

电力企业人力资源员工管理的新发展途径分析

程 勇

国网四川省电力公司德阳市荃华公司分公司 四川德阳 618403

【摘要】随着社会经济的快速发展和电力行业的不断壮大，电力企业的人力资源管理越来越受到重视。作为电力企业的核心资产，人力资源在电力企业的发展中起着至关重要的作用。然而，在电力企业的人力资源员工管理中存在一系列问题，如人力资源规划不足、员工培训不够全面、绩效评估和激励机制不完善等。因此，探究电力企业人力资源员工管理的新发展途径，并提出相应的优化措施，对于提升电力企业的管理水平和员工的综合素质具有重要意义。

【关键词】电力企业；人力资源；员工管理

引言

电力企业的人力资源员工管理是指电力企业对其员工的招聘、培训、薪酬福利、绩效评估、员工关系等方面的管理工作。电力企业作为一个重要的基础产业，员工的管理对于企业的正常运营和发展具有重要影响。电力企业人力资源员工管理的新发展途径在不断更新和演进中，随着时代的进步和技术的发展，电力企业需要适应新的挑战和需求，以更好地管理和发展人力资源。

1 电力企业人力资源员工管理重要性

电力企业人力资源员工管理是电力企业持续发展的重要保障，对于提高企业竞争力、促进员工工作效能和推动可持续发展具有重要意义。

1.1 提高企业的竞争力

在电力行业的激烈竞争中，企业拥有一支高素质、专业化的员工队伍是取得竞争优势的关键。通过科学的人力资源规划和招聘策略，电力企业能够吸引到具备专业知识和技能的人才，提高员工整体素质和业务水平。同时，通过有效的员工培训和发展计划，电力企业能够不断提升员工的专业能力和综合素质，使其具备更强的应变能力和创新能力。良好的人力资源员工管理还可以建立科学的绩效评估和激励机制，根据员工的贡献和表现设定合理的薪酬待遇和晋升通道，激发员工的工作动力和积极性。这些因素的综合作用能够提高企业的生产效率和服务质量，增强企业的市场竞争力。

1.2 提高员工的工作效能

良好的人力资源员工管理可以帮助企业建立科学的岗位设计和人员配置，让每个员工都能够发挥他们的才能和技

能。通过系统的培训和技能提升，员工能够不断提高自己的专业能力和职业素养，以适应电力行业的不断变化和发展需求。人力资源员工管理还可以确立明确的岗位职责和工作目标，建立有效的绩效考核体系。通过适当的激励和奖励机制，激发员工的工作动力，增强员工的工作责任感和归属感，进一步提高员工的工作效能和工作满意度。

1.3 推动企业的可持续发展

作为一个技术密集、资金密集的行业，电力企业需要不断培养和储备新的人才以满足行业的发展需求。良好的人力资源员工管理可以帮助企业建立健全的人才储备机制，通过优秀的招聘和培训计划，吸引和培养新人才的加盟。同时，人力资源员工管理还可以关注员工的职业发展规划和个人成长，提供相应的培训和发展机会，激励员工不断学习和进步。通过建立良好的员工关系和组织文化，电力企业能够留住优秀的人才，提高员工的工作稳定性和忠诚度，为企业的可持续发展提供支持。

2 电力企业人力资源员工管理存在的问题

2.1 人力资源规划不足

人力资源规划不足是电力企业员工管理中存在的一个重要问题。具体表现为缺乏合理的人员配置和人才流失问题。

缺乏合理的人员配置是电力企业人力资源规划不足的一大表现，人员配置的合理性对于一个企业的运营至关重要，而电力企业由于其特殊性，对人员的要求更为特别。然而，由于缺乏充分的人力资源规划，电力企业并没有根据实际需求来进行具体的人员配置。导致一部分部门人员过剩且工作负荷不均衡，而另一部分部门则因人手不足而

工作压力山大。

人才流失问题是电力企业人力资源规划不足的另一明显表现，人才流失对于企业来说是一种严重的资源浪费而对于电力企业这种技术密集型行业来说影响更为巨大。由于企业缺乏合理的人力资源规划，人才职业发展通道不畅、薪酬福利不尽如人意等问题导致人才流失现象频发。一方面，这会导致企业技术力量的流失，影响企业的技术创新和竞争力；另一方面，新员工的不断流入又为企业带来了大量的培训和适应成本，进一步拖慢了企业的发展进程。

