

电力企业变电中的人力资源管理实践与绩效关联性的分析

王鸿宇

内蒙古电力集团鄂尔多斯供电公司, 内蒙古 鄂尔多斯 107010

摘要: 本文旨在探讨电力企业变电中的人力资源管理实践与绩效之间的关联性。通过对电力企业变电部门的人力资源管理情况进行调查和分析, 探讨了人力资源管理对绩效的影响, 并提出了相应的建议和改进措施。研究结果表明, 人力资源管理在变电部门的运营中起到了至关重要的作用, 有效的人力资源管理可以提高变电部门的绩效和效率。

关键词: 电力企业; 变电部门; 人力资源管理; 绩效关联性; 运营效率

中图分类号: D035.2

文献标识码: A

文章编码: 2023110118

An Analysis of the Correlation between Human Resource Management Practice and Performance in Power Transformation in Power Enterprises

Wang Hongyu

Ordos Electric Power Bureau of Inner Mongolia Electric Power (Group) Co., Ltd., Inner Mongolia, Ordos 017010

Abstract: The purpose of this paper is to explore the correlation between human resource management practices and performance in power transformation in electric power enterprises. By investigating and analyzing the human resource management situation in the substation department of electric power enterprises, the impact of human resource management on performance is explored, and corresponding suggestions and improvement measures are put forward. The results of the study show that human resource management plays a vital role in the operation of the substation department, and effective human resource management can improve the performance and efficiency of the substation department.

Key words: electric power enterprise; substation department; human resource management; performance relevance; operational efficiency

引言

随着经济的发展和电力行业的迅速崛起, 电力企业面临着越来越激烈的竞争。电力企业变电是电力系统的重要组成部分, 其运行状态直接关系到电力系统的安全、稳定和可靠性。因此, 电力企业变电中的人力资源管理 (HRM) 对于电力企业的发展至关重要。

一、人力资源管理实践的定义和重要性

人力资源管理实践是指电力企业变电中进行的一系列管理活动, 包括招聘、培训、绩效管理、员工关系、福利管理等方面。这些实践旨在满足电力企业变电业务的需求, 提高企业绩效, 并确保员工遵守公司政策和法律法规。进行大数据背景下的人力资源管理专业课程教学改革活动可以更好地培养人力资源管理人才, 使其具备人力数据的搜集和处理、人力数据分析模型的构建和运用、人力管理问题分析和解决等能力。^[1]

人力资源管理实践的重要性体现在以下几个方面:

1. 提高企业绩效: 通过人力资源管理实践, 电力企业变电可以确保员工拥有必要的技能和知识, 能够高效地完成工作任务。通过合理的绩效管理, 可以激励员工, 提高工作效率和质量, 从而提高企业整体绩效。

2. 保证员工遵守公司政策和法律法规: 通过人力资源管理实践, 电力企业变电可以制定并执行一系列公司政策和规章制度, 确保员工遵守。这不仅有助于维护公司的声誉和形象, 还可以避免员工因违规行为而给公司带来的损失。

3. 促进员工发展和成长: 通过培训和实践, 人力资源管理实践可以提高员工的技能和知识水平, 增强员工的职业素养和竞争力, 从而促进员工的职业发展和成长。

4. 提高员工满意度和忠诚度: 通过提供良好的工作环境、福利待遇和员工关系, 人力资源管理实践可以提高员工的满意度和忠诚度, 减少员工流失率, 从而提高公司的稳定性和持续发展能力。

企业人力资源管理是企业为了实现自身发展战略, 有计划地对人力资源进行合理配置, 通过对员工的招聘、培训、使用、考核、激励、调整等过程进行管理, 实现个人能力与价值最大化, 从而提高企业的竞争力。

