

电力企业柔性化人力资源管理探讨

杜倩 陈曦

国网鄂州供电公司检修分公司 湖北鄂州 436000

摘要：柔性化人力资源管理是指企业为适应内外环境的变化和实现自身的发展目标，通过制定和实施一系列具有弹性的人力资源管理政策、措施和方法，使企业在人力资源管理上能够迅速反应、灵活调整、有效应对。本文旨在探讨电力企业柔性化人力资源管理的必要性及其实施策略。随着电力市场的逐步开放和竞争日益激烈，传统的刚性管理模式已难以适应快速变化的市场环境。因此，电力企业需要转向柔性化人力资源管理，以更好地应对市场挑战。本文首先介绍了柔性化人力资源管理的概念及特点，然后分析了电力企业实施柔性化人力资源管理的必要性，最后提出了实施策略和建议。

关键词：电力企业；柔性化；人力资源管理；市场环境；策略

近年来电力行业市场环境正发生着深刻的变化，竞争越来越激烈，用户需求也越来越多样化。在此背景之下，电力企业有必要对人力资源进行更灵活和更有效地管理，来应对瞬息万变的市场。但是传统刚性的管理模式已经不能适应现阶段电力企业对人力资源管理的要求，所以柔性化的人力资源管理已经成为电力行业必然的发展趋势。

一、电力企业柔性化人力资源管理的价值

（一）提升市场竞争力

在电力市场竞争激烈的今天，电力企业迎来了空前的挑战与机遇。电力企业要想在市场上保持领先，不仅要有先进的工艺和有效的运营体系，还必须有一支朝气蓬勃，勇于创新的员工队伍。所以，推行柔性化人力资源管理就成了电力企业面对市场竞争所采取的必要措施。

柔性化的人力资源管理帮助电力企业迅速适应市场的变化，在电力市场不断发展变化的过程中，各种新技术与新业务模式不断涌现，需要电力企业能快速地对战略与业务模式进行调整来应对市场变化^[1]。柔性化人力资源管理以其注重灵活性与适应性的特点，使企业可以根据市场需求变化迅速地对员工配置与工作内容进行调

整，从而保证企业对市场变化做出及时反应并把握市场机遇。

柔性化的人力资源管理有利于电力企业核心竞争力的提高。电力市场上企业核心竞争力通常表现为企业创新能力，服务质量及运营效率。柔性化人力资源管理有利于电力企业通过改善人才结构，激发职工的创新潜能和提高职工的服务质量来增强核心竞争力。比如电力企业可通过柔性化人力资源管理来激励职工参与技术创新与产品研发、促进企业技术进步与产品升级；同时通过提高员工服务质量与客户满意度来提高企业品牌影响力与市场竞争力。电力市场条件下，成本控制是决定企业能否取得竞争优势最关键的因素，柔性化的人力资源管理帮助电力企业降低了运营成本，提高了员工的工作效率，减少了人力资源的浪费。以电力企业为例，电力企业能够通过对员工的灵活配置以及工作时间的安排来达到对人力资源优化配置以及合理使用；同时通过强化对员工的培训与开发来提高员工的技能与质量，减少员工的流失率与招聘成本。

（二）提升员工满意度

员工满意度作为电力企业人力资源管理中最重要的指标，提升员工满意度既有利于提升员工归属感与忠诚度，又能调动其工作积极性与创造力，对企业长远发展提供强有力的支撑。所以，推行柔性化人力资源管理就成了电力企业提升员工满意度不可缺少的途径。

首先，柔性化人力资源管理利于满足职工个性化需求。现代企业职工个性化需求越来越突出，不只注重薪

作者简介：

杜倩（1991.06-）女，汉族，湖北鄂州，本科，工程师，研究方向：电力企业柔性化人力资源；

陈曦（1991.12-）男，汉族，湖北鄂州，本科，工程师，研究方向：电力企业柔性化人力资源。

酬,福利待遇等物质方面的需求,也注重职业发展、工作环境、企业文化等非物质方面的需求。柔性化人力资源管理提供了多样化职业发展路径,弹性工作时间和舒适工作环境,有利于满足职工个性化需求并提升其满意度与幸福感。

