

电力企业人才队伍建设及员工素质提升策略研究

赵 潇

国网陕西省电力有限公司咸阳供电公司, 陕西 咸阳 712000

[摘要]我国电力行业迅猛发展, 现代化建设不断深入, 因此, 构建高素质的人才队伍, 提升员工素质, 已成为确保企业持续竞争力和发展关键保障的必然选择。在新时代的背景下, 对电力企业而言, 分析其人才队伍建设现状与挑战, 并对接行业需求, 研究如何高效提升员工素质与优化人才配置结构, 成为当务之急。通过剖析电力企业员工素质需求, 聚焦技术人员、管理人员与一线员工差异, 进而提出多层次培训、激励机制建设与人力资源优化等策略, 旨在全面提升员工综合素质, 以助力企业持续发展, 确保人才与智力支持。

[关键词] 电力企业; 人才队伍建设; 员工素质提升; 培训机制; 激励机制

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15288 中图分类号: F272 文献标识码: A

Research on Talent Team Construction and Employee Quality Improvement Strategies in Electric Power Enterprises

ZHAO Xiao

Xianyang Power Supply Company of State Grid Shaanxi Electric Power Co., Ltd., Xianyang, Shaanxi, 712000, China

Abstract: With the rapid development of Chinese power industry and the continuous deepening of modernization construction, building a high-quality talent team and improving employee quality have become inevitable choices to ensure the sustained competitiveness and key guarantees for the development of enterprises. In the context of the new era, it is urgent for power enterprises to analyze the current situation and challenges of their talent team construction, and to connect with industry needs to study how to efficiently improve employee quality and optimize talent allocation structure. By analyzing the quality needs of employees in power enterprises, focusing on the differences between technical personnel, management personnel, and frontline employees, and proposing strategies such as multi-level training, incentive mechanism construction, and human resource optimization, the aim is to comprehensively improve the comprehensive quality of employees, help the sustainable development of enterprises, and ensure talent and intellectual support.

Keywords: electric power enterprises; talent team construction; improvement of employee quality; training mechanism; excitation mechanism

引言

新时代背景下, 电力企业需要应对信息化与智能化推进所带来的挑战, 以及市场竞争带来的巨大压力。在电力行业, 核心竞争力正日益依赖具备高素质的技术和管理人才, 以及一个稳定且高效运作的工作集体, 诸多电力企业在构建人才队伍时遭遇瓶颈, 诸如人员构成失衡、培训力度欠缺、员工频繁变动等困境。在当前电力企业的发展过程中, 如何增强人力资源管理的综合效能, 以及提高员工整体素质, 已成为一项关键议题。在新时代的背景下, 实施系统性的人才培育与员工能力增强措施, 对于电力企业应对未来挑战至关重要。

1 电力企业人才队伍建设的现状与挑战

电力企业作为国家经济发展的重要支柱, 人才队伍建设是保障其持续健康发展的核心力量。然而, 诸多电力企业在构建人才队伍过程中, 遭遇了不容忽视的困难。在诸多问题中, 人才结构的不合理现象尤为引人注目, 在众多电力企业中, 人才构成普遍倾向于技术领域, 然而, 在管理、市场营销及高层决策等关键岗位, 却面临着专业人才

短缺的严峻挑战。在行业竞争日益激烈的背景下, 电力企业遭遇市场环境与技术变革的双重挑战, 往往暴露出应对能力不足的问题。在电力行业, 技术革新日新月异, 致使过往的人才培育机制面临挑战, 难以适应快速发展的现实需求。众多企业的技术培训架构依旧偏重于基础知识的教学, 却忽略了提升员工创新与适应能力的培养^[1]。

另外, 电力企业的员工流动性较大, 尤其是在一些地区性和中小型电力公司, 薪资待遇、职业发展空间、企业文化等方面的短板导致了人才的流失。在人才培育领域, 企业所构建的激励措施尚未达到全面完善的境地, 诸多电力企业因缺失健全的职业发展路径与持续的动力激励方案, 致使众多人才纷纷离去, 进而制约了企业的成长潜力。在应对一系列挑战之际, 电力企业亟需关注构建人才队伍, 需在招募、培育及激励机制上多措并举, 以有效解决人才匮乏、结构失衡及流动性强的难题。

