

浅析电力企业人力资源管理工作

龚伟

国网江西省电力公司

Copyright © Universe Scientific Publishing Pte Ltd

DOI: 1.18686/bd.v1i3.173

出版日期：2017年3月1日

摘要：本文作者对电力企业人力资源管理存在的问题进行了分析，并提出了加强电力企业人力资源管理的建议。

关键词：电力企业；人力资源管理工作

电力企业要实现人力资源向人力资本的转变，关键还是要转变观念，紧紧围绕人才强企的发展战略，抓住培养、吸引和用好人才三个重要环节，努力提高人才队伍的文化素质和技术水平，优化人才队伍结构，大力改善人才环境，以更好地吸引人才、留住人才。通过体制和机制的创新，建设一支数量充足、素质较高、作风端正、奉献进取、结构合理的人才队伍，为电力企业的发展提供强而有力的人才保证。

1 电力企业人力资源管理存在的问题

进入21世纪以来，伴随着我国经济的高速发展，经济结构进入了转型阶段，资源与能源已不能满足经济发展的需要，并成为制约我国经济发展的主要因素。与此同时，人力资源的紧缺和人才流失已成为摆在各个电力企业面前最棘手的问题，更加制约了电力企业的发展。

1.1 对管理理念缺乏科学的认识

观念的更新是人力资源开发的先导。科学而富有时代性的人力资源管理理念是制定和落实人才战略、创新人才、开发工作的理论基础，是指引人才工作发展的正确方向。因此，对人力资源进行管理，需先从观念的更新开始。长期以来，电力企业生存于计划经济体制和垄断的行业保护的环境之中，使得电力企业的人事管理带有强烈的计划经济特点，市场化程度较低，企业还未真正树立“以人为本”的人力资源管理思想，也未建立有效的人力资源开发机制。

1.2 人力资源结构不尽合理

人力资源结构比例失调、配置不科学是电力企业存在的主要问题。主要表现为以下几个方面：第一，高素质、复合型的高级经营管理人才少；第二，高学历层次人员依然偏少，占总人数比例较低；第三，资本运营、法律等方面的高、中级专业人才严重匮乏，既懂技术又懂经济的高、中级复合型人才也严重不足；第四，管理和专业技术岗位上具有高、中级职称的人员比例较低。

1.3 人才储备薄弱

受现有电力行业的管理模式，劳动定员的影响，老职工学历低、学习积极性不高，而为实现人员的负增长，每年新近补充的人员较少，故出现人员断层，人员储备不足，并且电力企业中高层次、复合型的高技术人才已出现了一定程度的短缺，特别是懂生产、会经营、通管理的复合型人才更是奇缺，持续发展的后劲不足。随着电力企业规模上的不断扩大，经营上不断发展，人才储备薄弱这一现象必定会制约其发展。

1.4 员工创新意识不强

由于电力企业长期采用计划体制下的经营模式，管理上一直走传统的老模式，电力企业职工还存在“铁饭碗”、“铁工资”的思想。这也使相当多的管理干部与员工没有变革的压力，打不开思路，其管理思想理念上也过于保守。不少电力企业员工缺乏更新、提高自身知识和技能的动力，消极应付眼前的工作。此外，电力企业本身没有实行有效的激励机制，广大员工的主人翁责任感调动不起来，积极性难以发挥，更谈不上企业创新。

2 加强电力企业人力资源管理的建议

2.1 确立正确的人力资源管理理念

管理要创新，理念需先行。电力企业应深刻认识到人力资源管理在企业发展中的战略地位，改变传统的人力资源管理理念，以人本管理来留住人才、用好人才。电力企业要实施人本管理，必须先树立人本管理的思想，公平对待员工，尊重员工的个性化发展，通过加强与各个层次员工的沟通，了解员工的需求，为员工营造一个能激发其潜力的环境氛围。另一

方面,电力企业在人力资源规划中应摒弃只重“技术人才”,而不重视其他经营管理复合型人才观念,树立正确的人才观,根据企业自身的发展要求,努力筑好“鸟巢”,打开电力企业人力资源开发和管理的新天地。

