

# 电力人力资源用工风险防范的相关措施研究

张蕾

(国家电投集团四川电力有限公司 四川 成都 610041)

**[摘要]**目前,随着我国社会经济的快速发展,电力行业也加快了发展步伐,电力行业从业人员不断增加,但是,由于电力行业存在一定的特殊性,使其在人力资源用工方面存在较大的风险。本文就对电力人力资源用工风险防范措施进行深入探讨。

**[关键词]**电力; 人力资源; 用工; 风险; 措施

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.04.1009

随着人们对电力需求的增加,电力行业在不断地发展和进步,然而在发展的过程中,行业中也逐渐出现了许多问题。由于电力行业需要许多专业技术人员,且对技术操作水平的要求相对较高,稍有不慎,就会引发事故。进而引发整体行业用工风险问题。在现代社会经济市场发展的背景下,电力企业要在行业中占据一席之地,就必须要对用工风险进行防范,以减少风险带来的损失,针对引发风险的各项原因制定有效的预防措施。预防人力资源用工风险,不仅能够提高人力资源管理部门的工作质量,还能保障电力企业的稳定发展,并对我国供电安全有很大的帮助。所以,电力企业要从多个方面着手,将人力资源用工风险作为企业发展所要面临的首要问题。

## 1、电力人力资源管理用工风险的内容

### 1.1 电力人力资源在劳务派遣中存在的风险

电力人力资源在进行劳务派遣时,因为招工模式的转变会导致存在着一定的风险。随着铁路、陆路交通的不断发展,劳务派遣是新生生出的一种用工形式,在新的劳动合同法中明确规定:严禁出现自派遣的用工形式,且对于有着临时性与辅助性两种特性的劳务派遣形式做了全方位的说明。但由于劳务派遣岗位缺乏说明性并不适用于劳动合同法中的原则,导致劳务派遣这一新用工形式存在着一定的风险。其中最关键的就是同工同酬的问题,这关系到不同岗位的工作量的划分与监察,并对岗位所负责的具体工作项目、工作方向、职责的重要性等等进行统筹才能制定出一个符合当前企业需求的薪酬标准。且由于电力产业的特殊性,其企业的工作人员必须满足一定的条件。首先,作为电力工作人员其工作内容必须贴合实际岗位要求,不能自行制定工作内容脱离所在部门的实际需要。其次,电力工作人员的工作量与业绩的统计必须保证一致。最后,必须保证电力工作人员在相同工作岗位时,工作内容与工作量的完全平行,这是用工制度中的公平的体现。但由于我国电力行业严重缺乏高技能高素质的人才,导致企业在派发劳务派遣工作时,在劳务派遣岗位工作的员工没有工作的积极性与自觉性,不但损害了其他劳务派遣岗位人员的利益,还为企业埋下了大量的安全隐患与法律风险。

### 1.2 电力人力资源在工程建设中存在的风险

随着电力行业的快速发展,其对于人才资源的需求日益增长,这就让一些电力企业为了保证工程建设项目上的工作效率,采用劳务派遣的用工模式,增加了工程建设项目中临时工的数量。因为临时工知识水平与操作能力的局限性,其对于工程项目中得风险操作并不能完全得到,往往会为工程建设项目带来巨大的风险。而由于电力企业方面的失误所造成的工程项目损失与安全问题赔偿都是要追究企业的连带责任的,最终受害的仍然是电力企业。非但不能保证建筑工程项目的工程质量还对用电力人力资源的合理使用造成混乱,不但影响了工程项目的建设质量,也从根本上减缓了电力行业的发展。

## 2、防范电力人力资源用工风险的有效措施

### 2.1 对于电力企业人力资源规划工作进行优化

在电力企业中为了有效地提高人力资源工作的科学性和规范性,需要对于人力资源规划进行科学的提高和优化,从而才能够有效地保证劳务用工的合理性和可行性。而且对于电力企业而言,需要将可持续发展作为工作中的基础和原则,在实际工作中有效的做好人力资源优化,以便能够对于劳动市场的规范性、可持续性发展奠定良好的基础,主要可以通过以下三个方面进行人力资源工作的优化:①在实际工作中,有效的制定相应的规范和制度以保证劳务人员能够充分地保障自身的合法权益不受损害;②电力企业的人力资源规划需要与市场的相关要求之间进行紧密结合,以便能够使电力企业的人力资源管理用工等等具备科学合理性;③电力企业一是要对本企业的人力资源配置状况进行分析,然后优化配置各岗位的人力资源。

### 2.2 改善企业用工模式

市场经济条件下,电力企业面临的竞争日益激烈、复杂,为了确保能够在激烈的市场竞争中占有一席之地,电力企业必须转变以往的用工模式,采取多元化用工模式,实现企业人力资源的优化配置,从而尽量减少甚至消除电力人力资源用工风险。比如,一旦电力企业承接的电力工程规模较大、所需人员多,为了尽可能的规避用工风险,可将部分工程转包给专业性强的单位,或通过和其他企业之间的合作以实现工程的建设,这样不但可以有效规避用工风险,同时能够达到利益共享的目的。

### 2.3 提高用工人员的综合素质

电力企业人力资源用工上,除了面对市场进行双向选择之外,还应该加强对劳动者的素质培训。主要是因为随着科学技术的发展,各行各业都引进了众多先进、科技含量高的设备和仪器,如果不能对劳动者进行培训和再教育,提高其技术水平和责任素质,势必会影响工程质量,增加电力企业的工程作业效果风险。因此,电力企业应该加强对员工的集中培训,保证员工掌握高层次的专业技术,并能够快速熟悉和适应工作。

## 3、结束语

综上所述,电力企业在进行人力资源管理的过程中,问题是普遍存在的,而如何处理这些问题不仅是对管理者的挑战,更是企业全面创新的关键所在。处理好人力资源管理中存在的诸多问题,是实现企业有序发展的前提,也是保障员工合法权益,提高员工工作积极性的重要手段。

## 参考文献

- [1]雷红英.电力人力资源用工风险防范及预防策略[J].低碳世界,2017,(25):257-258.
- [2]海伦娜.电力行业人力资源用工风险防范策略研究[J].现代经济信息,2016,(16):94.
- [3]张桃宁.电力企业人力资源用工风险防范的相关措施探讨[J].企业改革与管理,2017,(22):63.