

电力人力资源管理现状分析及措施策略

孟霞

国网青海省电力公司果洛供电公司

摘要：电力企业以其高科技产品著称，长期以来都依赖传统管理模式。实现可持续发展指出，现代管理理念需求的变革，以及更先进的管理体制。因此，实现可持续发展提出，电力企业必须采取新的管理模式，以适应当今日益复杂的市场环境，并加强现代管理理念的落地。要想让企业发展壮大，就需要跟上时代的步伐，不断更新和完善我们的人力资源管理模式。只有这样，我们的企业才能真正做到以人为本、合法经营、可持续发展。

关键词：电力；人力资源；现状；策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.05.184

伴随着全球化的加剧，现今的企业面临的挑战是如何更好地满足市场的变化与需要。这就要求企业必须改变原有的人力资源管理模式，并采取多种创新方法，从而增强企业的市场竞争优势，促进企业的长期稳定增长。

一、新经济背景概述

新经济时代是指在经营管理的技术创新流程中融合了各类现代信息。数字技术和互联网管理等先进，并利用这种新科技推进经济社会发展的一个发展模式。很多中国传统的企业模式由于互联网的崛起而受到着巨大的撞击。因为克服这种问题，很多中小企业进行了自己的稳定和变革。能够在新经济时代下生存至今并壮大，每个中小企业都不约而同地开展了对新世纪人员的吸纳和招揽。在新型市场经济历史背景下，互联网经济发展和电子商务变成了我们的主旋律。针对我们来说，这个时代的新产品有效地推定了经济可持续性发展并在创业的流程中不断地调节产品发展模式以推进产品更新。新经济背景不但创造了大批的就业机会职位，还给市场的蓬勃发展带来了新的生命力。新型市场经济历史背景下，整个企业向着以人力资源管理的方向为首的管理方式改变，所以人才发展变成了企业的竞争力。

二、电力企业人力资源管理的重要性

如果一家电力企业希望取得成功，那么它就不能不拥有一个完善的人事部门。这表明，当前的市场环境已经证明，优秀的员工能够推动企业的成功。因此，企业应当加强员工的培养，并制定合适的薪酬福利政策，以确保企业的持续增长。同样，企业还应当重视员工的个性特点，以便他们能够得到良好的工作机会，并且能够有效地利用他们的专业技能来提高企业的整个运营效率。通过将个人目标与企业愿景相结合，促进了电力企业的长期稳定增长。但同时，我们必须意识到，许多企业仍存在着落后的人事管理思想，缺乏多样化的人事管理模式，以及缺乏客观公正的绩效考核机制。因此，为了保证企业的长期稳定增长，必须采取措施来增强员工

的职责意识，并且加强员工的培训，提升员工的专业技能，以实现企业的长期战略。通过改革和完善，我们正在建立一个崭新的人力资源管理模式。显然，推动电力企业的人才培养和开放，已经成为当前亟待解决的重大挑战。只有通过不断的探索和实践，才能充分利用好员工的潜能，实现企业的长远目标。

三、新经济时代下的人才需求类型

1. 复合型人才

复合型人才拥有卓越的综合能力，他们在各个领域都拥有深厚的基础知识，并且经过系统的培训，可以胜任各种职位的要求，更能够运用自身的技能完成更为复杂的任务。因为具备多种技能和较低的培训费用，复合型人才在许多企业中受到了极高的重视和需求。

2. 创新型人才

拥有先进的理念和敏锐的洞察力，并具备将所学知识应用到实际生产当中的能力，是当今信息时代的关键。企业需要拥有这样的高素质员工，以提供持续的发展和成功。经由系统的教育、训练，我们将努力让这些创新者不仅掌握了多种技术，更重要的是，他们不仅要掌握完善的技术知识，而且要建立起完善的道德观念。

3. 个性化人才

“个性化”指的是个性化人才的重要组成部分，它能够帮助企业更好地满足不同消费者的需求，并为企业带来新的发展机遇。在当今竞争激烈的市场中，拥有一批具有个性化思维和创造力的人才显得尤为重要。因此，拥有专业的员工队伍的企业可以确保所有消费者都能获得满意的产品和服务。

四、电力人力资源管理对整个企业经济效益的影响

1. 电力人力资源管理自身价值

人力资源管理是企业发展的关键组成部分，它既可以帮助企业应对日常管理和运营过程中遇到的挑战，又可以持续改进企业的管理模式，从而使企业的发展更加稳健和高效。通过将会计理论与人力资源管理有机融

合，不仅可以提高企业的财务管理和运营绩效，而且还有助于提高员工的市场竞争力，激发他们的创新精神，提高他们的职场表现，提高他们的职场竞争力，进而提高他们的职场业绩水平，最终达到他们的职场价值最大化。

