

DOI: 10.12361/2661-3263-06-07-146270

# 浅谈电力企业综合性、国际化人才培养和引进机制

曹 铭

中国电力工程顾问集团有限公司, 中国·北京 100120

**【摘要】**利用人才吸引、人才融合、人才使用和人才培养等四个方面,探索人才引进和培养的方式和手段,以吸引、培养、留住人才为根本目的,持续性增强凝聚力、创造力、竞争力,努力将企业打造成为人才强企的“最强磁场”,激活人才强企的“满池春水”,汇聚企业高质量发展的强大动能。

**【关键词】**科技人才; 培养; 汇聚

## A brief introduction of comprehensive and international talents training and introduction mechanism in electric power enterprises

Ming Cao

China Power Engineering Consulting Group Co., LTD., Beijing 100120, China

**[Abstract]** Explore the ways and means of introducing and training talents from four aspects: talent attraction, talent integration, talent use and talent training. With the fundamental purpose of attracting, training and retaining talents, continuously enhance cohesion, creativity and competitiveness, and strive to build enterprises into the "strongest magnetic field" of talent strong enterprises and activate the "full pool spring water" of talent strong enterprises. Bring together the strong momentum of high-quality development of enterprises.

**[Keywords]** Scientific and technological talents; Cultivate; converge

### 1 现状

党的二十大报告中强调了人才是第一资源,要深入实施人才强国战略,着力造就拔尖创新人才,聚天下英才而用之。坚持党管人才原则,坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策,引导广大人才爱党报国、敬业奉献、服务人民。完善人才战略布局,坚持各方面人才一起抓,建设结构合理、素质优良的人才队伍。

为支撑企业高质量发展和人才队伍建设的目标,培育一支综合性、国际化的人才队伍,在建立起现代人力资源管理体系基础上,树立综合性、国际化人才发展理念,坚持走“高品质、高效率、高效益”的高质量发展之路,势在必行。电力企业综合性、国际化人才管理现状如下:

#### 1.1 国内外市场充满了机遇和挑战

从经济全球化的深入发展来看,传统火电重振雄风,新型能源百花齐放,核电业务冬去春来,蓝色海洋风光无限,新型电网持续火爆,储能业务百舸争流,国际市场蓄势待发,国内外市场环境充满了机遇和挑战<sup>[1]</sup>。

#### 1.2 企业的发展离不开人才

从国内外发展情况来看,美国把人才视为比美元、军事更为重要的国家核心战略;日本推出放宽外国人签证、居住限制以及降低永住资格申请门槛的政策,专门吸引各类急缺专业人才、高层次人才和高收入人才。在激烈的市场竞争中,谁能够培养、用好人才,谁就能抓住竞争主动权和发展制高点。

### 2 主要问题

按照“四个革命、一个合作”能源安全新战略和碳达峰、碳中和“3060目标”及新型能源体系建设部署,在切换“发展频道”,抢占“绿色跑道”,把控“双碳赛道”的总体要求下,国内电力企业立足能源转型,拓展海外市场,把握国家“十四五”发展战略和能源行业政策机遇,以期实现跨越式发展,而市场、资本全球化的趋势使企业的竞争已从资源、资本、技术转变为知识、能力和人才的竞争,

电力企业在综合性、国际化人才队伍建设转化为企业发展成果方面,取得了一定成效,但在人才工作的机制和环境上,存在一些差距和不足,主要表现在:一是人力资源管理仍处于传统人事事务管理阶段,与公司“战略+运营”型管控要求相匹配的人力资源管控模式尚未完全建立;二是人力资源制度体系的精细化、完备性、针对性和有效性需要加强,分类评价培养机制仍待完善,薪酬激励机制的导向性尚未充分发挥;三是高端人才引进难、人员退出不够硬、培养方式较单一、发展通道待拓宽的问题仍比较突出等等,概括为以下两点:

#### 2.1 人才引进还需加强

在“国际化经营人才要提前培养、提前储备”的理念下,综合性、国际化人才数量与国内外业务快速发展的需求不匹配,尤其对国际化经营人才、境外关键岗位人才的需求进一步加大,要积极探索人才引进模式,进一步拓宽信息渠道和引进渠道,及时了解市场人才信息,以市场化配置为主导,加大人才引进力度。

