

高质量发展下电力企业人力资源管理策略研究

李赛男

华电新能源集团股份有限公司天津分公司 天津 300000

摘要：我国经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段，电力企业作为基础性能源行业，需通过人力资源管理创新驱动转型升级。面对“双碳”目标、数字化转型等新要求，传统人事管理模式已难以匹配战略发展需求。基于此，本篇文章对高质量发展下电力企业人力资源管理策略进行研究，以供参考。

关键词：高质量发展；电力企业；人力资源管理

引言

高质量发展背景下，电力企业面临能源结构转型、技术创新及市场化竞争等多重挑战，人力资源作为核心驱动力，其管理策略需从传统“规模导向”向“效能优先”转变。通过优化人才结构、强化数字化能力、完善激励机制，电力企业可提升组织韧性，实现可持续发展。

一、高质量发展下电力企业人力资源管理研究意义

（一）适应能源转型与产业升级需求

在“双碳”目标驱动下，电力行业正经历从传统化石能源向清洁化、低碳化的结构性变革，这一进程对人力资源配置提出更高要求。随着智能电网、分布式能源、储能技术等新兴领域的快速发展，企业亟需构建与之适配的人才梯队，既需引进具备新能源技术、数字化能力的复合型人才，又需对现有员工进行系统性技能重塑。传统以火电为核心的单一人才结构已难以满足产业升级需求，亟需通过人力资源规划优化岗位设置，强化跨学科培训体系，以填补关键技术领域的能力缺口。同时，市场化改革加速行业竞争，企业需通过精准的人才盘点与动态调整机制，确保人力资源供给与战略转型节奏协同，避免因技能滞后制约技术落地效率。在此背景下，探索适应能源转型的人力资源管理模式，成为电力企业实现技术突破与可持续发展的关键支撑。

（二）提升组织效能与竞争力

在电力行业市场化改革持续深化的背景下，组织效能提升已成为企业高质量发展的核心命题。传统粗放式管理模式难以适应新型电力系统建设要求，亟需通过人力资源管理的精细化变革实现运营效率突破。基于战略导向的岗位价值评估体系能够有效识别关键岗位，优化人力资源配置结构；科学的绩效管理机制将员工贡献与

企业目标深度绑定，激发组织内生动力；数字化工具的应用可实现人才数据可视化分析，为管理决策提供精准支撑。通过构建学习型组织文化，持续提升员工专业素养与创新能力，企业能够在快速变化的市场环境中保持竞争优势。这种以效能为核心的人力资源转型，不仅能够降低冗余成本，更能培育适应新型电力系统发展需求的核心竞争力。

（三）应对技术变革与技能缺口挑战

电力行业数字化转型与能源技术革命正加速重构传统业务模式，催生对新型技术能力的迫切需求。智能调度、虚拟电厂、碳资产管理等新兴业务领域的技术迭代，使得传统电力从业人员面临显著的技能代际差异。为应对这一挑战，企业需要建立动态能力评估机制，定期识别关键岗位的能力缺口，并制定差异化的培养方案。通过校企合作定向培养、行业专家驻场指导、数字化学习平台建设等多渠道知识传递方式，实现员工技能体系的快速更新。构建技术人才储备池，重点引进具备跨学科背景的复合型人才，形成技术传承与创新突破的良性循环。这种前瞻性的人力资源布局，能够有效降低技术转型过程中的组织摩擦，确保企业在技术升级浪潮中保持持续竞争力。

（四）实现社会效益与可持续发展

电力企业作为国民经济基础性行业，其人力资源管理策略直接影响社会效益与可持续发展的实现。在绿色低碳转型背景下，需要将ESG理念深度融入人力资源管理体系，通过优化岗位设计培育绿色技能人才，推动清洁能源技术应用落地。建立兼顾效率与公平的薪酬分配机制，既能保障基层员工权益，又可促进企业内部共同富裕。强化安全生产培训体系与职业健康管理，切实履行保障员工生命安全的社会责任。通过专业技能培训、

职业技能鉴定培训等方式，电力企业可充分发挥行业带动作用，实现经济效益与社会价值的协同发展。这种以人为本的管理模式，既符合新型电力系统建设需求，又能为“双碳”目标下的公正转型提供实践范例。

