

如何推进电力企业人才的开发与培养

李 雪 高 伟

华电忻州广宇煤电有限公司 山西 忻州 034000

摘 要: 本文针对电力企业人才开发与培养问题,剖析当前人才队伍存在结构失衡、培训机制不完善、重使用轻培养等现状。年龄结构上新老人才衔接不畅,专业结构中新兴领域人才匮乏,技能结构以基础操作为主,难以满足行业智能化需求。培训内容与实际脱节,方式单一且考核机制缺失。为此,提出开发高层次创新性人才、优化人才结构、完善培训及经营管理体系等策略,旨在提升企业人才竞争力,推动电力企业适应能源变革与技术发展,实现可持续发展。

关键词: 电力企业; 人才开发培养; 现状; 策略

引言

在全球能源结构加速转型与电力行业技术迭代的背景下,新型电力系统建设、智能电网发展及新能源技术革新对电力企业人才素质提出更高要求。人才作为企业核心资源,其开发培养成效直接影响企业创新能力与市场竞争力。然而,当前电力企业人才队伍现状与行业发展需求存在显著差距,深入研究并制定科学有效的人才开发培养策略,已成为企业实现高质量发展的关键所在,对提升企业综合实力、适应行业变革具有重要现实意义。

1 电力企业人才的开发培养现状

1.1 人才队伍建设不完备,存在“断层”现象

(1) 从年龄分布来看,在火电、电网运维等传统业务领域,资深技术骨干和管理人才多集中于较高年龄层次。这部分人员凭借长期的工作经验,在设备运维、电网调度等核心业务中发挥主导作用。但与之形成鲜明对比的是,年轻人才储备不足。随着部分经验丰富的老员工临近退休,企业面临关键技术和经验难以有效传承的困境。传统的“传帮带”模式缺乏系统性规划,未形成标准化的经验传承体系,导致老员工掌握的火电设备故障诊断技巧、电网运行优化策略等知识无法完整传递给年轻一代,进而在核心业务领域出现人才“断层”。(2) 在专业结构上,传统电力专业人才如电气工程、电力系统自动化等在企业人才总量中占比较大,能够满足企业常规业务需求。但在新能源发电、智能电网、数字技术等新兴领域,专业人才严重匮乏。新能源发电领域需要掌握光伏组件高效利用、风电叶片空气动力学设计等知识的人才;智能电网建设涉及电力物联网架构搭建、大数据分析在电网运行中的应用等专业方向;数字技术领域则对云计算、区块链在电力交易中的应用等方面的人才需求迫切。企业在这些新兴领域人才

储备不足,难以支撑业务拓展和技术创新。(3) 技能结构方面,熟练掌握先进设备操作、具备复杂问题解决能力的高技能人才占比偏低。大量基层员工技能水平停留在基础操作层面,仅能完成设备巡检、简单故障排除等常规工作。电力系统智能化、自动化发展引入了智能巡检机器人、数字孪生系统等先进技术设备,对员工的设备操作、系统维护和数据分析能力提出更高要求。但企业技能培训体系未能及时跟进技术发展,导致员工技能与岗位需求脱节,无法适应新型电力系统运行维护的需要。

1.2 培训约束力度不够

(1) 培训内容与实际工作需求脱节,课程设计缺乏系统性和前瞻性。在课程设置上,过度注重传统电力技术理论知识传授,对新能源并网技术、智能电网优化控制等新兴领域知识覆盖不足^[1]。理论课程占比过高,且缺乏与实际工作场景的结合,实践课程则局限于基础操作训练,缺乏复杂故障模拟、新技术应用等实战性内容,使得员工难以将所学知识转化为实际工作能力。(2) 培训方式单一,以传统课堂讲授为主,缺乏互动性和参与性。这种单向的知识传递模式难以激发员工学习积极性和主动性。线上学习平台功能简陋,仅提供视频播放功能,未实现学习进度跟踪、在线答疑等智能化管理;案例教学、项目实践等互动式培训开展不足,员工被动接受知识,缺乏对知识的深入理解和实践应用能力的锻炼。同时,企业内部培训资源分散,各部门之间缺乏有效的资源共享机制,外部优质培训资源引入不足,导致培训资源利用效率低下。(3) 培训考核机制不完善,缺乏科学的评估标准和严格的考核流程。现有考核以笔试为主,主要考察员工对理论知识的记忆,难以评估员工的实践技能、知识应用能力和解决实际问题的水平。考核结果未与员工绩效、晋升等职业发展环节有效挂钩,

