

改进电力企业人力资源管理 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/255/2021_2022__E6_94_B9_E8_BF_9B_E7_94_B5_E5_c67_255332.htm

引言 随着知识经济时代的到来和电力体制改革的不断深入，供电企业要想在激烈的市场竞争中充分发挥其核心竞争力，关键是要拥有一批具有现代素质的各级各类人才，而人才的价值能否真正为企业所用，取决于企业现代化的人力资源管理与开发的技术与方法，取决于企业所培育的有利于人力资源开发的企业文化环境。现代企业所有的资源中，最重要、最关键的资源既是人力资源。现代企业管理的一项重要特征就是重视人的作用，实行以人为本的管理。尤其是在电力企业中，要高度重视人力资源的开发和利用，因为没有人力资源管理做保证，安全管理、生产管理就无从谈起，如何在改革、发展的新形势下，抓好电力企业的人力资源管理是管理者面临的新课题。

一、以往人力资源管理中存在的问题 以往的人事管理体制和方法与现代人力资源管理的要求相比存在的主要问题是：一是人事管理的观念落后。受计划经济体制下传统人事管理的影响，没有树立以人为本的管理理念，没有将员工作为一种重要的资源加以开发、利用和管理；忽视员工的积极性对企业的作用，忽视了开发人的潜能，激发人的活力。二是人事管理的机制落后。目前一些供电企业在人事管理方面基本上沿用了计划经济时期的管理体制，用工制度方面尚未完全与市场接轨，企业没有实现真正意义上的竞争上岗、双向选择，与之相配套的措施和手段尚不健全，没有实现动态管理。分配制度方面，平均主义比较严重，职工收入没有合理地拉开

档次，激励约束机制不健全。三是人事管理与开发的技术、方法落后。人事管理停留在固定的进人、调动、工资管理、年度考核等具体的事务性工作层面上，人力资源管理的基本理论和方法，如员工绩效考核、岗位研究分析、人员素质测评等基本没有采用。在人力资源开发方面，没有树立以人为本的观念，存在着培训与企业的发展脱节。四是人力资源管理人才缺乏。目前公司没有真正掌握人力资源管理理论和方法的人才，现有人事管理人员也未经过系统培训，这在某种程度上也影响了公司人力资源管理水平的提高。建立与市场经济发展相适应的人力资源管理和开发机制，实现企业和员工的全面发展，是现代公司的一项重要内容。

二、供电企业人事管理存在的问题

供电企业现有人力资源配置机构大多是在计划经济条件下产生的，其配置的出发点是单纯的人力配置，加上电力企业的特点，使多年来人力资源配置受到种种影响，在市场经济条件下，企业对人力资源配置的要求已转向以竞争需要为核心。这一质的变化，使原有人力资源出现种种矛盾，主要表现在：人力资源的结构不尽合理。第一，职工队伍的现状是人员数量大，高素质人才相对缺乏，个别专业几乎无人可选。第二，复合性人才少，远远适应不了市场经济下现代企业发展的要求。第三，技术人员数量少，且文化程度不高。第四，现有人力资源的岗位分布不平衡，一线工人队伍由于大量使用农民合同工等，文化素质更低。非生产性人员明显过多。长期以来，电力企业实行的是“低工资、多就业”的劳动就业政策，使企业人数不断膨胀。企业内部待业的矛盾长期存在，劳动生产率不高，难以根据生产岗位要求调配劳动力，内部冗员充斥，这种情况将成为企业发展

的制约因素。三、改进电力企业人力资源管理的方法

- 1、掌握现有人才资源的状况要摸清家底，对内部人力资源状况进行系统性清查！对内部人力资源状况进行总体或分类统计！测算年度人力资源总量和按岗位，职务等分类的结构性指标！提出年度人力资源需求计划！包括所需的数量、质量、人才素质要求！同时建立专业人才后备库。
- 2、充分发挥现有人才的作用人力资源管理的重要内容之一是人力开发，人力开发的追求目标是扩大人才在整个人力中的比例，其最简捷有效的途径是充分发挥现有人才的作用。首先，在岗位职务的安排上要扬长避短，一个人只有当他的长处得到发挥时才能真正调动其积极性，从内心深处挖掘潜力，在事业上做出较大的贡献。如果用非所长，尽管上级信任，个人努力，仍然起不到良好效果。其次，在对个人评价和交往中要用长容短，"骏马能历险，力田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。"就是这个道理。再有，应尽量创造条件，解除人才的后顾之忧，给人才施展才华创造一个良好的环境。
- 3、创造条件使潜人才迅速成长，脱颖而出所谓潜人才，是指那些具备了成才的内在条件，但由于缺乏某种外部条件和机会而没做出较大成绩的人。人才不象煤炭，后者在地下无论埋多少年，一旦开采出来，照样能够燃烧发热，充分显示它的能量；人才使用具有时效性，一个人的才能不被发现，埋没几年后，会逐渐衰退的。因此一个企业必须破除论资排辈的老传统，在人事录用中，实行"条件公开、机会均等、平等竞争、择优聘用"方式，不拘一格选用人才。
- 4、适当引进人才引进人才是改变企业人才缺乏的有效途径。人事制度的改革给引进人才创造了条件，但值得注意的是引进的人才应该是企业缺乏

的，这样不仅立即发挥作用，而且还会因此带领培养出一批专业人才。如果引进人才的专长与企业内部原有人才雷同，则需慎重考虑。不能因迷信“外来的和尚会念经”而严重挫伤现有人才的积极性。

5、狠抓员工培训积极倡导全员培训、全面培训、全过程培训！重视对现有人员的培训。为了达到适才适用的目的！分析现有工作人员受教育的程度及所受培训的状况！制订人员培训规划！提高人员素质，同时还应该积极提高人员的工作效率！以人员创造工作！以工作发展人员！通过人与工作的协同发展！达到企业的发展目标与时俱进！特别抓好干部队伍的培训，要加大管理人员教育培训力度！培养和造就一批具有宏观决策能力！精通现代企业管理！识宏观、懂法律、敢管理的人才。选择适合电力企业的最佳培训模式！全员职工素质的高低决定一个企业的质量，有了高素质的职工，安全意识就强，生产技能和自身防护能力就好，安全生产就有保障。在人力资源开发上，就是组织实施培训、教育，努力去提高员工的技能，完善员工的知识结构，挖掘员工的潜能，发展其能力，提高其素质。企业不只能把培训当作一种投资，而更应结合员工各自的职业生涯设计，有计划地为员工提供培训、学习的机会，使员工真正掌握职业生涯设计的知识与技能，帮助员工实现其人生价值与事业，这样就会拥有更多的对企业发展有利的忠诚员工，真正体现人力资源管理的人文关怀倾向。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com