

电力人力资源管理常见问题与对策分析

李卉淋

国网四川省电力公司德阳市菱华公司分公司 四川德阳 618403

【摘要】电力行业是我国国民经济的重要组成部分，随着时代的发展，对其人才的培养提出了更高的要求。面对日益激烈的人才竞争，以及日新月异的科技变革，电力企业必须面对上述问题，采取必要措施，实现人才的合理分配与高效管理。本文就电力企业人事管理中存在的一些共性问题进行了分析，并提出了应对措施，以供参考。

【关键词】电力企业；人力资源管理；问题与对策

1 人力资源管理的重要性

在电力工业中，人力资源管理是一个非常重要的环节。首先，通过对电力企业的人员配置进行优化，使其得到最大程度的发挥。通过合理的人事安排与组织结构，企业能够有效地提高工作效率、节约成本、优化资源分配。其次，HRM有助于企业招聘、保留高素质的员工。电力工业对高素质、高专业技术水平的人才有着强烈的需求，而通过科学的选拔与激励机制，企业能够将优秀的人才吸引过来，并将其留用，从而增强员工的忠诚度与工作热情。同时，企业也能为企业的员工提供各种培训与发展的机会，使其能够持续地提高自己的业务素质与知识层次，从而增强企业的竞争能力与事业发展。同时，它也可以帮助企业与员工之间建立起一种和谐的关系。为员工提供有效的交流途径及参与机制，帮助员工解决员工的问题与担忧，提升员工的归属感与满意度，提升员工的工作热情与生产率。同时，也能为企业解决人力资源风险管理工作开展提供一定的理论依据。

2 电力企业中人力资源管理工作中的常见问题

2.1 管理规划缺乏完善性

在电力企业人力资源管理过程中，存在着一个普遍的问题，即管理计划不够完善。管理计划是保证企业对人力资源进行合理分配、合理使用的一个关键环节，其好坏直接影响着企业的经营业绩与竞争能力。企业在发展过程中，没有清晰的长、短目标，缺少对员工的培训，晋升，业绩考核等方面的计划。要想解决这一问题，就必须要有有一套完整的、有清晰目标的人才开发策略。目前，我国电网企业普遍存在着对电网运行过程中存在的问题，缺乏对电网运行过程中存在的问题进行有效的监控与评价。另外，在

电力企业的管理计划中，存在着不够超前、不够灵活等问题。面对瞬息万变的电力工业发展趋势，面对激烈的市场竞争，企业必须要有弹性的经营计划，以满足不断变化的市场需求与科技进步。要想应对这一难题，就要加强对产业发展趋势的关注，适时地调整经营计划，为员工提供相应的培训与发展机遇。在电力企业内部，存在着信息交流不畅、信息不充分等问题。如果员工不了解或者不参加管理计划，员工就不能理解并支持企业的目标。要解决这一问题，应通过建立定期会议、培训及反馈机制等方式，增强企业的内部交流与员工的参与。

2.2 竞争机制缺失严重

在电力企业中，缺乏有效的竞争机制。缺乏有效的激励机制，会使员工缺乏激励，不利于企业的创新与发展。首先，电力企业的治理文化与组织架构过于刻板化。官僚作风会降低员工的竞争力，降低员工的积极性，从而使员工缺少动力和创造性。要想解决这一难题，就必须在企业内部推行良好的企业文化，让员工更多地参与到企业的决策与改革中去，同时也要制定一套奖励业绩的激励机制。

其次，在电力企业中，存在着业绩考核与提升机制不够清晰等问题。由于缺少一套行之有效的业绩考核与提升机制，使得企业内部缺少竞争与努力的动机。要解决这一难题，必须要构建公平、透明的业绩考核体系，把业绩与奖惩、升职联系起来，以激发员工精益求精的精神。另外，电力企业还面临着激励不足、培训不足等问题。如果没有机会学习新的知识和技术，员工就会缺少竞争力，也就不会有动力去发展。要想解决这一问题，必须建立一套完善的奖励制度，包括奖学金、培训补贴等，并为员工提供各种培训与发展的机会，从而提高员工的竞争力。在电力企

