

优化电力企业人力资源管理实践

郭晓静

中电网北京电力党校（北京首电人才服务中心），北京 100041

[摘要]时代在发展，社会在进步，各个行业也迎来了新的发展时代，但是也加剧了各行业的竞争力，在激烈的竞争中各企业要想在市场中脱颖而出，应认识到人才在企业中的重要性，电力企业亦是如此。电力企业在发展的过程中应强化人力资源管理工作，并对人力资源管理的过程中的问题进行分析，制定完善的处理及预防措施，从而提升人力资源管理效果及水平。电力企业要想得到有序的发展应认识到人力资源管理的作用，有效的人力资源管理工作可以为电力企业吸引更多的人才，同时可以更好的发挥出自身在企业中的作用。同时电力企业在进行人力资源管理工作时还应根据企业具体情况构建良好的管理环境及管理机制，通过有效的人力资源管理工作更好的促进电力企业发展，提升企业在市场中的竞争力。

[关键词]电力企业；人力资源管理；优化

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3955

中图分类号: F42

文献标识码: A

Practice of Optimizing Human Resource Management in Electric Power Enterprises

GUO Xiaojing

CPC State Grid Beijing Electric Power Party School (Beijing Shoudian Talent Service Center), Beijing, 100041, China

Abstract: With the development of the times and the progress of the society, various industries have ushered in a new era of development, but it also intensifies the competitiveness of various industries. In the fierce competition, if enterprises want to stand out in the market, they should realize the importance of talents in enterprises, as well as electric power enterprises. In the process of development, electric power enterprises should strengthen human resource management, analyze the problems in the process of human resource management and formulate perfect treatment and preventive measures, so as to improve the effect and level of human resource management. In order to get orderly development, electric power enterprises should recognize the role of human resource management. Effective human resource management can attract more talents for electric power enterprises and play a better role in the enterprise. At the same time, electric power enterprises should also build a good management environment and management mechanism according to the specific situation of the enterprise when carrying out human resource management. Through effective human resource management, it can better promote the development of electric power enterprises and enhance the competitiveness of enterprises in the market.

Keywords: electric power enterprise; human resource management; optimization

1 人力资源管理在电力企业中应用的现状

目前，电力企业在发展的过程中认识到人力资源管理工作的重要性，并将其与企业内部岗位分配、职位晋升、薪酬激励等工作进行了有效的结合，制定出完善的人力资源管理制度，在管理过程中得到了良好的效果。电力企业在进行人力资源管理计划时应与企业实际情况进行结合并做好优化及创新工作，最终可以使企业与员工均得到良好的发展与效益。但是从现阶段电力企业人力资源管理工作来看创新性力度不足，在进行管理过程中依然沿用以往的管理方式，这样无法体现出以人为本的理念，导致人才流失现象，此外，在具体管理过程中由于人才保障制度不足，也给企业发展带来影响，主要体现在以下方面。首先，电力企业未真正认识到人力资源管理的作用，且不重视人力资源管理与企业战略发展的结合。其次，人力资源管理工作创新不足，未将各岗位职责进行确定；人力资源管理人员未对本企业员工实际情况进行了解，无法为其做出职业规划方案，这样就导致企业员工无法与企业发展同步。最后，企业激励制度未得到预期效果。目前多数电力企业会采用精神或物质奖励方式来提升员工的积极性，但是绩效考核工作未得到全面落实，无法通过绩效考核工作来制定福利标准，无法得到良好的激励效果。因此就需要电力企业认识到人力资源在企业管理工作的重要性并制定完善的管理制度，同时做好创新工作，提升电力企业人力资源管理效果与水平^[3]。

2 电力企业人力资源管理创新原则

2.1 以人为本

电力企业在进行人力资源管理过程中应全面落实以人为本原则，在此基础上为企业员工创建学习、展示及发展平

台，激发出员工的工作积极性及创新能力，体现出人力资源管理在电力企业中的作用。同时在进行人力资源管理工作时落实以人为本理论可以提升员工的凝聚力、忠诚度，实现与企业共同发展。