其次,人力资源管理柔性化有利于提高员工自主性与参与感。柔性化人力资源管理体系下,员工已经不是一个简单的执行者,已经成为企业发展过程中一个重要的参与者与推动者。企业可通过激励、培训等手段来提高职工的自主性与参与感,使职工在职场中发挥出更大的主动性与创造性。这样既有利于提高员工工作满意度与成就感,又能给企业创造更大创新成果与价值。另外柔性化的人力资源管理也有利于促进企业同员工间的交流与沟通,企业可通过经常性沟通会议,建立员工反馈机制来及时掌握员工所思所想,并对其给予必要支持与协助。与此同时,职工还可通过上述渠道为企业出谋划策,增进企业和职工的相互信任与协作。

二、电力企业柔性化人力资源管理的方法

(一) 建立弹性化人力资源规划

电力企业推行柔性化人力资源管理第一战略时,建立弹性化人力资源规划尤其关键,该战略的目的是针对企业内外环境变化对人力资源的分配与布局进行灵活的调整,使其能够满足电力市场瞬息万变及企业发展对人才的要求^[2]。

弹性化人力资源规划要求准确预测企业未来发展走向,电力企业要时刻关注市场动态、政策变化和技术进步,并通过数据分析和市场调研来准确地预测其未来业务需求和人才需求。这样有利于企业事先对人力资源进行储备与配置,保证企业面对市场机遇能快速反应。弹性化人力资源规划要关注员工职业生涯规划个性化和多样性。通过建立个性化职业生涯规划来帮助员工确定职业发展方向、调动工作积极性、创造力,与此同时,企业也应该构建多元化晋升通道,给员工更宽广的空间,电力企业进行弹性化人力资源规划时也需注重员工队伍动态平衡,企业要根据不断变化的业务需求适时调整员工队伍结构与规模,以保证员工队伍在数量与质量上都能符合企业需要。另外企业还应注意员工队伍年龄结构,专业结构和学历结构的均衡,以避免人才断层或者结构失衡,电力企业要实现弹性化人力资源规划就必须建立起一套完整的人力资源信息系统。通过信息化手段实时了解员工数量、素质和结构等方面的基本信息,从而为

企业进行科学合理的人力资源规划提供数据支撑。同时企业也应建立动态调整机制以适应市场变化与企业需求,适时对人力资源规划进行调整以保证其灵活性与适应性。

综上所述,建立弹性化人力资源规划,是电力企业推行柔性化人力资源管理最主要的策略。通过精准预测,个性化职业生涯规划,动态平衡以及信息化建设,使人力资源得到灵活配置与有效利用,从而为企业长远发展提供强有力的保障。

(二) 实行多元化薪酬福利制度

电力企业推行柔性化人力资源管理战略时,推行多样化薪酬福利制度就是关键措施。该战略的目标是通过满足职工多样化需求来调动其工作积极性与创造力,从而提升企业整体绩效。

多样化薪酬福利制度要求体现公平性与竞争性,电力企业要构建科学合理的薪酬体系以保证员工薪酬水平与工作表现,能力水平和市场价值匹配。与此同时,企业也应该重视市场薪酬水平变化,并适时调整薪酬策略,以保证其薪酬水平能够有竞争力地参与市场^[3]。多样化薪酬福利制度要注意个性化和差异化,电力企业要对职工个性化需求进行深入调查,给职工多样化福利选择。如企业可向职工提供健康保险、住房补贴、子女教育及其他福利项目来满足职工的健康、家庭和教育需要。同时企业也可依据员工贡献与业绩给予个性化奖励与激励,例如年终奖金与股权激励。电力企业在推行多样化薪酬福利制度的同时,也应注重激励的长期性与持续性,企业要建立健全绩效考核与激励机制,以保证员工的工作表现能及时获得肯定与回报,同时企业也应该重视激励的长远作用,通过提供有利的职业发展机会、培训资源等来激励员工长远的工作热情与创造力。另外电力企业也应该注重薪酬福利制度是否透明公正,企业要建立健全薪酬制度、福利政策公示制度等,以保证职工理解并认同薪酬福利制度。与此同时,企业还应建立职工投诉与反馈机制,以便及时化解职工对薪酬福利的质疑与不满,增强职工对薪酬福利制度满意度与忠诚度。

简言之,推行多样化薪酬福利制度,是电力企业推行柔性化人力资源管理最主要的策略。通过彰显公平性,竞争性,个性化及差异化,长期性及持续性,透明度及公正性,使薪酬福利制度科学有效,调动员工工作积极性与创造力,促进企业整体绩效提升。

