

电力体制改革下人力资源管理的提升分析

边巴央珍

国网西藏电力有限公司物资公司 拉萨 850000

【摘要】在电力体制改革背景下，电力行业正经历着巨大的变革。传统的垄断型行业格局被打破，市场机制逐渐成为主导。电力体制改革作为我国经济体制改革的重要组成部分，对电力行业的发展产生了深远影响，也对人力资源管理提出了新的挑战 and 机遇。本文旨在分析电力体制改革下人力资源管理的提升。首先介绍了电力体制改革的背景和目的，以及对电力行业的影响。其次，从组织结构调整、人才培养与选拔、激励机制改革等方面探讨了电力体制改革对人力资源管理的影响。最后，总结了电力体制改革对人力资源管理的积极影响，并提出了未来的发展建议。

【关键词】电力体制改革；人力资源管理；优化措施；提升分析

引言

随着我国电力体制改革的不断深化，电力行业正面临着前所未有的挑战和机遇。作为电力企业最重要的资源之一，人力资源的管理和利用至关重要。电力体制改革对人力资源管理带来了全新的机遇和挑战，如何有效地提升人力资源管理水平，已成为当前电力企业面临的重要课题。电力体制改革对人力资源管理的提升具有积极的影响。然而，值得注意的是，电力体制改革下的人力资源管理提升仍面临诸多挑战，如人才培养与选拔机制的不完善、激励机制的不合理等。因此，电力企业需要进一步加强内部管理，完善人力资源管理制度，培养具有竞争力的人才队伍，以适应市场竞争的需要。

1 电力体制改革的背景和目的

1.1 电力体制改革的背景

我国电力体制改革的背景可以追溯到20世纪90年代初。当时，随着我国经济的快速增长和电力需求的不断增加，传统的计划经济体制已经无法适应电力行业的发展需求。电力行业呈现出资源配置不合理、管理效率低下、发展速度不够快等问题。此外，由于垄断性质的电力体制限制了市场竞争，导致了行业发展的乏力和效率低下。

电力体制改革是我国经济体制改革的重要组成部分，旨在建立健全的市场化机制，提高电力行业的竞争力和效益。通过分割发输销一体化、推动电力市场化改革等措施，实现了电力行业的市场化运作，为行业发展注入了新的活力。然而，长期以来，我国电力行业存在着体制不完善、效率低下、资源浪费等诸多问题，制约了电力行业的

健康发展。为解决这些问题，我国自20世纪90年代开始，相继推出了一系列电力体制改革政策，旨在建立健全的市场化机制，推动电力行业朝着更加市场化、法治化、国际化的方向发展。

1.2 电力体制改革的目的

电力体制改革的目的旨在打破传统的电力行业垄断格局，引入市场机制，提高电力行业的竞争力和效率，从而推动电力行业朝着更加市场化、法治化、国际化的方向发展。具体来说，电力体制改革的主要目标包括：（1）建立健全的市场机制，通过引入市场竞争机制，促进电力行业的供需双方自由竞争，推动市场资源的有效配置，提高电力行业的整体效率。（2）完善电力市场体系，建立健全的电力市场体系，包括发电、输配电、销售等环节，推动形成公平、开放、有序的市场环境，促进市场竞争的加剧。

（3）优化电力资源配置，通过市场机制，使电力资源得到合理配置，提高资源利用效率，降低发电成本，为经济社会发展提供更加稳定、可靠的电力供应。（4）促进电力行业转型升级：推动电力行业向技术先进、设备更新、服务优质、环境友好的方向转变，促进电力行业的转型升级和可持续发展。

总的来说，电力体制改革旨在加快电力行业的市场化进程，推动电力企业更好地适应市场竞争的需要，提高电力行业的整体效率和竞争力。

2 电力体制改革中人力资源管理工作的特点

在电力体制改革中，人力资源管理（HRM）的角色至关重要，其特点和优势直接关系到企业的竞争力和发展。

2.1 灵活性与适应性

电力体制改革带来了市场环境的不断变化，人力资源管理需要具备灵活性与适应性，及时调整人才策略和管理方法以适应新形势。灵活的人才配置和组织架构调整能力，使企业能够快速响应市场需求和政策变化，保持竞争优势。