#### 2.2 人才培养还不完善

目前国际化人才队伍的业务分布、知识技能结构还需要进一步优化,国际法律、合同、采购、经营、外语等方面的专业人才仍存在能力和视野的短板,要完善全链条育才、全方位用才的发展体系,解放和增强人才活力,保证人才队伍的知识结构、专业结构、能力结构及资质结构符合企业发展的实际需要<sup>[2]</sup>。

### 3 工作举措

在实际工作开展中,要坚持“发展是第一要务、创新是第一动力、人才是第一资源”的理念,将公司人力资源体制机制创新、干部人才队伍建设等与行业市场变化趋势、企业改革转型升级同谋划、同部署、同推进,形成一套具有特色、符合市场规律和产业特点的人力管理体系,让公司人才队伍不断壮大,人才结构不断优化,人才培养与激

励机制不断完善,持续为公司全方位高质量发展注入“新动能”。根据人才管理中的人才吸引、人才融合、人才使用、人才培养等4个方面,重点以夯实基础为牵动,强化顶层设计、统筹部署,具体工作举措如下:

#### 3.1 人才吸引

##### 3.1.1 规范招聘流程,明晰招聘工作程序

统筹策划实施人才招聘工作,创新人才招聘举措,通过规范招聘流程,拓宽招聘渠道,确定面试及录用程序,保证招聘工作满足用人需求。通过系统化的招聘管理,不断制定和修订人力资源招聘和配置管理,以更加公开、公平、公正、透明的招聘举措,保证招聘工作质量和效率,营造“近者悦、远者来”的人才生态环境。

##### 3.1.2 拓宽选人路径,海纳百川“引人才”

结合企业人力资源状况分析结果,按照优化结构、灵活配置的原则,完善人才流动机制,加快企业紧缺成熟人才的社会引进力度,积极参与海内外高层次人才招聘,出台更具市场竞争力的招才引才机制,开阔选人视野,拓宽选人路径,通过公开招聘、定向招录、猎头猎聘等多种方式,加大优秀人才引进储备力度,重点引进企业亟须的关键岗位和核心人才,充分利用地方政府提供的引才优惠政策,聚焦新兴业务领域和战略发展方向,通过市场化途径做好针对性引进,对数字化、投融资、国际化业务等方面的紧缺人才,在公司加快转岗培训一批的同时,适当从社会上引进一批成熟人才。把好人才入口关,按需引进不同层次、不同专业的人员,以集团品牌与人力资源专业服务机构对接,以更高的事业平台、更宽的发展通道、更好的薪酬待遇吸引高端人才。

#### 3.2 人才融合

##### 3.2.1 优化岗位序列建设,营造命运共同体

要根据企业岗位序列实施情况,进一步优化岗位序列建设,不断根据企业实际情况适时修编岗位序列和岗位工作标准的相关管理规定,将员工的发展和成长与企业实现员工与企业同呼吸、共成长,形成命运共同体,构建有利于员工“纵向畅通、横向互通”的人才发展机制,促进员工做好职业生涯规划,为优秀人才发展开门引路,为人才搭建干事创业平台,促进人才跨专业、跨业务、跨通道合理流动,确保人才发展有空间、有舞台。

##### 3.2.2 促进岗位融合,统筹谋划“聚人才”

从企业顶层设计和体系化角度出发,系统规划和统筹,

尝试探索和试点岗位融合或专业融合,打破部门墙,促进企业人才有序流动、合理配置,以挂职交流、借用借调、轮训培训等多种方式,鼓励员工跨领域、跨企业、跨部门多岗位锻炼,拓宽职业发展通道,适度增加非电、开发性建设用工规模,加强生态环保、交通、城镇建设、国际化业务等领域人员储备,有序扩充产业人才队伍,加快培育“熟悉国际项目、工程总承包业务的一专多能型”人才队伍,实现人尽其能、人尽其才、人才辈出。

