# 探究如何加强电力人力资源管理（推荐五篇）

来源：网络 作者：无殇蝶舞 更新时间：2024-08-20

*第一篇：探究如何加强电力人力资源管理探究如何加强电力人力资源管理【摘要】人力资源是企业发展的重要资源，因此在电力企业中加强人力资源的管理就显得尤为重要。本文从电力人力资源管理的意义出发，分析了电力人力资源管理中存在的一系列问题，并提出了解...*

**第一篇：探究如何加强电力人力资源管理**

探究如何加强电力人力资源管理

【摘要】人力资源是企业发展的重要资源，因此在电力企业中加强人力资源的管理就显得尤为重要。本文从电力人力资源管理的意义出发，分析了电力人力资源管理中存在的一系列问题，并提出了解决这些问题的对策和方法。

【关键词】电力；人力资源管理；加强

1引言

人力资源管理是指通过一系列管理方式如招聘、培训、劳资管理、薪酬管理等，有效配置一定组织范围内的人力资源，从而满足当下及一定发展阶段内所需的人才，进一步实现成员的自身价值以及组织目标。电力人力资源管理有着非常重要的作用，必须引起足够的重视。

2电力人力资源管理的意义

2.1是时代发展的需要

目前，电力系统的深入变革主要体现在电力管理的信息化、规范化、国际化、系统化。电力管理的改革离不开庞大的高素质人才队伍，因此，时代的高速发展造就了许多优秀的人才，在这样的时代背景下，电力人力资源管理显得越来越重要。

2.2促进电力管理的现代化

人才的培养是电力企业的发展的关键。很多优秀的人才在电力行业体制改革过程中涌现了出来，正是他们的艰苦奋斗推动了我国电力事业的蓬勃发展。电力人力资源管理对高素质人才有一定要求，通过优化人才配置，有力保证了现代化电力管理的发展。

2.3能极大提高员工的工作积极性，降低人力资源成本

人才竞争在知识经济时代是企业竞争的关键。一方面，电力人力资源管理很好的展现了“以人为本”的管理理念，在有效的激励机制和完备的岗位设置下，促进了员工积极性的大大提高，管理模式从之前的刚性管理转变为柔性管理，使员工的个人价值充分发挥出来，促进了电力企业的蓬勃发展。另一方面，通过对人力资源配置的优化，使员工最大限度的发挥了其优势和特长，大大激发了其工作热情，减少了人力资源的成本。

3电力人力资源管理的现状及存在的问题

在我国，人力资源管理是一门新兴的学科其应用时间并不长，在电力行业中的应用时间就更短。同时，在传统管理理念的影响之下，电力行业人力资源管理存在着一系列的问题，对我国电力事业的发展产生着不利的影响。电力行业人力资源管理应该着重关注问题，如：对人才的开发和利用，以及如何提高员工的工作积极性。

3.1理念陈旧，缺乏现代人力资源管理知识

电力企业所有资源中最关键的资源是人力资源，由于人力资源管理自身具有专业性和系统性的特征，这就需要一个相对强有力的、有针对性的机构来开展高效科学的管理。然而纵观当下的实际状况，我国电力企业不重视人力资源管理的现象普遍存在，其重要性并没有上升到机构发展的战略性，同时缺乏较为专业的人力资源管理人员和系统性的机构。在开展的实际工作中，通常把人力资源看的较为事务性，各部门的政策措施经常难以达到一致，管理杂乱无章。“以人为本”的理念在电力企业中遭受了严重的影响，无法很好的培养员工的责任心和归属感，也难以充分调动员工的工作积极性，对电力企业的健康发展带来了不利的影响。

3.2身兼数职，权责不明晰

电力企业中存在着一些不规范的状况。人力资源管理中缺乏一套系统、清晰的奖惩制度和工作范围，且管理人员通常一人身兼数职。由于缺乏完备的问责体系，当工作产生问题和纰漏时，责任归属很难明确，经常发生相互推脱责任的现象，很多新近职工就会被冤枉。

3.3绩效考核流于形式

现在的绩效考核指标具有很大的弹性发挥，考察德、绩、能、廉四个方面，而且很多不同的岗位采用相同的考核指标，无法使职工的实际工作能力和贡献完全体现，也不能体现职工之间实际工作的绩效差别。且考核中有人情成分，使评价指标形同虚设。同时，电力企业把所有精力都放在完成单位工作任务上，并不重视绩效考核。再者，作为现在普遍的考核模式：年底绩效考核，仅仅流于形式，并不包括职工的日常工作业绩，考核只依据职工年底的工作表现和业绩，其实用性和信服度遭受到严重的质疑。

3.4缺乏有效激励机制

业绩考核、职务的升迁、工资福利等组成了我国电力企业的激励机制。在一定的工资水平下，国家往往会统一制定工资组成，各个地方会根据实际情况作出相应的调整。但目前的绩效考核存在着这样的问题，趋向形式化和简单化，很难对职工的绩效和工资产生相应的影响。在统一的工资福利制度下，难以调动职工的工作积极性，相互推诿的情况非常严重。同时，电力企业缺乏完善的培训体系，阻碍了职工事业的进一步发展。

