

# 凝心铸魂赋能电力新能源工程企业以人为本综合管理研究

庄佳

国核电力规划设计研究院有限公司 北京 100095

**摘要:**在电力新能源行业高质量发展进程中,光伏、风电等电力工程企业综合管理工作面临着管理模式升级、团队凝聚力提升、员工价值激活的多重挑战。传统综合管理侧重刚性制度约束与流程管控,难以适配行业发展需求与员工发展诉求。以凝心铸魂为价值导向,将以人为本理念深度融入综合管理全流程,立足尊重员工、依靠员工、发展员工、服务员工的核心要义,成为优化管理效能、凝聚团队合力、助力企业稳健发展的关键路径。本文结合电力新能源工程企业管理特性,梳理以人为本管理的核心内涵,剖析凝心铸魂导向下综合管理优化的必要性,从人力资源开发、团队文化建设、激励机制创新、沟通体系完善、员工关怀落地五大维度构建实践路径,为电力新能源工程企业提升综合管理水平、实现可持续发展提供参考。

**关键词:**凝心铸魂;电力新能源工程;以人为本;综合管理;企业管理效能

引言:电力新能源产业作为国家绿色能源发展的核心板块,光伏、风电等电力工程投资、建设与运营企业,承担着能源转型与产业发展的重要使命,其综合管理工作涵盖行政统筹、人力管控、后勤保障、团队建设等多项职能,是保障企业项目落地、内部协同、高效运转的核心支撑。传统电力工程企业综合管理多以制度管控、流程规范为核心,管理重心偏向事务推进,忽视员工主体价值与精神诉求,容易导致员工内生动力不足、团队凝聚力薄弱,难以适配新能源行业创新发展、高效协同的发展要求。

凝心铸魂作为精神引领、价值塑造的核心导向,旨在通过正向价值引导、精神力量凝聚,筑牢企业发展的思想根基,打造同心同向的团队氛围;以人为本管理理念则将员工作为管理核心,聚焦员工成长与发展需求,实现管理温度与效能的统一。二者深度融合,契合电力新能源工程企业团队建设、管理升级的核心需求,既能以精神引领凝聚发展合力,又能以人文管理激活员工潜能,推动企业综合管理从“管控型”向“服务型、赋能型”转变,为电力新能源工程企业高质量发展注入持久动力。

## 1 以人为本综合管理的理论内涵与行业适配性

### 1.1 以人为本管理的核心内涵

以人为本管理理念彻底摒弃“以事务为中心”的传统管理逻辑,将员工作为企业发展的核心资源与管理工作的根本出发点,核心内涵体现为四个维度:一是尊重员工主体地位,认可员工独立人格与个体差异,保障员工合法权益与职业尊严,摒弃工具化管理思维;二是依靠员工推动发展,充分相信员工的创造力与执行力,通

过合理授权、平台搭建,激发员工参与企业管理、助力业务推进的主动性;三是助力员工全面发展,将员工职业成长纳入企业管理目标,通过培训赋能、职业规划、平台搭建,帮助员工实现自我价值;四是服务员工发展需求,立足员工工作与生活诉求,优化管理服务、落实人文关怀,实现企业发展与员工成长同频共振<sup>[1]</sup>。以人为本管理并非弱化管理约束,而是在规范管理流程、坚守管理底线的基础上,融入柔性管理思维与正向价值引导,实现刚性制度与柔性管理的有机结合,提升管理的实效性与认同感。

### 1.2 凝心铸魂与以人为本管理的内在契合性

凝心铸魂的核心是通过价值引领、精神塑造、文化熏陶,凝聚团队思想共识、筑牢发展精神根基,与以人为本管理理念高度契合、相辅相成。凝心铸魂为以人为本管理提供价值导向,通过正向精神引领,树立以员工为中心的管理认知,推动管理者转变管理思维,让综合管理更具温度与方向;以人为本管理为凝心铸魂提供实践载体,通过关注员工需求、落实人文关怀、赋能员工成长,让价值引领落地见效,真正实现思想上凝聚人心、行动上同向发力,二者融合形成“精神铸魂、人文赋能”的管理闭环。

### 1.3 电力新能源工程企业的管理适配性

电力新能源工程企业具有项目周期长、现场作业分散、团队协同要求高、行业创新节奏快等特点,员工多分布于项目一线、技术、投资、运营等不同岗位,工作流动性强、压力较大,对职业归属感、价值认同感、成长发展空间有着更高需求。传统刚性管理模式难以适配行业工作特性,容易引发团队凝聚力不足、员工积极

