

高质量发展视域下青年人才培养新模式探索

韩 静

国网上海市电力公司党校（培训中心） 上海 200000

摘 要：在高质量发展和世界一流企业建设的背景下，上海市电力公司聚焦青年人才成长需求，创新设计“三张地图”培训体系，构建了以学习地图、运营地图、评估地图为核心的培养新范式。该体系通过岗位实践与业培融合、项目制实践、小班教学及专题培训等形式，实现专业技能与岗位胜任力的深度耦合。本文系统阐述了以“学习地图、运营地图、评估地图”为核心的青年人才培养新范式的构建路径，突出了业培融合、项目制实践及小班教学等多元方法在促进青年人才专业技能与岗位胜任力深度融合方面的关键作用，揭示了该模式在高质量师资协同和精细化培训管理方面的创新价值，并提出通过持续创新教育模式，助力青年人才在国家电网战略转型中发挥创新引擎作用，为电网企业人才培养模式创新提供可复制实践样本。

关键词：青年人才；培养模式；高质量发展

1 高质量发展视域下青年人才培养模式创新的必要性

青年人才是企业发展的生力军与创新源动力，其培育机制的创新与优化，是国家电网有限公司（以下简称“国网公司”）实现从规模驱动向创新驱动转型、夯实高质量发展根基的战略基石。对于身处能源革命前沿、肩负着践行“双碳”使命与建设国际领先城市电网重任的上海市电力公司而言，构建一套适配新型电力系统建设需求、能够精准赋能青年人才的培养体系，更是一项关乎企业未来核心竞争力的核心支撑工程^[1]。在高质量发展视域下，传统以知识灌输、标准化授课为主的培养模式，在应对复杂性、动态性和交叉性日益增强的业务挑战时已显疲态，难以满足对复合型、创新型、实战型人才的迫切需求。上海市电力公司通过创新构建“学习地图、运营地图、评估地图”三位一体的系统性培养机制，不仅精准破解了传统模式下学习路径不清晰、培训与岗位实践相分离、评估反馈不合理等长期存在的结构性矛盾，更为打造一支能够支撑企业战略落地、具备国际视野与创新能力的技术与管理人才梯队，提供了清晰可行的战略路径，成为电网企业实现高质量人才供给的关键突破口^[2]。

1.1 传统模式滞后：体系短板制约效能发挥

上海市电力公司始终以建设高素质人才队伍为核心目标，通过全面贯彻国家电网公司教育培训工作部署，系统推进思想政治建设与教育培训体系优化，持续提升人才培养效能。然而在新型电力系统加速建设的背景下，传统“灌输式”

培养模式已暴露出短板，其课程设置与新型电力系统建设需求脱节，标准化教学忽视学员个体差异，导致青年人才知识更新滞后于技术迭代；培训场景局限于课堂讲授，缺乏现场实践与案例剖析，造成学用分离；评估机制重形式轻实效，难以量化能力提升效果^[3]。这种培养机制不仅无法满足高质量发展视域下对跨专业复合型人才的需求，更加阻碍了人才储备与战略转型的协同发展。

1.2 战略转型驱动：能力重构催生体系创新

在“双碳”目标引领下，电网企业核心竞争力加速向技术创新与生态构建转型。青年人才需具备复杂场景处置、多主体协同等新型能力，但传统培训在知识传递效率、实践转化深度等方面存在显著不足。上海市电力公司作为国网战略实施的重要窗口，亟需通过培养体系创新破解发展瓶颈：一方面需强化技术标准、异常处置等硬技能训练，另一方面需融入数字化思维、绿色能源理念等软实力培育。只有构建适配新型电力系统的人才培养范式，才能实现个人成长轨迹与企业战略蓝图的精准耦合。

1.3 机制优化突破：闭环生态激活成长动能

传统人才培养机制因课程滞后、资源分散、学用脱节等问题，难以支撑新型电力系统建设对复合型人才的需求。上海市电力公司创新构建“需求锚定-动态培养-成效反哺”闭环机制的必要性在于：一是破解资源低效整合与需求响应迟滞的痛点；二是打通知识向价值转化的核心链路；三是实

现人才培养与国网战略的动态适配。具体实践中，统筹内部专家组建教研团队，联合沪皖实训基地搭建实践平台；以三年计划实施项目制实战训练，通过“老带新”强化技能迁移；建立覆盖培训全过程的考核体系，将学习成果与岗位绩效深度挂钩。该模式通过精准需求对接、深度场景融合、科学成效反馈，构建“业务驱动能力升级、人才反哺发展”的生态闭环，为电力行业人才培育转型提供可复制的实践范式。

