

# 高绩效人力资源管理实践对员工满意度的影响

董丽丽

国网新源集团有限公司丰满培训中心, 吉林 吉林 132013

**摘要：** 本研究深入探讨了高绩效人力资源管理实践对抽水蓄能电站员工满意度的影响及其相互作用机制。研究指出, 在新能源快速发展的背景下, 抽水蓄能电站的人力资源管理面临新的挑战, 高绩效人力资源管理实践通过激励、组织支持、工作投入和职业成长等多维度对员工满意度产生正向影响。同时, 员工满意度对人力资源管理实践具有反哺作用, 二者之间形成动态平衡, 共同推动电站的稳定运行和效率提升。研究结果为电力企业实施有效的人力资源管理策略, 提升员工满意度, 进而促进企业可持续发展提供了理论依据和实践指导。

**关键词：** 高绩效人力资源管理; 员工满意度; 影响因素; 组织承诺; 工作满意度

## The Impact of High-Performance Human Resource Management Practices on Employee Satisfaction

Dong Lili

Fengman Training Center, State Grid Xinyuan Group Co., Ltd. Jilin, Jilin 132013

**Abstract:** This study deeply explores the impact of high-performance human resource management practices on employee satisfaction in pumped storage power stations and their interaction mechanisms. The research points out that in the context of rapid development of new energy, human resource management in pumped storage power stations faces new challenges. High-performance human resource management practices positively impact employee satisfaction through multiple dimensions such as motivation, organizational support, job involvement, and career growth. Simultaneously, employee satisfaction has a feedback effect on human resource management practices, forming a dynamic balance between the two, which jointly promotes the stable operation and efficiency improvement of the power station. The research results provide a theoretical basis and practical guidance for power enterprises to implement effective human resource management strategies, improve employee satisfaction, and promote sustainable development.

**Keywords:** high-performance human resource management; employee satisfaction; influencing factors; organizational commitment; job satisfaction

### 引言

在当今竞争激烈的商业环境中, 企业的人力资源管理实践已成为提升组织绩效和员工满意度的重要手段。高绩效人力资源管理实践, 作为一种旨在优化员工潜能、增强组织竞争力的管理策略, 其重要性日益凸显。近年来, 众多学者对人力资源管理实践与员工满意度之间的关系进行了深入研究。例如, 研究指出, 有效的招聘选拔、培训开发、绩效管理和薪酬福利等人力资源管理实践对员工的工作满意度具有显著的正向影响。此外, 高绩效工作系统中的授权和培训被证明可以提高员工满意度, 减少工作中的退缩行为。然而, 也有研究提出了不同的观点, 如团队合作在某些情况下可能会降低员工满意度。

### 一、抽水蓄能电站人力资源管理概述

在探讨电力行业人力资源管理的现代化进程中, 抽水蓄能电站作为我国能源结构调整和电力系统优化的重要支撑, 其人力资源管理的科学性与合理性显得尤为关键。以下内容将首先概述抽水蓄能电站的基本情况, 进而分析当前抽水蓄能电站人力资源管理的现状, 以期为行业内的专业人才队伍建设提供参考。

#### (一) 抽水蓄能电站简介

抽水蓄能电站是利用电力负荷低谷时的电能, 通过水泵将低处的水抽到高处蓄水池, 在电力高峰期释放蓄水来发电的一种电站。这种电站具有调峰填谷、提高电网运行效率和安全稳定性等功能, 对于促进新能源发展和实现碳达峰、碳中和目标具有重要意义。

#### (二) 抽水蓄能电站人力资源管理现状

人力资源管理工作对于抽水蓄能电站的持久良好发展有着突

出的作用，在人力资源管理工作中应用激励措施，对提升人力资源管理工作的作用能起到良好的促进。使用设计完善、指标合理的激励措施，能有效提升抽水蓄能电站员工的积极性与工作热情，更出色、高效地完成工作任务。完善而出色的激励措施在照顾到抽水蓄能电站员工的个人发展需求的同时，也在力图实现抽水蓄能电站的企业效率、社会责任的更大化<sup>[1]</sup>。