2 电力企业员工素质提升的必要性

电力企业的发展离不开员工的整体素质提升, 特别是在当前技术革新和市场竞争日益激烈的背景下, 提升员工

素质已成为企业保持竞争力和可持续发展的关键因素。电力行业技术的持续发展,员工素质的高低对企业技术创新能力及生产效率有着直接影响。在新能源、智能电网、配电自动化等领域,员工若欲在市场竞争中占据优势,亟须强化技术实力与创新思维。企业若不能确保员工素质与行业技术发展同步,将承受技术落后的潜在威胁,甚至可能丧失对新技术、新产品转化的实施与应用能力。在企业管理层面,员工素质的增强对企业运营效率的提高同样扮演着举足轻重的角色。在提升管理团队素质的关键领域,拥有卓越的管理技能、明智的决策力和紧密的团队协作精神的管理者,是确保企业战略有效实施与日常运作顺畅的基础。在多变的 market 环境下,电力企业高层须具备敏锐的市场洞察力、全局视野及战略思维,以实现企业决策的精准与迅速反应^[2]。

员工的职业素养与企业文化的认同度密切相关,良好的职业素养不仅包括专业技术能力,还包括团队合作精神、责任意识、沟通能力等软实力。通过提高员工整体素质有助于增强其对企业归属与责任感知,进而降低员工流失风险,促进企业稳定成长与动力提升。企业若拥有高素质员工,便能激励他们积极投身于创新与变革之中,进而促进企业文化的构建,营造积极向上的工作环境,从而显著增强企业的整体竞争力。

3 电力企业人才队伍建设的策略

3.1 科技创新与人才培养结合的路径

电力企业需打造科技创新与人才培育的深度融合模式,企业依托创新实验室、技术研发中心等平台,旨在激发员工参与研发工作,进一步巩固其实践能力与创新能力。企业应积极加强与高校和科研机构的紧密合作,打造坚实的长期战略合作伙伴关系,有助于培育输送创新人才,又为企业研发持续输送动力。员工与学术界携手,接触先进科技成果,积极参与项目研发实践,显著提升个人创新实力^[3]。

电力企业应强化职称评定与技能等级鉴定,以增强员工专业技能。职称评定构成一项持久且周密的职业生涯进阶途径,可激发员工持续提升专业技能。企业应依据自身发展需要,优化职称晋升路径,促进技术人才晋级职称,激发其潜能。此外,企业应与技能等级评估机制相衔接,倡导职工参加职业技能培训及评估,提升技术职称水平,这亦有助于提升员工的专业技术水平,进一步推动企业关键技术的创新与发展。通过职称与技能等级的持续晋级,员工得以提升自身价值,尚能为企业科技创新提供更坚实的技术保障。

电力企业应加大对专家人才的培养与引进力度。随着电力行业技术持续向复杂化与多样化发展,企业亟须在核心科技领域培育高水平专业人才。企业须构建健全的专家队伍与技术创新体系,汇聚并培育一批在业界享有盛誉的杰出人才。同时,企业应倡导内部杰出技术人员通过技术

革新、科研课题等途径,持续提高个人专业技能水平,发展为推动企业创新的骨干力量。此外,企业需设立专项基金及扶持措施,优化技术专家研发环境,激发他们投身科技创新,促进科技进步。电力企业需强化与高校、科研院所的协作,促进产学研深度融合,构建优质创新人才培养体系。企业可与高校共建研究机构、创新基地,造就一支精通尖端技术的科研队伍,深化与高校及科研院所的紧密协作,企业可迅速掌握行业最新技术走向,提高员工技术能力与创新能力。特别是在智能电网、新能源、储能技术等关键领域,推动科技交流,企业能够提升其技术的前瞻性和市场竞争力。