4加强电力人力资源管理的措施

电力人力资源管理的关键是能够把不同特质和群体的人转变为企业最重要的资源，同时对其进行开发、利用以及保护，从而达到价值最大化。针对当下电力人力资源管理的状况和一系列问题，可以采取如下的管理措施：

4.1明确部门人员分工，完善责任问责体系

在人力资源管理中，必须严格制定清晰的部门人员日常工作范畴和公平的奖惩制度。当工作出现纰漏时，先分析产生问题的原因，使追究相关人员责任时方便且有理有据。只有完善了问责体系和工作流程，才能使工作责任明晰。同时，必须建立相应完善的人力资源机构，使其管理科学化、规范化，把人力资源管理的职责充分发挥出来，促进人力资源积极有效的开发。

4.2深化理念认识，树立以人为本理念

我国电力企业必须在思想的高度上重视人力资源管理，才能转变和深化其管理理念。要把以人为本的人才发展理念深深贯彻在实践工作中，并且不断强化。以人为本的理念，其管理的基础和核心是人，必须尊重人的本性和需求，才能使人才的真正价值充分发挥出来。留着人才在人力资源管理的工作中非常重要，要尽力减少人才的恶性流失。

4.3完善绩效考核体制

绩效考核深刻影响着职工的工作积极性和工作效率。进行绩效考核时，首先要使考核的内容清晰明确，严格规定考核指标，以确保绩效考核科学、高效。制定考核指标必须要根据各个岗位的实际情况，同时，要重视平时的考核，使平时考核和年终考核达到有效的结合。当考核时，要对职工的整体素质进行多角度考核，高度重视民主测评和评议，认真吸取单位其他职工的不同意见，从而实现绩效考核的全面性和客观性。

4.4完善单位激励机制

电力企业的激励机制和绩效考核紧紧联系在一起。在一定程度上，完善绩效考核能够大大促进职工的工作积极性和自觉性。同工同酬符合社会主义经济体制的基本要求，但相应的差别才会产生足够的动力，吃大锅饭只会降低单位的整体效率。薪资福利待遇和职工的切身利益相关，有效发挥绩效考核的作用，产生一定的差别，才能使电力企业的激励机制进一步完善。

4.5健全培训体系，增强职工的素质

在电力企业的体制改革中，许多员工的工作时间长，年龄大，知识结构跟不上时代的要求，与社会严重脱轨。因此，日常的工作中，必须优化单位的培训体系，定期进行符合单位职工要求的培训，从而提高职工的职业素质，使其与社会发展的需要相一致。

5结束语

在实际工作中，电力系统的人力资源管理工作系统性较强，不但应涵盖人员培训、职位配置、绩效考核、组织目标等多方面内容，还需要从电力系统的发展出发，制定科学系统的人才培养方案，从而加快电力系统的健康发展。同时，在思想上加大对人力资源管理的重视，极力倡导以人为本的人才发展理念，健全员工的激励机制，优化培训体系，这些都大大激发了职工的工作积极性，从而使电力企业的工作效率不断提高。

【参考文献】

[1]周凤珍,马全中,王乙杰等.电力企业人力资源管理现状及创新方法研究[J].价值工程,2024,31(23):141-142.[2] 王宇峰.人力资源管理视阈下的电力培训管理研究[J].甘肃科技,2024,27(21):100-101.[3]郭华.电力设计企业优化人力资源管理探讨[J].赤子,2024,(6):89.

**第二篇：大唐电力人力资源管理记录和表单**

人力资源管理记录和表单 员工配置管理

1.1 花名册 1.2 入职通知表 1.3 入职登记表 1.4 岗位异动调查表 1.5 需要异动的岗位清单 1.6 岗位异动记录表 1.7 人员异动台帐 2 培训管理

2.1 需求调查表 2.2 培训课程计划 2.3 人员培训审批表 2.4 内部培训考勤表 2.5 培训签到表 2.6 培训现场记录表 2.7 学员评价表 2.8 培训效果评估表 2.9 内部培训反馈意见表 2.10 外出培训申请表 2.11 预算外培训申请表 3 绩效管理

3.1 绩效辅导计划 3.2 绩效面谈记录表 3.3 绩效考评表 3.4 绩效考评汇总表 3.5 绩效面谈记录表 3.6 申诉表

三茅人力资源网：http://www.feisuxs HR找资料上三茅资料：http://zl.hrloo.com/

3.7 个人绩效考评台帐 3.8 部门绩效考评台帐 3.9 基层企业业绩台帐 3.10 月度（季度）考核台帐 薪酬管理

4.1 薪点表 4.2 考勤表 4.3 绩效考评汇总表 4.4 个人收入台帐 4.5 部门收入台帐 4.6 基层企业收入台帐 4.7 薪酬调查表 4.8 薪酬调查分析报告 4.9 薪酬调整记录表

三茅人力资源网：http://www.feisuxs HR找资料上三茅资料： http://zl.hrloo.com/ 4

**第三篇：人力资源管理**

人力资源管理

第一章 人力资源管理概论

第一节 人力资源与人力资源管理

一、人力资源：指一定范围内能够为社会创造物质财富和精神财富、具有体力劳动和脑力劳动能力的人口的总和。人力资源是一个时空概念，它的实质是人所具有的运用物质资源进行物质财富或精神财富生产力，它包含体能和智能两个方面。

