文章类型：论文|刊号（ISSN）：2529-7821 /（中图刊号）：868GL002

新时期背景下水利水电企业人力资源管理策略的优化研究

周茜
水利水电第十二工程局有限公司
DOI:10.12238/hwr.v9i8.6547

[摘　要] 新时期,水利水电行业开始聚焦数字化转型、绿色发展等新型发展模式,这对水利水电企业内部的人力资源管理有了相对更高的要求。为此文章先是对新时期背景下水利水电企业人力资源管理策略存在的不足做出分析,然后分别从打造“绿色+智能”人才矩阵、推进HR数字化转型以及优化激励机制等多个方面提出针对性的优化路径,以此进一步提高人力资源管理水平,从而助推水利水电企业在新时期不断向好发展。
[关键词] 新时期；人才矩阵；水利水电企业；数字化转型；人力资源管理
中图分类号：F062.1　文献标识码：A

Research on the Optimization of Human Resource Management Strategies in Water Conservancy and Hydropower Enterprises under the Background of the New Era

Qian Zhou
Water Resources and Hydropower Twelfth Engineering Bureau Co., Ltd

[Abstract] In the new era, the water conservancy and hydropower industry has begun to focus on new development models such as digital transformation and green development, which have relatively higher requirements for human resource management within water conservancy and hydropower enterprises. The article first analyzes the shortcomings of human resource management strategies in water conservancy and hydropower enterprises under the background of the new era, and then proposes targeted optimization paths from multiple aspects such as building a "green+intelligent" talent matrix, promoting HR digital transformation, and optimizing incentive mechanisms, in order to further improve the level of human resource management and promote the continuous development of water conservancy and hydropower enterprises in the new era.
[Key words] New Era; Talent matrix; Water conservancy and hydropower enterprises; Digital transformation; Human Resource Management

前言

新时期背景下,人力资源是水利水电企业稳定运行以及改革转型的核心要素,其整体管理水平的高低能够对企业的技术迭代、运营模式创新等产生决定性影响。但是现阶段大部分水利水电企业的人力资源管理策略依然存在一定不足,包括存在人才供给与战略需求脱节以及管理手段滞后等,无法支撑企业快速完成转型发展。因此,有必要对新时期背景下水利水电企业人力资源管理策略的优化做出深入研究,从而为水利水电企业实现高质量健康发展进行助力。

1 新时期水利水电企业人力资源管理策略存在的不足

1.1人才结构与企业战略需求脱节

新时期背景下,水利水电行业开始向着“环保+智能运维+清洁能源开发”方向进行转型发展,这使得人才需求与传统人才需求存在较大差异（如表1）。但目前来看企业人才结构并没有同步做出调整,传统人才实际占比过高,了解和能够灵活运用智能监测、数字孪生或者是生态修复等高新技术手段的复合型人才严重欠缺。此外,还存在高端领军人才匮乏以及青年人才成长缓慢等不足,35岁以下项目技术负责人整体占比未能超过20%,人才梯队极有可能面临断层风险,这使得企业新兴业务拓展将会受到不利影响[1]。

表1 水利水电企业传统人才需求与新时期人才需求对比概况表

序号	维度	传统人才需求	新时期人才需求
1	技能	需要土木工程以及水利工程等传统技术	必须掌握智能监测、数字孪生以及生态修复等高新技术
2	人才层次	主要以中基层技术人才为主	迫切需要国际领军专家以及跨区域项目管理人才等
3	梯队情况	青年人才晋升速度缓慢	强调35岁以下人才担任项目技术负责人

文章类型：论文|刊号（ISSN）：2529-7821 /（中图刊号）：868GL002

1.2数字化管理能力薄弱

新时期背景下,水利水电企业人力资源管理工作同样存在数字化转型滞后问题,导致管理效率以及精准度无法提升。比如大部分企业主要依靠Excel软件以及纸质档案开展人力资源数据信息的管理工作；打造的人力资源信息系统整体功能较为单一,通常只可以处理考勤以及薪酬核算等一些基础工作,不具备人才盘点或者是离职预警等智能模块。数字化管理工具的缺失,也导致数据应用深度不足,并没有打造分析模型,无法准确识别高潜力人才、无法量化培训价值,也无法预判人才流失风险等,这使得很多决策明显滞后于战略需求[2]。

