

关于新形势下国家电网人力资源管理的思考

顿珠群培 次珍

国网西藏发电检修公司

摘要：国家电网作为我国支柱性能源企业，在面对全球能源体系转型与电力市场逐渐开放的双重趋势，其肩负着保障向国民稳定、安全、高效供电的重要责任。而人力资源管理水平直接关系到国家电网的长远发展，如何对国家电网人力资源体系进行有效地改革与创新，提高员工与团队的效能，成为国家电网必须解决的迫切问题。本文则分析了国家电网及其人力资源管理的概述，思考了新形势下国家电网人力资源管理面临的挑战与相应的应对策略。

关键词：新形势；国家电网；人力资源管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2022.07.238

引言

国家电网作为我国电力行业的龙头企业，其人力资源管理一直备受关注。在新形势下，随着电力市场的逐步开发与竞争的加剧，国家电网人力资源管理的问题愈发凸显，如何吸引与留住优秀人才、如何提高员工技能水平、如何激发员工工作积极性，从而从人力资源管理角度有效提升国家电网的核心竞争力，成为社会关注的焦点问题。本文则对新形势下国家电网人力资源管理进行深入思考，以期在未来的发展中，能够为国家电网不断完善其自身人力资源管理建设、推动我国国家电力事业发展做贡献。

一、国家电网及其人力资源管理概述

1. 国家电网的相关概述

国家电网，作为电力行业的龙头企业，承载着我国电力供应的重大责任，其涉及我国电力产业链的各个环节，无论是电力生产、高压输电、精细化配电、售电服务，国家电网在其中都扮演着重要角色。通过其强大的电力输送和分配网络，国家电网为居民、商业和工业提供了持续、稳定的电力供应，确保了我国各行各业的正常运转。

2. 人力资源管理的相关概述

人力资源管理作为一种对企业或组织内部人才进行全面规划和有效运用的管理系统，其主要包含招聘、培训、绩效考核、员工关系处理等环节，在激发员工工作潜能、提高工作效率、推动企业可持续发展方面发挥着重要作用。首先，招聘环节，即在广阔的人才市场中吸引与企业相匹配的优秀人才；其次，培训环节，即对员工进行相关最新知识与技能的培训，提高员工的知识与技能水平；此外，绩效考核，即通过目标设定、过程监控、结果反馈等措施，激发员工工作活力；最后，员工

关系处理，即着重于为企业创造和谐的工作环境，提高员工之间的沟通与合作的能力。

3. 人力资源管理对于国家电网的重要性

在全球化经济不断推进的时代下，国家电网企业面临越来越激烈的竞争压力，作为国有经济的重要组成部分，要想在市场竞争中占据优势，必须强化内部管理，其中，人力资源管理是重点内容^[1]。优秀的人力资源管理水平不仅能有效提高企业的运行效率，还能为企业的长远发展提供有力支持。首先，在提高企业运行效率方面，通过选拔具备专业技能与良好职业素养的员工，并定期对员工进行最先进的知识与技能的培训，能够确保电网安全、稳定、高效地运行，从而保障国家能源安全与经济的正常发展。其次，为企业长远发展提供可靠支持力方面，通过对行业动态与技术发展的密切关注，制定科学合理的人力资源管理规划，及时调整人才需求和培养策略，能够确保国家电网紧跟时代发展步伐、适应行业变革，实现可持续发展。总的来说，人力资源管理对国家电网的发展至关重要。

二、新形势下国家电网人力资源管理的挑战

1. 电力行业改革对国家电网人力资源管理的影响

随着我国经济的快速发展，科学技术的不断前进以及社会对生态环境的日益重视，我国电力行业也不断向低碳化、数字化、市场化方向发展，为提高国家电网的行业竞争力以适应我国电力行业的改革，人力资源管理在国家电网发展过程中面临着重大的挑战。其主要体现在人才市场竞争加剧、组织结构调整、员工素质改革、激励机制创新四个方面。首先，电力行业改革促使了人才市场竞争的加剧，国家电网作为行业的领军企业，必须拥有更加优秀的人才队伍来以保持其竞争优势；故国家电网在人力资源管理上更加注重人才的选拔、培养和

激励，以吸引和留住更多的优秀人才。其次，电力行业改革要求企业优化组织结构，从而提高管理效率；国家电网也不例外，需要适应改革的要求，调整组织结构，优化管理流程；故人力资源管理系统需在人员调配、岗位设置、绩效考核等方面做出更加灵活、科学的安排，以适应企业发展的需要。此外，随着电力行业技术的不断进步和市场的不断变化，员工素质的要求也在不断提高；国家电网需拥有一支具备高素质、高技能、高效率的员工队伍来应对市场的挑战；故人力资源管理系统需在员工知识与技能的培训提升、职业生涯规划等方面做出更加全面和系统的规划，以提高员工的综合素质和竞争力。最后，电力行业改革要求企业建立更加灵活和有效的激励机制，以激发员工的积极性和创造力；国家电网需要在薪酬、福利、晋升等方面进行创新，建立更加符合市场经济规律的激励机制，以吸引和留住更多的优秀人才。

