

# 电力企业人力资源管理的主要问题与创新工作方法探析

郝玲 周华丽

国网河北省电力有限公司无极县供电分公司

**摘要：**随着我国社会经济的不断发展，电力企业作为国家经济的重要支柱，面临着前所未有的机遇和挑战。在这个背景下，本文首先介绍了电力企业人力资源管理的重要意义，并提出了公平公正、激励和人才管理原则。然后，分析了员工管理、干部管理、人才管理和培训管理的主要问题。接着，提出了相应的创新工作方法，包括灵活用工制度、多元化激励方式、完善的选拔任用机制、双向选择机制等，以期为电力企业的人力资源管理提供有益的参考。

**关键词：**电力企业；人力资源管理；问题；创新工作方法

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.11.234

## 引言

随着电力行业的快速发展，电力企业面临着日益复杂的人力资源管理挑战。有效的人力资源管理对于电力企业的发展至关重要。本文旨在通过对电力企业人力资源管理的主要问题和创新工作方法的探析，为电力企业提供参考，以提高人力资源管理的效能和质量。

### 一、电力企业人力资源管理的重要意义

随着社会的发展和电力行业的迅猛发展，电力企业人力资源管理的重要意义日益凸显。电力企业拥有大量的技术人才和管理人员，这些人员是企业核心竞争力的重要组成部分。有效的人力资源管理可以确保企业拥有高素质的员工队伍，提高生产效率，降低成本，提升企业竞争力。此外，良好的人力资源管理还有助于企业塑造良好的企业文化，提高员工的归属感和忠诚度，为企业的长远发展奠定基础。

### 二、电力企业人力资源管理的原则

#### （一）公平公正原则

公平公正原则是电力企业人力资源管理的基本原则之一。在人才选拔、评价、激励等方面，企业应确保公平公正，使每位员工都能得到平等的发展机会。公平公正的原则有助于激发员工的积极性、创造性和凝聚力，为企业的发展注入源源不断的动力。

#### （二）激励原则

激励原则是电力企业人力资源管理的关键环节。企业应根据员工的需求和期望，设计出多元化的激励措施，如薪酬激励、晋升激励、荣誉激励等。通过激励机制，激发员工的工作热情，提高员工的工作绩效，促进企业的持续发展。

#### （三）人才管理原则

人才管理原则强调以人为本，注重员工的成长和发展。企业应制定科学的人才发展规划，提供丰富的培训和学习机会，帮助员工提升自身素质。同时，企业还应建立健全的人才选拔任用机制，确保人才资源的合理配置和有效利用。

### 三、电力企业人力资源管理的主要问题

#### （一）员工管理的问题

##### 1. 员工流失率较高

电力企业在员工管理方面存在一个问题，即员工流失率较高。这主要是因为电力行业的竞争激烈，以及对人才需求的不断增长。此外，企业内部管理不善、薪酬待遇不合理以及职业发展空间有限等因素也导致员工流失。员工流失率的上升不仅影响了企业的生产效率，还增加了企业的招聘和培训成本。

##### 2. 员工激励不足

电力企业在员工管理方面还存在激励不足的问题。一方面，薪酬体系不够合理，未能充分体现员工的工作价值和贡献；另一方面，晋升机制不够透明，员工的职业发展空间受限。这些问题导致员工的工作积极性不高，进而影响企业的整体效益。

#### （二）人才管理的问题

##### 1. 人才储备不足

电力企业人才储备不足，特别是在关键技术领域和创新能力方面。这主要是因为企业对人才培养投入不足，以及人才引进机制不够灵活。人才储备不足对企业未来的发展构成严重制约。

##### 2. 人才流失和人才短缺并存

电力企业一方面面临着人才流失的问题，另一方面又面临着人才短缺的困境。这主要是因为企业内部激励机制不完善，以及外部市场竞争激烈。人才流失和人才短缺严重影响了企业的正常运营和发展。

#### （三）培训管理的问题

##### 1. 培训内容单一、实效性不强

电力企业在培训管理方面存在一个问题，即培训内容过于单一，实效性不强。当前的培训内容往往过于理论化，缺乏实践性，难以满足员工实际工作中的需求。此外，培训课程的设计和实施过程中，缺乏对员工需求的深入了解和他分析，导致培训效果不尽如人意。这种情况不仅浪费了企业的人力和物力资源，还可能影响员工

的职业发展和企业整体效益

## 2. 培训体系不健全

电力企业在培训体系方面存在不足，表现为缺乏长期规划和短期目标，培训项目与实际工作需求脱节。由于缺乏完善的培训体系，员工在提升自身能力和技能方面缺乏有针对性的指导，从而影响了员工的专业素养和业务水平。

