

# 对电力行业加强人才队伍建设的思考

庄佳

国核电力规划设计研究院有限公司 北京 100095

**摘要:** 电力行业加强人才队伍建设是关乎行业发展的重要问题。我们应该加强职业技能培训,推动产学研合作,加大人才引进力度,加强内部培养和晋升机制。通过这些努力,可以培养出更多高素质的电力人才,提升行业的创新能力和竞争力,推动电力行业的转型升级和可持续发展。这是一个长期而艰巨的任务,但也是一个重要的机遇。我们有信心在人才队伍建设方面取得积极的成果。

**关键词:** 电力行业; 人才队伍; 建设思考

## 1 电力行业加强人才队伍建设的概述

电力行业作为国家经济发展的重要支撑,对于拥有高素质、高技能的人才队伍需求十分迫切。加强人才培养和教育培训,制定人才培养规划,加强电力行业相关专业的教育和培训,提高人才的专业素养和实践能力。与高校、科研机构加强合作,建立产学研结合的培养模式,培养适应电力行业发展需求的高层次、创新型人才。加强科技创新和研发能力,建立健全科研机构和科研人员队伍,增加对电力行业技术创新的支持力度。通过开展科研项目合作、设立科技奖励及激励政策,激发创新研究和新技术的推广应用,提升整个行业的科技水平和竞争力。建立完善的人才引进机制,针对电力行业急需的高层次、高技能人才,采取吸引引进、选拔培养等措施,引进更多优秀人才进入电力行业。建立健全的薪酬和激励机制,提供广阔的发展空间和晋升通道,增强人才的归属感和激励动力。加强行业内部培养和晋升机制,内部岗位轮岗、挂职锻炼等方式,加强电力行业内部人才的培养和发展<sup>[1]</sup>。建立健全的职业培训和评价体系,鼓励员工不断学习和提升技能,为他们提供职业发展和晋升的机会。

## 2 电力行业加强人才队伍建设的必要意义

### 2.1 企业经营管理的需要

电力行业是一个技术性强、专业性强的行业,需要拥有高素质、专业技能熟练的人才来应对日益复杂的运营环境和技术要求。加强人才队伍建设能够确保企业在面对挑战时具备充分的应对能力,提高运营效率和竞争力。电力行业的发展正处于快速变革和转型的阶段,需要具备创新思维和战略眼光的人才来推动技术创新和业务模式的变革。加强人才培养和引进,培养创新意识和团队合作精神的人才,能够为企业带来新的发展机遇和竞争优势。加强人才队伍建设也是为了满足企业日益增

长的业务需求和市场竞争的要求。电力行业的规模日益扩大,业务领域也在不断拓展,需要拥有广泛知识和专业技能的人才来适应市场变化。加强人才队伍建设,提高员工的综合素质和能力水平,能够更好地满足企业业务发展的需要。

### 2.2 电力行业对社会可持续发展的需要

电力行业作为国家能源利用的重要基础和支撑,对于保障社会生产和生活的正常运转至关重要<sup>[2]</sup>。而良好的供电服务离不开具备高素质、专业技能的人才队伍,他们能够确保电力系统的可靠性、稳定性和安全性。电力行业是推动能源转型和绿色发展的重要力量。随着全球环境问题的日益突出和可再生能源的不断发展,电力行业需要具备清洁能源开发和应用的专门人才,推动煤炭和化石能源向可再生能源的转变,减少环境污染和碳排放,实现可持续发展。电力行业的数字化和智能化发展对于提升能源利用效率和管理水平至关重要。而数字化和智能化技术的应用离不开熟悉相关技术的人才。加强电力行业人才队伍建设,提高人才的数字化和智能化技能,能够促进电力系统的智能化升级,提高能源利用的效率,实现智慧能源的管理与运营。

## 3 电力行业加强人才队伍建设工作开展现状

### 3.1 人才储备能力不足

电力行业的快速发展和转型升级对于人才的需求量大,但目前电力行业的人才储备能力还无法满足这一需求。电力行业的专业性和技术要求较高,需要掌握电力系统运行与维护、电力工程设计与施工管理等专业知识和技能。目前电力行业专业技术人才的培养和储备存在一定滞后性,导致供需失衡的局面。

### 3.2 人才职业培训与评价机构落后

目前,电力行业加强人才队伍建设工作开展的现状是,人才职业培训与评价机构相对滞后<sup>[3]</sup>。虽然电力行

业对于人才培养的需求日益增长,但是目前的职业培训与评价机构在能力和资源方面相对不足。电力行业是一个技术密集型行业,对于专业知识和实践技能的要求较高。当前的职业培训机构在电力行业的教学内容和培训项目上存在滞后性。缺乏与电力行业技术发展紧密结合的课程设置和实践环节,无法满足电力企业对于高素质人才的需求。评价机构的落后也是制约电力行业人才培养的问题之一,目前的评价机构缺乏行业特色和针对性,无法准确评估和认定电力行业人才的实际能力水平。评价标准和方法相对陈旧,无法适应电力行业快速变化的需求。

