

# 做好基层水电企业青年工作浅见

周序红, 翁昌友

(华能四川水电有限公司, 四川 成都 610041)

**摘要:**通过改善青年职工工作生活条件,完善青年选人用人机制,强化企业文化宣贯等措施,四川公司青年工作取得了初步成效,有力地促进了四川公司各项工作的开展。公司连续多年全面超额完成华能集团下达的各项目标,连续三年荣获华能集团公司先进企业荣誉称号。公司装机规模、发电能力、收入和利润水平不断提升。

**关键词:**华能四川公司;青年工作;问题及原因;措施

中图分类号:TV7;C29;D432.6

文献标识码:B

文章编号:1001-2184(2014)02-0162-04

## 1 引言

水电“与山为邻,与水相伴”的行业性特点决定了水电建设者从事的是艰苦行业,水电职工常年奋斗在深山峡谷,战天斗地,远离喧闹的城市和温暖的大家庭,要耐得住寂寞,要有吃苦耐劳的毅力、坚忍不拔的意志和攻坚克难的勇气,要有舍家弃子的奉献精神。在市场经济日益完善和信息化飞速发展的现代社会,在青年追求个性、自由的大环境下,如何做好水电企业青年职工工作,如何吸引人才、留住人才等方面都面临着相应的困难。因此,认真分析水电的行业特点以及水电企业的特征,有助于正确面对企业的优势和劣势,从而更有针对性地做好青年员工的思想工作,采取有针对性的激励机制和举措。

## 2 华能四川公司现状

华能四川公司从1990年开始在四川岷江、宝兴河、嘉陵江、涪江、瓦斯河、巴楚河、大渡河从事水电开发,目前已建成投产太平驿等16座水电站,另有15座电站正在建设或开展前期工作,作为华能在川的区域公司,公司控股管理7家子公司,分布在阿坝、甘孜、绵阳、雅安、南充、广安六个市州,另有泸定、巴塘公司正在筹建之中。

目前,公司基层企业类型包括基建(筹建)型、生产和基建并存型、生产型三种类型,涵盖了水电企业从起步、成长、成熟等各个阶段,具有典型性。公司的基层企业多位于阿坝、甘孜等少数民族地区,其中巴楚河流域电站位于川藏交界处的四川巴塘县,自然环境恶劣,工作条件艰苦,具

有水电企事业的典型特征。同时四川公司又具有人员精简、电站分散的特点,这更要求企业必须要有一支技术过硬、爱岗敬业的员工队伍。

人才是科学发展的第一资源,是增强企业核心竞争力的第一要素。企业之间的竞争,最终比拼的是人才。截至2012年8月,公司有员工831人,青年325人,占公司员工的39.12%。青年结构为:党员131人,占青年员工的40.3%;大学本科以上学历279人,占青年员工的85.85%;大学专科学历40人,占青年员工的12.31%。了解青年思想状况,做好四川公司青年工作,让广大青年安心扎根山区,促进他们岗位成才,与企业共同成长,是华能四川公司迫切而艰巨的任务。

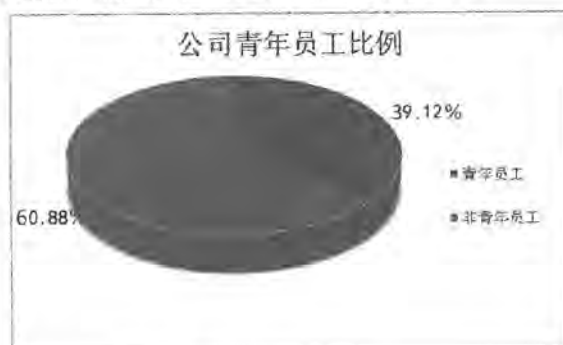


图1 青年员工比例图

## 3 基层水电企业青年工作存在的问题及原因

### 3.1 问题

#### 3.1.1 职业规划不够清晰

在对职业生涯计划的调查中,只有30.3%的人表示非常重视并且有规划,而54.9%的人则表示只是偶尔想想,见一步行一步,11.8%的人甚至

收稿日期:2014-03-06



表示无所谓。

### 3.1.2 工作生活诉求多元化

61%的人希望提高工资收入,49.2%的人希望加强教育培训,37.4%的人认为应在职务上有所提升,32.8%的人认为应改善工作条件;在问到公司现状与自己的期望值相比如何时,只有5.6%的人认为现状好于期望值;同时,只有35.9%的人觉得公司非常关心青年员工,48.2%的人认为只是一般。在问到对工作最不满意的什么地方时,37.4%的人认为没机会学到新东西,31.8%的人认为任务重、压力大。另外,则有55.9%的人表示工作太忙是学习所面对的最大困难。

