

发电企业“师徒制”传承机制对青年员工胜任力的影响研究

宝启光 王宇 袁渤 张清耀 于文波

中国华能北方联合电力有限责任公司海勃湾发电厂 内蒙古乌海 016000

摘要: 本文旨在探讨发电企业“师徒制”传承机制对青年员工胜任力的影响。通过深入分析青年员工胜任力的构成要素,包括知识与技能维度、能力与素质维度以及态度与价值观维度,研究“师徒制”传承机制在各维度上对青年员工胜任力的具体影响。在此基础上,提出提升发电企业青年员工胜任力的“师徒制”优化建议,如优化师徒匹配机制、完善培训内容与方法、健全激励机制以及加强文化建设等。研究表明,“师徒制”传承机制对青年员工胜任力的提升具有重要作用,合理优化该机制能够进一步促进青年员工的成长与发展,为发电企业的持续进步提供有力的人才支持。

关键词: 发电企业; 师徒制; 传承机制; 青年员工; 胜任力

引言

在如今这个飞速发展的社会,发电企业正面临很多挑战,比如技术更新换代快,市场竞争越来越激烈等等。发电企业要想在这种环境下保持竞争力,就必须要有了一支素质高、能力强的员工团队。青年员工是公司的未来与希望所在,提高青年员工胜任力对公司可持续发展具有重要意义。

“师徒制”是我国发电企业培养人才的传统模式,历史悠久,使用范围较广。通过师父们对弟子们言传身教,可以把企业知识、技能、经验以及文化等有效地传递下去。但在时代发展中,“师徒制”传承机制还需不断适应新形势、新要求,才能在提高青年员工胜任力方面起到更大的作用。因此,深入研究发电企业“师徒制”传承机制如何影响青年员工胜任力并给出相应优化建议,具有一定的理论意义与现实指导意义。

一、青年员工胜任力构成要素

(一) 知识与技能维度

知识和技能构成了青年员工能够胜任本职工作的基础。发电企业青年员工需具备大量专业知识,比如电力系统的运行原理、发电设备的结构和维修。这些专业知识构成了其解决工作实际问题的基础。例如,当电力设备发生故障时,只有掌握了坚实的专业知识,才能够对

故障原因进行准确判断并采取有效应对措施。

与此同时,青年员工也需要掌握相关操作技能。发电企业在工作中经常会涉及复杂设备及系统,如发电机组启停运行、电气设备检修等。娴熟的操作技能可以保证设备安全平稳运行和工作效率。此外,伴随着科学技术的持续进步,发电企业不断引进新技术与新设备,每年职工都要不断学习与掌握这些新技术与新技能,才能满足企业的发展需要。

(二) 能力与素质维度

从能力上看,青年员工要有很强的问题解决能力。发电企业工作环境复杂多样,时刻都有可能遭遇设备故障、电网事故以及其他各类突发问题,青年员工要能够快速剖析问题实质、提出合理的解决方案,并切实组织落实。

沟通协调能力同样不可或缺。发电企业在工作中一般需要多部门之间的合作,青年员工要与同事、上级以及用户之间建立有效沟通,统筹好各方面的资源共同完成本职工作。另外,团队合作能力、创新能力、学习能力对青年员工胜任力产生重要影响。

从素质上看,青年员工要求责任心强、敬业精神好。发电企业工作与社会能源供应与安全息息相关,青年员工需承担起工作责任,严肃对待每个工作环节。同时,他们也要有良好的心理素质,能在压力与挑战面前沉着冷静、主动应对。

(三) 态度与价值观维度

态度和价值观对青年员工的行为具有内在驱动力。积极的工作态度可以让青年员工更积极主动地投入工作,提升工作效率与工作质量。例如,敬业态度较好的青年员工在工作中更关注细节,力求精益求精。

作者简介: 宝启光(1996.10—),男,蒙古族,内蒙古包头市人,毕业于内蒙古工业大学,本科,能源与动力工程专业,助理工程师,现就职于北方联合电力有限责任公司海勃湾发电厂,研究方向为人力资源培训模块。

正确的价值观可以指导青年员工作出恰当的行为选择。发电企业青年员工需树立安全第一、质量第一的价值观。安全是发电企业发展的命脉，只有保证了安全生产，才能够确保企业正常经营，也才能够保障职工生命财产安全。同时，重视质量可以增强企业信誉，提升市场竞争力。另外，青年员工要建立团队合作和创新进取的价值观，才能满足企业发展对人才的要求。

二、发电企业“师徒制”传承机制对青年员工胜任力的具体影响

（一）对知识与技能提升的影响

在知识传承方面，师傅凭借其丰富的工作经验和专业知识，能够将发电企业的核心知识系统地传授给青年员工。例如，在电力系统运行知识方面，师傅可以通过实际案例向青年员工讲解电力系统的运行原理、调度规则和故障处理方法等。这种面对面的传授方式能够使青年员工更加深入地理解和掌握知识，避免了单纯理论学习的枯燥和抽象。

