

优化电力人力资源管理绩效评价的有效途径

陈瑜

国网湖北省电力有限公司黄石供电公司, 湖北 黄石 435000

[摘要] 电力企业作为国家经济的重要组成部分, 其人力资源管理体系的优化对于促进电力企业的健康发展和提高治理效能具有重要意义。然而, 目前电力人力资源管理体系存在一些问题, 如职责不明确、资源不足、信息共享不畅、方法和工具不足以及风险管理不到位等。针对这些问题, 文中将探讨一些优化路径, 旨在提出可行的解决方案, 以期提高电力人力资源的质量和效能, 为电力企业持续发展创造良好的内部管理环境。

[关键词] 电力企业; 人力资源; 管理体系

DOI: 10.33142/mem.v5i1.11171

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

Effective Approach to Optimizing Performance Evaluation of Electric Power Human Resource Management

CHEN Yu

Huangshi Power Supply Company of State Grid Hubei Electric Power Co., Ltd., Huangshi, Hubei, 435000, China

Abstract: As an important component of the national economy, the optimization of the human resource management system of power enterprises is of great significance for promoting the healthy development of power enterprises and improving governance efficiency. However, there are currently some problems in the power human resource management system, such as unclear job responsibilities, insufficient resources, poor information sharing, insufficient methods and tools, and inadequate risk management. In response to these issues, this article will explore some optimization paths, aiming to propose feasible solutions to improve the quality and efficiency of power human resources, and create a good internal management environment for the sustainable development of power enterprises.

Keywords: electric power enterprises; human resources; management system

引言

电力企业的人力资源管理体系的健全与否, 对于国企的管理效能和风险控制具有重要影响。当前电力企业的人力资源管理体系存在一些问题, 如人力资源职责不明确、信息共享不畅以及管理不到位等。这些问题严重影响电力企业的内部控制和风险管理能力, 也制约电力企业的可持续发展。

1 电力人力资源管理体系存在的问题

1.1 人力资源职责不明确

电力人力资源管理体系存在的问题之一是人力资源职责不明确。在电力企业中, 人力资源部门在人力资源工作中存在的一些缺陷也导致职责不明确的问题。例如: 缺乏对人力资源工作的明确规定和指引, 导致人员面临着在具体工作中处于模糊地带的困扰。同时, 人力资源管理专业的专业素质和人力资源管理规范意识的不足也会影响人力资源工作的职责明确性。这些问题使得人力资源部门的工作往往难以顺利进行, 也影响到其他部门对其职责的理解和配合。

1.2 人力资源资源不足

电力人力资源不足是电力人力资源管理体系存在的问题之一, 由于电力企业规模较大、业务复杂, 导致人员数量相对不足, 难以满足电力企业的人力资源管理需求,

无法全面了解电力企业的运营状况, 从而导致部分问题无法及时发现和解决。由于电力企业的业务范围广泛, 人力资源所涵盖的领域也较广, 包括财务人力资源管理、风险管理、合规人力资源管理等多个方面。而人力资源资源有限, 人力资源管理数量不足以涵盖所有领域和人力资源管理需求, 导致有些领域或业务不得被忽略或轻视, 无法对电力企业的运营状况进行全面的的人力资源管理。

电力人员数量不足导致人力资源管理工作负荷过重, 往往只能集中在一些重点领域, 而对其他领域的人力资源管理工作可能只能进行表面性的检查, 容易忽视电力企业的潜在风险和问题。此外, 由于人力资源管理数量不足, 人力资源管理的频次和深度也受到限制, 无法及时发现和解决一些潜在问题, 可能导致问题逐渐积累, 对电力企业的影响逐渐加大。

1.3 人力资源信息共享不畅

电力人力资源部门与其他部门之间缺乏有效的信息交流渠道, 导致信息无法及时、准确地传递和共享。这可能是由于缺乏统一的信息平台、沟通渠道不畅、信息传递流程不规范等方面的原因。人力资源部门与其他部门之间缺乏有效的沟通和合作意识, 导致信息共享意识薄弱。各个部门将信息视为自己的私有资产, 不愿意主动分享和交流, 从而导致信息孤岛的产生。此外, 信息共享权限不清。

电力人力资源部门与其他部门之间可能存在权限不清、信息访问受限等问题。一些敏感信息或重要数据可能只在部分人员手中，无法得到人力资源管理部门的及时获取和利用。

1.4 人力资源方法和工具不足

在电力企业的人力资源管理体系中，人力资源方法和工具问题主要表现为电力人力资源方法和工具相对滞后，无法满足复杂多变的人力资源管理需求。电力人力资源方法主要依赖于传统的审核和检查方式，缺乏创新和科技化的手段。这可能导致人力资源管理效率低下、工作量大，同时很难准确把握电力企业风险和问题的全貌。电力人力资源工具相对滞后，无法适应复杂多变的电力企业经营环境和管理要求。缺乏先进的数据分析工具、模型和技术支持，无法进行全面、深入的数据分析和风险评估。随着信息技术的快速发展，电力企业内部数据的规模和复杂性逐渐增加，需要借助数据分析、人工智能等技术手段进行人力资源管理。然而，由于人力资源方法和工具的滞后，电力企业无法充分利用大数据、云计算等先进技术实现数字化人力资源管理。

