

风电企业人力资源管理现状及对策

李 理

(中国大唐集团海洋能源产业有限公司 上海 200000)

【摘要】 经过数年的理论研究和实践,我国已经具备了独立掌握风力发电的技术的能力,能够自行建造大型的风力发电矩阵,并且已经有成型的大中型风电企业投入实际运营阶段中,对于相关人力资源的培养也正处于紧锣密鼓的筹备过程中。本文以风电企业人力资源管理现状为议题,主要探讨在现阶段我国的风电企业在人力资源管理方面主要面临着哪些问题,同时分析讨论了海上风力发电厂的建设还有海上风电的发展趋势。

【关键词】 风电企业; 人力资源管理; 现状; 对策

前言

尽管经过数年间的不懈努力和刻苦钻研,我国已经初步具备了风电能源的经营创收能力,但我国的风电企业毕竟还是起步阶段,在很多方面的管理工作还是沿用着传统类型企业的管理方式和理念,其中就包括了对于传统类型企业的人力资源的管理模式,这与风电企业发展风电资源这种全新能源类型的发展方向严重不符,以新能源为企业主要运营内容和对象,就应当有配套的新理念、新方法、新气象,在人力资源管理等管理工作方面,也应当做出创新和改变来,只有全新的管理方式,才能符合新能源企业的发展战略和发展方向,目前,我国的风电企业在这方面的工作还存在着诸多不足之处。

一、风电企业的企业内涵和工作要求

在“十五”计划建设期间,我国在并网风电这一领域的建设活动得到了相对迅速的发展契机,据统计,截止到2006年,我国在风电累计装机容量这一方面的数据已经达到了260万千瓦,成功跻身世界风力发电的主要市场之一。截至2007年底,我国在全国累计装机的数据上已经达到了600万千瓦的数据大关。2008年8月,我国在风电装机总量方面已经达到了700万千瓦,位居世界第五,这也意味着我国已经进入了可再生能源发展大国行列之中。

这即说明我国在风力发电这一领域的庞大潜力,这将为我国的电力资源市场带来巨大的经济效益。事实上,我国早在世纪之初就已经在着手将风电能源盈利化,将风电能源建设企业化的准备工作,目前,这项工作已经取得了初步成效,截止目前,我国已经有数家风电企业经过组建等程序注册进入了电力资源经济市场之中。

(1) 风电企业的企业内涵

我国的风电企业主要以将发电设备安装在建筑物之上,以实现“风电建筑一体化”的方式以及风光互补风电系统等新型的风电设备技术的应用的方式,实现风力资源的合理应用,产生电能,并供应给各大用电领域和用电客户等,实现盈利创收。

(2) 风电企业的人力要求

风电企业对人力资源的要求,不仅要具备较高的电力资源专业知识和见识,还要具备一定的创新能力,能够对现有的风电企业各项技术工作和管理方式进行实践创新,实现风电企业利润逐渐稳定攀升的目的;此外,还应具备对现有的风电设备的安全隐患进行排除和保养、维修的能力。

二、风电企业人力资源管理的重要性

风电企业人力资源管理的重要性主要体现在,对于我国的风电能源建设工作的重要性、对我国的风电技术人才储备的重要性、对各大风电企业自身发展的重要性。

三、风电企业人力资源管理的现状

风电企业在人力资源管理工作方面,面临着人力资源管理理念落后、人力资源结构不合理、人力资源管理机制落后等问题和现状,这主要还是风电企业在对其企业内部的人力资源的管理理念和管理机制方面的落后而造成的。

由于我国在风电能源方面的建设还处于刚刚起步的初始阶段,对于以该类型工作项目为工作内容的企业而言,一切都还处于崭新的摸索阶段,所以在企业内部的各个方面的管理工作中,还是参照和沿用了所有国有企业的管理模式和理念来进行最初的管理架构,这之中自然也包括了风电企业人力资源方面的管理工作,正是由于这样的一个背景,使得我国的风电企业在人力资源管理方面的工作一度陷入了困境,也使得其余各个方面的工作无法有序进行。

四、风电企业人力资源管理的对策

基于以上问题,经过分析,提出助力我国风电企业摆脱现有人力资源管理现状的对策,以供参考:

(1) 建立基于企业发展战略方针的人力资源发展体系

关于建立基于企业发展战略方针的人力资源发展体系,应当做到以契合企业发展战略方针为目的的企业人力资源发展体系建设,需要针对风电企业现有的风电利润呈现下滑趋势、设备维修、养护人员不足等问题,采取人力资源集中培训、上岗资格培训的方式,对各个岗位上的企业人力资源基于一定的专业只是再培训,并根据各个员工其具体能力特点选择重点培养或是转换工作岗位,以适应风电企业的发展新局面。

