

电力企业如何在人力资源管理中应用大数据

程宏宇

国网山西省电力公司太原市晋源区供电公司

摘要：在人力资源管理中合理运用大数据技术，既能够起到优化人力资源管理流程的效果，又可以使电力企业的招聘与管理工作朝着标准化方向发展，以此规范人力资源管理工作，优化管理工作的各环节。此外，工作人员可以通过大数据提升信息数据收集的精准性，保障人力资源考核环节的公平性。还可以避免员工考核时受到多样性因素影响。

关键词：电力企业；人力资源管理；大数据

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.12.103

引言

由于大数据技术普及的时间较短，所以部分企业并没有认识到大数据技术的重要性，对大数据技术的认识较低，对大数据技术的应用仍处于初级阶段。随着大数据技术的普及，部分电力企业将大数据技术融入人力资源管理中，但是管理人员不太了解大数据技术。同时，由于各区域的发展状况具有差异性，部分经济不发达区域的企业难以引入专业性较高的人才，导致电力企业缺乏专业性人才支持。另外，一些电力企业在发展过程中，不注重人才的培养，管理人员缺乏学习的机会，难以对大数据技术全面掌握。

一、大数据及人力资源行业发展背景

“大数据”需要不断更新处理模式，才能具有更强的决策力、洞察发现力和流程优化能力，适应海量、高增长率和多样化的信息资产。大数据所具备的战略价值并非局限在信息数据规模是否庞大，而是信息数据处理的专业化及有效性。换句话说，大数据领域数据加工和处理能力高低是其获利的重点所在，通过加工与处理，确保信息数据不断增值。基于技术层面而言，大数据和云计算不可割裂，主要源自大数据技术需要依托分布式架构进行高效率的数据处理，其鲜明优势体现在可以对大量数据信息进行深度挖掘。

电力企业内部人力资源绩效管理主要包括反馈、计划、评价考核与执行四个环节，是良性循环的管理过程。人资绩效管理需要电力企业全体员工积极参加，按照电力企业具体运营动向持续优化管理举措，实现加强电力企业竞争力的根本目的。2014年我国首次将大数据纳入政府工作报告当中，并于2015年提出应用大数据技术强化对市场主体的监督与服务意见，把大数据真正上升至国家战略高度。2018年，国家要推进电力企业云计算技术应用和发展，根本目的在于改善电力企业内部云

环境，让其能够在电力企业生产、管理及运营过程中实现全面普及。2021年，我国大数据产业规模增加到1.3万亿元，复合增长率超过30%，大数据相关专利受理总数占全球50%。

二、在企业人力资源管理中应用大数据技术的必要性

（一）大数据技术能够为电力企业人力资源管理工作的有效开展提供基础支撑

在我国市场环境变化速度不断加快的带动下，电力企业承受的竞争程度越来越激烈，导致电力企业战略周期被严重缩短。电力企业想要在此背景下实现可持续发展目标，应该从人才层面入手，不断提高人力资源管理成效，从而对市场变化做出及时反应，可以从以下两个层面入手。第一，电力企业应该利用动态化视角，客观分析人力资源管理的各项因素，从中找出对人力资源管理成效具有较大影响的核心内容，从而采取有效措施，对相关内容进行不断优化与调整。第二，电力企业要结合自身实际情况，对未来发展涉及的客观需求进行全面分析，通过合理规划，提高人力资源管理成效。

（二）大数据技术能够为电力企业人力资源管理提供多元化数据类型

第一，描述类数据，能够使电力企业人力资源的基础内容得到客观呈现，是对电力企业日常生产、经营活动以及工作人员日常工作内容的具体表现，是电力企业人力资源管理中常见内容之一，利用语言对描述性内容和记录性内容进行采集。

第二，评估类数据，能够使电力企业业绩发展情况以及员工实际业绩得到充分呈现，借助有效的信息采集措施，对各项工作进行详细划分，明确了解电力企业预期目标与实际水平之间的差距，确保采取的绩效改良措施科学、有效，提高电力企业以及工作人员的绩效水

平。

第三，监控预警类数据，能够以电力企业实际发展过程为依据进行监督和预警，通过对采集到的数据进行分析，结合预先设置的临界值，对电力企业各项超过临界值的行为进行预警，确保电力企业能够及时调整人员和资源配置方式，提高内部管控质量。

