

电力企业政工管理助力青年员工成长成才研究

黄译丹

国网广元供电公司 四川广元 628000

【摘要】本文聚焦电力企业青年员工成长需求，以国网广元供电公司实践为案例，深入探究政工管理在思想引领、技能提升和职业发展方面的关键作用。通过构建“思想赋能—实践赋能—文化赋能”三位一体培养模式，阐述政工管理对青年员工职业认同感、技能水平与创新效能的积极提升成效。研究提出“党建引领、双轨培养、动态反馈”的优化路径，为电力企业青年人才培养提供理论依据与实践参考。

【关键词】电力企业；政工管理；青年员工；成长成才；赋能模式

Research on Political Work Management in Power Enterprises to Support the Growth and Development of Young Employees

Huang Yidan

State Grid Guangyuan Power Supply Company Sichuan Guangyuan 628000

【Abstract】This article focuses on the growth needs of young employees in power enterprises, taking the practice of State Grid Guangyuan Power Supply Company as a case study, and deeply explores the key role of political work management in ideological guidance, skill improvement, and career development. By constructing a three in one training model of "ideological empowerment practical empowerment cultural empowerment", this paper elaborates on the positive effects of political work management on the professional identity, skill level, and innovation efficiency of young employees. The study proposes an optimization path of "Party building guidance, dual track training, and dynamic feedback" to provide theoretical basis and practical reference for the cultivation of young talents in power enterprises.

【Key words】power companies; Political work management; Young employees; Growth and success; Empowerment Model

一、引言

在电力行业智能化转型加速推进的时代背景下，电力行业的发展格局正发生深刻变革，对人才的结构与素质提出了全新要求。青年员工作为企业创新发展的核心驱动力，凭借其对新技术敏锐的接受能力、对新观念包容开放的态度以及勇于探索尝试的冲劲，在电力企业智能化进程中发挥着举足轻重的作用。

国网广元供电公司作为电力行业的重要一员，35岁以下青年员工占比较高，他们的成长与发展直接关系到企业的创新活力、运营效率以及市场竞争力。然而，调研发现部分青年员工在职业发展面临诸多困境。职业迷茫现象较为普遍，缺乏清晰的长期发展目标，工作动力不足。在面对高强度任务时，抗压能力较弱，这不仅影响了工作效率，还对其身心健康造成了不利影响。

这一现象与青年员工所处的成长环境密切相关。在互联网

网时代，信息传播呈现碎片化特征，海量繁杂的信息不断冲击着青年员工的价值观，使他们在价值判断与选择上陷入困惑。同时，电力行业技术迭代迅速，新技术、新设备层出不穷，这对青年员工的快速学习能力以及跨领域协作能力提出了严峻挑战。传统培养模式侧重于单一技能的培养，已难以满足行业快速发展的需求。

政工管理作为企业思想引领与人才培育的关键环节，在青年员工成长成才中具有不可替代的作用。本文以国网广元供电公司为例，深入探讨政工管理助力青年员工成长成才的有效路径，为电力企业青年人才培养提供参考。

二、构建“三位一体”赋能模式：思想、实践与文化的协同驱动

国网广元供电公司围绕“思想赋能—实践赋能—文化赋能”这一核心，构建青年员工三位一体赋能模式，推动思想

引领、技能提升与文化认同协同共进。

2.1 思想赋能：强化政治引领与价值塑造

2.1.1 活动设计与实施

公司依托党支部、团支部等组织载体，开展形式多样的活动。“读书分享会”引导青年员工深入领悟理论精髓，树立正确的人生观、价值观和世界观。“电力发展史沉浸式学习”活动，让青年员工亲身感受我国电力工业从无到有、从弱到强的辉煌历程。以主题团日活动为例，青年员工通过角色扮演的方式梳理电力发展脉络，在“历史场景还原”和“技术难题讨论”环节中，深入理解行业发展历程，激发创新意识与责任感。

