

电力企业人力资源用工风险防范及预防措施

黄倩芸

(广州番禺电力建设集团有限公司,广东 广州 511400)

摘要:伴随着我国市场经济的全面发展,社会主义市场经济体制将逐步完善。电力,一个与国民经济发展息息相关的能源行业,也在迅速发展,最终电力企业在全国范围内遍地开花。电力系统企业的发展过猛,必然引起企业内部一连串的风险问题,与人密切相关的人力资源管理就是首当其冲的风险点,因此必须提前做好相应的风险防范工作,才能更好地使电力企业能够安全平稳运行。电力企业人力资源的用工风险是电力企业运行发展中非常具有代表性的,所以电力企业应及时意识到自身的人力资源用工风险,并明确寻查电力企业人力资源用工风险的具体表现,根据实际问题提出合理的解决方案。本文中我们就将针对电力企业人力资源用工风险防范及预防措施进行深入探究,希望可以当前电力企业的平稳发展提供有效参考。

关键词:电力;人力资源;用工风险;预防措施

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.34.091

电力的供应在很大程度上影响着当前人民的日常生活,因此电力企业已经成为我国当前企业中非常重要的一部分。但是电力企业内部也存在的风险点,如果相应的工作人员不能做好相应的规范操作和安全防范,发生相应的安全事故的可能性是非常高的。而且人才派遣管理等失误,也会引发相应的问题,影响企业的健康发展。因此当前电力企业非常重视对于企业人力资源用工风险的防范和预防,接下来我们就来具体探讨了解一下当前电力企业人力资源,用工风险防范和相应的预防措施。

1 电力企业人力资源管理的现状

随着科学技术的不断进步与发展,越来越多的科技产品应用在我们的日常生活中,而电力是科技产品正常运行的重要支撑,因此当前的社会生产生活过程中,电力需求越来越高,这使得电力企业的规模也不断的实现扩张,而电力企业的规模扩张则需要不断丰富相应的人才,才能更好地维持电力企业的正常运行。但是电力企业内部人力资源的质量也会对电力企业的运行品质产生很大程度的影响。当前很多电力企业内部的人力资源管理现状是不太理想的,这也在很大程度上使得电力企业的安全正常运行受到了影响,接下来我们就来具体探讨了解一下。当前,通过采用各种现代化信息系统的招聘方式,电力企业在人员招聘工作方面不仅达到了节约成本的目的,而且还大大提高了招聘工作的质量。通过信息化信息系统的招聘方式,可以从全国各地聘用相应的专业人才,稳定提高电力企业内部的相应人才质量。而这种招聘方式也相对的比较节约成本,因此对于电力企业内部的成本控制来说也是非常有利的。然而,随着实际运营过程中企业和市场对劳动力的不断变化,有时需要公司雇用一些临时工和短期工人来保证企业日常运营,这种情况给电力企业的人力资源管理造成了许多问题。因为很多临

时工和短期工人,虽然可以从事于相应的电力企业工作,但是因为缺乏有效的岗前培训和充足的专业知识,在具体的施工过程中无法规范自身的相应实践操作,会使得相应的操作引发一定的安全事故,对于电力企业的正常运行发展来说是非常不利的。因为一旦发生相应的安全事故,电力企业的运营可能会受到影响,无法持续的保持盈利,且造成了不良的社会影响,会使顾客对于相应的电力企业的信赖度降低,无法保证相应电力企业的稳定客户群。此外,电力企业需要对相应的事故受伤者进行有效的补贴,社会使得企业内部的相应资金投入进一步增大,后续的经济营收实现成本覆盖所需时间较长,无法真正保证盈利。不仅如此,因为临时工和短期工人在电力企业内部的工作过程中是不能享受相应的升职加薪等机会的,因此临时工和短期工人的工作积极性也无法有效保障,这对于电气企业内部相关工作的有效开展来说是非常不利的。国内电力企业多元化的招聘方式,在新的历史条件下,与传统的招聘方式相比,增大了劳动力的流动性与不稳定性。在新时代的电力企业发展过程中,这种形式没有显示出其优点,而且引发了许多用工风险,减小了员工的工作积极性和创造力,也让员工萌生了流出企业的想法,这些均给企业人力管理增加了一定难度。

