

电力企业人力资源管理方法与高素质队伍建设实践探究

王玉平

国网河北省电力有限公司邢台市任泽区供电分公司

摘要：本文主要研究了电力企业人力资源管理方法与高素质队伍建设实践。首先分析了电力企业人力资源管理的现状，发现存在人力资源管理与企业发展战略脱轨、缺乏员工培训和激励约束机制不完善等问题。随后提出了建设电力企业高素质人才队伍的方法，包括树立科学的管理理念、建立分级管理的人资管理体系以及制定人力资源管理目标等措施。此外，论文还探讨了改善工资分配结构和建立考核文化氛围的重要性。通过对这些方法和实践的研究，本文旨在为电力企业人力资源管理提供可行的建议和指导。

关键词：电力企业；人力资源管理；高素质队伍建设；员工培训；激励约束；工资分配；考核文化

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.08.237

引言

电力企业作为国民经济的重要支柱产业，其人力资源管理和高素质队伍建设对企业的持续发展至关重要。然而，在当前激烈的市场竞争环境下，电力企业在人力资源管理方面面临诸多挑战和问题。本论文旨在深入分析电力企业人力资源管理的现状，提出相应的解决方法，并探讨高素质队伍建设的实践路径，旨在为电力企业的人力资源管理提供有益的借鉴和指导。

一、电力企业人力资源的管理现状

（一）人力资源管理与企业发展战略脱轨

在电力企业的人力资源管理中，存在着人力资源管理与企业发展战略脱轨的问题。人力资源管理应当与企业的发展战略相一致，以支持和促进企业的目标实现。然而，由于各种原因，电力企业在制定和执行人力资源管理策略时与企业发展战略之间存在不协调和脱节的情况。这种脱轨可能是由于缺乏明确的人力资源规划，导致无法满足企业对人才的需求。企业发展战略通常包括扩大市场份额、提高生产效率、技术创新等目标，但如果人力资源管理没有针对这些目标进行相应的规划和配备，就会导致人力资源无法满足企业的需求。例如，企业可能没有有效地预测未来所需的专业技能和人才数量，从而造成人力资源短缺或过剩的问题。另外，人力资源管理与企业发展战略脱轨还可能源于管理层对人力资源价值的认识不足。一些电力企业可能将人力资源视为成本，而忽视了其对企业价值的贡献。这种观念导致人力资源管理策略与企业发展战略之间的分离，从而影响了人力资源管理的有效性和效率。

（二）对员工培训不够精准

电力企业目前的人力资源管理现状显示出在员工培训方面存在不够精准的情况。尽管我们已经实施了年度培训计划并且按计划执行，但是在专业性培训和导向性培训方面仍然需要加强。首先，在专业性培训方面，当前的培训计划可能缺乏针对性，无法有效地满足员工在

特定岗位或技术领域的需求。这可能导致员工无法获得必要的专业知识和技能，从而影响其适应市场竞争的能力。其次，在导向性培训方面，现有的培训计划可能没有充分考虑员工个人职业发展的导向性需求。缺乏明确的职业发展规划和支持，可能导致员工对于个人职业目标的认识不足，缺乏明晰的职业发展方向。因此，教育培训和人才提升是我们的工作职责，对员工培训的不够精准可能导致员工无法获得所需的专业知识与技能，也无法得到有效的职业发展引导。

（三）激励约束机制不完善

首先，一些电力企业可能缺乏科学有效的绩效评价体系。绩效评价是激励约束的基础，但一些企业可能没有建立客观、公正、可衡量的绩效评价标准和方法。这导致员工的绩效无法被准确评估，无法形成有力的激励约束机制。其次，一些电力企业可能没有建立合理的激励机制。激励机制应该包括薪酬、晋升、培训等多个方面，以满足员工的不同需求和激励动机。然而，一些企业可能仅仅依靠固定薪酬，忽视了其他激励手段的运用。这使得员工对于激励缺乏积极性，影响了激励约束机制的有效性。另外，一些电力企业可能缺乏对不良行为的适当约束和处罚机制。当员工出现违纪、失职等行为时，如果企业没有明确的约束和处罚措施，就无法形成有效的约束机制。这可能导致员工没有足够的约束感和责任感，影响了企业的正常运作和发展。

二、建设电力企业高素质的人才队伍

（一）树立科学的管理理念

要建设电力企业高素质的人才队伍，树立科学的管理理念至关重要。科学的管理理念可以指导企业在人才选拔、培养、激励和发展等方面的工作，有效提升员工的素质和能力。首先，电力企业应树立人才是企业最重要资源的理念。这意味着企业要将人才视为战略资源，将其纳入企业的长远规划和决策中。企业应该明确人才发展的重要性，并将其列为企业发展的核心任务。其

