

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、优秀青年储备力度,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。



核心任务攻关现场

创新“进出站”培养模式 助力新时代人才培养

——国网宁波供电公司产业工人队伍建设改革纪实

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

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“首席工人”、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。

通过“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监测技能竞赛。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

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油化实验室。“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、试验数据利用效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。团队泡在实验室里400余天,

■本版撰稿:唐瑾瑾 单宋佳 潘榕 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

