

供电公司高素质技能型人才培养路径浅析

谢舫 鲁鹏

国家电网四川省电力公司德阳供电公司

DOI:10.18686/hwr.v2i9.1540

[摘要] 在企业发展的过程中,培养高素质技能型人才是人力资源管理中的重要工作内容,一方面其为企业的发展提供了丰富的人才储备,另一方面,也推动了企业的快速进步,对供电企业而言也不例外,供电企业若要取得更好地发展,就必须积极培养高素质技能型人才。

[关键词] 供电公司; 高素质技能型人才; 培养

当前,我国电力系统中越来越多的新材料,新设备和新工艺都得到了较为普遍的应用,因此电网企业对员工的个人素质及技能也提出了更为严格的要求,在电力企业经营过程中,高素质技能型人才数量十分有限,若要改变这一现状,就应采取有效的措施积极培养高素质技能型人才。

1 高素质技能型人才的特征

高素质技能型人才有两个特征,一个是高素质,一个是高技能,高素质技能型人才首先应具备较高的职业技能水平,其知识结构和技能掌握程度应满足岗位要求,其次,对操作的规范及流程要熟练掌握,能够科学地运用不同的专业型技术,再次,高素质技能型人才应充分吸收专业知识,并将自己掌握的知识应用到实际的工作当中,解决工作中出现的问题,真正地实现知识的价值,最后,高素质技能型人才应具备较强的应变能力,顺应社会的发展和变化,且具备较强的团队合作意识,能够及时了解和掌握行业发展中的最新技术,拓宽知识面,不仅如此,高素质技能型人才还要具有非常高的职业道德水平,在日常工作中,高素质技能型人才应严格按照社会规范和职业道德规范的要求完成所有的工作,而且在社会发展中还可利用最为先进的思想和知识来强大自己,应用最新的知识和技术创造更多的财富。

2 供电企业高素质技能型人才培养的必要性

2.1 顺应供电企业转型

在现阶段的供电企业发展中,集约化,扁平化和专业化是主要的发展趋势,且在发展中提倡改变以往的组织架构形式,并积极采用全新的管理方式,规范和完善业务流程,另外,在提高效益的同时,还要优化人员结构,不断提高服务的质量。

在电网发展中,需加大智能电网的发展力度,将重点放在特高压电网的建设上,建设更为科学合理的电网结构,保证电网的安全运行,或者也可推行电网设备和电网调度统一化管理模式,电网调度部门需切实做好变电监控工作,且要求调控人员在熟练开展变电操作的基础上,掌握电网调度技术的要点,从而不断提高工作人员的素质,再者,要求变电所运行的工作人员负责常规检修项目,进而改善电网运行及维护效率,又由于最近几年特高压和智能电网的不断发展,故

而电网建设与发展中需要更多的高素质技能型人才。

2.2 保证电网的安全稳定运行

当前,国家电网已经进入到特高压快速发展的时期,电压等级也发生了较大的变化,电网结构较以往也更加复杂,而且电网当中还接入了大量的分布式电源,因此电网运行的过程中也必须面对更大的安全风险,基于此,工作人员应积极学习新的知识和技术,参与到专业的操作培训当中,待培训考核取得从业资格证书后,方能参加到带电作业当中。

电网设备状态检修过程中主要采用红外测温,在线监测和局部放电测试的方式来检查新设备,这对技术也提出了更高的要求,检修人员需要不断提高自身的综合素质与专业技能,另外,变电所无人值班技术也得到了越来越广泛的应用,该技术虽然减少了变电运行工作人员的数量,但是电网运行监控操作人员需要承担更大的风险,所以必须采取有效措施对电网人员进行系统培训,使其能够第一时间处理电网运行中的紧急事件。

2.3 顺应人员结构的变化

电网在发展的过程中大部分为老员工,其文化水平有限,生产一线的技能人员数量明显不足,管理人员,技术人员和技能人员的比例失调,近年来,越来越多的大学生走进一线,高素质员工的数量和比例明显上升,虽然大学生的学习能力较强,但是缺乏毅力和耐力,故此应采取有效措施增提高其职业道德水平。

另外,因为老员工的知识结构已经无法顺应当今时代的发展,故有必要对其普及现代化的知识和技术,增强其应用现代化技术的能力,再者,农电工以及劳务派遣工一直处于电网运行检修的一线,其文化水平有限,职业道德水平也不高,对此,必须做好综合培训,不断提高基层一线的供电服务水平。