### 3.3人才使用

#### 3.3.1树立鲜明用人导向,明确干部管理工作要求

牢固树立德才兼备、以德为先、任人唯贤的正确选人用人导向,明确干部选拔任用工作纪实要求,严格执行干部选拔任用的各个环节和流程,实行“谁办理、谁纪实”,做到及时、客观、准确、完整,使每个干部的选任过程情况可追溯、可倒查,客观反映选人用人全过程和相关责任主体履职情况。

#### 3.3.2持续推进干部年轻化,不拘一格“选人才”

要持续推进干部年轻化进程,优化干部年龄结构、知识结构、能力结构和性格结构,加强年轻干部岗位历练,循序渐进、逐步加压,多捧“烫手山芋”,不断焕发干部队伍的创新激情与创效活力,要重点向业绩突出、基层一线、海外项目、新兴业务领域的人才倾斜,优先考虑历经多企业(部门)岗位锻炼、重大项目磨炼、急难险重任务锤炼的干部,让具有发展潜力的干部经风雨、见世面、经磨砺,尽快脱颖而出。同时,突出树立正向激励的鲜明导向,优先提拔任用那些具有开阔视野、能够应对复杂局面、具有发展创新意识,能带领员工打攻坚战的中坚人才。

### 3.4人才培养

#### 3.4.1优化人才培养机制,加强培训体系建设

进一步强化培训体系建设,创新培训模式和机制建设,强化培训刚性,提升培训实效,加快工程总承包、投融资、国际化、非电产业人才的培养;持续扩展培训资源,充实适应企业需要的课程体系及内外结合的培训师团队,开阔国际化人才的经营思路,培养造就一支掌握运营经验和企业管理经验的复合型、高素质商务经营人才。通过提高培训效率,降低培训成本,扩大了公司培训覆盖面,提升公司培训工作的针对性和实效性。

#### 3.4.2突出精准赋能,多措并举“育人才”

采取“请进来”“走出去”等方式,加快专业技术人才、经营管理人才等人才队伍建设中的创新型、技术型、实用型人才的培养和使用;大力培养“高精尖缺”人才,统筹推进各类人才队伍建设,让人才在学中培养,在干中提升,不断挖掘人才潜力,通过针对性的赋能,促进各类人才比学赶超、创新争优,促进企业人才梯队建设,为企业转型跨越发展提供可靠的人才保证。

企业要真正实现真心爱才、悉心育才、倾心引才、精心用才,求贤若渴,不拘一格,把握人才资源是“第一资源”、确立人才引领发展战略地位的重大意义,进一步明确人才是衡量企业实力的重要指标,人才是企业自主创新的关键,人才是强企之基、发展之要、竞争之本。要以时不我待的政治责任感和历史使命感,下大力气全方位培养、引进、用好人才,走好人才自主培养之路,为建设世界一流企业提供支撑保障。

## 4 结语

人才是强企之基、转型之要。加快推进综合性和国际化人才吸引、融合、使用和培养工作,是全面贯彻新时代人才工作新理念新战略的新举措,是一项持续性、战略性的工程。

电力企业要不断修订完善人才培养相关制度,制定各类人才的培养滚动计划,从职业生涯规划通道、工作安排调配、交流学习培训各个方面科学规划,让员工一进单位就有通道、有方向、有机制,一切围绕企业发展着力,组织开展企业层面核心人才及员工的培训活动,参照公司专项人才工程实施内部人才培养计划,适时完善培养内容设计、创新培养方式、强化培养实施管理、加强培养激励与考核评估,提升人才培养工作的系统性和有效性,充分发挥人才引进和培养的牵引和推动作用,不断整合资源配置、优化工作流程、完善标准制度,打造一支数量充足、结构合理、素质优良的综合性、国际化人才队伍,真正实现汇其智、尽其才,为推动和保障企业高质量发展提供更有力的人才支持和智力支撑。

## 参考文献:

- [1] 李平,李煜津,付婧祎.国际化财务人才培养体系创建研究[J].中国总会计师,2021(11).
- [2] 罗宜春,杨顺韬.智慧交通新基建大数据应用国际化人才培养机制研究[J].西部交通科技,2020(09).