

电力企业劳动用工管理新思路

杨 杨

国网天津市电力公司电缆分公司 天津 300170

摘要：随着电力行业的快速发展和市场竞争的日益激烈，电力企业在劳动用工管理上面临着诸多挑战。传统的用工管理模式已难以适应现代企业的发展需求，亟需通过创新思路和有效措施加以改进。本文旨在分析当前电力企业劳动用工管理的现状，提出一系列新思路和新方法，以期为电力企业提升劳动用工管理水平、构建和谐稳定的劳动关系提供有益参考。

关键词：电力企业；劳动用工；管理；新思路

引言

劳动用工管理作为企业管理的重要组成部分，直接关系到企业的运营效率、员工满意度及市场竞争力。然而，当前部分电力企业在劳动用工管理方面仍存在诸多不足，如合同管理不完善、用工结构不合理、员工权益保障不全面等问题，严重制约了企业的可持续发展。因此，探索电力企业劳动用工管理的新思路，成为当前亟待解决的重要课题。

1 现阶段电力企业劳动用工管理情况

1.1 劳动用工管理力度较低

在当前电力行业的快速发展与转型背景下，电力企业作为国民经济的重要支柱，其劳动用工管理状况直接关系到企业的运营效率、成本控制及社会稳定。然而，不容忽视的是，当前部分电力企业在劳动用工管理方面仍面临着一系列挑战，这些挑战不仅源于传统人力资源管理体系的惯性束缚，也深刻反映了在现代化、市场化进程中，企业管理制度创新与适应性调整的不足。具体而言，尽管电力企业积极响应国家号召，持续推进以劳动、人事、分配三项制度改革为核心的人力资源管理体系优化，但在实际操作层面，改革的深度与广度仍有待加强。改革措施的实施往往遭遇多重环境因素的制约，如政策执行的滞后性、企业内部利益格局的复杂性以及社会文化传统的影响等，这些都使得改革步伐显得缓慢而艰难。特别是在对管理人员及关键岗位人员的岗位调整与薪酬体系重构方面，由于涉及到利益重新分配与权力结构调整，其推进过程更是充满了挑战与阻力。同时，电力企业劳动用工结构的多元化也是当前管理困境的一个重要方面，长期以来，电力企业内部存在着多种用工形式并存的局面。这种多元化的用工模式在一定程度上满足了企业灵活用工的需求，但同时也带来了管理上的复杂性和难度。在实际生产过程中，不同用工性质

的员工往往在同一岗位上工作，他们承担着相同的工作任务，但在薪酬待遇、福利保障、社会保险等方面却存在着一定的差异。

1.2 缺乏有效的劳动用工管理制度

随着《劳动合同法》等法律法规的深入实施，电力企业的员工群体对劳动关系的合法性与公平性提出了更高的要求。他们渴望在一个制度健全、权益得到充分保障的环境中工作，期待通过自身的努力与贡献获得应有的回报。然而，由于部分电力企业在劳动用工管理制度的制定上未能紧跟时代步伐，存在条款模糊、执行不力等问题，导致员工在实际工作中难以感受到制度的公平与公正，进而对管理制度的权威性和有效性产生质疑^[1]。其中，同工同酬与员工保险平等是劳动用工管理制度中的核心议题，在电力企业中，由于用工形式的多样性，不同身份的员工在从事相同或相似工作时，往往面临着薪酬待遇、社会保险等方面的一定差异，极易引发劳动纠纷，影响企业的和谐稳定。此外，劳动用工管理制度的不完善还体现在其执行阶段。由于制度设计上的不完善或执行过程中的疏漏，导致制度难以真正落地生根，无法有效发挥其在规范劳动关系、保障员工权益方面的作用。员工在面对不公平时，往往缺乏有效的申诉渠道和救济机制，这使得他们对企业管理制度的信任度大打折扣，进而在人力资源管理过程中产生抵触情绪，增加了管理难度和成本。

1.3 劳动合同管理欠完善

部分电力企业在与员工签订劳动合同时，往往由于管理流程的疏漏或监督机制的缺失，导致合同中出现一些模糊不清、表述不准确的条款。这些不明确的事项在合同履行的初期可能并不显眼，但随着时间的推移和实际情况的变化，却可能成为引发劳动用工争议的导火索。比如，关于工作岗位、工作内容、工作地点、工作

