

“双金字塔”新型电力系统专家人才培养体系研究

张力

国网江苏省电力有限公司电力科学研究院

DOI:10.12238/hwr.v8i10.5794

[摘要] 随着电力系统加速转型发展,以新能源为主体的新型电力系统面临着新的技术挑战,国网江苏电力科学研究院积极推进新型电力系统专家人才培养模式创新与实践,在深刻把握专家人才培养规律的基础上,以更高的站位、更宽广的视野、更长远的眼光,把新型电力系统专家人才培养融入江苏电力公司人才战略实施进程,优化普遍培养和重点培养相结合的“双金字塔”联动专家人才发展培养路径,为解决新型电力系统技术难题和提升管理效能发挥更大作用。

[关键词] “双金字塔”; 新型电力系统; 专家人才培养模式

中图分类号: F407.61 文献标识码: A

Research on the "Double Pyramid" New Power System Expert Talent Training System

Li Zhang

Electric Power Research Institute of State Grid Jiangsu Electric Power Co., LTD

[Abstract] With the accelerated transformation and development of the power system, the new power system dominated by new energy is facing new technological challenges. State Grid Jiangsu Electric Power Science Research Institute actively promotes innovation and practice in the training mode of new power system experts. Based on a deep understanding of the laws of expert talent training, it integrates the training of new power system experts into the implementation process of Jiangsu Electric Power Company's talent strategy with a higher position, broader vision, and longer-term perspective. It optimizes the "double pyramid" linkage expert talent development and training path that combines general training and key training, and plays a greater role in solving technical problems and improving management efficiency in the new power system.

[Key words] "double pyramid"; new power system; expert talent training mode

引言

新时代,我国电力系统规模持续扩大、结构持续优化、效率持续提升、体制改革和科技创新不断取得突破,电力企业持续加快高质量发展和低碳转型升级,数字化智能化的新型电力系统承担着保障电力系统安全稳定运行、提升新能源消纳水平和改善系统各环节性能等重要作用。这要求电网企业结合当前专家人才培养、选拔、管理、使用等的关键需求,利用“双金字塔”模型,构建适应新型电力系统下专家人才培养的模式。

1 “双金字塔”新型电力系统人才培养的背景及意义

1.1 “双金字塔”新型电力系统人才培养的背景

国家领导人在中央人才工作会议上指出:深入实施新时代人才强国战略,全方位培养、引进、用好人才,加快建设世界重要人才中心和创新高地,为2035年基本实现社会主义现代化提供人才支撑。当今正从“十四五”迈向“十五五”,伴随着能源电力结构加速转型,新型用电模式不断涌现,电力消费需求快速

增长,但新型电力系统专业领域专家人才的培养尚未形成完整体系,新型电力系统专家型人才的短缺和需求猛增之间的矛盾日益突出。专家人才培养作为江苏电科院人才战略的重要组成部分,只有创新探索新型电力系统专家人才培养模式,抢占专家人才培养制高点,才能掌握发展主动权。

1.2 “双金字塔”新型电力系统人才培养的研究意义

有利于快速提升专家人才综合能力。通过前瞻性、系统性的长期规划培养,制定阶段性的培养任务计划,以专家人才能力提升为主线,清晰成才方向路径,夯实岗位胜任力基座,加速专家成长成才。

有利于打造组织高水平专家人才梯队。通过畅通成长成才通道,加速成才,储备优秀专家人才,加强专家人才梯队建设,持续优化人才层次结构,从而打造一支适应发展需要的高素质专家人才梯队。

有利于增强发展内生动力。落实“人才强企”政策,通过建立行之有效的培养机制,充分激发专家干事创业、成长成才的热

情和活力,确保企业经营目标和长期发展目标顺利实现。

2 “双金字塔”新型电力系统人才培养工作重点

2.1 前瞻布局,做好新型电力系统专家人才培养规划

2.1.1 明确新型电力系统专家人才培养思路

国网江苏电力科学研究院在现有人才培养体系基础上,完善基于专家人才等级体系的“职业发展全覆盖”和基于新型电力系统专家“关键中的少数”人才培养模型,优化普遍培养和重点培养相结合的“双金字塔”联动专家人才发展培养路径。结合当前专家人才培育、选拔、管理、使用等的关键需求,按照“梯次化、专业化、年轻化、全员化”的思路做好专家人才普遍培养。衔接国网江苏电力科学研究院高端人才引领工程、苏电人才塑造工程、青年人才托举工程三大工程,优化新型电力系统专家“关键少数”发展梯队。如图1所示。

