

人才梯队建设在抽水蓄能电站人力资源 管理中的作用与策略

董丽丽

国网新源集团有限公司丰满培训中心, 吉林 吉林 132013

摘要： 本文详细探讨了抽水蓄能电站人才梯队建设在企业发展中的重要作用，分析了当前人才梯队建设的现状，并提出了相应的建设策略与实施步骤。文中指出，人才梯队建设对于促进电站战略目标实现、提升核心竞争力、优化人力资源配置、降低人才流失风险和增强内部凝聚力具有重要意义。针对存在的问题，提出了明确建设目标、制定科学选拔标准、加强人才培养与开发、建立激励机制、营造良好企业文化氛围和加强组织保障等策略，并详细阐述了实施步骤，包括确立原则、人才盘点与需求分析、制定方案、执行与监督以及评估与调整。

关键词： 抽水蓄能电站；人才梯队建设；人力资源战略；核心竞争力；人才培养

The Role and Strategy of Talent Echelon Construction in Human Resource Management of Pumped Storage Power Stations

Dong Lili

Fengman Training Center, State Grid Xinyuan Group Co., Ltd. Jilin, Jilin 132013

Abstract： This paper discusses the important role of talent echelon construction in the development of pumped storage power stations, analyzes the current status of talent echelon construction, and proposes corresponding construction strategies and implementation steps. The paper points out that talent echelon construction is significant for promoting the achievement of strategic goals, enhancing core competitiveness, optimizing human resource allocation, reducing the risk of talent loss, and strengthening internal cohesion in power stations. To address existing issues, strategies such as clarifying construction goals, establishing scientific selection criteria, strengthening talent cultivation and development, establishing incentive mechanisms, creating a positive corporate culture atmosphere, and strengthening organizational support are proposed. The implementation steps are also elaborated, including establishing principles, conducting talent inventories and demand analyses, formulating plans, executing and monitoring, as well as evaluating and adjusting.

Keywords： pumped storage power station; talent echelon construction; human resource strategy; core competitiveness; talent cultivation

引言

随着改革开放的深入推进，我国企业迎来了前所未有的发展机遇。在这个背景下，人才作为企业发展的核心资源，其重要性日益凸显。特别是在抽水蓄能电站这一技术密集型行业，人才梯队建设显得尤为重要。本文旨在探讨人才梯队建设在抽水蓄能电站企业发展中的作用，分析当前人才梯队建设的现状，并提出针对性的建设策略与实施步骤。通过深入剖析和策略研究，期望为抽水蓄能电站乃至整个电力行业的人才梯队建设提供有益的参考和启示，从而推动企业的持续健康发展。

一、人才梯队建设在企业发展中的作用

在改革开放的背景下，企业获得了发展的机会和可能性，这也促进了社会经济的繁荣。人才作为企业最重要的财富和资源，企业逐步开始关注到人才的培养和发展问题，人才梯队建设也成为众多企业进行人才建设的重要目标，如何打造一支专业化的人才梯队是企业正在探讨和解决的问题^[1]。人才梯队建设作为企业人

力资源战略的重要组成部分，其作用不容小觑。

（一）促进企业战略目标的实现

企业战略目标的达成，依赖于坚实的人才基础。人才梯队建设通过周密的规划和未来关键人才的培育，保障了企业在成长的不同阶段都能拥有匹配的战略推动者。这不仅极大提升了企业对市场变化的敏捷反应能力，也巩固了战略执行的不间断性和稳固性。在具体实施中，企业通过精确界定人才缺口、精心编制人才

培养蓝图，并将人才成长路径与业务发展目标紧密融合，确保了人才团队成为企业持续进步和长远战略规划的强大后盾。

（二）提升企业核心竞争力

核心竞争力是企业脱颖而出的根本，而人才梯队建设恰恰是企业核心竞争力的重要源泉。通过构建层次分明、覆盖广泛领域的人才库，企业得以不断推动创新，提高产品与服务的品质，完善管理流程。在这一过程中，企业不仅能够培育出行业内的顶尖专家和技术精英，还能打造一支具备多元能力、能够跨越多个领域的复合型团队^[2]。这样的队伍配置，使得企业在竞争激烈的市场中能够占据先机，保持持续的竞争优势。

