

基于全面人才画像的电力企业人力资源管理

李 瑾

(国网湖北省电力有限公司通城县供电公司, 湖北 咸宁 437000)

摘 要 我国电力企业对人才的需求越来越多元化和复杂化, 为了适应市场变化和提升企业竞争力, 电力企业需要建立全面的人才画像, 有针对性地进行人力资源管理, 以提高员工满意度和工作效率。本文将围绕全面人才画像的电力企业人力资源管理进行详细阐述, 以期为企业提供有益的人力资源管理建议。

关键词 全面人才画像; 电力企业; 人力资源管理

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

文章编号: 2097-3365(2023)12-0103-03

电力行业的发展与人力资源管理密不可分。人力资源是企业持续发展的核心驱动力, 也是电力行业保持竞争优势的重要因素。采用全面人才画像的人力资源管理方法, 可以准确了解员工的能力、潜力和需求, 实现人岗匹配, 有效提升员工满意度和忠诚度, 进而提高企业整体绩效。这种个性化管理方法有助于发掘潜在人才、培养优秀人才, 并为电力企业创新发展提供强有力的人力支撑。

1 电力企业的人力资源管理现状分析

1.1 电力企业人力资源管理的特点

1.1.1 行业特殊性

电力企业作为基础设施建设和公共服务行业, 具有强烈的公益性和社会责任感。其人力资源管理需要考虑到长期稳定运营、恶劣工作环境和相关技能的培训需求^[1]。

1.1.2 高度技术化

电力企业依赖于大量的技术设备和先进的管理系统, 对员工的专业能力和技术水平要求较高。因此, 人力资源管理需要与科技创新和业务发展相结合, 提供持续的技能培训和职业发展机会。

1.1.3 岗位多样性

电力企业涉及发电、输电、配电和售电等各个环节, 存在不同类型的岗位和职能。因此, 人力资源管理需要根据不同岗位的需求, 制定相应的人才招聘、培训和绩效评估政策^[2]。

1.2 电力企业人力资源管理存在的问题

1.2.1 人才流失问题

由于电力企业技术要求较高, 部分高级技术人才流失严重。这可能是由于硬件设施数量多、待遇不够

吸引或者职业发展空间不够明确等原因导致的。

1.2.2 员工培训与发展不足

由于电力企业技术发展迅速, 现有员工技能需要适应新技术和工艺的更新换代。当前, 一些电力企业培训机制不完善, 无法满足员工的学习需求, 导致技能匹配度不高, 影响了生产效率。

1.2.3 绩效评估体系不科学

电力企业人力资源管理中, 绩效评估是激励员工表现和提高工作动力的重要手段。然而, 部分电力企业的绩效评估体系存在缺乏科学性和客观性的问题, 导致评估结果不公平, 影响了员工的积极性和团队合作。

1.2.4 人力资源管理信息化水平低

电力企业在人力资源管理中, 对信息系统的应用相对较弱, 这使得人力资源管理流程繁琐、效率低下, 并且无法进行数据分析和决策支持, 限制了企业人力资源管理的精细化和智能化水平。

2 基于全面人才画像的电力企业人力资源管理模型构建

2.1 全面调查员工信息, 构建基础数据库

电力企业人力资源管理需要全面了解员工的个人信息、工作经历、技能水平、绩效表现等, 以便为后续的人力资源决策提供数据支持。为了实现这一目标, 电力企业需要开展全面调查, 收集员工的各类信息, 并将其整理成基础数据库。

这一过程需要采取多种措施, 例如: 定期开展员工问卷调查、组织访谈、利用现有信息系统收集数据等。同时, 还需要确保数据的准确性和完整性, 避免因误差或遗漏而影响后续分析。通过这些措施的实施, 电力企业可以建立起一个包含各类员工信息的数据库,

为后续的人力资源管理提供依据^[3]。

2.2 制定员工分类标准和能力指标体系

基于全面的人才画像，电力企业应针对不同岗位的员工制定相应的分类标准和能力指标体系。这不仅有助于员工进行客观评价，也有利于企业进行有针对性的培训和管理。

在制定员工分类标准时，电力企业应根据岗位的性质和职责，设定相应的资格条件、工作经验、知识技能等方面的要求。这些标准应尽可能细化，以便为评价员工提供更加准确的依据。同时，这些标准应与企业的战略目标相匹配，以确保人力资源管理的有效性。