3.2 多层次的培训体系建设

电力企业的快速发展离不开高素质人才的支撑,而人才的成长与企业的培训体系密切相关。为了适应行业技术快速发展的需求,企业应建立一个科学、合理、层次化的培训体系,满足不同岗位、不同层级员工的培训需求。企业要从员工的岗位职责出发,制定针对性的培训方案。对于基础岗位的员工,培训内容应侧重于基础技能的提升、生产安全、设备操作等方面,确保员工具备岗位所需的基本能力。对于中高层管理人员,则应侧重于管理技能、决策能力以及团队协作等综合素质的培养。

也应注重技术技能的提升,结合行业技术发展趋势,定期开展专业技术培训。例如,新能源和智能电网技术的广泛应用,促使电力企业急需大量精通这些新技术的专业人员。面对技术日新月异的发展态势,企业亟须对培训内容进行调整,以保障员工掌握应对新技术的核心技能。在开展教育培训过程中,需充分考虑并实施多样化的培训模式。企业除采纳常规课堂训练外,亦可通过网络学习平台及移动学习应用等渠道,推行远程教学与互动式学习,从而增强培训的机动性与广度。为了达成培训成效的最大化,企业有必要构建一套全面而细致的评估及反馈体系,对员工实施周期性培训成效与学习进度评估,依据评估结果对培训内容 with 形式进行适时调整。持续完善培训系统,电力企业构建完善的培训架构,不仅助力员工技能水平的提升,亦显著增进其职业认同与企业归属,从而为培养人才奠定坚实基础^[4]。

3.3 高效的人才激励机制设计

高效的人才激励机制是吸引、激励和留住优秀人才的重要保障。为了提升电力企业的整体竞争力,企业应根据不同员工的工作性质、岗位要求和绩效表现,设计多层次的激励机制。企业应建立科学的薪酬激励体系,确保员工的薪酬水平与市场相匹配,并根据工作表现进行适当的浮动调整。同时,企业应建立绩效考核机制,依据员工的工作表现进行奖惩,激励员工通过提升工作绩效来实现个人目标与企业目标的双赢。

非物质激励同样不可忽视。企业可以通过提供职业发

展的机会、设立专项技术奖项、安排高层管理培训等方式，激励员工不断进步和创新。企业对员工职业成长路径的助力，显著提升了员工对岗位的投入与对企业忠诚的深度，激发他们持续贡献企业力量的决心。企业应注重激发团队协作精神，倡导员工之间相互扶持与协作。采取团队奖、最佳合作奖等机制，旨在强化团队间的向心力，进而提升员工对集体归属感的认知。企业构建员工成长路径，增设岗位提升机遇，旨在点燃员工斗志，助其了解个人成长路径，进而通过不懈奋斗攀登职业高峰。通过多元化激励机制得以实施，企业员工潜能被充分挖掘，创造力与忠诚度同步提升，进而实现企业与员工利益共享。

3.4 高技能人才的引进与留存

随着电力行业技术的不断更新和发展，高技能人才的需求越来越迫切。然而，由于行业的特殊性以及技术门槛较高，电力企业在吸引和留住高技能人才方面面临许多挑战。企业要制定明确的人才引进战略，利用多种渠道招聘优秀的技术人才。可以通过校园招聘、猎头公司、行业协会等多元化方式吸引优秀人才。此外，企业还应加大对高技能人才的培养力度，建立高技能人才的培养计划，并通过与高校、科研机构的合作，定向培养行业所需的专业人才^[5]。

电力企业若欲稳固高技能人才，需着力营造优质的职业成长氛围，并赋予其具备市场竞争力的薪资福利，从而维护人才的稳定度与工作热情。高技能人才的保留与吸引，薪酬待遇发挥着至关重要的作用，企业制定薪酬体系时，既要参照行业薪资标准，亦需依据员工技能、工作业绩与职责范围，构建与之相匹配的激励机制，以保证高技能人才得到与其贡献相当的经济回报。企业需实施弹性薪酬调节策略，依据市场波动及员工业绩，实时调整薪资，确保员工收入与行业进步同步，以此激发他们持续为公司贡献潜力的积极性。

