

电力企业人力资源管理现状及对策分析

胡艳芳

国网湖南电力有限公司桃江县供电分公司

DOI:10.18282/hwr.v2i2.1163

摘要:随着我国经济的高度发展及人口的增长,我国的人力资源管理成为人们关注的焦点。目前许多企业的发展开始与人力资源管理相联系,人力资源管理逐渐成为企业发展和市场竞争力的重要决定因素,尤其是在国有企业的发展中,人力资源管理越来越成为领导关注的重点。文章通过分析电力企业中人力资源管理中存在的问题进行了相关对策的研究。

关键词: 电力企业;人力资源管理;国有企业;培训机制;绩效考核机制

随着时代的发展和社会的进步,为了促进我国逐渐与世界经济大国相接轨,我们要改变传统的以工业发展经济为重点,应该要大力发展知识经济。目前市场经济对人才的要求和需求越来越大,人才是决定企业在市场中竞争力的重要因素。在我国电力企业中,其企业发展逐渐从国有转变成市场产业,这样就导致电力企业中有许多急需解决的问题,尤其是在人力资源管理方面出现日益激烈的矛盾。在电力企业制度不断改革的过程中,电力企业不仅要了解自身发展与实际的发展情况,同时为了避免人才的流失,应该要建立更加健全的、完善的人力资源管理机制,只有这样才能使人力资源管理更加集约化,同时提高电力企业的市场竞争力,使企业得到更好的发展。

1 电力企业人力资源管理的现状

1.1 人力资源管理规划不够完善目前电力企业中在人力资源管理方面的规划不够完善,主要是在人力资源管理工作中没有形成保质保量的长期计划,这样就无法利用科学的方法来根据电力企业自身及外部因素和环境的变化而进行一定的调整,同时无法预测到企业对人力资源的供给与需求,这样就无法合理进行人事调整,企业内部的人员在配置方面存在不足,没能建立起合理的、结构优化的人力资源配置机制。

1.2 电力企业中工作人员的素质有待提高众所周知,电力企业对技术和经营管理的要求非常高,因此十分需要招聘大量的高素质的人才进行产业经营与管理,但是实际的电力企业中的管理逐渐走向封闭式,这样在录用人员的过程中会出现社会性萎缩,许多应聘对象都是员工的子女或是关系户,这样就导致招聘的对象整体素质不高,并且没有专业的技术和技能,在知识水平、工作经验及能力方面都不符合工作要求。

1.3 电力企业没有完善的培训机制在电力企业中因为不够重视人力资源管理工作,因此在人力资源开发与培训方面没有建立完善的培训机制,虽然一些电力企业对员工进行过培训,但是其培训的规格和要求并不是十分科学、系统、有针对性。同时,企业上层领导认为在人力资源方面投入太多培训费用风险较大,因此在人力资源培训方面所投

入的资金不足,没有看到企业发展的长期利益,进而没有完善的培训机制。

1.4 绩效考核机制不完善在电力企业中进行绩效考评时效果不佳,一般是为了考核而进行考核,许多企业不重视绩效考评,因此在制定相关的考评机制时不仅在思想上不重视,同时在规划和制定方案时不够严谨,考评只是走过场,完全是形式主义,这样就不能很好地了解工作中出现的问题。考评的标准设置不够合理,导致许多人力资源重复使用,没有将员工个人利益与考评结果相挂钩,在奖金分配、职称晋升等方面没有设置有效的激励机制来激励员工积极工作。

1.5 人力资源观念落后,不能完全适应企业发展需要。由于我国经济环境正处在由计划经济向市场经济转型的调整时期,电力企业又是长期垄断经营的企业,其人力资源的开发与管理较之国内外先进企业显得滞后,人力资源管理观念落后,表现在重物轻人,重生产经营,轻人力资源管理。人力资源被视为生产成本的传统观念在企业内仍占有相当的市场,人作为企业生存发展的第一资源尚未真正落到实处,职工中或多或少存在“企业前途靠上级、个人前途看企业”的旧观念,缺乏变革的压力和改革的动力,缺乏应有的危机感和紧迫感,1、人力资源观念落后,不能完全适应企业发展需要。由于我国经济环境正处在由计划经济向市场经济转型的调整时期,电力企业又是长期垄断经营的企业,其人力资源的开发与管理较之国内外先进企业显得滞后,人力资源管理观念落后,表现在重物轻人,重生产经营,轻人力资源管理。人力资源被视为生产成本的传统观念在企业内仍占有相当的市场,人作为企业生存发展的第一资源尚未真正落到实处,职工中或多或少存在“企业前途靠上级、个人前途看企业”的旧观念,缺乏变革的压力和改革的动力。2、员工培训、后续学历教育质量普遍不高,滞后于企业发展要求。没有形成“我要培训”的内动力,培训整体工作缺乏科学的需求分析、缺乏实质性、针对性和前瞻性,达不到有效提高员工能力的效果。部分基层单位的岗位培训和后续学历教育管理不严、质量不高,“水份”文凭泛滥,扰乱了人才秩序,公司缺乏有效的价值衡量手段,现有人才开发滞

后于技术进步和企业发展需求。最后是知识技能更新缓慢、人力资源创新能力不高。受计划经济体制行政管理的影响,在公司内部还存在部分一些非专业人员,高素质的专业人才少偏,员工传统的思维方式仍束缚着他们的思想,不愿接受新知识,缺乏新知识、新技能的学习,知识更新缓慢,限制了员工综合素质和创新能力的提高,已直接影响到企业经济发展和各项管理工作上。