2. 人力资源能够为企业创造巨大经济效益

电力企业的人力资源部门一直致力于培养和招募优秀人才，并在日常运营和工作中强调人员的重要性。随着中国科技的快速发展，中国的电力企业也跟上了时代的步伐，对人才管理进行了全面的改革。在确保高质量的人力资源的同时，企业还不断提高整个行业对人才的需求，以达到最大化企业经济效益的目的。在招聘过程中，电力人力资源部门将全面考虑企业的需求和领域情况，并通过精确的测算，确定最优的人员和岗位配置，以便更有效地挑选和招募优秀的人才，从而提升整体人力资源的质量，最终促进电力企业的经济发展和社会效益的实现。

五、当前电力企业人力资源管理的现状

1. 对人力资源管理缺乏创新意识

近年来，随着科技的飞速发展，许多中小型、低端、小型、中小型、小型化的电力企业正努力推行创新的人力资源管理模式，从而提升企业的整体竞争实力。尽管近些年来，许多企业已经尝试了各种措施，如技术升级、流程优化、绩效考核等，旨在提升企业的竞争优势，提升企业的整体形象，提高企业的市场份额，提升企业的经济效益，实现企业的可持续增长。这将严重损害电力企业的可持续增长。

2. 缺乏健全的激励机制

许多企业尚未建立一套完整的奖惩机制，这使得它们很难为员工提供实际的奖赏。此外，许多企业的报酬也未能实行公平公正的分配，这使得员工无法积极地投入工作。

3. 人力资源结构配置不合理

企业在实施市场化运作时，通常具备完善的招聘流程和管控体系，并且针对员工的个性和潜质，提供个性化的未来职业计划，同时，还要结合企业的实际情况，给予员工更多的专业技术支持，从而实现员工的全面提升，同时确保企业的人力资源得到优质的利用。许多电力企业面临着人员不平等的困境，他们通常只拥有基础的工作能力，但对于那些擅长运用和推动企业发展的领域，他们却非常匮乏。

4. 人力资源管理机制落后

由于缺乏有效的管理机制，电力企业的人力资源配置存在着严重的问题，而这些问题的根源在于国有企业的管理体系无法满足市场化的需求，从而削弱了员工的

积极性，进而导致人力资源的浪费。

六、当前电力人力资源管理存在的问题

1. 目前电力企业人力资源的管理方法和方式并没有因为管理机构的变革而发生变化

为了跟上市场经济的步伐，电力企业不断调整人力资源管理机构，重新定义管理人员的职责，实现管理思想的转型。但是，由于管理方式仍然坚持制度控制与物质刺激相结合，导致管理模式、方法、内容等仍未真正实现变革。

2. 不健全的约束机制和激励机制

许多电力企业在发放员工报酬时并未遵循按劳分配的原则，也没有完善的奖励机制，导致员工的报酬与他们的实际工作贡献不成比例。此外，大锅饭的现象仍然存在，这降低了员工对工作的积极性和热情。

3. 电力企业人力资源培训工作存在很多误区

尽管“高管”《培训计划》的设计与执施受到了广大企业的认可，但由于缺乏资金、设备、技术等因素的投入，以及缺乏全面的考核机制，导致“高管”培训计划的效果不尽如人意。因此，企业应该重视资金、设备、技术等因素，以及更多的考核机会，以便更好地满足企业的需求，激发员工的积极性。

4. 缺少高技术人才

随着市场竞争的加剧，电力企业的规模正在迅速增长。为满足这一增长，企业必须吸纳更多的优秀人才。但是，由于许多企业都把重点放在招聘普通员工上，忽略了培养优秀的高级专家。此外，由于这些企业的员工之间存在着各自的工作岗位，造成了他们的能力缺失。因此，这些企业的员工队伍存在着严重的不平衡。

七、电力人力资源管理问题原因分析

目前，电力企业在管理员工方面仍然采用身份管理的方法，将员工划分为“干部”“工人”等不同的层次。然而，这种将人力资源分散的方式并不利于整体管理和发展，也很难激发员工的积极性。电力企业在人力资源管理方面面临着许多挑战，其中之一是缺乏对人力资源管理的重视。这种观念导致了企业在人力培训和开发方面的投入不够。然而，这种观念并未真正意识到人力资源的战略价值，因此仍然需要进一步改进。企业文化的落后对于人力资源管理的发展构成了巨大挑战，缺乏学习和创新的气氛，导致人力资源潜能得不到充分释放。另外，目前许多电力企业仍在使用行政和事业单位的绩效评估模式，这种评估方式过于笼统，无法真实地反映出各个岗位、各个层级和各个专业的员工的业绩贡献，从而阻碍了员工的积极性。

