

电网企业青年员工队伍建设存在问题与解决措施

南博圆

国网乌鲁木齐供电公司 新疆 乌鲁木齐 831400

摘要：随着“双碳”目标深入推进和新型电力系统加速构建，电网企业正处于转型升级的关键阶段。青年员工作为企业发展的生力军和未来骨干力量，其队伍建设质量直接关系到企业的核心竞争力与可持续发展能力。然而，在当前复杂多变的内外部环境，电网企业在青年员工队伍建设方面仍面临诸多挑战，如职业发展通道不畅、激励机制不足、技能结构错配、思想引领弱化等问题。本文通过系统分析当前电网企业青年员工队伍的主要特征及存在的突出问题，深入剖析问题成因，并从顶层设计、培养体系、激励机制、文化引领等多个维度提出针对性的优化路径与解决措施，旨在为电网企业打造一支政治坚定、业务精湛、作风优良、富有创新精神的高素质青年员工队伍提供理论支撑与实践指导。

关键词：电网企业；青年员工；队伍建设；人才培养；激励机制；职业发展

引言

国家电网有限公司等大型电网企业作为关系国家能源安全和国民经济命脉的国有重要骨干企业，肩负着保障电力供应、推动能源转型、服务社会民生的重大使命。近年来，随着“双碳”战略目标的提出、新型电力系统的加快建设以及数字化、智能化技术的广泛应用，电网企业的业务形态、组织结构和人才需求正在发生深刻变革。在此背景下，青年员工（通常指35周岁以下）作为企业最具活力、最富创造力的群体，其成长状态和发展潜力对企业战略落地具有决定性意义。据国家电网2024年发布的《人才发展白皮书》显示，其35岁以下青年员工占比已超过45%，在基层一线岗位中比例更高。然而，高比例并不必然转化为高效能。实践中，部分青年员工存在职业认同感不强、技能更新滞后、创新动力不足、流动意愿增强等现象，暴露出当前青年员工队伍建设中的结构性短板与制度性瓶颈。因此，系统梳理问题、科学分析成因、精准施策改进，已成为电网企业人力资源管理亟待解决的重要课题。

1 电网企业青年员工队伍的主要特征

1.1 学历层次普遍较高，但实践经验相对不足

得益于国家高等教育普及和企业招聘门槛提升，当前电网企业新入职青年员工普遍具有本科及以上学历，部分重点岗位甚至要求硕士或博士学历。他们具备扎实的理论基础和较强的学习能力，对新技术、新理念接受度高。然而，由于缺乏一线工程实践和复杂故障处理经验，在面对实际运维、调度、抢修等任务时，往往表现出“纸上谈兵”的局限性。

1.2 价值观念多元，职业诉求更加个性化

新时代青年成长于信息爆炸、价值多元的社会环境中，其职业价值观呈现出鲜明的个体化特征。他们不仅关注薪酬待遇，更重视工作意义、成长空间、工作生活平衡以及组织文化认同。部分青年员工对传统“服从安排、默默奉献”的企业文化产生疏离感，更倾向于追求自我实现与职业自由度。

1.3 数字原住民属性突出，技术适应能力强

90后、00后青年员工是典型的“数字原住民”，对智能终端、大数据、人工智能等数字技术天然亲近。他们在参与数字化变电站建设、无人机巡检、AI调度辅助系统等新兴业务中展现出显著优势^[1]。但与此同时，也存在对传统电力系统基础知识掌握不牢、对安全规程敬畏不足等问题。

1.4 流动性增强，忠诚度面临考验

受外部就业市场多元化、互联网企业高薪吸引以及个人发展预期落差等因素影响，部分青年员工在入职3-5年内出现离职倾向。尤其在非核心岗位或偏远地区工作的青年，因晋升机会少、生活条件艰苦等原因，稳定性较差，给企业人才梯队建设带来压力。

2 当前电网企业青年员工队伍建设存在的主要问题

2.1 职业发展通道单一，晋升机制僵化

尽管电网企业已建立管理、技术、技能三大职业序列，但在实际运行中仍存在“重管理、轻技术”“唯资历论”等倾向。青年员工即使业务能力突出，若无管理岗位空缺，往往难以获得实质性晋升。技术专家序列的认定标准模糊、激励不足，导致“千军万马挤管理独木桥”的现象普遍存在，挫伤了专业技术人才的积极性。

