

Research on the Problems in Human Resource Management of Electric Power Enterprises

Ming Wan Li Kong

State grid Shandong Electric Power Company Heze City Dingtao District Power Supply Company, Heze, Shandong, 274100, China

Abstract

In the process of continuous development of electric power enterprises, human resource management is facing many challenges and problems. This paper aims to explore the problems existing in human resource management of electric power enterprises, including recruitment, training, performance evaluation, employee incentive and turnover rate, etc., and proposed a series of coping strategies, such as optimizing the recruitment channels, improve the quality of staff training, establish effective performance evaluation mechanism, implement incentive policies and improve employee welfare, to help electric power enterprises to better cope with these challenges and improve the management efficiency.

Keywords

electric power enterprise; human resource management; performance evaluation; employee incentive; dimission rate

电力企业人力资源管理中存在的问题及其对策研究

万明 孔利

国网山东省电力公司菏泽市定陶区供电公司, 中国·山东 菏泽 274100

摘要

电力企业在不断发展的过程中,人力资源管理面临着诸多挑战与问题。论文旨在探讨电力企业人力资源管理中存在的问题,包括人才招聘、培训、绩效评估、员工激励和离职率上升等方面,同时提出了一系列应对策略,如优化招聘渠道、提升员工培训质量、建立有效的绩效评估机制、实施激励政策以及改善员工福利,以帮助电力企业更好地应对这些挑战,提高管理效能。

关键词

电力企业; 人力资源管理; 绩效评估; 员工激励; 离职率

1 引言

电力是现代社会不可或缺的资源之一,其供应与稳定性对国家经济和社会发展至关重要。在电力企业的运营中,人力资源扮演着关键的角色,不仅是推动技术创新与发展的引擎,也是确保服务质量与可持续性的重要保障。然而,随着电力行业的快速发展,电力企业的人力资源管理面临着多方面的挑战和问题。这些问题的有效解决不仅关系到企业自身的竞争力,更关系到国家电力供应的安全与稳定。因此,深入研究电力企业人力资源管理问题,提出有效的对策,具有重要的理论与实际意义。论文旨在探讨电力企业人力资源管理中存在的问题,如人才招聘、培训、绩效评估、员工激励以及离职率上升等以及如何应对这些问题。通过系统性的研究与分析,将为电力企业提供有针对性的策略和建议,有

助于提高管理效能、降低成本、增强员工满意度,进而推动整个电力行业的可持续发展。论文的成果将为电力企业的管理者、政策制定者和研究者提供有益的参考,同时也为学术界在人力资源管理领域提供了一定的理论与实践启示。

2 电力企业人力资源管理问题分析

2.1 人才招聘问题

电力企业在人才招聘方面面临着复杂而独特的挑战。首先,电力行业的发展对高素质、高技能的员工需求极大,但这类人才相对匮乏,竞争激烈,因此招聘难度大。招聘难度的增加直接影响了电力企业的运营和发展。其次,电力企业通常需要填补多种不同职位的空缺,包括发电、输电、配电、电力工程设计等。每个职位对员工的要求各不相同,需要不同技能和背景的人员。因此,如何合理分配招聘资源,确保每个职位都得到合适的员工,是一项具有挑战性的任务。最后,电力行业的招聘流程通常受政策法规、技术标准等多方面因素的影响,招聘流程复杂,需要投入大量的时间

【作者简介】万明(1992-),中国山东菏泽人,本科,工程师,从事人力资源管理研究。

和资源,这增加了人力成本^[1]。

2.2 培训不足的挑战

在电力企业中,员工的培训和发展至关重要,因为电力行业的技术和工艺不断更新和演进。然而,电力企业往往面临培训资源不足的问题。电力企业的培训预算有限,培训计划通常不够完善,这导致员工的技能和知识储备不足。另外,培训计划的不足还反映在培训内容和方法的单一性上。培训通常侧重于技术方面,而忽视了员工在沟通、领导力和团队协作等软技能方面的发展需求。这种不平衡的培训可能限制了员工的综合素质提升。

2.3 绩效评估困难

电力企业往往难以建立科学、公平的绩效评估体系。这一问题在电力行业的特殊性质和 workflows 中得到体现。首先,电力行业的工作性质相对复杂,绩效指标和标准不容易量化。例如,如何准确评估一个输电员工的表现,如何定量衡量一个发电工程师的贡献,都是具有挑战性的问题。这导致绩效评估结果容易受到主观因素的影响,员工可能感到评估不公平,这对员工积极性和满意度产生负面影响。其次,电力企业涉及多个部门和复杂的工作流程,绩效评估的数据收集和分析变得更加困难。这使得绩效评估结果的准确性和客观性受到威胁,难以反映员工的真实表现。