## 四、电力企业人力资源管理的创新工作方法

### （一）员工管理的创新工作方法

#### 1. 建立科学的员工流失预防机制

电力企业应从员工需求、薪酬待遇、职业发展等多方面入手，制定有效的员工流失预防措施。例如，优化薪酬体系，使之更具竞争力；设立员工关爱项目，关注员工心理健康；提供丰富的职业发展路径，让员工看到明确的晋升前景。

#### 2. 设立多元化的激励机制

电力企业应设立多元化的激励机制，如绩效奖金、晋升机会、职务津贴等，以激发员工的工作积极性和创新精神。根据员工的工作表现、技能水平、贡献大小等因素，实施差异化的激励措施，让员工在工作中感受到公平和公正。

#### 3. 加强员工培训和发展

电力企业应加大对员工培训的投入，提供丰富多样的培训内容和形式，以满足员工不同层次和领域的发展需求。例如，开展内部培训、外部培训、线上学习等多种形式的培训活动；实施个性化培训计划，针对每位员工的特点和不足，制定专门的培训方案。

#### 4. 建立完善的员工关系管理体系

电力企业应注重员工关系的管理，建立健全的员工关系协调机制，解决员工在工作中可能遇到的问题和困难。例如，设立员工申诉渠道，保障员工的合法权益；开展员工满意度调查，及时了解员工的需求和意见建议；加强企业文化建设，提升员工的归属感和认同感。

#### 5. 实施人性化管理制度

电力企业应在管理制度上更加注重人性化，尊重员工的人格和权益，为员工创造一个公平、公正、和谐的工作环境。例如，完善员工休息和调休制度，保障员工的身心健康；注重员工福利待遇，提供一定的福利待遇，提高员工的工作满意度；加强企业与员工之间的沟通，倾听员工的声音，及时解决员工的问题，让员工感受到企业的关爱和尊重。

#### 6. 完善员工评价体系

电力企业应完善员工评价体系，确保评价过程的客观、公正、透明。建立以绩效为核心的评价指标体系，注重员工的工作成果和能力发展，同时兼顾职业道德、团队协作等方面的评价。通过定期开展员工评价，为员工

工提供反馈，帮助其发现自身优势和不足，提升个人能力和综合素质。

#### 7. 推行员工职业发展规划

电力企业应重视员工的职业发展，为员工提供职业发展规划指导。通过个性化的职业发展规划，帮助员工明确职业发展方向和目标，激发员工的潜力，提升整体竞争力。

#### 8. 加强员工表彰与奖励制度

电力企业应加强员工表彰与奖励制度，定期评选优秀员工、先进团队等，以表彰他们在工作中的突出贡献。通过表彰与奖励，提升员工的荣誉感和自豪感，激发员工为企业的长远发展贡献力量。

#### 9. 关注员工心理健康

电力企业应关注员工心理健康，建立健全员工心理辅导机制。通过开展心理健康教育、提供心理咨询服务等方式，帮助员工应对工作压力，提升心理素质，促进员工个人和团队的和谐发展。

### （二）干部管理的创新工作方法

#### 1. 完善选拔任用机制

电力企业应重新审视干部选拔任用机制，确保选拔过程的公平、公正、公开。引入竞争性选拔、公开选拔、民主推荐等方式，提高选拔的科学性和公正性。同时，完善选拔标准，不仅注重业绩，还要充分考虑干部的道德品质、团队协作能力等因素。

#### 2. 加强干部培训和考核体系

电力企业应建立针对性的干部培训体系，满足干部的实际需求。加强思想政治教育，提升干部的道德品质和业务能力。同时，完善干部考核体系，使之更加科学、合理、全面，从而激发干部的工作积极性。

#### 3. 推进人才储备和选拔工程

电力企业应加大对人才培养和引进的投入，实施人才储备和选拔工程。关注关键技术领域和创新能力，吸引和培养一流人才，为企业的发展提供强大的人力支持。

#### 4. 建立干部交流和轮岗机制

电力企业应建立健全干部交流和轮岗机制，一方面提高干部的综合素质，另一方面防止干部长期在同一岗位产生官僚主义和消极懈怠现象。通过定期的干部交流和轮岗，让干部在不同岗位上锻炼，提升其综合能力，同时也有利于发现和培养企业内部的潜力人才。

#### 5. 加强党内监督和企业内部审计

加强对干部的日常管理和监督，建立健全干部廉政档案，对存在的问题及时提醒、纠正，防止小问题变成大问题。同时，加大企业内部审计力度，确保企业资金和资源的有效使用，维护企业和员工的合法权益。

