

电力企业人力资源管理 with 高素质队伍建设

张芳芳

鹤壁鹤源电力(集团)有限公司浚县分公司

[摘要] 电力企业的健康发展不仅影响着国计民生,还对社会现代化建设的发展息息相关。电力企业作为高技术的企业,对人才综合素质的要求比较高,根据企业的发展情况和市场的经济趋势,人力资源部门要制定适应企业本身的人力资源管理系统,人才的招聘效率要提高,人才的配置必须做到科学、优化,保证电力企业的可持续发展。鉴于此,本文主要分析探讨了电力企业人力资源管理 with 高素质队伍建设情况,以供参阅。

[关键词] 电力企业;高素质;队伍建设

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.594

引言

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。面对日益激烈的市场竞争,优化人力资源不容忽视,作为提升企业竞争力、优化企业资源配置的重要手段而被人们关心,更是未来电力企业发展的关键所在。

1 树立正确的管理理念

市场经济的发展要求电力企业进行管理模式创新,更需要电力企业管理人员进行管理理念的创新。贯彻落实以人为本理念,加强与电力企业职工的交流沟通,明确电力企业职工的需求,为电力企业职工营造良好的工作环境,并根据职工的具体需求制定激励的内容,将物质激励和精神激励联系在一起,切实提升电力企业职工的主观能动性,提升电力企业人力资源管理水平。在“以人为本”管理理念下,电力企业管理人员需要根据企业的发展现状及电力企业职工的能力水平,建立完善的薪酬管理制度及绩效管理制度,采用科学合理的手段调动电力企业职工的工作积极性,构建学习型组织,建议一支综合素质较高的工作队伍。

2 采取有效措施,完善企业内部薪酬激励机制

为了促使员工能在工作中投入更大的热情,电力企业应该秉承“按劳分配,公平公正”的原则,坚持“分类管理、科学设岗、明确职责、严格考核、落实报酬”的总体要求,制定与企业发展适应的工资分配机制。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。

3 完善激励约束机制和绩效考核制度

激励约束机制是在一定环境条件下形成和发挥作用的,没有激励就没有人的积极性,而没有积极性,一切经济发展就无从谈起,同时,每个人的行动都要受到约束。只有两者很好地结合起来,才能调动工作人员的积极性,实现激励兼容。在电力企业的人力资源管理中,激励约束机制占据着举足轻重的作用,良好的激励约束机制可以提高员工的工作积极性和热情,其工作效率也会大大提高。电力企业需要根据员工个人的特色,制定出更加完善的激励约束机制,充分调动员工的工作积极性和集体感,分个人、分部门对工作成果进行奖励,设立一定的奖金和资质证书,从精神激励、薪酬激励、荣誉激励、工作激励四个方面来鼓励员工的工作。与此同时,绩效管理作为人才管理和人力资源管理中重要的组成部分,一直是各大企业

人力资源部门工作的重点和难点。电力企业需要加强员工的绩效考核管理工作,针对不同的岗位设置不同的绩效考核标准,对员工的工作能力、工作态度、工作成果等方面进行考核,科学、真实的评价出每一个员工的工作,并根据考核结果对员工进行奖惩处理,有效地结合激励约束机制,公平、公正的对待每一位员工,促进电力企业的健康发展。

4 帮助电力企业员工进行合理的职业规划

员工只有有了长期的职业发展规划,才能在企业中找到自己的位置与目标,实现自我价值,且有利于高素质人才团队的建立与完善,因此企业为员工制定其职业长期发展规划是绝对必要的。职业规划制定过程中应该坚持以下原则:一是符合科学性,该原则是人力资源管理制度的制定及发展的重要理论基础;二是坚持共同参与,制定规划,除了与员工本身的特点与需求一致,还应该与企业整体发展目标一致;三是循序渐进,职业规划过程中应该要按照员工的发展与进步的具体进展情况,一步一步进行规划,切忌急功近利的发展;四是持续学习,对员工进行定期的培训,甚至提供深造机会;五是多样性发展,对员工的综合能力素质进行培养,多方面发展。

5 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制订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、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。

结束语

综上所述,电力企业想要在激烈的市场竞争下长久、稳定的发展,就需要持续创新,提升企业的竞争水平。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。电力企业强化人力资源管理,提升高速度队伍建设工作,不仅对企业内部好处多多,同时也能够给国家的社会经济发展带来强有力的支持,对国家发展,社会进步都具备极其关键的作用。

参考文献

- [1]方晶梅.电力企业人力资源管理 with 高素质队伍建设研究[J].区域治理.2018(49):76-76
- [2]肖群.电力企业人力资源管理 with 高素质队伍建设途经研究[J].中国经贸.2018(22):75-76
- [3]张红艳.电力企业人力资源管理 with 高素质队伍建设[J].南方农机.2017(12):172-172