2.2 以市场为导向

随着电力需要量的逐渐提升也增加了电力市场的竞争力，因此电力企业在发展过程中应实时关注电力市场变化情况并将市场发展作为企业发展导向，从而对人力资源管理工作进行创新。电力企业在进行人力资源管理工作时坚持以市场为导向可以确保企业稳定发展并可以提升电力企业服务水平。

2.3 以发展战略为方向

电力企业人力资源管理时应以发展战略为方向并将其作为企业发展的核心，同时在进行人力资源管理创新过程中应与企业发展战略目标进行结合，从而促进电力企业发展。同时电力企业应采用合理的方式帮助员工树立起战略发展意识，从而确保两者可以共同发展，提升电力企业人力资源管理质量^[4]。

3 电力企业人力资源管理优化策略

3.1 不断提升人力资源管理工作认识及水平

科技的发展给各企业带来新的发展机遇，同时企业在发展过程中应认识到人才的作用，因此电力企业在这样的发展环境下应认识到科学管理的重要性，并不断提升人力资源管理工作水平与质量。在有效的人力资源管理模式中可以吸引更多的专业人才并留住人才，进一步促进企业发展。此外，人力资源管理人员应深入到员工中，全面了解员工的思想、状态等并采用有效的管理方式来提升员工的学习积极性、思想水平及道德素养，从而使企业得到更好的发展。

3.2 充分做好薪酬管理工作

电力企业在发展的过程中薪酬制度与企业员工有着直接的利益关系，因此在进行薪酬管理工作时应针对员工具体工作情况进行调查，从而对薪酬制度进行调整与优化。例如，某电力企业在进行薪酬制度调整与优化的过程中根据企业情况对薪酬结构进行了调整，明确了薪酬管理制度中的主要因素，即工作复杂程度、条件、强度及责任；同时也根据各岗位特点构建起岗位评价模式，主要包括员工的创新能力、沟通能力、安全意识及经济责任等，交由省级公司审定后，省级公司确定了最终的岗位评价工具及标准，在进行岗位评估时评估人员由各下属企业组建并由省级公司认定；在进行岗位评价时由省级公司进行组织，在此基础上开展评价工作。电力企业中的评价工作主要包括企业中各岗位中的不同因素，可以对各岗位中工作人员综合素质进行评估，从而可以对企业薪酬制度进行优化并激发出员工的工作积极性。

3.3 不断完善人力资源管理机制

电力企业要想得到更好的发展应全面做好员工培训工作并制定培训计划、规范培训内容，通过有效的培训工作提升员工职业素养、工作能力。此外，根据企业情况构建长效的管理机制，更加深入的挖掘企业员工的能力，同时吸引更多的人才，做好人才储备工作。同时电力企业在进行激励制度优化时应全面发挥出物质及精神激励的作用，从而可以激发员工工作热情及积极性，体现出自身在工作中的价值，实现与企业同步发展^[1]。

3.4 全面落实岗位责任制

电力企业中的人力资源管理工作是对人才的合理分配与管理，但是不同的员工在工作能力、专业水平、职业素养等方面均存在差异，这样就要求人力资源管理人员深入到基层充分了解各岗位人员情况，利用岗位管理提升员工工作积极性。假如基层员工长时间在相同岗位保持同一种工作状态，虽然不会产生问题，但是会给个人在企业中的发展带来影响。因此人力资源管理人员应对各方面情况进行分析，从而保证人员分配的合理性，同时对基层员工综合表现进行评价，主要包括工作状态、能力等。为了给基层员工创建更好的发展空间可以采用轮岗制，这样员工可以适应不同岗位且可以提升自身综合素质，有利于员工晋升同时可以对绩效考核、薪酬制度及培训工作等进行优化。此外，电力企业中还设置了一些福利岗位，可以利用公平竞争方式进行轮流上岗体验，这样可以使更多的员工对自身进行定位，若无法适应岗位要求可以提出解聘要求。确保人力资源管理中奖惩制度的公正性与合理性，从而确保工作人员的工作积极性并可以保持良好的工作状态，提升自身工作能力。同时要想确保薪酬激励制度得到良好的效果应对其进行不断调整与优化并可以将奖金提升，从而提升员工的工作积极性与主动性。薪酬奖励指的是企业员工在得到自身报酬的同时增加的一部分报酬收入，但是这份报酬收入需要工作人员可以满足相关条件。例如，员工完成当月规定的绩效数量或是在当月没有受到投诉等，均可以得到相应的薪酬奖励。虽然现阶段多数电力企业制定了员工培训计划但是一些思

