

# 电力企业人力资源开发与激励机制探讨

余红梅

国网志丹县供电公司

**[摘要]**在企业的发展中,人才是企业竞争的法宝。企业的人力资源管理越完善,就可以将企业的优势发挥到最大化,从而为企业带来更大的发展空间,同时在人力资源管理中运用科学的激励机制会达到事半功倍的效果,并且可以激发员工的工作积极性。但是由于电力企业的特殊性,在具体的实施过程中,对人力资源开发管理和机制缺乏投入,造成很多人才的流失,没有将人才合理的利用。因此加大电力企业的人力资源开发,适当的增加一些激励机制,必将会推动电力企业的整体发展。本文就此展开了论述,以供参阅。

**[关键词]** 电力企业; 人力资源开发; 激励机制

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.114

## 引言

电力企业是关系国计民生的支柱产业,担负着国家能源安全供应的社会责任和政治任务。伴随着我国经济体制改革的逐步深入,电力企业打破垄断,引入竞争,进入“厂网分开,主辅分离”的新阶段。长期计划经济下形成的传统人力资源管理体制格局被打破,电力市场化进程得以加快,这也使电力企业之间的竞争更为激烈。人力资源作为竞争的核心要素,是企业发展的巨大动力,开发利用尤其重要。因为我国电力企业生存与发展的关键取决于其所拥有的人才质量高低以及对人才的使用效率,即人力资源开发的效果。由此,实施怎样的激励措施,对人力资源进行有效的开发,成为电力企业发展过程中亟待解决的问题。

### 1 建立奖惩激励政策

在新的市场经济状态下,当前的人们更加追求一种物质上的需求。因此,在企业中可以适当采取金钱激励员工的工作积极性。但是对员工进行激励政策的同时需要坚守以下几个准则:(1)物质的价值不同,针对不同的员工金钱存在的方式不同;(2)对物质奖励需要公正对待,企业员工对报酬是否能够满足不仅仅在乎金钱存在的绝对值,还在乎当前员工与社会其他企业之间的物质对比,要证明员工在企业中存在的价值是非常大的,因此,要采取按劳分配原则,根据部门的个人绩效分派己奖金。这样才能够激发员工的工作积极性。

### 2 更新理念,树立人力资源开发和激励意识

人力资源的开发与激励机制不是一朝一夕就能见到功效的,而是需要长期的坚持的不仅需要企业的长期投入,也需要员工有足够的耐心和信心来坚持,对于企业来教育和培训可以给企业带来经济利益等方面的收获,对于员工来讲,教育和培训使自身的专业技能和知识水平得到了提高,增加了自身的社会环境的适应能力,因此企业必须更新理念,树立人力资源开发和激励意识,并且实行激励机制可以为企业营造积极向上良好的企业氛围,全面的使员工的潜能发挥出来,从而可以使企业更好的发现企业中的人才,并可以将人才安排到合适的岗位,使人才能够发挥最大的潜能,为企业的发展贡献力量。这样才可以提升企业的整体实力,为企业储备更多的人才。

### 3 建立多种形式的激励机制

无论是薪酬,还是福利,都必希消除计划经济形态下的平均主义思想,坚持公平与效率兼顾原则。因此,电力企业可采取多种分配方式,激励员工的积极性和创造性。在薪酬和福利方面,要以绩效考评为主,坚持定性与定量的考核方式。考核过程中,薪酬要与业绩挂钩,使每位员工的付出都能得到公平的回报。

### 4 构建科学合理的激励机制和评估体系

电力企业要构建科学合理的激励机制,重视员工能力的培养。企业可以通过制定相关的规章制度,在实际工作中按制度办事。同时可以奖励和激励表现良好的员工,并且根

据实际情况对员工进行进一步的晋升和激励,为员工的职业生涯带来更大的可能,同时,加强评估体系,让员工意识到只有不断的提升自己,才能跟上企业发展的脚步。加强绩效考核工作的开展,其本质是提高企业内部工作人员的个人绩效,从而带动企业的整体绩效。在企业人力资源管理中,要构建科学合理的考核制度,在考核中按制度操作,同时对于考核成绩优秀的员工进行相应的激励机制,激励可以是现金、岗位晋升、岗位培训。这样会使员工铆足了劲对待自己的工作。同时,加强评估体系,使员工具有危机感,只有这样才能不断的推动员工自身的进步和提升,充分发挥员工的潜能。在评估中,评估的内容和过程要公平公开,严格的规范操作,使评估更加的务实。

### 5 完善培训理念和体系

人才的开发是一个长期的过程。电力企业重视人才的一个重要表现就是要加大人才的培训投入。在对员工进行培训时,一定要根据企业受训对象的特点、企业经营管理的现状进行深入细致的了解、分析,在此基础上,设计出个性化的内容,并对培训效果进行科学的评估、跟踪,不断完善设计,为企业的可持续发展服务。

### 6 加强员工的职业生涯规划

每个员工是企业重要的一分子,一个企业是和员工共同发展的。企业想要得到更好地发展,就需要加强对员工职业生涯的规划,要做到员工与企业的发展同步。并且电力企业需要构建良好的职业发展平台,给企业内的不同员工做好有针对性的职业规划,增强企业人力资源的质量与强度。电力企业需要根据不同员工的工作特点与自身能力有针对性地合理配置岗位。再根据不同岗位的具体特点,组织相关的培训活动和团队建设活动,从而实现员工的自身激励。同样员工也可以通过这些培训及团建活动,结合自身岗位的特点,发挥自我能动性制定自己的职业生涯规划,与企业共同进步。

### 结束语

综上所述,在新形势下,电力企业的人力资源管理环境和要求已经发生了重大变化,企业的经营成败,不只是依靠企业具备多少资金和多少设备,关键是靠那些有效掌握、利用企业现有资源的高素质人才。电力企业必须充分认识到企业内部人力资源管理与开发中存在的各种问题,使包括企业高层管理者在内的全体成员行动起来,认真组织实施企业制定的各项人力资源政策与措施,最大限度地调动员工的积极性,发挥员工的潜能,以适应日益激烈的市场竞争环境,促进企业更快更好地发展。

### 参考文献

- [1]郭晶.电力企业人力资源开发与激励机制探讨[J].现代国企研究.2015(16):33-33
- [2]冯欢,钟占峰.电力企业人力资源开发与激励机制[J].科学与财富.2019(26):25
- [3]周锦萍.企业人力资源开发与激励机制研究[J].现代商业.2019(34):70-71