

华电（福建）风电有限公司人才队伍建设：现状、挑战与应对策略

阮晓娟

华电（福建）风电有限公司，福建省福州市，350001；

摘要：本文聚焦华电（福建）风电有限公司，深入剖析其人才队伍建设状况。通过调查分析，发现公司在人才队伍建设方面面临年龄结构失衡、高素质综合型人才短缺、技能人员取证困难等多方面问题。干部队伍的年龄层次分布不均，年轻干部的晋升空间有限，且在关键岗位上缺乏足够的创新能力和技术储备。技能人员的培训和认证进程滞后，未能及时跟上行业快速发展的步伐。针对这些问题，本文提出了优化人才队伍结构、完善人才培养体系、强化激励机制等一系列针对性策略，具体包括加大年轻干部的培养与选拔力度、完善培训体系并加强与高校科研机构的合作、构建灵活的薪酬考核机制等。

关键词：华电（福建）风电公司；人才队伍建设；年龄结构；激励机制

DOI：10.64216/3080-1486.25.02.001

引言

在国家积极推动新能源产业发展的大背景下，海上风电行业迎来了前所未有的发展机遇。国家对于可再生能源的政策支持以及技术创新的不断推进，促使海上风电产业进入快速发展阶段。华电（福建）风电有限公司作为行业内的重要企业，其人才队伍建设的成效直接影响到公司的创新能力和市场竞争力，进而影响公司在激烈的市场竞争中的地位与发展。随着行业的发展，华电（福建）风电有限公司在人才队伍建设方面面临诸多挑战，如人员年龄结构失衡、人才短缺、培训体系不完善等问题^[1]。深入研究并解决这些问题，对提升公司核心竞争力和实现可持续发展具有重要意义。

1 华电（福建）风电有限公司人才队伍建设现状

1.1 干部队伍梯队结构失衡

公司中层干部队伍的平均年龄为 46 岁，一般员工的平均年龄为 33 岁，呈现出“头重脚轻”的年龄结构，存在明显的断层现象。公司中层干部大多数属于 50 岁以上的群体，逐渐接近退休年龄，而年轻员工虽然通过校招逐年补充，但由于工作经验不足，在承担关键岗位和重大项目时的能力仍然有待进一步提升。尤其是在技术支持、项目管理等重要岗位上，青年员工的成长和晋升空间较为有限，导致公司人才结构的年轻化进程缓慢。由于中层干部职数的限制，优秀年轻干部的晋升机会相对较少，这使得职业发展空间受到较大约束，无法有效激发年轻人的潜力和创新能力，进而影响人才梯队的持

续建设和长远发展^[2]。

1.2 综合型高素质人才匮乏

在计划发展、工程建设、市场营销等公司关键业务领域，华电（福建）风电有限公司的高素质综合型人才短缺问题尤为突出。尽管近年来公司生产部门接收了较多的毕业生，但由于缺乏系统化的培训和培养机制，这些新进员工的成长进程较为缓慢，且缺乏必要的实战经验。尤其在面对复杂的项目任务和市场挑战时，这些员工难以独立承担关键角色，无法有效发挥团队的整体协作优势。由于岗位晋升渠道有限，许多优秀人才无法得到足够的职业发展机会，导致公司缺乏足够的高素质人才来支撑业务的多元化发展。现有的培训体系过于单一，未能针对不同岗位和个人发展需求进行有针对性的培养，造成了传帮带的作用未能有效发挥。

1.3 技能人员取证进展缓慢

2024 年公司在生产人员技能鉴定申报方面做了大量工作，然而，由于鉴定中心未开班等原因，导致与三年行动计划中 2024 年技能人员中高级工及以上人员总数应达到 6 人的目标存在差距。这一差距不仅未能满足公司短期内对高技能人才的需求，还影响了整体人才队伍素质的提升。技能人才的培养和认证是提升公司生产效率和技术创新的关键，而在当前的实际操作中，技能培训和鉴定的推进较为滞后。缺乏合适的培训机会和认证渠道，导致员工的技术能力未能得到及时提升，进而制约了公司在高端技术领域的快速发展。为了弥补这一不足，公司需要加大与鉴定机构的合作，完善内部培训

机制,确保技能人员的持续成长和技术水平的提升。

2 人才队伍建设问题产生的原因

2.1 选拔晋升机制存在局限

华电(福建)风电有限公司现行的干部选拔任用制度,在一定程度上过于强调工作经验和年龄因素,这在某些方面限制了年轻干部的晋升机会和创新潜力的挖掘。由于中层职数的严格限制,年轻干部的晋升空间受到压缩,导致部分有潜力的年轻员工无法得到充分的锻炼和成长机会,难以在公司内形成合理的人才梯队。在一些重要岗位的竞聘过程中,年轻员工因其工作年限和经验不足等硬性条件限制,无法参与竞争,在创新、灵活应变和技术应用等方面表现优异。这种现象不仅限制了年轻干部的职业发展,也影响了公司人才结构的优化和可持续发展。在当前环境下,人才晋升的硬性门槛对年轻干部的制约过大,导致部分优秀年轻人才感到职业发展前景渺茫,从而降低工作积极性和创新动力^[3]。