二、高质量发展下电力企业人力资源管理中面临的困难

（一）人才结构失衡，复合型人才短缺

在高质量发展背景下，电力企业面临人才结构失衡的严峻挑战，突出表现为复合型人才供给不足。传统电力行业长期以单一技术型人才培养为主，而当前产业转型升级对人才能力提出更高要求，亟需兼具专业技术、数字化应用和战略管理能力的复合型人才。随着智能电网建设加速推进，能源互联网快速发展，以及碳交易市场逐步完善，行业对掌握电力系统运行、大数据分析、碳资产管理等交叉领域知识的人才需求激增。然而现有人才培养体系未能及时调整，高校专业设置与企业实际需求存在脱节，内部培训机制也未能有效覆盖新兴领域知识。部分企业在推进综合能源服务项目时，由于缺乏同时精通电力技术、新能源管理的复合型人才，导致项目落地周期延长、运营效率低下。这种人才供给与需求的结构性矛盾，已成为制约电力企业高质量发展的关键瓶颈之一。

（二）激励机制僵化，创新活力不足

当前电力企业激励机制存在明显滞后性，难以适应高质量发展要求。传统薪酬体系过度强调职务等级和工龄资历，未能充分体现绩效贡献与创新价值，导致核心人才流失风险加剧。在科研创新领域，成果转化收益分配机制不完善，研发人员难以获得合理回报，抑制了技术创新积极性。绩效考核指标设置偏重短期任务完成度，缺乏对长期技术突破和战略转型的激励导向。部分企业在推行新型电力系统建设项目时，由于未能建立与创新难度和风险相匹配的激励措施，致使技术团队倾向于选择保守方案。这种激励模式与创新需求需求的结构性矛盾，不仅影响高端人才引进效果，更制约了企业在能源变革中的核心竞争力构建。

（三）数字化转型阻力大，技能断层凸显

电力企业数字化转型进程面临显著的技能适配障碍。传统电力从业人员普遍存在数字化素养不足的问题，对智能传感、大数据分析等新兴技术掌握程度有限，难以有效操作智能化运维系统。现有培训体系未能及时跟进技术迭代速度，培训内容与数字电网建设需求存在明显脱节。在智能调度系统升级过程中，部分员工仍依赖经

验判断而非数据分析结果，导致系统功能未能充分发挥。数字化人才引进渠道不畅，既懂电力业务又精通人工智能的复合型技术骨干供给不足。这种技能供需的结构性矛盾，不仅延缓了企业数字化转型进度，更增加了智能电网建设过程中的运营风险和管理成本。

（四）战略协同不足，人力资源规划滞后

电力企业人力资源规划与战略发展目标存在显著脱节现象。在能源结构转型背景下，企业业务布局加速向综合能源服务、储能技术等新兴领域拓展，但人才储备未能实现同步调整。人力资源部门与业务战略部门缺乏有效协同机制，导致人才引进和培养方向滞后于产业发展需求。当企业推进综合能源项目时，经常面临既缺专业技术团队又少市场开发人才的双重困境。现有招聘体系过度侧重传统电力专业背景，对新能源、碳交易等跨界人才吸纳不足。内部人才流动机制僵化，难以快速组建适应新业务需求的跨部门项目团队。这种人力资源规划的前瞻性不足，严重制约了企业在能源变革中的战略实施效能和市场响应速度。

三、高质量发展下电力企业人力资源管理优化提升策略

（一）构建战略性人才发展规划

电力企业需建立与战略目标深度契合的人才发展规划体系。通过构建基于业务场景的动态人才需求预测模型，系统分析能源转型对各类专业人才的结构性需求变化。重点围绕新型电力系统建设、综合能源服务等战略方向，制定分阶段、多层次的人才梯队培养方案。建立涵盖技术研发、项目管理、市场运营等关键岗位的战略人才储备库，实施差异化培养路径。针对智能调度、碳资产开发等新兴领域，采取“内部培养+外部引进”双轨并行模式，快速弥补专业人才缺口。定期开展人才结构健康度评估，结合企业战略调整及时优化人才配置策略。电力企业应当构建战略导向型人力资源管理体系，通过建立人才规划与业务战略的深度协同机制，实现人力资源配置与企业发展需求的动态匹配。重点围绕新型电力系统建设、综合能源服务等战略方向，制定差异化的人才引进、培养和保留策略，建立人才需求预测模型和供给预警机制。

（二）创新多元化激励机制

电力企业需要建立多维度的激励体系以激发组织创新活力。传统的单一薪酬结构应向多元化价值回报体系转变，将岗位价值、绩效贡献、创新成果等要素纳入综合评价指标。针对不同层级和岗位序列的员工特点，设

