

# 电力企业人力资源管理的创新路径探讨

刘洋

(国网冀北电力有限公司唐山供电公司, 河北 唐山 063000)

**【摘要】**人力资源管理是电力企业管理的核心,为电力企业的发展提供坚实的人才储备,决定着电力企业的发展质量。随着我国经济高速发展以及高素质人才的逐渐增多,一方面为电力企业管理提供了更多的人才选择机会,另一方面对电力企业人力资源管理工作提出了更高的要求。随着我国经济的发展,同类型电力企业日益增多,想要为电力企业招聘优秀的人才,必须具有高效的人力资源管理模式,从而吸引更多的人才并留住人才。因此,电力企业必须不断提升人力资源管理水平,以适应市场竞争环境的变化需求。现代人力资源开发与管理已成为促进我国现代化产业结构升级及电力企业整体竞争力提高的关键。在这一背景下,为了满足市场竞争环境的变化需求,如何有效地进行人力资源管理创新研究显得尤为迫切和必要。

**【关键词】**电力企业; 人力资源; 管理; 创新; 分析

## 一、引言

人力资源管理作为电力企业的核心,在现代经济社会发展中扮演着关键角色。如何有效地开发利用人才、提高员工素质和工作效率以及增强与其他部门之间的竞争力,是当前我国中小电力企业最大的挑战之一。由此,人力资源管理的角色变得愈发重要,成为企业成功的关键之一。随着知识型经济时代的不断发展和市场经济体制的逐步完善,传统人事管理已无法满足现代公司经营战略中对人力资源管理的要求。综合当前经济和社会大背景,强化人力资源管理在电力企业管理中的地位对电力企业发展具有重要意义。当前电力企业的竞争更加激烈,为获得更具优势的发展机会,必须在电力企业内建立完善的人力资源管理制度,使电力企业的发展没有后顾之忧。但当前部分电力企业的人力资源管理存在漏洞,制约电力企业的发展,因此对电力企业人力资源管理结构进行调整,探究全新的人力资源管理对策势在必行。

## 二、电力企业人力资源管理的重要性

### (一) 提升电力企业竞争力

电力企业竞争力是电力企业生存和发展的基础。在新经济时代,电力企业面临着全球化和知识化的挑战,需要不断提升自身的竞争力以应对市场竞争。人力资源管理是提升电力企业竞争力的重要手段之一。通过招聘优秀人才、培训和提升员工能力、建立激励机制等方式,电力企业可以打造高素

质、高绩效的团队,从而在产品研发、市场营销、客户服务等方面形成竞争优势。

### (二) 促进电力企业适应市场变化

新经济时代,市场变化迅速,电力企业需要具备快速适应市场变化的能力。人力资源管理可以帮助电力企业及时获取市场信息、了解客户需求、调整产品和服务策略。同时,通过灵活的人力资源配置,电力企业可以迅速调整组织结构和业务流程,以适应市场的变化。此外,人力资源管理还可以通过培训和开发员工的多种技能,增强电力企业的跨界经营和多元化发展能力。

### (三) 推动电力企业持续创新

创新既是新经济时代的核心动力,也是电力企业发展的重要推动力。人力资源管理可以通过多种方式推动电力企业的持续创新。首先,招聘具有创新意识和能力的人才,可以为电力企业注入新的思想和活力。其次,通过培训和开发员工的创新能力,电力企业可以激发员工的创新潜能。最后,建立鼓励创新和容忍失败的文化氛围,以及提供必要的资源和支持,也有助于推动电力企业的持续创新。

### (四) 提高员工满意度和忠诚度

员工是电力企业最重要的资源之一,员工的满意度和忠诚度直接影响电力企业的运营和发展。人力资源管理可以通过多种方式提高员工的满意度和忠诚度。首先,提供具有竞争力的薪酬福利和良好的工作环境,这可以满足员工的基本需求和提高员

工的工作满意度。其次，建立完善的培训和发展体系，这可以帮助员工提升技能和能力，实现个人职业发展目标。最后，建立公平公正的激励机制和提供良好的晋升机会，也可以激励员工更加努力地工作，提高员工的忠诚度。