2. 新能源发展对国家电网人力资源管理的影响

随着我国新能源技术的快速发展，其为我国各行各业的改革与创新注入了新的活力，对于国家电网而言，将新能源技术引入国家电网，这不仅是一次巨大的挑战，也是一次巨大的机遇。随着新能源技术的发展，国家电网人力资源管理也随之进行了改革与创新，以适应新能源对国家电网带来的变革。首先在人才引进方面，国家电网必须打破传统观念的束缚，敢于引进那些具有创新思维和实践经验的新技术人才。在人才培养方面，国家电网需加大对内部员工的培训力度，提升他们的新能源知识和技能水平，为企业的新能源战略储备足够的人才资源。在融合传统能源与新能源方面，国家电网需制定切实可行的战略规划和管理措施，其主要包括对传统能源设施的升级改造、新能源项目的科学布局以及两者之间的协同运营等方面。在项目管理和运营方面，要建立起完善的项目管理体系和运营机制，其主要包括明确项目目标、制定详细计划、分配资源、监控进度以及评估结果等方面。通过这些措施的实施，可以确保新能源项目的顺利推进和高效运营，为国家电网带来可观的经济效益和社会效益。除此之外，新能源的发展还为国家电网带来了更多的国际合作与交流，国家电网需要面对不同文化背景的员工和管理团队；故人力资源管理需加强跨文化管理，提高团队协作能力，确保不同文化背景的员工能够有效融合，共同推动新能源业务的发展。

3. 数字化转型对国家电网人力资源管理的影响

随着智能化、数字化技术的快速发展，人力资源管理作为提升国家电网整体效能的关键，传统的人力资源管理体系已经很难适应如今电力市场快速发展的市场环境与技术需求，国家电网人力资源管理与数字化技术相结合势在必行。在员工招聘方面，数字化转型推动了国家电网招聘和选拔方式的变革；传统的招聘方式往往依赖于纸质简历和面试表现，而数字化转型使得企业可以通过在线招聘平台、社交媒体、人工智能等渠道和手段更加高效地寻找和筛选人才；同时，数字化转型也使得绩效考核和人才评价更加科学和客观，提高了选拔人才的准确性和公正性。在员工培训方面，数字化转型为国家电网的员工培训和发展提供了新的机遇；通过采用在线学习平台、虚拟现实技术、人工智能等数字化手段，企业可以为员工提供更加个性化和高效的学习和发展机会；这不仅可以提高员工的知识和技能水平，还能够激发员工的学习兴趣和动力，增强员工的归属感和忠诚度。在人力资源管理方面，数字化转型还推动了国家电网人力资源管理流程的自动化和智能化；通过引入人工智能和自动化技术，企业可以实现对人力资源管理流程的自动化处理，提高工作效率和质量；同时，智能化的人力资源管理系统也能够为企业提供更加智能的决策支持和数据分析服务，帮助企业更好地制定人力资源管理策略。最后，在人力资源集成和分析方面，数字化转型使得国家电网能够更加便捷地集成和分析人力资源数据；通过采用先进的人力资源管理系统和数据分析工具，企业可以对员工的个人信息、绩效考核、培训需求等进行全面的数据采集和分析；这不仅能够帮助企业更好地了解员工的实际情况和需求，还能够为制定更加科学和合理的人力资源管理策略提供数据支持。

三、新形势下国家电网人力资源管理的应对策略

1. 人力资源管理模式的优化与创新

在新形势下，国家电网人力资源管理模式也应该精心优化与创新，以适应如今电力市场激烈的竞争环境。在人力资源管理理念的更新上，国家电网应注重引入战略性人力资源管理和员工参与式管理等先进理念；战略性人力资源管理强调将人力资源管理与企业战略紧密结合，通过人力资源规划、招聘与选拔、培训与开发、绩效管理等一系列活动，实现企业战略目标的落地；员工参与式管理则倡导员工积极参与企业决策和管理过程，发挥员工的智慧和创造力，提升员工的归属感和责