2.1.2 效果呈现

公司开展“职业认同感”调查，结果显示青年员工对“电力行业社会价值”的认同度显著提升，多数员工表示愿意长期投身电力行业，将个人发展与国家电力事业紧密相连。同时，青年员工在“岗位责任感”“团队协作意识”等维度的评分明显提高，这表明思想赋能活动有效增强了他们的职业认同与归属感。

2.2 实践赋能：技能提升与项目攻坚结合

2.2.1 培养模式创新

公司实施“双导师制”与“柔性团队攻坚”模式。为青年员工配备技能导师和思想导师，形成“技术 + 思想”双轮驱动的良好局面。组建跨专业青年突击队参与重点任务，促进不同专业知识与技能的交流融合，提升青年员工的专业技能与跨领域协作能力。

2.2.2 典型案例分析

在某电力线路迁改项目中，青年突击队通过“理论 + 实操”集训掌握线路迁改技术。在理论学习阶段，队员们系统掌握线路迁改的核心知识；模拟操作阶段，熟悉迁改流程与常见故障处理方法；现场实操阶段，将理论与实践紧密结合，进一步提升技能水平。最终，项目团队成功缩短迁改周期，为公司赢得了荣誉。

2.2.3 效果呈现

公司统计青年员工技能认证通过率，数据显示高级工认证通过率明显提升，各专业均有不同程度的提高。同时，青年员工在省级技能竞赛中获奖人数增多，这表明实践赋能活动有效提升了青年员工的专业技能水平，为其职业发展奠定了坚实基础。

2.3 文化赋能：榜样引领与团队融合

2.3.1 文化活动设计

公司充分认识到文化对员工成长与企业发展的重要性，以“榜样引领、情感关怀、团队融合”为理念，营造积极的成长氛围。在榜样引领方面，开展“劳模面对面”“青春故事分享会”等活动，邀请行业专家、技术能手分享成长历程、工作心得以及应对困难的策略，激励青年员工立足岗位、追求卓越。在团队融合方面，组织“青年联谊会”搭建交流桥梁，增进青年之间的友谊；开展“户外拓展”活动，借助运气球等团队合作项目，让青年员工深刻体会协作的重要性，增强团队凝聚力。

2.3.2 社会责任实践

公司积极履行社会责任，成立“青年志愿者服务队”，鼓励青年员工投身于社区电力科普、扶贫助困等公益实践活动。在社区电力科普活动中，青年员工耐心细致地为居民讲解安全用电知识，提高居民的安全用电意识；在扶贫助困活动中，他们深入困难家庭，送去温暖与关怀。通过参与这些活动，青年员工深刻体会到自身工作的社会价值与意义，内心的社会责任感与职业荣誉感油然而生。

2.3.3 效果呈现

经过一系列文化赋能举措，调查结果显示青年员工对“企业文化认同感”评分显著提高。多数员工表示公司文化倡导的团队协作精神深入人心，他们愿意为公司的发展全力以赴、贡献力量。同时，青年员工在“工作满意度”“离职率”等关键指标上表现良好，离职率明显下降，这充分表明文化赋能有效增强了青年员工对企业的忠诚度。

三、优化政工管理机制：党建引领、双轨培养与动态反馈的深度融合

在国有企业发展中，政工管理对于凝聚员工力量、塑造企业文化、推动战略目标实现具有重大意义。国网广元供电公司积极探索创新，构建“党建引领、双轨培养、动态反馈”三大机制，实现政工管理与青年员工成长的深度融合，为企业高质量发展注入活力。

3.1 党建引领：强化思想根基与组织保障

党建工作是企业发展的“根”与“魂”。国网广元供电公司

理论学习机制，如同坚韧的纽带紧密连接党组织与团组织，形成强大的思想合力。公司定期开展“党建 + 业务”联学活动，打破党建与业务的壁垒，让青年员工在理论学习中理解业务与党的方针政策的内在联系，更好地将党的理念融入日常工作。

