

新时期电力企业人力资源管理优化探索

肖云条

国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司, 浙江 平阳 325400

[摘要]在互联网时代的背景下, 电力企业的外部环境发生了变化。电力企业涉及到许多人力资源管理问题, 鉴于此有必要不断优化人力资源管理, 以确保其在国民经济体系中发挥良好作用。

[关键词] 电力企业; 人力资源; 管理; 措施

DOI: 10.33142/mem.v4i4.10618 中图分类号: F272.92 文献标识码: A

Exploration on Optimizing Human Resource Management in Power Enterprises in the New Era

XIAO Yuntiao

Pingyang County Power Supply Company of State Grid Zhejiang Electric Power Co., Ltd., Pingyang, Zhejiang, 325400, China

Abstract: In the context of the Internet era, the external environment of power enterprises has changed. Power enterprises are involved in many human resource management issues, and it is necessary to continuously optimize human resource management to ensure its good role in the national economic system.

Keywords: electric power enterprises; human resource; management; measures

引言

人力资源培训是电力企业开发人力资源、促进人力资源配置的重要手段。人力资源开发管理业务的发展对电力企业人才优势的体现和核心竞争力的提高具有重要影响。通过建立人力资源管理机制, 实现电力企业人力资源管理目标。

1 人力资源管理概述

人力资源管理对任何一家企业来说都是非常重要的, 它影响着企业的生存和发展。企业有效组织部署人力资源管理, 选择合理有效的管理措施, 人员将合理开发、利用, 为企业提供充足的人才, 为企业发展提供动力支持。运用人力资源管理措施, 确保员工在企业中的作用, 不仅能为企业带来更高的价值, 还能促进员工的高质量发展。选择科学有效的人力资源管理方案, 提高员工的积极性, 实现企业的长期健康发展。在人力资源管理方面, 企业将能够引进人力资源, 特别是高科技人员, 以丰富企业的工作团队, 优化组织结构, 提高企业人才的整体水平, 在市场竞争中更具竞争力。在人力资源管理中, 对员工进行培训至关重要, 可以提高员工的整体素质, 促进员工的发展和进步, 为企业发展提供必要的支持。它为加强人力资源结构, 为企业和国家提供人员支持, 实现民族复兴和发展提供了强有力的基础。在现代企业的快速发展下, 完全有序的组织发展了人力资源管理活动, 并发挥了现代化管理模式的优势、人员安排的优化、相对较高的积极性, 促进企业的进一步发展。

2 人力资源开发与管理对电力企业发展的重要性

2.1 有利于实现人力资源的合理配置

在电力企业的经营过程中, 坚定地进行人力资源管理,

有利于企业未来发展, 人力资源的合理配置使企业管理的科学性和规范性得到增强, 为企业的高效发展提供了良好的条件, 为电力企业提供更好的领导。在实践中, 电力企业必须结合员工的具体需求和工作计划, 研究人力资源管理的精细化和合理性。

2.2 有利于提升企业的核心竞争力

企业通过开展人力资源管理活动, 有利于提高人力资源的规范性和可信度, 从而提高企业的竞争力。企业可以结合当前发展的实际情况, 结合员工的实际需求, 进行预测, 科学合理地安排人力资源的数量, 提高人力资源质量, 使企业人员更加强健。此外, 企业应适应当前市场经济环境的变化, 提升人力资源。

3 新经济下电力企业人资管理现存问题

3.1 核心人才的储备不足

电力企业高层和中层管理人员发现, 总储备能力足够大, 可以利用市场组织和政府组织迅速补充不足的人员。然而, 熟悉电力企业的管理体系, 并且从事高端技术的核心人员的实际库存相对较低。由于工作资源和生活保障有限, 核心人力资源正在流失。在新经济背景下, 许多市场竞争都是核心人群的竞争。因此, 电力企业必须制定和平时期的管理制度和激励制度, 吸引更多的核心人员。

3.2 招聘系统相对简单, 招聘路线相对简单

与私营企业相比, 电力企业内部员工的整体就业量相对较大, 随着毕业生的升值, 电力企业工作人员获得了较高的薪酬和工作待遇, 因此市场上具有相对的竞争力。然而, 目前电力企业的采用方式非常简单, 基本上集中在应届毕业生、大型企业、互联网采用等形式。其中, 互联

网应聘者主要是为了解决员工短缺的问题。随着网络技术的发展,电力企业依赖于现场招聘,很难招聘到优秀人才。为此,有必要改革电力企业的招聘制度。

3.3 缺乏奖罚制度, 员工缺乏工作的动力。

随着经济的快速发展,企业获得的利润有所提高,但内部奖励制度并没有改变传统经济条件下的制度。它不能意识到工作中所犯错误的严重性,也不惩罚长期怠工的员工,鼓励对人才的肯定不足。例如,一些电力部门没有科学的奖励结构,没有与员工的绩效有效挂钩,不清楚企业的处罚,也没有处理好资历、专业、能力、智慧和贡献等要素在奖励分配体系中的关系,以能力代替工作以贡献获得报酬并没有得到很好的体现,员工的工作积极性越来越差。这样一种工作氛围并不能被视为对人才努力的驱动力,这一制度不仅影响了企业的文化建设,也阻碍了企业的长期发展。因此,有必要建立一个完整的人力资源奖惩制度。