八、管理教育培训的有效措施和途径

为了更好的管理人力资源，电力企业应该建立一套

科学合理的绩效考核管理机制，并将其下放给各个部门，以便让每一位员工都能够得到公平、公正的评价。这样，才能够更好地满足企业的发展需求，并最终实现人力资源的优化管理。为了更好地实现企业的战略目标，电力企业应当采取有效的目标管理措施，将企业的年度战略目标细化为一系列明确的小目标，并将这些目标下发到各个执行部门，让每一位员工都能够积极参与，共同努力实现。此外，为了更好地衡量员工的表现，电力企业应该建立一套完善的绩效管理考核体系，不仅由人力资源部门牵头，还可以让员工通过这一体系来评价企业内部和部门的领导，从而更好地激励员工的积极性和创造力。通过双向考核，电力企业可以建立一个公正、透明的考核环境，并将薪酬福利与绩效考核结合起来，以激励员工不断进步，提高工作效率，实现更高的绩效目标。

1. 提高单位领导对人力资源管理教育培训的重视力度

为了让电力企业拥有更多的员工，并且能够在企业内部产生良好的社交影响，教育与培训已经成为企业成功的必不可少的一部分。因此，企业的领导层必须意识到，进行人才招聘与培养需要持续的努力，以便能够获得良好的经济收益。通过不断完善员工技术、知识储备、职业发展规划，以及科学化、系统化地进行培训，可以大大节省企业财务，同时也可以极大地提高企业整体效率，最终实现优秀的生产品质。

2. 建立完善培训评估体系实现培训效果的现实转化

经过系统的教育培训，我们将着力加强对考核和评估的执行。为此，我们将从一开始就编写一份完善的、有效的课程安排，其中涵盖了清晰的课程目标、授课形式、授课者的资格和能力等；同时，我们也将精细地统筹安排课程的费用；重新构建这句话：首先，我们必须清楚地定义我们的培训目标，并将它们融入我们的培训评价体系中。这个评估体系包括控制小组法、成本收益分析法、事前事后评估法、目标评价法。我们应该根据每个人的观点、他们的态度、行为、他们的专业水平，并评估他们的表现，从而制定恰当的评估标准。通过合理、正确的方法来进行培训。

3. 建立培训激励与人才离职约束制度

通过持续的、全面的、综合的教育培训，我们可以更好地了解并掌握未来的发展趋势，并且建立一套可靠的追溯及反馈机制，以便获得更多的实践指导。此外，建立一套有效的奖惩机制，可以鼓舞他们的热情，增强他们的职场责任心，以便更好地充分调动自我创造力，达到发展的最佳。企业应该积极采取措施，根据培训的成绩，给予有力的激励，给予能够顺利完成各项任务

的人员更多的奖励；同时，要给予能够顺利完成各项任务的人员更多的支持，提供更多的机会去实践自己的技能，并且给他们更多的机会去探索新的领域。为了保证企业的长期发展，我们应该全面地照顾企业员工的情绪、健康状况、日常需求，并采取一系列措施来提高企业员工的幸福感。此外，我们还应该持续改进企业的人事管理体系，防止优秀的员工流失，提升企业的整体竞争能力。采取有力的政策，如在企业内部给予较低的薪酬，在企业之外则采取一系列的政策，如设立合理的流动机制，让企业有机会吸引和留住有潜质的人才，并且让他们有机会在企业中实践和成长，从而实现企业的最佳绩效。

4. 选择合理的教育培训方法

为了获得更优质的培训结果，电力企业必须认识到，要深入洞察员工的需要，并且按照“学以致用，因材施教”的基本原则，经过多次调研，制定出更加精准、更具针对性的培训计划，从而达到更加出色的培训成绩。在人力资源管理领域，培训的多样性是重要的。一种常见的方法是让员工独立完成课程，另一种则是让他们参加各种课程。根据具体的需求，企业应该在有限的时间内，尽量使用多种多样的培训手段，例如：签署培训协议、个别指导、团队合作、网络课程、远程授课、电子课件、虚拟环境、网络游戏、在线答疑、在线交流。无论何时何地，我们都致力于让企业和个人都能够获得成功，并且在这个过程中相互支持和帮助。

九、结束语

经过深刻的反省，我们发现，在当前的情况下，我们必须更多地关注和支付人员的培训和发展，并且要摒弃旧的管理和培训方式，重视以人为中心的发展，不断推陈出新，建立一个有效的、可持续的人才培养体系。经过系统的培训，我们可以建立一个充满活力、积极进取的团队文化，从而吸引并留住优秀的员工，使他们能够更加专注于当下的社会环境，并且更加热爱自己的岗位。

参考文献

- [1] 瞿蕾. 探究新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J]. 低碳世界, 2019, 9(08): 379-380.
- [2] 李爽. 新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J]. 现代经济信息, 2018(21): 53.
- [3] 樊星, 王妍, 徐凯, 等. 企业人力资源成本控制存在的问题及其对策分析[J]. 中国管理信息化, 2019-01-15.
- [4] 洪玲, 赵迟. 电力企业人力资源管理中的常见问题和对策分析[J]. 科技资讯, 2014(27): 167.
- [5] 黄慕菁. X区供电局员工绩效考核改进研究[D]. 西安邮电大学, 2019-06-01.