(2) 建立健全企业自身的人力资源管理相关规章制度

建立健全企业自身的人力资源管理相关规章制度,提高风电企业的人力资源管理工作效率,使风电企业在人力资源管理方面的各项工作安排可以有完善的规章制度做制度支撑。在完善相关的制度后,各大风电企业还应当对这些人力资源管理相关规章制度进行严格的监督遵守和监督执行。比如,对于涉及到具体的生产管理制度,应当根据每一座风电站厂的实际情况工作情况,来保证安排生产人员的工作顺序和具体分工,可以采取三班倒的八小时工作制,确保每一位工作人员都能够有充足的休息时间,能够得到充分的休息和放松,从而使其能够在每次到达工位的时候都能够保持比较良好的工作状态,这样才能够保障风电生产工作的顺利、有序进行。

五、海上风电人力资源管理特点

风电企业属于技术密集性、资金密集型企业,从业人员的综合素养和受教育水平都具有很大差异性,大多数从业人员都是从水电行业或者火电行业转行而来,还有部分风电企业员工是才能够学校毕业之后就进入到企业工作,没有相关实践经验。尤其是海上风电,对于人力资源的管理就有更高要求。所以,海上风电人力资源管理具有以下特点:

(1) 专业性强

风电企业在实际运营过程中对于从业人员的要求较高,不仅要了解和掌握专业理论知识,还要有丰富实践经验,才能进一步确保企业可以顺畅运行。

(2) 专业面广

风电企业从业人员要想切实完成好工作,保障开展工作的质量和效率,提升服务水平,就要熟悉并掌握多方面的专业知识,比如吊装、土建、金属材料、集控、线路、电气、自动控制、计

算机、造价、环保、融资等,涉及的范围不仅广,而且专业性较强,所以要求风电企业工作人员要不断学习。

(3) 综合素养要求较高

建设风电场都在人稀地广的地方,距离城市也比较远,工作环境和条件都比较艰辛,工作时长,也没有规律可言。而海上风电工作人员在实际工作中还要掌握专业技术,熟悉海上风电特性,要求工作人员有相应的实践经验,再加上有诸多设备,工作人员还要熟悉并了解设备的运行情况。由此可见,海上风电对于人力资源的管理不仅要具有专业性,还要有良好的心理素质和身体素质,才能顺利完成工作。

六、海上风电运维安全管理中主要风险因素及难点的分析

(1) 人员设计行业多,不利于管控

海上风电的运维管理设计多个行业,比如船舶、电力和海洋工程等,对于专业技术水平及专业素养的要求都比较高,从业人员不必须要了解专业技术、专业理论知识、基本安全操作技术等。我国海上风电属于新兴发电产业,虽然发展迅速,但是还是没有具有针对性的安全管理模式,不能与自身风险特征相符合。管理评价安全风险的人才也相对不足,没有专业的管理办法和管理工具。另外,海上风电安全技术及相关标准还没有得到优化完善,没有健全安全生产标准和规范,再加上运维人员以前都是从事其他行业,比如整机制造风电及陆上风电,没有海上风电作业经验,使得海上风电人力资源工作的开展具有一定难度。

(2) 海上风电运维风险点

① 人员触电风险

电力行业中普遍都存在触电危险,而海上风险运维作业在实际进行过程中,要是线路中有参与电荷,或者带电检查,以及在拉合电源的时候操作不当,都会接触到带电区域导致工作人员生命安全受到威胁。海上经常有雷电风雨天气出现,断落导线断头着地点以及避雷针接地点附近会有大量扩散电流流到大地,使不同电位差分布在周围地面,当工作人员进入到这些区域的时候就会触电。

② 登乘落水和挤压的风险

船舶在海上航行以及靠离风电机组塔基这两个环节存在落水和挤压风险。主要由于运维船是采用顶靠方式来使运维文员离开风险低啊机组,也就是船首端顶靠船桩,工作人员才能离开,在此过程中会受到海浪和还海风等因素的影响。

