

新形势下电力企业人力资源的优化管理

陈海丽

国网禹州市供电公司，河南 禹州 461670

[摘要]自改革开放开启进程以来，我国的社会经济方面、科技水平层面以及政治文化领域全都迈入了快速发展的特定阶段。这样的大背景为企业各个行业的发展营造出了颇为不错的环境条件，与此也有力地推动了企业管理水准的不断提升。不过即便如此，企业尤其是人力资源管理这个范畴，依旧存在着管理主观性较为强烈、科学性有所欠缺等一系列的问题。要是这些问题没办法得到有效且妥善的解决，那么就极有可能对企业实现持续发展形成制约作用。鉴于此，文中深入分析了企业在人力资源管理当中所存在的那些主要问题，还相应地提出了具备针对性的优化举措以及具体的实施办法，希望能够给企业提高管理的水平、让人才的价值得以充分地发挥提供一定的参考与借鉴内容。

[关键词]新形势；电力企业；人力资源；优化管理

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18500 中图分类号: F272

文献标识码: A

Optimization and Management of Human Resources in Electric Power Enterprises under the New Situation

CHEN Haili

State Grid Yuzhou Power Supply Company, Yuzhou, He'nan, 461670, China

Abstract: Since the beginning of the reform and opening up process, Chinese social and economic aspects, technological level, and political and cultural fields have all entered a specific stage of rapid development. This background has created quite favorable environmental conditions for the development of various industries in enterprises, and has also effectively promoted the continuous improvement of enterprise management level. However, even so, enterprises, especially in the field of human resource management, still face a series of problems such as strong subjectivity and lack of scientific rigor in management. If these problems cannot be effectively and properly resolved, it is highly likely to have a constraining effect on the sustainable development of the enterprise. In view of this situation, the article deeply analyzes the main problems that enterprises face in human resource management, and proposes targeted optimization measures and specific implementation methods accordingly, which can provide some reference and inspiration for enterprises to improve their management level and fully realize the value of talents.

Keywords: new situation; electric power companies; human resources; optimization management

引言

当下全球能源结构的调整进程不断加快，电力市场的竞争变得愈发激烈，在这样的大背景之下，电力企业的发展情况一方面依靠技术创新以及资本投入，另一方面更加依靠高素质的人才队伍以及科学的人力资源管理体系。随着智能化、电气化以及新能源快速发展的这一趋势出现，企业所面临的业务复杂程度以及管理难度都在持续增加，传统的人力资源管理模式已经很难满足企业战略发展的实际需求了。人力资源是企业核心竞争力的关键构成部分，对其展开优化管理，对于提高组织运行效率、挖掘员工潜在能力、稳固核心人才团队以及促进企业可持续发展都有着极为重要的作用。不过，很多电力企业在实际的管理过程当中，依然存在着管理主观性较强、科学性有所欠缺、制度不够完善以及激励机制不健全等一系列问题，这些问题不但限制了人力资源价值的充分释放，而且对企业的市场竞争力产生了影响。鉴于此，针对新形势下电力企业人力资源的优化管理展开研究，对于推动企业达成战略目标、

提高组织管理水平以及构建高效且可持续的人才体系而言，有着十分重要的现实意义。本文通过对当前电力企业人力资源管理存在的问题加以系统分析，同时深入探讨优化策略以及实施路径，以此为企业在新时代背景下实现科学管理以及人才价值的最大化给予理论方面的有力支撑以及实践层面的有益参考。

1 新形势下电力企业人力资源管理优化的重要性

在当下全新的形势之下，电力企业遭遇到了诸多方面的挑战，像是市场竞争变得愈发激烈起来，技术更新换代的速度也不断加快，能源结构正在经历着调整，再者政策监管的要求一天比一天更为严格等。而人力资源作为企业核心竞争力当中极为重要的一部分，其优化管理所具备的重要意义也就显得格外突出了。科学合理的人力资源管理能够充分确保企业在人员结构方面、岗位匹配情况以及技能储备状况都与企业的战略目标达成高度的契合，如此一来便可以让组织的运营效率得以提升，并且在应对市场变化的时候也能够拥有更高的灵活性。借助优化管理这一举