### 3.1.3 对公司团青工作认识不够

在问到对本单位团组织工作的评价时,28.2%的人回答说不清;问及团组织在促进公司经营中是否发挥了作用,也有30.8%的人回答说不清。而在问到是否愿意参加青年志愿者活动时,3.6%的人明确表示不愿意,另有7.2%的人表示无所谓。在谈到对公司团青工作有什么建议时,有一小部分人没有任何意见和建议,这在某种程度上也说明他们平时对团组织的工作关心不够,了解不多。

## 3.2 问题原因解析

调查显示,华能四川水电公司青年整体素质较高,对公司各项工作具有较一致的认同感,同时,我们也看到,青年员工在个人发展等方面,还有很多诉求。

### 3.2.1 对水电企业的特性认识不清

水电站受水力资源客观条件限制,大多处于偏远落后的山区,条件相对艰苦,许多青年员工由于缺乏对水电行业职业特点的深入系统分析,对水电工作客观条件认识不清,容易在工作中产生消极厌倦情绪。

### 3.2.2 对水电企业人才成长规律缺乏认识

水电企业属于资金技术密集型的生产企业,不同于高新技术企业,它的人才成长具有自身的行业性特点。在基本建设期间,水电企业需要较多的工程专业人员,对员工的管理协调能力和综合素质具有较高要求;一旦进入正常的生产运行阶段,大部分是生产技能型岗位,要求员工熟练掌握技能和相关设备操作,需要较长时间的实践积累。无论企业处在何种阶段,从业务骨干成长为

优秀技能、技术和管理人才都需要一个较长时间的积累期和成长期。

### 3.2.3 对自身的认识和定位不够准确

每个人对自己所从事的职业,应该具有一个较为可行和长远的规划,通过好的职业规划,可以把个人发展与组织发展相结合,在对个人和内外环境因素进行客观分析的基础上,确定自己的发展目标并注重提升个人素质,努力实现这一目标。大多数青年员工对自身兴趣、能力和优势,还缺乏全面和充分的认识,加上对岗位任职资格和员工能力、素质要求的匹配性认知不足,故而容易缺乏持之以恒的信念和脚踏实地的工作作风。

### 3.2.4 企业处于不同发展阶段对员工成长存在客观影响

企业在不同的发展阶段,随着分批次人员的逐步到位,以及各项管理的不断完善,对后续员工的成长形成了客观的制约,对水电企业而言,情况显得较为突出。在水电企业建设阶段,工作生活条件艰苦,任务相对繁重,但接受锻炼的机会较多,成长空间也较多;随着水电企业进入了常规生产阶段,企业的主要任务是维持安全生产稳定运行,工作任务相对单一,如无新的后续发展项目,人员岗位则基本固定,员工成长空间受到客观限制。

### 3.2.5 企业激励机制还需不断完善

长期以来,国有企业形成了较为完善和相对固定的内部管理体系,对人才的培养具有自己的模式,在薪酬管理方面也具有一定的优势,和其他类型企业相比,具有较强的竞争优势。随着社会经济的飞速发展,职工思想观念和价值取向发生了深刻变化,需求和愿望日益多元化,员工既关注薪酬福利,更关注个人价值的实现,这就需要企业进一步完善激励机制,提升员工满意度。

### 3.2.6 企业文化凝心聚力作用尚未充分发挥

水电企业不同于其他企业,工作性质决定了大多数员工必须经历艰苦的工作环境和“舍家弃子”的严酷考验。公司在川开发水电二十多年来,形成了“组织讲关怀、职工讲奉献”的氛围,但是,对青年员工而言,没有经历公司一步一步发展壮大艰苦岁月,毕业后就直接在生产、基建一线工作,一方面对企业文化认识感受不深刻,另一方面工作环境本身又较为枯燥、单调,所以就必须充



