

对水利施工企业人才培养的工作探索与思考

潘多新

身份证号码: 652328xxxxxxxx0812

摘要: 随着市场经济的发展和现代科学技术的提高,对水利建筑与施工企业人员的需求量也在迅速增长。培养已成为国家推行“人才强企”战略的主要手段。公司的发展,必须重视培育管理型人才、技术技能型人才和岗位复合型人才。由于水电企业人力资源相对不足,人才总量不足,员工素质水平较低,本文结合自身工作实践,对如何加快人才培养进行了思考和探讨。

关键词: 水利施工企业; 人才培养; 工作探索

Exploration and thinking of talent training in water conservancy construction enterprises

Many new pan

Id number: 652328XXXXXXXX0812

Abstract: With the development of market economy and the improvement of modern science and technology, the demand for personnel in water conservancy construction and construction enterprises is also growing rapidly. Training has become the main means for the country to implement the strategy of “strengthening enterprises with talents”. The development of the company must pay attention to cultivating managerial talents, technical talents and post compound talents. Due to the relative shortage of human resources in hydropower enterprises, the total amount of talents is insufficient, and the quality level of employees is low, this paper combined with its own work practice, how to speed up the training of talents has been thought and discussed.

Keywords: water conservancy construction enterprise; Talent training; Work to explore

前言:

水利工程是人们为了生存和发展需要,采取各种人工措施对自然界的地表水、地下水进行控制、调节、治导、开发、管理和保护,以减轻和免除水灾害,并利用水资源,适应人类发展需要所修建的工程。水利水电工程作为水利类建设领域最为重要的本科专业倍受关注,其培养内涵注重于水利水电工程规划、设计和施工方面的基本理论,并在工程技术教育的基础上,加强水利水电工程建设管理、运行管理以及工程安全与环境方面的基本知识。自新中国成立以来,经过几十年的技术研究和建设实践,中国在水利水电工程方面取得了长足的进步,三峡水利枢纽、黄河小浪底水利枢纽、向家坝水电站、溪洛渡拱坝、南水北调等世界级大工程逐一在中国大地建设。

随着中国经济和发展的转型,2011年中央和国务院

指出:“加快水利改革发展,不仅事关农业农村发展,而且事关经济社会发展全局;不仅关系到防洪安全、供水安全、粮食安全,而且关系到经济安全、生态安全、国家安全。”2016年经国务院同意,国家发展改革委、水利部、住房城乡建设部联合印发了《水利改革发展“十三五”规划》,指出到2020年,基本建成与经济社会发展要求相适应的防洪、抗旱减灾体系;农田灌溉水有效利用系数提高到0.55以上,大型灌区和重点中型灌区农业灌溉用水计量率达到70%以上;新增农田有效灌溉面积3000万亩,全国农田有效灌溉面积达到10亿亩以上;全国重要江河湖泊水功能区水质达标率达到80%以上,新增水土流失综合治理面积27万km²。国家政策指引不再偏重水能水电的开发建设,而更侧重于人水和谐,绿色发展,学科内涵已扩展到城市水利、水生态建设与治理等方面,因此以应用型为导向的水利水电本科教育

人才培养也应与时俱进,认真思考与探索,符合时代潮流发展。

水利建设是典型的劳动密集型产业。随着科技的进步和专业技术职务的增加,迫切 need 加强人力资源的收集和开发,培养一大批适应艰苦工作条件和新环境、懂技术、懂创新的高素质人才,创新管理,提高基础竞争力,在竞争激烈的市场中立于不败之地。那么,如何做好水利施工企业的人才培养工作呢?

一、健全长效机制,稳定人才队伍

由于其特殊的工作条件、恶劣的工作和生活条件以及低收入,从事水利建设的企业,经常遇到“人才外流”的问题,或者干部留用困难。特别是一些具有专业资质的中高级技术干部正在工作或转业。这些工作人员大多接受了实地业务培训。

他们通常具有良好的专业素质、丰富的实践经验和较高的专业技能。这些都是公司发展需要的实践干部。乍一看,人才外流的主要问题是待遇太低。但在工作中,不难找到另一个潜在原因:公司干部管理制度的不完善或在人才的认定发生了改变,俗话说,“注重人才”企业要留住人才,不仅需要激励和约束人才发展、使用和合理流动的使用机制,还要营造“人的尊严、尊重知识、尊重人才”的氛围,积极创造条件,采取有效措施引导,根据每个人的特点和基本素质进行教育培训,促进成长,尽快培养和发展人才。按照“因材施教、因材施教”的原则,把合适的人放在合适的位置,“用好刀刃”,充分发挥自己的才能和才能,为人才的培养和发展提供条件。