（三）优化人力资源配置

人才梯队建设对于企业优化人力资源配置和提升利用效率起着至关重要的作用。通过这一战略举措，企业能够精准识别并精心培养关键岗位的潜在继任者，保障了关键岗位的稳定性和企业业务的持续发展。此外，人才梯队建设还促进了内部人才的合理流动和有序晋升，充分激发了员工的潜力与积极性，实现了人力资源的最优配置。这一过程不仅提升了组织的整体效能，也为企业的长远发展注入了强劲动力。

（四）降低人才流失风险

人才流失对于企业而言，不仅代表着宝贵经验和关键知识的流失，还伴随着招聘和培训成本的显著增加。人才梯队建设通过为员工铺设明确的职业晋升通道和丰富的成长机遇，有效提升了员工的归属感和忠诚度。同时，借助梯队内部的良性竞争和选拔机制，企业能够及时洞察并防范人才流失的潜在危机，进而显著降低关键岗位人才流失的风险，确保企业人才队伍的稳定性和核心竞争力。

（五）增强企业内部凝聚力

一个有序的人才梯队能够为企业营造出公平竞争的良好氛围，激发员工的潜能，提升他们的认同感和团队协作精神。员工在见证自己的成长与企业发展的紧密联系时，将更加热情地投身于企业的各项事业。人才梯队建设不仅确立了共同的价值观和目标，还推动了企业文化的传承与创新，极大地增强了企业的内部凝聚力^[3]。这无疑为企业的持续发展和核心竞争力奠定了坚实的人才基础。

二、抽水蓄能电站人才梯队建设现状分析

抽水蓄能电站人才梯队建设的现状，直接反映了电站人力资源战略的实施效果与成果。它不仅展现了电站对人才规划的关注程度，也是衡量电站能否持续稳定运行和保持行业竞争优势的重要指标。

（一）人才梯队建设取得的成果

在电力市场竞争日益激烈的当下，抽水蓄能电站对人才梯队建设的重视程度不断提高，并取得了一系列显著成效。众多电站纷纷建立了完善的电力专业人才选拔与培养体系，为员工提供了稳定的发展平台和制度保障。得益于这一战略的实施，电站成功培养了一批批技术过硬的中高层管理者和技术专家，他们已成为推动电站稳定运行和发展的关键力量^[4]。此外，人才梯队的构建也

有力促进了电站特色文化的传承和核心价值观的深入人心，显著提升了员工的凝聚力和对电站的忠诚度，为电站的长远发展奠定了坚实的人力资源基础。

（二）存在的主要问题

尽管抽水蓄能电站在人才梯队建设上取得了一定成果，但在实际操作中仍面临一些挑战。人才梯队结构存在不合理之处，关键岗位如电站运行、维护等后备人才不足，而非关键岗位可能出现人才过剩。同时，人才培养与电站实际需求不完全匹配，电站偏重通用型电力人才，而忽视了抽水蓄能专业领域的深度培养^[5]。此外，人才评价体系尚不完善，可能导致评价结果存在主观偏见，影响了人才选拔的公正性。

（三）影响因素

抽水蓄能电站人才梯队建设是一个复杂且多元的过程，受到多种内在与外在因素的共同影响。电站发展战略的明确性与前瞻性是人才梯队建设的基础，为人才发展提供了明确的方向和路径。开放、包容且鼓励创新的电站文化，为人才梯队的培育提供了良好的环境，有助于吸引和保留专业人才，激发他们的潜能。高层领导的积极参与和支持是人才梯队建设成功的保障，为人才梯队的构建提供了必要的资源和支持。完善的培养体系对人才的持续成长至关重要，它为人才提供了学习和提升的平台^[6]。此外，电力行业人才竞争态势和劳动力市场的变化对抽水蓄能电站人才梯队建设也有着重要的影响。