第四，预测类数据，能够借助有效分析，充分掌握数据之间存在的关联，明确了解相关工作的发展规律，引导电力企业人力资源部门探索提升工作成效的客观规律。

三、电力企业人力资源管理的问题

（一）人力资源管理机制不健全

人力资源管理最优的效果就是使每个员工的才能得到最大化发挥。当前，部分电力企业中，一些优秀的人才被安排在不能发挥其真正价值的岗位，比如：高学历、高能力的员工被安排在基础生产岗位，从而出现人才流失的情况；或者由于人才晋升机制设置不合理，使一些真正的生产人才、管理人才、技术人才被埋没，严重打击人员的工作积极性；在职工培训方面，部分企业形成长期的培训工作规划，培训教育工作大都流于形式，不能发挥出实际作用。

（二）考核目标不明确

受传统工作模式的影响，很多基层单位考核目标的设置上不科学。如绩效考核标准模糊、欠缺，难以准确、完整地量化，这就导致模糊的绩效考核标准很难使被考核者对结果信服。一些部门在设置标准时考核偏重，以扣分、罚款、处分为主，处罚多于奖励、考核后不是收入增加，而是减少，使许多员工误以为考核就是罚，自然产生逆反心理。此外，在人才管理方面，由于考核目标不明确，对于招聘、培训等只是发了几个文件制度，没有创造真正的价值，无法起到支撑企业人才培养的目的。

（三）薪酬分配不合理

缺乏绩效和贡献度之间的权衡，无法对工作人员贡献度实现良好地评估，无法实现对薪酬方面的及时反馈。例如，业务部门过分强调绩效，导致员工只注重完成任务和达成指标，忽略了服务质量。这种情况会误导员工行为，产生短期利益，但不利于公司长期发展和形象建设，导致企业的未来发展缺乏内生动力。

（四）信息化水平不足

通过大数据对历史数据和行业趋势的分析，企业可

以提前发现员工可能出现的问题，并采取相应的措施进行干预和改进。当前，很多基层企业在大数据的挖掘管理、使用上起步较晚，应用滞后，导致人力资源利用率不足问题比较明显。

四、电力企业人力资源管理中应用大数据的策略

（一）加强对电力企业人力资源管理人才建设与技术建设的完善程度

第一，一部分中小型电力企业在利用大数据技术的过程中，经常存在数据量不足的情况，不仅会使大数据技术具有的作用和价值难以真正发挥到管理工作中，还会使电力企业的综合管理成本大幅提升。因此，电力企业自身必须具备能够满足实际需求的人力资源数据量。

第二，电力企业要借助多元化渠道，加强对大数据技术人才队伍的全面夯实，通过对招聘渠道的不断拓宽，积极吸引拥有大数据思维和大数据能力的人力资源管理人才主动加入电力企业。结合人力资源管理工作实际情况，建立“首席数据官”的岗位，落实全新管理模式，确保电力企业数据分析队伍中的每一名工作人员不仅具备较高的人力资源专业管理能力，还能够灵活运用统计学相关知识，不断提高自身的专业分析能力。

第三，电力企业要采取多元化措施，对现有人力资源管理工作人员进行继续教育和强化培训，使人力资源管理工作人员的大数据思维与能力得到全面提高，专业素养和信息素养得到进一步提升，促使人力资源管理人员朝着复合型、高素质人才方向不断完善自我、优化自我、提升自我，为电力企业人力资源管理工作实现快速转型和全面变革目标提供人才支持。

通过这样的方式，不仅能够确保大数据技术顺利引入电力企业人力资源管理工作，为有效应用大数据技术创造良好环境，还能确保电力企业人才质量不断提升，强化电力企业综合竞争能力。

（二）立足电力企业实践强调人力资源培训模式

就电力企业本身的经营和发展来讲，人力资源管理中的人员培训是必须要重视的内容，而人员培训模式选择不仅影响人力资源管理成本，还会影响人力资源的效能发挥。基于此，在开展人员培训，强调人力资源管理的过程中重视培训模式的选择和利用是非常必要的。国外开展有关人力资源的研究比较早，且形成了比较完备的理论体系和实践工作体系。现阶段我们国家的电力企业在进行人力资源管理的过程中，可以结合自身实践选择多种培训方式，并推动进行自我审查，通过自我审查

的方式对培训结果进行整合,这样可以更加全面地发现培训前后管理人员的具体变化。这样,电力企业可以提高自身的发展核心竞争力。电力企业可以在人力资源管理理念的指导下开展人才吸收和激励工作,这对于电力企业构建高水平队伍有显著意义,对电力企业自身的发展也有突出价值。总的来讲,结合综合情况对人力资源培训模式做科学选择和利用,这对于提升人力资源培训效能有较大价值。

