

新时期电力企业技能人才培养模式探析

刘嘉羽

(国网北京市电力公司,北京 100031)

摘要:随着我国社会经济的快速发展,经济结构逐步转型,出现经济发展新常态、四化建设新常态、环境保护新常态、电力需求新常态等新形势。这就要求电力企业工作必须实行创新战略,以崭新精神面貌投入新的征程。随着电力技术的不断迭代升级,智能装备的广泛应用,对电力人才的技术要求也越来越高,培养一支“召之即来,来之能战,战之必胜”的电力技能人才尖兵队伍,在电力企业升级转型背景下显得尤为重要。

关键词:电力企业;技能人才;人才培养

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.05.079

电力行业是国家基础性行业,对促进国民经济的发展和社会进步起到重要作用。与此同时,电力行业又是我国煤炭消耗的第一大户。在“双碳”目标和节能要求的大背景下电力低碳化发展成大势所趋。电业正在改变以煤炭为主的碳能源电结构,转向以风电、光热、光伏、储能为主的清洁能源结构。与此同时,利用大数据、云计算等数字技术,实现数字化、智能化转型,也成为电力行业实现提质增效、节能减排降耗的重要手段。

电力企业技能人才是在生产和服务等领域岗位一线,掌握专门知识和技术,具备一定的操作技能,并在工作实践中能够运用自己的技术和能力进行实际操作的人员。任何企业想要长远发展就要高度重视技能人才队伍建设,不断完善高技能人才培养机制,健全技能人才培养、评价、使用和激励制度,建立一支数量相对充足、结构比较合理、素质较高的技能人才队伍。一方面从企业生产安全方面来看,企业要安全运转一方面需要大力提高科学技术水平,建设本质安全型企业;另一方面需要加强员工技术技能培训,强化企业安全管理人员及一线员工的技术技能水平与责任意识,保障企业安全生产。电力企业属于高危行业,生产技能人员众多,提高企业员工技术技能水平对促进安全生产是十分重要的,尤其熟练掌握操作技能,熟知生产作业流程,严格执行各项操作规程,才能防止操作失误导致的安全事件,因此采取有效措施提升企业员工的技术技能是实现安全生产的一个重要途径。

1 电力企业技能人才的现状

纵观电力行业,技能型人才是占比最多的群体,技能人才在电力企业发展的过程中的作用无法替代。技能型人才队伍的不断成长无论是从当前还是长期的角度来看,都将使电力企业受益无穷。在国内,电力企业的技能型人才主要是指技术人员、工程师、一线服务人员,他们是企业业务的支柱,但在电力公司中培养技能型人才方面仍然存在

一些问题。目前,电力企业技能型人才培养的主要目的,是创造基于职等的晋升工作并设定相应的薪水水平。在职业技能鉴定中,组织通常具有三个管理级别,即初级、中级和高级别。这导致部分技术型人才缺乏学习热情,阻碍了专注于管理和专业技术领域的普通人才的发展。

多年来电力企业牢固树立“安全供电是魂,优质供电为本”的经营理念,把实现安全、可靠、经济、优质供电作为永恒的工作主题。经过多年探索,逐渐形成“学练比考升”五位一体的技能升级工程。“学练比考升”五位一体技能升级工程,为提高员工岗位技能,培养技能型人才发挥了积极作用,成为培养技能人才的重要管理方法和手段。

2 电力企业技能人才培养存在的挑战

2.1 组织视角

2.1.1 技术快速迭代导致缺乏相应人才,人才供给无法匹配迭代速度

经济快速发展的时代,技术快速更迭,“技术一人一企业”剪刀差不断扩大,这给组织匹配相应人才带来了相当大的挑战。当组织需要通过转型快速抢占竞争护城河之时,往往也是技术飞速迭代的爆发期,这对人才提出了更高的能力要求。比如信息化和工业化相结合的物联网时代,企业进行机器换人,将对电力供电可靠性和电压合格率提出更高的标准要求。同时,新型城镇化,大量人口集聚,住宅小区连片,电缆敷设较多,智慧城市,智慧交通、智慧医疗、智慧教育等形势下就要求电力企业人员需要具备 AI、5G、大数据、云、用户数字化体验等全新专业知识和技能,而这些能力往往又与人才早先熟悉的能力大相径庭。如果人才能力无法与时俱进,就会导致人才供给不足。

2.1.2 传统学习模式和学习内容设计难以满足员工发展诉求,学习成果转化率低

目前电力企业人才培养模式虽然融入了大量在岗实

践培训(OJT)、轮岗、行动学习、技能培训等形式,培养手段丰富,但与实际的员工职业发展缺乏协同,学习节奏也比较固定,难以满足员工长远发展诉求,长远来看难以形成长期有效的成果。另外,就学习内容来说仍然存在“头痛医头,脚痛医脚”的问题,难以形成长效机制。学习内容设计与员工实际工作需求存在差距的现象仍然存在,难以马上学以致用,导致学习成果转化不尽如人意。

