

如何优化电力企业人力资源管理

唐雪晶

国网黑龙江省电力有限公司哈尔滨市阿城区供电分公司

摘要：人力资源管理与企业竞争优势存在着紧密的双向关系。这种关系体现在有效的人力资源管理策略可以提升企业的竞争优势，反之，企业的竞争优势又可以推动人力资源管理的改进和发展。目前电力企业人力资源管理建设还存在许多的不足，还须要从多个方面、多个角度进行不断创新，使人力资源管理体系更加科学、更加完整，从而促进企业健康长远发展。基于此，本文主要分析了如何优化电力企业人力资源管理。

关键词：人力资源管理；电力企业；策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.05.200

引言

电力企业的发展离不开专业人才，企业只有留住人才，才能确保自身经济收益。

企业的人力资源管理工作并不是一项简单、片面的工作。对国有企业的整体发展而言，这项工作不仅涉及企业的各个部门，同时也包含较为烦琐的工作内容。现阶段，社会经济高速发展，国有企业的人力资源管理模式也需紧跟时代发展步调，不断丰富创新，并实现管理模式、管理方法以及管理内容的深化改革。

一、人力资源管理内涵

人力资源主要指的是企业根据自身的发展和运行目标，有规模、有计划、有方向地针对企业员工进行科学、合理的配置，确保企业内部结构的人力资源与岗位部门之间的比例相互协调，从而发挥出员工的主观能动性，有效实现电力企业的人才发展战略目标。人力资源管理是一个动态的管理过程，其中也涉及诸多管理内容，正是由于管理中涉及的管理内容众多，需要处理的管理工作较为繁杂，动态管理中也很容易出现一些问题。从目标上看，人力资源管理的直接目标在于对人力资源予以更为有效地配置、运用，管理的根本目标则在于为组织发展提供支持，为发展目标的实现、达成提供具体保证。现阶段，人力资源管理理论越发成熟，各类型企业所进行的管理实践更是在一定程度上丰富了管理内涵。

二、当前企业人力资源管理的特点

1. 综合性

人力资源管理是一个综合性的管理领域，涉及企业的各个方面。它包括招聘与录用、培训与发展、绩效管理、薪酬福利、员工关系、劳动法律法规等多个方面，旨在全面管理和优化企业的人力资源。

2. 战略性

人力资源管理在企业战略中起着重要的作用。它需要与企业的战略目标相契合，通过合理的人力资源规划、人才引进和培养、绩效激励等措施，为企业提供人

力资源支持，实现战略目标。

3. 规范性

对于电力企业来说，树立良好的企业形象对保证企业内部各项工作的顺利进行具有重要的作用。在具体的工作中，工作人员要不断地提升自己的担当和责任感，明确自身工作的主要内容，保证工作质量，尤其对从事企业人力资源管理的工作人员来说，只有加强工作研究，才能更好地了解数字化技术在工作开展中的应用方式，保证在工作中规范自身的行为，推动工作质量的不断提升。

三、企业人力资源管理的重要性

1. 人力资源是企业最重要的资产

人力资源是企业最关键的资源，决定着企业的竞争力和持续发展。有效的人力资源管理可以帮助企业吸引、留住和发展优秀的人才，充分发挥员工的潜力和创造力，从而提升企业的绩效和竞争力。

2. 提高员工工作满意度

良好的人力资源管理可以提供良好的工作环境、合理的薪酬福利、职业发展机会等，提高员工的工作满意度和忠诚度。员工满意度的提高有助于减少员工流失，降低招聘和培训成本，并增加员工的工作投入和效率。

3. 促进员工发展和成长

人力资源管理通过培训和发展计划，为员工提供提升技能和知识的机会，帮助员工实现个人职业目标。员工的个人成长和发展与企业的发展紧密相连，有助于提高员工的专业素质和工作能力，为企业创造更大的价值。

4. 构建良好的员工关系

人力资源管理关注员工与企业之间的关系，通过建立良好的员工关系，增强员工对企业的认同感和归属感。良好的员工关系有助于减少员工冲突和不满情绪，提高团队合作和协作效率。

5. 合规性和风险管理

人力资源管理需要遵守劳动法律法规和政策，确保

企业的人力资源管理合规性。同时，人力资源管理还需要管理和减少与员工相关的风险，如劳动纠纷、员工投诉等，保护企业的合法权益。

四、电力企业人力资源管理存在的主要问题

1. 人力资源管理观念落后

信息化背景下，这些传统方法可能无法全面满足企业的需求。信息化技术的应用让员工的工作方式、沟通方式发生了巨大变化，要求企业重新思考人力资源管理的方式。如果企业仍然坚持传统观念，可能导致人才招聘不足、员工技能不匹配等问题。解决这一困境的关键在于更新人力资源管理观念，使其与信息化背景相适应。企业需要更加注重员工的数字化素养，提供培训以适应新的工作方式和工具。