在技能培养方面，师傅可以为青年员工提供实际操作的机会，并进行现场指导。在发电设备的检修过程中，师傅可以带领青年员工进行设备的拆卸、检查和安装等操作，手把手地教他们如何正确使用工具和仪器，如何识别设备的故障和隐患。通过这种实践操作，青年员工能够更快地掌握操作技能，提高实际动手能力。

此外，“师徒制”传承机制还能够促进青年员工对新技术、新技能的学习。师傅通常对行业的发展趋势和新技术有一定的了解，他们可以引导青年员工关注行业动态，学习新的技术和方法。例如，随着新能源发电技术的不断发展，师傅可以向青年员工介绍太阳能、风能等新能源发电的原理和应用，帮助他们拓宽知识面，提升技能水平。

（二）对能力与素质培养的影响

在问题解决能力方面，师傅在工作中会遇到各种各样的问题，他们可以将自己解决问题的经验和方法传授给青年员工。当遇到设备故障时，师傅可以引导青年员工分析问题的原因，提出解决方案，并鼓励他们亲自尝试解决问题。通过这种方式，青年员工能够逐渐学会独立思考和解决问题的能力。

沟通协调能力的培养也是“师徒制”传承机制的重要作用之一。师傅在工作中需要与不同部门的人员进行沟通协调，他们可以将自己的沟通技巧和协调经验传授给青年员工。例如，师傅可以教导青年员工如何与上级领导进行有效的沟通，如何与同事进行合作等。通过与师傅的日常交流和参与工作项目，青年员工能够提高自己的沟通协调能力。

团队合作能力方面，“师徒制”本身就是一种团队合作的形式。师傅和徒弟在工作中相互协作，共同完成工作任务。在这个过程中，青年员工能够学会如何与他人合作，如何发挥自己的优势，为团队的目标贡献力量。同时，师傅还可以引导青年员工树立团队合作的意识，培养他们的集体荣誉感。

在素质培养方面，师傅的榜样作用对青年员工有着重要的影响。师傅的责任心、敬业精神和良好的心理素质等会潜移默化地影响青年员工。青年员工会以师傅为榜样，努力提高自己的素质水平，培养自己的职业素养。

（三）对态度与价值观塑造的影响

师傅的工作态度和价值观会直接影响青年员工。如果师傅具有积极的工作态度，认真负责地对待每一项工作，青年员工会受到感染，也会更加努力地工作。例如，师傅在工作中总是精益求精，追求完美，青年员工在这种氛围的影响下，也会逐渐树立起追求卓越的态度。

在价值观方面，师傅可以向青年员工传递企业的核心价值观。发电企业通常强调安全第一、质量至上等价值观，师傅可以通过自己的言行向青年员工诠释这些价值观的重要性。例如，师傅在工作中始终把安全放在首位，严格遵守安全操作规程，青年员工会深刻认识到安全的重要性，从而树立正确的安全价值观。

此外，“师徒制”传承机制还能够促进青年员工形成正确的职业价值观。师傅可以引导青年员工树立正确的职业目标和职业规划，让他们明白自己的职业发展方向。同时，师傅还可以教导青年员工如何在工作中实现自我价值，培养他们的职业道德和社会责任感。

三、提升发电企业青年员工胜任力的“师徒制”优化建议

（一）优化师徒匹配机制

优化师徒匹配机制对于发电企业“师徒制”传承机制的有效运行至关重要。为确保师傅的技能和徒弟的需求精准对接，可建立反馈机制，让师徒双方定期反馈对情况，根据实际情况灵活调整，保障双方都能获得最合适的支持。在师傅选拔上，应从班组长、技术骨干中遴选，需满足5年以上一线经验，持有岗位资格证与安全培训合格证，且近3年无安全责任事故等硬性指标，同时通过“带教试讲”“徒弟满意度调研”考察其沟通能力与带教意愿。

对于徒弟，新入职或转岗员工全员参与，按岗位方向分组，结合性格特质、学习能力测试进行“1+1”或“1+N”结对，复杂岗位采用“主带师傅+辅助师傅”模式。发电企业还可采用“双向选择+精准匹配”策略，

针对不同岗位特性,确保导师专长与徒弟需求高度契合,让每个成长方向都有专业引路人。此外,制定详细的结对标准,涵盖师傅的专业能力、教学经验、责任心以及徒弟的学习态度、岗位表现等,实行“双向评价”机制,以此保障师徒关系良性发展,提升“师徒制”传承效果,为青年员工胜任力的提升奠定坚实基础。