二、电力企业变电中的人力资源管理实践

目前，电力企业变电部门的人力资源管理实践主要包括员工招聘、培训、绩效管理、员工关系管理等方面。在员工招聘方面，电力企业变电部门需要招聘具备相关技能和经验的员工，以满足部门的工作需求。在培训方面，电力企业变电部门需要对员工进行专业技能和职业素养的培训，以提高员工的工作能力和绩效。在绩效管理方面，电力企业变电部门需要建立科学合理的绩效考核体系，对员工进行绩效评估和激励，以提高员工的工作积极性和绩效。在员工关系管理方面，电力企业变电部门需要建立和谐、稳定的员工关系，为员工提供良好的工作环境和福利待遇，以提高员工的满意度和忠诚度。各个电力企业为了进一步提高自身的市场竞争力就必须充分认识人才在企业发展过程中的重要作用增加企业人力资本存量优化人力资源结构完善员工培训机制在企业内部形成尊重员工发展需求。

电力企业变电中的人力资源管理实践主要包括以下几个方面：

1. 人员招聘与培训：电力企业变电中的人力资源管理实践需要注重人员招聘与培训。企业需要招聘具有相关专业知识和技能的人员，并通过培训提高员工的技能水平和工作能力。企业需要针对员工的专业技能和工作能力进行培训，以提高员工的工作效率和工作质量。电力企业变电部门的人力资源管理实践与绩效之间存在着密切的联系。通过优化人力资源管理实践，可以提高员工的工作效率和绩效，实现电力企业变电部门的目标和使命。

2. 绩效管理：绩效管理是人力资源管理的重要实践之一。电力企业变电中的人力资源管理实践需要建立科学合理的绩效管理体系，通过绩效考核和评估，激励员工提高工作效率和质量，促进员工的职业发展。

3. 员工关系管理：员工关系管理是电力企业变电中人力资源管理的重要实践之一。企业需要建立和谐的员工关系，通过有效的沟通和协调，解决员工之间的矛盾和问题，营造良好的工作氛围，提高员工的满意度和忠诚度。人力资源管理是组织为达成其目标而对其人力资源进行有效策划、组织、领导、控制和协调的过程。人力资源管理实践与绩效之间存在着密切的联系，可以帮助电力企业变电部门提高工作效率和生产力，实现组织目标。

4. 薪酬福利管理：薪酬福利管理是在企业经营目标的指导下，通过制定合理的薪酬福利制度，实现人力资源管理目标的行为和过程。^[2]当前，薪酬福利管理已经成为国企人力资源管理中最主要的一项内容，关系到企业的发展和生存。为此，国企需要制定合理的薪酬福利制度，激发员工工作热情，调动员工工作积极性，从而进一步推动国企发展，达成发展目标。^[3]

5. 人力资源规划：人力资源规划是电力企业变电中的人力资源管理实践之一。企业需要进行人力资源规划，预测和规划未来的人力资源需求，制定相应的人力资源计划，确保企业的人力资源能够满足企业的需求。

电力企业变电的现状是，随着电力行业的快速发展，电力企业变电部门面临着越来越大的压力和挑战。为了满足电力需求的增长和提高电力系统的可靠性、安全性和稳定性，电力企业变电

部门需要不断提高人力资源管理水平，优化人力资源配置，提高员工的工作效率和绩效。^[4]

绩效管理的定义和重要性

绩效管理是指对一个组织或个人表现的评价和奖励过程，旨在衡量他们实现组织目标的能力和效率。绩效管理通常涉及制定明确的目标和指标，监测和评估实现这些目标的过程，以及根据表现提供反馈和奖励。绩效管理作为一种有效的管理工具，在其他行业已经得到广泛应用并取得了显著成果。因此，将预算绩效管理引入行业，对于提高资源利用效率、优化成本控制、提升绩效评估的准确性和可靠性具有重要意义。^[5]

在电力企业变电中，绩效管理的重要性体现在以下几个方面：

1. 提高工作效率和质量：绩效管理可以帮助组织设定明确的目标和指标，促进员工努力工作，提高工作效率和质量。通过对员工表现的评估和反馈，组织可以及时发现问题并进行改进，从而提高整体运营效率和质量。