时间、休息休假、劳动报酬、社会保险等关键条款的约定,如果不够明确具体,就可能在后续执行过程中产生分歧,进而引发劳动争议。与此同时,部分电力企业的劳动用工合同还存在内容过于简洁、条款不全面的问题。一份完整的劳动合同应当详细规定双方的权利义务、违约责任、争议解决方式等核心要素,以确保合同能够全面、有效地规范劳动关系。但在实践中,一些企业为了简化流程或降低成本,往往采用格式化的简洁合同,忽略了具体细节和特殊情况的处理。这样的合同在实践中往往难以达到预期的规范效果,无法充分保障员工的合法权益,也无法明确企业的管理要求和期望。长此以往,劳动用工合同管理的欠完善将对企业和员工双方产生深远的影响。对于员工而言,他们可能因合同中的不明确条款而面临权益受损的风险,如加班无补偿、社会保险缴纳不足等;并且,他们也可能因为合同缺乏约束力而降低对企业的忠诚度和归属感,进而影响工作积极性和工作效率。对于企业而言,劳动合同管理的不足将直接影响其生产运营的稳定性和可持续性,一旦发生劳动争议,企业不仅要承担经济赔偿和法律责任,还可能面临声誉损失和人才流失的风险。

2 电力企业劳动用工管理新思路分析

2.1 改善劳动用工管理力度

改善劳动用工管理力度,不仅是对既有管理体系的修补,更是对企业管理理念的全面革新,这要求电力企业必须从战略高度出发,将劳动用工管理视为推动企业转型升级、实现可持续发展的关键一环。一方面,深化三项制度改革是改善劳动用工管理力度的首要任务,这包括劳动制度、人事制度和分配制度的全面优化与升级。通过打破传统管理模式的束缚,引入市场竞争机制,激发企业内部活力,推动管理机制的全面创新^[2]。在劳动制度方面,应逐步打破全日制与终身制合同的单一模式,探索更加灵活多样的用工形式,以适应企业发展的需要。同时,加强对企业领导与管理岗位的考核与评估,建立能上能下、能进能出的用人机制,确保人才队伍的持续优化与更新。另一方面,在优化用工结构方面,电力企业应致力于消除不同用工性质员工之间的待遇差异,这是构建和谐劳动关系、提升员工归属感和工作积极性的重要途径。通过调整薪酬体系、完善福利制度、加强社会保险缴纳等措施,确保每位员工都能享受到应有的权益和待遇,从而激发他们的工作热情和创造力。此外,加强劳动法律法规的宣传与执行力度也是改善劳动用工管理力度不可或缺的一环,电力企业应定期组织员工学习相关法律法规知识,提高他们的法律意

识和维权能力。并且,建立健全的劳动争议调解机制,及时妥善处理各类劳动纠纷和矛盾,维护员工的合法权益和企业的稳定发展。

2.2 改进和完善劳动用工管理制度

电力企业必须深刻认识到劳动用工管理制度建设的重要性和紧迫性,采取有效措施加以改进和完善。第一,电力企业应紧跟国家法律法规的最新动态,深入研究《劳动合同法》、《社会保险法》等相关法律法规,确保企业制度内容与国家法律法规保持一致,避免出现违法违规的情况。在制度设计时,应坚持公平、公正、公开的原则,充分尊重员工的合法权益,确保各项制度条款的合法性和合理性。第二,电力企业应建立健全的考核评价机制,将劳动用工管理制度的执行情况纳入企业绩效考核体系,与员工的薪酬、晋升等切身利益挂钩,激发员工遵守制度的积极性和主动性^[3]。同时,要加强内部监督力度,建立健全的监督和举报渠道,确保制度执行过程中的公开透明和公正无私。对于违反制度的行为,要依法依规进行严肃处理,形成有效的震慑力,维护制度的权威性和严肃性。第三,加强员工沟通与教育是提升制度认同度和执行力的有效手段,电力企业应定期开展员工座谈会、意见征集等活动,及时了解员工对劳动用工管理制度的意见和建议,增强员工的参与感和归属感。并且,要加强法制教育和培训,提高员工的法律意识和维权能力,让员工充分了解自己的权利和义务,以及企业管理制度的重要性和必要性。通过教育和培训,增强员工对制度的认同感和信任感,促进员工自觉遵守制度规定,共同营造和谐稳定的劳动关系氛围。第四,电力企业应建立定期评估机制,对劳动用工管理制度的执行效果进行定期评估和分析,及时发现并解决存在的问题和不足。