抽水蓄能电站作为一种高效、清洁的能源存储和调节方式，其运营效率和服务质量直接关系到整个电力系统的稳定性和可靠性。而人力资源作为电站运营的核心要素，其管理水平的高低直接影响到电站的生产效率、技术创新能力以及应对市场变化的能力。在新能源快速发展的背景下，抽水蓄能电站的人力资源管理面临着新的挑战和机遇。

一方面，人力资源管理需要紧跟行业发展趋势，优化人才结构，吸引和培养一批具有创新精神和专业技能的高素质人才，以满足电站技术创新和运营管理的需求<sup>[2]</sup>。另一方面，人力资源管理部门还需不断完善激励机制，提升员工的工作积极性与满意度，确保电站能够在激烈的市场竞争中保持优势。因此，在这一背景下，人力资源管理的重要性愈发凸显，成为抽水蓄能电站实现可持续发展的关键所在。

## 二、抽水蓄能电站高绩效人力资源管理实践分析

在探讨抽水蓄能电站高绩效人力资源管理实践的过程中，本文旨在深入分析电站人力资源需求，探讨人力资源战略与电站发展目标的紧密结合，以及高绩效人力资源管理实践与员工满意度之间的关联。

### （一）电站人力资源需求分析

在新能源迅猛发展的浪潮中，抽水蓄能电站作为重要的电力调节和储能设施，其人力资源需求呈现出独特的特点：

1. 随着电站技术的不断进步和运营管理的复杂性增加，对专业技术人才的需求日益旺盛。这些人才不仅需要具备电力系统的专业知识，还需要对抽水蓄能技术有深入的理解和操作能力。
2. 电站的持续发展需要一支稳定的运营维护团队，他们负责日常的设备监控、维护和故障处理，确保电站安全高效运行<sup>[3]</sup>。
3. 随着市场竞争的加剧，电站对市场营销、项目管理等复合型人才的需求也在不断上升。因此，人力资源管理部门需要精准分析电站的短期和长期人才需求，制定出合理的人才引进和培养计划。

### （二）人力资源战略与电站发展目标的结合

抽水蓄能电站的人力资源战略与其发展目标紧密相连，旨在推动电站的持续稳定发展。人力资源管理部门需将电站的宏观愿景细化为具体的人力资源目标，并制定出切实可行的行动计划。在这一过程中，部门将深入进行人才盘点，精准定位关键岗位和核心人才，确保这些人才能够支撑电站的核心业务<sup>[4]</sup>。通过建立能力模型和规划职业发展路径，人力资源部门将培养一支能够适应电站技术创新和市场拓展需求的高素质人才队伍。

此外，人力资源战略的实施还需注重电站的文化塑造。通过培育一种积极向上的企业文化，人力资源管理部门旨在提升员工

的内在动力和团队精神。这种文化氛围能够有效增强员工的归属感和认同感，促进员工将个人职业发展与电站的长远目标紧密结合<sup>[5]</sup>。在这样的文化引领下，团队的凝聚力和执行力将得到显著提升，为电站的长期发展提供坚实的组织保障。

### （三）高绩效人力资源管理实践与员工满意度的关系

高绩效人力资源管理实践涵盖了选人、育人、用人、留人等环节，旨在通过一系列科学、系统的方法，激发员工潜能，提升组织效能。在抽水蓄能电站这一特定行业中，这种实践具有以下特点：一是注重员工专业技能和综合素质的培养，以适应电力行业的技术更新和业务发展需求；二是强化员工激励机制，使员工在实现个人价值的同时，为企业创造更大价值；三是构建和谐劳动关系，保障员工合法权益，提升员工满意度。

在抽水蓄能电站，这种关联主要体现在以下几个方面：高绩效人力资源管理实践在提升员工工作技能与业务水平方面发挥着关键作用，进而使员工在实际工作中体验到成就感，这是提高其满意度的首要途径<sup>[6]</sup>。继而，通过实施公平且透明的绩效考核体系以及有效的激励机制，员工能够深切感受到企业的关怀与尊重，这无疑进一步提升了他们的满意度。此外，高绩效人力资源管理实践还着重于员工的个人成长与职业发展规划，为员工开辟了晋升与发展的广阔空间，从而增强了员工对企业的归属感，并显著提高了他们的忠诚度。

