

国网人力资源管理体系优化探讨

李喜媛

国网湖北省电力有限公司建始县供电公司

摘要：随着信息化时代的深入发展，国网人力资源管理面临着日益复杂的挑战。为解决人才引进、绩效评价、激励机制等问题，本文以国网为例，通过对人力资源管理体系进行深入研究，提出了加强人才引进和培养、完善绩效评价机制、强化激励机制、加强员工关系管理、推动组织文化建设、加强人力资源信息化建设等优化建议。本文的研究成果旨在为相关人员提供参考，以促进国网人力资源管理体系的更高效运作。

关键词：国网；人才引进；人力资源管理；绩效评价；激励机制

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.05.084

引言

人力资源作为企业发展的关键因素，在信息时代面临着更为复杂的管理挑战。尽管人力资源管理在提高绩效和员工满意度方面发挥着重要作用，但在实际运作中，人才引进、绩效评价、激励机制等问题依然存在。通过创新和优化国网的人力资源管理体系，有望解决这些问题，实现更加科学、精准的人力资源管理。

一、国网人力资源管理体系优化的重要性

（一）提高员工绩效和工作满意度

国网人力资源管理体系的优化对于提高员工绩效和工作满意度具有深远的意义。首先，科学合理的管理体系有助于明确员工的职责和目标，为员工提供清晰的工作任务和发展方向。通过明确期望和目标，员工能够更加集中精力，提高工作效率，实现个人价值。管理体系的优化还能够建立有效的绩效评估机制，对员工的表现进行客观评价，激发其工作动力，提升工作质量。其次，人力资源管理体系的优化有助于创造良好的工作环境和企业文化。良好的工作环境能够提高员工的工作满意度，使其更愿意投入到工作中。通过搭建积极向上的企业文化，培养团队协作精神和员工归属感，有助于建立和谐的劳动关系，提升员工对企业的忠诚度。同时，管理体系的优化还能够关注员工的个人发展需求，为其提供学习和成长的机会，增强其对工作的投入感和成就感。

（二）提升组织竞争力

国网人力资源管理体系的优化直接关系到组织的竞争力提升，具有深远的战略价值。首先，通过建立科学合理的招聘、培训和绩效评估机制，管理体系的优化有助于选拔和培养高素质的员工队伍，提升组织的整体素质。高效的人力资源管理能够确保组织拥有具备先进技能和创新思维的人才，从而更好地适应市场变化和业务发展的需求。其次，人力资源管理体系的优化能够激发员工的工作积极性和创造力。通过明确的晋升通道和

激励机制，员工更有动力在工作中表现出色，提高工作效率。同时，优化的管理体系能够提供公平公正的晋升机会，激发员工的事业追求和发展动力，使组织充满活力。此外，管理体系的优化还能够使组织更具灵活性和适应性。随着市场竞争的加剧和技术的迅猛发展，灵活的人才配置和管理机制成为组织适应变革的关键。

二、国网人力资源管理面临的问题

1、缺乏人才引进和培养机制

国网人力资源管理面临的首要问题之一是缺乏人才引进和培养机制。这一问题的形成根本原因在于行业的高度专业性和技术性质，以及快速变化的能源市场。首先，电力行业对于高层次、高技能的专业人才需求巨大，但供给却相对不足，导致了人才的竞争激烈。由于能源行业的特殊性，专业技能和知识对从业人员的要求较高，而传统的招聘渠道难以迅速满足这一需求。其次，电力行业技术更新换代较快，对于新技术、新理念的应用要求企业内部具备一定的学习和适应能力。缺乏人才培养机制导致内部员工难以及时获取新知识和技能，从而跟不上行业发展的步伐。这种情况尤其在新兴领域，如可再生能源和智能电网等，更为显著。另外，缺乏科学的绩效评价机制也使得人才引进和培养难以实现有效衔接。如果无法准确评估员工的工作表现，就难以以为公司引入和培养适应未来业务发展的人才。

2、绩效评价机制不完善

国网人力资源管理面临的第二个问题是绩效评价机制不完善。这一问题的根本原因在于复杂多样的工作性质和现行绩效评价方法的不适应性。首先，电力行业涵盖了众多职能和专业领域，而传统的绩效评价机制可能难以覆盖所有工作内容，导致评价标准的片面性和不全面性。这样的评价机制可能无法客观反映员工在复杂多变的工作环境中所作出的全面贡献。其次，电力行业的项目性和周期性较强，很多工作成果可能需要较长时间才能显现。传统的绩效评价机制可能过于注重短期目标

的达成，而忽略了员工在长期项目中的贡献。这种情况下，可能造成员工对长期目标的疏忽，降低了组织整体的战略执行力。另外，绩效评价机制的不透明和不公正也是问题的原因之一。如果员工感觉到绩效评价缺乏公正性，可能导致工作积极性的下降，进而影响整体团队的效能。