次，电力企业应推行以能力为导向的人才选拔机制。企业应以能力、素质和经验为基准，通过招聘、选拔和评估等手段选拔具有潜力和能力的人才。同时，要注重人才的多样性和包容性，鼓励不同背景和特长的人才加入企业。另外，电力企业应实施全面的人才培养计划。企业应建立系统化的培训体系，为员工提供全方位、多层次的培训机会。培训内容应与企业发展需求和员工个人发展目标相结合，注重培养员工的专业知识、技能和综合素质。此外，电力企业还应建立公正激励机制。企业应根据员工的贡献和表现，制定合理的薪酬激励政策，并提供晋升、岗位轮岗、职业发展等机会，激励员工不断学习和成长。最后，电力企业要强化人才管理与企业发展战略的一体化。人才管理需要与企业的战略目标相匹配，通过人才储备、绩效管理、员工关怀等手段，将人才队伍与企业的发展需求紧密结合起来。总之，树立科学的管理理念对于建设电力企业高素质的人才队伍至关重要。通过科学的管理理念，企业可以有效选拔和培养人才，激励员工积极工作，推动企业的可持续发展。

（二）建立分级管理的人资管理体系

要建设电力企业高素质的人才队伍，建立分级管理的人力资源管理体系是非常重要的。分级管理的人资管理体系可以更好地激励员工、提升绩效，促进组织的可持续发展。首先，通过分级管理的人资管理体系，可以实现个性化的职业发展规划。员工可以根据自己的兴趣、能力和职业目标，在不同的职业发展阶段得到相应的指导和支持，从而更好地发挥自己的潜力，提升个人价值。其次，分级管理的人资管理体系可以更好地激励员工，激发其工作动力。通过设立不同层级的岗位和职级，并与相应的薪酬、晋升机制相匹配，可以更好地激励员工积极工作、提高绩效。另外，分级管理的人资管理体系可以促进员工的专业化和精细化管理。通过对不同层级员工进行专业化的培训和管理，可以更好地适应不同层级员工的特点和需求，提升管理的针对性和有效性。此外，分级管理的人资管理体系也有利于建立良好的沟通和反馈机制。通过建立上下级之间的有效沟通和信息流动机制，可以更好地了解员工的需求和问题，及时解决各类管理难题，增强员工对组织的归属感和认同感。最后，分级管理的人资管理体系还可以促进企业的快速响应和灵活调整。在快速变化的市场环境下，分级管理可以更好地适应不同层级员工的需求，灵活调整管理策略，使企业更具竞争力。总之，建立分级管理的人资管理体系有利于激励员工、提升绩效，促进组织的可持续发展。通过这样的管理体系，电力企业可以更好地培养和留住优秀人才，推动企业持续稳健发展。

（三）制定人力资源管理目标

要建设电力企业高素质的人才队伍，制定明确的人力资源管理目标至关重要。通过制定人力资源管理目标，可以明确企业对人力资源管理的期望和要求，为人才队伍的培养和发展提供指导。下面是一些制定人力资源管理目标的关键要点：

1. 人才引进目标

确定企业对于不同岗位和职能的人才需求，包括专业技术人才、管理人才、创新人才等，并制定相应的招聘计划和策略。目标可以包括引进具有相关专业背景、丰富经验或创新能力的人才，以满足企业的发展需求。

2. 人才培养目标

明确企业对员工的培训和发展的期望，包括专业知识、技能和综合素质的提升。可以制定培训计划，通过内部培训、外部培训、跨部门轮岗等方式，培养员工的能力和潜力，提高整体素质。

3. 绩效管理目标

建立有效的绩效管理体系，明确员工的绩效评估标准和评价方法。可以设定绩效目标，通过定期评估和反馈，激励员工持续提升绩效水平，提高工作效率和质量。

4. 激励与奖励目标

制定合理的薪酬、福利和激励政策，以激励员工积极工作和创新。可以设定激励目标，如完成特定项目、实现业绩目标等，并提供相应的奖励和晋升机会，吸引和留住优秀人才。

5. 组织文化目标

明确企业的核心价值观和组织文化，营造良好的工作氛围和价值观念。可以制定培养企业文化的目标，强调团队合作、创新精神、责任意识等，以凝聚人心、增强组织凝聚力。

通过制定明确的人力资源管理目标，电力企业可以更有针对性地开展人才队伍的管理工作，提高员工的积极性和工作效能，促进企业的可持续发展。

三、改善工资分配结构

改善工资分配结构是建设高素质人才队伍的重要举措之一。通过合理和公正的工资分配结构，可以激励员工的积极性和创造力，增强团队凝聚力，提高整体绩效。以下是改善工资分配结构的一些建议：

（一）确定公平的薪酬体系

建立基于能力和贡献的薪酬体系，确保员工的薪酬与其工作表现和岗位责任相匹配。薪酬可以分为固定薪酬和绩效奖励两部分，绩效奖励可以根据个人和团队的绩效进行分配，激励员工追求卓越。

