

过程,走近先进同行学“真法宝”,引来专家学者办“大讲堂”,组建内训导师讲“小课堂”。组团开展项目课题攻关,定期举办经验分享“微沙龙”,多措并举推动教育培训由“大水漫灌”走向“精准滴灌”,全面提升干部人才综合素质、职业水平和业务能力。

价值赋能是重点

一是厚植人才价值认同。通过上好入职培训、交投大讲堂、内训小课堂“三堂课”,引导干部人才在入职时就树立正确的事业观、工作观、业绩观,扣好职业生涯的“第一颗扣子”,使“有担当、求实效、可持续、共成长”的企业价值理念深入人心并外化于行,成为干部人才自觉遵守的行动指南,让干部人才把个人职业规划、理想抱负与公司业务发展、未来愿景统一起来,在推动公司深化改革高质量发展的奋斗历程中成长为自己期望的职场人和公司期待的好员工。二是鼓励人才创造价值。遵循市场规则和人才成长规律,结合实际工作需要和人才专业特长,统筹优化人力资源配置,打破部门职责边界和业务条线壁垒,组建重点工作专班,成立项目攻关小组,鼓励人才自我加压、自行组团,踊跃参与揭榜挂帅、竞标夺魁,让人才在公司改革突围、攻坚破题中“显其能、展其才、尽其用”,为公司发展作出更多贡献、创造更大价值。三是提升人才个人价值。对素质能力好、发展潜力大、可塑性强的优秀年轻人才,有意识有计划地安排到矛盾集中、关系复杂、条件艰苦的地方或关键吃劲岗位上打磨历练,设定挑



海南交投第二届体育文化节“环岛杯”羽毛球赛

战性目标,给予重要任务,最大限度激发人才潜能,促进人才在推进工作、解决问题过程中提升能力本领,从而实现个人人力资源价值的持续增值。

保障赋能是基础

首先是聚焦服务战略发展,创新人才管理机制。加强党对人才工作的全面领导,促进党的领导与法人治理有机融合,形成党委统一领导,人事部门牵头抓总,职能部门各司其责、密切配合,各方力量广泛参与的人才工作格局。成立党委人才工作领导小组,定期研究部署人才发展工作,科学分析人才结构,合理研判人才供求关系,加强队伍建设前瞻谋划,明确人才工作“四个目标”“三项任务”和“七大工程”,构建“3+4+7”人才发展框架。其次是加强人力资源体系建设,筑牢人才发展“底座”。建立健全干部选拔、员工招聘、晋升管理、内部调动等制度规定,畅通人才流动和职业发展通道,规范人才发展全周期管理。统筹承担服务区运

营、公路养护职责的下属企业进行集团化改革,大力推进交通金融、交通科技板块整合,持续优化工程建设、交旅融合、物资贸易等业务组织设置,对标国有企业改革深化提升行动要求,提高人力资源管理整体水平,夯实人才高质量发展基础。最后是优化服务保障,增强人才“获得感”。用活用好我省人才引进政策,完善人才配套措施,简化引进人才补贴申请、高层次人才认定流程,设立人才服务和人才认定专门窗口,指定专人全程跟进、靠前服务。深入落实关怀保障,定期开展谈心谈话、领导接待日、现场办公等活动,及时了解干部人才所忧所困所扰,帮助解决“急难愁盼”问题和实际困难。全面建立企业年金计划,实施全员补充医疗方案,在社会保险之外筑起新一道保障防线,真正消除干部人才干事创业的“后顾之忧”。

(作者系海南省交通投资控股有限公司工会主席、党委组织部部长)

本文责编/蔡萌 邮箱/394666442@qq.com