

# 干部与技术型干部的培养研究分析

黄清连

(国网福建建设公司 福建福州 350000)

**摘要:** 为了满足电网企业进一步发展的需求,满足现代化的管理需求,管理型干部和技术型干部都需要不断提升自身能力,并与对方进行有效的协作。管理型干部需要深入了解技术的发展趋势,以便在决策和规划中考虑技术因素;技术型干部则需要关注公司的战略目标,并在技术应用中与管理型干部密切合作,确保技术从研发到落实、推广都有效进行。

**关键词:** 管理型干部;技术型干部

**引言:** 当今电网企业主要依靠管理型和技术型的干部负责日常的管理事宜,因此需要更高的工作能力和管理能力,并通过培训的形式逐步提高干部的综合能力,然而当前干部队伍的培养是一个长期且较为困难的工作,其成果收效较为缓慢。因此培养的具体方向对策也需要加大创新探究,根据管理型与技术型的不同特点,设置个性化的培养计划,设置跨部门的轮岗制度,建立导师制度助力干部培养成长,并制定职业发展规划,进而保证干部队伍科学且高质的发展。

## 一、电网企业干部队伍培养现状

### (一) 对培训的重要性缺乏认知

受电网企业内的管理文化影响,大多数的管理型与技术型干部对参与培训存在认知偏差,并不重视企业内部的培养计划,存在消极怠工的情况。而且还有一种错误认知,通常认为是能力不足,将会面临撤职,才会被安排培训。另外,还有些干部将培训当做解压放松的一种方式,甚至是可以透过这种方式认识更多的朋友,也就沦为一种社交的方式,忽视了干部培养本来的价值和目的。

### (二) 培养方式缺乏个性化

在电网企业干部队伍建设培养过程中,没有根据具体的干部情况制定个性化的培养方式,主要表现在三个方面:一方面培训计划和内容缺乏个性化,干部培养过程中,缺乏根据不同干部的个人需求和发展方向进行量身定制的培训内容和形式。这可能导致培养内容与干部的实际需求不匹配,无法充分发挥干部的潜力和优势。一方面指导和反馈缺乏针对性,在干部培养过程中,缺乏针对干部的个别指导和反馈机制。导致干部在处理日常的工作中及时出现偏差,也难以获得具体的发展建议和改进方向,限制了其个人发展的优化过程与提升空间。另一方面缺乏个性化的未来发展规划。在干部培养过程中,缺乏根据干部的背景、兴趣、能力和职业目标制定个性化发展规划的做法,干部可能无法明确自己的发展方向和目标。

### (三) 导师制度不健全

缺乏健全的导师制度可能影响干部的成长和指导。导师在干部的职业发展中扮演着重要的角色,然而由于缺乏明确的导师角色,导师的选任、培训和管理等方面缺乏规范和指导,导致导师的作用和影响力不够明确。而且导师在匹配上也不合理,导师与干部的匹配不够科学和精准,可能存在导师与干部之间的专业领域、职业发展方向不匹配的情况。这可能导致导师无法提供准确和有针对性的指导和支持。另外,还缺乏导师与干部之间有效的沟通和反馈机制,导师未能定期与干部进行指导和评估,无法对干部的职业发展提供及时的建议和反馈。

## 二、电网企业干部队伍特点

### (一) 电网企业管理型干部特点

身为电网企业的管理者,需要具备高素质的管理能力,其中包括领导能力、战略思维能力、综合素质能力以及创新能力。首先领导能力是重要的能力指标,担负着领导和管理的职责,能够有效地指导和管理团队,协调资源,推动组织的发展和运营。其次管理型干部需要具备战略

思维和全局意识,干部应该能够从长远的角度思考问题,把握行业发展趋势和公司战略方向,为组织制定有效的发展策略和计划。再次管理型干部需要具备较高的学习能力和综合素质,能够理解和应用管理理论和方法,处理复杂的管理问题,能够综合解决管理过程中的问题。最后管理型干部在电网企业这样的大型组织中承担着推动变革和创新的重要角色。干部应具备敏锐的市场洞察力和创新意识,能够引领组织适应行业变化,推动业务创新和转型升级。