在一次主题团日活动中，该机制的优势充分显现。青年员工与党员骨干携手编写工作流程手册，深入剖析工作流程，梳理廉洁风险点并制定防控措施。党员骨干凭借丰富的经验和坚定的党性为青年指引方向，青年员工以饱满的热情和创新精神为工作增添活力。通过这次实践活动，青年员工的业务能力得到锻炼，思想受到深刻洗礼，廉洁意识深深扎根心中。量化效果显示，青年员工廉洁自律意识显著增强，违纪违规案件大幅减少，企业营造出风清气正的良好氛围。

3.2 双轨培养：专业能力与综合素质并重

国网广元供电公司重视人才培育，聚焦“专业能力 + 综合素质”实施“一人一策”成长计划。对新入职员工，开展“导师带徒”助其快速掌握技能、适应职场；针对骨干员工，开设针对性课程与活动，培养综合素质，部分员工成为技术能手。公司还加大投入，增加员工培训时长，提供高端培训与交流机会，鼓励阅读与技术创新。在此之下，青年员工成果获奖增多，为企业带来显著效益。

3.3 动态反馈：需求导向与持续改进

为确保政工管理贴近青年员工实际需求，国网广元供电公司建立完善的青年员工成长档案，详细记录从入职到成长的全过程数据，包括培训情况、工作业绩、获奖情况等。这些数据如同青年成长的“足迹”，为公司的人才培养工作提供有力依据。

公司定期开展“成长需求调研”，通过问卷调查、座谈会等形式，深入了解青年员工工作中的问题困惑以及自身发展期望需求。针对调研发现的问题，公司及时调整培养方案，

增设关联课程，邀请行业专家开展讲座，为青年员工提供精准有效的指导。

问卷调查显示，青年员工对“培养方案满意度”大幅提高。这充分说明动态反馈机制确保政工管理能根据青年员工实际需求及时调整优化，提高培养效果与质量。通过持续改进，公司不断满足青年员工成长需求，激发他们的工作热情和创造力，为企业培养一批又一批优秀人才。

国网广元供电公司通过“党建引领、双轨培养、动态反馈”三大机制的深度融合，构建了科学、高效、人性化的政工管理体系。这一体系促进了青年员工的快速成长，为企业可持续发展奠定了坚实基础。未来，公司将继续完善机制，不断探索创新，为企业发展和国家电力事业贡献更大力量。

四、结语

电力企业青年员工成长成才需要以政工管理为支撑，构建“三位一体”培养模式，以党建引领、双轨培养、动态反馈为保障，实现政工管理与青年发展的深度融合。国网广元供电公司的实践表明，科学的政工管理能有效提升青年员工职业认同感、技能水平与创新效能，为企业创新发展注入动力。

未来，电力企业要持续优化政工管理机制，加强数字化转型。利用大数据、人工智能等技术手段深度分析青年员工成长数据，实现精准个性化培养。深化产教融合，加强与高校、科研机构合作，共同开展人才培养与科研项目，提升青年员工创新能力与实践能力。关注青年员工心理健康，建立心理疏导机制，缓解工作压力。为青年员工提供广阔发展平台，建立公平公正的晋升机制，助力青年员工成为行业转型升级的中坚力量，推动电力企业高质量发展。

参考文献

- [1]付军,付顺强,朱钰婷,等.构建企业职业晋升体系与实施员工职业规划探讨[J].商业 2.0, 2025, (29): 142-144.
- [2]郑雅娟.基于社会网络分析的国家电网高管人才流动特征研究[D].华北电力大学(北京), 2024.DOI: 10.27140/d.cnki.ghbbu.2024.001205.
- [3]尹家民.供电企业基层党建政工工作的新思路[J].现代企业文化, 2023, (18): 57-60.
- [4]张超.电力企业政工干部绩效考核的新模式[J].现代企业文化, 2023, (19): 129-132.