

电力行业人力资源管理的问题及对策

刘晓旭

国网河南省电力公司延津县供电公司 河南 延津 453200

摘要: 电力行业作为国民经济的基础性行业,其稳定运行与发展影响着国家能源安全和社会经济的繁荣。伴随着科学技术的不断进步和市场的日益竞争,电力行业面临着前所未有的挑战与机遇。而人力资源管理作为企业管理的重要组成部分,对于提升电力行业竞争力、保障电力生产安全稳定来说,具有至关重要的作用。鉴于此,论文旨在深入剖析电力行业人力资源管理的特点、存在问题,并提出相应的对策与建议,以期为电力行业的人力资源管理实践提供有益的参考和借鉴。

关键词: 电力行业;人力资源管理;问题及对策

引言:电力企业管理的一般方式为:先规划企业的发展路线,然后在招聘上有针对性地选拔,上岗后对员工进行专业培训,增强员工的专业工作能力,合理有序推动一系列工作的开展。除此之外,我们需认识到,电力企业相对于其他企业具有一定的特殊性,同时一些传统的电力企业管理模式已不能满足当下工作的发展需求,故此对电力企业人员资源管理问题以及对应的解决措施进行深度分析是必然的。

1 电力行业人力资源管理的特点

1.1 专业性较强与专业面较广

电力行业的人力资源管理首要特点是专业性极强。从生产技术的角度看,无论是发电、输电、配电还是变电等各个环节,都需要专业技术人员具备扎实的专业基础和丰富的实践经验^[1]。这些专业人员需要掌握热动、电气、集控、金属材料、计算机及自动控制、电厂化学等多个领域的知识,以确保电力系统的安全、稳定、高效运行。因此,电力行业在招聘、培训和管理人才时,特别注重候选人的专业背景和实践经验。

1.2 人员相对稳定

电力行业的另一个显著特点是人员相对稳定。由于电力生产具有高度连续性和安全性的要求,企业往往倾向于保留技术熟练、经验丰富的员工。这种稳定性有助于保障电力生产的安全可靠,还能通过经验的积累和传承,不断提升企业的技术水平和运营效率。并且,电力行业的福利待遇相对较好,也为员工提供了较为稳定的工作环境,进一步增强了员工的归属感和忠诚度。

1.3 综合素质要求较高

电力行业对员工的综合素质要求也相对较高。除了必备的专业知识和技能外,员工还需要具备良好的心理素质和健康条件。电力生产一线工作往往伴随着高压、

高温、高噪音等恶劣环境,因而员工的心理承受能力和身体健康都提出了严峻的挑战。基于此,电力企业在招聘和管理人才时,不仅关注其专业技能,还注重考察其心理素质和健康状况,以确保员工能够适应并胜任岗位工作。

1.4 护卫型岗位占主导地位

众所周知,电力行业中护卫型岗位占据了主导地位^[2]。这些岗位直接决定着电力系统的安全稳定运行,任何细微的失误都可能引发严重的后果。那么,电力企业在管理这些岗位时,就更加注重员工的责任心、纪律性和执行力。

2 电力行业人力资源管理的范围

2.1 人才招聘与选拔

现代社会中,由于电力行业的快速发展对人才的需求日益增长,所以,人才招聘与选拔成为人力资源管理的首要任务。电力行业需要吸引并招募具备专业技能、实践经验以及良好综合素质的人才,以满足不同岗位的需求。在此基础上,选拔过程中企业会综合考虑候选人的教育背景、工作经验、专业技能、心理素质以及价值观等因素,确保选拔出最适合岗位的人才。

2.2 培训与发展

电力行业的技术更新迅速,对员工的专业技能和综合素质提出了更高要求。使得培训与发展成为人力资源管理的重要组成部分。电力企业会制定详细的培训计划,包括新员工入职培训、在职技能培训、管理能力提升等,帮助员工不断提升自己的专业水平和综合素质。值得一提的是,企业还会关注员工的职业发展需求,提供职业规划指导和晋升机会,激发员工的工作积极性和创造力。

2.3 人员配置与组织管理

电力行业的人力资源管理同样涉及人员配置和组织管理。处于这种考虑,企业会根据实际业务需求和发展战略,合理配置人力资源,确保各岗位的人员数量和质量满足要求。另一方面,企业还会建立科学的组织架构和管理体系,明确各部门的职责和权限,加强部门间的沟通与协作,提升企业的整体运营效率。