### (二) 电网企业技术型干部特点

技术型干部也是电网企业中的重要支撑,作为技术型的干部,最基本的就是专业知识和技能。技术型干部在电网企业中担负着技术研究、工程实施和技术支持等职责,还需要具备扎实的专业知识和技能,在电力领域具有较高的专业水平,能够应对复杂的技术问题和挑战。当遇到突发性技术问题时,也要具备良好的解决问题的能力。因此,技术型干部应根据丰富的技术经验,准确分析和识别问题的根本原因,进而提出有效的解决方案,在实践中快速解决技术难题,确保电网的稳定运行。另外,电网企业是一个整体,需要各部门人员间协作互助,因此技术型干部也应具备团队合作和协调能力,在电网企业的项目中往往需要与团队成员、其他部门以及外部合作伙伴进行密切合作。只有具备良好的团队合作和协调能力,能够有效地与不同背景和专业的同事协同工作,才能实现项目顺利推进。除此之外,还有创新能力以及持续学习的能力,能够不断探索和应用新的技术方法和解决方案,推动技术创新,提升电网企业的技术水平和竞争力。综上所述,电网企业的技术型干部需要具备扎实的专业知识和技能,具备问题解决能力、团队合作和协调能力以及创新学习能力,使技术型干部充分发挥重要作用,为电网企业的技术发展和运营提供发展动力。

## 三、管理型干部与技术型干部培养的对策探究

### (一) 制定个性化的培养计划

#### 1. 管理型干部的个性化培养计划

针对管理型干部需集中提高领导能力培养,提供领导力培训,帮助管理型干部发展团队管理、决策能力和战略思维等领导技能。将管理型干部的培养内容进行细化,重点培养管理能力,而管理能力也离不开和上下级的沟通环节,因此,需针对性培养干部的沟通和人际交往能力,能够恰当的协调与上级、下级、同事之间的沟通和合作。也要注重培养综合管理知识,提供综合管理知识的培训,涵盖组织管理、财务管理、人力资源管理等方面,增强管理型干部的综合能力。在培养决策能力和问题解决能力方面,包括分析、判断和解决问题的技巧和方法,创新培训方法,打造精细化培训模式,不断提升干部培训工作的针对性和有效性<sup>[1]</sup>,促进管理型干部个性化的培养计划。此外,针对不同级别的管理型干部,还可以根据其职业发展阶段和目标,制定更具体的个性化培养计划。例如,对于初级管理型干部,可以注重基础管理知识和技能的培养;对于高级管理型干部,可以重点培养战略规划和领导力等高级管理能力。个性化培养计划的制定还应考虑干部的个人意愿和发展需求,与

干部进行密切沟通和反馈,根据其发展程度和反馈结果进行调整和优化,以确保培养计划的有效性和适应性,确保政治理论、管理基础理论与公司发展新思路的学习上逐年丰富、层层深化<sup>[2]</sup>。

## 2. 技术型干部的个性化培养计划

对于技术型干部的培训,也需针对性制定计划。在技术专业上,提供专业知识培训和技术更新的机会,帮助技术型干部不断提升自身在特定领域的专业能力和技术水平。在创新与研发能力上,培养创新思维和研发能力,通过开展创新项目、技术研究和应用实践,激发技术型干部的创新潜力。在项目管理能力上,提供项目管理培训,帮助技术型干部掌握项目管理的方法和技能,能够有效地组织和管理技术项目的实施过程。在跨领域学习上,鼓励技术型干部跨领域学习,拓宽知识面和技能范围,以应对日益复杂的技术挑战。

### (二) 制定职业发展规划

管理型干部与技术型干部的职业发展有着不同的职业规划方向,因此,需要采取不同的职业发展规划设计。

#### 1. 管理型干部的职业发展规划

**明确职业目标:**管理型干部应明确自己的职业目标,包括所期望的职位、责任和影响力等方面。这有助于指导管理型干部在职业发展中稳步前进。

**培养领导能力:**管理型干部应重视领导力的培养,通过提高团队管理、决策能力、沟通能力和战略思维等方面的能力素质,参加相关培训、项目和导师制度,以提升领导能力。

**经验多样化:**管理型干部应寻求在不同领域、部门和项目中获取丰富的工作经验。这有助于干部全面了解组织的运作和挑战,并培养跨部门合作和解决问题的能力。

**持续学习和自我提升:**管理型干部应保持学习的状态,持续提升自己的管理能力,干部可以通过参加培训课程、读书和参与专业协会等方式,不断更新自己的知识和适应行业变化。

#### 2. 技术型干部的职业发展规划

**定位技术专家:**技术型干部应明确自己在特定领域的专业定位,成为该领域的专家和权威。干部可以通过深入研究、持续学习和技术交流等方式,不断提升自己的专业知识和技能。

**创新与研发:**技术型干部应注重创新能力和研发能力的培养。干部可以参与创新项目、技术研究和实践,提出改进和创新的建议,并在技术领域取得突破。

**跨领域发展:**技术型干部可以考虑在不同领域之间进行跨越发展,拓宽自己的技术视野和应用范围。这有助于干部在多个领域中发展自己的专业能力和适应能力。

**项目管理和团队合作:**技术型干部也应具备项目管理和团队合作的能力。干部可以参与跨部门项目,担任技术负责人或团队成员的角色,提升自己的项目管理和团队合作能力。

总体而言,管理型干部和技术型干部的职业发展规划应根据其个人兴趣、能力和组织需求进行制定。这些规划需要灵活性,能够根据个人的发展和组织的变化进行调整和优化。同时,培养良好的学习习惯,保持对持续学习的高度热情,能够适应新技术和新的管理方法,这对于两类干部的职业发展都是至关重要的。