(三) 电力企业重视队伍建设工作

电力企业应当重视人力资源管理队伍建设工作:对外,电力企业可以深化与当地高校的合作,为高校对应专业的学生提供一定数量的实习岗位,针对实习期间工作水平优异、工作表现突出的优秀人才,电力企业可以视情况与其提前签订合同,扩展人才选择空间,为企业人力资源管理队伍注入优质的新鲜血液。在针对人力资源管理岗位开展招聘工作时,需要改变传统招聘理念中过于重视求职人员学历水平与工作履历的情况,将更多的注意力放在求职人员的大数据技术运用能力与工作态度上;对内,电力企业需要重视人力资源管理队伍的教育培训工作,可以定期邀请当地高校教师来企业开展教育活动或讲座,提高企业内部人力资源管理队伍的综合素养与工作质量。

电力企业还需要重视完善内部奖惩制度与绩效考核制度,针对工作态度良好、工作表现优异的人力资源管理人员视情况予以嘉奖,以此激发内部相关工作人员的工作积极性与自主主动意识。针对出现工作失误或工作态度消极的工作人员,企业需要视情节给予适当的惩戒,以此提高内部相关工作人员的管理意识,规范其工作行为。电力企业需要明确内部人力资源管理队伍中每一位工作人员的具体职责,确保队伍内分工明确,提高协同度,以此保证人力资源管理队伍的工作效率与质量水平。

(四) 顺应时代发展变化,拓宽人资绩效信息数据收集量

在大数据时代下,电力企业管理者若想在开展人资绩效管理工作中取得理想效果,必须在遵循以人为本原则的同时,探索人资绩效管理改革及创新方向。以电力企业发展诉求及经济实力为基准,做好客观数据记录及整合工作,创新传统考核模式,考核与记录员工群体基本信息、过往工作经历与近期工作业绩等诸多数据,推动绩效考核管理实效有效提高。借助数据信息综合比

较的形式,全方位考察电力企业员工相关信息,深入了解员工背景资料、职业素质与工作能力等,便于电力企业方面在开展人资绩效管理工作时,可以具有全面的信息数据作为参考依据。人资管理工作者,在信息数据记录过程中,不仅要核实资料的准确性,并且还要按照时间与部门类别进行档案收集整理工作,以便后续资料调取。电力企业管理层与人资管理部门主管,要做好全面监督管理,规避因为员工个人工作疏忽或者业务不熟练对人资管理质量造成反向影响。电力企业方面可以借助人资管理系统展开校对,在提高人资绩效管理成效的基础上,提高人资档案管理效率和质量。

(五) 强化大数据与绩效管理的内在联系

大数据信息资料平台中有海量的信息数据,随着技术手段的升级和管理方式的创新,如何有效的发挥管理优势,加快人力资源绩效管理的技术升级和管理模式转型就成为企业管理者需要高度关注的内容。在这种范式的开展下,人力资源绩效管理的内容逐渐的全面化,管理者可以通过分析内外市场的变化特点,及时的调解人员配置的方式方法,重新梳理人员管理的方式方法。

结束语

总之,在大数据时代,大数据技术的应用可以帮助电力企业进行人力资源管理,达到提高员工绩效和工作效率的目的。而通过建立大数据管理制度,可以实现对员工的科学培养、绩效的全面评估和监控,为企业提供更准确的人才决策支持和战略规划。同时,大数据技术可以帮助电力企业优化招聘流程、优化员工培训效果,推动企业发展。电力企业应积极应用大数据技术,创新人力资源管理模式,适应大数据时代的发展需求,实现可持续发展和长期竞争优势。

参考文献

- [1] 丁丽. 数据时代国企人力资源管理的改革策略探析[J]. 中外企业家, 2021(2): 140.
- [2] 潘虹. 大数据时代现代国企人力资源管理改革分析[J]. 文渊(中学版), 2021(8): 2729-2730.
- [3] 高静. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新实施策略探讨[J]. 商场现代化, 2022, (10): 77-79.
- [4] 赵四化. 大数据技术在企业人力资源管理中的运用探索[J]. 技术与市场, 2022, 29(6): 164-166.
- [5] 金峰. 基于大数据技术的企业人力资源管理优化策略[J]. 企业改革与管理, 2021(9): 59-60.