### （三）人才管理的创新工作方法

### 1. 建立多元化的人才引进渠道

电力企业应积极探索多元化的人才引进渠道，如校园招聘、社会招聘、人才引进计划等。同时，加强与高校、科研院所的合作，引进一流的人才和创新团队，提升企业的技术创新能力和核心竞争力。

### 2. 完善人才培养机制

电力企业应根据业务发展和人才需求，制定科学的人才培养计划。通过内部培训、外部培训、实践锻炼等多种方式，提升人才的业务能力和综合素质。同时，加强职业道德教育，培养人才的责任感和使命感。

### 3. 优化人才激励和保障机制

电力企业应完善人才激励和保障机制，确保人才在企业内有安全感和归属感。例如，设立人才专项基金，对有突出贡献的人才进行奖励；提供具有竞争力的薪酬待遇，确保人才的收入与付出相匹配；完善社会保障制度，保障人才的基本权益。

### 4. 构建开放式的人才发展平台

电力企业应构建开放式的人才发展平台，鼓励人才积极参与行业交流、学术研讨等活动，拓宽视野，提升自身能力。同时，加强与行业内外的合作，引进先进的管理理念和技术成果，提升企业的整体竞争力。

### 5. 强化人才队伍建设

电力企业应加强人才队伍建设，注重选拔和培养一批具有高度专业素养、丰富经验和管理能力的人才。通过人才队伍的建设，提升企业的管理水平和效率，推动企业的可持续发展。

## （四）培训管理的创新工作方法

### 1. 丰富培训内容和形式

电力企业应丰富培训内容和形式，满足员工多样化的学习需求。例如，开展线上与线下相结合的培训模式，提供实战演练、案例分析、讲座等多种形式的培训课程。

### 2. 完善培训体系

电力企业应完善培训体系，制定长期规划和短期目标，确保培训工作有序进行。通过建立完善的培训体系，为企业提供持续的人力资源支持，提升企业的核心竞争力。

### 3. 加强培训师队伍建设

电力企业应加强培训师队伍建设，选拔一批具有丰富经验、专业素养高的培训师。同时，加强对培训师的培训和考核，提高培训质量，确保培训效果。

### 4. 实施个性化培训

电力企业应实施个性化培训，针对员工的特点和需求，制定专门的培训计划。通过个性化培训，提升员工的职业素养和业务能力，为企业的发展注入新的活力。

### 5. 加强培训效果评估与反馈

电力企业应加强对培训效果的评估与反馈，通过科学的方法和指标体系，对培训工作进行全面、客观的评价。评估结果应作为优化培训方案的重要依据，同时，对培训效果优秀的员工给予适当的激励，进一步提升员工的学习积极性和参与度。

### 6. 拓宽培训渠道

电力企业应拓宽培训渠道，与其他企业、高校、研究机构建立紧密的合作关系，共享优质培训资源。同时，利用互联网技术，开展线上培训，为员工提供更加便捷、高效的学习平台。

## 结语

随着我国电力行业的快速发展，电力企业面临着前所未有的机遇和挑战。人力资源管理作为企业核心竞争力的关键要素，必须创新工作方法，提升管理水平，以适应新时代的需求。电力企业应结合自身实际情况，不断创新人力资源管理工作方法，提升管理水平，为企业的可持续发展提供坚实的人力资源保障。同时，企业间的交流与合作也至关重要，可通过分享成功经验、引入先进管理理念和技术成果，共同推动我国电力行业的繁荣发展。在新时代的背景下，电力企业人力资源管理创新工作方法的研究与实践将继续深入，以期为行业的辉煌明天贡献力量。

## 参考文献

- [1] 李永丽. 关于电力企业人力资源管理工作创新探究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版) 经济管理, 2021(3): 2.
- [2] 王继承. 新形势下如何做好电力企业人力资源管理规划工作[J]. 现代企业文化, 2020, 000(006): 146-147.
- [3] 段冬梅. 关于电力人力资源管理工作中的常见问题及优化对策分析[J]. 中国战略新兴产业, 2019, 000(2019年18期): 172.
- [4] 张天麒. 供电企业人力资源管理的创新及实践研究[J]. 视界观, 2019(19): 1.
- [5] 侯昭君. 电力企业人力资源管理方法探究[J]. 中外企业家, 2019, 000(016): P. 83-83.
- [6] 夏德勇. 电力企业人力资源绩效管理存在的问题及有效措施探讨[J]. 轻松学电脑, 2021, 000(003): P. 1-1.
- [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] 黄清江. 当前电力企业管理创新工作的要点探讨[J]. 轻松学电脑, 2019, 000(019): P. 1-1.
- [9] 仇雷. 当前电力企业管理创新工作的要点探讨[J]. 中国科技投资, 2019(22): 79-79.