2.2 员工视角

2.2.1 学习体验亟须改善

新时期,尤其青年员工对学习体验的要求不断提高。随着移动互联网浪潮的来袭,手机等移动工具的逐渐普及,传播信息与接收信息双方的范围都空前扩大,人人都可发声、人人发声都有机会被倾听,这导致员工的注意力更容易被打断,更难以集中精力进行学习。与此同时,技术的快速迭代,技能的半衰期正在迅速缩短至不足5年,学习变成了一件紧迫、长期、敏捷的要求。因此,员工期待企业能够提供更多“吸引眼球”的学习工具和学习资源,以及生动有趣的学习体验,帮助其乐此不疲地进行终身学习。

2.2.2 软能力修炼不足

在企业里面,硬能力是满足岗位需求的必要技能,软能力是与团队进行交互协作的能力。软能力是能够让人变得优秀的关键能力。很多员工学习时更多聚焦于专业性技能,往往忽视软能力(能力素质冰山模型以下的特质部分)的修炼。企业需帮助员工对此引起足够重视,并灵活调整学习模式和学习内容,高效地获取技能人才所必需的软能力。

2.2.3 学习速度和系统性难以平衡

移动互联网时代,知识的可获得性剧增,知识碎片化的趋势更为明显。时间被各种电子屏分割成无数个碎片,得到的大部分东西都是零碎的、分散的、杂乱的。很多时候我们只是停留在知道、了解的层面,并没有与原来的知识体系产生深层的联系。没有深层次的理解,自然没有办法灵活地运用,更没有办法转化为个人能力和技能。企业和员工均面临学习速度和学习系统性难以兼顾的挑战。如何应用技术构建更开放、更易检索获取,又兼顾体系化的学习平台,是人才培养新模式必须解决的关键问题。

3 电力企业技能人才培养的对策

3.1 未雨绸缪,新型电力系统技能人才培养提前布局

“双碳”目标及节能减排的大环境下,未来将会建立以新能源为主体的新型电力系统,这意味着对电力系统的技术将有一次很大甚至颠覆性的革新。在新型电力系统下专业的技能人才培养必不可少,要未雨绸缪,提前做好准备。从国家发出建以新能源为主体的新型电力系统后,新型电力系统的转型是目前电力企业将要面临的首

要问题。以前,电力企业主要以火电为主,风电水电核电为辅。现在电力企业必须转变传统思想观念,从大局出发,电力行业必将以新能源为主,提高危机意识,提前布局新型电力系统技能人才培养,为企业长期发展奠定坚实的人力基础。

3.2 构建以职业规划为导向的技能人才发展模式

随着90后、00后年轻群体逐渐走入职场,未来职场也必是年轻人的天下。与其他劳动力相比,年轻人才虽然也在意薪酬激励,但更注重职业发展和学习机会,还需要定期获取对自身工作的认可和欣赏,获得可持续的成就感。对于年轻员工来说,钱不是决定他们是否服从管理、是否努力工作、是否离开公司的充要条件,是一定的必要条件。对于90后、00后的员工来说,他们在工作中最大的驱动力不是薪资,而是参与感,参与感越强烈,工作的动力就越足。作为管理者要站在这些员工的角度,去思考他们的发展需求是什么,虽然年轻人有强烈的自我发展需求,有冲劲儿,但同时也缺少目标和实现目标的路径。因此做好青年技能人才的职业规划,把人才培养同职业规划结合起来,显得尤为重要。在以职业规划为导向的专业人才发展模式下,企业会基于公司战略,以未来为导向识别不同技能间的联系,特别是现有技能和未来技能之间的联系,自上而下地提出对员工的能力要求。通过与员工职业发展通道相结合,帮助员工思考如何转变观念,抓住一切学习机会,主动发展差异化的能力。为了更好激励和保留高技能人才,企业应该不只是从津贴、奖励或提供支持等方面考虑员工工作中的感受,更重要的是给予他们想要的一份事业、一个目标,以及工作带来的意义,给予他们一种职业归属感、信任感和合作感。通过提供广阔的职业发展平台提升员工体验,也是更好提升人才敬业度的重要一环。这不仅仅是一种自上而下的体验尝试——员工感受不到自己是体验设计的主体,而是在最大程度上基于员工已有的职业发展诉求进行设计(自下而上),并聚焦于个人体验(个性化),使员工能够以适合他们的方式把工作做到最好。

另一方面,企业在对员工的个人职业发展进行投资的同时,也要求他们对自己的职业发展负责,让员工决定所要选择的职业发展道路,选择自己要学习的内容,找准自我定位。员工需要不断磨炼自己的技能与专识,变得更加以客户为中心、更敏捷,并具有更强的适应力,在工作与个人层面上不断成长。在这种良性循环的驱动下,每一位员工都会变得更有价值,成为企业转型旅程中职业发展的主人。