1.5 人力资源风险管理不到位

在电力企业的人力资源管理体系中，人力资源风险管理工作不够完善是存在的问题。这一问题主要表现为电力企业在人力资源中存在着风险管理不到位的情况，容易导致造假行为和人力资源管理缺失现象的出现。在一些电力企业中，人力资源风险管理并没有得到足够的重视和关注。有些电力企业将人力资源仅仅作为一项例行性的审核和报告工作，而忽视风险管理的重要性。这使得电力企业在人力资源管理过程中容易出现风险漏洞和疏漏。电力企业在人力资源风险管理方面缺乏科学有效的措施和体系，并经常缺乏信息的全面性和准确性。例如：电力企业在人力资源中未能识别和评估出关键的风险领域和潜在的风险点，导致人力资源管理过程中的问题被忽视和忽略。此外，人力资源风险管理的信息沟通和响应机制不畅。电力人力资源部门与其他部门之间缺乏有效的沟通和合作，导致人力资源报告中的风险问题不能得到及时的反馈和处理。这可能使风险问题得不到及时的解决，从而造成电力企业的损失和漏洞^[1]。

2 电力人力资源管理体系的优化路径

2.1 清晰划分人力资源职责

在电力企业内部建立有效的人力资源管理管理体系非常重要，有助于发现和解决电力企业内部的问题，提高电力企业的经营效益和风险管理能力。而要优化电力企业的人力资源管理体系，第一步就是清晰划分人力资源职责。这个报告应包括人力资源管理发现的问题和建议，以及改进措施和计划。这样可以使电力企业领导层了解电力企业的运营状况和存在的问题，及时采取措施加以解决。在清晰划分人力资源职责的基础上，电力企业还可以进一步加强人员的培训和考核，提高其专业技能和素质；建立人力

资源报告和信息的传递机制，确保审核结果及时传达给相关部门和领导；加强人力资源和风险管理的结合，通过人力资源发现和评估电力企业的风险，为电力企业的风险管理提供支持和指导；加强人力资源和治理的结合，通过人力资源评估电力企业的治理机制的有效性，提出改进意见和建议，推动电力企业的治理水平提高；加强人力资源的监督和评估，建立人力资源的监督和评估机制，对人力资源工作进行监督和评估^[2]。

2.2 加强人员培训和招聘

在优化电力人力资源管理体系的过程中，只有人员具备足够的专业素养和业务能力，才能保证人力资源的质量和效果。因此，电力企业应采取以下措施加强人员的培训和招聘。

2.2.1 该制定系统的人员培训计划

这个计划应包括人员所需的专业知识和技能培训，例如财务分析、风险管理、内部控制、人力资源管理方法等方面的培训。同时，还需要开展一些管理技能和沟通能力方面的培训，以提高人员的综合素质。

2.2.2 开展人员的培训活动

这样可以借助专业机构的资源和经验，为人员提供高质量的培训课程和培训材料。同时，还可以组织人员参加一些专业认证考试，提高其专业水平和职业认可度。

2.2.3 建立人员的考核机制

通过定期对人员的绩效和能力进行评估，发现其不足之处，并制定相应的培训和发展计划。同时，还可以设立一些激励机制，如奖励优秀人员，鼓励不断学习和进步。

2.2.4 加强人员的招聘工作

在招聘过程中，除注重人力资源管理专业背景和工作经验外，还应注重考察应聘者的学习能力、沟通能力和团队合作能力等软实力。这样可以更好地确保招聘到适合的人员，有利于优化人力资源管理体系。

2.2.5 引进有经验的人员

这些人员可以为电力企业提供宝贵的经验和建议，帮助电力企业提升人力资源的质量和水平。同时，这也有助于扩大电力企业的人力资源管理资源和专业能力。

加强人员的培训和招聘是优化电力人力资源管理体系的重要一环，电力企业应制定系统的培训计划，加强人员的专业知识和能力培养。同时，应建立考核机制，激励人员不断学习和提升。此外，要注重招聘过程中的综合能力考察，确保招聘到适合的人员。通过这些措施，可以提高人员的素养和能力，提升人力资源的效果和价值。

2.3 建立信息共享机制

在优化电力人力资源管理体系的过程中，建立信息共享机制非常重要。信息共享可以增强人力资源部门与其他部门之间的协作和合作，提高人力资源管理的效益和价值。因此，电力人力资源部门应与其他部门建立畅通的信息共享机制，具体措施如下：

2.3.1 建立统一的信息共享平台

这个平台可以集成各个部门的信息系统,实现信息共享和交流。例如:可以建立人力资源部门的信息管理系统,包括电力企业财务信息、运营信息、人力资源信息等各个方面的数据,其他部门可以通过该系统查询和共享信息。