业内部, 信息交流渠道不畅通, 使得员工缺乏对市场竞争机制的认识。要解决这一问题, 应通过强化企业间的交流与竞争, 并对员工进行经常性的竞争与激励。

2.3 绩效管理实效效果欠佳

首先, 在供电企业中没有明确的绩效管理目标, 如果没有清晰的业绩目标, 员工就会对自己的工作任务和预期产生模糊的认识, 进而影响业绩考核的效果。要想解决这一问题, 就必须制定具体的、量化的业绩目标, 并且要清楚地向员工传达各项指标的评定方法及标准, 以保证员工能够理解并接受。其次, 业绩评价存在着客观、公正的缺陷。若考评准则不公平或考评程序有偏颇, 则会引起员工的疑虑与不满。要解决这一问题, 必须建立一个公平、客观的评价准则, 保证评价的公开和公正, 消除主观倾向性。另外, 还存在着对电力企业进行信息反馈与改善的问题。绩效考核结束后, 员工若不能及时知道自己的业绩与改善方向, 将难以获得个人的成长与进步。要想解决这一问题, 就必须要有定期的工作总结, 日常的沟通与指导, 并为员工的个人成长创造条件。电力企业员工对绩效管理的手段、方法认识不足, 或运用不当。管理者若不具备相应的训练与指引, 将会影响绩效管理的成效。要想解决这一难题, 就必须对员工进行必要的培训与支援, 以保证员工对业绩管理的理解与应用。

3 电力企业中人力资源管理问题产生的原因

3.1 传统管理观念的不良影响

传统的管理思想还存在于企业内部, 给企业的人力资源管理带来了许多负面的影响。首先, 传统的企业文化注重对人的控制与限制, 忽视了对人的积极性、创造力的调动。这就造成了我国企业在创新观念、创新文化等方面存在不足, 不能很好地适应迅速变化的市场。其次, 传统的企业治理方式过分注重眼前利益, 而忽略了企业的长远发展。不仅如此, 在传统的企业管理中, 由于忽视了对员工个人的关心, 不重视员工个人的职业发展, 造成了企业员工的积极性、职业认同感低, 人才流失现象十分严重。

3.2 企业缺乏文化建设

作为企业的“灵魂”, 企业文化不仅能让人产生归属感、使命感, 还能塑造企业的整体形象与品牌形象。但是, 在很多电力企业中, 企业文化建设却一直被人们所忽视。如果不能树立自己良好的企业文化, 那么企业就很难形成自身的核心价值与行为规范, 也就很难使员工

的价值取向与企业的发展目标相一致。这不仅影响到企业的凝聚力与向心力, 而且对企业的长期发展也产生了很大的限制。另外, 由于企业文化的缺失, 导致企业在选人用人上缺少清晰的规范与指导, 从而制约了企业对人才的合理配置。

4 电力企业中人力资源管理工作开展的具体措施

4.1 对管理理念以及管理模式进行创新和优化

首先, 要对经营思想进行优化。在此基础上, 电力企业应该构建“以人为本”的发展观。这就是要将员工看作是企业的宝贵财产, 关注员工的发展与进步, 并且鼓励员工的参与企业的改革与革新。另外, 要对企业经营方式进行改革, 基于弹性工作制、电子商务等弹性工作制, 以提升员工工作满意度及生产力。同时, 电力企业还可以通过引入业绩激励、股权激励以及职工参与决策等方式来激励和激励员工的积极性和创造性。

在此过程中, 要强化对员工的管理。电力企业要重视人才的引进、培养与保留, 建立健全的人才选拔体系, 为员工提供多元化的培训与发展机遇, 重视员工的职业生涯规划与成长通道。同时, 还应加强队伍的建设, 促进各部门之间的协作, 实现知识的分享。要强化信息化支撑。运用信息技术, 可提升人事管理之效能与准确度。在电力企业中, 可以通过 HR管理系统实现人员信息管理、绩效考核和员工反馈等功能, 还可以通过大数据分析、人工智能等技术对人力资源的需求进行预测, 并对人员进行最优配置。总之, 对电力企业人力资源管理进行创新与优化, 应从优化管理观念, 创新管理模式, 强化人才管理, 强化信息化支撑等几个方面着手。只有这样, 企业才能更好地满足工作的需要, 才能更好地发挥员工的工作积极性和主观能动性, 为企业的健康发展提供重要动力支撑。

4.2 建立健全内部员工竞争机制

首先, 要进一步建立健全内部员工的晋升机制。为员工提供公平、透明的晋升制度, 明晰其晋升条件与程序, 以能力与业绩为基础。其次, 要构建电力企业内部完善的考核制度。建立员工业绩考核指标体系, 并对其定期进行考核, 并根据考核结果对其进行提拔、奖惩, 更好地发挥员工的工作积极性, 培养员工的竞争意识, 激励员工在自身的工作岗位上努力拼搏。与此同时, 企业还应当为员工提供培训及个人发展的机会。企业将为员工提供多元化的培训及个人成长空间, 以提升其专业技术及专业知识, 提