2.2 建立弹性人力资源管理模式,形成优胜劣汰的竞争机制

人力资源规划的刚性特点,其实是电力企业人力资源管理的致命伤。电力企业由于计划经济时代承担了太多的社会功能,随着国家经济体制的转轨,电力体制的改革,负担沉重的电力企业必须卸下包袱,轻装上阵。这除了国家构建社会保障体系以保障国企改革的顺利进行外,电力企业自身也应该抓住电力体制改革的契机,裁减人员,使企业中的人力规划恢复一定的弹性。

2.3 积极开展员工培训工作的

知识经济时代,为了实现电力企业发展的战略目标,同时也为了员工个人发展的需要,企业必须要建立相应的人力资源培训开发体系。培训是人力资本增值的重要途径,也是企业组织效率提高的重要过程。电力企业要根据自身业务需要,立足长远,制定有战略性的职工培训计划。第一,电力企业要充分认识到培训的重要性;第二,电力企业培训计划的制定需着眼于实际,为员工设立相关的培训目标,使其明确认识到培训的目的是为了提高绩效,参加培训会对公司的发展以及员工个人的职业发展带来好处;第三,电力企业的培训应该分层次、分领域开展,充分考虑企业的需要。针对自身存在的弊端,加强转岗培训,给企业职工注入活力,充分提高员工的服务意识和技能,以配合电力企业的发展。

2.4 要着重于人力资源的整体开发

电力企业要适应市场经济发展的需要,必须拥有大量的优秀人才。为此,在人力资源管理中,人才培养与开发工作要围绕目标展开。第一,着眼于当前生产和工作的需要,又要有长远的战略眼光;第二,对现状进行认真分析,根据企业的发展做出科学的预测规划,并在此基础上,制定切实可行的人才发展计划;第三,加强对专业技术人员和管理人员的培训,使他们及时了解、掌握行业新业务、新技术和现代管理知识;第四,对新上岗和拟从事新岗位的工作人员,要先培训,考试合格后再上岗,逐步实行持证上岗制度;第五,想方设法吸引人才,留住人才,积极从外系统、外部门吸收专业人才;第六,充分挖掘现有人才潜力,对现有人才专业类别、数量、层次进行分析,注意合理使用人才,实现人尽其才,才尽其用。

2.5 推行精细化战略绩效管理

从财务角度、客户角度、流程角度、学习/成长角度等四个维度,建立从绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈、绩效改进到绩效结果运用的闭环绩效管理体系。并与薪酬激励、职业发展培训开发等功能模块有机对接,建立以高绩效为导向的企业文化,将业绩、能力与个人回报紧密联系起来,显著拉开业绩表现的回报差距,激励员工更加投入工作,促使员工主动开发自身潜能,不断提高工作敬业度和业绩表现,确保企业战略成功实施及绩效持续增长。根据岗位分析确定绩效考核指标体系,充分发挥绩效考核功能。根据考核目的,对被考核对象所在岗位的工作内容、性质、岗位职责和应具备的能力素质、工作条件等进行研究和分析,确定考核指标。并且在指标设计上尽量采用量化指标,减少主观性和随意性,科学、真实地评出每位员工的考核得分。员工的考核结果要与报酬、晋升、激励直接挂钩;考核结果要及时反馈,如果只作考评而不将结果反馈给被考评的对象,考核便失去它最重要的激励、奖惩与培训的功能。

3 结束语

当前,电力企业竞争的焦点不再是规模、资金、技术等传统资源,而是建立在人才资源基础之上的创新能力。目前,人力资本已成为电力企业发展的第一要素。如何加快人力资源向人力资本的转化,这是电力企业稳定人才队伍、提高核心竞争能力、实现持续健康发展的内在要求。

参考文献

- [1] 唐栋彬. 试论电力企业人力资源管理的创新发展 [J]. 价值工程, 2012(35).
- [2] 刘满姣. 试论电力企业人力资源管理的瓶颈问题及化解对策 [J]. 经营管理者, 2013(06).
- [3] 史晓红. 乔春珍. 浅谈加强电力企业人力资源管 [J]. 科技创新与应用, 2012(15).