措，是能够有效去挖掘员工所具有的潜能的，同时也能够促使员工的专业能力以及创新能力得到提升，进而使得企业整体的人才竞争力以及可持续发展能力都得以增强^[1]。并且，人力资源管理的优化还有助于构建起较为完善的激励以及考核体系，如此便可进一步激发员工内在的积极性以及创造性，降低人才出现流失的可能性，让核心团队保持稳定状态，从而为企业实现长期的发展给予坚实可靠的人才方面的保障。

2 新形势下企业人力资源管理存在的问题

2.1 人力资源管理主观性极强

在当下电力企业的实际人力资源管理运作当中，管理所呈现出的主观性依旧是比较显著的。通常情况下，会依靠管理者自身所积累的个人经验、做出的个人判断以及个人的偏好来开展针对员工的招聘工作、进行岗位的安排事宜、实施绩效的评估操作以及作出晋升方面的决策内容。如此这般带有主观性的管理方式，是很容易致使标准没办法达成统一的状态、评价也难以做到公正的情况出现的。员工所具备的能力以及取得的业绩，或许没办法获得客观且准确的呈现，与此还极有可能诱发内部出现矛盾以及滋生不满的情绪状况。除此之外，那种充满主观性的管理手段，让人才的选拔以及使用都缺乏科学合理的依据，进而容易出现岗位和人才之间的匹配程度不够高、关键岗位出现空缺或者人才所拥有的潜力没有能够得到充分施展的情形。在具体的实际操作环节里，管理者在做出决策的这个过程当中，会受到个人所持有的偏见、经验方面存在的局限亦或是感情相关因素的作用影响，这就使得管理最终所呈现出的结果带有了一定程度的随意性以及不稳定性，进而对企业的整体人力资源优化配置情况以及组织绩效的提升产生了影响，也对企业在激烈的市场竞争环境当中持续维持人才优势以及管理水平的提升形成了制约作用。

2.2 人力资源管理缺乏科学性

在当下电力企业开展人力资源管理工作的过程当中，科学性有所欠缺的情况着实算得上是极为突出的一个问题。具体来讲，其在管理决策方面往往缺少数据方面的有力支撑以及系统的细致分析，更多地是凭借经验来进行判断，亦或是沿用惯有的做法。就好比说，在实施招聘、开展培训、进行绩效考核还有岗位配置等一系列相关工作期间，都明显存在着量化指标缺失、科学评估工具匮乏以及长期规划依据不足等诸多状况，如此一来，便致使人才选拔以及配置工作很难做到精准地与企业战略需求相匹配。与此企业在针对员工能力、潜力以及绩效等方面所构建的评价体系也并非是十分完善的，考核标准要么不够清晰明确，要么缺乏统一且规范的规定，这就使得最终的管理结果会出现一定的偏差，很难如实、客观地反映出员工的实际贡献情况。

2.3 对人力资源管理的作用认知度不高

在当下电力企业里，有一部分管理者以及员工对于人力资源管理所起到的作用的认知程度依旧处于较低水平，常常会把人力资源管理当成是辅助性的或者仅仅是事务性的工作，进而对其在企业战略施行、人才发展进程以及组织绩效提升方面所具有的核心价值有所忽视。正是由于这种认知上的欠缺，使得人力资源管理在企业做出决策以及配置资源的时候没有能够获得足够的重视，与之相关的各项工作也缺少系统的规划以及明确的战略导向，大多仅仅停留在诸如招聘、考勤、薪酬发放这类基础性的日常事务处理层面^[2]。与之相伴的是，企业的管理层对于人力资源管理在员工激励方面、潜力挖掘环节、团队建设工作以及组织文化塑造领域所发挥的关键作用的认识并不够透彻，这就致使在管理方面的投入相对有限，制度的执行情况以及监督机制也都存在不完善之处，进而对人才培养与实际使用的效果产生了影响。

2.4 没有充分挖掘出人才的潜能

很多企业没有从自身实际出发挖掘人才潜能，例如招聘新员工后的第一件事情就是灌输企业制度，培养现有的工作技能，并没有根据员工实际、企业发展需要去挖掘员工潜能，导致很多人才在长期按部就班的工作形式中逐渐丧失创新的意识及能力。另外，对人才的激励措施不当也会导致人才潜能得不到充分挖掘，虽然人才潜能挖掘属于人才培养范畴，但人才培养是实现人力资源优化配置的重要突进，所以挖掘人才潜能也能够优化人力资源培养，然而很多行业并没有意识到挖掘人才潜能的重要性。

