

坚持党建引领 打造聚才引智平台

——关于煤炭企业实施人才兴企战略的几点思考

胡禹吉

国以才立,业以才兴。煤炭企业要从根本上改变形象、提高整体素质、实现可持续发展,就必须树立人力资源是企业第一资源的观念,坚持党建引领,紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个关键环节,以高质量人才队伍建设,推动企业高质量发展。

一、坚持党管人才,突出政治导向,构建技术技能型、知识技能型和复合技能型优先的人才培养格局

加强党对人才工作的全面领导,是锻造高质量人才队伍的首要前提。要立足党建引领,在规划人才发展战略、制定并落实人才发展重大政策、协调各方面力量形成共同参与和推动人才工作的整体合力时,为各类人才干事创业、实现价值提供良好服务,形成系统完善的人才培养体制机制和工作模式。

高度重视对员工的职业培训是提升人力资源效能的重要途径。要积极主动创造条件,逐步建立以人力资源能力建设为主题、以人才结构调整为主线、以培养人才核心竞争力为目标的人力资源培训开发体系。在选拔培养对象时,坚持以人为本的理念,不惟学历、不惟资历、不惟职称、不惟身份,把那些业务素质高、上进心强、具有可塑性的优秀青年和技术业务骨干作为重点,在制定培训策略时,要将企业核心价值观、经营目标、企业文化、职业生涯规划纳入到培训管理系统中。在培训方式上,要坚持以内外部开发和培养为主、外部引进为辅,充分利用企业自身优势,大力开展技能竞

赛、技术比武、拜师学艺、岗位练兵等活动,激励干部职工在实践中锻炼成才。

积极主动建立人才动态预警机制,才能让人才工作具备科学性、前瞻性。要摸清企业人才现状,加强与大中专院校、科研机构的联系。对企业急需的管理、专业技术人才,可从企业内部选拔一批年轻、善学、工作作风踏实稳重的员工到相关学院“量身定制”,聘请有关院校按照企业对人才的具体要求,设计培养的内容和课程,着力培养高层次、复合型人才及企业紧缺人才。要尽快建立与现代企业相适应的高技能人才培训基地,充分发挥煤炭技工学校和相关高等院校的作用,为煤炭企业走新型工业化道路、实现可持续发展储备人力资源。

二、坚持为党育才,加强系统思维,营造爱惜、尊重、服务人才的工作环境,拓宽引才引智渠道

为党育才引才是加强人才队伍建设的政治引领,系统谋划部署是做好工作的关键。要将人才机制创新、人才结构调整、人才培养纳入整体发展战略,紧扣“选、用、育、留”等环节,全方位、多层次、多渠道、多形式培养和吸引人才。构建全方位立体化的人才服务保障体系,发自内心尊重人才,真诚对待人才,着力打造服务效率高、服务体验好、人才获得感强的人才服务环境,解除人才干事创业的后顾之忧,最大程度激发优秀人才的积极性、主动性和创造性。

要以完善机制为重点,进一步优化人才环境,根据

市场配置人力资源的基础性特点,积极完善吸引人才、使用人才和培养人才的管理机制,努力营造符合人才成长特点、充满活力的人文环境、创业环境和生活环境,使煤炭企业成为人才积极向往和建功立业的聚集地。

要加快企业文化建设,以文强基、以文引才,在企业内部营造尊重劳动、尊重创造、积极向上、勇于创新、团结和谐的社会环境。关心企业员工职业生涯发展,给他们提供更多的发展空间和干事创业的广阔舞台,用感情吸引人才,用真情留住人才。另外,企业还要树立“人才共享”的大人才观。这样既发挥了人才的作用、提高了他们的收入水平,也在一定程度上缓解了企业人才的短缺,提高了企业的核心竞争力。

三、坚持目标引领,强化制度保障,建立健全人才的评价、选择使用、分配激励机制

欲知平直,则必准绳;欲知规矩,则必方圆。高质量人才队伍建设必须有好的制度机制作保障。要建立健全人才引进、培养、使用、评价、流动、激励等一系列制度措施。完善人才评价标准,出台激励政策,突出专业化、职业化,充分考量多岗位锻炼交流、岗位专业匹配度,鼓励优秀人才向基层一线合理流动,让优秀人才流向与自身专业特长、兴趣爱好相适的工作,做到“人岗相适”,形成人尽其才、才尽其用的发展环境。破除体制机制障碍,向用人主体放权,为人才松绑,让人才创新创造活力充分迸发,

要改进技能人才评价体系,在人才评价方式上,突破比例、年龄、资历和身份界限,加快建立以工作能力为导向、以工作业绩为重点、注重职业道德和知识水平的技能人才评价新体系;在评价内容上,坚持工作能力与工作业绩相结合;在评价标准上,坚持国家、行业标准与岗位要求相结合;在评价机制上,坚持专业评价和企业认可相结合;在组织实施上,坚持行政指导与技术支持相结合。另外,要完善用人机制,改变过去“能上不能下、能进不能出”“大锅饭”“铁饭碗”的用人机制,建立“今天工作不努力,明天努力找工作”的竞争机制、风险机制和能进能出的效率优先、兼顾公平的科学用人机制。

要完善人才激励约束机制,广泛推行“使用与培训相结合、待遇与业绩贡献相联系”的政策,逐步建立职工凭技能得到任用和晋升,凭业绩贡献确定收入的任用待遇机制,建立竞争上岗机制,逐步消除“平均主义大锅饭”,在分配中逐步拉开不同岗位、不同层次各类人员之间的收入差距,在企业内部形成“岗位靠竞争、收入凭贡献”的良性运行机制,发挥工资分配的杠杆作用,充分调动人才的积极性和创造性,充分发挥人才的作用。

方向明才能底气足,人才兴则企业强。将党建引领与人才赋能相结合,厚植人才基础,营造良好氛围,对于锻造高质量人才队伍、助力企业高质量发展至关重要。

(作者单位:辽源矿业集团公司)

新品上市

蛋月饼

第一旗舰店: 辽源福源街 电话: 0437-3195519
 第二旗舰店: 辽源福源街 电话: 0437-3259301
 第三旗舰店: 五中附近 电话: 0437-2630959
 第四旗舰店: 步行街(东方商厦楼下) 电话: 0437-3179888
 第五旗舰店: 中医院南楼一楼 电话: 13124370237

大博福源烘焙坊

流淌着辽水,
 历经沧桑的思绪,
 迸发着辽源,
 进军现代都市的华丽音符。

