

电力企业人力资源管理大数据及其应用分析

毛 宁

(国网山西省电力公司运城供电公司物资管理部, 山西 运城 044000)

摘 要 在电能领域高速发展的推动下, 市场竞争逐渐加剧, 电力企业需要高效运用大数据技术, 借助高效化、智能化的管理工具, 构建一个数字化的人力资源管理系统, 从而激发员工的工作热情, 推动电力企业的健康发展。因此, 本文首先阐述了大数据的定义及其应用价值, 然后对电力企业人力资源管理存在的问题进行分析, 并深入探讨了大数据技术在电力企业人力资源管理中的应用内容, 同时对其实践应用进行了深层次的探究, 旨在为相关工作人员提供参考。

关键词 大数据技术; 电力企业; 人力资源

中图分类号: F272.9

文献标志码: A

文章编号: 2097-3365(2024)08-0076-03

随着全球信息一体化的发展, 电力企业面临着海量数据的庞大体量、多样化的信息类目、高效的采集能力以及快速的更新速度等显著特性的挑战。因此, 电力企业应当将大数据技术巧妙地融入人力资源管理过程中, 以有效地解决上述诸多难题。在全面梳理员工工作信息的基础上, 电力企业能够更加高效地执行人员管理和布置工作, 这对于电力行业长远发展的人力保障起到了至关重要的作用。因此, 深入探究如何提升电力企业的人力资源管理效率和智能化水平, 已成为电力企业重点关注的话题。

1 大数据的定义及其应用价值

1.1 大数据的定义

在学术探究的范畴内, “大数据”通常是指那些体量巨大, 超出了常规数据库管理系统或数据处理软件所能处理范围的数据聚合体, 其核心属性涵盖了数据流动的快速性、数据种类的丰富多元以及数据获取的广阔性等^[1]。在专业术语中, 人们也将大数据视作“海量数据”。其大数据是指借助新兴的数据处理技术或者方法, 以更加敏捷和直观的手段来处理和分析海量的数据资产, 以实现更智能、更高效的决策辅助。

1.2 大数据在电力企业中的应用价值

随着现代化技术的发展趋势, 大数据是现代社

会中对数据进行一次重大变革, 理解数据、使用数据、依靠数据将是企业发展的新动能, 同时也是企业管理者急需具备的一种能力, 尤其是在人力资源管理领域中扮演着提升管理创新能力和增强运营效率的核心角色, 除了简单的数据保管与分析, 更在深层次上优化了电力企业的管理与运作架构^[2]。因此, 在人力资源

管理中, 管理者要充分认识和变革大数据技术, 让“大数据”的价值发挥到最大, 从而有效提升电力企业的人力资源管理效能。

首先, 借助深度数据处理与智慧型预测系统, 大数据技术赋予了电力行业更高的精确度去推断并调控电能需求, 并且更合理地分配资源, 进而显著增强能源的使用效率和财务收益。其次, 利用大数据技术于人事资源管理领域的运用, 赋予了电力企业在准确评估职工表现和拟定人力资源政策方面的新优势。企业通过对众多职员行为信息与业绩标准的深入分析, 能更加有力地洞察到人力资本的需求, 并规划出符合个体特点的培训与发展方案, 进而有效提高了员工的工作效率。最后, 大数据技术可以实时监控和分析用电设备的运行状况, 及时发现电网设备的维修、故障预报等方面潜在的安全隐患, 提高整个电网的可靠性和安全性^[3]。

2 电力企业人力资源管理中存在的问题

2.1 人力资源管理分配机制不健全

在实际经营过程中, 由于各种原因导致了电力企业内部资源配置的失衡。究其原因, 是由于缺乏有效的薪酬分配机制, 使职工的工作热情受到很大的影响。有些电力企业没有健全的晋升机制, 一般都是根据个人的资历、工作能力来决定其能否升职。比如, 在某一部门工作满一年且有大量工作经验的雇员, 可能会被提升到另一个部门。然而, 鉴于该员工长期从事一线岗位, 其可能缺乏必要的管理理论和技巧。这种情况既妨碍了其他管理层人才的升迁路径, 又导致了大量一线员工的快速流失。

2.2 缺乏完善的考核体系

有些电力企业的业绩评价体系过于宽泛, 缺乏可信的业绩评价体系, 因而很难对企业员工进行有效的考核。在考核中, 不对工作人员的工作流程和专业技能进行细致的考核, 这就导致了现实中的工资与付出不成正比, 实际的工资水平与预期的目标相差甚大, 大大降低了企业员工的工作积极性。此外, 部分员工甚至出现了“均摊”的思想, 使考核过程流于形式, 难以最大程度地发挥考评制度的作用^[4]。