2. 人力资源管理机制不健全

人力资源管理最优的效果就是使每个员工的才能得到最大化发挥。当前，部分电力企业中，一些优秀的人才被安排在不能发挥其真正价值的岗位，比如：高学历、高能力的员工被安排在基础生产岗位，从而出现人才流失的情况；或者由于人才晋升机制设置不合理，使一些真正的生产人才、管理人才、技术人才被埋没，严重打击人员的工作积极性；在职工培训方面，部分企业形成长期的培训工作规划，培训教育工作大都流于形式，不能发挥出实际作用。

3. 传统管理模式创新性不足

传统人力资源管理模式存在员工培训效率低下和创新性不足的问题。传统培训方式受限于时间和空间，无法充分利用和调配培训资源，导致培训效率低下。陈旧的管理方法和工具无法适应互联网时代的快速变革和竞争环境。传统模式在激励和团队建设等方面缺乏创新思维，难以激发员工的潜力和创造力，制约了组织的创新能力和竞争力。

4. 薪酬分配不合理

缺乏绩效和贡献度之间的权衡，无法对工作人员贡献度实现良好地评估，无法实现对薪酬方面的及时反馈。例如，业务部门过分强调绩效，导致员工只注重完成任务和达成指标，忽略了服务质量。这种情况会误导员工行为，产生短期利益，但不利于公司长期发展和形象建设，导致企业的未来发展缺乏内生动力。

5. 信息化水平不足

通过大数据对历史数据和行业趋势的分析，企业可以提前发现员工可能出现的问题，并采取相应的措施进行干预和改进。当前，很多基层企业在大数据的挖掘管理、使用上起步较晚，应用滞后，导致人力资源利用率不足问题比较明显。

五、优化电力企业人力资源管理措施

1. 转变企业人力资源管理理念

城市化基础建设进程不断推进，无论是企业还是社会大众对于电力能源的需求总量不断增加，各地区经常出现电力供应不足等问题。而这一现状进一步对电力企业人力资源管理水平提出了全新的要求，虽然目前许多电力企业增加了对人力资源管理方面的投入，但是企业人才流失问题仍然十分严重，影响企业的正常运转，对此怎样吸引人才，降低人才流失率，成为现阶段电力企业必须重点关注的问题。要提高企业的人力资源管理水平和管理能力，必须重视集体意识，重视个人发展，提高员工综合素质。要充分重视人在经营中的角色，认识其个人需求与发展需求，激发其主动性，更新观念；让他们主动参与到企业的发展中来，并以有效的考核来激发他们的积极性，从而实现他们的自身价值。企业应从观念上进行转变，对目前的市场环境进行全面的探索，坚持“以人为本”的经营思想，使企业的人力资源管理取得最好的成效。管理者应该重视员工的物质需求和情感需求，以科学的管理方式为企业节省人力资源，促进企业的健康发展。

2. 构建人力资源管理新模式

人力资源管理活动不仅包括电力企业的人事任命安排、人才招聘、人才培养以及企业员工的绩效考核，同时涵盖企业整体的人力资源规划以及各部门、各经营活动以及各环节的人才资源统筹等。人力资源管理工作者要转变思维模式，将工作重心从“管理”向“服务”转变，在倾听和了解职工诉求的基础上，不断提升服务水平，让职工的意见得到反馈、诉求得到回应。要尊重职工的主体地位，特别是在制定人力资源管理制度、开展职业生涯规划时，要结合职工个人需求与企业需求，将职工个人利益与企业利益看作一个整体。为优化人力资源管理效果，电力企业管理人员必须综合分析企业发展实际情况及人力资源管理的基本状态，对各部门之间的管理工作进行有效平衡，以此实现人力资源管理的价值。作为提高人力资源管理水平的核心内容，管理模式的重要性自然不言而喻。因此，人力资源管理人员在制订管理模式时，不仅要全面考量员工与电力企业之间的关系，同时要保证管理模式与群体之间的适配度，通过采用与企业发展实际相符合的管理模式，让管理活动对企业员工产生潜移默化的影响，有效提升员工的凝聚力以及对电力企业的认同感和归属感。最后，在人力资源管理实践过程中，管理部门还必须准确把控管理的度，切忌出现“专政”行为。

3. 加强大数据应用

在大数据时代，企业需要突破传统的绩效管理思维，充分发挥大数据的优势，才能更好地管理绩效。电

力企业需要在人力资源科学合理规划的基础上,利用大数据技术的优势对劳动定员标准进行全面完善与优化,这样有利于解决存在的问题。电力企业还应在建立内部岗位管理体系、人才评价模型中,合理通过大数据技术对内部与外部平台相连接,对专业性人才精准匹配与搜索,为电力企业提供专业化人力资源管理策略。此外,电力企业需要根据自身发展的情况,对人才队伍建设的机制进行改革与创新,实现人才科学流动,为电力企业人才队伍注入新的活力,以此促进电力企业的可持续发展。