1.6、人力资源结构失衡,缺少高级管理和技能人才。近年来,供电企业一直把培养高级管理、专业技术和技能人才当作一项重要工作来做,积极为这类人才搭建舞台,目前,企业高级管理、专业技术和技能人才有所增加,素质有所提高,队伍也有所壮大,但从整体情况来看,依然存在数量不足、文化程度偏低、分布不均等问题,远远不能适应企业发展的需要。高素质人才的短缺,已成为制约供电企业改革发展的“瓶颈”。

2 电力企业人力资源管理问题解决的对策

2.1 做好人力资源规划为了解决目前电力企业人力资源管理工作中出现的这些问题,首先应该要建立合理的、科学的、规范的人力资源计划,只有这样,才能够纵观企业长期发展战略,根据现有人力资源,结合企业自身发展条件,进行人力资源配置。要以企业长远发展为出发点,纵观全局,做好组织规划、人员规划、制度规划、资金规划、战略规划等工作,以引进需要为基本原则,按照科学的流程,处理好稳定性与流动性的关系,淘汰不合格的人员,选择优秀的人才,进而促进企业的发展。

2.2 大力向社会发起人才招聘信息为了能够使电力企业吸引更多优秀的、高素质的人才,应该要拓宽招聘范围,使企业能够对外公开进行人才招聘,进而吸引更多优秀的、有创新性的、专业的、实用性的人才进入企业,为企业的发展注入新鲜的血液。

2.3 加强人力资源开发与培训,使人力资源增值为了保证电力企业人力资源中招聘的人员具有高效的工作能力,应该加强对人力资源进行开发与培训。许多企业都十分重视人力资源部门,会在人力资源中进行员工培训,进而提高员工的知识水平及专业素质,并且还不断锻炼员工的创新精神和能力,不断吸引更多的人才加入到企业中。众所周知,对员工进行培训是一项长期的投资工作,短时间内不容易看出成效,因此企业要管理好培训工作,首先要加强对员工的基础训练,主要是培训需求分析;其次要对培训制定好相应的规划,并能够不断地进行培训组织完善与实施;最后还要对整个培训进行评价,进而确保培训的效果和收益。

2.4 根据电力企业的特点,建立有效的绩效管理系统为了能够解决电力企业中存在的问题,应该要根据不同电力企业内部的特点,建立比较完善的、有效的绩效管理系统,主要是为了在进行企业决策时提供有效的参考数据,进而能够确定员工的工资薪酬,为员工在职位升迁、评价员工潜

能等事项中提供依据;制定出比较周全的计划,进行绩效测评,帮助员工认清各自在企业中的位置和目标,促进员工更加努力地工作;还应该进行动态的、实时的绩效沟通,通过有效的绩效沟通,能够使上层领导及时了解企业中存在的问题,进而找到解决措施,加强管理,减少问题出现的几率,提高员工的工作满意度,提高员工的工作积极性;还应该要建立有效的绩效反馈机制,通过考核和评价,及时进行工作反馈,并对员工的表现进行表扬奖励或惩罚,加强人力资源管理的工作。

2.5 根据能力业绩,建立全面的薪酬管理体系为了加强电力企业中人力资源管理工作,应该改变传统的一元化薪酬政策,可以根据员工的能力和业绩,鼓励多元化薪酬政策,建立全面的薪酬管理体系。这样建立起来的体系对外具有一定的竞争性,对内具有公平性,能够有效进行薪酬分配,并激励员工进行专业技能的应用,使之能够明白能者多劳的道理,进而在工作中能够更加积极。同时在薪酬管理体系中可以有效地结合精神薪酬和物质薪酬,这样不仅能为员工提供必要的物质保障,同时还能满足员工的精神需求,使员工在工作中有成长和发展的空间。

2.6 发挥工会的作用,使之能够在平衡劳动关系的过程中保障劳动者权益工会作为劳动者的重要代表,应该要发挥为劳动者谋利益的作用,保证劳动者劳动权利、民主权利等各项合法权益。因此工会要坚持进行民主化、群体化改革,要坚决把维护劳动者权益作为出发点,不仅要代表企业员工与企业进行相关合同的签署和谈判协商,同时还应该在合同签署之前做好相关事项的准备工作,听取员工的意见,进而起草相关合同;在谈判协商过程中,工会要在坚持基本原则的前提下,与企业保持良好的合作关系,满足员工和企业双方的要求。在合同履行的过程中,工会要做好监督工作,保证企业在合法的情况下聘用员工,使员工的利益得到保障。

3 结语

电力企业是我国经济发展的基础企业,它不仅能够影响到我国经济的发展,同时也影响到我国在国际上的地位。电力企业的快速发展能够提高我国的综合国力。电力企业中的人力资源管理能够有效地促进企业的发展,因此应该十分重视电力企业中的人力资源管理工作,进而确保企业吸引更多的人才,促使我国人力资源管理逐步完善和发展,促进电力企业的长远发展。

参考文献:

- [1]高培毅. 电力企业人力资源管理及其战略选择研究[J]. 内蒙古煤炭经济, 2010, (1).
- [2]贾志欣. 加强电力企业人力资源管理[J]. 合作经济与科技, 2010, (3).
- [3]林杰. 论电力企业人力资源系统化管理[J]. 现代经济信息, 2010, (7).