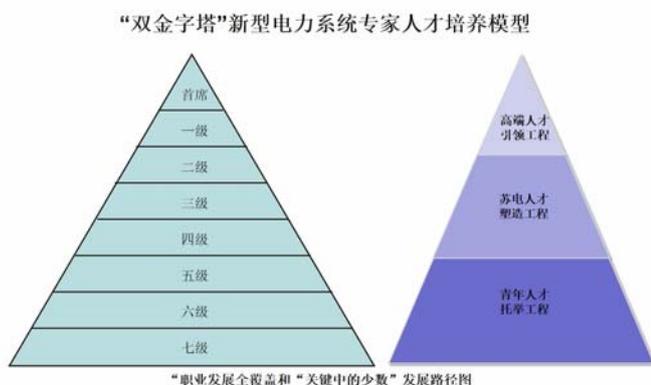


图1 “双金字塔”新型电力系统专家人才培养模型

2.1.2 明确新型电力系统专家人才培养目标

人才培养工作是项系统性工程,要培养和造就专家人才队伍,就需要拟定人才培养目标。明确培养目标必须从三个方面进行考虑:一是补短板。探索目前专家人才培养上的不足,紧扣新型电力系统要求,构建复合型知识结构,匹配相应专业的专家人才,持续补足能力本领上的短板。二是强弱项。深入查找自身在创新能力、组织能力和资源获取能力等方面存在的问题和弱项,化弱为强、化劣为优、变被动为主动。三是突专长。根据专家个性特点、工作经历、专业特长等,有针对性地进行专业训练,充分发挥其个人特长和专业优势,实现人岗相宜、人岗匹配。

2.1.3 明确新型电力系统专家人才培养保障

建设新型电力系统专家人才培养保障体制,有助于“双金字塔”新型电力系统专家人才培养落到实处。明确新型电力系统专家人才培养保障:一是加强部门之间的横向协作。探索成立跨部门的横向专家协调机构,发挥创新组织变革引领作用。针对新型电力系统前沿方向试点成立专班,让专家人才有时间投入新的研究方向。设置专家人才工作领导小组。完善党组领导、人事部门牵头抓总、部门配合、全员参与的专家人才工作格局,促进各项政策、措施落实、落地。

二是加强专家人才培养责任划分。明确人力资源部和归口管理部门在专家人才队伍培育、选拔、管理、使用等方面的责

任,实现专家型人才队伍管理标准化和规范化,促进专家型人才队伍健康稳步发展。

三是加强政策供给。紧跟时代步伐,把握人才发展规律,着眼引进与培育并重、特惠支持与普惠支持并行、政策保障与服务保障同行,构建人才成长全生命周期支持体系。

2.2 全程跟踪,推进新型电力系统专家人才普遍培养

2.2.1 规范新型电力系统专家人才培育

一是构建新型电力系统专家人才胜任力模型。萃取新型电力系统专家人才胜任力,包括通用能力素质模型和专业能力模型。结合专家人才发展趋势、组织发展需求,按照“统筹规划、统一管理、兼顾历史、平稳过渡、有力发展”思路,提升专家人才胜任力在新型电力系统发展方向的匹配度。

二是组建跨部门虚拟团队。基于宏观可控,微观放开思路,着力构建内部虚拟团队。以项目为纽带,盘点内部人力资源,支持成立跨部门组建课题团队,形成能力互补、专业互补、分工科学、配合高效的项目团队。

三是积极打造联合创新联盟。打通产学研合作机制,围绕创新链关键节点,推进内外部协同创新,形成功能互补、良性互动的产学研创新格局。借助高等院校、研究机构等创新平台载体,拓宽与外部相关单位开展技术交流,强化信息互通共享。建立跨学科创新平台,促进不同平台间的知识共享与技术融合。

四是优化创新资源分配。在研究方向确定环节,针对不同研究方向提供有针对性的意见建议,同时促进知识与经验的交流,避免多个方向重复申报。在项目评选环节,优化项目评选和资源分配机制,确保每个项目都能获得必要的支持。在项目实施环节,根据项目的实际情况,提供相应的成果积累和资源支持,提高整体的工作效率和成果质量。

2.2.2 规范新型电力系统专家人才评选

一是明确评选导向。坚持能力过硬的导向,选拔创新意识强,业绩突出,品行端正,专业能力水平在本领域领先并得到广泛认可的专家,树立正确的人才观。

二是规范评选程序。按照《专家人才队伍建设管理规范》,严格执行评选工作规范程序。发挥专业委员会职能,根据专业设置组建成立各专业委员会,评选分支专业,确定评选方式和评价标准,促进专家人才评选工作更加规范化和科学化。

三是严把评选标准。首先明确资格条件。根据不同层级评选要求,明确细化资格条件。其次筛选专家人才名册。结合专家人才库,筛选符合评选资格条件的人选。并且好中选优、优中选优。盘点各级专家人才结果,通过“三看三比”,提升评选的适宜性。最后科学规范建议提名。把握好当前与长远、干事与育人的关系,精准科学把握好建议提名人选名单。

2.2.3 优化新型电力系统专家人才管理

一是建立专家人才全职业周期动态跟踪机制。根据各级专家年度考核标准,定期优化年度考核指标,实行契约化考核。给予奖项积累的时间期限,改变短平快的风气的不良影响,落实容错纠错相关举措,宽容专家在担当作为中的失误错误,消除思想

顾虑,为敢于担当的专家人才撑腰鼓劲。

二是优化“3+1”职业发展通道。领导职务、职员职级、专家人才三条通道互联互通,推广全员职业发展等级体系,列出不同专业的新型电力系统方向最优成长路径。统筹部署覆盖“职务、职员、专家”多元发展通道的人才选调培养,推动形成协同联动、共建共享、协调发展的省、市、县一体发展格局,打通专业人才发展新路径。