2.3 人力资源管理机制不健全

在市场经济的发展过程中, 企业内部已经形成了比较公正的竞争体系, 而人才作为企业最重要的、最有价值的资源, 始终受到公司管理层的青睐。但是, 在电力领域中, 由于工作岗位较为固定, 且竞争不如其他行业激烈, 企业常常忽略了对职工培训、工资及福利等方面的关注, 这使得人力资源管理机制显现出漏洞, 未能有效地调动员工的积极性。

3 大数据在电力企业人力资源管理中的应用内容

3.1 人员基础数据

人力资源的基础数据构成了人力资源管理的关键, 也为企业领导层掌握员工资源的基础状况提供了主要途径。员工的基础档案归纳了企业全体职员个人信息, 包括个体的性别差异、年纪大小、专业能力、职位等级、职业经验等方面。对于电力行业而言, 上述数据可以全方位地展现个人的基本资料, 管理层能够深入掌握员工的基础状况与工作技能, 进而有效执行管理职能^[5]。利用大数据技术, 通过设立专门的数据平台及数据库, 可以对员工的详细信息实现集中归纳, 并在系统内与相应人员进行对接。

3.2 专业能力数据

在电力行业的常规运营中, 无论是进行电缆线路的维修与保养, 还是使用智能化的电力系统和设备, 均须由具备专业技能和实战经验的技术专家来负责。员工的专业技能可以从参与项目的成果、设备的维护状况等数字信息中得以体现, 职业操守可以从技术评估、职务晋升和参加比赛等不同途径呈现出来。大数据技术能够依据员工不同的能力指标, 集合多维度的数据资源, 打造定制化的员工档案, 从而不断提升员工的专业技能和职业素养。

3.3 绩效考核数据

业绩评估体系主要涵盖基础业务成果、奖励性指数与处罚性指数这三个方面, 通常依据员工的职业绩效来实施定量或加权评定^[6]。在处理统计分析领域的

数据时, 大数据技术可以高效导入各类数据汇总, 对众多考核指标进行一站式监管, 确保以更综合和中立的数据为依据, 执行人员管理职责, 从而对员工的真实水平进行更准确的评估。

3.4 潜力数据

在人事管理这一范畴内, 培育人才乃关键所系, 意味着电力行业需采纳实际有成效的策略挖掘职员们的潜力, 以便提升他们的工作效率和品质, 从而促进电力行业的全面发展。在此流程中, 电力企业必须对员工的潜力数据加以分析与运用, 包括技能提升的频繁程度、薪资增长的幅度、工作效能的水平等, 以此来衡量员工的成长潜质, 并协助个人构建更为科学合理的职业发展蓝图。

3.5 企业环境数据

电力企业需要重视宏观调控政策、团队技术素质和基建水准三方面因素, 因为这些因素对于企业的人力资源管理有显著影响。从企业环境数据的角度来看, 经济效益与员工的薪酬水平、业绩表现密切相关, 而宏观政策也会对企业的经营发展模式产生重要影响。依托大数据技术, 电力行业可以将错综复杂的信息数据进行整合与解析, 为高层管理与决策提供精准的人力资源优化建议。

4 大数据在电力企业人力资源管理中的实际应用

4.1 利用大数据进行人力资源规划

在电能行业变革与发展的宏观环境中, 必须以经济效益的增长为依据, 对不同部门和专业的用人需求进行预判, 为电力企业构建一个稳固的人力资源保障体系。针对新技术与新装备的引进, 电力网络的架构实施了精进改良, 通过统计特性分析、回归分析以及数据挖掘技术等, 对企业人员结构进行了详尽的梳理, 并据此制定了客观精确的人才配置方案。基于企业发展蓝图与人力配置的目标要旨, 综合分析现有人力的数量、素质及组成结构, 对各个职位空缺的人才需求进行前瞻性预判, 如哪些职务需依托企业内部培养进行完善, 哪些职位须要借助招募新员工和员工内部流动来实现需求填补^[7]。例如, 在电力企业的人力资源管理系统中, 人力资源计划是一个非常重要的组成部分, 它包括需求分析、技能匹配、现状评估以及离职风险控制等。各个子模块既要相互独立运行, 又要与企业的招聘选拔机制、员工培训管理流程、绩效考核制度、薪酬福利制度、企业文化建设等密切联系起来, 才能保证信息的共享和资源的高效流转。另外, 要使大数据在人力资源管理中的作用最大化, 必须要做到各模块间的无缝对接与信息共享。采取这一整合且系

统性强的手段，能够让大数据为企业带来综合的员工资源分析，助力制定更准确、高效的管理决策，既能提升员工资源的管理水平，又能增强企业战略的前瞻能力，从而推动了电力企业的可持续发展。