想相对落后的员工并无法通过培训得到提升，但是在提升薪酬奖励额度后就可以得到良好的效果并可以提升电力企业员工专业能力及服务水平。在此应注意确保薪酬奖励制度的公平性、公开性及透明化，通过此可以让员工更好的感受到自身在企业发展中的价值^[2]。

3.5 全面落实奖优罚劣制度

目前，多数电力企业在进行人力资源管理工作时依然沿用传统的管理模式，这样就无法保证管理效率及质量，也无法提升企业人员的工作积极性，因此应全面落实奖优罚劣制度。首先，树立典型。电力企业在对基层员工工作情况有所了解后，可以进行先进工作者评选，并可以给予先进员工相应的物质及精神奖励，并将其树立成工作典型，在员工中起到引领作用。其次，构建惩罚制度。目前一部分电力企业中的评比工作相对落后，长此以往会给工作人员工作态度带来不利的影响，容易出现无故旷工等情况，可以给予经济上的惩罚，情节严重者可以给予辞退处理。最后，将员工绩效与奖金进行挂钩。通常电力企业中员工绩效工作主要分为基础绩效工资、评比绩效工资及贡献绩效工资。其中，基础绩效工资指的是员工在完成企业制定的绩效后所发放的工资。这部分绩效工资比例分别为20%、40%、60%、80%，在进行工资发放时应严格按照此比例，基础工资发放比例具有较强的递进性，可以更好的激励员工。评比绩效工资是电力企业各部门根据自身员工工作情况进行绩效评比及划分工作，将奖励工资发放给评比名次靠前的员工，不仅可以起到激励作用同时可以起到引领作用。贡献绩效工资属于企业给予员工的福利，颁发给表现突出的员工。这部分工资一方面可以更好的激发出企业员工的奉献精神；另一方面可以激励员工不断提升自身专业及工作水平。例如，可以积极参与到电力行业各资格证书考取学习中，从而得到技术证书，提升自身专业水平及工作能力。

3.6 不断优化干部队伍及晋升机制

首先，应制定公开的竞聘制度，为企业中各部门人员提供公平的竞争岗位，并对晋升工作进行公开，确保该项工作的透明性。例如利用统一公告形式向员工发布公开竞聘信息并采用自主报名方式，进行面试及笔试，选择优秀人才。其次，根据面试及笔试成绩合理安排竞聘人员工作岗位，确保竞聘工作的公平性。最后，条件相同的情况下合理选拔年轻干部，实现干部团队年轻化、专业化，为企业添加活力，进一步促进电力企业发展^[5]。

4 结语

可以说，在电力企业发展过程中人力资源管理工作起到了重要的作用，同时可以更好的实现企业战略发展目标。有效的人力资源管理工作可以更好的挖掘员工的工作潜力并可以实现与企业共同发展。因此，电力企业在进行人力资源管理工作时还应根据市场变化、人才结构等情况对现有的管理制度、薪酬体系、奖惩制度等进行创新，进一步推动电力企业发展。

[参考文献]

- [1]黄静瑜. 对电力企业人力资源管理体系建设的思考[J]. 营销界, 2021(12): 144-145.
- [2]吴磊磊. 人力资源管理常见问题与解决策略分析[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2021(2): 31-32.
- [3]宁恢. 供电企业人力资源管理创新体系建构思路[J]. 今日财富, 2021(3): 192-193.
- [4]王郑, 沈之夏, 吕峰, 等. 电力企业人力资源管理的创新路径探讨[J]. 企业改革与管理, 2021(2): 81-82.
- [5]陈芳. 优化电力企业人力资源管理实践[J]. 人力资源, 2021(2): 58-59.

作者简介：郭晓静（1970-），女，中电网北京电力党校（北京首电人才服务中心）培训教师，硕士毕业，工商管理专业，长期从事职工教育培训及技能鉴定工作。