计差异化的激励方案，对核心技术研发人员实施科研成果转化收益分享机制，对一线运维人员推行技能等级与薪酬挂钩制度。探索股权激励、项目跟投等中长期激励手段，重点向战略新兴业务领域倾斜资源。建立创新容错机制，对承担重大技术攻关任务的团队设置弹性考核周期，降低创新试错成本。完善非物质激励体系，通过设立技术创新奖项、提供职业发展通道等方式满足员工多层次需求。这种立体化的激励机制设计，有助于平衡短期业绩压力与长期发展目标，为电力企业转型升级提供持续动力。

（三）深化数字化转型赋能

电力企业数字化转型需要建立系统化的人才赋能体系。针对传统员工数字技能不足的问题，应开发基于业务场景的模块化培训课程，重点覆盖智能电网运维、大数据分析、物联网技术等核心领域。构建数字化能力认证标准，将人工智能应用、网络安全防护等关键技能纳入岗位胜任力评估体系。搭建虚实结合的实训平台，通过数字孪生技术模拟变电站巡检、负荷预测等典型工作场景，提升培训实效性。建立数字化人才梯队培养机制，选拔具备潜质的业务骨干进行定向深造，培育既懂电力业务又精通数字技术的复合型人才。完善数字化工具的应用支持体系，为基层员工提供实时技术指导和问题解决方案，降低新技术应用门槛。通过系统性赋能措施，逐步实现人力资源能力结构与数字化转型需求的标准匹配。

（四）优化组织协同机制

电力企业需要重构组织架构以提升战略协同效能。传统的职能型组织结构已难以适应快速变化的能源市场环境，亟需建立矩阵式管理模式实现资源灵活配置。通过打破部门壁垒，组建跨专业的项目团队，有效整合技术研发、市场运营等核心职能。建立战略决策层、业务执行层与人力资源部门的三方联动机制，定期评估组织效能与人才需求的匹配度。推行基于业务单元的动态编制管理，根据项目周期和战略优先级调整人力资源分配方案。完善内部人才流动机制，通过岗位轮换、借调等方式促进知识共享与能力互补。构建数字化协同平台，实现跨部门信息实时共享与业务流程无缝衔接。这种柔性化的组织设计能够显著提升企业对市场变化的响应速度，确保人力资源配置与战略目标保持高度一致，为业

务创新和转型升级提供组织保障。

（五）打造绿色人才生态系统

电力企业需要构建面向可持续发展的绿色人才培育体系。通过深化产学研协同机制，与高等院校及科研机构共建新能源技术实验室和实训基地，实现理论教学与实践应用的有机融合。针对光伏发电、储能技术等新兴领域，开发阶梯式培养方案，从基础理论到工程实践形成完整的能力提升路径。建立行业人才认证标准体系，将碳排放管理、可再生能源技术等绿色技能纳入职业资格考评范畴。搭建企业间人才交流平台，促进清洁能源技术和管理经验的共享传播。完善内部知识管理体系，通过建立技术案例库、组织专家讲座等方式加速绿色技术传承。实施绿色岗位专项培养计划，重点培育具备环保意识和技术创新能力的复合型人才。这种开放共享的生态系统建设，有助于形成人才培育与绿色发展的良性循环，为电力行业低碳转型提供持续智力支持。

结束语

高质量发展要求电力企业将人力资源管理 with 战略目标深度融合，通过智能化工具应用、复合人才培养及文化赋能，构建敏捷高效的组织生态。未来，电力企业需持续迭代管理理念，以人才优势撬动技术突破与绿色发展，最终实现社会效益、经济效益与环境效益的协同提升。

参考文献

- [1] 李纯. 高质量发展背景下企业人力资源管理的优化策略[J]. 中国管理信息化, 2025, 28(05): 157-160.
- [2] 张雅菲. 电力企业人力资源绩效薪酬管理的优化策略探讨[J]. 中国科技投资, 2024, (35): 149-151.
- [3] 孙丽英. 高质量发展背景下国有企业人力资源绩效管理创新探究[J]. 市场周刊, 2024, 37(30): 175-178.
- [4] 高静珂. 高质量发展下电力企业人力资源管理策略研究[J]. 电工技术, 2024, (S1): 421-422+425.
- [5] 梁锦云. 优化人力资源风险管理助力电力企业高质量发展[J]. 中国商界, 2024, (05): 162-163.
- [6] 高婕. 高质量发展背景下企业人力资源信息化管理模式的革新与实施[J]. 老字号品牌营销, 2024, (08): 103-105.