### 三、当前电力企业人力资源管理的现状

#### （一）管理理念有待提升

电力企业在发展过程中，人力资源的管理理念过于传统是限制人力资源管理创新重要的影响因素。传统的管理思想观念和管理行为方式对电力企业员工的发展有很大的约束作用。从当前人力资源管理的现状来看，我国大部分中小电力企业还未完全树立起以人为本的人力资源管理理念。一些管理者仍然停留在传统人事制度上，导致管理缺少创新。很多管理者在管理上不够重视对人才的管理，还有些领导者认为人力资源管理工作就是简单地招聘人员入职，然后开展培训即可开展工作，这样只会增加电力企业人力资源管理成本的投入，造成人力物力资源浪费现象。还有一些领导者只注重眼前利益，忽略了人才的培养和储备，造成电力企业人力资源管理成本浪费现象严重。这些都说明我国大多数中小电力企业管理者对现代科学经营管理的理念认识不足。

#### （二）管理功能单一

在电力企业的发展过程中，人力资源管理是一个非常重要的部分，它对整个社会经济和国家资源都有着很大影响。目前，我国现阶段对于人才培养与开发方面还存在很多问题。例如，我国大部分中小电力企业没有建立起科学合理、完善且行之有效的人力资源管理体系，管理功能单一。这导致了許多优秀员工流失严重、人员素质低下等现象出现。还有一些电力企业虽然设置有专门负责招聘工作的部门，但缺乏相关专业知 识，无法保证顺利进行岗位安排和员工培训工作。另外，由于很多电力企业缺乏专业的人力资源管理人员，对人才培养和开发不够重视，导致我国中小电力企业的人才专业素质有待提升。在电力企业人才管理的过程中，一般根据电力企业的相关部门以及管理人员的要求来确定，但是部分电力企业存在员工和领导分别开展管理工作的情况，会直接影响到人力资源管理的工作效能，不利于开发和管理人力资源，对于电力企业的健康发展会带来诸多不良影响。

#### （三）管理模式滞后

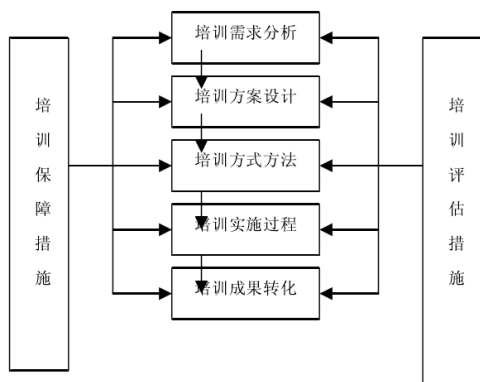
在我国，电力企业人力资源管理模式的落后主

要表现在两个方面。第一，很多电力企业没有建立独立的人事管理系统。大多数管理者认为员工是被动接受者而没有将员工放在管理的平等地位。这种传统观念下导致许多先进科学化管理理念和方法得不到充分应用与推广。第二，在对人才进行招聘时缺乏有效的评估机制也使得员工不能充分发挥自身能力，无法以实现个人价值最大化为目标来对待工作，使电力企业难以留住优秀的人才为其服务。这也是许多电力企业在人力资源管理中存在的问题，导致了人才流失率较高，不利于实现组织目标。我国许多电力企业在人力资源管理上存在着较为严重的问题，从而使得员工工作效率低下、劳动强度过大、工作质量无法得到保证等情况出现。另一方面，由于缺乏先进科学合理且有效的激励机制和完善的绩效考核制度，造成很多电力企业在招聘人员时不重视其专业技能、综合素质与能力方面的提高。这些因素都会直接影响人力资源管理理念及模式的创新。

### 四、电力企业人力资源管理的创新路径研究

#### （一）以人为本，创新管理模式

电力企业人力资源管理的创新主要是在新形势下，对传统观念和工作方式进行变革与发展。为了更好地适应社会经济的发展要求，实现电力企业可持续稳定健康发展，就需要改变传统的人力资源管理理念。首先，要加强员工队伍建设并建立科学有效的激励机制来激发工作人员积极性。其次，还要注重人才培养模式和培训内容方面的改变，对于员工个人素质能力提升要给予重视，在人力资源管理体系中加入一些新理念与知识以促进自身职业道德水平提高。再次，对于员工的培训内容要进行科学合理安排，在实际工作中，可以根据不同岗位需求来对人员开展专业技能的培训。最后，是加强电力企业内部人力资源管理体系建设。一是从根本入手改变传统观念。二是建立完善、健全的激励机制和考核制度，从物质层面出发提高人才培养质量并实现员工个人价值最大化。三是注重精神激励的作用，通过多种方式来激发工作人员工作热情。在现代电力企业的管理中，人力资源管理是一个比较重要的环节，要想有效地发挥出人才资源优势并提高工作效率就必须注重员工培训教育，这样才能够更好地为员工创造良好的环境、激发他们工作热情，调动工作的积极性。下图为电力企业人力资源管理培训体系示意图：



