



近年来,国网宁波供电公司深入推进产业工人队伍建设改革工作,顺利入选宁波市2022年“幸福共同体企业领头雁行动”培育名单,成为幸福共同体企业领头雁单位,并获得2022年新时代浙江产业工人队伍建设改革突出集体荣誉称号;公司相关产改典型经验作为浙江省电力唯一项目获“2023年国网电网有限公司产业工人队伍建设改革示范项目”称号。

日前,国网宁波供电公司员工在110千伏兰江变电站开展为期40余天的全站保护测控装置改造工程,该工程由领航、启航学员首次全过程自主完成图纸设计、电缆铺设、屏柜安装、保护调试等环节,确保核心业务“自己干”“干得精”。一直以来,国网宁波供电公司依托劳模创新工作室,创新构建“启航—领航—蓄水池”三段式“进出站”人才培养体系,深入推进产业工人队伍建设改革,进一步加强专家人才评选、劳模工匠塑造、优秀青工储备力度,有效解决产业工人培养难、发展通道受限、高技能人才结构失衡等迫切问题。



兰江变电站综自改造青年员工全过程自主实施

## 把好“四道关卡”， 搭建人才培养新高地

为实现青年员工的进阶式培养,国网宁波供电公司深入实施三段式“进出站”培养模式,通过“进站关、过程关、出站关、成才关”四道关卡,引导员工成长成才。在“进站”阶段,入职3年内的员工,自愿申请报名后可进入“启航”站;入职10年内的员工,符合相应准入条件后自愿申请可进入“领航”;全体员工,符合准入条件后自行申报,人资部门审核通过后,可进入“蓄水池”。

公司职工潘庆身兼变电检修劳模创新工作室继保团队带头人、新员工技术导师、高校电气专业企业导师等多重角色,积极发挥“传帮带”作用。他为徒弟们量身定制了成长计划,让他们尽快具备过硬的业务能力和专业素养。“我们要以一丝不苟的工作态度,在专业领域精益求精,不断传承劳模精神、劳动精神、工匠精神。”潘庆在实训室对学员说道。这是该公司在“进出站”培养“过程关”中的一个缩影。在员工“进站”后,由其所在工作室劳模工匠担任技术导师,由其所在单位支部书记担任思想导师,围绕岗位贡献、能级水平和创新业绩“三维度”评价体系,为员工制定培养方案并跟踪落实,共同努力培养政治正确、技术过硬的新时代产业工人。

在钱海军劳模创新工作室中同样也有一位优秀的导师,他就是浙江省电力公司劳模何整杰。他长期从事变电检修和高压试验工作。他立足本职岗位,不断学习前沿技术,积极参与科技创新、金点子、群创、科技论文交流等活动。他在日常工作中,言

传身教,毫无保留地将自己的工作经验和专业技术传授给青年员工。他的徒弟邵理超和田益峰,已成功取得了变电检修专业技师资格。

8月5日,入职5年的青年职工曹煜在“甬电知乎”平台“启航—领航—蓄水池”模块填写创新业绩,最终“三维度”评价总分达到81.21分,顺利完成领航阶段培养任务,可申请出站。在“进出站”的培养进程中,公司制定了严格的“出站”标准,启航达到准出标准后予以出站。领航和蓄水池实施动态管理,建立淘汰机制,按照“三维度”进行评价。领航阶段排名靠前出站进入蓄水池,领航阶段连续两年排名后5%即退出。人才蓄水池每年动态蓄水,未被成功推荐员工退回领航阶段。

经过启航、领航“两级”培育的优秀人才,都将纳入公司人才培养发展通道,与公司劳模、技术、技能和管理职业发展通道有机结合。“进出站”脱颖而出的员工,也将作为重要岗位的储备力量,作为评先争优、星级员工、专家人才、典型选树的重要依据。通过“成长”关,实现人才纵向横向无障碍流通,最大程度发挥人才潜能。



核心任务攻关现场

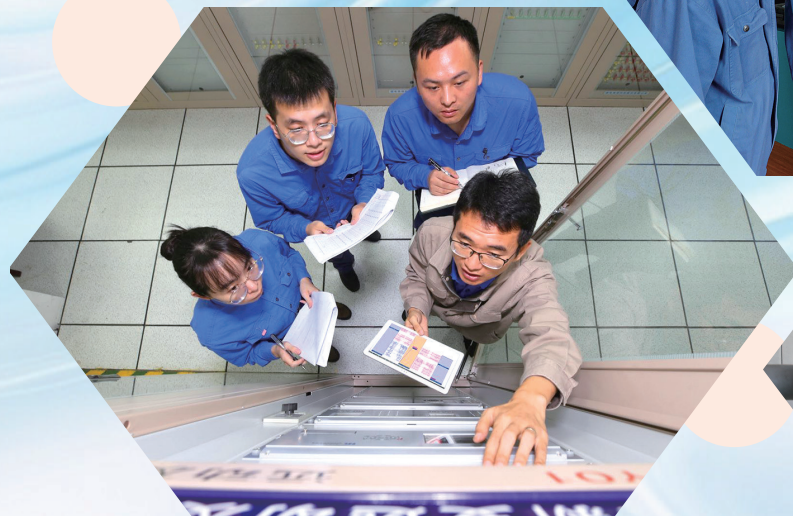
# 创新『进出站』培养模式 助力新时代人才培育

## ——国网宁波供电公司产业工人队伍建设改革纪实



钱海军劳模创新工作室创新工作交流研讨

港城工匠罗立华团队授课教学



潘庆在继保实训基地为青年员工讲解保护原理



曹勇参与浙江省电力变压器检修监测技能竞赛

## 破解“三道难题”，塑造科学发展新路径

在三段式“进出站”培养进程中,公司根据员工成长规律,设定了不同的培养目标。启航阶段引导员工快速达到岗位技能基本要求,符合规定条件标准后“出站”。领航阶段注重员工技能培养和科技创新,加速员工培养进程。蓄水池阶段侧重员工多维发展,为公司培养专业型、管理型的高端人才。

