

# 育匠心，强匠技，树匠才

## ——国网山西省电力公司“工匠计划”培训工作方案

### 一、实施背景

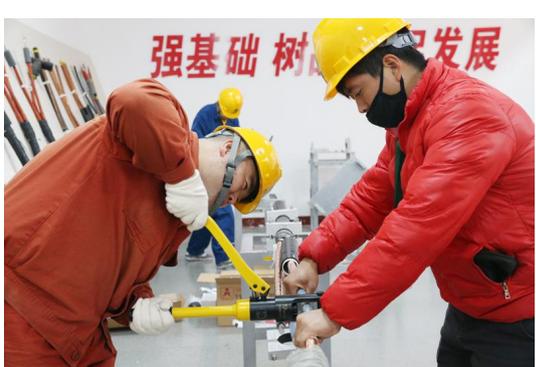
国网山西省电力公司(以下简称“省公司”)“工匠计划”紧密围绕国网公司建设具有中国特色国际领先的能源互联网企业发展战略,深入落实山西省“人人持证、技能社会”人才工作要求,打造与战略要求相匹配的一流技能人才队伍,通过实施人才培育四大工程(技能精英培育工程、全员素质提升工程、人才评价激励工程、培训资源升级工程),从能力细分、评价标准、绩效机制、培养路径四个维度,构建“山西特色”高素质人才培育体系,广泛提升全员岗位技能水平。



开班典礼

自2019年开始,国网山西省电力公司全力推进“工匠计划”工程,大力弘扬工匠精神,积极培育技艺精湛的技能人才,破解亟待解决的工作难题,树立上下公认的技术权,广泛带动,共同提高,积极营造“尊重人才、渴望人才、努力争先、精益求精”的良好氛围,为建设一流能源互联网企业、培育优秀技能人才队伍提供有力支撑。初心为终、匠心为用、守正笃实、久久为功,学院作为此次“工匠计划”工程唯一承办单位,在省公司的正确指导下,技能人才培育工作翻开

了崭新的篇章。



培训现场

## 二、主要目标

计划实施三年来，学院紧紧围绕全面提升技能人才队伍素质的“工匠计划”实施工程工作思路，紧密围绕省公司“高严细实新”五字工作要求，全力推进“工匠计划”，本着“传授知识、传业解惑、传承技艺、传递精神”的宗旨，弘扬工匠精神，培育技艺精湛的技能人才，破解亟待解决的工作难题，树立上下公认的技术权威，广泛带

动，共同提高，积极营造“尊重人才渴望人才、努力争先、精益求精”的良好氛围，为建设一流能源互联网企业、培育优秀技能人才队伍提供有力支撑。学院以培育优秀技能人才为目标，创新人才培养方式和培养路径。计划实施三年来，继电保护、信息技术、电气试验、输电运检、电缆运检五个专业集中培训及资源开发工作已全面启动。初心为终、匠心为用、守正笃实、久久为功，学院技能人才培养工作翻开了崭新的篇章。

### 三、实施过程

自2019年开始，省公司“工匠计划”精英团队选拔培训考核工作由学院三地共同承办。2019、2020两年完成了输电运检、继电保护、电缆运检、电气试验、信息技术五个专业的“工匠”培训考核和技能精英选拔工作，共选拔出31名工匠导师和409名工匠后备人选，搭建了“工匠计划”网络平台，共举办专业培训班30余期，累计培训2000人次。

#### （一）制度设计技能人才成长“新通道”

1、**创新人才选拔方式。**由“以评为主”向“赛评结合”转变，突破传统人才选拔思路，提升实操类考试比重，设置导师现场出题环节，增设学员技能展示考试科目，侧重生产现场实操能力，持续提升技能人员专业水平，在竞争中不断发掘有潜质的技能骨干力量。

2、**创新人才评价标准。**参照国网专家人才评价考核要点，注重个人绩效与基层工作履历，统一制定技能人才量化评价标准，明确人才考核内容，对工作绩效、荣誉贡献和竞技水平等方面进行综合评判，构建全新技能人才考评体系，实现技能人才评价全省“一个尺度”，各级“兼具特色”。

3、**创新人才激励模式。**制度设计技能人才激励方式，出台最高

规格的人才激励政策，大幅提升人才吸引力。物质激励方面：参考专家人才待遇标准，发放一次性奖励，同时在聘期内按年进行考核奖励；精神激励方面：在公司评先选优和人才评比中给予加分；政治激励方面：与员工个人职业晋升相关联，在职员职级方面予以优先考虑。统筹设计，多措并举，营造积极向上的成才环境。



现场交流座谈

## （二）系统构建技能人才培育“新体系”

1、创新构建培训核心知识体系。明确“上接国网、下接基层”的工作思路，严格依据国网技能等级评价和岗位培训规范标准，充分结合公司专业需要，汇集全省优秀人才力量，开展核心知识体系梳理，做到知识脉络清晰、专业重点突出、知识点全面覆盖、侧重基层应用。

2、创新构建培训测试应用体系。以省为主体，先行开展五个专业的题库、课件等培训资源开发，并逐步向用电计量、客户服务等专业扩展。各单位在分级应用的同时按需使用个性化资源，比例控制在省级80%、个性化20%；变“考书”为“考知识点”，员工通过门户网站直接进入网络大学在线答题，考试结果与成绩分析实时呈现，实现考试出题、系统自动评分与结果反馈“一键式”管理。在公司范围内全面推广在线考试功能，做到“上至领导干部，下至基层班组”均可同步使用。