### 3.3 人才科研和创新能力不足

电力行业作为技术密集型行业,科研和技术创新能力对于推动行业发展至关重要,但目前在这方面的人才数量和能力仍然不足,电力行业的科研能力有待提升。虽然电力行业正面临着许多挑战和变革,比如智能电网、可再生能源等,但是目前在新能源技术研究、电力系统优化控制等方面的科研人才不足<sup>[4]</sup>。缺乏具备较强科研能力和创新思维的人才,从而制约了电力行业的科技创新和技术应用。电力行业在创新方面也存在不足,电力行业需要面对诸多新问题和新的挑战,智能电网、能源互联网等领域的创新需求迫切。目前电力行业在创新方面的能力相对不足,缺少有创新意识和创新能力的人才。

## 4 加强电力行业人才队伍建设的措施

### 4.1 制定人才培养规划

为了加强电力行业人才队伍建设,制定人才培养规划是非常重要的。第一,需进行人才需求分析。通过对电力行业的发展趋势、项目规划和技术需求进行分析,明确未来人才的专业领域和技能要求,从而确定培养的目标和方向。第二,建立科学合理的课程设置。根据电力行业的专业特点和发展需求,制定相关课程计划,包括电力工程基础知识、电力系统运行与维护、可再生能源开发与利用等方面的培训内容,确保培养出具实践能力和专业技能的人才。第三,建立与高校、职业院校的合作机制。与相关教育机构合作开展校企联合培养项目,提供实习实训机会和实践项目,使学生能够接触到真实的工作环境,提高职业素养和实践能力。第四,加强师资队伍建设和培养一支高水平、专业化、经验丰富的教师团队,引进业界专家和行业资深人士,提供权威的教学资源和实际案例,使教学更加贴近实际需求<sup>[5]</sup>。第五,推动技术创新和科研能力培养。建立科研平台,鼓励教师和学生参与科研项目,提高创新意识和科研能力。与企业合作开展科技创新,提供实践机会和奖励,激发学

生的创新潜力。第六,加强实践教学和实习环节。组织实践教学活活动,如实地考察、工地实习、项目实践等,让学生能够亲身参与电力工程项目,学以致用,提升实践能力和解决问题的能力。第七,建立人才评价和激励机制。

### 4.2 强化职业技能培训

建立健全的培训体系,这包括制定培训计划和课程设置,根据电力行业的特点和需求,确定不同层次、不同专业的职业技能培训内容,从基础知识到高级技能的层层递进。培训内容要与实际工作需求紧密对接,充分考虑电力行业的新技术、新材料和新工艺,使培训内容更具时效性和实用性。加强师资队伍建设,教师队伍要具备丰富的实践经验和专业知识,能够将理论知识与实际工作相结合,灵活运用各种教学方法和技术手段。开展师资培训,提高教师的教学能力和专业素养。创新培训方法和手段,采用多样化和灵活的培训方式,包括理论讲授、案例分析、仿真演练、实践操作等,同时利用现代信息技术手段,在线教育平台和虚拟实验室等,提供远程教学和实践环境,不受时间和地域限制,让学员能够随时随地进行学习和实践。加强实践能力培养,实习、实训、项目实施等方式,让学员直接参与电力工程项目,接触真实的工作场景和 workflows,锻炼解决问题的能力 and 实际操作技能。实践能力培养要

### 4.3 加强产学研合作

为了加强电力行业人才队伍建设,加强产学研合作是非常关键的一项措施。(1)建立产学研合作的机制和平台。电力行业企业、高等院校和科研机构可以共同组建产学研合作平台,搭建合作的桥梁。这个平台可以提供资源共享、信息交流和联合研发的机会,促进产学研之间的密切合作。(2)加强企业与高校之间的合作。电力企业可以与高校建立长期稳定的合作关系,包括共建实验室、联合开展课程教学、提供实习实训机会等。通过与高校的合作,电力企业可以分享行业内部的最新发展动态和技术需求,为高校提供实际的研究和创新项目。(3)鼓励员工参与产学研合作。企业可以设立奖励制度,鼓励员工参与科研项目、技术创新和学术交流。通过参与产学研合作,员工可以不断更新专业知识,提高技术能力,增强创新意识和实践能力。(4)开展联合研究与技术创新。企业、高校和科研机构可以联合开展科研项目和技术创新,共同攻关重点问题,推动电力行业的技术进步和创新发展。通过产学研合作,可以加速科研成果的转化和应用,推动技术的产业化<sup>[1]</sup>。(5)加强人才交流和培养。企业可以与高校签订人才交流协