2 青年人才培育新模式的具体实践路径

精准赋能高质量发展所需的青年人才，上海市电力公司经过深入调研与周密设计，创新构建并全面实施了以“三张地图”为核心逻辑的青年人才培育新模式。该模式中，学习地图着眼于“学什么”和“为何学”，系统构建了从基础到前沿、从理论到实践的知识能力图谱，为青年人才绘制了清晰的成长阶梯；运营地图着眼于“如何学”和“如何教”，创新了培训的组织形式、教学方法与资源载体，通过多元化、场景化的教学策略激发学员的主动学习动能；评估地图着眼于“学得怎样”和“如何改进”，建立了贯穿全程、闭环驱动的评价与反馈机制，围绕核心培养任务动态校准供需匹配，精准衡量培训成效并驱动体系持续优化。这三者并非简单并列，而是环环相扣、相互支撑，共同构成了一个目标清晰、路径明确、效果可溯的青年人才精细化培育闭环系统，其总体思路如图所示。



图 1 总体思路

2.1 学习地图：模块化培养体系的整合路径

在高质量发展的背景下，青年人才的培养不仅关注其专业技能的提升，更强调综合素质的全面发展。学习地图作为人才培养体系的重要组成部分，旨在通过系统化的课程设计，帮助青年人才在理论学习与实践应用中实现自我提升。学习地图的构建围绕四大模块展开：公共博雅课堂、专题培训、老班长专业课堂和项目制实践。公共博雅课堂通过多元

化课程，涵盖党史党建和前沿电网技术，促进人才人文素养的提升；专题培训则聚焦电力工程师的职业发展，系统传授相关技术标准和组织实施能力；老班长课堂邀请经验丰富的老班长分享实战案例，帮助青年人才更好地理解和应用所学知识；项目制实践则通过真实项目的参与，培养人才处理复杂工作任务的能力。通过“理论输入-经验转化-实战验证”的联动，形成知识积累与能力输出的平衡，既强化专业技能的纵深发展，又促进创新思维与复杂问题解决能力的横向拓展，为复合型人才培养提供系统性支撑。

2.2 运营地图：立体化培训模式的创新实践

在当今快速发展的企业环境中，培训模式的创新是提升人才素质的重要途径。运营地图围绕线上线下结合、大课堂大咖式、小课堂训练式和特色项目实践四大培训形式展开，旨在满足不同学员的学习需求。线上线下结合的形式使人才能够灵活地选择学习时间和方式，提升学习的积极性；大课堂大咖式培训则邀请行业专家分享实战经验，为学员提供高水平的知识交流；小课堂训练式则强调个性化，通过小班教学确保每位学员都能获得充分的关注与指导；特色项目实践则通过真实项目的参与，帮助青年人才将理论知识转化为实际能力。多元化的培训形式通过学习场景重构与参与主体赋能，不仅增强了学习的丰富性和深度，也激发了青年人才的自我驱动力，推动知识成果向业务价值的有效转化。

2.3 评估地图：闭环式评估体系的构建方法

在青年人才培养的过程中，建立“过程-成果-价值”的三级评估地图至关重要。评估地图通过授课效果评价、学习成果展示和培训总结固化等核心任务，确保培训质量和效率达到最优水平。授课效果评价为青年人才的学习质量提供了反馈，帮助企业及时发现并解决教学中存在的问题；学习成果展示则为学员提供了展示自我和相互学习的机会，促进了知识的巩固与深化；培训总结固化通过系统分析培训过程中的各个环节，为后续培训提供经验借鉴和改进方向。评估地图构建 PDCA 的闭环管理机制，通过大数据分析技术精准定位能力短板，实现培训内容与岗位需求的动态校准。在此基础上形成“诊断-分析-评估-优化”的上升体系，实现培训供给与人才需求的结构性匹配，更能构建起支撑战略落地的能力保障体系，驱动青年人才完成从技能习得到价值创造的能级跃迁，使其具备动态适应新型电力系统建设需求的核心素养^[4]。

3 青年人才培养新模式实施后取得的成效

依托“三张地图”培育新模式的实施，上海市电力公司在青年人才培养中实现三重突破：以闭环机制破解学用脱节困局，以业培融合重构协同创新生态，以科学评估驱动培养体系持续进化，为电网企业青年人才培养转型提供了可复制的示范样板。