2.2 培训体系与业务需求脱节，培养实效性不强

现有培训多以集中授课、理论灌输为主,缺乏针对不同岗位、不同发展阶段的差异化培养方案。例如,对智能电网、综合能源服务、碳资产管理等新兴领域的内容覆盖不足;实训环节薄弱,难以有效提升青年员工解决复杂工程问题的能力。此外,培训成果与绩效考核、岗位晋升关联度低,导致“学用两张皮”。

2.3 激励机制缺乏精准性,难以激发内生动力

薪酬分配仍以岗位等级和工龄为主要依据,未能充分体现“多劳多得、优绩优酬”。绩效考核指标过于笼统,难以量化青年员工在创新、攻坚、服务等方面的贡献。非物质激励(如荣誉表彰、项目领衔、导师带徒等)形式单一,缺乏持续性和影响力,难以满足青年员工对成就感和归属感的需求。在高强度、高风险的电力行业中,若长期得不到与其付出相匹配的认可与回报,青年员工极易产生心理失衡,进而影响工作积极性和团队士气。激励机制的粗放化,已成为制约青年人才潜能释放的重要瓶颈。

2.4 思想引领与人文关怀不足,组织凝聚力弱化

部分基层单位重业务、轻思想,对青年员工的思想动态、心理状态、生活困难关注不够。团组织、工会等群团组织作用发挥不充分,青年活动流于形式,缺乏吸引力。在高压、高危、高强度的电力行业中,青年员工长期处于紧张工作状态,若缺乏有效疏导和支持,易产生职业倦怠甚至心理健康问题^[2]。尤其在偏远变电站或应急抢修一线,青年员工往往面临孤独、焦虑、家庭分离等多重压力,若组织不能及时给予情感支持和实际帮助,将极大削弱其对企业的信任与忠诚。思想工作的缺位,使得青年队伍在关键时刻难以形成强大的精神合力。

2.5 跨部门协同与轮岗机制不健全,视野受限

青年员工长期固定在单一岗位或部门,缺乏跨专业、跨区域的交流锻炼机会,导致知识结构单一、全局视野不足。在推进源网荷储一体化、多能互补等系统性工程时,难以形成协同作战能力。轮岗制度执行不力,或仅限于形式化调动,未能真正实现能力复合化培养。这种“画地为牢”式的岗位安排,虽然有利于短期业务稳定,却牺牲了青年员工的长期发展潜力。当企业面临复杂系统集成或跨界融合任务时,往往因缺乏具备多维视角和综合能力的青年骨干而陷入被动。因此,打破部门壁垒、推动岗位流动,已成为提升青年队伍整体战斗力的关键举措。

3 问题成因分析

3.1 体制机制惯性制约改革深化

作为大型国有企业,电网企业在人事管理制度上存在较强的路径依赖。传统的科层制管理模式强调稳定与

规范,对灵活、敏捷的人才管理机制接纳度较低。干部选拔、职称评定、薪酬调整等制度更新滞后,难以适应青年人才快速成长的需求。

3.2 人才战略与业务战略脱节

部分单位尚未将青年人才队伍建设纳入企业整体战略规划,人力资源部门与业务部门协同不足,导致人才培养方向与业务发展方向不匹配。例如,在大力发展新能源并网业务的同时,却未同步加强相关领域青年人才储备。

3.3 基层管理者能力不足,带教作用弱化

一线班组长、技术骨干本应是青年员工成长的“第一导师”,但部分基层管理者自身知识更新缓慢、管理方法陈旧,缺乏现代人力资源开发意识,难以有效指导青年员工职业发展,甚至存在“压任务、不赋能”的现象。

3.4 企业文化未能与时俱进

传统电力企业文化强调“特别能吃苦、特别能战斗”,但在新时代背景下,若不能融入创新、包容、共享等现代元素,将难以与青年员工的价值观产生共鸣。文化宣贯方式仍以会议、文件为主,缺乏互动性与感染力。

4 加强电网企业青年员工队伍建设的对策建议

4.1 优化职业发展通道,构建多元化成长路径

要从根本上破解“千军万马挤管理独木桥”的困局,必须真正做实管理、技术、技能三大职业序列并行发展的制度设计。应明确各序列的晋升标准、薪酬对标和转换机制,尤其要提升技术专家和高技能人才地位与待遇,设立“首席专家”“金牌工匠”等高端岗位,赋予其与中层干部相当的话语权和资源调配能力。同时,可推行“双导师制”,为每位青年员工配备业务导师和职业导师,分别从专业能力和职业规划两个维度提供持续指导。此外,建立动态管理的青年人才库,对表现优异者优先安排参与重大项目、挂职锻炼或对外交流,使其在实战中快速成长,形成“能者上、优者奖”的良性循环。