1.3激励机制单一固化

现阶段水利水电企业人力资源管理活动中的激励机制普遍存在“重短期轻长期”以及“重统一轻差异”等问题,无法有效激发人才工作积极性。比如薪酬结构中当中固定工资实际占比达到了70%以上；对于绩效奖金通常主要与短期目标挂钩,严重欠缺对技术创新等一些长期价值创造的激励措施,例如:某水利水电企业技术骨干研发的专利给企业带来了长期收益,但是该骨干人才只获取到一次性奖金,导致后期创新动力不足。除此之外,该企业未能实施差异化激励措施,导致管理干部以及技术专家等不同人才的激励同质化,并且未能匹配人才的差异化需求,导致核心技术人员实际年流失率超过12%[3]。

2 新时期背景下水利水电企业人力资源管理策略的优化

2.1打造“绿色+智能”人才矩阵

新时期为了应对人才结构与战略之间脱节的问题,水利水电企业应该聚焦“绿色发展”以及“数字化转型”,打造出“绿色+智能”人才矩阵。具体做法如下：

2.1.1应该精准引入高端领军人才。水利水电企业应该从抽水蓄能、生态水利以及数字孪生等一些重点领域着手,推行“项目引才”以及“柔性引才”机制,以此精准引入更多高端领军人才。例如：三峡集团为深入推进智慧电站建设工作,主动与清华大学以及河海大学等进行合作,共同打造出“数字水利联合实验室”,借此针对性地引进人工智能以及水利工程两者交叉领域的高质量教授团队。在此基础上借助“技术入股+项目分红”激励机制完成长期绑定,并且配套打造“领军人才负责制”,给予其技术决策、团队组建以及经费使用等多个方面的高度自主权,从而使得高端技术人才缺口得到有效填补,进一步加速了核心技术突破,助力企业快速完成转型发展。

2.1.2培养青年技术骨干。水利水电企业可以推行“青蓝工程”,专门为35岁以下青年人才精准匹配“双导师”,其中技术导师主要由资深专家担任,负责为人才传授各种实操经验;对于管理导师主要由部门负责人担任,负责指导人才做好职业规划,并传授管理经验。例如：中国电建某分局通过双导师制度为内部青年人才打造了“3年成长路线图”,由此明确了人才每年应该掌握技术和知识,再借助“完成项目+考取认证+绩效达标”这种三维考核机制,对其成长情况进行评估。针对达标的人才可以优先参与海外项目或者是一些重点工程,该举措促使青年技术负责人实际占比从以往的20%有效提升至35%。

2.1.3革新人才配置机制。水利水电企业可以打造“人才池”动态管理系统,用来实时动态监测每一个业务板块方面的人才供需数据。然后借助内部轮岗或者是跨项目调配等实现人才的高效流动,比如可以将传统水利工程的一系列富余人才调配至抽水蓄能以及光伏水利等各种新兴业务,同时提供专项培训补贴等用来支持其快速转型。例如：某省级水利集团借助这种方式,促使新兴业务人才缺口从以往的40%有效降至15%,使得人才利用效率得到显著提高,并且缓解了人才供需错配问题[4]。

2.2推进HR数字化转型

为进一步提高人力资源管理效率以及精准度,水利水电企业应该深入推进HR数字化转型,借助打造一体化平台以及数据分析体系等措施,达到“经验驱动管理”跃升为“数据驱动决策”的目标。具体做法如下：

2.2.1打造一体化人力资源管理平台。借助该平台有效整合人事信息、薪酬绩效以及培训教育等所有模块的数据信息,打破数据孤岛达到实时共享的目标。对于平台还应该嵌入AI智能算法,借此分析人才的项目贡献、学习能力以及协作能力等多个维度,从而智能化识别高潜力人才特征。此外,平台应嵌入离职风险模型,聚焦薪酬竞争力、晋升速度以及工作满意度等一系列关键指标,针对人才离职风险做出精确评估,从而提前预警,及时干预,避免出现核心人才流失问题。还应该开发劳动力分析看板,借此实时动态地呈现每一个部门当前人效比以及人工成本占比等重点数据信息。例如：长江电力打造的“智慧人力平台”,能够为人力资源部门处理各类数据信息的时间有效压缩60%,实际人才盘点效率提高大约50%,从而为管理决策的制定提供了及时可靠的数据支撑。

2.2.2打造人力资源数据分析体系。水利水电企业应该打造“战略-人才-数据”联动模型,以此将企业战略目标合理地拆解成能够进行量化的人才指标体系。比如可以将“抽水蓄能电站建设”这一目标拆解成“储能技术人才具体数量”以及“智能运维人员实际持证率”等相关指标；可以将“绿色工程认证”目标拆解成“生态水利技术培训教育工作整体覆盖率”以及“环保项目实际参与人次”等指标。再借助定期追踪这些指标的实际达成情况,针对性地对人才策略做出动态调整。例如：某水电开发公司借助数据深入挖掘分析发现“培训时长”和“项目成本节约率”两者之间的相关系数达到了0.7,结合这一分析结果重点优化培训内容,最终获取到年度项目成本下降超过8%的效果,充分体现出数据驱动人力资源管理决策的重要价值[5]。

