

电力工程建设项目人力资源管理策略探讨

徐湫湫

国网宁波供电公司

摘要：电力工程建设项目是社会发展过程中的重要基础性工作，做好电力工程建设项目的施工，不但可以推动社会经济发展同时也能够为国民提供充足的电力资源。现阶段我国许多地区都在进行220kV和110kV输变电工程建设，为了保证这些工程项目施工的顺利进行，就必须做好人力资源管理工作。本文针对当前220kV、110kV输变电工程建设项目人力资源管理工作中存在的不足进行了分析，探究了220kV、110kV输变电工程建设项目中的人力资源管理策略。

关键词：电力工程；人力资源；项目管理；绩效激励

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.12.059

引言

电力工程建设项目是涉及庞大资金、复杂技术和多方利益关系的大型项目，其成功与否直接关系到国家电力系统的安全和稳定。在电力工程项目中，人力资源的管理至关重要是项目成功实施的基础。尤其对于220kV和110kV输变电工程这类对电力系统关键性能起着直接影响的项目，制定科学合理的人力资源管理策略是保证项目建设顺利进行的基础。

一、当前220kV、110kV输变电工程建设项目人力资源管理工作中存在的不足

1. 缺乏培训与发展机会

在当前的220kV和110kV输变电工程建设项目中，存在着项目施工人员缺乏相关培训和发展机会的问题。这种问题的存在可能会对这部分工作人员在项目中的表现和专业能力产生负面影响。缺乏相关培训和发展机会可能意味着员工无法跟上最新的行业标准、技术趋势或工程实践，从而导致其专业能力滞后或不完全匹配项目的要求。而且这种情况将会使得工作人员缺乏更新和深化专业知识的机会，员工也就无法充分的发挥出自身的优势。而在技术领域的快速变化中，没有持续学习和发展可能会让员工的技能水平无法满足项目的实际需求。此外，缺乏培训和发展机会还可能减少员工的动力和积极性，影响他们在项目中的专注度和表现。

2. 项目建设过程中沟通和协调不畅

在当前的220kV和110kV输变电工程建设项目中，沟通和协调不畅是现阶段存在的重要人力资源管理问题。在大型项目中涉及多个团队和部门如果沟通不畅，可能导致信息传递的不准确或不及时，进而引发一系列问

题如决策延误、资源分配不当、工作重叠等。而且在沟通不畅的情况下可能出现信息传递的失真，导致团队成员对项目目标和任务的理解存在偏差，从而影响工作的正确性和协同性。此外，沟通不畅还可能导致决策的延误。在项目建设过程中，及时的决策对于项目的进展至关重要，如果沟通渠道不畅通，可能导致决策者无法迅速获取必要信息，从而延误决策的制定和执行。

3. 缺乏有效的绩效评估体系

在当前220kV和110kV输变电工程建设项目中，存在缺乏有效的绩效评估体系。未能建立起有效的绩效评估体系可能导致工作人员的工作成果无法准确评估，从而影响员工的积极性和工作动力。有效的绩效评估体系对于项目管理至关重要，它能够为团队提供清晰的目标和期望，并为员工提供明确的反馈，从而激发工作积极性。然而，如果缺乏一个明确、公正、客观的评估体系，可能导致员工对于工作贡献和绩效表现的认知不清晰，进而影响其对工作的投入和承担责任的积极性。此外，缺乏有效的绩效评估体系还可能阻碍团队成员的职业发展和个人成长。没有明确的评估标准和反馈机制，员工可能无法了解自己在团队中的表现状况，也无法得知在哪些方面需要改进或加强。这不仅可能妨碍员工个人的成长，还可能导致整体团队的绩效水平无法达到最佳状态。

二、220kV、110kV输变电工程建设项目中的人力资源管理策略

1. 加强员工专业技能培训

在220kV和110kV输变电工程建设项目中，为确保项目团队的顺利进行需要有意识的加强员工专业技能培

训。负责项目人力资源管理工作的管理人员必须确保团队成员的专业技能与项目的技术需求相匹配，并且持续提供必要的培训和发展机会，以确保他们具备执行任务所需的最新技能和知识。通过系统性的专业技能培训，团队成员能够不断提升自己的技术水平，紧跟行业最新发展趋势，确保团队成员具备适应复杂电气系统和设备的能力。而且培训计划应当根据团队成员的现有技能水平和项目需求制定，并定期更新以应对技术的不断演进。培训形式可以包括课堂培训、在线学习、工作坊等多种方式，以满足不同学习风格和需求。此外，为了更好地衡量培训效果，可以引入技能评估和认证机制，确保培训成果得到了有效地转化为实际工作中的应用能力。通过加强员工专业技能培训，项目团队可以更加具备应对挑战的能力，提高工作效率确保项目顺利推进。