2.3.2 制定信息共享的流程和规范

可以制定信息共享的标准和要求,明确哪些信息可以共享,哪些信息需要保密,以及如何进行信息共享等。同时,还可以制定信息共享的责任和义务,明确各个部门在信息共享中的角色和职责。

2.3.3 加强信息共享的培训和意识宣传

人力资源部门可以组织培训活动,向其他部门员工介绍信息共享的重要性和方法。同时,还可以在电力企业内部开展宣传活动,提高所有员工对信息共享的意识,鼓励大家主动参与信息共享,共同提升电力企业的人力资源管理效益。

2.3.4 促进人力资源部门与其他部门之间的交流和合作

可以定期召开信息共享会议,讨论人力资源管理发现的问题、建议和意见,与其他部门共同解决和改进。另外,可以成立信息共享工作组,由各部门的代表组成,负责推动信息共享的实施和监督。

2.3.5 实现信息共享的自动化和便捷化

可以利用电力企业内部的办公自动化系统或协同办公工具,建立信息共享的工作空间,并开展在线讨论和信息交流。这样可以方便各个部门之间的信息共享和沟通,提高人力资源管理工作的效率和准确性^[3]。

电力企业应建立统一的信息共享平台,与其他部门密切合作,制定信息共享的流程和规范。同时,加强信息共享的培训和意识宣传,开展信息共享的会议和工作组,利用信息技术实现信息共享的自动化和便捷化。通过这些措施,可以加强人力资源部门与其他部门之间的信息交流和协作,提高人力资源管理工作的效益和质量。

2.4 更新人力资源管理方法和工具

随着信息技术的发展和应用,人力资源管理方法和工具也在不断更新和演进。为优化电力人力资源管理体系,电力企业应关注国内外先进的人力资源管理方法和工具,引进适合自身发展的人力资源方法和工具,以提高人力资源管理工作的效率和质量。例如:利用大数据技术对电力企业内部数据进行挖掘和分析,能够快速发现异常情况和潜在风险,帮助电力企业及时采取相应的措施。此外,通过人工智能技术,可以实现对人力资源管理流程的自动化和智能化,提高人力资源工作的效率。因此,电力企业应加强对信息技术和数据分析技术的学习和应用,引入相应的软件工具,有针对性地开展人力资源工作。

2.5 健全人力资源风险管理机制

健全人力资源风险管理机制是优化电力人力资源管理体系的重要路径之一。电力企业应加强对人力资源风险的管理,建立完善的风险评估和控制机制,成立独立的人力资源部门,或者委托专业的人力资源机构进行管理工作。这样可以加强对人力资源工作的独立性和客观性,避免利益冲突。同时,还应对人力资源工作进行定期监督和评估,检查人力资源工作的执行情况和效果。如果发现问题和不足,要及时进行纠正和改进。此外,电力企业还应加强对人力资源管理人员的培训和培养,提高人力资源管理专业的素质和风险管理意识。

2.6 加强对人力资源工作的信息化建设

通过建立和应用人力资源信息系统,实现对人力资源工作的全程管理和全面监控。该系统可以记录和追踪人力资源管理活动的具体内容和进展情况,确保人力资源管理过程的透明度和可追溯性。同时,电力企业还可以利用信息化技术提高数据分析的能力,有效利用新一代信息技术和大数据分析,帮助电力企业更好地发现和分析人力资源风险。

健全人力资源风险管理机制是优化电力人力资源管理体系的重要路径之一,电力企业应加强对人力资源风险的识别和评估,建立完善的人力资源风险控制机制,加强对人力资源工作的监督和评估,并加强对人力资源工作的信息化建设。通过这些措施,可以有效防范电力人力资源风险,提高电力企业的内部控制能力,促进电力企业的可持续发展。

3 结束语

综上所述,优化电力人力资源管理体系的路径需要从明确职责、加强人员培训、建立信息共享以及健全风险管理等方面入手。只有通过这些措施的改进,才能有效解决人力资源中存在的问题,提升人力资源管理的效能和质量,为电力企业的可持续发展提供保障。电力企业应密切关注人力资源管理体系的优化和完善,将其纳入电力企业的发展战略中,建立科学、高效、透明的人力资源体系,推动电力企业向更高水平发展。

[参考文献]

- [1]张春旭. 优化电力企业人力资源管理绩效评价的有效途径探讨[J]. 企业改革与管理, 2021, 000(05): 100-101.
 - [2]梁雅君. 优化企业人力资源管理绩效评价的有效途径[J]. 数码设计(下), 2021, 010(06): 190-191.
 - [3]赵小凤. 试论新时期完善绩效评价管理的有效途径[J]. 明日, 2021, 000(22): 1-1.
- 作者简介: 陈瑜(1982.3—), 毕业院校: 中国地质大学(武汉)计算机科学与技术专业, 就职国网黄石供电公司输电运检分公司, 职务: 行政综合事务, 职称级别: 中级工程师。