## （二）完善机制，全面发展

在开展电力企业人力资源的管理和创新中，完善管理机制能够促进电力企业实现更好地发展。完善管理机制要从人员的选聘出发，一直延伸到电力企业员工的管理。首先，电力企业要完善人才选聘的机制，在完善电力企业选聘机制的过程中，电力企业要明确自身的发展宗旨，知道电力企业在发展的过程中需要什么样的人才，才能更好地开展电力企业人力资源管理。在人才的选聘上，要摒弃传统的选聘制度，要通过多方面的综合考量，对人才的综合能力进行评分，并对人才的能力与电力企业发展之间的适配度进行评分，人才能力与电力企业发展之间的适配度相对较高的，就可以选择优先聘用，确保电力企业人才管理的公平化以及科学化。其次，完善人力资源管理制度。在人力资源管理中，需要遵循人性化的管理模式，构建完善的员工劳动用工制度，通过人力资源部门的招聘预测以及薪酬奖励等，完善对人才的考核制度，同时也对人才有一个基本的保障。最后，电力企业要重视人才选拔机制的制定和完善，在晋升中，不能以人才的工作年限作为人才竞聘的唯一条件。

## （三）健全激励制度

在信息化时代，为了更好地发挥人力资源管理工作的最大效能，必须综合考量电力企业的实际情况与发展需要，对现行的薪酬奖惩机制及绩效考核体系予以完善。具体而言，可做好以下几方面工作：首先，在完善薪酬奖惩机制的过程中，需要主动加强与各岗位员工的沟通交流，明确各岗位的工作强度和难度，并以此为依据制定科学、合理的薪酬奖惩标准。这样一来，在约束员工工作行为的同时，能够有效激发各岗位人员的最大潜能。其次，电力企业应始终秉承以人为本、与时俱进的创新原则，基于自身的业务特点创新薪酬管理模式。必要时，可以通过适当调整薪资标准、增加晋升机会等方式，不断提高薪酬管理模式

的灵活性，以充分发挥薪酬奖惩制度的激励和约束作用。最后，为了切实保障人力资源管理工作的有序开展，还应利用现代信息技术手段对现行的绩效考核体系进行创新。通过这种方式，能够实现对员工日常工作表现与绩效成果的全过程动态管控。

## 五、结论

随着时代的进步和社会经济的发展，电力企业对专业人才的需求不断提升，电力企业必须重视人力资源管理工作，并积极寻找解决方法，以保持激烈的市场竞争中寻求发展空间。电力企业在新时期的经营发展过程中，需要充分重视人力资源的管理工作，顺应时代的发展要求，通过科学有效的人力资源管理，提高电力企业的整体实力。人才决定电力企业是否能够正常运转和长远发展，宏观来看，电力企业的人才储备决定电力企业是否能长远发展，微观上，电力企业的各项工作任务均需分配给专业的人才并实施。因此，通过招聘专业的人才并将其分配到适合的工作岗位，有利于使电力企业保持运转，从而发掘潜在优势，增强在市场中的竞争力。因此，应该结合电力企业自身实际情况，深入分析电力企业在管理中存在的问题，转变人力资源管理理念，创新人才管理模式，制定科学有效的人才管理制度，为电力企业打造一支专业化人才队伍，为电力企业的持续长远发展铺平道路。

## 参考文献：

- [1] 赵江. 电力企业如何在人力资源管理中应用大数据 [J]. 四川劳动保障, 2023, (11): 17.
- [2] 黄小蕾. 大数据在电力企业人力资源管理中的应用分析 [J]. 广西电业, 2023, (11): 12-15.
- [3] 张蕊. 创新电力企业人力资源管理思路 [J]. 人力资源, 2023, (22): 122-123.
- [4] 卢萍. 提升电力企业人力资源薪酬福利管理的实践策略 [J]. 投资与创业, 2023, 34 (21): 172-174.
- [5] 李宏涛, 杨学鹏. 电力企业人力资源管理的问题与优化分析 [J]. 农电管理, 2023, (11): 56-57.
- [6] 张菲. 电力企业人力资源管理培训长效机制的构建 [J]. 今日财富, 2023, (21): 104-106.
- [7] 许博. 电力企业人力资源管理大数据及其应用分析 [J]. 技术与市场, 2020, 27 (02): 201-202.
- [8] 黄维维. 考核激励机制在发电企业人力资源管理中的应用 [J]. 企业改革与管理, 2020, (02): 88-89.