升企业的竞争能力,使员工能更好的调整及回应当前电力企业的变迁与挑战。同时,要加强内部的交流与沟通。为员工提供有效的交流平台,使其能够及时地了解企业的发展目标,并能有效地促进其参与、创造。在此基础上,通过组织内部的沟通与协作,实现知识分享与团队协作。此外,要建立健全的激励机制。建立奖励机制,如奖金,福利,晋升等,通过这种方式,可以充分调动员工的工作热情,从而提高工作效率,改善工作质量。

4.3 立足企业实际,打造绩效管理新特色

在当今竞争激烈的市场环境中,企业要想立于不败之地,必须不断创新和提高自身的管理水平。绩效管理作为企业管理的重要组成部分,其成功与否直接关系到企业的整体绩效和长远发展。因此,立足企业实际,打造绩效管理新特色是至关重要的。企业应根据自身的发展战略和市场定位,制定明确的绩效目标,并将其与员工的工作目标紧密结合。通过目标的设定、分解和落实,使员工明确自己的工作方向和重点,提高工作积极性和主动性。同时,企业应建立完善的绩效考核体系,对员工的工作表现进行客观、公正的评估,及时发现和解决问题,推动企业整体绩效的提升。激励是提高员工工作积极性的重要手段,企业应建立完善的激励机制,根据员工的绩效表现给予相应的奖励和惩罚。奖励可以是物质奖励、晋升机会、培训机会等多种形式,惩罚可以是扣减奖金、降职等。通过正负激励相结合的方式,激发员工的内在动力和创造力,推动企业不断创新和发展。

良好的沟通与协作是企业绩效管理的重要保障。企业应建立完善的沟通机制,鼓励员工之间的交流与合作,共同解决问题和应对挑战。同时,企业应加强与员工的沟通与反馈,及时了解员工的工作情况和困难,为员工提供支持和帮助。通过有效的沟通与协作,提高企业的凝聚力和竞争力。立足企业实际,打造绩效管理新特色是当前企业发展的必然选择。企业应注重目标管理、强化激励机制、关注员工成长、加强沟通与协作等方面的工作,不断创新和完善绩效管理体系。只有这样,才能不断提升企业的整体绩效和管理水平,为企业的长远发展奠定坚实基础。

4.4 对员工进行专业系统的培训

加强对员工的专业化、系统化的培训,是构建有效的内部人才竞争机制的重要举措。目的是为了提高工作人

员的业务水平,使其能够更好地适应日新月异的电力行业发展趋势。具体来说,可以采取下列步骤:首先,要做好培训方案。针对企业的实际情况,制订有针对性的培训方案,从而保证培训的目标与效果。其次,定期组织开展多样化的培训课程。培训形式多样,如面对面培训、网上培训、专题讲座等,能适应不同类型人员的学习需要与学习风格。同时,也可邀请业内知名学者、科研院所为员工授课,此基础上,构建人才培养评价体系。每次培训完成后,应对参训人员进行考核,并整理有关人员参加培训人员评价。通过这种方式,可以使员工在培训过程中发现问题,从而不断地优化、提高培训效果。

另外,还应建立继续教育的制度。随着电力行业的飞速发展,对从业人员提出了越来越高的要求。为此,建议企业设立持续进修制度,并通过举办行业研讨会、研讨会、座谈会等方式,不断地更新自身的职业素质。把培训结果与升迁、奖惩有机地结合起来。企业可以把培训结果作为一个重要的参考,以激发员工的学习动机与竞争意识。

5 结语

在电力企业中,人力资源管理是一项十分重要的工作。这些问题得不到足够的重视与解决,势必会影响到职工的工作热情与生产率,从而影响到企业的竞争力与发展潜能。为此,要加强对人才的配置,吸引与留住优秀人才,为其提供培训与发展的机会,建立良好的劳资关系。电力企业要想迎接新的挑战,实现可持续发展,必须对人才进行有效的管理,本文围绕此话题提出了相应的解决策略,以期能够对我国电力企业的人事管理工作起到一定的借鉴作用。

参考文献:

- [1]赵丽新,王芳.电力人力资源管理工作中的常见问题及优化对策分析[J].现代经济信息,2018(24):121.
- [2]李荣丽.对常见电力人力资源管理中的问题与应对探索[J].通讯世界,2018(08):318-319.
- [3]余永艳.电力企业人力资源管理中的常见问题与对策建议[J].企业改革与管理,2017(17):101+112.

作者简介:

李卉淋(1983.2—),女,汉族,四川什邡人,本科,工程师,研究方向:人才开发及教育培训管理。