2.4 绩效管理

电力行业人力资源管理的核心环节,绩效管理属于重中之重。企业会制定科学的绩效评价体系和激励机制,利用定期考核和评估员工的工作表现,及时发现并解决问题^[3]。更重要的是,企业还会根据员工的绩效表现给予相应的奖励和晋升机会,激发员工的工作积极性和创造力。

2.5 员工关系管理

员工关系管理是电力行业人力资源管理的重要组成部分。企业会建立健全的员工关系管理制度和沟通机制,加强与员工的沟通和交流,了解员工的需求和意见,及时解决员工的问题和困难。与此同时,企业还会关注员工的心理健康和福利待遇,提供完善的健康保障和福利政策,增强员工的归属感和忠诚度。

2.6 健康管理与安全保障

因电力行业的工作环境相对特殊,对员工的身体健康和安全保障自然而然提出了更高要求。因此,健康管理与安全保障也成为电力行业人力资源管理的不可忽视的内容。企业会加强员工的健康管理和安全教育,提供必要的劳动保护和健康检查服务,确保员工的身体健康和生命安全。

3 电力行业人力资源管理的问题

3.1 人力资源管理制度和规划滞后

电力企业在人力资源管理方面,往往存在制度和规划滞后的现象。究其原因有以下两个方面:一方面,一些企业缺乏中长期的人力资源规划,无法根据企业战略发展的需要合理配置人才资源。这种现象导致企业在面对市场变化、技术更新等挑战时,难以迅速调整人力资源结构,以适应新的发展需求。另一方面,某些企业中现有的人力资源管理制度也常常过于陈旧,缺乏创新性和灵活性,难以激发员工的工作积极性和创造力。

3.2 人力资源结构不合理

电力行业的人力资源结构不合理主要体现在以下几个方面:一是高端技术人才短缺,特别是具有创新能力和国际化视野的高端人才;二是基层一线员工队伍素质参差不齐,部分员工技能水平无法满足岗位要求;三是管理岗位人员冗余,而关键岗位和核心岗位却存在人才

短缺的现象^[3]。人力资源结构的不合理,影响了企业的运营效率,也最终制约了企业的创新发展。

3.3 员工培训和发展机制不健全

电力技术的不断发展和市场需求的变化,推动着企业对员工的专业技能和综合素质提出了更高要求。而事实上,电力企业在员工培训和发展方面投入不足,缺乏系统性和科学性的培训计划。这样一来,导致员工技能更新缓慢,无法适应新技术、新业务的需求。更严重的是,员工职业发展通道不畅,晋升空间有限,也降低了员工的工作积极性和满意度。

3.4 激励机制不完善

激励机制作为人力资源管理中的重要环节,对于激发员工潜能、提高工作绩效具有关键作用。但是,一些电力企业的激励机制并不完善。种种表现如下:要么薪酬体系缺乏竞争力,难以吸引和留住优秀人才;要么绩效考核体系不够科学合理,无法准确反映员工的工作贡献和价值。导致员工的工作积极性和创造力受到限制,影响了企业的整体绩效。

3.5 人才流失严重

相关数据调研发现,现代电力行业面临着严重的人才流失问题。一是由于工作环境相对艰苦、薪酬待遇相对较低等因素,部分员工选择离职进入其他行业或企业;二是企业在人才选拔和任用方面存在不公平现象,导致优秀人才无法得到应有的重视和待遇,进而选择离开。人才流失增加了企业的招聘和培训成本的同时,也在一定程度上影响了企业的稳定运营和长期发展。

3.6 知识管理和传承不足

电力行业拥有大量的技术知识和经验积累,知识和经验往往没有得到有效的管理和传承。随着员工的离职和退休,大量的技术知识和经验也随之流失,给企业的可持续发展带来了一定的挑战。所以,加强知识管理和传承成为电力行业人力资源管理亟待解决的问题之一。

4 电力行业人力资源管理措施

4.1 完善人力资源管理制度与规划

4.1.1 制定中长期人力资源规划。电力企业应立足于企业战略发展目标,制定中长期人力资源规划。规划应明确企业未来的人才需求、人才结构、人才储备及人才发展路径,确保人力资源与企业战略相匹配。而且,要建立动态调整机制,根据市场环境、技术变革等因素及时调整人力资源规划。

