

# 大数据在电力企业人力资源管理中的应用分析

成昊

国网山西省电力公司太原供电公司

**摘要:** 科学技术进一步发展背景下, 电力企业发展也面临了全新环境, 大数据技术的应用能够有效发掘电力企业发展过程中产生的海量数据, 提炼出有效信息, 为电力企业发展和决策提供科学的信息基础, 是符合社会进一步发展实际需求的关键举措, 因而电力企业需要充分利用大数据技术, 并在应用过程中妥善处理可能发生的安全风险问题等, 确保大数据技术能够在电力企业运行过程中有效改善人力资源管理工作现状, 提高人力资源管理的质量和效率, 推动电力企业的可持续发展。

**关键词:** 大数据; 电力企业; 人力资源管理; 应用

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2022.07.121

## 引言

人力资源管理是电力企业管理中的重要环节, 在大数据时代, 电力企业人力资源管理面临许多挑战, 为从容应对挑战, 实现可持续发展, 电力企业应与时俱进, 充分运用大数据技术, 实现人力资源管理的数字化转型。同时, 电力企业还要高度重视人力资源管理工作改进与优化, 建立健全的人力资源管理体系, 提高员工对工作的积极性和主动性, 加强对优质人才的引进与培养, 为其长远发展提供强大的人才动力。

### 一、大数据在电力企业人力资源管理中应用的作用

#### 1. 提升电力企业人力资源管理效率

电力企业的人力资源管理工作涵盖人才培养计划、人员组织结构优化、绩效考核、薪酬管理等一系列与电力企业内部发展有关的部署和决策。过去电力企业发展过程中对人才的管理与监督方面存在较高的滞后性, 其管理成效较低, 往往与电力企业想要发展的方向背道而驰。而电力企业发展的核心为人才, 应用大数据技术构建的电力企业人力资源管理体系, 可以提升电力企业内部人力资源管理工作成效。在人员选聘阶段, 通过大数据平台对应聘人员的简历进行综合评估, 客观地完成初试活动, 可以有效提升电力企业人才选聘的效率。在电力企业日常管理中应用大数据平台, 可实现对职员日常工作有效记录, 电力企业所有在职职员的学习、工作状态都会记录其中并转变为大数据信息, 电力企业管理人员可根据相关信息数据分析, 对职员进行公正、公平、公开的绩效考核, 还能提高电力企业内部人力资源管理工作的效率。基于大数据信息结算的员工绩效薪资更具科学性, 操作更为便捷。

#### 2. 推动电力企业人力资源信息管理一体化平台的搭

## 建进程

全方位提升电力企业人力资源管理工作效率和质量已经成为电力企业立足行业发展的关键点, 顺应物联网科技、计算机发展大背景之下产生的大数据技术, 逐渐被电力企业应用到内部的人力资源管理工作中, 进一步加快了电力企业人力资源信息管理一体化平台的搭建进程。大数据技术能够快速收集到电力企业各部门不同阶段的人员岗位信息内容, 同时进行有序的、系统的分析整合。在电力企业人力资源管理过程中, 应用大数据技术突破了传统的人力资源管理模式, 将以人为本的管理方式转向以数据为准, 可真正意义上做到一视同仁。

#### 3. 促进电力企业人力资源管理体制的创新改革发展进程

在电力企业人才资源、人员组织结构优化中应用大数据技术, 利用其自动化功能与便捷性, 可加快电力企业改革创新的进程, 帮助电力企业完成可视化人力资源管理体制的建设进度, 助推其跨越式发展。大数据技术的应用, 可有效节省电力企业的物力、财力、人力资源, 电力企业利用大数据技术可搭建出人力资源管理部门同其他部门及各项业务之间的动态化监督联系平台, 并结合电力企业今后中长期的战略发展目标, 对电力企业内部的人员组织结构进行优化部署, 为电力企业经济效益创收最大化提前做好基础准备工作。此外, 还能助推电力企业的综合管理向科技化、信息化方向发展, 通过大数据技术与电力企业人力资源管理的高效融合, 可帮助电力企业全面整合内部人力资源碎片化信息, 构建系统化、科学的人力资源管理工作标准制度, 完善电力企业各岗位的人才需求, 促进电力企业人力资源管理机制创新改革的发展进程。