2.4 员工激励问题

电力企业的员工激励问题涉及薪酬、晋升、职业发展等多个方面。首先,电力行业通常存在工作风险和压力,员工需要相应的薪酬待遇以补偿其工作的艰辛。然而,电力企业往往受到政府监管较为严格,企业薪酬政策相对僵化,不容易满足员工多样化的需求。员工可能感到薪酬待遇不足以应对工作压力,从而降低工作积极性。其次,电力企业中的职业晋升机会相对较少,缺乏明确的职业发展路径。这使得员工感到职业前景有限,缺乏动力提升自己的绩效和技能。员工可能会寻求其他机会,导致人才流失问题。

2.5 离职率上升

近年来,电力企业的员工离职率呈上升趋势。这一趋势主要与前述招聘、培训、绩效评估和员工激励问题有关。员工感受到招聘不足的压力,培训不足导致职业发展受限,绩效评估困难造成晋升机会不公平,员工激励问题引发不满情绪,从而导致更多员工选择离开电力企业。离职率的上升不仅增加了招聘和培训成本,还损害了企业的稳定性和竞争力。电力企业亟需有效的对策来应对这一挑战,以确保人力资源的稳定和可持续性。

3 电力企业人力资源管理对策研究

3.1 优化招聘渠道

电力企业在优化招聘渠道方面应采取综合性举措,确保吸引到合适的人才。首先,建议建立紧密的校企合作关系,与高校、职业学校合作,提供实习和培训机会,以便更早期

接触和吸引潜在的人才。此外,应根据不同职位的要求,制定个性化的招聘策略,如发电、输电、配电等不同领域的招聘需求各有特点,需要有针对性的招聘计划。招聘渠道的多元化也是关键,包括在线招聘平台、社交媒体以及行业招聘会等。周期性地评估和改进招聘流程将有助于不断提高招聘效率和成功率,降低人力成本。

3.2 提升员工培训质量

为提升员工培训质量,电力企业应采取一系列有针对性的措施,确保员工获得更加有效和全面的培训。首先,制定个性化的培训计划,根据不同员工的需求和职业目标,制定量身定制的培训路径。这需要一开始就明确员工的弱点和潜力,以便提供有针对性的支持。培训内容应广泛涵盖技术培训和软技能培训,如领导力、沟通能力等。这有助于员工发展全面的技能和知识,提高综合素质。其次,采用创新的培训方法,如在线培训、模拟练习、导师制度等,以增加培训的互动性和实用性。在线培训可以为员工提供更加灵活的学习机会,让他们随时随地获得所需的知识。模拟练习和导师制度则有助于员工将学到的知识应用到实际工作中。最重要的是,培训计划需要持续改进,根据员工的反馈和实际需求进行调整,以确保培训一直保持高质量和高效率。

3.3 建立有效绩效评估机制

①设立明确的绩效指标和标准:要确立明确的绩效指标和标准,以便员工明白他们的工作目标和期望。这需要将公司的战略目标与具体的工作指标相结合,确保每个员工都知道他们的工作如何贡献到公司的整体成功。

②多元化的评估方法:引入多元化的评估方法,如360度反馈、员工自评、同事评价、上级评估以及客户反馈等^[2]。这些方法可以提供不同角度的评价,减少主观偏见,提高评估的客观性。通过多方参与,员工的绩效评估更加全面。

③培训上级领导和员工:为上级领导和员工提供绩效评估培训,使他们了解如何进行客观和有建设性的评价。培训可以涵盖评估方法、沟通技巧和目标设定,以确保评估过程更加科学和有效。

④持续的反馈和改进:建立一个定期的绩效反馈机制,让员工了解他们的绩效评估结果,并提供改进的建议。同时,公司应该积极回应员工的反馈,对绩效评估机制进行改进,以满足员工的需求和公司的战略目标。

3.4 实施激励政策

①薪酬待遇优化:电力企业应确保薪酬待遇具有竞争力,根据员工的绩效和贡献提供奖励。这包括基本工资、绩效奖金、福利等多层次的薪酬结构。激励薪酬应以员工的实际贡献为依据,而不是一刀切的标准。