三、抽水蓄能电站人才梯队建设策略

在电力市场竞争日益激烈的大环境下，抽水蓄能电站如何有效地构建人才梯队，已成为决定其能否在复杂多变的行业环境中保持持续发展势头的关键^[7]。为了实现这一目标，电站需采取一系列策略和措施，确保人才队伍的稳定增长和素质提升。

（一）明确人才梯队建设目标

抽水蓄能电站需紧密围绕电站发展战略，精心规划人才梯队建设的蓝图。这包括精准界定关键岗位如电站运行、维护、管理等岗位的继任方案，细化关键人才库的储备规模与质量标准，以及精心构建梯队人才的技术能力框架和职业发展路径。明确的建设目标如同灯塔，为人才梯队建设指明明确的方向，保障了电站资源的精准投放与高效利用^[8]。通过这样的目标设定，电站能够有针对性地培育和选拔人才，确保每一位员工的成长与电站的发展同步，为电站的长远发展打下坚实的人才基础。

（二）制定科学的人才选拔标准

精确而科学的人才选拔标准是保障电站人才素质的根本。电站需构建一套全面而深入的选拔体系，该体系应综合考量专业技术能力、电站运行经验、学习适应能力，以及价值观的契合度等多重维度。这些标准应具备实际操作的便捷性和灵活性，能够随着电站战略的调整和市场环境的变化进行及时而有效的更新。通过这样的选拔体系，电站不仅能够确保所选人才的专业能力和潜力，还能够保障人才与电站文化的和谐共融，为电站的持续发展和创新提供强劲的人才动力^[9]。

（三）加强人才培养与开发

人才培养与开发是抽水蓄能电站人才梯队建设的核心。电站应当采取多元化的培养策略，如专业技能培训、技术导师辅导、项目参与等，为员工创造一个持续学习和不断进步的环境。同时，电站还应重视人才的个性化培养，根据每位员工的特长和成长需求，量身定制培养计划。这样的培养模式能够充分挖掘人才的潜能，确保他们在适合自己的发展路径上快速成长，为电站的人才梯队注入活力，确保在各个关键岗位上都有充足的人才储备。

（四）建立完善的激励机制

高效且富有激励性的机制是激发电站人才内在积极性和创造力的关键。电站需设计一套合理的薪酬福利体系，融合短期与长期激励措施，兼顾物质与精神层面的满足，全方位地调动人才的潜力。同时，电站应构建公正透明的晋升机制，为人才铺设清晰的职业发展路径，让他们能够明确看到自己的成长空间和未来前景。

（五）营造良好的企业文化氛围

企业文化是抽水蓄能电站人才梯队建设的肥沃土壤，为人才的成长提供了重要环境支持。电站应致力于营造一种积极向上的文化氛围，倡导技术创新、尊重人才价值、维护公平竞争^[10]。在这样的文化熏陶下，员工将不断增强对电站的归属感和认同感，为人才梯队的稳固和发展提供坚实的心理和精神支撑。

（六）加强人才梯队建设的组织保障

组织保障是抽水蓄能电站人才梯队建设顺利推进的基石。电站应建立一个专门的人才管理机构，负责人才梯队建设的总体规划、实施和监督。确保与人才梯队建设相关的政策和措施得到精准且有效的执行，形成全员重视、共同参与的积极氛围。电站应明确人才管理部门的职责和权限，确保其高效运作，并获得领导层的支持和资源，推动人才梯队建设与电站的战略目标紧密结合。通过这样的组织架构和文化引导，电站能够构建一个系统化、专业化的管理体系，为人才的成长提供坚实的平台，确保人才梯队的建设成为电站持续发展的强大动力。

四、抽水蓄能电站人才梯队建设实施步骤

抽水蓄能电站人才梯队建设的实施步骤，是将这一战略理念转化为具体实践操作的必要途径。这个过程不仅是理论上的规划，更是一系列精心设计、紧密相连的行动指南。

（一）确立人才梯队建设原则

在开启人才梯队建设之旅的起点，抽水蓄能电站需确立一套严谨的科学原则，以此作为整个行动的航标。这些核心原则应当涵盖：与电站的长远发展战略保持同步、秉持公平、公正与透明的人才选拔机制、兼顾员工的能力与潜力发展，以及致力于持续优化与提升人才队伍的整体素质。确立这些指导性原则，是保障人才梯队建设沿着正确方向高效迈进的关键所在。