2.2 培养体系不完善

公司目前的人才培养体系存在一定的不足,具体表现在人才培养内容和方式与实际业务需求结合不够紧密,且培训方式较为单一,未能充分契合员工的岗位特点和个人发展需求。现有的培训内容较为陈旧,往往侧重于理论知识的讲解,忽视了实际操作技能和案例分析的培训,使得培训的针对性和实用性不足。特别是对于新员工来说,入职培训多以基础理论为主,缺乏足够的实践环节和岗位适应性训练,导致新员工在入职后难以迅速融入团队并承担具体工作任务。公司内部的培训形式较为单一,主要依赖传统的课堂讲授,未能充分利用现代化的培训手段,如在线学习、实战模拟等灵活多样的培训方式,降低了培训的吸引力和参与度。员工参与培训的积极性较低,往往难以从中获得实际的帮助和提升,导致培养效果不理想。这种不完善的培养体系不仅影响了员工的快速成长,也在一定程度上影响了公司对人才的吸引力和留存率。

2.3 外部环境影响

风电行业正处于快速发展的阶段,随着技术创新和市场需求的变化,对人才的需求也在不断变化。尤其是在新兴领域和高端技术岗位上,行业对专业人才的需求量大幅增加。华电(福建)风电有限公司所在地区的人才市场竞争异常激烈,吸引和留住高素质人才的难度较大。当地其他风电企业和相关行业对优秀人才的争夺也日益加剧,导致公司在人才招聘方面面临较大的压力。由于薪酬待遇、工作环境和职业发展空间等方面的差异,许多优秀人才更倾向于选择薪资福利和职业前景更具

吸引力的其他公司,从而使华电(福建)风电有限公司面临较高的人员流失率^[4]。

行业内相关技能鉴定机构的不稳定性也是一个不容忽视的问题。鉴定中心的开班不规律,使得公司技能人员进行资格认证时面临诸多困难。这不仅延缓了技能人才的培养和认证进程,还影响了员工的职业发展规划和积极性。技能认证的滞后使得部分员工无法及时获得提升,进而影响了公司整体技术力量的提升和工作效率的发挥。

3 人才队伍建设的优化策略

3.1 优化干部队伍结构

为了应对公司干部队伍结构不平衡的问题,需要从根本上优化年轻干部的培养和选拔机制。公司应制定详细的培养规划,明确每年定期开展优秀年轻干部的“摸底”行动,确保从重点工作、重大项目建设中挖掘潜力股,并赋予年轻干部更多的实践机会。长乐K区项目可以作为一个重要平台,选派有潜力的年轻干部参与其中,在实际项目建设过程中积累经验,提升能力。这种实践导向的培养方式不仅能加速年轻干部的成长,还能增强其解决实际问题的能力。公司还应建立健全的后备干部储备库,为有潜力的年轻干部提供系统的培养和锻炼机会,确保干部梯队的健康发展。

为了激发员工的职业发展潜力,公司应进一步完善职位序列标准管理办法,构建管理序列与技术序列并行的晋升通道。通过这一机制,使专业职级能够倾向于高技能人才的晋升,特别是紧缺急需的技术岗位人才。为员工提供多元化的职业发展路径,既包括管理岗位,也包括技术岗位,为不同岗位的员工提供发展机会。通过这种方式,不仅能够调动员工的工作积极性,激发创新活力,还能拓宽员工的职业发展空间,让每一位员工都能看到自己的未来发展前景。这将有助于吸引更多高素质的人才加入公司,并确保现有员工能够得到持续的成长与提升,从而增强企业的整体竞争力和可持续发展能力。

3.2 完善人才培养体系

为了提升青年人才的整体素质和专业能力,首先需要聚焦青年员工的培养,从入职初期开始,建立一套系统化的培养体系。公司可以根据青年员工的入职年限分阶段进行重点培养,实行“统一规划、分级培养、动态管理”。针对不同年资的员工,制定个性化的培训方案,明确各个阶段的培养目标和考核标准,设定明确的职业成长路径,如“一年入门、两年掌握、三年熟练、五年专业”。通过这种方式,可以帮助员工在不同阶段明确