2.2 多元化与专业化

随着电力行业的多元化发展，人力资源管理也越来越注重多元化和专业化。在招聘、培训和激励方面，需要根据不同岗位的特点和要求，制定相应的策略和方案。同时，专业化的人才管理团队能够更好地应对复杂多变的市场环境，为企业的发展提供有力支持。

2.3 创新与技术化

电力行业正逐渐向智能化和数字化发展，人力资源管理也面临着新的挑战和机遇。通过引入先进的人力资源管理技术和工具，如人工智能、大数据分析等，可以提高管理效率和准确性，优化人才配置和流程，促进企业创新和发展。

2.4 弹性与包容性

在电力体制改革中，人力资源管理需要具备一定的弹性与包容性。员工的需求和期望各异，企业需要建立开放包容的文化氛围，尊重员工的多样性和个性化需求，激发员工的工作激情和创造力，实现员工与企业共同成长。

2.5 持续学习与发展

电力行业的技术和市场环境不断发展，人力资源管理需要具备持续学习和发展的特点。通过建立健全的学习机制和知识管理体系，培养员工的学习习惯和能力，保持员工的竞争力和创新力，为企业的可持续发展提供人才支撑。

电力体制改革中人力资源管理工作的特点与优势，主要体现在灵活性与适应性、多元化与专业化、创新与技术化、弹性与包容性以及持续学习与发展等方面。通过充分发挥人力资源管理的优势，电力企业能够更好地应对市场挑战，实现长期稳健发展。

3 电力体制改革对人力资源管理的影响

电力体制改革是我国经济体制改革的重要组成部分，其对电力行业的发展产生了深远影响，也给人力资源管理带来了新的挑战 and 机遇。

3.1 组织结构调整

电力体制改革促使电力企业转变组织结构，由传统的垂

直管理模式向扁平化、灵活化的组织结构转变。在过去，电力企业的组织结构较为僵化，决策层与基层之间信息流通不畅，导致反应迟缓、效率低下的问题。而改革后，电力企业通过精简管理层次，强化部门间协作，提高了管理效率和决策灵活性。这种组织结构调整使得人力资源管理更加透明、高效，员工之间的沟通更加顺畅，有利于团队合作和创新。

3.2 人才培养与选拔

电力体制改革对人才培养与选拔提出了更高要求。随着市场竞争的加剧，电力企业需要更多具备市场意识、创新能力和国际视野的高素质人才。因此，企业在人才引进、培养和选拔方面加大了投入，注重培养员工的综合素质和专业能力。同时，通过建立人才激励机制，激发员工的工作积极性和创造力，提高员工的归属感和忠诚度。这样的举措有助于保持企业竞争力，推动人力资源的可持续发展。

3.3 激励机制改革

电力体制改革也推动了激励机制的改革。传统的以“铁饭碗”为主导的激励机制已经无法满足市场经济的需求。电力企业通过建立以绩效为导向的激励机制，将员工的薪酬和福利与个人绩效挂钩，强化了员工的责任意识和执行力。同时，引入股权激励、岗位晋升等多样化的激励手段，激发了员工的内在动力和创造力。这样的改革有助于提高员工的工作积极性和团队凝聚力，促进企业的稳定发展。

电力体制改革对人力资源管理产生了深远影响。然而，也需要注意到，电力体制改革下的人力资源管理仍面临诸多挑战，如人才培养机制不完善、激励机制不合理等。因此，电力企业需要进一步加强内部管理，完善人力资源管理制度，为企业的可持续发展提供有力支撑。

4 电力体制改革中人力资源管理存在的不足和问题

电力体制改革对中国的电力行业带来了巨大的发展机遇，但同时也暴露出了一些人力资源管理方面的不足和问题。本文将从人才流失、人才培养、激励机制、薪酬福利等方面进行探讨。

4.1 人才流失

随着电力市场竞争的加剧，人才的稀缺成为电力企业面临的一大挑战。一方面，一些高素质的人才受到其他行业

更优厚的待遇吸引，选择离开电力行业；另一方面，一些优秀的年轻人也更倾向于选择互联网等新兴行业，而非传统的电力行业。这导致了电力企业人才流失的现象，加剧了人才的供需矛盾。