在制定能力指标体系时，电力企业应综合考虑员工的综合素质和工作表现，设定一系列可量化的指标，如沟通协调能力、解决问题能力、创新能力等。这些指标应尽可能全面，以便对员工的能力进行客观评价。同时，这些指标应与企业的战略目标相匹配，以确保人力资源管理的有效性。

2.3 引入人工智能和大数据技术

首先，需要建立一个全面的人才画像系统，包括员工的技能、经验、职业发展潜力等多个方面。通过收集和分析员工的各项数据，可以更好地了解员工的优势和不足，从而制定更加精准的人力资源策略。

其次，需要利用人工智能技术对人才画像数据进行处理和分析。人工智能可以通过机器学习和深度学习等技术，自动识别和分类数据中的模式和趋势，帮助企业更好地了解员工的技能和职业发展潜力。同时，人工智能还可以预测员工的未来发展趋势，为人力资源决策提供更加科学的数据支持。

再次，大数据技术也可以在人力资源管理中发挥重要作用。通过收集和分析企业内外的大量数据，可以更好地了解企业的运营状况和市场需求，从而制定更加精准的人力资源策略。例如，分析员工的绩效数据和职业发展数据，了解员工的职业发展路径和晋升机会，为人力资源决策提供更加全面的数据支持^[4]。

最后，将人工智能和大数据技术应用到实际的人力资源管理工作中。例如，可以利用人工智能技术自动化一些繁琐的人力资源管理工作，如员工招聘、绩效评估、培训计划等。同时，还可以利用大数据技术分析员工的职业发展需求和市场需求，为员工提供更加精准的职业发展建议和培训机会。

2.4 个性化发展规划和培训措施

基于全面人才画像的电力企业人力资源管理模型，

可以帮助企业更好地了解员工的能力和需求，进而制定个性化的发展规划和培训措施。

首先，制定个性化的发展规划成为企业实现人才战略的重要手段。全面人才画像能够提供员工的能力、兴趣、偏好等信息，为制定个性化发展规划提供有力支持。一方面，企业可以通过人才画像了解员工的职业理想和职业规划，了解他们的长期目标和短期计划。在此基础上，制定符合员工实际情况的发展规划，包括职业路径、职责范围、薪酬待遇等，从而激励员工的积极性和创造力，同时提高员工的归属感和忠诚度。另一方面，企业可以结合员工的能力和岗位要求，制定个性化的培训计划。通过全面人才画像，可以把握员工的专业技能、领导能力等方面的优势和不足，针对性地进行岗前培训和在职培训，提高员工的综合素质和工作能力。

其次，还可以为企业制定符合员工实际需要的培训方案，以满足个性化学习需求。企业可以根据员工的综合素质和职业特点，制定个性化的在线培训课程，如技能提升、行业知识、管理思维等方面的课程，并根据员工的学习进度和能力，提供个性化的学习方案。此外，为了增强培训效果和员工参与度，企业可以采用互动式培训方式，如在线交流、小组合作、案例讨论等，增强员工的学习体验和参与感。另外，企业还可以通过人才画像分析员工的学习偏好和学习风格，并根据不同员工的特点，制定个性化的培训计划。例如，某些员工偏向于视觉学习，而有些员工则更喜欢听力学习。针对不同的学习偏好和风格，企业可以提供多样化的学习材料和形式，以满足员工的个性化学习需求^[5]。

2.5 定期评估、调整和优化人力资源管理模型

在基于全面人才画像的电力企业人力资源管理模型中，定期评估、调整和优化是确保其有效运行的重要环节。通过定期评估，企业可以了解人力资源管理模型的实施效果，发现存在的问题和改进的空间，并及时进行调整和优化。例如，企业可以定期对员工进行绩效评估，通过考核指标和评估结果，了解员工在各项工作任务中的表现和成果，评估员工的能力和潜力。根据评估结果，企业可以及时发现人才短缺和潜力人才，为后续的岗位聘任和晋升提供依据。同时，对于绩效不理想的员工，可以提供相应的培训和支持，帮助其提升工作能力和表现。

此外，企业还可以通过定期的员工满意度调查或问卷调查，了解员工对人力资源管理模型的满意程度、

对工作环境和福利待遇的感受,以及对公司发展和文化的认同程度。通过收集员工的反馈意见和建议,企业可以针对性地改善和优化人力资源管理模型,提高员工的工作满意度和忠诚度。