除了薪酬待遇，职业发展空间的提供同样至关重要。具备高自我驱动力与坚定事业追求的高技能人才，渴望在工作中成就个人价值与职业辉煌，企业应当为具备高超技能的员工规划一条明确的发展道路。在构建合理的晋升体系过程中，设立多元化的职业成长路径，使员工得以了解自身的职业成长潜力。在技术岗位领域，企业通过晋升职级与认定技术专家等途径，为员工提供广阔的成长空间，使他们在职业发展过程中体会到自身能力的持续增强与社会的广泛认可。在企业发展过程中，定期实施人才质量评估至关重要，同时为表现卓越的员工提供参与关键项目的机遇，以此途径深化其领导与技术管理技能，助力其职业生涯的飞跃^[6]。

工作与生活的平衡是高技能人才留存的重要方面。在当前工作压力持续攀升、生活节奏不断加快的背景下，实现工作与生活的和谐平衡显得尤为关键。在优化工作环境

及提升福利待遇层面，电力企业需增强投入力度，企业通过调整灵活的工作时间以及推行远程办公模式，助力员工减轻工作压力，进而提高工作效率与工作满意度。企业若欲提升员工生活质量，应当提供包括健康体检、子女教育资助及住房津贴在内的全方位福利支持，以此增强员工对企业的认同与忠诚。实施人性化的福利政策，企业得以强化对高技能人才的归属感与依赖程度，进而提升其持续服务的意愿。

此外，企业需定期举办职业培训与技术交流活动，以助力高技能人才持续增强个人能力。在行业技术日新月异的背景下，人才之技能亦需与时俱进，不断优化与拔高，在为员工提供专业培训的同时，企业应积极倡导技术互动与学术探讨，旨在确保员工持续跟踪并掌握行业前沿的技术动向。员工在此过程中不仅得以增强专业技能，亦能拓宽人际网络，并掌握行业前沿资讯及技术资源。这些培训和交流机会将极大增强员工对工作的热情，并激发他们持续创新的动力^[7]。

4 结语

在电力企业快速发展的过程中，人才队伍建设和员工素质提升是支撑企业核心竞争力的关键因素。通过制定科学的培训计划、建立完善的激励机制、优化人力资源配置等方式，电力企业能够有效提升员工的综合素质，为企业的长期可持续发展提供人才保障。尤其是在技术创新日新月异的背景下，电力企业要加强对技术人员和管理人员的培养，注重员工实际操作能力与创新能力的提升。同时，企业应建立灵活有效的激励机制，减少员工流动性，增强团队凝聚力。

[参考文献]

- [1]徐文英,孙镜凯,朱江.新时代加强电力企业人才队伍建设的路径思考[J].国际公关,2024(18):32-34.
- [2]张宝.电力企业人才队伍建设及员工素质提升策略研究[J].计算机产品与流通,2019(12):75.
- [3]于璇,李红军,邢大鹏,杨亚.浅析电力企业新能源人才队伍建设策略[J].四川劳动保障,2023(7):21-22.
- [4]万磊.电力企业技术型人才队伍建设的加强措施研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(8):119-121.
- [5]黄春喜.国有电力企业经营管理人员队伍建设问题与对策[J].中国电力企业管理,2021(31):90-92.
- [6]姜冬.电力企业人才队伍建设的路径探析[J].科学大众(科学教育),2019(12):196.
- [7]孙镜凯,徐文英.新形势下电力企业人力资源管理优化措施研究[J].国际公关,2024(17):50-52.

作者简介:赵潇(1992.8—),毕业院校:西安理工大学,所学专业:电气工程,当前就职单位:国网陕西省电力有限公司咸阳供电公司,职称级别:政工师。