4.2 构建分层分类培养体系,提升培训实效

应根据青年员工的职业发展阶段,实施“青苗—青藤—青松”阶梯式培养计划。在入职初期(青苗期),重点强化安全规程、基础技能和企业文化认同,筑牢职业根基;进入成长期(青藤期),聚焦专业深耕、项目管理和跨领域融合,提升综合能力;迈向成熟期(青松期),则着力培养战略思维、团队领导力和行业影响力^[3]。培训方式应从“灌输式”转向“实战化”,依托仿真平台、数字孪生变电站、应急演练中心等载体,开展沉浸式、场景化训练。同时,大力推广QC小组、创新工作室、“揭榜挂帅”等机制,让青年在解决真实问题中提升能力。针

对新型电力系统建设需求,应及时补充智能电网、碳市场、电力物联网等前沿课程,邀请高校、科研院所和科技企业专家参与教学,确保知识供给与业务发展同步。

4.3 完善精准激励机制,激发内生动力

激励机制必须从“平均主义”走向“精准滴灌”。在薪酬分配上,应推行“岗位价值+绩效贡献”模型,对关键岗位、紧缺人才实施协议工资、项目分红、超额利润分享等市场化手段,真正体现“多劳多得、优绩优酬”。绩效考核应细化指标,将创新成果、攻坚表现、客户满意度等纳入评价体系,避免“干多干少一个样”。在非物质激励方面,应设立具有影响力的青年荣誉体系,如“青年创新奖”“最美电力人”等,并通过企业内刊、短视频平台广泛宣传,放大榜样效应。更重要的是,要建立容错纠错机制,对青年在探索性工作中出现的非原则性失误予以宽容,营造敢于试错、勇于创新的组织氛围,让青年敢想、敢干、善成。

4.4 强化思想引领与人文关怀,增强组织归属感

思想工作不能停留在口号层面,而应建立常态化、机制化的青年沟通渠道。可通过每季度匿名问卷、定期座谈会等方式,真实了解青年所思所盼,并建立“问题清单—责任清单—整改清单”闭环机制,确保诉求有回应、困难有帮扶。在文化活动方面,应摒弃形式主义,组建摄影、骑行、编程等兴趣社团,举办“青年说”论坛、志愿服务等有温度、有深度的活动,增强组织粘性^[4]。同时,必须高度重视心理健康,设立EAP员工援助热线,开展压力管理培训;对偏远站所青年,要切实改善住宿、交通、网络等生活条件,并协调解决住房、婚恋、子女教育等后顾之忧,让青年感受到组织的温暖与担当。

4.5 健全轮岗交流机制,拓展青年视野

应制度化推进青年员工轮岗交流,可在保障安全生

产的前提下,推行“三年一轮岗”机制,有计划地安排其在调度、运维、营销、规划等不同专业间流动,打破知识孤岛,培养系统思维。同时,加强跨区域交流,组织东西部、城乡间青年互派学习,促进经验共享与文化融合。更重要的是,要鼓励青年参与综合能源、电动汽车充电、虚拟电厂等跨界项目,在真实业务场景中接触新业态、新模式,提升复合型能力。只有让青年在更广阔的舞台上经风雨、见世面,才能锻造出适应未来电力系统复杂挑战的领军人才。

5 结语

青年兴则企业兴,青年强则企业强。在构建新型电力系统、服务国家“双碳”战略的历史进程中,电网企业必须将青年员工队伍建设摆在更加突出的战略位置。唯有正视当前存在的问题,以系统思维破除体制机制障碍,以创新举措激发青年潜能,以人文关怀筑牢情感纽带,才能真正锻造出一支“召之即来、来之能战、战之必胜”的新时代电力青年铁军。这不仅是企业高质量发展的内在要求,更是履行央企责任、服务国家战略的必然选择。未来,电网企业应持续完善“引、育、用、留”全链条人才生态,让青年员工在保障能源安全、推动绿色转型的伟大事业中绽放青春光彩,书写无愧于时代的答卷。

参考文献

- [1]安诗璇.电网企业人力资源管理中针对青年员工的培训与发展策略[J].四川劳动保障,2025,(20):120-121.
- [2]肖智天,黄渲婷,田莉.企业与个人共赢视角下电网企业青年员工培养探析[J].中国市场,2020,(29):183-184.
- [3]陈婷.电网企业高素质青年干部全周期培养模式探索[J].现代企业文化,2025,(12):157-159.
- [4]楼茜妮,李小龙.以青年工匠培育赋能电网企业人才队伍建设[J].企业管理,2024,(S1):240-241.