4.2 人才培养不足

在电力体制改革中，人才培养不足是一个普遍存在的问题。由于电力行业的技术含量较高，而且行业发展迅速，需要不断更新和提升员工的专业技能和知识水平。然而，一些电力企业在人才培养上的投入不足，培训内容和方法滞后，无法满足员工的需求，导致员工技能跟不上行业发展的步伐。

4.3 激励机制不合理

电力企业中存在着一些激励机制不合理的问题，例如过分注重硬性指标而忽视员工的个人发展需求；激励措施单一，缺乏多样性和灵活性；激励机制与企业发展战略不匹配等。这些问题导致了员工的工作积极性不高，减少了员工的归属感和忠诚度，影响了企业的稳定发展。

4.4 薪酬福利不公平

在电力企业中，薪酬福利不公平也是一个普遍存在的问题。一些高层管理人员的薪酬水平远高于基层员工，而且薪酬制度缺乏透明度和公正性，容易引发员工的不满和不稳定因素。这种不公平的薪酬福利制度也会影响到员工的工作积极性和团队凝聚力。

为了解决这些问题，电力企业需要加大对人才的培养和引进力度，优化激励机制和薪酬福利制度，提升员工的工作积极性和忠诚度，为电力行业的可持续发展提供有力支撑。

5 电力体制改革中人力资源管理的改进和提升分析

随着电力体制改革的深入推进，人力资源管理的改进和优化变得尤为重要。在面对激烈的市场竞争和快速发展的行业环境下，电力企业需要采取一系列措施来提升人才队伍的素质和竞争力。

5.1 严格落实招聘与选拔

在人力资源管理中，招聘与选拔是关键的一环。电力企业可以通过建立多元化的招聘渠道，吸引更多优秀的人才加入。同时，建立科学、公平、公正的选拔机制，通过综合评价员工的综合素质和能力，确保招聘到适合岗位的人才。

5.2 注重内部培训与发展

人才培养与发展是提升员工素质和企业竞争力的关键举措。电力企业可以加大对员工的培训投入，结合行业发展趋势和企业需求，设计针对性的培训课程。同时，建立完善的员工发展体系，为员工提供广阔的职业发展空间和晋升机会。

5.3 建立健全激励机制

建立合理有效的激励机制是激发员工工作积极性和创造力的重要手段。电力企业可以制定多样化的激励措施，包括晋升机制、奖励制度、股权激励等，根据员工的表现和贡献给予相应的激励。同时，加强对员工的沟通和反馈，及时调整激励政策，激发员工的工作动力和归属感。

5.4 规划合理薪酬福利

合理的薪酬福利制度可以吸引和留住优秀的人才，提高员工的工作满意度和忠诚度。电力企业可以根据员工的工作表现和市场情况，制定具有竞争力的薪酬水平，同时完善福利待遇，包括医疗保险、员工福利计划、职业发展支持等，提升员工的生活品质和工作幸福感。

6 结语

电力企业不得不面对组织结构调整、人才培养与选拔、激励机制改革等一系列新挑战。电力体制改革对人力资源管理的提升具有重要意义，是电力企业实现可持续发展的关键之一。通过不断深化改革、创新管理理念和方法，电力企业可以进一步提升人力资源管理水平，激发员工的工作热情和创造力，为电力行业的发展注入新的活力和动力。

参考文献：

- [1] 赵俊平. 试论财务BP在企业管理中的应用与价值创造[J]. 新理财, 2021(10): 58-60.
- [2] 李乔木. 输配电价改革对电网企业财务管理的影响分析[J]. 电气技术与经济, 2022(06): 199-202.
- [3] 宗文娟, 王伯伦. 基于业财融合的企业财务共享模式研究——以华为为例[J]. 财会通讯, 2020(12): 173-176.
- [4] 李桂荣, 李笑琪. H公司财务共享平台下的业财融合成效、问题与对策[J]. 财务与会计, 2020(01): 25-28.

作者简介：

边巴央珍(1981.5-), 女, 藏族, 拉萨, 本科, 中级工程师, 研究方向: 电力综合管理相关。