# 加强电力企业人力资源管理存在的问题及对策建议思考

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-08-09

*加强电力企业人力资源管理存在的问题及对策建议思考社会民生与电力企业发展水平息息相关，经济发展秩序与社会百姓的生活无不受到电力影响。由此可见，电力企业在社会稳定发展中占据重要地位。强化电力行业的人力资源管理工作更是重中之重。当前，快速发展的社...*

加强电力企业人力资源管理存在的问

题及对策建议思考

社会民生与电力企业发展水平息息相关，经济发展秩序与社会百姓的生活无不受到电力影响。由此可见，电力企业在社会稳定发展中占据重要地位。强化电力行业的人力资源管理工作更是重中之重。当前，快速发展的社会主义市场经济体制，使得人才资源成为电力企业发展的核心因素。在电力行业发展中，充分做好人才储备才能有助于企业在市场竞争中赢得先机。文章将针对当前电力企业人力资源规划出现的问题进行分析，并提出具有针对性的解决方案。

一、电力企业中的人力资源管理存在的问题

（一）缺乏必须的人力资源管理观念和管理意识

在电力企业中落实人力资源管理，其核心任务是开发与保护企业发展中的人力资源，将这一企业发展中最宝贵的资源进行充分利用，让其发挥最大的效能。通过制定合理的措施让企业内部人才将自己的潜能发挥出来，激发员工的工作积极性和创造性，养成敢于承担企业风险的企业文化氛围，让企业更好地实现最终的战略目标。但是目前很多电力企业在经营发展中没有将人力资源管理作为企业经营发展的核心，仍旧照搬过去的管理工作，将企业的员工当做是企业发展的工具，而忽视人文关怀和科学管理，导致员工在工作中逐步丧失积极性，降低创造性。

（二）电力企业中缺乏科学合理的人力资源结构

电力企业发展需要多个部门协调，统筹合作实现企业良性发展，这就需要企业具备良好的组织结构。而不科学的人力资源结构已经在很多电力企业中扎根，没有形成平衡的队伍结构比例，管理人员冗杂导致的结果便是效率下降，没有储备好具有专业技能和实践经验的人员。在进行人员配置的时候，大量的工作人员技能单一，能力普通。从事管理岗位的人员也是不能完全具备经营管理的能力，操作技能欠缺，最终导致的结果是人力资源结构不合理，企业发展受阻。

（三）没有具备高素质的企业经营管理人才

电力企业的发展是特别注重技术的，而电力企业中的管理人员更是要基于技术，在管理岗位上要懂技术，懂管理，为工作顺利开展提供支持。当前电力企业在扩大规模同时，缺乏科学的人力资源管理制度，导致有能力的管理者被埋没，或者是跳槽。

（四）企业发展中人才流失严重

应届毕业生择业观念已经不同于以往，如今择业不仅是要求企业能够及时发放工资，对于工作环境，工资待遇，企业人才规划等多个角度都有自己的追求。这也是造成企业人才流失严重的主要原因之一，没有形成成熟的员工职业发展规划和人力资源管理模式，导致人才大量流失，若是人才补充不及时，无疑加重了企业发展中的阻碍。

（五）没有形成可以凝聚人心的企业文化

在电力企业发展中，最重要的导向是企业文化，它能为企业发展提供动力，也会为企业人才增强凝聚力，很好的将企业人才的融合能力和主动创造能力挖掘出来。企业发展注重经济效益提升，忽视企业文化建设，造成企业员工在工作中没有目标，导致企业管理理念灌输偏离轨道，难以与企业发展目标同步。

（六）缺乏多样性的企业员工激励，考评机制落后

电力企业在长久的发展中，往往忽视了对于企业内部员工的激励。虽然有的企业注重激励员工，但是也存在很大的误区，一味的提升员工的人力资源职位，忽视员工的能力提升，导致员工在岗位上压力加大，职业发展受阻。不完善的考评机制让员工的物质收入与工作结果相挂钩，在一定程度上挫伤了企业员工的工作积极性和责任心。

（七）没有制定出科学合理的人力资源培训措施

电力企业对人力资源培训工作及管理效益没有形成重要性的认识，只关注企业员工的利用，忽视对企业员工的培养。

二、增强电力企业人力资源管理的对策

（一）做好人力资源的配置管理

当前电力企业在发展中存在的首要问题是人力资源配置问题，其中最重要的便是企业在进行人员配置的时候出现不平衡的现象，难以将人力资源价格之间的差异性表现出来。企业在重新设计和调整人力资源配置的时候，要采取强有力的措施，既要提升人力资源管理的有效性，又要降低人力资源管理时的成本投入，进而实现对整个组织管理的高效化。