（二）开展人才盘点与需求分析

人才盘点是对抽水蓄能电站当前人力资源状况的细致审视，它涵盖了人才的总量、素质、结构以及分布状况的全面分析。而需求分析则着眼于对未来人才需求的精准预测，精准识别出关键

岗位和关键人才缺口。这两项关键举措为电站指明了人才梯队建设的起点与终点，为后续的人才发展策略奠定了坚实且稳固的基础。

（三）制定人才梯队建设方案

依托于人才盘点与需求分析的数据成果，抽水蓄能电站需精心策划并制定一套周密的人才梯队建设方案。该方案应当详尽地涵盖梯队人才的选拔准则、培养蓝图、激励政策、资源分配等核心要素。方案的设计应具备预见性、可行性和灵活性，以便有效地适应电站发展的持续变化和挑战。

（四）执行与监督

方案确定后，电站便进入执行阶段。在此过程中，电站需确保所制定的措施得到精准执行，并建立监督机制以跟踪项目进展，保障人才梯队建设按计划稳步推进。在执行与监督过程中，电站应保持沟通渠道畅通，及时收集反馈，针对实施中的问题和障碍迅速作出响应和解决。

（五）评估与调整

人才梯队建设是一个持续动态调整的过程。电站需定期对人才梯队建设的成效进行综合评估，包括人才的成长速度、梯队结构的变动情况以及对企业绩效的影响等。根据评估结果，电站应适时对人才梯队建设方案进行优化调整，确保其始终与电站战略保持一致，并具备良好的适应性。

五、结束语

总的来说，抽水蓄能电站人才梯队建设是确保电站持续稳定运行和保持行业竞争优势的关键所在。通过明确建设目标、制定科学的人才选拔标准、加强人才培养与开发、建立激励机制、营造良好的企业文化氛围以及加强组织保障，我们能够构建一个高效、稳定的人才梯队。在实施过程中，持续的评估与调整将确保人才梯队建设始终紧跟电站发展的步伐。让我们携手努力，为抽水蓄能电站的繁荣发展奠定坚实的人才基础，共创美好未来。

参考文献

- [1] 林剑. 人才梯队建设在企业人才培养中的实施策略[J]. 现代企业, 2023,(01): 54-56.
- [2] 廖晓云. 基于人才盘点简析企业人才梯队建设路径[J]. 投资与创业, 2022,33(17): 137-139.
- [3] 顾小芹. W公司人才梯队建设研究[D]. 广西师范大学, 2022.DOI:10.27036/d.cnki.ggxsu.2022.001535.
- [4] 詹明明, 王春香. 国有企业人才梯队建设中存在的问题及对策探讨[J]. 企业改革与管理, 2021,(22):93-94.DOI:10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2021.2261.
- [5] 陈琳. 以人才梯队建设助推企业可持续发展[J]. 人力资源, 2021,(22):30-32.
- [6] 狄莎. 人才梯队建设, 开启企业人才培养新次元[J]. 人力资源, 2021,(22):6-7.
- [7] 张敏睿. MS公司人才梯队建设研究[D]. 河南财经政法大学, 2021.DOI:10.27113/d.cnki.ghncc.2021.000551.
- [8] 刘晨. 基于人才盘点的SJK设计院BIM技术人才梯队建设研究[D]. 华南理工大学, 2021.DOI:10.27151/d.cnki.ghnl.2021.001040.
- [9] 刘莉. 人才梯队建设如何助推企业可持续发展[J]. 人力资源, 2021,(06):140-141.
- [10] 冯静. GS企业人才梯队建设研究[D]. 中南财经政法大学, 2021.DOI:10.27660/d.cnki.gzc.2021.002236.