

电力企业人力资源管理的创新路径探讨

梁司一

(吉林通电实业集团有限公司 吉林 通化 134000)

[摘要]目前,随着我国社会经济的发展,电力企业也在逐步完善,其在我国设备基层建设中发挥了重要作用,同时在时代发展中,社会各界对电力企业提出了较高的要求,电力企业也面临着严峻挑战。所以,为了满足社会需求,必须要加强电力企业内部管理,本文就对电力企业人力资源管理的创新措施进行深入探讨。

[关键词]电力企业; 人力资源; 管理; 措施

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.03.1915

1、电力企业人力资源管理中存在的问题

1.1 激励机制不完善

建立科学合理的人力资源管理激励机制才能更好激发企业员工工作积极性和创新性,但是目前一些电力企业在激励机制方面还不是很完善。首先,电力企业人力资源激励机制中对晋升机制等考虑不全面,晋升机制的建立没有结合企业员工实际情况及岗位差异等进行制定,可行性不高,在实际应用中难以发挥激励作用,从而降低人力资源管理效果。其次,在工资分配方面,许多电力企业仍采用统一分配模式,形式单一老旧,难以激发企业员工工作积极性。

1.2 人员招聘渠道过于狭窄

从目前来看,国内大多数电力企业在人力资源管理方面仍以封闭式管理为主,人员招聘渠道难以得到拓宽,电力企业人力资源管理整体素质水平偏低。整体而言,电力企业在效益方面相对比较好,因此对人员就业吸引力也较大,这种情况下,电力企业原有职工在企业人员招聘中就会想尽办法让自己的子女或是其他亲属进来,从而影响企业人员招聘实际情况。另外,在传统观念影响下,一些电力企业本身就制定有一些偏向职工子女就业的优惠政策,使得人员招聘出现不公平的情况,使得一些高素质、高技术人力资源难以进入,电力企业人力资源管理整体素质提升难以实现。

1.3 绩效考核机制不完善

随着电力企业的发展,许多电力企业都采用了绩效考核方式。整体而言,绩效考核是一种较能提高员工工作积极性的考评方式,但是在实际应用中,一些电力企业由于绩效考核机制不完善而影响了其作用的发挥。一方面,目前许多电力企业的绩效考核机制在指标设定方面大多以思想状况、工作积极性及工作完成效果等定性指标为主,这些指标虽然也能在一定程度上对员工的绩效进行衡量,但是总体而言是片面的,不够科学合理。另一方面,一些电力企业的绩效考核往往只是走形式,绩效考核体现不出员工实际工作绩效差别,甚至存在老好人现象,难以发挥实际效果和作用。

2、电力企业人力资源管理发展途径探讨

2.1 创新管理理念,强化管理意识

电力企业应该对企业内部体制的革新高度重视。由于管理理念制约着企业员工的凝聚力及向心力,所以,为了更好地实现电力企业的迅速发展,电力企业应积极增加对人力资源管理的投入。同时,人力资源管理与企业目标的实现是密不可分的,科学合理的人力资源管理不仅可以帮助企业建设一支高素质的人才队伍,而且还可以大大提升企业的综合竞争能力。因此,电力企业需要提高对员工的培训重视力度,紧随市场发展,不断对培训制度进行优化,创新培训思路,有效提高员工的综合素质水平。电力企业在开展员工培训活动时,要时刻铭记以人为本的原则,提高员工满意度,强化员工对企业的认同感,促进员工更好地提升自我,为企业服务,使电力系统最终

实现向国际化发展的目标。同时,在市场经济不断发展的背景下,电力企业可以适当引入国外优秀电力企业发展的经验,更新管理思路,适应新时代的潮流。

2.2 绩效考核机制改革

绩效考核机制改革主要是避免职工出现职业惰性,影响到相关工作开展的质量与效果。在传统电力企业人力资源管理时,很多职工存在“铁饭碗”的工作错误认知,即进入电力单位后,则可获得永久的工作岗位,使得职工工作积极性下降,在实际工作开展过程中没有履行相应责任与义务,影响到电力企业的整体运行可靠性。为推动电力企业的现代化转型,在人力资源管理时应当主动对绩效考核机制进行改革,引入末位淘汰制度,体现出企业职工优胜劣汰的管理理念。为避免职工出现恐慌心理,应当对末位淘汰机制进行合理优化,依据绩效考核指标,设定相关淘汰评估指标,进而对职工进行科学全面的考核评价。在绩效考核工作开展时,人力资源管理部门应当进行定量定性评价,保证绩效考核的公平与公正,营造真实可信的绩效考核环境。因为绩效考核的指标信息不仅关系到职工的薪酬,且对职工的职业发展产生直接影响。在末位淘汰制度的运行下,职工需认真履行岗位职责与义务,保证各项业务开展的质量与效率,体现出职工的个人价值。

2.3 营造优秀的企业文化氛围

针对电力企业而言,企业文化是人力资源管理的重要途径,可以利用优秀的企业文化,提高企业员工的凝聚力和向心力,更好地为企业奉献自己的价值。营造优秀的企业文化氛围需要做到:第一,建立符合电力企业发展的企业文化,突出企业的核心价值观,使得员工可以感受到企业的关怀,从而能够激发员工的主人翁意识,将自身看作企业的一分子,为企业的发展奉献自己的力量;第二,建立企业文化的多种宣传途径,使得企业员工可以深入了解企业文化的内涵,以企业文化为导向,更好地开展相关的工作。例如:可以利用新员工培训机制进行企业文化的宣传,在企业的官网中对企业文化的内涵进行解读,通过发放宣传手册扩展企业文化的宣传渠道等等,让员工可以通过多种途径,真正读懂企业文化的内涵。

3、结语

综上所述,相关企业倘若想要促使人力资源性质朝着人力资本的方向转变,那么主要要摒弃陈旧的理念,并坚持人才强企的发展原则,紧紧抓住培养、吸引及其善于利用人才这几个环节,尽可能建立一支积极向上的队伍,从而为电力企业在今后的发展提供重要的保障。

参考文献

- [1] 李修鹏.薪酬和绩效管理在电网企业人力资源管理中的应用[J].科技经济导刊,2019,27(36):230.
- [2] 李郡,王雪平,范丽娟.论新常态下的电力企业人力资源管理的战略研究[J].农家参谋,2018(7):272.