性不高、人才流失等问题。践行以人为本管理理念、融入凝心铸魂价值导向,既能够通过人文关怀缓解一线员工工作压力、提升职业归属感,又能通过价值引领凝聚全员发展共识,助力企业攻克项目推进、技术创新、市场拓展中的各类难题,适配电力新能源工程企业高效协同、稳健发展的核心需求,是提升企业综合管理水平的必然选择<sup>[2]</sup>。

## 2 电力新能源工程企业以人为本综合管理的实践需求

### 2.1 行业发展对管理模式升级的现实要求

在国家双碳战略推进下,电力新能源产业竞争日趋激烈,光伏、风电等工程企业面临着项目提质、降本增效、创新发展的多重压力,传统以管控为核心的综合管理模式,管理效率低、服务性弱,难以支撑企业高质量发展。推进以人为本综合管理,优化管理流程、激活员工潜能,能够提升企业内部运转效率,增强企业核心竞争力,适配新能源行业快速发展的管理需求。

### 2.2 员工队伍建设对人文管理的迫切需求

电力新能源工程企业员工以技术型、专业型人才为主,新生代员工占比逐步提升,这类员工不仅关注薪酬待遇,更重视职业成长、人格尊重、工作价值与精神归属感。传统管理忽视员工精神诉求与发展需求,容易降低员工工作积极性,影响团队稳定性。践行以人为本管理,落实人文关怀、赋能员工成长,能够满足员工多元化需求,稳定核心人才队伍,为企业发展夯实人才基础。

### 2.3 凝心铸魂对团队凝聚力的提升需求

电力新能源工程业务涉及多部门、多岗位协同,项目一线与后台管理联动紧密,需要高度凝聚的团队合力作为支撑。以凝心铸魂为导向,将以人为本理念融入管理全过程,能够通过正向价值引导、平等沟通互动、暖心人文关怀,营造团结协作、同心奋进的团队氛围,强化全员责任意识与担当精神,凝聚起推动工程项目落地、企业发展的强大合力<sup>[3]</sup>。

## 3 凝心铸魂导向下以人为本综合管理实践路径

### 3.1 立足以人为本,优化人力资源开发管理

人力资源开发是以人为本管理的核心抓手,也是凝心铸魂的重要载体。在人才招聘环节,立足电力新能源工程行业特性,不仅考察专业技术能力,更注重候选人职业素养、价值理念与企业发展共识的匹配度,打造志同道合的专业团队。在人才培养环节,结合光伏、风电工程技术更新、项目管理需求,推行个性化、菜单式培训体系,兼顾专业技能提升与价值理念塑造,助力员工提升岗位胜任力;建立管理与专业双通道晋升机制,打破技术人才职业发展瓶颈,让一线技术人员、项目人员

获得对等的职业认可与发展空间。

在绩效管理环节,摒弃单一考核打分模式,将绩效沟通与成长辅导融入全过程,管理者定期与员工沟通工作难点、规划成长方向,让绩效管理成为赋能员工成长的抓手,实现考核约束与成长激励的统一,以人才成长支撑企业发展。

### 3.2 强化凝心铸魂,打造正向人文团队文化

以凝心铸魂为核心,打造贴合电力新能源工程行业的正向团队文化,筑牢团队思想根基。倡导担当奋进文化,结合能源行业使命与企业发展目标,传递绿色能源发展责任,弘扬工程建设攻坚克难、精益求精的职业精神,强化全员使命担当;营造平等互信文化,破除管理等级壁垒,倡导上下级平等沟通、同事间协作互助,让员工感受到尊重与认可,构建和谐职场氛围<sup>[4]</sup>。

建立文化践行机制,通过优秀员工事迹宣传、项目攻坚典型表彰,弘扬敬业、协作、创新的职业精神;依托入职仪式、项目攻坚誓师、团队共建等活动,强化员工身份认同感与团队归属感;营造容错试错氛围,鼓励员工在技术创新、项目管理中大胆尝试,让团队文化真正凝聚人心、激发动力。

### 3.3 聚焦多元需求,创新人性化激励约束机制

立足电力新能源工程员工工作特性,构建多元化、人性化激励机制,兼顾物质保障与精神激励。建立以业绩贡献为核心的薪酬体系,向项目一线、技术攻坚、核心岗位员工倾斜,保障付出与回报对等;推行弹性福利制度,结合员工差异化需求,提供体检、医疗、学习提升、一线保障等个性化福利,贴合工程人员户外作业、长期驻场等工作特点。

强化即时激励与精神激励,对项目攻坚、技术创新、履职尽责中表现突出的员工,及时给予表彰认可;将职业成长、平台赋能作为长期激励,为优秀员工提供项目参与、技术交流、晋升发展机会,满足员工自我实现需求。以刚性制度守住管理底线,以柔性激励激发内生动力,实现约束与激励的平衡。