分发挥企业文化凝聚人心的作用,强化企业文化引领,加强沟通交流,争取员工文化认同,促进员工全面成才。

#### 4 加强和改进基层水电企业青年工作措施

根据上述问题和原因分析,公司采取了改善职工工作生活环境、强化企业文化宣贯、搭建青年成长成才平台、完善激励机制等工作措施,加强和改进青年工作,取得了初步成效。

##### 4.1 改善职工工作生活环境,解决职工后顾之忧

###### 4.1.1 因地制宜,建设好工作现场环境

多年来,公司努力改善电站现场职工工作生活环境,加强文体设施建设,提升职工幸福指数,让职工有了“家”的归属感。涪江火溪河梯级电站建设彻底改变了人们对传统水电站工作环境的认识,被誉为“天人合一”的成功典范,康定瓦斯河流域电站被誉为康巴线上的明珠。

###### 4.1.2 利用网络技术,实行两地办公新模式

上世纪90年代初期,公司率先在宝兴河流域进行梯级水电开发时,便确定了“无人值班(少人值守)、远程控制”的现代水电管理模式。在之后的康定公司瓦斯河、涪江公司火溪河建设过程中,这一模式得以传承,两个公司均实现了成都和现场的两地上班模式,较好地解决了职工工作和生活两地切换问题。

###### 4.1.3 关心职工生活,解决职工后顾之忧

公司所属基层单位注册地分布在雅安、绵阳、南充等地,职工户口大多不在成都,为解决基层单位职工小孩在成都入学难等实际问题,公司几经努力,将有小孩入学需求的职工户口转至成都,解决了职工小孩入学难的问题。另外,通过多方协调,在成都办理了公司集体户口,公司新招聘职工的户口均可迁移至成都,一举解决了职工对户口问题的后顾之忧。

##### 4.2 完善选人用人机制,拓宽青年长才渠道

###### 4.2.1 坚持正确的用人导向,做好信息甄别

多年来,公司始终坚持“突出业绩、崇尚实干、注重基层、群众公认”的原则选拔青年干部,注重信息甄别,一是从平常的工作表现中发现和挖掘人才,给机会、压担子;二是从急难险重任务和重大突发事件中考察选拔干部,在平常工作中表现优异,在抗震救灾中、抗洪抢险中表现突出的青年职工受到了公司表彰和重用;三是注重从评

先推优中树立典型和标杆,形成良好的人才导向。近年来,从公司本部到各基层单位选拔了一批工作业绩强、能力突出的优秀年青干部。据统计,2010年至2012年,公司系统选拔提拔处级干部12名,其中青年干部占41.7%;公司各单位提拔主管、值长25名,其中青年占48%。引导鼓励青年员工立足本职岗位,主动到艰苦地区和新建项目施展本领、经受锻炼,增长才干,在实践中锻炼成长。

###### 4.2.2 加强青年员工培养力度

通过“走出去、走进来”的方式,积极组织青年员工参加行业、上级有关培训,结合实际举办了远程培训班、党务工作者培训、班组长培训班等一系列针对性强、青年员工参与广泛的培训,既为公司储备了人才,又为青年职工提供了一个良好的成长环境。以2011年安全生产班组长培训班为例,参加青年员工146人,占公司青年员工的47.7%。公司因培训工作的突出成绩荣获了电力教育培训新星奖一等奖。

###### 4.2.3 提供平台,展示素质

公司开展了文娱汇演、篮球比赛、羽毛球比赛、乒乓球比赛、知识竞赛、书法绘画摄影征文比赛等一系列丰富多彩的文体活动,为广大青年提供了展示专业以外才能的舞台。公司围绕企业中心工作,根据青年特点,积极开展了青年文明号、青年志愿者、青年突击队等活动。这些活动载体,既服务了公司生产经营工作,又为青年员工展示能力、提升素质提供了平台。例如公司青年为主的防洪抢险突击队,既完成了每年的防汛抢险任务,又充分展示出青年职工临危不惧的冷静稳重和处理突发事件的能力素质。

4.2.4 开展述职竞聘等竞争性选拔工作。党的十七届四中全会指出:“坚持民主、公开、竞争、择优,提高选人用人公信度,形成充满活力的选人用人机制,促进优秀人才脱颖而出,是培养造就高素质队伍的关键”。公司系统涪江公司现有员工142名,其中青年员工86人,大多数在生产、基建一线,是典型的以青年员工为主体的职工队伍,在公司内很具有代表性。2011年下半年,公司在涪江公司主管以上人员选拔中引入竞争机制,指导涪江公司开展了所有中干和主管岗位的述职竞聘工作,14名青年员工通过竞聘走上了主管以上岗