## 三、高绩效人力资源管理实践对员工满意度的影响机制

在电力企业尤其是抽水蓄能电站的运营环境中，高绩效人力资源管理实践对员工满意度的影响机制是一个多层次、多维度的过程。以下是对这一影响机制各关键要素的深入探讨。

### （一）激励与员工满意度的关系

高绩效人力资源管理实践通过设计合理的激励体系，如绩效奖金、晋升机会和职业发展路径，有效地提升了员工的工作积极性<sup>[7]</sup>。在电力企业中，这种激励机制的建立不仅促进了员工对个人目标的追求，而且通过与组织目标的一致性，增强了员工对工作的认同感和满意度。在这种机制下，员工更有可能将个人发展与企业的长远发展紧密结合，从而在实现个人职业成就的同时，为电力企业的稳定运行和效率提升做出贡献。

### （二）组织支持感与员工满意度的关系

在这种充满支持感的工作氛围中，员工更有可能体会到工作带来的安全感，这种感觉是提高工作满意度的关键因素。电力企业进一步通过实施高效的沟通策略，确保信息的透明度和及时性，建立公正无私的决策流程，以及推出一系列旨在帮助员工实现工作与生活平衡的支持措施，这些举措共同强化了员工的组织支持感<sup>[8]</sup>。这种支持感的增强，不仅提升了员工的整体满意度，而且有助于激发员工的工作热情和创新力，从而为电力企业的稳定运营和持续发展提供了坚实的人力资源保障。

### （三）工作投入与员工满意度的关系

在这一过程中，通过合理授权和明确责任，员工得以在抽水

蓄能电站这一技术密集型行业中发挥其专业素养和创新能力。抽水蓄能电站的安全运行和效率提升，离不开员工的辛勤付出和高度投入。当员工感受到自己的努力得到企业的充分认可，并且在实际工作中能够对电站的运行效果产生积极影响时，他们的工作满意度将得到显著提升。这种满意度不仅源于个人价值的实现，更在于对企业发展贡献的自豪感和归属感，从而进一步推动员工在专业技术领域的深耕细作，为电站的持续稳定发展提供有力保障。

#### （四）职业成长与员工满意度的关系

在电力行业中，尤其是抽水蓄能电站这一领域，企业通过职业发展路径和系统性的学习机会，为员工搭建了一个持续成长和提升的平台。这样的管理实践不仅满足了员工对于个人职业成长和技能提升的内在需求，而且通过不断提高员工的专业技能和知识储备，有效地增强了企业的核心竞争力<sup>[9]</sup>。在这种员工与企业相互促进、共同成长的关系中，员工对职业发展的满意度成为衡量其整体工作满意度的一个重要维度，它不仅反映了员工对企业的认同感和忠诚度，更是影响整个电力企业稳定运营和持续发展潜力的重要因素。

### 四、高绩效人力资源管理实践与员工满意度的相互作用

在电力企业，尤其是抽水蓄能电站的运营管理中，高绩效人力资源管理实践与员工满意度之间的相互作用是一个双向且动态的过程。以下是对这一相互作用机制的深入探讨。

#### （一）高绩效人力资源管理实践对员工满意度的正向影响

高绩效人力资源管理实践通过优化工作流程、提升工作效率，为员工创造了更加有利于个人成长和职业发展的环境。在这一环境中，员工能够更加明确地看到自己的努力与组织目标之间的联系，从而增强了工作意义感和归属感。同时，这些实践还促进了员工与组织之间的社会交换，加强了员工对组织的承诺和信任，进而提升了员工的整体满意度。

此外，高绩效人力资源管理实践在提升员工满意度的同时，也考虑到了文化情境和行业差异的影响。在不同文化和行业背景下，通过调整管理策略，使得人力资源管理实践更加贴合员工的实际需求，从而有效提升了员工满意度<sup>[10]</sup>。总之，高绩效人力资源管理实践在促进员工满意度的同时，也为组织的长期发展和竞