议,开展人员互派和交流培训,使企业和高校之间的人才流动更加顺畅。这样可以促进经验和知识的交流,丰富人才的学术背景和实践经验,提高人才综合素质。

#### 4.4 加大人才引进力度

制定人才引进政策,建立相关的人才引进政策,包括提供良好的薪酬待遇、住房补贴和福利待遇,优化工作环境和发展空间。鼓励优秀人才来电力行业工作,提供更多的职业发展机会和晋升通道。加强人才招聘渠道,与高校、科研机构、职业院校和人才中介机构合作,广泛开展人才招聘活动。建立人才搜索和推荐机制,积极寻找在相关领域有所成就和潜力的人才,并向他们提供职业发展机会。注重引进高层次人才,针对电力行业的战略发展需求,加大对高层次人才的引进力度。鼓励引进国内外电力行业研究领域、技术创新领域等方面的顶级专家和学者,他们可以为电力行业带来先进的理念、创新的技术和管理经验。加强人才培养和交流,引进人才不仅仅是为了填补现有的人才缺口,更重要的是为了推动电力行业的长远发展。加强引进人才的培养和发展计划,为他们提供培训、学习和交流的机会,加快融入电力行业,提高综合素质和专业能力。加强人才留用机制,引进的人才宝贵的人力资源,加强人才的留用和激励。给予他们更多的职业发展机会和晋升空间,提供培训和学习的机会,鼓励他们积极参与科研、技术创新和项目实施,为电力行业的发展做出贡献。

#### 4.5 加强内部培养和晋升机制

为了加强电力行业人才队伍建设,加强内部培养和晋升机制。第一,建立完善的培训体系<sup>[2]</sup>。制定内部培训计划和课程设置,根据电力行业的发展需求和人才培养目标,设计针对不同层次和职业发展阶段的培训内容。培训内容包括电力行业相关知识和技能的提升,管理能力和领导力的培养等,同时注重实践环节,让员工在实际工作中能够运用所学知识和技能。第二,加强师资队伍的建设。培训师应具备丰富的实践经验和专业知识,在培训过程中能够将理论与实际工作相结合,引导员工进行学习和实践。建立师徒制或导师制,通过与资深员工的交流与指导,帮助新员工快速适应工作环境,

并提高工作技能和综合素质。第三,建立内部选拔与晋升机制。制定公正、透明的晋升评价标准,评估员工的绩效、能力和潜力,通过内部竞聘或绩效考核等方式,选拔并提拔合适的人才担任重要职位,激励员工积极进取。发掘和培养潜力人才的机制,为员工提供发展机会和广阔的职业道路。第四,推动岗位轮岗和交叉培养。通过岗位轮岗和交叉培养,使员工能够担任不同职位,掌握多领域的知识和技能,提高员工的综合能力和跨部门沟通协作能力。岗位轮岗和交叉培养也能够促进不同部门的合作与交流,加强整体团队的协同效能。第五,建立奖励和激励机制。及时公正地对员工在培训和晋升中的成绩进行认可和奖励,给予薪酬和福利方面的激励,鼓励员工参与内部培训和晋升活动。加强对员工职业发展的指导和支持,提供良好的晋升通道和职业发展机会,激励员工不断学习和成长。

#### 结束语

电力行业加强人才队伍建设是电力行业可持续发展的重要保障。加强职业技能培训、产学研合作、人才引进和内部培养等措施,培养更多高素质的电力人才,提升电力行业的发展能力和竞争力。加强人才队伍建设不仅是当前任务,更是电力行业迈向绿色、智能、可持续发展的关键。积极推动人才队伍建设,在建设智慧电力、推动能源转型方面发挥更大的作用,为电力行业的发展注入新的活力。

#### 参考文献

- [1]杨丽.加强国有企业基层纪检监察队伍建设的思考[J].时代报告,2020(06):112-113.
- [2]曹秀琴,唐浩觉.关于加强和改进新时代国有企业政工队伍建设的思考[J].青海党的生活,2020(09):53-54.
- [3]周静.新形势下加强国企人才队伍建设的思考[J].赤子,2019,000(006):233-234.
- [4]张帅.关于加强国有企业干部队伍建设的思考[J].人民公交,2020(06):55-58.
- [5]岳梅.国企党建带领青年人才队伍建设的实践与思考[J].现代商贸工业,2021,42(09):61-62.