4. 优化薪酬制度

电力企业在运行过程中,由于自身长时间处于计划经济管理方式,因此人力资源管理水平较低,阻碍了电力企业人力资源管理工作的正常开展,因此电力企业要不断加强人力资源管理培训力度,在此基础条件下优化薪酬管理制度,通过合理的薪酬管理体系构建出一支高效、专业的技术团队,承担起电力企业岗位管理任务。除此之外,电力企业想要保证人力资源管理水平,还应深化人力资源改革进程,从而设计出可以适应市场经济的岗位用人系统,结合科学的薪酬制度,构建出企业绩效考核管理模型,以此有效适应现代化电力企业对于人才选择的要求。在薪酬管理制度彻底落实的环节中,企业应该将分配权利转移给下属部门,通过自身职能和职责的体现,达成薪酬管理、分配、编制预算等工作,都可以顺利地实施。但需要注意的是,在该环节中,一定要将职责、权利做好合理的细化,并一一落实到工作人员身上,以此来促进各个部门进行密切交流与沟通,达成彼此监督的基本目标,帮助企业经营管理工作呈现出制度化特点,为人力资源管理工作效率的提升带来巨大帮助。

5. 积极完善数字化绩效考核制度

电力企业的人力资源管理方案想要正常实施,需要以企业的发展方向作为出发点,有效完善绩效管理结构体系,同时以企业长远运行战略作为理论根据,选择适合的绩效体系分析方式,有效将企业各个岗位、管理内容设定相关的指标权重数据,以此展现出绩效体系的实际作用。首先,通过全面的绩效管理考核,能够对企业内部工作人员的工作能力和综合素质进行考察,从而了解企业内部的实际工作情况。之后再根据考核结果进行详细分析,对每一位工作人员的实际情况进行摸底,更好地发挥人力资源的作用。在当前的人力资源工作中,企业要通过数字化技术的应用建立企业员工的数据库,更好地开展人力资源工作。其次,在企业的人力资源管理中,需要积极将数字化技术应用到员工的绩效考核中,通过大数据技术更好地进行数据处理,为员工的绩效考核提供更多的帮助。最后,企业要将内部的人力资

源管理工作和员工的薪酬以及职务晋升结合起来,通过数字化技术及时分析员工发展的影响因素,从而制定更好的发展策略。

6. 培养具有竞争力人才

随着电力企业的发展,对于岗位员工综合能力以及素质水平提出了更高要求,在此种发展背景下,人力资源管理的良性竞争和激励作用逐渐增加,对此企业应构建出完善的内部沟通制度,不仅在日常工作中提高对岗位思想教育力度,还可以通过构建透明、公正的奖惩制度,为电力企业内部环境提供良好的工作和竞争氛围。首先,企业应采取创新的招聘和选拔策略,吸引并选拔出最有潜力的人才。例如,企业可以通过线上招聘平台、社交媒体等新的招聘渠道拓宽招聘范围;可以采用大数据和人工智能技术提高招聘效率和精准度。此外,面试过程也可以进行创新,采用在线面试、组面、案例面试等方式,全面评估应聘者的能力。其次,企业需要制定并执行针对性的培训和发展计划,以提升员工的职业技能和综合能力。个性化的培训方案可以针对员工的实际需求,提供更具针对性的培训内容。最后,企业需要提供良好的职业发展平台,以保持员工的激情和动力。通过提供多元化的晋升途径,包括纵向晋升和横向发展,可以满足员工不同的职业发展需求。

结束语

综上所述,在当今的商业环境中,人力资源管理和人才使用水平已经成为决定企业能否在竞争中立足的关键因素。正是在这样的背景下,需要深入研究人力资源管理的创新策略以及如何塑造和维持企业的竞争优势。当下,电力企业发展进入了全新的阶段,企业管理中人力资源更是面临着新的机遇和挑战,这就需要企业与时俱进,突破人力资源管理瓶颈,寻找新的发展路径。

参考文献

- [1] 鲁盼,陈思妮,张妮娜,丁梓棋,岳向华.数字时代人力资源管理专业数字化能力素养人才培养路径研究[J].海峡科技与产业,2023,36(01):56-60.
- [2] 陈新慧.电力企业人力资源管理工作创新研究[J].投资与合作,2022(02):122-123.
- [3] 尹雯雯.互联网视域下电力企业人力资源管理的创新策略[J].商业观察,2021(31):94-96.
- [4] 王郑,沈之夏,吕峰等.电力企业人力资源管理的创新路径探讨[J].企业改革与管理,2021(02):81-82.
- [5] 赵梦娣.信息化背景下企业人力资源管理模式创新研究[J].老字号品牌营销,2022(7):168-170.
- [6] 于美洋.信息化背景下企业人力资源管理模式创新研究[J].企业改革与管理,2021(8):88-89.