为科学评估员工成长的情况,公司从岗位贡献、能级水平、创新业绩三个维度出发,设立考核积分标准,

全方位衡量员工素质,实现跨专业、跨单位的人才选拔。岗位贡献考评员工本职岗位履职尽责情况,以全员绩效为基础,由各部门(单位)自行制定考核标准,对员工工作表现进行排名;能级水平考评岗位技能精湛程度,以岗位技能标准为指导,将员工能级由低到高分级;创新业绩评价创新创效能力,包括科技及管理创新、技艺革新、授权专利、论文及专著、个人荣誉等9个类别,实行单项积分封顶制。以逐年累计的方式进行动态

考核,通过数据分析,调整员工培养策略。

定期汇总考核结果数据,作为公司岗位调整、职务晋升、专家人才选拔、劳模工匠评优评先等工作的重要参考依据。启航和领航由基层单位自行培养、应用,人才蓄水池由上市公司统一管理,打通职业发展通道,盘活人才资源,提升人才当量,为公司储备和培育更多专家人才、先进典型、青年人才。

## 激活“人才引擎”，增添企业发展新动能



2023年配网不停电作业技能群英赛

“进出站”培养模式实施以来,形成了以蓄水池为引领、领航为支撑、启航为补充的人才梯队格局,为企业高质量发展提供强有力的人才支撑。目前共有580人进站,119人在启航阶段出站,6人在领航阶段出站,现有启航阶段319人,领航阶段261人。启航、领航、蓄水池培育的优秀人才,都将纳入企业人才培养发展通道,作为重要岗位的储备力量。领航阶段中近70%已经成为班组长、工作负责人或管理人员。

通过“进出站”培养模式,产业工人技能水平持续提升,先进典型不断涌现。2022年,公司检修中心青年员工曹勇,被选派参加2022年浙江省电力变压器检修检测技能竞赛。作为曹勇的师父、浙江省五一劳动奖章获得者赵鲁臻,第一时间帮曹勇分析比赛规则,制订详细的训练计划,并把竞赛项目细分成多个小项,详细解说每个小项的注意事项。最终,曹勇在

比赛中取得了个人第一的成绩,实现了“劳模身边再出劳模,能手身边再出能手”。在这里成长起来的青年创新人才,都逐渐成为了各自专业的骨干,在岗位上发光发热。截至目前,已有1名导师获评浙江省五一劳动奖章,10名学员获浙江工匠,15名学员获宁波工匠。多名学员参与省市级技能竞赛,2名获浙江省“金蓝

领”、14名获宁波市“首席工匠”、21名获宁波市“技术能手”称号。通过“三维度”积分体系激励,广泛激发职工创新热情,导师带学员共同揭榜攻关、创新研究。近两年来,企业取得了浙江省青年创新创业大赛银奖、国网公司优秀职工技术创新成果奖、浙江省科技进步奖、宁波市科技进步奖等多个奖项,为公司发展注入强劲动力。

以变电检修劳模创新工作室为例,该工作室通过开展科技创新“导师揭榜、团队破题”攻坚机制,打造国内首个电力全自动化试验室。“油样进,报告出”通常只需要60分钟,看似只把各个环节简单地串联,但研发之初,摆在研发团队面前的却是多类型设备关联性弱、自动化运行可靠性差、试验数据利用率低等实实在在的难题。为了这流程的60分钟,导师牵头负责发挥“领头雁”作用,学员担任各环节负责人,制定专项项目方案。团队泡在试验室里400余天,

小到设计取样容器的形状,大到攻破平台建设技术壁垒,逐一理顺。最终实现试验自动化、数据共享化和研判智能化,逐步推进检修管理转型升级。

不仅如此,国网工匠范雪峰也是公司科技创新的代表人物。在他的带领下,信通公司创新工作室创新团队成功研制出在国内乃至国外电信行业内首创的光纤芯远程交换机器人系统。至今,该机器人系统已获得国际、国内专利24个,进入美国、日本和澳大利亚的海外专利已经授权。产品在浙江电网广泛应用,并推广至国网河南、江苏电力及南网海南公司等10多个省级电力公司,应用的通信站数量已达到1125个,应用情况取得良好反响。

下一步,该公司将在“启航—领航—蓄水池”三段式“进出站”人才培养体系的基础上,着力谋划劳模工匠学院,整合公司现有人才评价中心、劳模工作室、实训基地等资源,尝试联合宁波工人大学等外部高校力量,通过校企合作、产教融合,建设符合电力行业发展需要和人才需求的产业工人培养基地,努力让劳模工匠学院成为公司劳模工匠精神传承、人才培育发展、学习培训交流的新平台,持续推进新时代工匠人才培养进程。

■本版撰稿:唐瑾瑾 单宋佳 潘裕 李妍昊 姜映雪



变电检修劳模团队打造国内首个电力无人油化试验室