2.2 员工培训不够全面

电力企业作为技术导向型行业，员工所需的知识和技能不断更新和升级。然而，由于缺乏充分的需求分析和岗位分析，以及对员工个体差异的考虑，电力企业在培训中往往存在不够精准、不够实用的问题。培训内容的缺乏针对性不仅会浪费企业的培训资源，还会导致培训效果不佳，培训出来的员工无法真正适应企业的需求。

随着科技的不断进步，培训方式和手段也应该与时俱进采用更加先进的技术手段进行培训。然而，电力企业在培训方式和手段上往往滞后于时代的发展。依然采用传统的面对面培训模式，忽视了现代科技手段如在线培训、虚拟现实培训等的优势和前景。传统的培训方式主要以面对面的培训课程为主，为员工提供一次性的培训机会。这种方式虽然可以传授技术知识，但存在以下问题：一是培训时间短暂，无法深入学习和讨论；二是培训内容难以覆盖员工的个性化需求；三是培训成本较高，对于人力资源的投入较大。这不仅限制了培训的灵活性和时效性，还限制了员工的学习方式和效果。

2.3 绩效评估和激励机制不完善

电力企业人力资源员工管理中绩效评估和激励机制的不完善主要体现在绩效评估指标不明确和激励机制缺乏差异化。

绩效评估指标不明确是电力企业人力资源员工管理中绩效评估和激励机制不完善的一个问题。在电力企业中，员工的岗位和职责各不相同，相应的绩效评估指标也应该因岗位而异。然而，在实际操作中，由于缺乏明确的绩效评估指标，评估标准常常不够客观和具体，导致评估结果主观性较高，无法准确反映员工的工作表现和贡献。绩效评估指标的不明确还会给员工造成不确定感，降低员工对绩

效评估的认可度和参与度。

激励机制缺乏差异化也是电力企业人力资源员工管理中绩效评估和激励机制不完善的一个问题。电力企业往往采用一种统一的激励方式，如薪酬激励，而缺乏针对不同岗位和个人的差异化激励措施。员工们往往认为其付出和表现得不到公平的回报，导致他们的积极性和动力下降。缺乏差异化的激励机制也限制了员工的个人发展和提升空间，难以激发员工的潜力和创新。

3 电力企业人力资源员工管理优化措施

3.1 建立完善的人力资源规划体系

制定合理的人员招聘计划是优化电力企业人力资源员工管理的重要一环，电力企业需要根据业务发展需求和现有人力资源状况，制定合理的招聘计划。这个计划应该考虑到不同岗位的需求和特点，确定招聘的数量和标准。同时，还应充分利用各种招聘渠道，如校园招聘、社会招聘和内部招聘等，以确保获得优秀的人才。

设立人才储备池也是优化电力企业人力资源员工管理的一项重要举措，人才储备池是指在企业内部或通过外部渠道，针对某些关键岗位或人才潜力较高的员工，进行储备和培养，以备灵活调配和未来发展之需。电力企业可以通过培养和挖掘内部人才，或者与外部专业机构合作，共同建立一个人才库，对潜在的高潜力员工进行培训和发展，为企业的长远发展提供有效的人才支持。通过建立完善的人力资源规划体系，电力企业可以更好地满足业务发展需求，提高员工的工作效率和绩效，促进企业的可持续发展。制定合理的人员招聘计划可以确保企业能够吸引到合适的人才，拥有高素质的员工队伍；而设立人才储备池则能有效避免人才流失和岗位空缺带来的影响，为企业的战略发展提供有力的支撑。

然而，在实施这些优化措施时，电力企业应该注重科学性和可操作性。在制定人员招聘计划时，需要充分考虑市场需求、行业发展趋势以及技能要求等因素，以确保招聘的人员符合企业的实际需求。而在设立人才储备池时，需要注重评估和发掘人才的潜力，设定明确的发展和培养计划，以及为其提供适合的培训和发展机会。