### (三) 提供多样化的培训和学习机会

其一,完善内部培训课程。组织内部培训课程,涵盖管理和领导力发展、战略规划、项目管理、沟通技巧等方面。针对管理型干部和技术型干部的不同需求,可以设计特定的课程和模块。

其二,组织外部培训和进修活动。鼓励干部参加外部培训和进修课程,如专业认证课程、工作坊、研讨会等。这可以帮助干部获取最新的

行业知识和技术,提升专业能力和竞争力。

其三,建立学习交流平台。包括内部知识共享平台、在线学习资源和社交媒体群组。干部可以在这些平台上分享经验、学习最佳实践、参与讨论和互相学习。

其四,跨部门合作项目。组织跨部门合作项目,让管理型干部和技术型干部有机会共同参与,从而促进他们之间的合作与交流。这种合作项目可以涉及新技术应用、工艺改进、效能提升等方面。

其五,创新项目和实践机会。为干部提供参与创新项目和实践机会的机会,例如参与新技术试点、解决复杂问题、推动改进项目等。这可以培养干部的创新能力和问题解决能力和实践经验。

其六,提供跨国交流和学习机会。鼓励干部参与跨国交流和学习计划,例如参观其他国家的电网企业、参加国际研讨会、与国外同行合作等。这可以拓宽干部的视野、开阔思路,促进跨文化交流和的学习。

### (四) 建立导师制度助力成长

建立导师制度可以对管理型干部和技术型干部的成长起到积极的助力作用,具体依照以下方案进行落实:

其一,经验传承和知识分享:导师作为经验丰富的高级干部,可以传授自己在管理或技术领域的经验和知识。导师通过与干部的一对一指导和交流,帮助干部理解并应用管理上或技术上的原则,提升专业素养和工作能力。

其二,职业发展指导:导师能够为干部提供职业发展方面的指导和建议。导师可以与干部共同制定职业发展规划和计划,帮助干部了解自己的潜力和发展方向,提供具体的发展建议和机会,推动干部的职业发展。

其三,反馈和评估:导师可以对干部的表现进行定期的反馈和评估。通过导师的观察和评价,干部可以了解自己的优势和不足,并得到改进的指导。导师的反馈对干部的成长和提升起到激励作用。

其四,心理支持与激励:导师不仅在专业能力上指导干部,还可以在职业生涯发展过程中提供心理支持和激励作用。干部可以分享自己的职业历程和经验,鼓励干部面对挑战、克服困难,保持积极的工作态度和动力。

通过导师制度,管理型干部和技术型干部可以借助导师的经验和指导,更快地成长和提升。另外也可以积极邀请行业内专家分享相似问题的解决办法与典型经验<sup>[3]</sup>,与导师制度相融合,打造精细化的指导和培养体系。培训项目组与学员在培训中的定期沟通、对学员意见建议的及时反馈、对学员自我管理的及时帮助与引导、与学员交往中的人文关怀、平等与尊重等都十分重要<sup>[4]</sup>。

## 四、结语

管理型干部与技术型干部都是电网企业的重要组成部分,发挥着重大的实用价值,能够保证日常工作的有序进行,推动助力科学规划发展,通过探究有效的培养方案,不断培养出具备高质管理能力和综合素养的人才,不断增强干部队伍的的实力。

### 参考文献:

- [1]张根发,梅彦,章健.管理型干部与技术型干部培养、选拔合理化研究——以国网上海市区供电公司为例[J].中外企业家,2017,(21):165-166.
- [2]钱玲丽.“千人计划”引领青年成长——葛洲坝集团年轻干部培训管理探索与创新[J].当代电力文化,2020(11):38-39.
- [3]蒋媛媛.基于“产学研用”深度融合的电网企业青年干部培训模式构建与实践应用[J].企业改革与管理,2020(21):95-96.
- [4]郭英杰.在企业干部培训中突出学员主体地位的思考[J].石油化工管理干部学院学报,2012,14(03):25-28.