位,为激励青年员工提高自身素质,增强岗位本领、实现职务晋升提供了很好的示范,取得了良好的效果。

#### 4.3 强化企业文化宣贯,发挥群团组织作用

##### 4.3.1 加强企业文化宣贯

二十余年来,四川公司始终践行华能“三色”公司企业使命,赢得了广泛赞誉和尊重,展示了华能良好的企业形象。在长期水电开发过程中,形成了“组织讲关怀、职工讲奉献”的人文氛围,在抗震救灾中,铸就了“顾全大局、忠于职守的负责精神;坚忍不拔、顽强奋战的拼搏精神;众志成城、和衷共济的协作精神”,使华能的企业精神得到了锤炼和升华。

二十余年来,四川公司从岷江、涪江、嘉陵江,到宝兴河、瓦斯河、巴楚河、大渡河……,沿着当年红军长征的足迹,建起了一座座绿色水电站。“不畏艰险、不怕牺牲、患难与共、敢于胜利”的长征精神已经转化为广大职工对水电事业的无限忠诚和坚定的理想信念,已经融入到了广大员工感恩奉献的实际行动中,已经转化为四川公司实事求是、自强不息的奋斗历程。公司通过网站、宣传栏、电子期刊等宣传媒介,对青年员工加大了华能“三色文化”和公司“志存高远、求实图强”企业文化和“使命、责任、勇气”以及“用心工作、敬畏工作、享受工作”的职业精神宣贯,着力营造“组织讲关怀、职工讲奉献”和“想干事的人有机会,能干事的人有舞台,干好事的人受尊重”的人文氛围。



##### 4.3.2 举办青年员工演讲比赛,激发青年员工的情感共鸣

为了宣贯四川的企业文化,也为了激励青年员工将个人的成长与企业的发展融为一体,公司组织了“我与华能共成长”演讲比赛,广大职工在

一起回顾了深藏已久的感动,聆听了青年职工的理想与价值追求,有人希望做一粒种子,在华能的沃土中成长为参天大树;有人希望做一朵浪花,融入华能事业的大海。演讲活动的举行使职工特别是青年职工更加热爱四川公司,因为大家更加深刻认识到企业是职工人生的舞台、是职工事业的载体、是广大职工共同的情感家园,这种爱将融入青年员工的工作和生活,促使他们始终脚踏实地,自强不息,继续奋勇前行。

##### 4.3.3 深入基层与青年职工交流,进行心理疏导

公司人力资源部等有关职能部门,深入基层单位现场,与一线员工进行面对面交谈,了解其真实想法,对员工的疑惑进行逐一答疑和疏导,使青年员工对行业、企业和自身有了更深刻的认识,心态也更加积极,取得了良好效果。完善青年工作组织平台,发挥团组织在公司与青年职工的桥梁纽带作用,例如公司系统团委成立后,通过到基层专题调研、召开青年座谈会等方式全面了解青年情况,向公司提出青年工作建议,受到了广大青年欢迎。

## 5 结 语

近年来,通过改善青年职工工作生活条件、完善青年选人用人机制、强化企业文化宣贯等措施,四川公司青年工作取得了初步成效,有力地促进了四川公司各项工作的开展。公司连续多年全面超额完成华能集团下达的各项目标,连续三年荣获华能集团公司先进企业荣誉称号。公司装机规模、发电能力、收入和利润水平不断提升。“十一五”以来,公司建成投产7座水电站,新增装机容量88.9万千瓦,比2005年增长67.81%。2011年发电量突破100亿千瓦时,是2006年的1.57倍,年均增长11.3%;营业收入25亿元,是2006年的1.76倍,年均增长15.2%;利润是2006年的1.89倍,年均增长17.7%。在实现高效高速发展的同时,公司没有发生重大责任事故及重大安全环保事故,没有发生重大投资决策失误。

#### 作者简介:

周序红(1977-),男,湖南临澧人,四川大学政治经济学硕士研究生,主要从事法律、企业管理及党务工作;

翁昌友(1981-),男,重庆綦江人,四川大学电力系统自动化专业本科,主要从事法律、文秘及党务工作。

(责任编辑:卓政昌)