(二) 完善培训内容与方法

完善发电企业“师徒制”培训内容与方法,要结合实际且多元化。培训内容上,针对专业知识,除传统电力系统运行、发电设备维护等知识讲解外,还应融入最新的新能源发电、智能电网等前沿知识,拓宽青年员工视野。技能培训方面,不仅有常规设备操作技能,还要增加故障应急处理、新技术应用等实践技能训练。在能力与素质培养上,开展团队协作项目、沟通模拟训练提升团队和沟通能力,通过案例分析、小组讨论增强问题解决能力。

培训方法需多样化。采用线上线下结合模式,线上提供丰富学习资料供员工自主学习,线下开展实操课程、专家讲座确保学习效果。引入情景模拟与角色扮演,如模拟突发故障让青年员工处理,加深他们对知识的理解和运用。同时,鼓励师傅分享自身经验案例,以生动方式传授宝贵工作智慧。还可组织跨部门交流活动,使青年员工了解不同部门工作流程,提升综合素质。通过这样完善的培训内容与方法,促进青年员工胜任力提升。

(三) 健全激励机制

健全发电企业“师徒制”激励机制,需遵循公平性、竞争性、激励性和可持续性原则。采用多元化激励措施,物质激励与精神激励双管齐下。物质激励涵盖工资奖金、股权激励与福利补贴等,如为出色完成带徒任务的师傅和进步显著的徒弟提供奖金、股票期权,使其与企业利益紧密相连;精神激励包含荣誉表彰、职业发展机会、培训学习等,可设立“优秀师傅”“杰出徒弟”奖项,激励师徒追求卓越。

建立公正的评价标准和流程,实施公平透明的绩效考核制度,避免人为因素干扰,确保激励结果公平,提升师徒对激励机制的信任度。定期对激励机制进行评估和调整,结合企业实际情况和行业特点,明确激励目标和原则,确保其适应性和有效性。借助数据分析工具,收集和分析师徒绩效、薪酬、满意度等数据,直观了解激励政策的影响,根据评估结果动态优化激励政策内容、实施方式和评估标准。同时,加强激励机制的宣传和培训,提高师徒对激励政策的认知和理解,保障政策有效执行。

(四) 加强文化建设

加强发电企业“师徒制”的文化建设,可以从多个

方面入手。文化建设不仅是推动各种文化活动的一部分,而且对于企业的成长具有深远的影响,有助于创造一个积极的环境,并加强师徒之间的知识和技能传承。可以学习匠造重工经验,对企业实行“双导师制”,技术导师注重实操教学,文化导师以资深员工为主体,以“车间故事会”方式共享职业故事,传达企业精神与价值观,提升青年员工的企业认同感与归属感。

企业也要对内宣传“师徒制”传承机制,发扬师傅奉献精神与徒弟学习精神,并可以通过内部刊物和宣传栏传播优秀师徒事迹与经验并做出表率。与此同时,还举办了各种文化活动,比如师徒座谈会、技术交流会等,以增进师傅与徒弟间的沟通与交流,使其在轻松愉快的气氛下交流经验与体会,进一步促进“师徒制”文化在企业中的继承与发扬,培养出更加优秀的人才。

结论

发电企业“师徒制”传承机制对提升青年员工胜任力意义非凡。在知识与技能上,师傅凭借丰富经验将专业知识和操作技能倾囊相授,使青年员工快速掌握核心本领;能力与素质培养中,助力青年员工在问题解决、沟通协调、团队合作等多方面能力提升,塑造良好职业素质;态度与价值观塑造方面,师傅的榜样作用影响青年员工形成积极工作态度和正确价值观。不过,要充分发挥“师徒制”效能,需多管齐下。优化师徒匹配机制,精准对接师徒需求;完善培训内容与方法,使其更系统全面;健全激励机制,提升师徒积极性;加强文化建设,营造良好传承氛围。未来,发电企业应持续重视并完善“师徒制”,探索创新方法,加强交流合作,借鉴先进经验,为企业可持续发展筑牢人才根基。

参考文献

- [1]姜平,宗宽道,赵琛徽,等.化阻力为助力:企业数字化转型中反向师徒制的有效性及其作用机制[J].心理科学进展,2025,33(07):1120-1139.
- [2]王智.新时期企业高技能人才师徒制培养模式的路径研究[J].市场周刊,2024,37(22):179-182.
- [3]黄永春,苏娴,陈成梦.胜任力对职业成长的影响:基于青年科技人才视角的实证分析[J].现代管理科学,2024,(02):123-132.
- [4]王香格,巩振兴,张弛.师徒制工匠精神传承当代意义[J].合作经济与科技,2023,(22):78-80.
- [5]陈雨景,刘敏.建筑企业青年员工敬业度影响因素研究[J].中小企业管理与科技,2023,(05):36-38.