争力的提升奠定了坚实的基础。

#### （二）员工满意度对高绩效人力资源管理实践的反哺作用

当员工在组织中感受到较高的满意度时，他们会表现出更强的组织承诺和工作投入，这种积极的情感状态和态度倾向会反过来强化人力资源管理实践的效果。具体而言，员工更倾向于主动参与培训和发展活动，从而提升个人技能和职业素养，这与高绩效人力资源管理实践中的人才培养目标相契合。

此外，员工满意度的高涨有助于构建积极的组织文化，这种文化氛围能够促进员工之间的合作与知识分享，进而提高团队的整体绩效。员工更可能对组织的规章制度和领导决策给予支持，这种正面的反馈机制有助于人力资源管理实践的有效实施和持续改进。同时，员工的高满意度还能降低员工流失率，保持组织人才的稳定性，这对于高绩效人力资源管理实践的长远发展至关重要。

在心理层面上，员工往往具有较高的自我效能感和心理授权感，这使得他们在面对工作挑战时能够更加自信和从容，从而更容易实现高绩效工作系统的预期目标。

#### （三）高绩效人力资源管理实践与员工满意度的动态平衡

通过精准招聘、全面培训、公正绩效评估和激励性薪酬福利等系统化措施，高绩效人力资源管理实践旨在提升员工能力和动力，其效果在很大程度上取决于员工满意度水平。员工满意度随工作环境、个人期望和职业发展波动，因此，人力资源管理需保持灵活性以维持这种平衡。通过持续关注员工体验和情感状态，及时调整管理策略，并建立有效沟通与反馈机制，不仅提升了员工满意度，也增强了人力资源管理实践的有效性，形成一个相互促进、循环增强的过程。

### 五、结束语

本文的研究成果表明，在新能源快速发展的背景下，电力企业，尤其是抽水蓄能电站，必须持续优化人力资源管理策略，以适应不断变化的市场环境和员工需求。通过不断提升员工满意度，企业能够激发员工的潜能，增强核心竞争力，从而在激烈的市场竞争中保持领先地位。最终，我们希望本研究能够为电力企业的人力资源管理实践提供有益的参考，助力企业在实现可持续发展的道路上稳步前行。

### 参考文献

- [1] 徐传超. 对蓄能电站人力资源管理激励约束措施的思考[J]. 水电站机电技术, 2021, 44(12):64-65.DOI:10.13599/j.cnki.11-5130.2021.12.026.
- [2] 赵婷婷. 荒沟抽水蓄能电站运维人员岗前培训方案研究[D]. 吉林大学, 2021.DOI:10.27162/d.cnki.gjlin.2021.002086.
- [3] 张兴贵, 胡献丹, 苏涛. 高绩效工作系统会降低员工幸福感吗?来自元分析的证据[J]. 心理科学进展, 2023, 31(11):2005-2024.
- [4] 王强. 企业人力资源管理中薪酬管理的应用实践[J]. 产业创新研究, 2023, (22):150-152.
- [5] 何静. 全球化背景下人力资源管理的创新与实践[J]. 企业改革与管理, 2023, (22):78-80.DOI:10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2023.1240.
- [6] 王凤. 激励机制在企业人力资源管理中的实践探析[J]. 上海商业, 2023, (11):195-197.
- [7] 李赫男. TA抽水蓄能电站广义成本效益研究[D]. 华北电力大学, 2021.DOI:10.27139/d.cnki.ghbdu.2021.000820.
- [8] 万忠玲. 新形势下人力资源管理创新与信息化实践[J]. 市场瞭望, 2023, (20):120-122.
- [9] 周玉婷. 标准化建设如何在人力资源管理中实践[J]. 人力资源, 2023, (20):154-155.
- [10] 许安邦, 伍国辉. 强化企业人力资源管理的对策与实践[J]. 中国煤炭工业, 2023, (10):44-45.