3.3 “软硬结合”,注重内容设计、学习体验

学习和人才培养是电力企业转型发展趋势中最受关

注的挑战。企业管理人员要意识到技术、环境、工作实践和商业模式的变化不断提高着人们对终身持续学习的需求。在人才培养过程中要以更人性化的方式帮助员工学习与成长,注重内容设计与学习体验。将工作和生活更紧密地结合起来,将学习的责任意识由人力资源部门扩展至企业中的其他领域,并设法将日常生活中的学习方法带到工作环境中。目前电力企业技能人才队伍老中青情况普遍存在,要根据电力企业的实际情况,针对不同专业、不同年龄段人群采取差异化的培养模式与内容。

移动互联网时代“学习方式”正在向三个趋势发展:学习与工作更加融合,学习变得更加个性化,学习正在慢慢变成终身模式。这需要企业营造鼓励持续性学习的文化,利用相应的激励保障措施驱动员工充分利用学习机会,专注于帮助员工识别和开发新的技能。为顺应这种趋势,企业的人才培养模式、供给模式、发展模式已经跟传统时代相比有了根本性变化。在这个根本性变化中,对技能型人才的创新性、实践性需求日渐渗透到人才培养各个环节。技能型人才的培养需要产业上下游企业之间通力合作,用生态化的思路培养人才,形成产学研的良性互动,形成完整的技能型人才发展生态体系,才能够有效解决当前所面临的人才匮乏等一系列问题。

3.4 搭建便捷学习平台,学习随时随地

随着人们终身学习、随时学习的行为成为主流,多元化的、满足个性化的知识定制服务成为大势所趋。互联网也成为越来越多的人习惯获取学习资源并展开学习的重要渠道。传统的培训模式正逐步演变为数字化学习平台,从多方面支持技能人才的专业技能培养。便捷的学习平台正成为驱动未来学习发展的一股不可小视的力量。

数字化平台的搭建能够有效地打破空间地域的限制,技能人才培养需要数字化技术的有效支撑,电力企业要从数字化学习方式的角度,时刻关注最新数字化技术对人才学习与发展的驱动作用,通过更智能的技术应用(自适应、虚拟现实、模拟系统),围绕员工的学习需求,利用多元化的技术手段提升学习效率。

4 结束语

在实现碳达峰碳中和的道路上,能源电力行业必将承担主力军的作用。在能源生产端实现清洁替代,逐步把以煤炭发电为主改变为以太阳能、水电等清洁能源为主,在能源消费侧逐步实现电能替代,以电能为中心,电力系统为平台,清洁化、电气化、数字化、标准化为路线,构建清洁低碳、安全高效的能源体系。发展方向的转变必将带来技术的发展改变,这就需要电力企业转变技能人才培养思维。如果没有相应数量的技能型人才的支撑,势必会阻碍电力企业转型的脚步。

新时期,对电力技能人才能力要求有所改变。电力企业更要转变思维,结合未来技术的发展趋势,制定动态的技能人才能力标准,根据业务需求,做好技能型人才的职业规划体系,设计技能人才培养学习内容,注重学习体验,提供便捷的学习方式,为技能人才的终身学习提供便捷条件。学习是人的本能,终身学习是一种不可或缺的能力。对于技能人才来说,必须提高知识技能,增强抗风险能力,要始终保持学习的状态。物竞天择,适者生存,在我们这个时代更显得重要。只有活到老、学到老才能使自己不断适应社会发展的需要,才能适应公司转型的发展需要。

电力企业对我国的经济发展有着重要的影响。新时期下,电力企业更要注重技能型人才的培养。尤其要注重先进培育,以高层次技术人才、专家型人才及公司紧缺型生产人才为培养重点,根据企业实际情况,采用人性化措施,有针对性地加强对技能型人才的培养,积极创新,从多个角度培养技能型人才,全面提升电力企业技能型人才的数量和质量,促进优秀员工向技术技能方向纵深发展,为提升电力企业的核心竞争力做贡献。

参考文献

- [1]查显光,吴俊,戴威.电力企业在新型电力系统构建下的人才培养策略[J].企业文化(中旬刊),2021(11):82-83.
- [2](以)尤瓦尔·赫拉利.未来简史——从智人到智神[M].北京:中信出版社,2017.
- [3]李红霞.电力企业技能人才培养的制约因素及其实现路径[J].智库时代,2020(04):64-65.
- [4]张爱军,张茂清.新时期电力企业高技能人才培养体系构建实施[J].企业管理,2018(S2):14-15.
- [5]李海平,王卫峰,李伟.新时期电力企业职工队伍建设的探索与实践[J].时代报告,2018(10):178.
- [6]蒋翀,邢红霞,王云舟.电力企业人才多维培养模式整合分析[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(11):106-108.
- [7]罗高旺.提高电力企业技能培养实效性的探索[J].广西电业,2022(04):32-35.
- [8]陈思未.电力企业应用型人才培养创新策略[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(07):116-118.

作者简介:刘嘉羽(1993-),女,汉族,山东泰安人,硕士研究生,工业工程助理工程师,研究方向:教育培训人才开发。