2.3优化激励机制

新时期背景下,为了充分激发人才价值、增强创造动力,水利水电企业应该重构激励体系,借助优化薪酬结构、推行差异化激励措施等,达到短期与长期,以及物质与精神激励相结合的目标。具体做法如下：

2.3.1优化薪酬结构。水利水电企业可以将固定工资占比调

文章类型：论文|刊号（ISSN）：2529-7821 /（中图刊号）：868GL002

整为50%-60%之间，然后将绩效奖金以及项目分红占比进行提高。比如针对技术研发岗位，可以实施“基础工资+项目奖金+专利分红”这一复合薪酬模式，切实将技术成果获取收益大约10%-20%用来奖励研发个人或者是团队。例如某水利设计企业便为“节水灌溉智能控制系统”这一项目的研发团队奖励了超过200万元的专利分红，这使得团队全员创新热情大幅度提升，后续又连续研发出3项核心技术，从而为企业创造了更多价值。

2.3.2推行差异化激励机制。水利水电企业应该将激励机制与人才需求进行精准对接，比如针对管理干部，应该将战略落地以及团队建设充当核心考核关键指标，然后实施股权激励、任期考核奖金等一系列长效性激励方式；针对青年技术骨干可以为其打造快速晋升通道，并且为其提供专项培训基金以及住房补贴等，以此助力其职业加速成长；针对资深专家可以创设“技术顾问”以及“首席工程师”等一系列荣誉岗位，并且给予技术决策权以及人才培养责任等，同时配套发放高额津贴。例如：中国电建某海外公司为了更好地留住以及发掘国际项目人才，打造出专项“海外津贴+项目利润分成+子女教育补贴”这一复合形式的激励包，从而有效稳定了人才队伍，使得海外公司核心人才实际流失率从 以往的15%直接下降至不足5%。

2.3.3可以推行容错激励机制，以此鼓励支持大胆创新。水利水电企业可以在技术创新以及管理改革等领域推行“免责”标准，比如针对由于非主观因素造成的创新探索失败不进行追责，并且可以保留部分激励措施等。例如：某抽水蓄能企业便打造出“创新风险基金”，该企业的创新研发团队，即便负责的研发项目未能取得预期效果，但是仍然可以发放至少50%的基础奖金，从而消除了人才开展创新活动的后顾之忧，大幅度增强了创新动力。也正是因为该机制的实施，该企业实现了“机组状态预警系统”等一系列关键技术的重大突破，不但为企业技术升级提供了强劲推动力，也让人才感受到了自身努力付出受到企业的认可与尊重，增强了团队凝聚力[6]。

3 结语

综上所述，新时期背景下通过做好水利水电企业人力资源管理策略的优化工作，可以提高企业人力资源管理水平，实现人力资源的科学配置、促进人才综合素质与专业能力不断增强，也能够激发人才创新积极性和主动性、更好地留住人才，挖掘人才潜力等，这对企业实现绿色化、数字化转型大有助益。因此，水利水电企业应进一步加大对新时期背景下水利水电企业人力资源管理策略优化路径的研究力度，切实结合企业实际情况，思考和探索优化方法与措施，从而推动企业自身真正地达到高质量健康发展的目标。

[参考文献]

[1]周晶晶,刘三虎.人力资源量化管理在水利水电工程企业中的应用[J].现代企业文化,2024(6):128-130.

[2]卫薇,李青青.以市场需求为导向的水电监理企业人力资源管理[J].大众投资指南,2022(32):40-42.

[3]郭致成.水利水电企业员工激励机制优化策略探讨[J].企业改革与管理,2024(15):91-93.

[4]龙晓丽,牟勇,常瑞云.企业人力资源培训管理体系存在的问题及完善措施探讨[J].企业改革与管理,2023(23):97-98.

[5]陈玥.大数据时代下企业人力资源管理模式思考[J].四川建筑,2022,42(6):291-293.

[6]程文静,张师棋.水利水电企业多元化用工模式的探索与实践[J].乡镇企业导报,2023(5):208-210.

作者简介：

周茜(1997--),女,汉族,浙江金华人,本科,助理工程师,研究方向：新时期背景下水利水电企业人力资源管理策略的优化研究。