

# 电力企业人力资源管理 with 高素质队伍建设

陈英雪

(国网鞍山供电公司 辽宁 鞍山 114000)

**[摘要]**随着我国电力体制改革力度的不断深入,供电企业各项管理工作也得到了很大程度的改善,人力资源作为企业管理重点呈现出前所未有的发展,同时出现了各种与人力资源配置相关的问题。因此进行高效的人力资源管理,构建一支高素质的人才队伍已然成了确保电力企业可持续发展的关键所在。

**[关键词]** 电力企业; 人力资源管理; 高素质队伍; 建设

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.05.107

## 1. 电力企业人力资源管理现状

### 1.1 激励约束机制不完善

激励约束机制是约束每一位员工的标准,是人力资源管理的组成部分。建立科学、有效的激励约束机制,使员工可以按照操作规程进行工作,熟练的掌握每一项工作的操作步骤,这样就有效地提高了工作效率。

### 1.2 人力资源管理与企业发展战略脱轨

企业的人力资源管理应该根据企业发展战略制定,对发展战略进行分析,规划人员工作内容、人员培训与晋升、工资待遇等,科学优化人力资源配置,积极引导员工发挥最大的潜力,为企业带来更高的工作效率。电力企业目前的人力资源管理与发展战略并不兼容,人力资源价值并没有发挥出来,企业人才竞争力更是难以提高。

### 1.3 员工的职业发展缺乏长期规划

1) 有关岗位的总体规划在企业的招聘阶段准备不充分,致使电力企业出现不足的人才储备。由于在招聘阶段没有进行合理、充分的岗位总体规划,从而出现了重要岗位不是招聘人员数量不够,就是不符合岗位要求;那些素质水平比较高、能适应岗位要求的年轻人储备不多,从而带来了不足的人才储备,影响电力企业的持续发展。2) 有关立体并且层次分明的这种人才梯队队伍在进行招聘时没有形成。当前,很多电力企业在部分专业层面存在着比较严重的人员缺乏,特别是那些具有一定业务能力和实际动手能力、愿意长期在基层工作的人员尤为缺乏,这在很大程度上制约着电力企业的稳定、快速发展。

## 2. 推进高素质人才队伍建设的措施

### 2.1 采取有效措施,完善企业内部薪酬激励机制

1) 要理顺分配关系,完善动态调整机制,遵循“分类指导、分级管理,规范有序、调控有度、有效激励、严格考核”的原则,进一步规范收入分配,不断完善工资制度。2) 发挥薪酬分配的激励约束作用优化工资结构,以岗位职责为保障,加强指标考核,加强全过程管控,突出效率、效益,严格兑现考核结果,合理拉开差距充分发挥激励作用,实现队伍素质“稳步提升”。3) 健全与岗位价值、绩效贡献、能力素质三个要素相挂钩的工资分配制度,不断促进人力资源优化配置,调动员工积极性、主动性和创造性,促进企业改革和发展。

### 2.2 拓宽招聘渠道

1) 可以到高校开展招聘,这是电力企业得到优秀管理人员与技术专员的重要方式。2) 可以开展广告招聘。3) 可以强化内部招聘,利用内部招聘来实现吸纳人才的目的。

### 2.3 完善绩效考核制度

首先应该为电力企业员工建立一个健康的文化考核氛围,尊重电力企业员工的价值,并以此作为员工绩效考核制度的根本原则,最大限度的将电力员工的优点发扬光大,对不足与缺点进行分析并予以改正,从而使促进电力企业高素质人才队伍的培养;其次,应该对电力企业员工的工作有效性进行正确的分析,并将其实际情况反映到电力企业员工绩效考核标准之中,从而对员工的绩效考核指标进行明确的划分,严格按照电力企业员工的岗位职责标准进行评定;最后,做好绩效考核与激励机制的融合,对电力企业员工的薪酬进行公平分配,一方

面促使电力企业员工积极主动的发挥其最佳职能作用;另一方面促进电力企业的可持续发展。尤其是在电力企业员工的绩效考核上必须要根据岗位的作业情况,给予不同的奖金基数,从而将员工的责任与收入紧密的结合在一起,促进员工工作积极性的同时,也使企业人才在任用考核上做到有据可依,有章可循。

### 2.4 采取科学方法,提高企业员工能力素质

1) 开展岗位梳理工作,对各岗位进行全面的系统的梳理,摸清各岗位的人员分布现状。2) 分岗位制定培训规划,根据岗位梳理情况制定应知应会培训科目表,明确每个知识点的培训方式和培训时间。3) 建设相关专业实训场地和实训设施、开发培训教材和课件、选拔和培训兼职培训师、开发基本理论题库、编写基本技能实操规范等,为培训提供软件和硬件支撑。4) 分层级开展培训,按员工自学、班组培训及公司培训三级培训的方式,分年度进行岗位基本理论和基本技能培训,并保证各级培训有考核,有奖惩,确保人人过关。5) 组织基本理论统考和岗位技能比武,检验员工基础理论和基本技能的培训结果。6) 开展岗位胜任能力评估,严格进行奖惩兑现,确保培训结果落实,全面提升企业员工能力素质。

### 2.5 建立考核文化氛围

企业要建立合理的绩效管理,这样不仅可以使企业的工作效率得到提高,还能使员工自身的基本素质得到提升。首先,要制定绩效考核指标体系,对指标进行合理的分配,做好各项考核指标的监督,对存在异议的指标体系,要进行修改和完善。其次,要加强管理人员绩效管理的操作技能,通过培训,使管理人员的管理水平得到了提高,强化了绩效管理的意识。最后,对绩效考核的结果,要进行适当的奖惩,这样可以促使员工不断地学习,提高自身的操作技能,让员工和企业共同发展。

### 2.6 帮员工制定职业规划

企业在进行员工职业规划制定的过程中,应遵循以下原则:1) 一定要保证职业规划具备科学性,这同时也是发展与制定人力资源管理制度的关键条件;2) 在职业规划当中一定要维持共同性,进而在迎合电力企业员工本身发展特征的同时,将其跟企业的整体发展目标保持一致;3) 职业规划需要循序渐进,切勿在职业规划当中急功近利,需要结合电力企业员工的实际发展需要,循序渐进具备针对性的制定出合理的职业规划。此外,对于企业的青年员工,电力企业要尽量给他们提供公正、公平的发展与成长平台。

## 3. 结语

总之,在激烈的市场竞争中电力企业想要立于不败之地,就必须做好人力资源管理工作,筹建高素质的电力工作队伍,也只有如此,才能够确保电力企业的行业改革与发展需求。创新离不开人才,企业只有将人力资源管理做好,才可以创建出高素质的队伍,从而推动企业稳定、快速发展。

### 参考文献

- [1]林宝莉. 电力企业人力资源管理 with 高素质队伍建设[J]. 百科论坛电子杂志, 2018.
- [2]张震. 小议电力企业人力资源管理[J]. 百科论坛电子杂志, 2018.