（二）实行差异化薪酬政策

对不同岗位和职能的员工，根据其市场价值、技能

需求和供求关系等因素，确定不同的薪酬水平。可以将薪酬与市场水平进行比较，确保薪酬具有竞争力，吸引和留住优秀人才。

（三）引入绩效考核机制

建立科学有效的绩效考核体系，将员工的绩效与薪酬直接挂钩。可以设定明确的绩效指标和评价标准，定期进行绩效评估和反馈，根据绩效等级进行薪酬差异化分配，激励员工提升工作质量和效率。

（四）提供福利和奖励机制

除了薪酬外，提供丰富的福利和奖励制度，如员工培训、职业发展机会、健康保障、节假日福利等。这些福利和奖励可以增加员工的满意度和归属感，增强员工对企业的忠诚度。

（五）加强透明度和沟通

确保工资分配结构的透明度，向员工清晰地解释薪酬政策和分配原则。建立良好的沟通渠道，及时回应员工的疑问和关注，增加员工的参与感和信任度。

改善工资分配结构需要综合考虑公司的经济实力、市场竞争情况和员工的需求等因素。重视公平、激励和激励等原则，可以有效地提高员工的积极性和工作动力，推动人才队伍的稳定发展。

四、建立考核文化氛围

建立考核文化氛围是促进员工自我提升和组织发展的重要手段。一个积极的考核文化可以激励员工追求卓越，推动持续改进和创新。以下是建立考核文化氛围的一些关键措施：

（一）设定明确的目标和标准

制定明确的工作目标和绩效标准，与员工共同确定可量化的目标，并对其进行监测和评估。这可以帮助员工了解期望，明确努力方向，更好地为个人和组织的成绩而奋斗。

（二）提供及时的反馈和指导

定期进行绩效评估，向员工提供及时、准确的反馈和指导。通过正式的绩效评估会议或面谈，与员工讨论工作表现、强项和改进的机会，帮助他们认识到自身的成长潜力和需要改进的领域。

（三）鼓励员工自我评估

鼓励员工主动参与绩效评估过程，进行自我评估和自我反思。给予他们机会思考个人的职业发展、技能提升和目标实现，并提供相应的支持和资源。

（四）强调绩效奖励和晋升机制

建立公正、透明的绩效奖励和晋升机制，激励员工通过优异的绩效获得相应的回报和晋升机会。这可以营造一个积极向上的竞争氛围，促进员工不断提升自己的能力和贡献。

（五）培养学习型组织

鼓励员工持续学习和专业成长，提供培训、学习资源和交流平台。建立知识分享和学习文化，使员工能够不断适应变化的环境，并提升整体组织的能力和竞争力。

（六）弘扬公平和公正原则

确保评估过程的公平性和公正性，避免主观偏见和人际关系的影响。建立明确的绩效评估标准和评价流程，使员工对于考核结果感到公正和可信。

通过建立积极的考核文化氛围，可以激发员工的工作动力和创新潜力，提高整体绩效和组织竞争力。这需要领导层的支持和倡导，以及全员参与和承担责任。

结语

通过对电力企业人力资源管理方法与高素质队伍建设实践的研究，我们发现了一些现存的问题和挑战，同时也提出了一些解决问题的方法和实践路径。在未来的发展中，电力企业可以从树立科学的管理理念、建立健全的人资管理体系以及改善工资分配结构等方面入手，不断优化人力资源管理，建设高素质的人才队伍，以适应市场变化，促进企业的可持续发展。

参考文献

- [1] 李茜, 罗健. 电力企业人力资源管理 with 高素质队伍建设[J]. 前卫, 2020 (33): 0175-0177.
- [2] 张震. 电力企业人力资源管理 with 高素质队伍建设[J]. 百科论坛电子杂志, 2020, 000 (013): 1612.
- [3] 粘来健. 简述电力企业人力资源管理 with 高素质队伍建设[J]. 信息周刊, 2019, 000 (015): P. 1-1.
- [4] 刘慧利. 电力企业人力资源管理 with 高素质队伍建设[J]. 市场周刊: 商务营销, 2019, 000 (068): P. 1-1.
- [5] 高佑霞. 企业人力资源管理 with 高素质队伍建设研究[J]. 经济管理文摘, 2019 (11): 2.
- [6] 陈英雪. 浅谈电力企业人力资源管理中绩效考核方法的应用[J]. 市场周刊: 商务营销, 2021, 000 (004): P. 1-2.
- [7] 何玥. 人力资源管理在国网电力企业中存在的困境和解决策略[J]. 经济与社会发展研究, 2019 (5): 1.
- [8] 邹玉龙. 电力企业人力资源管理数字化转型中的问题及应对措施探讨[J]. 前卫, 2020 (19): 0172-0174.
- [9] 陈英雪. 浅谈电力企业人力资源管理中绩效考核方法的应用[J]. 市场周刊·理论版, 2021 (4): 2.
- [10] 陈嘉炜. 电力企业人力资源管理中绩效考核方法应用[J]. 电脑乐园, 2020 (12): 1.