4.2 利用大数据加强人才选聘与培养

通过校园招聘、内部竞争、组织选拔和内部调任四种方式来补充和优化企业的人力资源管理。在人力资源招募流程当中，可依托大数据技术集合所需人才的各项信息，深入掌握应聘者的全貌，如年纪、教育背景、学科专长、职场履历、获奖与惩罚记录、社会参与程度、技能水平以及职业资质等，并利用大数据手段对这些数据进行深度解析，实现与求职者信息的多维整合，以此精准甄选出合适岗位的优秀人才。这样不但能够减少招聘成本，还能显著提升选拔人员的品质与效率。就拿人才考核来说，通过人才测评，可以让人与岗位之间的匹配度更高，利用人才的力量来推动企业的健康发展。以往，对于人才的鉴别成本较高，但随着大数据技术的运用，这一开支显著减少。根据这些评价结果，企业可以对不同群体的人才实施定制化的培养，大幅度地提高了职员与岗位的适配性，从而优化了企业内部的人才梯队建设。

4.3 完善电力企业的薪酬绩效管理

在人力资源管理领域，构建薪酬绩效管理体系是关键职责之一，与企业的生产率息息相关，能显著提升员工的工作热情。传统的绩效评估主要是基于主观的评估，比如根据考勤、工作态度等一些结构化的基本数据，以及一些非结构化的数据如任务完成率、工作完成质量等，很难对员工对企业的贡献进行客观、全面的评估^[8]。针对这一现状，采用大数据、智能系统等手段，深度挖掘企业人力资源管理数据，并对传统薪酬与绩效评价指标体系的作用进行优化。在考核系统中引入定量指标，如工作完成质量、完成度等，能大大提高考核的客观性、精确性。与此同时，通过大数据平台的分享，员工能够对企业薪酬和业绩考核的制度和措施有一个深入的认识，大大提高了他们对企业的忠诚度。比如，人力资源部门可以通过大数据来建立一个量化的业绩评价系统，并将相关的数据输入这个系统中，这样可以增强评价的公平性和客观性，将机会主义、个人主义等主观因素尽可能地降低，让员工对企业的贡献能够直观地体现出来，这样才能更好地体现出员工的工作状况，为差别化的工资分配提供一个公正合理的基础。此外，利用大数据技术对评估指标进行量化处理，能够减少企业组织架构中的重叠与冗余，使各岗位、各部门的职能更加科学合理，进而提升企业运作效率。

4.4 利用大数据优化组织机构和用工管理

在大数据的背景下，在企业的招聘过程中，员工和企业必须要有明确的职责和义务，建立更加人性化的劳资关系，从员工的工作积极性、态度和价值观等多个层面上达成一致，让员工能够进行自主的管理，加强员工对企业的归属感。基于大数据技术，构建了电力企业人力资源管理的大数据模型，实现了对员工的能力、技能等级的划分。通过这种分级机制，企业可以对员工的发展潜力进行系统性评估，并基于此科学地制定个性化的培养策略。同时，采用大数据技术可以有效地建立人才储备体系，以确保企业内部人才结构的合理性。一方面增强了企业对现有员工的运用效能，另一方面能够对接下来的人力资源需求做出更精确的安排，进而为企业的稳定发展奠定坚实的基础。

5 结束语

在大数据时代背景下，面对日益激烈的市场竞争，传统的人力资源管理体系已经不能适应自身的生存和发展需要，电力企业必须主动应用大数据技术，通过深入分析大数据的定义及其应用价值，针对现阶段电力企业人力资源管理中存在的问题，包括人力资源管理分配机制不健全、人力资源管理机制不健全和缺乏完善考核体系等，探讨大数据在电力企业人力资源管理中的应用内容，在此基础上，将上述研究成果与海量数据进行有效融合，在人力资源规划、人才选拔与培训、薪酬绩效管理等各个环节中进行应用，以期为我国电力企业的人力资源管理提供全面、准确的动态数据，为电力企业的可持续发展提供强大的动力。

参考文献：

- [1] 朱涛. 大数据技术在电力企业人力资源管理中的运用[J]. 现代企业文化, 2022(29):130-132.
- [2] 赵江. 电力企业如何在人力资源管理中应用大数据[J]. 四川劳动保障, 2023(11):17.
- [3] 赵新宇. 基于大数据的电力企业人力资源管理研究[J]. 文渊(高中版), 2021(02):1933.
- [4] 唐迪. 大数据技术在电力企业人力资源管理中的应用[J]. 中国信息化, 2022(07):84-85.
- [5] 黄小蕾. 大数据在电力企业人力资源管理中的应用分析[J]. 广西电业, 2023(11):12-15.
- [6] 于超, 袁琳. 大数据技术在电力企业人力资源管理中的运用探索[J]. 空中美语, 2021(12):3743-3744.
- [7] 许博. 电力企业人力资源管理大数据及其应用分析[J]. 技术与市场, 2020, 27(02):201-202.
- [8] 潘雯. 电力企业人力资源管理大数据及其应用分析[J]. 消费导刊, 2020(06):255.