任感。这些先进理念的引入，将有助于国家电网更好地适应市场变化，满足企业发展和员工成长的需求。在招聘与选拔机制的优化上，国家电网应致力于提高招聘标准、完善选拔流程、加强背景调查等方面的工作；要制定明确的招聘标准，确保招聘到的人才具备符合企业需求的专业技能和综合素质；要完善选拔流程，通过笔试、面试、评估等环节，全面考察应聘者的能力、性格和潜力，确保选拔到的人才能够适应企业的工作环境和文化氛围；要加强背景调查，对应聘者的学历、工作经历、社会信誉等方面进行深入了解，确保招聘到的人才具备诚信、可靠的品质；通过这些措施的实施，国家电网将能够吸引到更多优秀的人才加入，为企业的发展注入新的活力和动力。在员工培训与发展方面，对于员工进行定期的培训，提高员工的个人工作能力，通过企业的力量帮助企业内的员工不断进步，在提升员工的职业技能的同时也增强了员工对于企业的感情，使得员工能够更好地为企业的发展效力^[2]；国家电网应重视制定个性化的培训与发展计划，提升员工的职业技能和综合素质；要对员工的培训需求进行全面分析，了解员工在专业技能、沟通能力、团队协作能力等方面的不足，然后针对性地制定培训计划；要采用多种培训方式，如内部培训、外部培训、在线培训等，以满足不同员工的学习需求。要注重培训效果的评估，通过考试、实操等方式检验员工的学习成果，确保培训的有效性；要关注员工的职业发展，为员工提供晋升渠道和职业发展规划，激励员工不断提升自我、实现自我价值；通过这些举措的实施，国家电网将能够培养出一支高素质、高效率的员工队伍，为企业的发展提供有力的人才保障。

2. 人力资源管理制度的完善与落实

在新形势下，国家电网人力资源管理制度也应进行完善与落实，以保障企业的可持续发展。在薪酬与福利方面，一个合理且具有吸引力的薪酬体系，不仅能够激励员工更加积极地投入工作，还能够提升员工对企业的认同感和归属感；国家电网在优化人力资源管理时，应着重考虑如何根据员工的岗位、能力和绩效，制定合理的薪酬标准，同时辅以丰富的福利待遇，如健康保险、员工培训等，从而打造出一个既公平又具有激励性的薪酬与福利制度。在绩效考核与激励机制方面，通过构建一套科学的、量化的绩效考核体系，国家电网可以确保对员工的评价更加公正、客观；在这样的考核体系下，员工的绩效不仅能够得到准确的评估，还能够成为他们

晋升、加薪的重要依据；根据员工的绩效考核结果，制定个性化的激励措施，如奖金、晋升机会等，可以进一步激发员工的工作热情和创新精神。在劳动法法律法规的落实方面，遵守国家劳动法律法规，保障员工的合法权益，不仅是企业的法定义务，也是维护企业与员工之间和谐关系的基础；国家电网在人力资源管理中，应始终坚持依法合规的原则，确保所有的人力资源管理活动都符合国家法律法规的要求；这包括劳动合同的签订、工作时间的安排、劳动保护的提供等方面；通过落实劳动法律法规，国家电网不仅能够为员工创造一个安全、健康的工作环境，还能够赢得员工的信任和尊重，从而为企业的发展奠定坚实的基础。

3. 人力资源信息化建设的推进与应用

在新形势下，国家电网人力资源建设的推进与应用也至关重要。在构建完善的人力资源管理信息系统方面，该系统不仅整合了员工的基本信息、教育背景、工作经历等数据资源，还通过引入大数据分析和人工智能技术，对员工信息进行深度挖掘和智能分析；这样一来，管理层在制定人力资源策略时，就能更加科学地评估员工队伍的现状和发展趋势，从而作出更为精准的决策。在人力资源管理信息系统的安全维护方面，通过加强信息系统安全防护、完善数据备份与恢复机制、实施严格的信息访问控制等措施，确保员工个人信息和企业敏感数据不被泄漏或滥用；这种对信息安全的高度重视，不仅体现了国家电网对员工隐私权的尊重和保护，也为企业赢得了广大员工的信任和支持。

结束语

综上所述，人力资源作为企业的核心资源，作为企业发展的重要支柱，人力资源管理的发展与改革对于国家电力在新形势下迎接挑战，实现可持续发展中发挥着重要作用，面对电力行业改革、新能源发展、数字化转型对国家电网的影响，应实现人力资源管理模式的优化与创新，管理制度的完善与落实以及其信息化建设的推进与应用，从而促使国家电网抓紧新形势带来的发展机遇，实现企业可持续发展。

参考文献

[1] 陈铭. 关于新形势下国家电网人力资源管理的思考[J]. 现代国企研究, 2016(16): 84.

作者简介: 顿珠群培(1988.03.11-)男, 藏族, 大学本科, 西藏拉萨, 综合管理部专责, 中级工程师, 研究方向: 人力资源。