### 二、电力企业人力资源管理的现状

#### 1. 数字化基础薄弱

电力企业在开展人力资源管理数字化建设时，需要充分将其与电力企业改革进行有机结合，提高电力企业的竞争力。虽然当前越来越多的电力企业能够意识到开展数字化建设的必要性，积极构建人力资源数字化管理系统，也取得了一定成绩，但部分电力企业在应用这一系统时，并未结合自身实际情况，导致该系统功能很难得到有效发挥。同时，一些电力企业不善于对系统进行升级与维护，可能存在许多漏洞，系统的功能有待优化，缺乏安全性和可靠性。还有部分电力企业为了降低成本，并未加大投入力度，导致系统的功能不够完善，同时，系统缺乏专业人员维护，无法保证人力资源管理数字化顺利转型。

#### 2. 数字化人才匮乏

当前，一些电力企业积极引进先进的技术和设备，不断提高自身数字化水平，改善传统的管理模式，为人力资源管理数字化转型奠定了良好的基础。然而，部分人员并不了解数字化技术，也并未掌握扎实的技术技能，无法准确操作各种设备，发挥设备作用，降低了工作效率和质量。同时，电力企业因缺乏先进的数字化人才，现有人员在对信息进行整合时，不善于运用数字化技术，无法充分发挥信息的作用，很难满足电力企业人力资源管理数字化转型的需求。此外，部分管理人员未及时学习新知识与新技术，电力企业也未开展对管理人员的培训，导致管理人员的数字化能力亟待提升。

#### 3. 管理理念与管理模式落后

目前，虽然部分电力企业能够结合自身实际情况，尽快适应时代发展要求，积极改进管理结构，引进先进的数字化技术，促进自身管理水平提升，但部分管理人员并不重视人力资源管理的转型，导致人力资源管理模式比较落后，无法顺利实现数字化转型。部分电力企业管理人员仍采用传统的管理理念和管理模式，不善于运用数字化技术，在制定决策时，更多凭借主观臆断，导致决策不科学，不能有效发挥出人力资源管理的作用。现有的管理手段比较单一，再加上电力企业的经营成本增加，影响了人力资源管理数字化转型的效果。部分电力企业的技术能力有限，不善于运用数字化技术开展人力资源管理，也并未构建完善的信息资源共享机制，导

致信息无法得到有效的挖掘与利用，电力企业难以在第一时间了解市场信息，不利于电力企业的发展。此外，部分电力企业并未对管理职责进行合理划分，导致管理人员不能明确自身所肩负的职责，从而未形成良好的管理成效。

### 三、大数据在电力企业人力资源管理中的应用策略

#### 1. 提高数据信息安全意识和防护能力

电力企业人力资源管理工作中涉及大量电力企业运行机密信息和客户、员工个人隐私信息，如果应用大数据开展这一工作，可能会对工作安全性产生一定影响，因而应当充分重视数据安全防护工作。首先，电力企业要培养员工的数据保护意识。通过教育和培训使员工了解数据的价值和敏感性，以及数据泄漏可能带来的风险。同时，电力企业应该建立明确的数据安全政策，明确规定数据的收集、存储、传输和处理方式，以及违规行为的处罚措施。其次，电力企业应加强技术方面的数据信息安全防护能力。采用先进的数据加密技术，确保数据在存储和传输过程中得到有效保护。此外，电力企业还需要建立强大的防火墙和入侵检测系统，及时识别和应对潜在的威胁。再者电力企业需要建立紧密合作的数据管理团队，负责数据信息的安全管理和监控。同时，团队还应建立应急响应计划，以迅速应对数据泄漏或攻击事件，最大限度地减少潜在的损失。最后，电力企业还要考虑采用新兴的技术来提高数据信息安全防护能力。第三方安全服务提供商合作，借助其专业知识和技术来提高数据安全水平。

#### 2. 科学合理运用数据

现代电力企业运行发展过程中不可避免会产生大量数据内容，同时部分电力企业已经将数据作为一项电力企业的基本资源，通过人才管理、技术管理等方式发挥其作用，进而提高电力企业运行效率，对人才管理工作起到一定监督效果。但电力企业应用大数据技术的过程中选择的管理模式存在一定差别，同时工作人员的专业性存在差距，因而工作开展效果也存在区别，电力企业具体应用大数据技术时应当首先客观评估当前电力企业运行情况，结合当前资金状态、大数据技术水平、工作人员能力水平等来选择有针对性策略开展数据开发、数据挖掘工作，提高对电力企业运行过程中产生数据的掌控能力。在此基础上不断通过培训、引进人才等方式来