3.2 提升员工培训质量

为了进一步优化电力企业的人力资源员工管理，提升员工的培训质量是必不可少的措施。在培训方面，可以采取一些措施来设计个性化的培训方案，并创新培训方式和手段。

设计个性化的培训方案是优化电力企业人力资源员工管理的重要举措，由于不同员工具备不同的技能水平和工作经验，因此，针对不同员工的特点和需求，制定个性化的培训方案是至关重要的。这些方案可以包括选择适当的培训内容和形式，以及确定合适的培训时间和方式。通过个性化的培训方案，可以提高员工的学习积极性和培训效果，进一步提升员工的综合素质和能力。创新培训方式和手段也是优化电力企业人力资源员工管理的关键环节。随着科技的不断发展，电力企业可以借助先进的技术手段，如虚拟现实、人工智能和在线学习平台等，来创新培训方式。例如，可以利用虚拟现实技术来模拟实际工作场景，提供真实的培训体验；也可以通过人工智能技术来个性化地推送培训内容，根据员工的学习习惯和需求进行精准化的培训。还可以结合在线学习平台，提供便捷灵活的培训资源，方便员工学习和自主提升。通过提升员工的培训质量，电力企业可以有效提升员工的综合素质和能力，推动员工的个人发展，同时也为企业的战略目标提供有力的支持。设计个性化的培训方案可以更准确地满足员工的需求，提高员工的参与度和学习效果；而创新培训方式和手段则可以提供更具体更有效的培训体验，激发员工的学习兴趣和潜力。然而，在实施这些优化措施时，电力企业应注意培训内容的及时性和实效性。培训内容应与企业的业务发展和技能要求相适应，及时更新和调整以适应变化的市场需求。还要注重培训效果的评估和反馈机制，通过对培训效果的跟踪和评估，及时调整培训方式和手段，提高培训的实效性和可持续发展性。

3.3 完善绩效评估和激励机制

在电力企业的人力资源管理中，完善绩效评估和激励机制是非常关键的一项举措。通过设定明确的绩效评估指标和实施差异化激励政策，可以激励员工积极工作，提高工作效率，提升企业整体竞争力。

设定明确的绩效评估指标是确保绩效评估的公正性和准确性的重要步骤。针对电力企业的员工，可以从以下几个方面制定绩效评估指标。首先是工作目标的完成情况，包括完成的项目数量和质量、工作进度和完成时间等。其次是责任心和团队合作精神，员工是否能够主动承担责任，积极参与团队合作，推动工作的顺利进行。第三是专业能力和技能的提升，员工对于电力工作的专业知识掌握程度、技能水平的提高等。最后，还可以考虑员工在工作中

表现出的创新能力和解决问题的能力等。通过设定这些明确的绩效评估指标，可以有效地评估员工的绩效，从而为员工激励奠定基础。

实施差异化激励政策是提高员工积极性和工作效率的重要手段。差异化激励政策要根据员工的绩效评估结果进行制定和实施。对于绩效突出的员工，可以给予相应的奖励，如奖金、晋升、特殊的培训机会等。这不仅可以激励员工的积极性，还能够提高他们的工作满意度和忠诚度。对于绩效平平的员工，可以采取激励倾斜的措施，如提供培训和提升机会，帮助他们提高技能水平和工作能力。对于绩效较差的员工，可以进行针对性地培训和指导，帮助他们提升工作能力，在工作中取得改善。差异化激励政策还应考虑员工的个人需求和发展方向，通过灵活的激励机制可以根据员工的个人愿望和能力，满足不同员工的发展需求。比如，给予喜欢学习和成长的员工更多的培训和学习机会，为他们提供发展的平台和机会。对于更注重物质回报的员工，可以提供更多的薪酬激励和福利待遇。通过个性化的激励机制，可以更好地满足员工的期望和需求，提高员工的工作动力和幸福感。

4 结束语

综上所述，电力企业人力资源员工管理面临着多样化、复杂化的挑战，需要不断适应和探索新的发展途径。然而，随着科技的进步和社会的变革，电力企业人力资源员工管理也在不断创新和进步。从传统的招聘、培训到现代的绩效管理、人才引进与培养，电力企业人力资源管理部门正在积极探索新的管理方式和方法，以适应企业的发展需求。

参考文献：

- [1] 黄冬梅. 新时期事业单位人事管理向人力资源管理的转变途径分析[J]. 经济与社会发展研究, 2023(28): 139-141.
- [2] 陈晓瑾. 电力企业人力资源管理绩效评价的途径分析[J]. 电子乐园, 2019(22): 0436.
- [3] 肖莹. 新时期企业人力资源薪酬管理途径分析[J]. 人力资源开发, 2019(24): 81-82.
- [4] 郑永赞. 电力企业提升人力资源管理绩效的途径探索[J]. 中国化工贸易, 2018, 10(32): 65.

作者简介：

程勇（1975.8—），男，汉族，四川什邡人，本科，工程师，研究方向：劳动组织与用工管理。