三是优化专家人才职业生涯路线。借助人才测评工具,开展自我评估测评。探索开展个人职业发展诊断,依据职业生涯目标,制定自我提升计划、轮岗要求、挂职锻炼等个人能力提升方案,提升理论知识和技术水平,实现专家人才按专家人才层级递进式成长。

四是构建新型电力系统的培训体系。优化基于新型电力系统能力素质模型测评下的课程体系设计、开发,重点在培训对象和培训课程内容两个方面进行双重优化,避免重复性的培训和过度无效培训,减轻专家人才的培训工作压力和培训的投入。

2.2.4 优化新型电力系统专家人才使用

一是加强领军专家人才传帮带。完善专家人才库平台,对专家人才能力、师友组合、项目人员搭配等进行优化组合和匹配,通过“传帮带”的形式构建一种良好的工作学习氛围,充分发挥专家人才优势并传承沉淀优秀经验,加速和促进专家人才的能力提升,培养满足新型电力系统发展所需要的各级各类专家人才。

二是科学规划研究任务方向。根据现有专家型人才评价结果,对专家人才显著优势进行判断,依据专家人才“标签”进行任务安排。围绕新型电力系统细分专业和研究方向,提前布局紧跟前沿技术方向,对不同专业拟定拆分相应研究任务,匹配相应专家人才攻关,并对研究任务进行动态调整,发挥技术规划引领作用,使优秀专家人才“好钢用在刀刃上”。

三是优化专家人才使用策略。以控总量、调结构、提素质为导向,构建统一规范、目标明确、功能完备、流动有序的内部专家市场,多措并举推进专家人才按需顺向流动,促进内部专家人才资源优化配置、高效利用。

2.3 分类施策,优化新型电力系统专家人才重点培养

2.3.1 深化高端人才引领工程

依据国家战略需求和新型电力系统行业发展趋势,明确高端专家人才的培养目标和方向。加强重大项目预期管理,通过逐步建立研究平台,确保重大专项有持续的资金支撑和后续预期的成效。加强国际化视野培养,通过海外学习、国际会议和全球竞赛,增强跨文化交流和与合作能力。推进保障政策支持与服务,为高端人才发展创造良好的环境和条件。依托国际标准创新基地、国家级和省部级重大工程等,培养一批代表电力行业最高技术水平、具有较强国际影响力的“大家”。

2.3.2 深化苏电人才塑造工程

建立一支具有苏电特色的专家人才队伍,通过多元化的平台和载体,来选拔和培养业务精通、作出较大贡献的“苏电专家”。一是通过参与创新项目,专家可以在实际工作中运用和提升自己的专业知识,解决实际问题,积累经验。二是通过参与实际的工程项目,将理论知识与实际操作相结合,提高解决复杂工程问题的能力,满足新型电力系统实际场景需求。三是通过定期的岗位练兵,专家可以在日常工作中保持专业技能的领先地位。四是通过技能比武,专家可以在同侪之间展示自己专业成果,同时也能够从他人的优秀表现中学习新的知识和技能。这种相互学习和竞争的环境,有助于提升整个团队的专业水平。五是鼓励专家进行技艺革新,促进新技术的应用和推广,不断探索新的工作方法,提高工作质量。

2.3.3 深化青年人才托举工程

青年人才是各项研究工作中的活跃分子,是创新创造的主力军。促进青年人才能力快速发展,一是完善第一个十年员工培养规划,推进青年员工学习成长和创新创效量化评价,遴选有发展潜力的青年科研人才和工匠,鼓励青年人才揭榜挂帅重大项目、重点工程,建设专家人才“后备库”。二是探索多维度梯队培养模式,紧扣“育、选、管、用”全链条管理模式,建立梯队人才库。三是推进青年人才成长定期测评。通过青年人才跟踪测评,形成综合素质能力可视化报告,帮助认识自身优势与不足,为青年人才针对自身情况制定职业规划提供科学详细的事实依据,让青年人才能够找准方向,更快从岗位适应期迈入职业发展期。

3 结语

构建双金字塔架构的新型电力系统专家人才培养模式是推动智能电网专家人才发展的关键环节,是进一步优化巩固电网格局,提升电力资源配置能力的技术保障和智力支持。本文多角度、深层次、全方位地分析了双金字塔架构的新型电力系统专家人才培养模式的工作重点,对电网企业高质量发展具有重要意义。

[参考文献]

- [1]李威.基于全周期精准赋能的企业专家型人才队伍建设研究——以电网企业A公司为例[J].企业改革与管理,2023,(22):63-65.
- [2]胡莎钰,涂腾.国网南京供电公司:创新构建技能人才队伍建设“三大体系”[J].中国电力教育,2022,(12):22-23.
- [3]戴剑丰.新型电力系统背景下电气工程人才培养模式探索与实践[J].软件导刊,2024,23(02):167-171.

作者简介:

张力(1991—),男,汉族,江苏省溧阳市人,硕士研究生,中级工程师,研究方向:培训技术与管理。