当前,水利建设企业的主要问题一方面是企业人才培养投资有限,建筑活动的劳动强度,影响各类人才培养的质量和数量,同时专业科技干部没有专业规范,也没有科学的考评、考核、奖惩和约束等制度,使得专业技术人员的学历水平和工作动机相对低下。企业很难建立一个合理的科技人才培养群体;但是,由于在人力资源选拔使用过程中,受到各种人为因素的影响与阻碍,员工们无法认识自我,也因此他们在实际工作中往往有“远见卓识、自卑、缺才、抱怨”的错觉。对人力资源的发掘、认识与运用环节太多,缺乏科学合理的评价和激励机制,并在古代逐渐演变,强调教育而忽视技能,把教育作为衡量人才的唯一标准,忽视了人才的潜力。优秀的个人才能已经很长时间没有被使用或重复使用了。尽管他们的素质很高,但他们在工作中取得了巨大的成功,展示了惊人的才华。他们不能长期晋升到高级职位,也不能接受更深入的培训。他的技能水平很难提高,最

终会落后于其他人,这对专业技术员工的工作积极性有很大影响。这就需要各类组织和管理者,在建立现代人力资源管理机制的过程中进行薪酬分配变革,要考虑到他们特点,建立全面认识、公平评价、公平评价人的长效机制,选拔勇敢的人,以有效地招聘高水平人员胜任重要职务。在形式上可以采取“三条线”的模式,即经营管理线、专业知识线、技术操作线。每一条均划分了标准界限,但待遇基本相同,让经理人、专业人员和合格的操作员有自己的晋升渠道和成长空间,为全面发展职业设计奠定实践基础,激发人才科技创新热情。

二、注重实践培养,激励自主创新

水利施工企业具有广泛的市场特征,施工区域高度分散,运营环境条件差,员工流动频繁。很难组织系统、长期的技术和理论培训。一般来说,他们可以接受“缺什么、做什么”的随机理论训练,是为适应社会实际发展的要求。所以,我们必须从优先、复杂和重要的项目中规划目标,进行有针对性的理论训练,选择重点培训课题,将理论渗透到实际,全面提高质量,同时着眼技术和管理的能力,系统、有针对性地训练和积累综合干部。并通过实践深化对理论的掌握,将理论知识转变为实际成果,从而推动了专业知识和管理水平的全面提升。为寻找更理想的管理人选,他们还可能变换位置或跨部门的工作,以相互理解管理意识,共同掌握管理方式,传播管理经验,促进沟通和了解,以及不同专业或职位之间的协调与合作。目的是在实践中检验他们的技能,这不仅取决于他们的资历大小和水平,还取决于他们所属的人才类型,还取决于对他们影响力的评估。这样,在充分了解人的基础上,合理组织岗位,扬长避短,充分发挥各类人才的作用。特别是对于项目经理,我们需要为他们创造更深更快的增长机会。我们可以将重要任务委托给潜在的人才,尽最大努力在他们的能力范围内分配任务,并设定尽最大努力可以实现的目标。有些人应该在特定的环境中接受测试,看看他们是否有毅力,提高他们对市场和商业环境的快速反应能力,以便在相对较短的时间内取得意想不到的结果。运用这种培训方法不仅可以提高培训效率,而且可以培养高素质人才。

水利建设单位必须以工程项目为主,在施工第一线进行施工技能工作,主要在该类型领域中包括了工程建设、工程测量、施工监理、财务会计、人力资源、特有工种等方面,而不能完全将主要精力放到系统化培训上。考虑到这些特点,施工管理人员可通过“师徒指导”的形式,通过“说教、帮扶、铺路”培养岗位人才,这也是当今水利施工企业最适合的人才培养方式。