### 3.4 畅通双向互动,完善平等沟通协作体系

构建双向平等、高效畅通的沟通机制,搭建管理者与员工、部门与部门之间的沟通桥梁,凝聚管理共识。针对新能源工程企业员工分散、跨部门协同多的特点,搭建线上线下结合的沟通渠道,定期开展一线员工座谈、意见征集、管理者走访活动,倾听员工关于项目推进、工作保障、职业发展的意见建议,做到事事有回应、件件有落实<sup>[5]</sup>。

打破部门沟通壁垒,建立跨部门协同工作机制,围

绕光伏、风电工程项目推进,强化行政、技术、投资、运营等部门联动,提升协同效率;推行透明化管理,及时向员工通报企业发展规划、项目进展、管理决策等信息,保障员工知情权,减少信息不对称带来的协作壁垒,营造开放、互信的沟通氛围。

### 3.5 彰显管理温度,落实全方位员工关怀举措

结合电力新能源工程员工工作压力大、一线驻场多、工作强度高特点,落实精细化、全方位人文关怀,彰显以人为本管理温度。关注员工身心健康,为一线工程人员配备劳保物资、开展健康体检、提供心理疏导服务,缓解工作压力;优化一线工作保障,改善项目驻场办公、生活条件,解决员工食宿、交通等实际问题。

落实暖心人文服务,推行弹性工作机制,合理统筹工作与休息时间,避免无效加班;关注员工家庭需求,对家庭困难、驻场一线员工给予专项帮扶,开展节日慰问、生日关怀、家属联动等活动;做好人才保障与后勤服务,让员工无后顾之忧,切实感受到企业的关怀与温暖,强化员工忠诚度与归属感,实现凝心聚力的管理目标。

## 4 管理实践保障措施

### 4.1 转变管理理念,夯实思想基础

企业管理者需率先转变传统管控思维,树立凝心铸魂、以人为本的管理理念,将员工发展与企业发展紧密结合,把人文管理、价值引领融入综合管理全流程,自上而下营造重视员工、尊重员工、赋能员工的管理氛围,推动管理模式从“事务管控”向“人文赋能”转型。

### 4.2 完善制度保障,规范管理流程

将以人为本、凝心铸魂理念融入企业各项管理制度,优化行政、人力、后勤等管理流程,简化审批环节、提升服务效率,让管理流程更贴合员工需求、适配行业特性;建立管理成效监督机制,定期评估人文管理、员工关怀、团队凝聚落地成效,及时优化调整管理举措,保障管理工作落地见效<sup>[6]</sup>。

### 4.3 借助数字赋能,提升管理效率

依托数字化管理工具,搭建一体化综合管理平台,

实现员工服务、沟通互动、培训考核、后勤保障等线上化办理,解决新能源工程企业员工分散、办事不便的问题;通过大数据分析员工需求、管理痛点,精准优化管理举措,提升以人为本管理的针对性与实效性。

## 结束语

电力新能源工程企业肩负着绿色能源发展的重要使命,综合管理工作的质量直接关系到企业人才队伍稳定、项目高效推进与长远发展。凝心铸魂为企业管理提供价值引领与精神支撑,以人为本为综合管理注入温度与活力,二者深度融合是破解传统管理痛点、提升管理效能、凝聚团队合力的关键路径。

在实践中,电力新能源工程企业需立足行业特性与员工需求,以人力资源开发为抓手、以团队文化为根基、以激励机制为动力、以沟通协作为纽带、以人文关怀为保障,将以人为本理念贯穿管理全流程,以凝心铸魂筑牢思想根基,实现员工成长与企业发展的双向共赢。未来,需持续深化人文管理与价值引领融合,不断优化管理举措,助力电力新能源工程企业在绿色能源转型浪潮中实现高质量、可持续发展。

## 参考文献

- [1]王帅,曾静.试论人本管理思想与实践之得[J].产业与科技论坛,2021,20(20):195-196.
- [2]刁妍今.人本管理思想在现代企业管理中的应用研究[J].上海商业,2023,(4):170-172.
- [3]陈受涛.人本管理思想在现代企业管理中的应用研究[J].中国科技投资,2023,(5):47-48.
- [4]叶佳.人本管理思想在企业管理中的应用分析[J].全国流通经济,2025,(2):121-124.
- [5]杨政,吴芙蓉,王慧聪,等.新能源电力工程建设管理优化研究[J].河北科技工程职业技术大学学报,2026,43(1):119-122.
- [6]宋昕播,杨道军.新能源电力工程管理现状及方法研究[J].科学与信息化,2025(13):184-186.