人力资源表现为具有劳动能力的人口的总和。

二、人力资源的基本特征：1主动性或能动性（首要特征，是与其他资源的最根本的区别）2资本性3时效性4再生性5社会性6内耗型

**第四篇：人力资源管理**

力资源管理

人力资源从业人员究竟是做什么的？

从前大家都没有人力资源的概念，其实，人力资源是一个运用专业知识、管理知识，为企业在人员管理方面打理一切的职业。在企业中通常细分为招聘专员、薪酬与绩效考核专员、员工关系处理专员、培训专员等。通常的工作内容包括：

大量地与人沟通。从事人力资源类工作，根据具体分工的不同，需要和企业高层、各部门负责人、企业普通员工、求职应聘者等等不同的对象交流沟通。这是从事人力资源类工作最大的特点，也是工作内容中最重要的一部分。

每天都将运用和处理很多的表格、数据，因为现代企业的人力资源管理工作通常都在使用这样的工具。撰写文件。招聘计划、考核制度、培训方案……，讲究规范和流程的人力资源工作，几乎所有的工作都将伴随着文档。

这个职业的薪资待遇怎样？

总体来说：人力资源行业新进人员的平均薪资水平在1500-2500元之间，做到总监级别最高可以拿到10000以上。也就是说人力资源从业人员的薪资待遇是随着职位的升高而提升的，这一点比较符合管理类职位的晋升规律，不同于专业、技术类职位。

人力资源从业人员的平均薪资待遇，在“金融行业”中是最高的，可以拿到4500元以上，其次是“通讯•电信行业”，也可拿到4200元以上。如果是服务于外企或者是合资企业，人力资源从业人员的薪资待遇将会更高。当然如果你能做到人力资源总监，那你的年薪将会达到10万以上。

人力资源从业人员的职业发展路径

发展路径：人力资源从业人员的入职门槛，目前不是很高，如果是人力资源管理、管理类、心理学等相关专业，就更容易一些。但是将来的人力资源管理将会朝着更高的专业化发展，因此上述几个专业的很有可能在几年后成为较高的门槛。从发展来看，人力资源本身是一个管理性质的岗位，因此企业内部晋升是主要的发展方向。

转型机会：你可以运用你在这个领域累积的经验，转型走专家路线，例如企业管理咨询师、职业咨询师等。

目前大集团公司人力资源部门的月薪，总监一般为1万元至1．5万元或高达两万元；人力资源管理师一般在1．2万元左右，最高不超过1．5万元，最低不少于8000元；薪酬经理、招聘经理为6000元至1．2万元之间。高薪，使人力资源管理师成为许多人眼中极具吸引力的热门职业。

人力资源管理师是从事人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬福利管理、激励、培训与开发、劳动关系协调等工作的专业管理人员。要求其从业人员具备较强的人际沟通能力，能够协调企业内各种关系，善于解决问题

**第五篇：人力资源管理**

一、培养目标：

本专业培养学生具备人力资源管理、企业行政管理、财务会计等方面的基本理论知识和基本技能，适应我国企事业单位、政府部门、中介组织需要的应用型、复合型专门人才。

二、主干课程：

人力资源开发与管理、工作分析与工作设计、员工招募与人才测评、人员培训与开发、绩效管理、薪酬管理、会计基础、会计电算化、行政管理、秘书实务、档案管理、应用文写作、成本会计、财务会计、公共关系。

三、修业年限与证书：

三年制大专，学生毕业时应获得 “ 双证 ” 书，即大学专科学历证书和会计证或人力资源管理师四级。

四、就业方向：

本专业毕业生可面向各企事业单位人力资源部门、行政部门，人力资源中介机构（咨询公司、猎头公司、职业介绍中心等），政府人力资源与社会保障部门，群众团体及相关业务部门等单位从事人力资源专项管理、行政管理、文员等管理岗位。

五、专业特色：

人力资源专业是非常具有特点、并且适合女生的一个专业，而且本专业的教学安排极具针对性，针对就业市场的需要，强调“工学结合”，与就业市场进行无缝接轨。通过三年的培养，将学生塑造成具备较高适应能力的、具有财会知识的、具有战略眼光的、具备多向发展前景的人力资源技能人才。人力资源专业毕业生的就业方向就是定位于具有一定一技之长的人力资源管理专业文员以及公司文员。

发展方向一：成为具备财会知识的人力资源专家（成为企业的中高层）。例如：成为企业的培训讲师、招聘专家、人才测评专家、薪酬专家。在校期间，通过人力资源管理师四级证。

发展方向二：成为具备财会知识的中高级文员（如主管助理、经理助理）。在校期间，根据个人爱好选择是否参加秘书考证。

发展方向三：成为具备人力资源管理理论的财会人员。在校期间一定要通过会计证。毕业之后，建议继续考助理会计师和中级会计师证书，因为会计可以做一辈子，中高级会计还是企业急需的必备人才。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找