3、创新构建“三端合一”平台体系。引入互联网、大数据思维，

在“移动端”（门户网站）、“网大端（网络大学山西分院）、“移动端”（手机APP）搭建“工匠计划”平台，实现数据互通共享，满足青年员工学习习惯，有效提升学习效率。

## 四、保障条件

**1、顶层设计，制度推动。**推动落实技能人才培养、选拔、激励和使用新模式，自上而下，逐级深化应用。定期开展各层级人才考评，考核结果与员工绩效评比挂钩，推进考核常态化长效化，有效促进技能人才专业技能水平持续提升。

**2、核心团队，重点突破。**直面一线工作难题，解决“厂家综合症”等具有代表性的突出问题，学院专门组建以工匠导师、工匠后备人选、资深专家为班底的省市县三级课题团队，广泛吸纳专业管理和一线班组骨干力量，集中发力，共享智慧，开展课题攻关。

**3、培育典型，树立权威。**全面梳理公司人才资源，发挥典型榜样的示范带动作用，重点培养“技术上一锤定音，专业上独挡一面”的技能人才，逐步建立省市县三级技术权威梯队。

**4、鼓励竞争，打榜夺魁。**设立“工匠榜”，倡导竞争理念，从工作任务、工作要求和竞争条件三个方面明确“打榜”标准。对“立榜”和“打榜”员工给予加分奖励，营造“学工匠、比工匠、当工匠”的良好氛围。

## 五、成果、成效及推广情况

### （一）构建一体化人才激励机制

**一是深化多维激励。**各级工匠人才享受相应职员职级薪酬待遇（国网公司级享受2-4级，省公司级享受3-5级，地市公司级享受4-6级，县公司级享受5-7级）；公司各类评先选优活动对工匠人才予以优先考虑；落实国网公司加快人才高质量发展文件精神，推进领

导职务、职员职级、专家人才三条通道并行互通、员工多元发展的职业成长体系建设；实行三年一聘期，鼓励技能人才扎根基层，对连续当选工匠的技能人员薪酬待遇滚动上浮一级。

**二是推行学习积分制。**围绕学习评价、年度评价、业绩评价三个重点，强化积分结果应用，对优秀学员授予各级工匠人才称号；结合青年人才托举工程，授予一定比例的青年工匠人才称号，让优秀青年技能人才感受到组织的认可和重用。

## **（二）构建技能人才培养模式**

**一是创新“六维”培育方向。**从补齐三个短板（缩短与先进公司的差距、摆脱厂家依赖综合症、提升工作中的明显短板），强化两个核心（核心理论知识、核心专业技能），打造一个优势（山西公司生产现场经典案例经验传承）六个方向，共梳理专业问题清单 280 项，针对性制定工匠课程 150 项，实现企业需求与个人能力的高度一致。

**二是注重问题导向。**学生“带着问题来”，导师“对着问题讲”，配置国网系统最优导师资源，开展“驻厂+驻场”实践学习。对接现场实际需求，设置专项技能提升培训方案，培训考试通过率达到 90%。

**三是坚持以用为本。**发挥技能人才示范带动作用，鼓励各级工匠主动承担教学授课、课题研究、技术创新；成立柔性攻关团队 11 个，解决生产技术问题 34 项；搭建高技能人才传帮带平台，做优技能专家工作室，促进技能人才经验传承、成果转化。



### 成果资料

“工匠计划”实施以来，共培育覆盖五大核心专业的省公司级技能精英 409 人（其中 30 岁以下青年技能骨干 71 人），地市级技能精英 1250 人。选拔首批晋电工匠 10 名，全部享受五级职员薪酬待遇，人均年收入增加 8 万元左右；工匠人才评先选优率达到 100%；五名工匠获得 2021 年度省公司级劳动模范、先进工作者等荣誉称号。工匠团队在 2020 年全国信息安全攻防竞赛中，获得全国团体第一名，在 2020 年山西省电业职工技能大赛上包揽五个专业团体一、二、三等奖和个人前三名。通过持续努力，山西公司人才竞争力有了阶段性提升，“工匠计划”让企业和个人实现双赢。

## 六、体会与思考

近年来，省公司高度重视技能人才、工匠人才培养，大力推行人才强企战略，创新实施“工匠计划”，并将“工匠计划”列入“8+4”重点工作部署。此次“工匠计划”技能精英团队培训和考试工作，是公司坚持人才优先发展，厚植人才发展优势，是推动公司“工匠计划”人才战略落地，提升精英团队人才培育工作质量，积极构建“山西特色”高素质人才培育体系的重要保障。

实施“工匠计划”，是公司人才战略的创新举措，对人才队伍建设起到里程碑式的重要意义。下阶段，学院将在制度体系建设、培训

资源开发、技能人才培养等方面加大工作力度，以点带面，由试点专业向所有专业，由电力公司层面向基层推广延伸，持续推动技能人才培养建设。“工匠计划”将进一步覆盖延伸到县公司层级，并且通过两到三年时间，将学习路径体系全部搭建完毕。我们相信，认准方向，久久为功，经过持续机制完善，电力行业生产一线技能人员学技术、比技术的人才氛围将更加浓厚，更多专业领域“一锤定音”的高端紧缺人才将得以涌现，人才队伍发展一定会前景光明。