2.5 人力资源管理体系及监督机制不完善

在当下电力企业开展人力资源管理工作的实际进程中，管理体系以及监督机制存在着不完善的状况，并且这一问题显得格外突出。众多企业在着手建设人力资源管理制度这件事上，往往会有缺失的情况出现，或者即便有相关制度，可却不够体系化。具体而言，岗位职责的划分不够清晰明确，管理流程也不够规范合理，如此一来，便使得各项管理工作的开展都缺乏统一的标准以及可供遵循的操作指南。与此监督机制同样不够健全完备，缺乏针对人力资源管理执行情况展开的有效检查举措以及相应的反馈机制，这就致使制度的落实很难获得切实有效的保障。并且还缺少科学合理的监督以及考核手段，这不但让违规的管理行为或者不合理的管理举措难以被及时察觉并加以纠正，而且也很容易使得管理决策带有更多的随意性，进而对人才选拔工作、激励措施以及人才培养事宜的公平性与有效性产生不利影响。

3 新形势下企业人力资源管理的优化措施

3.1 重视企业人力资源规划

在当下新的形势状况下，给予企业人力资源规划足够的重视，这无疑是从管理者层面来讲极为重要的一项举措，

其对于提升电力企业的管理成效以及增强该企业在市场中的竞争力均有着十分积极的作用。科学且合理的规划能够依据企业所设定的战略目标、业务方面的发展需求以及所在行业整体的发展走向，来预先对人才在数量、结构、技能以及素质等方面的需求做出精准预测，进而达成人力资源的合理安排以及动态化的管理状态。借助于系统性的规划工作，企业能够清楚明确各类岗位的具体职责以及任职时所需满足的要求，对人才梯队的建设加以优化完善，确保关键岗位以及核心岗位的人才储备是充足的，并且还能够为员工的职业发展给予一条清晰明确的路径指引，以此提升员工对于自身职业的认同感以及对企业的归属感^[3]。除此之外，人力资源规划还能够和企业的战略方向、生产运营情况以及技术发展态势紧密地结合到一起，通过提前着手布局培训事宜、招聘工作以及继任计划安排，从而降低因人才短缺或者岗位出现空缺而给企业运营所带来的种种风险。

3.2 提高企业人力资源管理水平

提升企业人力资源管理水平乃是电力企业在当下形势下达成持续发展以及竞争力提高的重要环节。借助系统化、规范化且科学化的管理手段，企业可在招聘、培训、绩效考核、薪酬激励、岗位配置等诸多环节达成高效运转，以此保证人力资源同企业战略目标高度契合。在实际管理进程中，需要强化管理者专业素养以及管理技能的提升，要让他们能够对员工发展与岗位配置方面的问题展开科学分析并做出合理决策，与此同时运用现代信息技术以及管理工具针对人力资源数据开展收集、分析以及监控工作，进而实现管理过程的透明化、量化以及可追踪状态。

3.3 重视企业人才培养

重视企业人才培养，这是电力企业提高核心竞争力并且达成可持续发展的关键办法。在新的形势下，因为技术更新的速度变快了、业务模式也发生了改变，再加上行业对于高素质专业人才的需求有所增长，单纯依靠现有的人员以及经验积累，已经没办法满足企业发展的要求了，所以系统化的人才培养就显得格外重要。借助科学的人才培养体系，企业能够依据岗位的需求以及员工的能力特点，去制定有针对性的培训计划，这个计划包含专业技能提升、管理能力培养、创新能力开发还有职业发展规划等诸多方面，以此来全面提高员工的综合素质。与此企业需要着重于培养核心骨干人才以及后备梯队，通过岗位轮换、导师制度、专项培训以及实践锻炼等途径，为关键岗位储备人才，并且激发员工的潜能。

3.4 完善考核和激励机制

完善考核以及激励机制，这可是提升电力企业人力资源管理效能的关键举措，能有效激发员工的积极性，推动组织达成预定目标。在当下全新的形势之下，企业有必要构建起一套科学且客观的绩效考核体系，该体系还得具备