3.4 绩效管理体系不健全

电力企业绩效管理是激励员工的一种措施。尽管企业内部有多种绩效评价方法,但许多绩效评价方法没有遵循具体的实践情况,基于主观思维来评价员工的工作表现,缺乏说服公众的评价标准,不利于员工工作的发展。没有客观的评价标准,评价者的评分偏好也会影响最终结果的公正性。如果没有详细的绩效标准,就无法具体评价员工的工作,也无法准确指导员工的工作。绩效管理体系的缺陷对员工工作的发展起到了负面的作用。

3.5 薪酬机制不合理

员工的奖励机制与工作的积极性有关,不合理的奖励机制会对企业的未来发展产生非常负面的影响。许多电力企业目前实施的工资分配机制是就业技能工资制度,该制度基于员工工作场所的工资标准。这种工资方法在很大程度上取决于作者的经验。如果工资只与工作名称和学术背景挂钩,那么员工很难获得满意。薪酬应与员工自身能力挂钩,而不应仅以员工的学术背景或工作名称来衡量。此外,作为奖励机制组成部分的奖金在实际工作中没有起到激励作用。奖金通常与就业挂钩,并不是根据员工完成工作的程度来支付的。工资分配机制的不合理降低了员工对工作的积极性,工资固定问题难以从工资上满足企业员工的需求。

4 强化电力企业人资管理措施

4.1 将大数据应用到培训中

培训工作是人力资源管理工作的重要组成部分。通过培训,新员工可以熟悉企业文化,了解企业使命,明确企业工作程序。确保电力施工的安全是保证工作中牢固知识的必要条件。然而,许多电力企业采用传统的员工培训制度,培训时间短,培训程序太复杂,培训内容太少,每个员工的个体差异得不到体现,员工培训工作无法实现良好的培训效果。为此,有必要将数字化管理理念推广到培训中,提高培训的有效性。此外,电力企业在开展员工培训

时,培训内容是老化的,培训采用了过时的培训内容,员工的整体技能没有提升到专业技能和科学技术水平。人力资源管理者的培训无法达到培训的目的。因此将大数据技术引入到员工培训工作中,可以综合分析员工的个人特征,并根据每个员工的个人差异制定正确的培训工作。基于员工的共性,可以对员工进行分组,建立团队规划和团队学习目标,并制定准确的员工培训课程。同时,可以根据老员工的状况进行优化升级,从而确保企业员工的专业技能不断丰富,进一步促进企业的发展。

4.2 在业绩管理中渗透数字化管理理念

绩效管理是决定企业员工薪酬是否合理的重要依据。因此,有必要在企业中营造一个公开透明的管理环境,营造良好的竞争氛围,促进员工的整体发展,为企业提供更好的服务。传统的企业绩效管理通常是根据企业的实际绩效指标,对员工的实际工作情况进行评分,然后决定员工的绩效水平,并对员工进行全面评估,对员工的表现进行判断的基础是基于分数。事实证明,这种方法老化性强,缺乏科学能力和绩效考虑的合理性,不能充分反映员工的工作能力。此外,管理者的评分主观意识较强,无法保证评估结果的真实性。基于此,在新的情况下打破了传统的绩效管理原则,开发了一个准确的企业绩效评估系统,将大数据和绩效管理服务有效地结合起来,并通过使用大数据对企业分析不同业务和不同工作场所的工作要求,有必要建立适当的绩效评估标准,通过大数据技术收集员工的工作信息,提高企业绩效评估的效率。合理的绩效管理模式使员工能够在企业内部形成良性竞争,创造积极改进的工作氛围,从而从不同维度提高企业的经济效益。

4.3 积极引进先进的人力资源管理理念

积极发展先进的企业人力资源管理理念,树立创新的人力资源管理理念。在新的时代背景下,电力企业必须适应时代的发展,积极转换和创新人力资源管理原则,引入先进的人力资源管理原理,创新人力资源的管理模式,树立创造性劳动意识思维。(1)通过引入对外部有用的先进管理哲学,电力企业可以建立将管理哲学与发展需求相结合的管理理念,并将管理理念融入企业发展中。(2)树立人力资源管理创新意识,明确员工在促进企业发展中的作用,打破思想僵化和陈旧观念,不断加强对人力资源管理工作的学习,努力寻找适合企业发展的人力资源管理新模式。(3)建立了一种灵活合理的人力资源管理模式,以人员晋升、人员专长为方向,考虑各个阶段,并全面考虑内部员工的选拔和考核。它保证了总体计划,与具体计划相互作用,并促进了电力企业人力资源管理模式的发展。