激励作用缺失,使得员工参与培训的积极性不高。此外,培训效果跟踪机制缺位,企业无法获取培训对员工工作绩效提升的反馈数据,难以对培训内容和方式进行针对性改进,导致培训工作流于形式,难以达到提升员工能力的目的。

1.3 重视人才使用,轻视人才培养

在电力企业经营管理中,普遍存在重使用轻培养的现象。企业过于关注人才当前为企业创造的价值,将大量工作任务和责任集中压在少数核心人才身上。这些核心人才长期处于高负荷工作状态,工作时间远超标准工时,无暇参与培训和技术创新活动。过度使用人才不仅降低了工作效率,还加速了人才知识老化,削弱了企业的创新活力和可持续发展能力。

企业对人才培养投入不足,在培训资源、资金和时间安排上存在限制。培训经费预算有限,难以满足新技术、新设备培训需求;培训场地和设备陈旧,无法模拟真实工作场景;培训师力量薄弱,内部专家资源未得到充分挖掘,外部专业讲师引入不足。同时,企业未能将人才培养纳入长期发展战略规划,缺乏系统性的人才培养体系和明确的人才发展目标。

在职业发展方面,企业缺乏完善的人才培养体系和畅通的职业发展通道。员工晋升机会有限,晋升标准不明确,发展空间受限,难以满足员工职业成长需求。薪酬福利体系未能充分体现人才价值,对高技能人才和创新型人才的激励不足。这种状况使得员工对企业的归属感降低,人才流失风险增加,企业人才队伍稳定性受到严重影响。

2 电力企业人才的开发培养策略

2.1 高层次创新性人才的开发与培养

首先,明确高层次创新性人才标准,结合企业战略和业务发展需求,制定涵盖专业知识、创新能力、领导能力、团队协作能力等方面的人才选拔标准。专业知识要求人才具备深厚的电力专业理论基础,并对相关交叉学科有一定了解;创新能力强调人才能够提出新的技术方案或管理理念;领导能力和团队协作能力则是确保人才能够有效带领团队开展创新工作。拓宽人才选拔渠道,通过内部选拔、外部招聘、校企合作等多种方式,吸引具有创新潜力和专业背景的人才加入企业^[2]。内部选拔能够充分挖掘企业现有人才潜力,为员工提供晋升机会;外部招聘可以引入外部优秀人才,带来新的思维 and 理念;校企合作则能够提前锁定优秀人才,实现人才培养与企业需求的无缝对接。加强与高校、科研机构的合作,建立产学研合作平台,共同开展人才培养和科研项

目攻关,为高层次人才提供实践锻炼和创新发展机会。其次,为高层次创新性人才提供良好的工作环境和发展平台。加大科研投入,配备先进的实验设备和技术资源,支持人才开展创新性研究和技术开发。建立灵活的科研管理机制,赋予人才更多的科研自主权,鼓励创新探索。设立专项创新基金,对具有创新性和应用前景的项目给予资金支持。同时,加强知识产权保护,保障人才创新成果权益,激发人才创新积极性。再者,完善高层次创新性人才激励机制。建立科学合理的薪酬体系,将人才的创新成果与薪酬待遇挂钩,给予创新突出的人才高额奖励。提供多元化的职业发展通道,为人才提供技术专家、项目负责人、管理岗位等多种晋升选择,满足人才不同的职业发展需求。定期组织高层次人才参加国内外学术交流活动,拓宽人才视野,提升人才学术影响力和行业知名度。

2.2 优化人才结构,加快人才队伍建设

(1)在年龄结构优化上,制定科学的人才梯队建设计划,合理安排新老员工比例。加大年轻人才招聘和培养力度,通过校园招聘、人才引进计划等方式,吸引优秀应届毕业生和具有一定工作经验的年轻人才加入企业。建立导师制,安排经验丰富的老员工对年轻人才进行“传帮带”,促进经验传承和知识共享,加速年轻人才成长。同时,关注老员工职业发展需求,为其提供技术咨询、培训指导等岗位,充分发挥老员工的经验优势。(2)在专业结构优化方面,根据电力企业业务发展方向和市场需求,调整人才专业布局。加强新能源、智能电网、电力信息化、储能技术等新兴领域专业人才培养和引进。与高校合作开设相关专业课程,定向培养企业所需人才。鼓励现有员工通过在职学习、进修培训等方式,实现专业转型和知识更新。建立跨专业人才培养机制,培养具备多学科知识和综合能力的复合型人才,以适应电力企业多元化发展需求。(3)技能结构优化则需强化技能人才培养体系建设。制定完善的技能人才培养标准和职业技能等级认定制度,明确不同岗位技能要求和晋升标准。加强技能培训基地建设,配备先进的实训设备和专业师资,开展针对性的技能培训和实操演练。组织技能竞赛、岗位练兵等活动,激发员工提升技能水平的积极性。建立技能人才激励机制,对取得高级技能证书、在技能竞赛中表现突出的员工给予物质奖励和职业发展激励,提高技能人才的社会地位和经济待遇,吸引更多员工投身技能岗位。

