

# 浅谈加强改制企业专技人才队伍建设的几点体会

王志强

(山东八一煤电化有限公司 山东省滕州市 277524)

**摘要:**八一煤电化公司作为2017年山东省5对去产能矿井之一,严格落实政府指令,正式停止井下生产。这标志着从1958年开始建矿的八一彻底结束了“挖煤吃煤”的历史。在企业转型发展的关键时期,如何提升竞争力和可持续发展能力,本人认为主要取决于企业所拥有的具有现代科学技术知识的专业人才和高技能的技术人才等人力资源的数量和质量。如何做好专技人员的思想政治工作,让他们把所掌握的知识 and 技能应用于企业建设之中,促进企业稳健发展和科技进步,是我们思想政治工作者必须加以深入研究的一个重大课题。

**关键词:** 改制企业; 专技; 人才; 队伍; 建设

## 一、基本现状

截止到2019年底,八一煤电化公司共有在册专技人员125人。从学历构成看,具有大专以上学历的70人,大专文化学历的38人。从年龄结构看,35岁及以下有11人,36—40岁有20人,41—50岁的有63人,50岁以上有31人。从具有专技职称层次看,具有高级职称的有14人,具有中级职称的有40人。从分布专业领域看,工程、卫生、政工系列人员较多。

## 二、存在问题

1、职工队伍年龄结构、技能结构有待改善,个别专业的技术性人才出现断层,甚至出现流失现象。电力设备、机械制造、市场营销、资本运营等方面的专业人才匮乏,企业转型升级的人才支撑动力不足。

2、有的人从事的工作岗位与所学的专业不对口,学非所用,不能发挥特长,缺乏继续上进的热情。

3、有的人怕苦怕累思想严重,不愿深入基层,不能把书本知识同实际工作有机地结合起来,作风飘浮,敷衍了事。

4、有的人对工作分配有抵触情绪,对自己的工作现状不满,逐步失去了爱岗敬业、不断进取的热情。

## 三、应对措施

(一)要大力加强思想政治工作,不断提高专技人员的思想道德素质

1.加强专技人员的思想教育和政治教育。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想武装专技人员的头脑,教育和引导他们加强政治理论学习,提高自身修养,树立坚定的政治信念、正确的政治观点、饱满的政治热情和优良的政治品质,形成勤奋求实、艰苦奋斗的工作作风。

2.加强专技人员的职业道德和社会公德教育。努力倡导健康文明的生活方式,淡泊名利,无私奉献。坚决抵制拜金主义、享乐主义思潮的影响,把自己的前途和命运同企业的兴衰成败紧紧地联系起来,正确对待个人利益和集体利益的关系,与企业同呼吸、共命运,为企业的发展多做贡献。

3.加强专技人员的文化素养和道德情操。鼓励并要求专技人员积极参加公司举办的政治理论学习、专题讲座、课题研讨、文体竞赛等各种活动,坚持用先进的理论、崇高的精神、良好的作风来激励和凝聚他们,鼓励他们竞展才华,推动大批专技人才不断脱颖而出。

(二)要注重深度融合,推进专技人员服务企业发展大局高质量

1.深化人事制度改革。严格执行枣矿集团《关于推进领导干部上能下下的实施办法》,打破职务、职称终身制,实行竞争上岗,择优录用。在工资和奖金的分配上能够把个人的贡献大小和工作实绩、工作技术含量挂起钩来。推行多样化的分配形式,比如设立技术创新奖、挖潜增效奖等,从制度上确立知识的地位。

2.开展谈心交流沟通。发挥党建思想政治工作优势,关心专技

人员的成长和生活,引导和纠正思想上的偏差。进行经常性的走访交流,及时掌握他们的思想动态以及工作、生活及家庭情况,帮助他们解决一些实际问题。对于为企业做出突出贡献的技术骨干,要实行物质奖励与精神鼓励相结合的激励办法,通过增进情感来吸纳和稳定人才。

3.突出政治待遇优势。要把党员发展的工作重点放在专技人员中间。尤其是对生产一线岗位上的专技人员,要确定对象,重点培养,源源不断地把符合党员条件的优秀人员吸收到党员队伍中来,为党输送新鲜血液。

(三)要大力营造尊重知识、尊重人才的良好环境,为专技人员搭建干事创业的平台

1.要建立一套科学合理、切合实际的管理体制和激励机制。要不断完善竞争上岗制度,形成平等竞争、择优录用的选人用人机制,真正把人才用到能够充分发挥特长和施展身手的岗位上。充分发挥专技人员的作用,对有真才实学的技术拔尖人才给予应有的荣誉和物质待遇。要把专技职称的评聘同岗位技术创新、研究应用成果结合起来,充分体现科技人才的劳动价值。这样才能激活企业的人力资源,最大限度地开发出蕴藏在广大职工中的无尽潜能。

2.抓好对专技人员的培养和教育。要有目的地给他们定任务,压担子,让他们在实践中锻炼提高,为他们提供施展才能的机会。着力对专技人员进行业务知识更新培训,让他们有更多的机会学习现代科学技术知识,帮助专技人员开阔视野,转变观念,这对于提高专技人员综合素质,促进科技成果转化,都具有积极而深远的意义。

3.要建立健全专技人员的管理、考核、监督机制。建立人才档案和技术创新成果档案,作为晋升、奖励和选拔任用的主要依据。坚持以素质论人才,看实绩提干部,给所有优秀职工以平等竞争的机会,把一些有真才实学和独到见解的人被选拔到管理岗位上来,有力地激发他们的主观能动性和创造性,促进人才能够迅速脱颖而出,保证企业管理人才和技术人才资源的不断更新和壮大。

总之,我们应以创新实践的工作作风,把开发人力资源的潜力与实现企业的发展目标联系起来,更好地发现人才,培养人才,激发人才,努力造就一支优秀的专技人员队伍,为打赢新形势下这场爬坡过坎攻坚战,为企业贡献出全部的光和热。

## 参考文献:

[1]麦炯. 浅析改制企业人才引进现状与对策[J]. 南方论刊, 2010(5):81-82.

[2]胡德志. 对企业改制后出现的人力资源问题的探讨[J]. 民风, 2008, 000(019):139-139.

[3]林荣华. 以“新思想”为指导推动企业发展新天地[J]. 福建省社会主义学院学报, 2018, 000(005):69-70.

[4]高俊杰. 国有改制企业高技能人才的培养与使用[J]. 中国高新技术企业, 2011(08):105-107.