(三) 强化对员工的培训与开发

电力企业推行柔性化人力资源管理战略时,强化员

工培训与开发具有决定性作用，在电力行业日益发展、技术不断更新的今天，职工专业技能和知识储备已经成为企业持续竞争力提升的主要源泉。所以，电力企业要建设一个全面系统的培训发展体系，适应员工个人的成长以及企业的发展需求。

电力企业要制订长、短期培训计划。长远规划以企业今后数年发展战略为重点，确定职工所需具备的核心技能与知识；短期规划是针对目前业务需求及员工的实际状况来设计特定的培训课程及活动。比如，对于新入职的职工，企业可通过入职培训、岗位技能培训等方式，让他们快速适应工作环境、掌握基本技能；对中层管理者则可设置领导力提升与管理技巧培训班来提高他们的管理水平与团队协作能力。同时，电力企业要构建多元化培训方式，在传统课堂讲授的同时，可通过在线学习、案例分析、模拟演练等形式增强培训趣味性与实效性。同时企业也可鼓励职工参加本行业研讨会，交流会及认证考试，开阔职工视野及知识面。比如电力企业可联合著名的培训机构为职工开设在线课程、证书考试等；也可经常组织职工参加业内技术交流与研讨，使职工及时掌握行业动态与技术发展趋势。另外电力企业也应该重视对职工个人发展规划方面的指导与扶持，企业要了解职工的职业兴趣与发展目标，并对职工职业规划提出个性化建议与帮助。同时企业也可建立内部晋升机制，激励员工在工作中通过自己的努力得到更高岗位、更好待遇。例如，企业可以设立“职工职业规划日”，为员工提供与上级领导或职业规划师一对一的交流机会；还可以设立如“优秀员工奖”这样的荣誉奖励，以表彰那些在职业生涯中表现出色的员工。综上所述，强化员工培训与开发是电力企业推行柔性化人力资源管理最主要的策略。重视对职工个人发展规划指导与扶持，电力企业能够不断提高职工专业技能及综合素质，从而为企业发展提供强有力的人才保障。

（四）树立好企业文化

电力企业推行柔性化人力资源管理战略时，树立优秀的企业文化必不可少，企业文化作为企业内部精神支柱与行动指南，对员工价值观、行为准则与工作态度等方面都产生着深刻影响。所以，电力企业要致力于营造积极、健康、向上的企业文化，其中，电力企业要厘清

企业文化核心价值观，这些价值观要与企业使命与愿景相一致，能唤起员工归属感与使命感。比如说，电力公司可以把“安全高效，环境友好，不断创新”定为其企业文化的中心理念，并在确保电力供应的基础上，强调环境保护和创新的重要性。同时电力企业要重视企业文化的继承与发展，企业可通过开展多种形式的活动与推广，使企业文化这一概念贯穿于职工日常的工作与生活之中。比如企业可经常组织职工开展文化活动和志愿服务，使职工在实际工作中体验到企业文化所带来的魅力；也可在企业内部建立文化墙、宣传栏，以展示其历史、业绩及荣誉。另外，电力企业也应该重视企业文化创新与开发。时代在变化，企业在发展，企业文化内涵需不断更新与提升，企业可鼓励职工提出创新性想法与意见，推动企业文化创新与发展。如企业可建立“创新基金”，对职工进行资助和技术上的支持，激励职工在技术创新、产品研发上有所突破。简言之，树立优秀的企业文化，是电力企业推行柔性化人力资源管理最主要的战略之一。通过厘清企业文化核心价值观，重视企业文化继承与提升，重视企业文化创新与发展，电力企业才能营造出积极健康的氛围、上进的企业文化氛围为职工成长、企业发展提供了强大的精神支撑。

结束语

在电力市场不断变革与发展的过程中，电力企业所面临的挑战与机遇也在不断增加。柔性化人力资源管理是电力企业迎接市场挑战和增强竞争力的新管理模式。电力企业通过柔性化人力资源管理的推行，可以灵活地调整人力资源管理策略以应对瞬息万变的市场；能关注员工个性化需求与开发，增强工作积极性与创造力；能树立良好的企业文化和创建和谐积极的工作氛围。

参考文献

- [1] 刘映雪. 柔性管理在企业人力资源管理中的应用研究[J]. 商场现代化, 2024, (11): 84-86.
- [2] 马爱霞. 浅析绩效考核在企业人力资源管理中的应用[J]. 商场现代化, 2024, (09): 109-111.
- [3] 何婵. 项目管理在企业人力资源培训管理中的应用分析[J]. 投资与合作, 2024, (04): 173-175.