4.4 加强企业职员培训方案的调整与优化

这是促进企业经济效益提高的重要措施之一。在当前科学技术快速发展的背景下,企业需要根据时代的发展不断升级企业管理模式和生产模式,以获得更多的市场份额

和更好的发展前景,以及相关员工作为企业管理和生产运营的主要参与。其专业知识、技能水平和职业培训直接影响企业的发展、服务质量和生产水平,企业需要对培训活动给予更多的关注。首先,企业必须制定科学、完整的人力资源发展战略。要充分考虑企业自身的实际情况和发展计划,制定长期的人力资源开发目标,提高企业人员对市场经济变化的适应能力。其次,企业人力资源管理计划必须提供相对较强的目标和专业特征,并根据工作场所对专业能力的需求进行培训,该行业的短期管理目标和长期规划有必要规划一个对培训活动产生更有效影响的发展评估机制。这将有助于发现和纠正人力资源管理计划中存在的问题,同时帮助人们提高培训效果。

4.5 构建完善的人力资源管理模式

随着我国经济体制的变化,电力系统也进行了持续的改革。电力企业在传统经济体系中肩负着负担,在主体上有主观负担,在未来的发展中不能掉以轻心。这意味着国家应该建立一个适当的社会保障体系,电力企业本身必须努力获得社会经济模式变革的重要机会,他们可以通过裁员来恢复电力企业的韧性。此外,有必要确保电力企业能够建立一个竞争体系,展示电力企业人力资源管理活动的主体性,并尽可能保持电力企业每个员工都有积极工作的状态。电力企业还必须强调在大市场条件下,电力企业与员工之间的适当合同关系。电力企业通过构建适当的劳动合同制度,能够在劳动合同关系和计划经济背景下,将电力企业与员工之间的劳动关系模式分离出来,并能够逐步展示其在人力资源管理工作中的实际地位。电力企业可以通过市场招聘来提供一个培训机会的平台,可以满足电力企业员工的基本需求、基本收入和未来发展。电力企业可以招聘专业人员,寻找具有适当工作场所和特殊技能的人员,并在许多建设项目中需要专业化和精细化的技术人员。因此,电力企业打破了传统经济体制下人力资源管理模式的限制,以特殊技能有效吸引了特殊技能的技术人才,并在电力企业内部营造了积极改进的良好氛围,并确立了个人就业理念。可以建立了一个人力资源招聘系统,以满足公开招聘和动态管理的特点。

4.6 建立薪酬激励机制

在电力企业的发展过程中,电力企业的电力管理机制

应该与时俱进。在人力资源管理过程中,引入了一种先进的薪酬管理方法,建立了专业的薪酬管理人员和科学的薪酬管理方式。同时,电力企业可以根据自身发展规划调整奖励管理制度。电力企业传统的固定工资加奖金模式无法吸引员工的积极性。因此,电力企业努力提高利润率,建立科学的奖励激励机制。一方面,电力企业的工资水平必须与当地社区的工资水平相匹配,通过合理的工资,有必要促进电力企业之间员工的公平竞争,并确保能够充分享受电力企业劳动分配工作并实现个人价值的员工获得合理的薪酬。另一方面,电力企业在人力资源管理中建立了内部晋升机制,员工可以获得电力企业现有的工资奖励,可以展望未来的发展空间,制定工作计划必须能够帮助员工的长期发展需要。

5 结语

随着电力行业的快速发展,电力企业可以创新现有的人力资源管理模式,促进企业的长期可持续发展。目前,电力企业在人力资本管理时期,存在着核心人才储备不足、员工培训和平时管理效率低下等问题。未来发展过程中人力资源管理效率的提高应强调评价建设和制度完善,绩效评价应加强指标细分和理念调整。

[参考文献]

- [1]宁恢. 供电企业人力资源管理创新体系建构思路[J]. 今日财富, 2021(3): 192-193.
 - [2]陈大栋, 鲍剑伟. 泛在电力物联网建设与企业人力资源管理创新[J]. 现代企业, 2020(11): 16-17.
 - [3]邓洁莹. 国有电力企业柔性化人力资源管理对策[J]. 产业创新研究, 2020(21): 141-142.
 - [4]张子扬. 电力企业人力资源管理优化分析[J]. 农电管理, 2020(11): 38-39.
 - [5]赵双乔. 电力企业提升人力资源管理科学性规划[J]. 人力资源, 2020(18): 50-51.
 - [6]李梅. 基于信息技术创新电力企业人力资源管理的思考[J]. 今日财富(中国知识产权), 2020(8): 110-111.
- 作者简介: 肖云条(1978.3—), 毕业院校: 昆明理工大学, 所学专业: 自动化, 当前就职单位: 国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司, 职务: 人力资源部副主任, 职称级别: 工程师。