2. 做好招聘和人力资源配置

在220kV和110kV输变电工程建设项目中，招聘和人力资源配置是确保团队高效运作和项目成功实施的至关重要的战略举措。为此必须采取一系列措施，以确保招募到适应项目需求的合适人才，并在团队内部进行合理的人力资源配置。而精准招聘是建设高素质人才队伍的有效措施，在招聘的过程中应当明确项目所需的技能、经验和特定领域的专业知识。而且招聘流程应该注重面试和评估，确保招募到的候选人不仅符合技术要求，还能够适应项目的工作环境和团队文化。同时合理配置人员是确保团队高效运作的关键，通过深入了解每个团队成员的技能、经验和专业领域，可以将人员分配到最适合他们技能和背景的职责和任务上，确保项目的各个团队之间可以更好的进行协调和协作，最大限度地发挥团队成员的专业优势。为了确保招聘和人力资源配置工作的质量，招聘和人力资源配置的过程应当具备足够的灵活性，并能够适应项目不同阶段的需求变化。在项目初期进行人才招聘时，可能需要有意识的招聘更多的项目管理者和规划者；而在项目的具体施工阶段，则需要更多的技术专家和操作人员。通过做好招聘和人力资源配置，可以建立起一个高效协同的团队，为项目的成功实施提供坚实的基础，这样的人力资源战略能够提高整个团队的绩效水平，同时保持团队的灵活性和适应性。除此以外，做好招聘和人力资源配置还可更好的进行220kV和110kV输变电工程的项目管理。通过做好人力

资源配置工作能够提高团队的士气和凝聚力，促使团队成员更好地发挥协同作用。通过培养良好的团队文化和领导力，可以激发团队成员的创造力和责任心，从而更好地完成220kV和110kV输变电工程的项目目标。

3. 强化绩效管理

在220kV和110kV输变电工程建设项目中，强化绩效管理是确保提升人力资源管理工作的重点。为了有效的提升绩效管理工作的质量，必须建立明确的绩效评估体系，在绩效评估体系中制定清晰的工作目标、定期的绩效评估和有效的反馈机制。设计明确的工作目标是绩效管理的基础，每位团队成员应该明确了解他们的职责、任务和项目目标，并将这些目标与项目的整体目标相对应，确保每个成员的工作方向都符合项目的实际需求。同时定期的绩效评估是提升团队成员表现的有效措施，开展的绩效评估活动应该定期进行涵盖团队成员的工作成果、贡献、沟通和团队合作等方面。这种定期的评估可以及时识别成员的优势和发展领域，为提升整个团队的绩效提供有针对性的指导。为了更好的做好绩效管理，还需建立有效的反馈机制。团队成员需要定期获得关于他们表现的明确反馈包括赞扬和改进建议，进而激发员工的工作动力，同时也为员工提供提升自我综合素质的机会。通过强化绩效管理能够建立积极的工作文化，提高团队成员的专业能力和团队整体的执行效能，同时透明、公正的绩效管理体系也可以保持员工的满意度和团队的稳定性，为项目的成功奠定坚实的基础。除此以外，在开展绩效管理工作的过程中，还需要做好绩效激励工作。通过有效的绩效激励措施，能够激发员工的积极性、创造力和团队协作精神，从而提高整体工作绩效。

4. 构建沟通和协调机制

在220kV和110kV输变电工程建设项目中，构建强化的沟通和协调机制是确保团队高效运作的。定期召开会议是确保信息共享和团队协调的基本手段，这些会议可以包括团队例会、进展报告会以及问题解决会议等。通过会议，团队成员能够共享最新信息、讨论项目中的挑战并就解决方案达成共识。同时使用项目管理工具是提高沟通效率和确保信息准确传递的重要途径。通过项目管理软件、协作平台、在线文档共享工具等工具，团队成员能够实时获取项目信息、跟踪任务进度并协同完成