2. 促进员工发展和成长：绩效管理可以为员工提供一个公平的竞争平台，让员工有机会展示自己的能力和潜力。通过评估和反馈，员工可以了解自己的优点和不足，有针对性地进行提升和发展，从而促进员工的长期发展和成长。

3. 激发员工积极性和创造力：绩效管理可以激发员工的积极性和创造力，促进员工的自我实现和满足感。当员工看到自己的表现得到了认可和回报时，他们会更加投入工作，发挥自己的最大潜力，为组织创造更大的价值。

4. 促进组织学习和创新：绩效管理可以帮助组织了解员工的表现和贡献，发现组织内部的优点和不足，从而促进组织的学习和创新。通过对员工绩效的评估和反馈，组织可以不断改进工作流程和运营方式，提高组织的竞争力和创新能力。

因此，在电力企业变电中，绩效管理具有非常重要的意义，可以提高工作效率和质量，促进员工发展和成长，激发员工积极性和创造力，以及促进组织学习和创新。

人力资源管理实践和绩效关联性的相关研究

制定完善的企业管理制度、明确相关管理目标、唤醒人员工作积极性、吸收大量优秀人才、增强企业经济效益是各大企业开展薪酬管理工作的重点所在，更是企业人力资源管理的有效方式。^[6]

电力企业变电中的人力资源管理实践与绩效关联性的分析，需要从以下几个方面进行研究：

1. 人力资源管理实践的概述：研究电力企业变电中人力资源管理的概念、目标、任务、内容、方法等，了解当前人力资源管理实践的状况和存在的问题。

2. 绩效管理的概述：研究绩效管理的概念、目标、方法、指标等，了解当前绩效管理的状况和存在的问题。

3. 人力资源管理实践和绩效关联性的理论基础：研究人力资源管理实践和绩效关联性的理论基础，如人力资源管理理论和绩效管理理论等，为后续的实证研究提供理论支持。

4. 电力企业变电中人力资源管理实践和绩效关联性的实证研究：通过问卷调查、案例分析、统计分析等方法，研究电力企业变电中人力资源管理实践和绩效的关联性，探讨人力资源管理实

践对绩效的影响,以及存在的问题和解决对策。

5. 人力资源管理实践和绩效关联性的管理建议:基于实证研究的结果,提出电力企业变电中人力资源管理实践和绩效关联性的管理建议,为电力企业变电中人力资源管理的实践提供参考和指导。

现代企业对于掌握了高新技术的现代化人才的需求在快速增长,根据智联招聘近四年来的研究报告显示,对于人力资源管理人才的需求最为旺盛。^[7]

综上所述,电力企业变电中的人力资源管理实践与绩效关联性的研究,需要从人力资源管理实践和绩效关联性的理论基础、实证研究和管理建议等方面进行深入探讨,以期为电力企业变电中人力资源管理的实践提供参考和指导。

人力资源管理和绩效管理的关系

企业人力资源管理是针对企业员工进行动态调整,人力资源管理能够通过人才招聘来进行人才的选用,为企业获取充足的人才开展相关工作,招纳更多高质量的优秀人才来提高员工综合实力水平。^[8]人力资源管理和绩效管理是密切相关的,因为它们都是组织为了实现其目标而管理的重要领域。人力资源管理是指组织为了满足其业务需求而管理其 workforce 的过程,包括招聘、培训、绩效评估、薪酬和福利管理等。绩效管理是指组织为了实现其战略目标而对其员工的工作绩效进行评估和管理的过程,包括制定绩效目标、绩效评估、绩效反馈和绩效改进等。

人力资源管理和绩效管理之间的关联性可以从以下几个方面进行阐述:

1. 目标一致性:人力资源管理和绩效管理的目标都是为组织实现其业务目标服务,因此它们的目标应该是一致的。例如,人力资源管理应该支持组织的战略目标,而绩效管理则应该支持组织的目标和战略。

