

配电运维一体化专业管理探讨

国川

(国网重庆市电力公司市区供电公司,重庆 404100)

摘要:本文对现阶段配电运维一体化管理存在的问题展开分析,针对致因给出对策,希望对该类工作具有一定的借鉴作用。

关键词:配电运维一体化;一体化;电网管理;配电网工作

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.34.286

1 配电运维一体化专业管理的优势

第一,精简人力,提高效率。运维一体化专业管理,将以往的运行管理和电网检修两个班组的工作统合起来,实现人力精简提高每位员工工作效率。这其中一岗多能成为了关键,因为只有职工精通运行管理和设备检修,才能切实地保证运维一体化管理制度落地。

第二,节约成本,提高供电稳定性。首先节省了人力成本。其次通过整合配电网设备、融入智能化装置来提升电网的稳定性,有效降低电损、铁损,节省供电企业的成本。

2 配电运维一体化管理工作中存在的问题

在目前国网配电网业务外包情况下,配电运维一体化管理当中存在的一些问题主要和配电网公司、工作人员有着紧密关联。前者存在的问题是一体化管理意识不足,激励不到位,培训水平低下。后者存在的问题是竞争意识差、责任意识弱、技术水平低。

(1)配电网公司。第一,配电运维一体化意识弱。主要是其习惯了传统管理模式,缺乏创新意识,对一体化管理缺乏认知。加上一些基层电网存在较为复杂的地形、地理因素,导致运维一体化难以执行。例如处在偏远山区的一些线路穿山过水,环境十分恶劣,想要实现运维一体化不仅存在设备安装困难这一影响因素,还存在人力不足这一因素。第二,缺乏激励。根据马斯诺需求理论,我们知道人只有初级需求得到了满足以后,才会产生更高级的愿望。而这个过程里是离不开自我的激励的。运维一体化工作的落实同样如此,不仅需要对各配电网公司进行激励,还需要各配电网公司对本公司的职工进行激励。但现实情况是,配电网公司在人员精简工作内容增加的基础上,并没有增加激励额度,无形中使得运维人员的积极性下降,对整体生产效率有着明显影响。第三,培训水平低。配电网公司没有对“运维一体化”形成认真分析,不能针对运维人员现状展开精准培训,不能确保运维人员一岗多能,导致了“运维一体化管理”缺乏人才驱动。总的来说,配电网公司的这些问题是因为国网公司的监督检查不足,考核不严格,导致的本公司下属配电网公司,或者外包配电网公司缺乏管理意识。

(2)运维人员方面。第一,员工竞争意识差。内部员工实现激烈竞争,是保证整个员工队伍工作积极性、工作紧张度的关键。这就要求在运维一体化管理之下,要对员工展开择优录用,以这样的方式驱动员工去不断学习不断提升自己的水平。但实际情况是,大部分运维网公司当中的运维人员缺乏竞争意识,对新知识、新设备、新技术的学习具有排斥心理。在企业的人事部门培训需求调查过程中,员工不热情不积极。第二,员工责任意识薄弱。员工并没有认识到运维一体化对自己有什么利益,所以对配电网公司展开的“运维一体化”管理并不重视,甚至于会存在抵触心理。归根结底这是员工社会责任心差,不具有较高的思想觉悟,也证明了配电网公司在思想教育方面水平低。

3 提高配电运维一体化管理水平的策略

(1)配电网公司层面。第一,想要提升配电网公司运维一体化意识,需要国网公司要对整体配电网工作展开排查工作,要对配电网公司展开考核,需要建立具体的考核指标,并将考核结果和具体的收益、承包款项等结合起来,只有通过考核的配电网公司才能获得相应的奖励。对于不能通过考核的配电网公司则需要要求其根据“配

电运维一体化标准”来展开具体调整,要求全员学习有关政策,并敦促配电网企业形成相应的管理制度体系,能够对负责配电网运维管理的职工展开考核。对于地理环境特殊的配电网公司,鼓励利用无人机等技术进行智能巡线以及检修,并可以给予一定的物资支持。第二,配电网公司要明白基层职工激励的重要性,可以对负责运维的职工展开必要的补助、奖励。激励设计需要多元化,例如精神层面、物资层面等,给予员工选择范围,避免激励单一性导致的激励不足。第三,要积极学习“运维一体化”标准,要积极地建立“一转换三能力”“一理解三掌握”考核体系,对运维队伍的质量展开考察以便于寻找差距,这样能够根据现实情况为职工提供对应的技术培训。例如智能设备数据读取、分析,信息化技术利用,智能化故障检测和故障维修等。为了提升员工学习积极性,将培训成绩以及学习转化情况和奖惩对接起来,做到奖优罚劣。

(2)运维人员方面。第一,需要充分认识到岗位竞争的意义。配电网公司为了达成这一目标,需要对内部员工展开考核筛选,组建强有力的运维队伍,以运维小组形式展开进一步考核,落实末尾淘汰,确保不同运维小组的工作积极性。运维人员在这样的竞争环境下,必然逐渐地建立竞争意识。这样使得他们可以主动学习新技术、新设备、新知识,改变过去的被动化工作习惯,能够积极投身工作当中去。第二,配电网公司必须想尽办法使得“运维一体化管理”具有利益和职工关联起来,这样才能增加职工责任意识。例如通过日常的会议等来学习国网公司的“运维一体化管理”,然后颁布配电网公司的目标,当成本降低到什么层次之后,可以拿出多少资金来专门给运维小组发额外奖励。充分地抓住物质激励具有的驱动作用,来引导运维职工投身到工作中,提高其责任心,使得其在工作中不断总结提高个人水平。第三,运维职工需要认真学习技术,要积极地向人事部门反馈学习意见,能够针对自身工作情况提出具体的培训标准,以这样的形式提升人事部门在培训方面的工作能力,给予配电网公司最有力的人事管理保障。人事部门能够针对运维队伍老中青的具体情况,针对性培训知识和技术。人事部门需要积极地引导员工从传统的设备使用者向设备维护、设备分析、设备检修者身份转变,力求每一位运维人员都实现一人多能标准。

4 结束语

配电网运维一体化管理的实现,是需要国网公司面对各配电网公司形成积极的管理和考核,需要其对一体化管理有充分认识,了解其对身体业务开展的利益性,这样才能确保配电网公司积极改变传统观念,积极地从事人事管理、技术管理、设备管理等方面积极改革创新。对于最终落实运维一体化的运维职工来说,物质激励、精神激励等都不可或缺,务必保证他们学习新知识、新技术,并能够积极地就将其转化为产能。

参考文献

[1]王序辰.浅论智能电网背景下的配电运维一体化[J].科技经济导刊,2020,(29):56-57.