任务，从而提高团队的整体协作效能。而且建立明确的沟通流程和渠道也是提升沟通交流质量的有效措施。每个团队成员都应了解何时以及如何与其他成员或部门进行沟通，这种清晰的流程可以避免信息滞后或丢失，确保信息在团队中得到及时传递。

5. 做好团队建设

在220kV和110kV输变电工程建设项目中，为了更好的提升人力资源管理工作的质量推动项目的顺利进行，需要有意识的开展有效的团队建设。项目管理团队应定期组织团队建设活动、促进团队成员之间的合作和信任关系以及鼓励知识共享和经验交流。定期组织团队建设活动是建立积极团队氛围的有效手段，组织开展的团队建设活动可以包括团队培训、工作坊、团队旅行等。通过这些活动，团队成员能够更好地彼此了解，增进沟通，促进团队凝聚力的建立。同时促进团队成员之间的合作和信任关系是团队建设的关键，建立一种开放的沟通氛围，鼓励团队成员分享观点、提出建议，并尊重每个成员的贡献。这种积极的合作文化可以提高团队的协同效能，确保每个成员都能够充分发挥其潜力。同时鼓励知识共享和经验交流也是提高整个团队绩效水平的重要措施，通过定期的团队会议、分享会议或者内部培训，可以促使团队成员共享专业知识、经验和最佳实践。这种分享能够提高整个团队的专业水平，确保团队中每个工作人员的专业水平都能够满足项目的需求。通过做好团队建设，项目团队能够更好地应对挑战提高工作效率。

6. 加强员工关怀

在220kV和110kV输变电工程建设项目中，加强员工关怀可以有效提升人力资源管理工作的质量，保证项目建设的顺利进行。了解员工的需求和关切对于提高员工满意度至关重要，负责项目人力资源管理工作的管理者应当组织开展定期的员工反馈调查、个别会谈或团队讨论。通过这些手段，项目管理团队可以更好地了解员工的期望、需求和挑战，从而有针对性地提供支持和解决问题。同时为员工提供必要的支持和关怀是加强员工关怀的实质性举措，项目管理者应当为需要帮助的员工在工作和生活方面提供必要的资源和帮助，确保员工能够克服工作中的困难，同时保持生活的平衡，如灵活的工作安排、专业发展机会、健康和福利计划等。

7. 制定员工职业发展计划

在开展220kV和110kV输变电工程建设项目的人力资源管理工作时，制定员工职业发展计划是提升员工综合素质的有效措施。通过制定科学的员工职业发展计划可以有效激发员工的工作动力提高他们的专业水平，同时为团队留住优秀人才确保项目的成功。为了更好的制定员工职业发展计划，项目管理团队应制定个性化的职业发展计划，项目管理团队需要与每位团队成员进行深入的沟通了解他们的职业目标、兴趣和技能。根据沟通交流过程中取得的信息，可以制定符合个体需求的职业发展计划。同时为员工提供晋升和成长的机会是职业发展计划的核心内容，项目管理团队应当有意识的采取设定明确的晋升通道。同时项目管理团队需要不断评估团队成员的表现，为他们提供挑战性的任务，以促使他们在职业生涯中不断发展。为了更好的借助人力资源管理工作保证项目建设的顺利进行，项目中负责人力资源管理工作的管理者应当确保职业发展计划与项目目标相一致。员工的个人发展应该与项目的技术需求和战略方向相契合，以确保团队整体的专业水平能够不断提高满足项目的具体需求。

结语

电力工程建设项目中，220kV和110kV输变电工程作为关键工程，做好220kV和110kV输变电工程的人力资源科学管理至关重要。通过明确的人力资源管理计划、全面的人员招聘与培训、有效的激励机制和沟通体系，能够更好地应对电力工程项目的挑战确保项目的成功实施和顺利交付。通过不断总结经验，将实践中获得的知识进行有效转移，可以为未来类似项目的顺利进行提供有益的借鉴。

参考文献

- [1] 罗凯平. 电力企业人力资源管理风险识别与评估探讨[J]. 人力资源, 2019, (16): 74.
- [2] 秦艳红. 电力企业人力资源管理风险识别与评估研究[J]. 企业改革与管理, 2017, (13): 83+85.
- [3] 李岩. 浅析电力工程项目管理中人力资源配置问题与对策[J]. 科技创新与应用, 2016, (29): 272.
- [4] 李怡璇. 建设项目人力资源管理的绩效评价分析[J]. 河北企业, 2016, (03): 85-86.