3 供电公司高素质技能型人才培养路径

3.1 积极实施订单式人才培养模式

3.1.1 复合型人才的培训

复合型人才具有较为丰富的知识储备和较强的技术能力,所以供电管理人员在日常工作中应做好管理培训,创新培训工作,列举风险案例培养供电人员的风险防范意识,

同时还要对安全和应急救援开展系统化的培训,但是在培训的过程中需要注意的一点是,并不是所有人都能适应这种培训模式,故此管理人员应选择适合这种培训模式的工作人员。

3.1.2 储备型人才培养

储备性型人才能够带动企业的长远稳定发展,对员工进行合理的培训能够丰富其知识储备,并掌握新设备和新技术的操作及应用要点,另外,为供电公司日后的发展提供更为丰富的专业人才,也可更加合理地分配人力资源,并以此为基础不断优化数量和层次设计,在这一过程中还要通过长期性的培训,为企业输送更多的优秀人才,现阶段,我国的很多供电公司在智能电网和特高压电网等方面都发展出了多类新技术,在这一背景下也更加重视员工新知识和新技能的培训。

3.1.3 紧缺型人才培养

紧缺型人才主要是在现阶段的市场当中,或在电力电网建设发展中从事人数较少但是有较大市场需求的技术人员,这种人才的数量十分有限,甚至出现了人才供需不平衡,供不应求的现象,通常我们将这种人才称为紧缺型人才,而供电公司需积极培养和培训紧缺型人才,以此有效确保供电公司的稳定发展。

3.2 采取系统化和阶梯式的人才培养模式

供电公司人才培养和培训工作具有长期性和持续性,同时培训过程中有一定的阶段性,在合理划分培训阶段的基础上,对每个阶段的工作人员都采取三个级别的培训,以此来有效提升员工自身的综合素质和技术能力。

3.2.1 第一阶段

第一阶段为学习适应期,员工在入职后,积极加入到技术能力的培训当中,使其尽快地融入到工作环境中,履行好自己的工作职责,近几年,供电公司所招聘的人才主要为男性,大部分为电力专业的本科生和研究生,从这一现状我们也可以清晰地看到,我国电力事业发展的过程中对人才的综合素质提出了更为细致的要求,而电力人员结构方面的优化使企业发展进入新阶段。

3.2.2 第二阶段

第二阶段的主要任务是帮助工作人员获得职业资格认证,工作人员在接受入职培训后掌握相关的知识和技能,明确岗位的基本要求,在一个岗位上经过3-5年的经验积累,使其逐渐具备企业骨干的能力,此外,这一阶段的员工在长期的实践中已经积累了大量的工作经验,其需要提升对职业

的认同感,所以应结合国家职业资格认证的要求展开培训工作,在职业资格认证的过程中,需做好培训工作,同时供电企业需采取有效措施保证技术管理,服务以及生产技术的培训质量,在这一过程中,供电公司需要员工持证上岗。

除此之外,在实际工作中要以行业职业资格鉴定部门为主要桥梁,为员工争取到更多的职业授权,在进行在职人员生产技术和培训的过程中,还要做好岗位资格认证工作,这样才能保证有关人员可定期进行复训,或者企业也可建立更加科学和完善的人才培训标准,客观反映企业岗位要求,从而推动人才的发展与成长,促进高素质技能型人才的培养。

3.2.3 第三阶段

第三阶段主要的目的是重建和创造,人才在通过岗前教育和资格认证后,其对岗位的认知也更加清晰,同时工作人员此时已经具备了一定的工作经验,所以可顺利地进入到重建创造的阶段,在这一阶段是人才创造价值最大化的阶段,而且这一阶段也是自我发展和创新的阶段,对此,电力公司应结合职工的需求和特点开设新型的培训,在这一时期,需时刻坚持走出去和请进来的战略方针,走出去主要指的是供电企业筛选一部分技能型的人才参加培训和研讨会,或者也可选择企业当中的一些技术骨干进入到先进企业参观和学习,进而使技术人员能够掌握更多的知识和更为先进的技术,丰富其工作经验,在这一过程中,可有效激发出人才的学习热情,使其能够主动地加入到学习和培训当中,此外还可借助远程教育和网络教育等方式,让员工自觉地投入到学习中,不断的完善自我。

4 结束语

综合上述所说,当前供电公司若要获得更为长期且稳定的发展,就必须在日常工作中积极培养高素质的技能型人才,且注重员工的专业素养培训,只有这样,才能使电力企业跟上时代发展的潮流,及时掌握最新的行业技术,最终为企业的进步创造更为全面的技术条件。

[参考文献]

- [1]周方究.供电公司高素质技能型人才培养策略[J].数字化用户,2017,(47):49.
- [2]朱文昊,谢品杰.基于 CVaR 的峰谷分时电价对供电公司购电组合策略影响分析[J].电力系统保护与控制,2015,43(14):16-21.
- [3]陈璐,杨永标,姚建国,等.基于电力积分的需求响应激励机制设计[J].电力系统自动化,2013,37(18):82-87.