4.1.2 优化人力资源管理制度。电力企业应对现有的人力资源管理制度进行全面梳理和评估,去除冗余、低效的制度,引入先进、科学的管理理念和方法。

4.2 优化人力资源结构

为了持续给电力企业注入新的活力，应积极优化人力资源结构。需采取的手段如下：第一，电力企业应加大高端人才引进力度，校园招聘、社会招聘、猎头推荐等多种渠道的综合应用，可帮助企业吸引具有创新能力和国际化视野的高端人才。第二，提升基层员工素质。电力企业想要解决基层一线员工队伍素质参差不齐的问题，应加强员工的技能培训和职业素养教育^[4]。具体方式是：可以建立技能等级认证制度，鼓励员工参加技能培训和认证考试；开展技能竞赛、岗位练兵等活动，激发员工学习技能的热情。第三，合理配置管理岗位。电力企业应合理设置管理岗位，避免管理岗位冗余和人才浪费的现象的出现。可利用过岗位分析、职责梳理等方式，明确各管理岗位的职责和任职要求；建立管理岗位竞聘上岗机制，实现管理岗位的能上能下、能进能出。

4.3 加强员工培训与发展

员工培训与发展是电力行业人力资源管理得以实施的最基本的措施与保障。为此，电力企业应做好以下工作：

4.3.1 建立系统的培训体系，包括新员工入职培训、在职技能培训、管理能力提升等多个方面。培训内容应紧密结合企业实际需求和市场变化，注重实用性和前瞻性。必要的话，应采用多种培训方式和方法，如在线学习、现场实操、案例分析等，提高培训效果。

4.3.2 电力企业应为员工提供多样化的职业发展通道和晋升机会。建立技术序列和管理序列并行的职业发展体系，使员工根据自己的兴趣和特长选择合适的职业发展路径；建立内部岗位轮换和晋升机制，让员工在不同岗位和领域积累经验、提升能力；然后鼓励员工参与企业创新项目、承担重要任务等，为员工的职业发展提供更多机会和平台。

4.4 完善激励机制

完善激励机制是想要快速提升电力行业员工积极性和工作效率，关键在于完善激励机制。首先，电力企业应积极优化薪酬机制，将员工的薪酬待遇与工作绩效紧密挂钩，确保每个员工的收入能够直接反映其工作业绩和对企业的贡献。此举能很好地激发员工的积极性和创造力，还能增强企业的凝聚力。其次，应致力于引入现代工作绩效评价方法，对员工的综合素质进行全面考核评估，确保评价的公正性和科学性。最后，还应实施竞争激励机制，如竞争上岗、待岗等措施，优化人才配

置，形成企业内部良好的竞争氛围。这些措施的综合应用，可帮助企业构建一个既公平又富有挑战性的工作环境，有效激发员工的潜能和动力。

4.5 减少人才流失

电力企业中有效降低人才流失率，保持企业的人才队伍稳定的实现得依靠以下措施：第一，现代电力企业应建立科学的职业生涯规划制度，为员工提供明确的晋升路径和发展机会，此过程中让员工能够清晰地看到自己在企业中的成长空间和未来前景，使员工时刻充满对工作的热情，增强员工的归属感。第二，关注员工的福利待遇，为员工提供具有竞争力的薪酬、福利和晋升机会，确保员工的基本生活需求得到满足，并能够感受到企业的关怀和认可。第三，企业还应关注员工的身心健康，提供必要的健康检查和心理咨询服务，帮助员工保持良好的工作状态和生活质量。

4.6 加强知识管理与传承

4.6.1 企业应建立完善的知识管理体系，具体涵盖知识收集、整理、存储和分享等环节，确保企业内部的知识资源得到充分利用和传承。

4.6.2 鼓励员工参与知识分享和交流活动，如定期举办技术研讨会、经验分享会等，促进员工之间的知识传递和合作。

4.6.3 企业应注重培养内部讲师和专家团队，内部培训和外部引进相结合的方式，可不断提升员工的专业技能和知识水平。拥有上述措施，可以确保电力企业的知识资源得到有效管理和传承，为企业的持续发展提供有力保障

结语：综上所述，电力行业人力资源管理具有专业性、专业面广、人员稳定、综合素质要求高以及护卫型岗位占主导地位等特点。针对这些特点采取有效的管理策略并应对挑战是电力行业实现可持续发展的重要保障。

参考文献

- [1]张玉洁.探讨新时期电力行业人力资源绩效管理创新[J].汽车博览,2023(28):66-68.
- [2]李琛.电力人力资源管理创新研究[J].现代企业文化,2024(7):145-147.
- [3]何秋丽.探讨电力企业人力资源管理工作的策略[J].现代经济信息,2022,37(23):155-157.
- [4]苏小丽.如何优化电力企业人力资源管理[J].人力资源,2023(16):84-85.