2.3 完善培训机制,提高人才专业水平

首先,构建科学的培训需求分析体系。通过问卷调

查、访谈、绩效评估等方式,全面了解企业战略目标、岗位需求和员工个人发展需求,准确把握培训重点和方向。根据不同层次、不同岗位员工的特点,制定个性化的培训计划,确保培训内容与实际工作紧密结合。其次,创新培训方式和方法。采用多样化的培训方式,如线上学习平台、线下集中培训、案例教学、情景模拟、项目实践等。充分利用现代信息技术,开发在线课程、虚拟仿真培训系统等,打破时间和空间限制,提高培训的灵活性和便捷性。引入互动式教学模式,鼓励员工积极参与讨论和实践操作,增强培训效果。同时,建立培训资源共享平台,整合企业内外部优质培训资源,为员工提供丰富的学习资料。再者,健全培训考核与评估机制。制定科学合理的培训考核标准,从理论知识掌握程度、实践技能提升水平、学习态度和参与度等多个维度对员工培训效果进行评估^[3]。采用过程性考核与结果性考核相结合的方式,及时反馈培训效果,发现培训过程中存在的问题并加以改进。将培训考核结果与员工绩效考核、薪酬调整、职业晋升等挂钩,激励员工重视培训,积极提升自身专业水平。此外,建立培训效果跟踪机制,对员工培训后的工作表现进行长期跟踪评估,检验培训成果在实际工作中的应用效果,为后续培训工作提供参考依据。

2.4 完善电力企业的经营管理体系

首先,优化企业组织架构,建立适应电力企业发展需求的扁平化、灵活化组织模式。明确各部门职责和权限,减少管理层级,提高决策效率和信息传递速度。打破部门壁垒,加强部门间协作与沟通,促进资源共享和协同发展,为人才提供更广阔的发展空间和更多的实践机会。其次,建立科学的人力资源管理体系。完善人才招聘、选拔、任用、考核、激励等制度,实现人力资源管理的规范化和科学化。制定公平公正的人才选拔标准

和流程,确保人才选拔的透明性和公正性。建立多元化的绩效考核体系,全面、客观地评价员工工作表现和业绩贡献,将考核结果作为薪酬分配、职业晋升、培训发展的重要依据。完善薪酬福利体系,建立具有竞争力的薪酬水平和合理的薪酬结构,体现人才价值,吸引和留住优秀人才。再者,加强企业文化建设,营造良好的人才发展氛围。培育企业核心价值观,增强员工对企业的认同感和归属感。倡导创新、协作、学习的企业文化,鼓励员工勇于创新、敢于尝试,营造宽松的创新环境^[4]。建立良好的员工关系,关注员工身心健康和职业发展需求,为员工提供支持和帮助,增强企业凝聚力和向心力。通过企业文化建设,吸引和凝聚优秀人才,促进人才与企业共同发展。

结束语

电力企业人才开发培养策略的有效实施意义深远。它不仅能优化人才结构,让各类专业人才合理配置,还能显著提升员工素质,为企业发展注入强劲动力,进而增强企业在市场中的核心竞争力。构建全方位人才培养体系是关键举措,既能化解当下人才短缺、能力不足的困境,又为长远发展筑牢根基。未来,电力企业要紧跟行业动态,灵活调整人才策略,以人才优势助力企业在新能源变革中稳健迈进。

参考文献

- [1]赵颖.怎样推进电力企业人才的开发与培养[J].现代企业文化,2022(33):155-157.
- [2]吕雪梅.新形势下电力企业人才开发策略探析[J].现代企业文化,2023(23):137-140.
- [3]范佩佩.电力企业人才开发与培养思考研究[J].丝路视野,2023(4):1-3.
- [4]安国静,罗文婷.基于高素质人才培养的电力企业人力资源开发研究[J].魅力中国,2021(35):50-51.