3、激励机制不合理

国网人力资源管理面临的第三个问题是激励机制不合理。这一问题的产生主要源于激励机制设计的不科学和不灵活，难以满足员工多元化的需求。首先，传统的激励机制可能过于侧重物质奖励，如薪酬和福利，而忽略了员工对于非物质方面的需求。在电力行业，技术含量和创新能力要求较高，而过分强调金钱奖励容易让员工感到缺乏职业发展的动力。其次，激励机制可能缺乏差异化，难以有效区分不同层次、不同贡献度的员工。如果激励机制对于高绩效和低绩效的员工没有明显的区分，可能导致高绩效员工的不满和低绩效员工的缺乏动力。这种情况下，激励机制的不合理可能导致人才流失和绩效不稳定。另外，激励机制的僵化性也是问题的原因之一。如果激励机制缺乏灵活性和创新性，无法根据员工的个体差异和发展需求进行调整，可能使员工感到缺乏被重视的动力。特别是在当今多元化的工作环境中，单一的激励手段可能无法满足不同群体的需求。

4、员工关系管理不善

国网人力资源管理所面临的第四个问题是员工关系管理不善。这一问题的形成主要根源于沟通不畅、决策不透明和员工权益保障不足等多方面原因。首先，可能存在由于组织结构复杂、信息沟通不畅造成的层级之间的隔阂。这导致了员工对于公司战略和决策的不理解，可能感到自身价值受到低估，从而产生对组织的不满情绪。其次，员工关系管理不善可能受到管理层决策的不透明性的制约。如果员工无法理解和接受管理层的决策，可能产生猜疑心理和不信任感，影响整体团队的凝聚力。这种情况下，员工关系管理不善可能导致企业内部的紧张氛围，影响员工的工作积极性。另外，员工权益保障不足也是问题的原因之一。如果员工感到在薪酬、福利、职业发展等方面存在不公平，可能引发员工的不满和不稳定因素。这可能源于不合理的薪酬制度、晋升机制或者不完善的员工权益保障政策。

5、人力资源信息化建设

国网人力资源管理所面临的第五个问题是人力资源信息化建设不足。这一问题主要根植于技术水平滞后、系统整合不畅和数据安全隐患等方面的原因。首先，可

能存在技术水平滞后的情况，导致人力资源信息化建设无法紧跟科技的迅猛发展。过时的技术基础可能导致系统性能不足、易受攻击、不具备灵活性等问题，影响人力资源管理的效率和精准性。其次，可能存在不同系统之间信息整合不畅的问题。不同部门或业务单元可能使用独立的信息系统，信息孤岛的存在使得各系统间难以实现数据的有效共享和整合。这可能导致信息的冗余、不一致，影响人力资源决策的准确性和及时性。另外，人力资源信息化建设过程中可能存在数据安全隐患。随着信息化的推进，个人隐私和敏感信息的安全性问题变得尤为突出。不完善的数据安全措施可能导致信息泄露、滥用等问题，对公司声誉和员工信任造成负面影响。

三、国网人力资源管理优化建议

1、加强人才引进和培养

为加强人才引进，国网可采取更灵活的招聘策略。建立更紧密的与高校、研究机构的合作关系，通过参与校园招聘、举办专业讲座等方式，积极吸引优秀毕业生。同时，开展专业技能培训项目，与专业机构合作，提供实际操作机会，培养具备实际工作技能的人才。其次，对内部员工的培养也至关重要。建立完善的员工培训体系，通过内部导师制度、专业技能培训等方式，激发员工的学习兴趣和动力。与此同时，制定职业发展规划，为员工提供晋升通道，让其看到在公司内部的发展前景，提高员工的忠诚度和归属感。此外，国网可以通过建立实习生项目，与高校联动，为实习生提供实践机会。通过实习项目的顺利进行，可以挖掘出潜在的优秀人才，为公司输送新鲜血液。最后，建立与行业内专业协会的合作，通过行业交流、研讨会等方式，积极参与行业活动，吸引更多行业专业人才。

2、完善绩效评价机制

为完善绩效评价机制，首先，国网可以建立清晰、量化的绩效评价指标体系。通过深入了解不同岗位的工作特点，明确各项工作任务的相关性和权重，制定科学的绩效评价指标，使其更具客观性和公正性。例如，对于销售岗位可以设置销售额、客户满意度等指标，对于技术岗位可以设置项目完成度、技术创新等指标。其次，国网可引入360度绩效评价，建立多方位的评价体系。除了直接上级的评价，还可以加入同事、下属和客户等多元化评价来源，综合各方意见形成全面的绩效评价。这有助于避免评价单一化和主观性，提高评价的客观性和准确性。同时，建立定期反馈机制，为员工提供及时、具体的绩效反馈。通过定期沟通，让员工清晰了