透明度，把员工的工作业绩、能力发展状况、岗位职责完成程度还有创新贡献等诸多维度的因素都涵盖进考核范围当中，以此来保证考核得出的结果能够如实反映出员工的实际表现情况。与此考核机制务必要和激励机制紧密结合起来，借助薪酬方面的激励、给予晋升的机会、开展荣誉方面的表彰以及提供培训发展的多种不同形式，充分地调动起员工的主动性以及创造性，鼓励他们在工作当中去追求更为卓越的表现成果。

3.5 基于企业制度深入人力资源优化配置

依据企业制度来对人力资源展开优化配置，这已然成为电力企业在当下全新形势之下达成科学管理以及高效运营的一项极为重要的途径。当企业去完善并切实落实各项相关制度之时，便能够清晰明确岗位职责、权责分配、招聘流程、晋升标准还有绩效考核等一系列具体的规章制度，进而为人才的选拔、使用以及后续的发展给予相应的制度层面的有力保障。实行制度化的人力资源管理，能够在很大程度上削减随意性以及主观性，让员工在岗位安排以及职业发展的整个过程当中都有明确的规范可依循、有依据可参照，与此同时还能保证人力资源配置能够和企业的战略目标紧密地衔接起来，达成对关键岗位以及核心人才的精准无误的配置^[4]。除此之外，企业制度还能够构建起持续不断的约束以及激励机制，推动管理者与员工依照规范来进行各项操作，以此提升管理工作的透明程度以及执行的力度。

3.6 通过文化建设促进人力资源优化配置

依靠文化建设来促使人力资源得以优化配置，这已然成为电力企业在当下全新的形势之下提升自身管理水平以及增强员工凝聚力的一条颇为重要的途径。企业文化自身所承载的可不仅仅只是组织的价值观以及行为准则而已，它还具备引导员工思想以及行为走向的能力，进而能够让员工自发地去与企业所设定的战略目标维持在一致的状态之上。当企业营造出一种积极向上的文化氛围，这种氛围里充满了协作共赢的精神以及创新进取的态度时，那么企业便能够强化员工对于企业的归属感以及认同感，同时也能充分地激发起员工的工作热情以及创造力，如此一来便能够有效地提升整个企业人力资源所具有的活力以及运作的效率。与此文化建设还会在日常管理以及团队协作过程当中形成一种潜移默化般的影响力，其能够对员工的行为起到规范的作用，还能促使团队结构得以优化，并且进一步推动人才实现合理的流动以及与相应岗位达成良好的匹配，以此来保证那些处于关键岗位的人才以及核心人才都能够充分地发挥出自身的价值。除此之外，把企业文化融入到人才培养、绩效考核、激励机制以及组织建设等诸多环节当中，这对于形成一套长效的机制而言是很有帮助的，它能让员工在对企业价值观予以认同的基础之上充分地发挥出自身所拥有的潜能，从而有力地推动组

织目标最终得以实现。

4 结语

在当下新的形势之下，电力企业面临着激烈的市场竞争以及快速变化的行业环境，此时对人力资源管理加以优化就显得格外重要了。借助科学的人力资源规划，提升管理方面的水平，重视人才培养工作，完善考核与激励的相关机制，并且强化企业文化的建设，如此一来，企业便可以达成人才的合理安排，让人才的潜能得以充分地发挥出来，进而提高员工的积极性以及组织的效率。有效的人力资源管理，一方面有助于提升企业所具备的核心竞争力，另一方面也为企业实现可持续发展以及达成长期的战略目标给予了坚实的人才方面的保障。

[参考文献]

- [1] 孙镜凯,徐文英.新形势下电力企业人力资源管理优化措施研究[J].国际公关,2024(17):50-52.
 - [2] 戴雨欣.新形势下企业人力资源管理优化方法探讨[J].中国管理信息化,2019,22(2):114-115.
 - [3] 迟庆阳.新形势下对企业人力资源管理优化的思考简析[J].纳税,2019,13(10):281.
 - [4] 赵玉廷.新形势下企业人力资源管理存在的问题及优化措施[J].全国流通经济,2022(25):92-95.
- 作者简介：陈海丽（1988.2—），性别：女，学历：本科，毕业院校：华北电力大学，所学专业：电气工程及其自动化，目前职称：中级工程师。