强化对于数据的利用效率，并强化对大数据硬件设施维护、对数据内容的加工等，深入发掘数据价值，提高技术应用效果。

### 3. 加强对复合型人才的培养及储备

在电力企业人力资源管理工作要确保大数据技术应用效果效率，一方面需要提高数据处理量，收集足够数量的数据内容；另一方面还需要对数据发掘的精准度、数据分析的有效性进行提升，而要达到这一效果，就需要引入专业型人才，不仅能够具有良好的大数据技术应用能力，同时还需要具备一定人力资源管理工作经验或者知识基础。由此出发，可以通过提高待遇、增加薪酬等方式吸引相应专业人才进入电力企业开展工作，另一方面还可以通过信息技能培训和技术应用培训等方式对电力企业现有人才进行能力水平提升。在此基础上，电力企业还应结合电力企业发展需求来优化部门职能组合，强化人力资源管理工作开展质效，强化复合型人才培养，最终确保能够有效将大数据技术应用到人力资源管理工作实践当中。

### 4. 通过大数据分析，制定科学的人力资源管理策略

在大数据时代，电力企业人力资源管理的创新策略包括采用智能化技术来优化招聘和选拔过程。借助人工智能技术，电力企业可以自动筛选简历、进行面试评估和背景调查，提高招聘效率和准确性。此外，应用大数据分析，电力企业可以更好地了解员工的技能和能力，从而更好地匹配岗位和任务，提高员工的工作匹配度和生产力。同时，电力企业还可通过建立开放的沟通渠道，定期收集员工的反馈意见，并及时采取措施解决电力企业人力资源管理问题。通过关注员工体验和参与度的人力资源管理，电力企业可以留住优秀人才，提高电力企业的绩效和创新能力。

### 5. 完善电力企业人力资源管理薪酬制度，提升激励机制效果

优化电力企业人力资源管理的薪酬制度是电力企业创新的重要策略。在当今时代，电力企业需要面对激烈的竞争，吸引和留住优秀的人才变得尤为重要。因此，电力企业应根据员工的工作表现和贡献来设计薪酬制度，以提高激励机制的效果。第一，电力企业可以引入绩效考核体系，将员工的工作表现与薪酬直接挂钩。通过设定明确的绩效目标和评估标准，员工的工作表现可以被量化和评估，使薪酬的分配更加公正和透明；第

二，电力企业可以采用灵活的薪酬结构，根据员工的贡献和市场需求进行个性化的薪酬设计。这意味着员工可以根据自己的工作表现和能力水平来选择不同的薪酬方案，从而激发其工作动力和创造力；第三，电力企业可以引入股权激励计划，将员工与电力企业的利益紧密联系在一起。向员工提供股权激励，他们将更加积极地参与电力企业的发展与运营，并分享电力企业的成果和回报。电力企业可通过技术手段来提高薪酬制度的管理效率和透明度。例如，利用人力资源管理系统和智能化的薪酬管理工具，可以更方便地进行薪酬数据的收集、分析和管理工作，减少人为错误和不公平现象的发生。

### 结束语

电力企业想在科技日新月异的当下立足于行业不败之地，需要对其内部进行改革和优化，而人力资源管理作为电力企业战略目标可以顺利实施的关键要素，对助推电力企业经济效益有很大的作用。基于现代化信息技术、大数据的应用背景之下，结合电力企业自身经营生存现状，提高电力企业的战略人力资源管理防范意识，坚持可持续发展理念，进一步完善电力企业内部人力资源管理及分层管理体系，强化人力资源职能，确保电力企业人力资源管理模式可高度适配于信息化技术的应用，助推电力企业快速发展，帮助电力企业创造更多的经济效益和社会价值。

### 参考文献

- [1] 薛志洋, 周英明, 高扬. 面向智能电网应用的电力大数据关键技术研究[J]. 科学技术创新. 2018, (32).
- [2] 戴文杰. 浅谈我国电力企业人力资源管理机制的创新和未来发展[J]. 科技创新导报. 2018, (21).
- [3] 章丹, 丁霞, 牛华. 信息时代电力企业人力资源管理创新[J]. 中国电力教育. 2018, (7). 20-21.
- [4] 张东霞, 苗新, 刘丽平, 等. 智能电网大数据技术发展研究[J]. 中国电机工程学报. 2015, (1).
- [5] 刘科研, 盛万兴, 张东霞, 等. 智能配电网大数据应用需求和场景分析研究[J]. 中国电机工程学报. 2015, (2).
- [6] 彭小圣, 邓迪元, 程时杰, 等. 面向智能电网应用的电力大数据关键技术[J]. 中国电机工程学报. 2015, (3).