解自己的工作表现，同时为他们提供改进的机会。这有助于激发员工的积极性和主动性，推动他们不断提升自身工作水平。此外，国网还可以采用技术手段，如人工智能和大数据分析，对绩效数据进行更为精准的处理和分析。这有助于发现潜在的绩效问题和优势，并为绩效评价提供更科学的依据。最后，为确保评价公正，建立申诉和监督机制。员工对于评价结果有异议时，可以提出申诉，并建立专门的评审团队进行公正评估。

3、强化激励机制

强化激励机制的首要策略是建立多层次、多元化的激励体系。首先，国网可以设计激励措施包括薪酬激励、职业晋升、股权激励等多方面，以满足不同层次员工的需求。通过差异化的激励手段，能更好地激发员工的积极性和工作动力。其次，建立以绩效为导向的激励机制。制定明确的绩效目标，并将激励与员工的实际绩效紧密挂钩。通过设定阶段性目标，实行定期激励激发员工的工作热情。这有助于提高员工的工作效率和工作质量。同时，国网可以推行团队激励机制。通过设立团队目标和奖励机制，促使员工更好地合作共赢。例如，设立团队绩效奖金，鼓励团队共同完成项目目标，强化协作精神，提高整体团队效能。此外，引入非物质激励，例如专业技能培训、岗位晋升机会、员工关怀等。这些激励手段能够更全面地满足员工的多元化需求，提高员工对企业的归属感。最后，建立激励效果评估机制。通过定期评估激励措施的实施效果，了解员工的反馈和改进建议，及时调整激励机制，确保其持续有效性。

4、加强员工关系管理

加强员工关系管理的首要策略是建立畅通的沟通渠道。首先，国网可以通过定期员工会议、部门例会等形式，促进上下级之间的沟通，让员工更直观地了解公司发展动态和决策过程。同时，建立在线沟通平台，让员工能够随时随地与管理层沟通，提出建议和疑虑。其次，国网可以推动建立员工代表制度。通过选举产生的员工代表可以有效地代表员工的利益和意见，参与决策和问题解决过程，增强员工的参与感和认同感。与此同时，建立健全的员工投诉处理机制。设立专门的投诉渠道，保障员工的举报信息能够被及时、公正地处理，解决员工问题，维护良好的员工关系。此外，国网还可以开展团队建设活动，通过集体活动促进员工之间的情感交流和合作，增强团队凝聚力。例如，组织团队拓展训练、员工运动会等活动，创造轻松愉快的工作氛围。最后，加强上级与下属之间的关系管理。培养上级的领导

力，鼓励开展一对一的员工面谈，了解员工的工作情况和需求，及时解决问题，提高员工对于领导的信任度。

5、加强人力资源信息化建设

加强人力资源信息化建设的首要策略是打造集成化的人力资源管理系统。首先，国网可以整合各类人力资源数据，包括招聘、培训、绩效评价等，建立一个全面而统一的信息平台。通过集成化系统，实现信息的互通共享，提高工作效率和准确性。其次，推动数字化人才管理。通过引入人工智能技术，建立人才数据分析模型，对员工的技能、经验、潜力进行全方位分析，为公司提供科学的人才匹配和发展建议。这有助于更好地发掘潜在人才，提升组织的整体人才水平。同时，建立在线化的人事流程。通过引入电子化审批、在线报销等功能，简化繁琐的人事流程，提高流程的透明度和效率。这不仅能减轻人力资源部门的工作负担，也能使员工更方便地完成相关事务。此外，国网可以加强信息安全保障。通过建立完善的数据加密、权限控制等机制，保障员工和公司的隐私和敏感信息的安全。这有助于提高员工对信息化建设的信任度，确保信息系统的稳定运行。最后，推动培训与技能提升的信息化。建立在线培训平台，提供员工在线学习的机会，随时随地获取知识和技能。通过在线学习记录和评估，为员工的职业发展提供有力的支持。

结语

随着信息技术的不断推陈出新，人力资源管理同样需要不断创新和优化。人们需要积极探索各种创新手段，加强各项管理措施的应用，构建更为灵活、高效的人力资源管理体系。通过加强人才引进和培养、完善绩效评价机制等手段，能够更好地促进企业的全面发展，为国网在竞争激烈的市场中保持领先地位奠定坚实基础。

参考文献

- [1] 汪轶. 构筑内部人力资源市场 优化人力资源配置结构——国网浙江省电力公司的探索与实践[J]. 中国电力教育, 2014(31): 30-31.
- [2] 姜道晶. 建立人员统筹调配机制 发挥人力资源优化配置作用——国网山西省电力公司建设内部人力资源市场的实践[J]. 中国电力教育, 2014(25): 66-69.
- [3] 祝和明. 依托内部人力资源市场 实现员工有序合理流动——国网江苏省电力公司优化人力资源集约化管理的实践[J]. 中国电力教育, 2014(22): 53-55.
- [4] 梁娟娟. 深度发掘内部潜力 优化人才配置效率——基于国网安徽省电力公司内部人力资源市场的思考与实践[J]. 中国电力教育, 2014(22): 56-57.