②晋升机会和职业发展:建立明确的晋升机会和职业发展路径,使员工能够看到个人和职业发展的前景。这有助于激发员工的职业愿望,提高工作动力。公司可以提供培训和发展计划,帮助员工获取升职所需的技能和知识^[3]。

③非金钱激励：不仅局限于金钱，还可以引入非金钱激励政策，如员工参与决策、提供职业发展培训、灵活的工作安排等。这些政策有助于提高员工满意度，增加工作乐趣，提高忠诚度。

④员工参与：鼓励员工参与公司的决策和问题解决，使他们感到自己的意见和贡献得到认可和重视。员工参与不仅可以改善工作环境，还可以增强员工对公司的归属感。

3.5 改善员工福利

①健康保障：提供全面的健康保险和福利计划，以确保员工的身体健康得到充分保障。这包括定期的健康体检、医疗保险、牙科和眼科福利等。员工的健康与其工作绩效直接相关，因此健康保障至关重要。

②员工互助基金：建立员工互助基金，帮助员工应对紧急情况和个人困难。这个基金可以提供紧急贷款、家庭援助、子女教育资助等帮助，增强员工的福祉感。

③职业生活平衡：支持员工的职业生活平衡，提供灵活的工作时间和远程工作选项。这有助于减轻员工的工作压力，提高生活质量，增加工作满意度。

④心理健康支持：提供员工心理健康支持，包括心理咨询服务和工作压力管理培训。员工的心理健康与工作表现和满意度密切相关，因此应得到特别关注。

⑤社交互动：组织员工活动和社交互动，以建立更紧密的员工社区。员工可以通过参与各种社交活动来建立更强的团队合作和互助关系，提高他们的幸福感。

4 实施和推广

4.1 实施方法和步骤

电力企业在实施人力资源管理对策时，需要遵循一系列明确的方法和步骤，以确保改进的有效性和可持续性。首先，建立一个跨职能的实施团队，包括人力资源专家、部门经理和员工代表，以确保各方的声音都能被充分考虑。实施的第一步是明确目标和测量指标，确定改进的具体方向和成功标志。然后，根据问题的性质和紧迫性，建立优先级，并开展逐步实施。对于优化招聘渠道，这可能包括建立校园招聘计划，与高校合作，并在招聘渠道上进行广告宣传。建立有效的绩效评估机制需要明确绩效标准，并培训上级领导和员工如何进行客观的评估。实施激励政策可能包括重新设计

薪酬结构，与员工协商个性化的激励计划，并建立提升机会。最后，改善员工福利可能包括重新评估福利计划，提供更多的工作灵活性和支持员工的健康和福祉。每个步骤都需要明确的时间表和责任人，以确保实施进展顺利。

4.2 推广策略

成功的人力资源管理对策应该得到广泛推广，以确保其在电力企业内部获得广泛认可和采用。首先，建议电力企业在内部开展员工培训和意识提高的活动。这些活动可以包括研讨会、培训课程和内部传播，以帮助员工了解改进计划的目的和好处。此外，通过内部沟通渠道，如员工通讯、内部网站和团队会议，传达改进计划的信息和进展。与此同时，建议电力企业积极参与行业协会和论坛，分享成功经验，并从同行业的最佳实践中吸取经验教训。对外推广可以包括在行业会议上展示公司的成功案例，参与行业研究报告以及与媒体合作进行宣传。通过积极的内外推广策略，电力企业可以建立自身的品牌形象，吸引更多人才，并提高业界的竞争力。

5 结语

电力企业人力资源管理中的问题不仅在于人才招聘、培训、绩效评估、员工激励和员工福利等方面，还在于如何有效地应对这些问题并提出切实可行的对策。为了应对这些挑战，电力企业必须采取一系列有针对性的举措，包括优化招聘渠道，提升员工培训质量，建立有效的绩效评估机制，实施激励政策和改善员工福利。这些对策的有机结合将有助于电力企业更好地应对不断变化的市场和业务环境，提高管理效能，吸引和留住高素质员工，增强竞争力。同时，电力企业应始终关注员工的需求和福祉，不仅关注经济层面，也关心他们的身心健康和职业发展。只有如此，电力企业才能实现可持续的成功和长期发展。

参考文献

- [1] 许春梅.企业人力资源管理中的招聘信息不对称问题研究[J].经济与社会发展研究,2023(4):155-158.
- [2] 史玉娇.企业人力资源绩效管理存在的问题及解决对策[J].中国市场,2023(3).
- [3] 曹柳.企业人力资源管理存在的问题及对策分析——基于激励机制视角[J].现代商业,2023(4):88-90.