最后,定期评估也可以通过对行业动态和市场需求的分析,来调整和优化人力资源管理模型。随着电力行业的发展,市场需求和技术要求也在不断变化,企业需要不断跟进和调整自己的人才战略。通过对行业趋势和市场需求的分析,企业可以及时调整招聘策略、培训课程和激励机制,以适应市场的变化和人才需求的变化。

3 案例研究:某电力企业的人力资源管理实践

3.1 公司背景和问题描述

某电力企业是一家国有大型能源企业,主要从事发电、输配电和电力销售等业务。随着能源行业的竞争加剧和市场形势的不断变化,该企业面临着人才供给不足、人才流失高、岗位错配等问题。为了有效应对这些挑战并提升人力资源管理水平,该企业决定基于全面人才画像进行人力资源管理模型的构建和优化。

3.2 组织架构调整和全面人才画像项目推进情况

为了更好地适应市场变化和提升管理效能,该企业进行了组织架构的调整。原先的部门划分为僵化,导致信息流通不畅、协同配合不足。公司将原先的传统的职能部门改为以业务流程为导向的部门,实现了跨部门的协同和沟通。同时,为了支持人力资源管理的全面改进,该企业启动了全面人才画像项目。

全面人才画像项目由人力资源部门负责推进,项目团队由人力资源专业人员和技术团队共同组成。团队收集了员工的基本信息、教育背景、工作经历等数据,并应用人才画像技术进行分析和建模。通过分析员工的能力素质、潜力发展、职业兴趣等方面,得出全面的人才画像,从而为人力资源管理提供依据。

在全面人才画像的基础上,该企业建立了一套科学的人才评估体系,并将之纳入绩效考核、薪酬福利等方面的决策中。企业通过定期的绩效评估和能力培养计划,发现并关注人才的发展需求和岗位匹配度,为员工的职业发展提供有针对性的支持和指导。

此外,该企业还借助技术手段,建立了一个人才信息平台,集中管理员工的档案和能力素质信息。通过该平台,员工可以随时了解自己的发展状况、学习机会和岗位需求,同时也方便企业对人才的管理和调配。

3.3 成果和效益评估

首先,人力资源管理的科学化和精细化显著提升。通过全面人才画像和评估体系的建立,企业能够更准确地了解员工的能力和潜力,为岗位聘任和晋升提供科学依据。同时,通过绩效评估和能力培养计划的有效实施,员工的个人发展和职业规划得到有效支持,减少了岗位错配和人才流失现象。

其次,组织结构的优化和调整促进了部门间的协同和沟通。原先僵化的职能部门改为以业务流程为导向的部门,打破了部门壁垒,提高了信息交流和团队合作的效率,这使得企业能够更加敏捷地应对市场变化,提高了整体运营效果。

最后,该企业建立的人才信息平台为企业人才管理提供了强有力的支撑。员工可以随时了解自己的发展情况和学习机会,更好地规划个人职业发展,并与企业保持紧密联系。同时,企业也能够更好地掌握人才信息,进行针对性的人才培养和岗位调配,提升整体的人力资源管理水平。

4 结语

综上所述,通过本论文的研究,明确了在电力企业中基于全面人才画像的人力资源管理对于提高组织效率和员工发展的重要性。全面人才画像模型的构建为企业提供了更全面、准确的员工信息,并能个性化地制定发展规划和培训措施。这样的管理模式在某电力企业的实践中也取得了显著成果。然而,也意识到该模型在实际应用中仍存在一些限制,并需要进一步完善和优化。未来,基于全面人才画像的人力资源管理将在电力行业中得到更广泛的应用,促进人才的有效培养和合理利用,推动企业持续发展。

参考文献:

- [1] 周权. 电力企业基于全面人才画像的员工管理探析与应用[J]. 现代企业, 2023(09):41-43.
- [2] 林品媛. 轮岗制培养全面人才[J]. 企业管理, 2022(05): 101-104.
- [3] 徐小光. 新时期电力企业人力资源薪酬管理研究[J]. 办公室业务, 2023(15):149-151.
- [4] 杨俐. 数字经济背景下电力企业人力资源管理创新探析[J]. 科技风, 2023(21):154-156.
- [5] 张晓燕. 大数据背景下人力资源管理的作用、限制与提升路径[J]. 北京财贸职业学院学报, 2022, 38(04):54-57.