③ 高出坠落风险

在海上分下运维作业开展过程中,在风电机组内部塔筒爬梯上行走,或者行走在风电机组顶部出舱位置,以及在机舱外部开展作业的时候,都会有坠落风险存在,不利于保障工作人员的人身安全以及企业的社会效益。若是在这些位置工作不严格按照操作规程及相关指导书来进行,并且没有佩戴安全绳和安全带等防护用品,就会导致安全事故出现。尤其风电机组外部高处作业过程中,海风等因素会影响工作开展,高处坠落风险性更大。

七、海上风电人力资源管理措施

(1) 优化完善安全管控体系

根据电力行业相关安全管理经验可以知道,要针对海上运维管理及海上风电人力资源建立安全管控体系,优化完善监督管理制度,才能进一步提升海上风电人力资源管理质量及管理水平。在制定“两票三制”规定、安全生产责任制、巡回检查制度、防止电气误操作制度还有消防安全管理办法的基础上,严格规定海上救生用具的配置、使用下海交通工具、选择下海工作实际、合理安排下海工作人员、配置下海通讯工具等方面,才能提升和确保从业人员安全系数。

针对安全“四个零事故”的目标予以明确,安全目标责任状的签订要逐级进行,才能进一步落实好安全生产责任制,同时遵

循安全作业理念,开展电力行业三级安全的教育培训,定期排除检查安全隐患,使安全问题得到保障。

(2) 培训从业人员安全技能,提升安全意识

根据相关理论知识还有海上风电场的实际作业经验可以知道,要根据海上风电企业的实际情况编制出与自身企业相适应的《新员工培训指南》还有《员工安全教育培训手册》,并且组织从业人员开展具有针对性和专业性的安全拍讯知识讲座,使海上风电工作人员学习到船舶安全管理、电力安全管理等方面的专业知识和专业技能。由于海上作业具有特殊性,针对下海作业的工作人员要进行资格认定,通过之后才能切实开展海下作用,同时要将行业准入门槛合理提高,要求工作人员除了要熟悉和掌握电力安全常规知识和基本技能之外,还需要参加高空作业、海上消防、海上救生及高空救援等项目,通过考核之后便能开始正式工作。

(3) 建立预警中心和急救中心

预警中心和急救中心的建立可以在很大程度上提升海上突发事件的预防能力,使海上工作人员的人身安全得到保障。预警中心的建立主要是利用信息系统中的实施监控和实时检测来获取数据信息,比如测风塔、运维海域水文信息、载人运维船信息等,然后借助大数据信息中心来进行分析计算,预警信息可以自动发动到运维船舶中,并且工作人员的出海情况也可以在信息中心进行实时监控,要是有不适合出海的情况出现,就算载人运维交通船已经出海,也可以顺利将载人运维船召回,确保工作人员不会受到伤害。海上风点搜救中心的建立可以通过企业自有的母船、交通船和直升机这几种配套网络组建出海搜救队伍,与此同时还要做好海上演练工作,才能在有危险发生的时候做好预防解决工作。

(4) 其他海上风险人力资源管理建议

针对海上风电规范及海上风电管理标准,要在实际发展过程中不断进行优化加强,我国相关部门也要予以重视,将海上风电人力资源管理及海上风电安全监管边界进行明确,使安全监管体系更加的全面有效。另外,还可以根据所在地域的监管原则,将行业管理部门和堤防政府在海上风电中的责任和事权进一步明确,尽快制定出科学的市场准入门槛,推动有关规范标准的制定和实施,监督海上风电作业的开展时候严格按照监督管理体系来执行,只有从源头上进行安全风险的控制管理,才能进一步提高海上风电人力资源管理水平,确保海上风电人力资源管理质量。

结语

通过上文对于风电企业人力资源管理水平的分析探究,可以知道在我国的风电企业的经营管理过程中,在人力资源管理方面的工作力度和工作方向都存在着误区和不足,对此,应加强对风电企业工作人员的培训,建立好基于企业发展战略方针的人力资源发展体系;建立健全企业自身的人力资源管理相关规章制度,建立合理的作息工作制度,确保每一位工作人员都能以饱满的精神状态迎接工作,提高风电企业整体的工作效率和风电生产质量。

参考文献

- [1] 闫妍. 风电企业提升人力资源管理水平的实践与思考[J]. 财讯, 2017(26).
- [2] 徐俊莉. 浅议新形势下风电企业人力资源管理研究与创新策略[J]. 山东工业技术, 2017(24): 245-245.
- [3] 陈霄. 风电企业提升人力资源管理水平的实践与思考[J]. 企业改革与管理, 2017(9X): 92-92.
- [4] 王大坤. 电力企业人力资源管理现状及对策[J]. 企业改革与管理, 2017(20): 90.