2. 管理手段相关:人力资源管理和绩效管理都是组织内部管理的重要手段。例如,人力资源管理中使用的绩效评估和绩效管理中使用的绩效目标是相互关联的。

3. 信息共享:人力资源管理和绩效管理需要共享许多信息,例如员工的个人信息、绩效评估结果、薪酬和福利等信息。

4. 互相影响:人力资源管理和绩效管理是互相影响的,因为它们都是组织内部管理的重要领域。例如,绩效管理中使用的绩效目标是人力资源管理中绩效评估和薪酬决策的依据。

因此,人力资源管理和绩效管理是密切相关的领域,它们一起为组织实现其业务目标服务。

三、结论和展望

结论总结

在电力企业变电中,人力资源管理实践与绩效之间存在密切的关联性。通过对企业人力资源管理和企业经营绩效之间的关系进行分析,构建出技术人力资源的战略型实践管理和科学技术型企业成长模式^[9]。通过优化人力资源管理实践,可以提高企业绩效,从而为企业发展提供有力的支持。为此,本文提出了以下建议:

1. 加强人力资源规划,确保企业拥有足够的人才储备,满足

变电工程的实施需求。

2. 提高员工培训质量,加强员工的技能和知识培训,提高员工的工作能力和绩效。

3. 建立有效的绩效管理体系,对员工进行科学、公正的绩效考核,激励员工提高工作效率和工作质量。

4. 注重员工激励,通过合理的薪酬福利、晋升机会等方式,激发员工的积极性和创造力,提高员工的工作满意度和忠诚度。

5. 加强员工健康和安全教育培训,保障员工的健康和安全,减少因员工操作不当或健康问题导致的变电工程事故,提高企业的社会责任感和声誉。

电力企业变电中的人力资源管理实践与绩效关联性密切,优化人力资源管理实践可以提高企业绩效,从而为企业发展提供有力的支持。

四、结束语

在本研究中,我们探讨了电力企业变电中的人力资源管理实践与绩效关联性的问题。通过对电力企业变电部门的人力资源管理实践进行深入分析,发现电力企业变电中的人力资源管理实践与绩效之间存在密切的关联性。具体而言,有效的人力资源管理实践可以提高电力企业变电部门的绩效,而不良的人力资源管理实践则可能导致电力企业变电部门绩效的下降。因此,电力企业变电部门的管理者应该重视人力资源管理实践,并通过不断改进人力资源管理实践来提高电力企业变电部门的绩效。同时,我们还发现,在电力企业变电中,人力资源管理实践与绩效之间的关系受到多种因素的影响,如企业规模、员工满意度等。因此,电力企业变电部门的管理者应该综合考虑多种因素,制定出更加科学、有效的人力资源管理实践,以提高电力企业变电部门的绩效。

参考文献

- [1] 汤韵. 战略人力资源管理、企业文化对创新绩效的影响[J]. 经济研究导刊. 2019, (31).
- [2] 孙秀丽, 赵曙明. HRM能力及其重要性对战略人力资源管理与企业绩效的影响研究[J]. 南京社会科学. 2017, (1).
- [3] 易淑宏. 现代企业人力资源管理中薪酬福利的激励策略[J]. 全国流通经济. 2022, (27).
- [4] 张欣. 探讨培训对电力企业人力资源管理中的意义及实践[J]. 才智, 2013, (33): 306.
- [5] 张荣丽. 现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策[J]. 商场现代化. 2017, (9).
- [6] 陈星. 大数据时代媒体企业人力资源管理信息化建设研究[J]. 企业改革与管理. 2022, (2).
- [7] 郑保全. 薪酬福利管理在企业人事制度中的应用探析[J]. 当代会计. 2021, (9).
- [8] 李华. 人力资源管理与企业绩效的关联性分析和探讨[J]. 企业改革与管理, 2022, (18): 68-70. DOI: 10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2022.1012.
- [9] 祝吉良. 人力资源管理实践与企业绩效的关联性探讨[J]. 产业与科技论坛, 2018, 17(07): 226-228.
- [10] 安占霖. 人力资源管理中薪酬福利管理的重要性与应用价值[J]. 现代经济信息. 2019, (9): 96.