公司或施工设计部将详细介绍符合“大师”条件的新员工,并通过一段时间(暂定一个月)的工作和日常生活进一步了解他们,使新员工能够独立选择大师,根据双方自愿的原则,签订师徒协议,明确双方的责任、教育内容、培训和目标。培训期为一年。培训期结束时,公司将通过笔试和面试评估学徒是否完成学业并离开学校。在学习期间,公司为“徒弟”提供了一些奖金,以提高他们的积极性和责任感。

在签署公司的“培训计划”后,师徒二人需要根据企业的“年度评估计划”和“培训计划”监督和实施,只有通过实习考核的人才可以参加培训后定期实习的统一考核。如果他们未能通过实习评估或公司组织的定期分数评估,培训期将延长一年,“徒弟”仍然需要培训。同时,也会在一定程度上影响“师傅”的职业资格评估和职务晋升。

当然,我们要看到人才的发展,是创意人才和创意思维的发展。水利建设企业的创新覆盖了公司的各个层次和部门。这不仅需要新的材料和设备,而且需要新的知识、新的技能和新的组织结构的应用。掌握专业知识、质量控制、质量管理、技术管理、安全管理、安全生产、运营管理、财务管理等相关知识。在工作环境的合理性和人才的最大利用方面,我们应该关注工作环境的合理性,为人才创造最佳价值。

三、打造优秀文化, 砥砺思想品行

企业必须利用各种广告媒体,以确保创业人员实现公司的文化、精神和价值观,从而形成对企业未来发展的正确认识,是现代企业成功经营的重要基础。而一个有着崇高使命感的人,则往往以无私与坚定不移的精神进行学习和工作。正如你所看到的,现代企业培养人才的重点便是要以崇高的意志、理想与高尚的品德教育人。良好的思想素质是人才素质的主要标志,决定着人才的成长和成熟。一个人有技能和知识。如果你不能在政治上、道德上和道德上控制自己,你就无法取得伟大的成就,有些人就会堕落。因此,提高人民政治思想水平,形成远大理想抱负,培育高尚品德,是人才发展的重要内容。各级组织和领导要总结培养新时期高素质人才的经验,积极宣传推荐先进的模型,激发人才热情“站稳脚跟,勇于创新”,打造“学习、技能、贡献对比”“在竞争环境下,我们需要进一步拓宽思路,开阔视野,聚

焦企业发展目标,引导年轻人才在企业骨干中加速成长,成为企业发展的中坚力量。给我们的事业造成损失。

四、结束语

目前,除特殊教育机构外,水利企业专业人员通过自我教育,通过实际工作实现自主成长。鉴于人才需求的多样性和多层次性,迫切需要建立人才与技能相结合的人才评价与发展体系,组织人才和能力的流入,为有关行业(包括项目经理、核数师、建筑工人、结构工程师等)的专业资格创造条件,开发利用人力资源是当务之急。而且,为了发挥国有企业人力资源,不仅要培养和发展党和行政干部、管理干部,科技人员以及合格的社会实践人员,还要增加人才的流入和积累,是保障公司长期发展的重要战略资源与主要途径。尤其是通过有效的人才培养,充分调动和使用人力资本是增强公司活力和竞争力的最有效策略和手段,而且保证公司身体健康和可持续发展。

参考文献:

- [1]黄奕.对水利施工企业人才培养的工作探索与思考[J].农业科技与信息, 2018: 122+130.
- [2]王延湖.对新形势下做好企业人才培养工作的思考[J].甘肃科技纵横, 2014: 46-47+84.
- [3]方立华.对水利施工企业人才培养的工作探索与思考[J].甘肃农业, 2013: 45+59.
- [4]教育部高等学校教学指导委员会.普通高等学校本科专业类教学质量国家标准[M].北京:高等教育出版社, 2018.
- [5]中华人民共和国国务院.国务院关于加快水利改革发展的决定[Z].2010.
- [6]国家发展改革委,水利部,住房城乡建设部.水利改革发展“十三五”规划[Z].2016.
- [7]杨晓茹,李原园,黄火键,等.“十三五”水利发展方向、布局与重点研究[J].中国水利, 2017(1): 11-14, 19.
- [8]李宗利,马孝义,蔡焕杰,等.农业水利工程专业人才培养模式实践与探索[J].高等农业教育, 2012(6): 28-30, 38.
- [9]许倩倩,马红岩.地方高校与区域经济互动发展的体制性障碍分析——以郑州市为例[J].淮海工学院学报:人文社会科学版, 2019, 17(4): 94-96.