3.1 实践驱动能力跃迁：岗位练兵突破学用壁垒

“项目制”实践与三年滚动培养计划的紧密结合，将培训课堂直接延伸至施工现场、设备安装调试一线、技术攻关前沿等最真实的业务场景。青年人才在参与具体的变电站智能化改造、配电自动化系统建设、用户侧能源管理系统集成等项目过程中，不仅掌握并应用最新的技术标准与安全规程，更在应对现场突发异常、优化施工方案、协调多方资源中，锤炼了复杂场景下的应急处置能力和系统决策能力。各基层单位普遍反馈，经过该模式培养的新员工和技术骨干，在分配到岗后表现出更短的适应周期和更强的独立工作能力。他们在复杂任务协作中展现出清晰的系统思维和主动担当意识，技术方案的落地执行效率与跨部门、跨专业的团队协同效能得到同步增强，为新型电力系统的稳定运行与迭代升级储备了一批宝贵的、经过实战检验的技术骨干力量。

3.2 融合构建协同生态：业培联动催生创新势能

新模式成功打破了业务部门与培训部门之间的职能壁垒，促成了“业培深度融合”的协同新生态。业务部门从培训的“需求方”转变为“共建方”，深度参与到培训的全流程中：技术专家主导或参与开发基于真实案例的标准化案例库；一线资深员工担任“驻点导师”，在项目实践和小班课堂中提供贴身指导；传统的“师带徒”机制被注入新的活力，在设备深度调试、复杂线路检修等核心技能传承环节发挥了不可替代的作用。此外，沪皖联合实训等跨区域实践平台的搭建，促进了不同电网环境、不同管理模式经验的交流与碰撞，使得青年人才在跨专业、跨地域的协作中，展现出更优的技术整合能力与解决方案创新思维。这种源自业务、服务业务的培养生态，有效加速了组织知识的沉淀、共享与创新，为电网的智能化转型与新兴业务的拓展提供了持续的人才动能。

3.3 体系贯通培养闭环：三维地图重塑成长轨迹

“三张地图”作为一个整体，系统性重塑了青年人才的成长轨迹。学习地图提供的阶梯式、模块化课程体系，结合

运营地图的分专业小班化教学与线上线下混合式学习，实现了对青年人才的个性化、精准化赋能，满足了其多样化的成长需求。评估地图建立的“过程跟踪-成果显化-档案管理”全链条机制，则如同一个持续的“校准仪”和“助推器”，通过持续的反馈与激励，形成了“学习-实践-评估-改进”的良性提升闭环。特别是公共博雅课堂与老班长专业课堂的协同推进，实现了“技术硬实力”与“人文软实力”的同步滋养，有效培育了青年人才的工匠精神、创新意识与家国情怀。这套体系化的支撑，不仅加速了个体人才的成长，更从整体上为上海市电力公司构建结构合理、能力完备、富有活力的复合型人才梯队，提供了稳定而强大的体系化保障。

4 总结与展望

在高质量发展的时代视域下，构建并持续优化一套能够精准适配新型电力系统建设需求、有效激发青年人才创新活力的培育体系，已成为所有电网企业实现战略升级与可持续发展的核心抓手。本文基于上海市电力公司的创新实践，阐述了“学习地图、运营地图、评估地图”三位一体培训新范式，通过为青年人才绘制清晰的成长导航即学习地图、设计高效的赋能路径即运营地图、建立精准的反馈调节机制即评估地图，成功地构建了全链条、闭环化、精细化的人才培养运作系统。该模式的核心价值在于，它实现了培养目标与战略需求、学习内容与岗位能力、培训效果与价值创造的多维精准对接，从而全面促进了青年人才在专业深度、实践广度与综合素养上的多维协同发展。

展望未来，随着能源技术的革命性突破和数字经济的深度融合，电网企业面临的环境将更加复杂多变，对人才能力的要求也更加严格。下一步，应致力于在以下方面进行持续探索与完善：一是进一步深化数字化转型在人才培养中的应用，探索利用人工智能技术实现更精准的学习路径推荐、虚拟仿真训练和能力素质预测；二是拓展跨界培养的广度与深度，加强与高校、科研院所、高科技企业的战略合作，为青年人才创造更多参与前沿技术探索和跨界创新项目的机遇；三是强化国际化视野的培育，通过国际交流、标准研讨等方式，培养一批能够参与具备国际竞争力的高端人才。

参考文献：

[1] 陆宇东,俞艳静,夏颖.基于“五位一体”机制的前瞻性培训体系的构建及成效——以国网上海市区供电公司为例[J].新西部,2017,(34):59-60+6.

- [2] 戴雅萍, 邱琳, 邱靖, 等. 青年员工成长地图设计与应用——国网上海培训中心青年员工培养模式探索 [J]. 经济研究导刊, 2016, (14): 65–67.
- [3] 赵洪艺, 王庆红, 黄河. 电网企业专业技术人员学习地图构建研究 [J]. 中国管理信息化, 2020, 23(09): 100–101.
- [4] 陈永忠, 邱靖, 邱琳. 打造具有电力特色的培训师胜任特征模型 [J]. 经济研究导刊, 2014, (14): 260–264.