（二）做好工作分析和工作评价

分析和研究在电力企业组织中的每一个工作的性质、权利和责任、工作的内容、工作的职责条件，系统地做好书面分析工作，对工作岗位的职责进行评价，科学设置工作岗位，为企业劳动者提供合理的劳动报酬。

（三）做好企业人员的招聘工作

以电力企业的实际需求和工作的基本性质作为基础，构建合理的渠道引进社会上的优秀人才，将人才引进并且稳定好人才。制定出人才竞选的标准，对传统的人才考核方式作出改革，制定全新的人才能力评价体系。

（四）做好人力资源的管理工作

1.实行全新的企业用人机制

在进行企业管理的时候，要落实好严格、快速、细致、真实的原则，对企业中存在的空缺岗位以及新岗位按照岗位职责要求采取竞争上岗的方法填补人员。在老岗位以及关键岗位上，可以采取优胜劣汰的方法或者是轮岗制的方法，动态性地进行人员调整。此外，还可以通过合理的绩效考评制度定期的对企业工作人员进行职责考评，将考评结果与工作人员的薪资以及岗位晋升挂钩，让员工既能够通过在自己的努力升职加薪，又能夠因尸位素餐而受到惩处，让员工薪资上下浮动，充分利用薪资激励的作用激发员工职责危机感，激发员工内在动力。

2.展开良好的绩效考评工作

在组织绩效考评的时候，要以岗位的标准规范作为基础，制定出符合岗位人员绩效考核的标准，将电力企业员工在工作中形成的各项指标作为考核指标，综合考虑指标完成情况，并与员工在日常工作中的表现及其直线经理的评价相结合，确定员工的年终奖以及各项福利待遇，同时也可以以此为契机为企业员工岗位晋升打下基础。

3.建立起适合电力企业内部员工竞争的劳动报酬制度

企业要让内部员工形成良性竞争状态，有效地结合企业在生产运营中的经济效益、经营成果以及员工劳动的报酬。制定出适合于电力企业合理发展的岗位薪点工资制度，将企业的经济效益和员工的收入水平相结合。在制度建立时要以岗位的劳动要素为依据，实现按劳分配为主体，多种分配方式并存。将企业劳动人员的工资分配与其绩效考核相结合，做好岗位评估工作。

（五）提高管理企业人员的能力

1.建立完善企业三支人才队伍建设

人才是企业发展壮大的基础和核心，电力企业想要在激烈的市场竞争中取得竞争地位，就要组织建设一支会技术、懂管理的经营管理团队。企业要开辟多种渠道，为企业发展培養出符合队伍建设的人才，创新运营多种形式为人才学习创造机会。鼓励企业内部员工互相传授知识经验，采用师带徒等方式进行技能提升，或者是组织企业内部员工进行专业强化训练，加强企业人才队伍建设的质量和速度。

2.制定严格的工作人员录用制度

电力企业与其他行业存在着很多差别，大部分工作人员需要持有特种作业证和电工证以及岗位培训合格证书才能上岗。企业在录用人才之时就要做好员工入口关，防止没有通过岗位培训考核和缺乏专业技术证书的人员上岗，造成工作安全事故的发生。其次，要对现有的员工做好监督和检查，严格审核财务岗位、管理岗位、安全技能岗位等关键岗位的职业资格，调换不适合本岗位的工作人员。对于岗位要求不符合的人员要组织学习和培训，推动企业培训跳跃式发展，真正的将企业员工工作积极性发挥出来。

3.强化对在职员工的培训工作

企业对员工的培训主要集中在企业组织战略目标发展方向，企业管理内容和企业文化，员工个人发展规划和职业能力，并在培训完成之后评估企业员工的知识水平和专业技能。充分利用对员工考核这一方法推动员工技能提升和工作态度的转变，掌握企业员工的工作状态、学习状态、生活状态，让员工从思想领域与企业发展达成共识，进而提升员工的工作热情，实现员工与企业共赢的良好局面。

三、结语

电力企业在运营中一定要认识到员工的重要性，通过多种方式提升人力资源管理能力，让电力企业内部的所有人员都能行动起来，组织制定企业的各项管理措施，落实企业人力资源政策，最大限度的调动企业员工工作发展积极性，激发员工潜在动力，让企业可以良好的应对激烈的市场竞争。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找