2.3 注重劳动合同管理

电力企业必须高度重视劳动合同管理工作,采取有效措施加以改进和完善。其中,建立健全的劳动合同管理制度和流程是提升管理效能的基础,电力企业应制定详细的劳动合同管理制度,明确合同签订、审核、执行、变更、解除及终止各个环节的要求。制度应涵盖劳动合同的起草、谈判、签订、履行、变更、解除及终止等各个环节,确保每个环节都有章可循、有据可查。同时,企业应建立内部监督机制,对合同管理的全过程进行实时跟踪和评估,确保各项制度得到有效执行。通过制度和流程的完善,可以有效减少合同管理中的漏洞和错误,提高合同管理的效率和准确性。另外,电力企业在制定劳动合同时,应充分考虑员工的实际情况和具体

需求,确保合同条款具体、明确、全面。合同内容应涵盖工作岗位、工作内容、工作时间、休息休假、劳动报酬、社会保险、福利待遇、劳动保护、职业培训、违约责任及争议解决方式等核心要素。特别是在劳动报酬、社会保险等与员工切身利益密切相关的条款上,企业应确保公平合理、无歧视性,避免因条款模糊或不明确而引发争议。最后,电力企业应秉持以人为本的管理理念,尊重员工的劳动成果和贡献,关注员工的成长和发展。通过加强沟通交流、改善工作环境、提高福利待遇等方式,增强员工的归属感和忠诚度。并且,企业还应建立健全的劳动争议调解机制,及时妥善处理员工与企业之间的矛盾和纠纷,维护员工的合法权益和企业的稳定发展。通过构建和谐稳定的劳动关系氛围,企业可以激发员工的工作积极性和创造力,提高企业的整体绩效和竞争力。

2.4 注重管理手段的创新与升级

在电力企业迈向数字化、智能化转型的浪潮中,劳动用工管理的创新与升级成为推动企业持续健康发展的重要驱动力。第一,通过大数据和云计算技术,电力企业可以实现对员工信息的全面采集、整合与智能分析。这不仅包括员工的基本信息、教育背景、工作经历等静态数据,还涵盖了员工的绩效表现、技能特长、职业发展意愿等动态信息。借助这些数据,企业能够更准确地把握员工的需求与潜力,为个性化的人力资源管理策略提供数据支撑。第二,电力企业可以利用大数据和人工智能技术,构建一套全面、客观、公正的绩效评价体系。通过对员工的工作成果、工作态度、团队协作等多维度进行量化评估,企业能够更准确地了解员工的工作

表现,并根据评估结果给予相应的奖励或改进建议。这种基于数据的绩效评价体系不仅能够激发员工的工作积极性和创造力,还能够促进企业内部的公平竞争和良性发展^[4]。第三,电力企业可以利用互联网和移动技术,为员工提供在线学习资源和培训机会。通过定制化的培训课程、互动式的学习体验以及实时反馈机制,企业能够帮助员工不断提升自身的专业技能和综合素质。第四,电力企业可以积极参与行业交流会议、研讨会等活动,了解其他企业在劳动用工管理方面的先进经验和做法。通过借鉴和引进这些经验和手段,企业能够不断完善自身的劳动用工管理体系,提升管理水平和竞争力。

结语

综上所述,电力企业在劳动用工管理方面的新思路是应对当前挑战、实现持续健康发展的必由之路。通过深化制度改革、优化用工结构、加强劳动合同管理、创新管理手段等举措的实施,电力企业将能够构建更加科学、规范、高效的劳动用工管理体系。这不仅有助于保障员工的合法权益和企业的稳定发展,还能够激发员工的工作积极性和创造力,为企业的长远发展注入强劲动力。

参考文献

- [1]黄维维.企业劳动用工和劳动组织管理存在的不足及对策分析[J].企业改革与管理,2020(04):99-100.
- [2]李扬.完善企业劳动用工和劳动组织管理的措施探讨[J].产业科技创新,2020,2(04):98-99.
- [3]王国君,魏国品,王姣姣.浅析电力企业如何做好劳动用工劳动组织管理[J].时代农机,2019,45(05):89.
- [4]孙耀新.试论新常态下企业劳动用工的矛盾与解决策略[J].现代经济信息,2019(19):141.