发展目标,并通过系统化的培训与实践相结合,提升其专业技能与综合素质^[5]。

加强与高校和科研机构的合作,借助外部优质教育资源,为员工提供更加广阔的学习平台是非常必要的。公司可以定期组织与外部教育机构的合作项目,开展短期课程、技术交流等形式的学习活动,帮助员工了解行业前沿动态,提升专业技术水平。为确保培训的高效性和针对性,公司还可以邀请行业专家进行定期讲座或专题培训,将最新的技术发展和行业趋势传递给员工,从而确保不断更新知识体系,跟上行业发展步伐。内部经验丰富的员工应担任导师,开展“传帮带”活动。这不仅能够帮助年轻员工快速适应岗位,提升实战能力,还能使经验传承在公司内得以延续。通过老带新、技术共享,激发员工之间的合作精神,增强团队凝聚力,从而形成一个良性的人才培养和发展环境,确保公司人才梯队的稳定和持续增长。

3.3 强化激励考核机制

为了提升员工的工作积极性和创新能力,公司首先需要完善人才评价和激励制度,围绕“按能、按量、按绩”的原则,制定科学合理的考核指标,确保考核过程的公平、公正和透明。通过量化评价和动态跟踪的方式,公司能够更准确地评估员工的工作表现,并及时调整其工作目标和方向。可以通过设立定期的考核周期,对员工的工作表现进行系统评估,结合项目进展、团队合作等多方面的表现,对员工进行全方位评价。考核结果应与薪酬调整、岗位晋升、荣誉奖励等密切挂钩,充分发挥薪酬和绩效的“指挥棒”作用,将工作结果和个人表现直接与个人回报相联系,从而激发员工的工作动力和创新精神。

公司还需要构建灵活的薪档动态调整机制,打破传统的“平均主义”薪酬分配模式。通过这一机制,将薪酬分配与员工的工作业绩紧密结合,确保“干多干少不一样,干好干坏不一样”。对于工作表现优异的员工,及时提供晋升和加薪的机会;而对表现不佳的员工,则需要通过降级或其他相应措施来提醒其改进。这种机制可以有效避免大锅饭式的薪酬分配,激励员工通过提升工作效率和质量获得更高的回报,从而树立“工资是挣出来”的理念,进一步激发员工的工作热情和创造力。为了更好地激励员工创新,公司还应设立专项奖励基金,对在创新工作、技术改进、管理优化等方面做出突出贡献的员工进行奖励,从而营造一个重视创新、鼓励探索的企业文化,推动公司整体业务水平的提升。

3.4 营造良好人才发展环境

为了营造一个良好的人才发展环境,首先要加强企业文化建设,提升企业对人才的吸引力和凝聚力。企业应树立尊重人才、鼓励创新的价值观,使员工感受到公司对重视与支持,从而增强员工的归属感和认同感。为此公司可以定期组织员工座谈会、团建活动等形式的互动,增进员工间的沟通与理解,营造更加开放、包容的工作氛围。特别是对优秀员工和团队,要给予高度的认可与鼓励,例如设立企业创新奖,对在技术创新、管理创新等方面做出突出贡献的员工进行表彰和奖励,这不仅能够激励员工的创新热情,还能促进技术和管理水平的提升。

公司应积极与政府部门、行业协会等相关机构进行沟通与合作,争取更多的人才政策支持,为员工提供更好的发展机会和福利待遇。争取政府对高技能人才的补贴政策,或与行业协会合作举办人才培训和职业发展讲座等活动,以帮助员工在职业上不断成长,并获得行业内更多的资源支持。同时优化薪酬福利体系,提供优于同行业的薪酬水平和更具吸引力的福利待遇,使公司在人才市场中具备更强的竞争力。

4 结论

华电(福建)风电有限公司在人才队伍建设方面虽面临诸多挑战,但通过优化干部队伍结构、完善人才培养体系、强化激励考核机制以及营造良好的人才发展环境等一系列措施的实施,有望逐步解决现存问题,打造一支高素质、专业化的人才队伍。这不仅对公司自身的高质量发展具有重要意义,也将为海上风电行业的人才队伍建设提供有益的参考和借鉴,推动整个行业的可持续发展。

参考文献

- [1] 李伟,王海云.全直流海上风电场建设的机组用电方案研究[J].现代电子技术,2023,46(1):176-180.
- [2] 郎作友.海南海上风电场建设的安全风险与防控[J].中国海事,2024(10):42-45.
- [3] 王超杰.风电场建设中的安全管理与实践[J].电力设备管理,2024(18):250-252.
- [4] 朱魁星,孙兆恒,祁雷.全直流海上风电场建设的机组用电方案研究[J].电脑爱好者(普及版)(电子刊),2023(2):475-477.
- [5] 侯继灵,黄帅,龚大洁,等.东营海上风电建设对鸟类多样性的影响及保护措施[J].林业科技,2024,49(4):43-48.