2 电力企业人力资源用工风险

2.1 法律风险因素

国内电力企业多元化的招聘方式中,劳务派遣是一种广泛使用的招工形式,我国的《劳动合同法》明确规定,从公司用人的角度来看,禁止使用派遣人员,使用劳务派遣人员必须是临时的。但是,相关的法律法规没有明确定义特定的员工职位,这将在公司的人力资源员工分配管理中产生许多风险因素,第一,劳动关系不明确,一些第三方劳务派遣服务公司与电力企业签订了员工推荐合同,而电力企业没有直接与员工签订劳动合同,但产生了业

务关系。第二,工资的支付不透明,由于劳动关系的员工的工作属于两个不同的企业,有些劳务派遣公司任意削减了派遣员工工资,未能全额支付月工资和加班费等,员工的权益受到侵犯。第三,社会保障不参与,有些使用裁员形式来避免社会保障义务的劳务派遣企业,他们不会为员工购买社会保险业务,也不给员工支付所有社会保障。第四,做不到同工同酬,派遣员工薪水欠佳,无法从工作的企业的奖金和福利中受益,与企业在职员工出现区别对待。第五,工作时间不规范,企业组织员工加班,但由于部分员工为派遣人员,他们的薪资结算不以工作时间计算,因此加班也没有得到相应费用,相关企业应该承担违法责任。第六,人员结构不合理,经济欠发达地区向经济发达的沿海城市的公司派遣人员,导致公司的雇用结构出现异常现象。这些问题对劳动力市场组织,社会保障和工人权利产生了负面影响。在各种风险因素中,同工不同酬的风险因素是最常见的。就劳务派遣单位而言,通常存在一个复杂的业务问题,派遣人员的工资水平与合作单位的同等岗位人员的工资水平有很大不同,派遣人员的切身利益必定受到损害。这导致了严重的不平等用工法律问题^[1]。

2.2 人才外流的风险因素

电力企业的所有人才都是公司花费大量人力和物力引进或者培训的,公司为这些人才付出了很多努力。但随着市场对人才的竞争不断加剧,如果公司无法为员工提供其所需薪酬待遇,那么许多高级和高素质的人才往往会在选择到更好的企业时离开,这不仅严重影响了电力企业的正常运营,而且还有商业机密泄露的危险^[2]。

2.3 招聘风险因素

电力企业运行发展过程中对于人才的需求量是相对较高的,而员工招聘是当前电力企业实现人力资源丰富的有效举措。但是招聘工作开展过程中也会存在一定的用工风险,影响后续相应电力企业的人力资源管理工作的有效开展。因为电力企业内部的相应人力需求中对于应聘人员的综合水平素质要求是相对较高的,人有实践操作能力相对较强的人员,才能更好地服务于企业内部的相应电力管理和设备操作工作。但是当前很多电力企业在人才招聘环节过于重视应聘人员的学历,使得很多具有高学历但是实践操作能力相对较差的员工进入电力企业从事相关的电力管理和设备操作工作,影响着相应工作开展的工作效率和工作质量,增加了相应的安全隐患。这对于我国当前电力企业的持续发展是非常不利的,因为它会在很大程度上对电力企业的发展造成负面影响,使企业形象受损^[3]。

3 电力企业人力资源管理用工风险的防范措施

3.1 加强人力资源规划

鉴于电力企业人力资源总体规划的失衡局面,企业需要对现有人力资源管理体系进行合理适当调整,全面提

高人力资源管理的效率和科学性。要合理、可行、科学地来规范和改善公司的现状,保护企业的同时,也保护员工的合法权益,规划和重组人力资源管理中的实际的需求发展方式,有效保证合理使用,避免浪费人力资源。另外,为了合理有效分配管理人力资源,解决人力资源的不合理使用问题,有必要根据人力资源的现状和实际问题进行审计和分析,并及时向有关管理部门提供反馈意见和总结,及时调整人力资源管理结构,杜绝通过劳务派遣增加企业劳动力。

3.2 建立完善的电力企业人力资源风险管理体系

电力产业是关系到国民经济和民生的重要支柱,其在社会上的关键程度决定了企业必须谨慎管理用工风险。电力企业在发展过程中应要考虑自身对社会其他行业的影响,并预测潜在的用工风险问题,并提出避免问题的方法和解决方案。比如,当前电力企业内部临时工和短期工的应用,虽然可以在一定程度上弥补人力的短缺,使电力企业内部相关工作的开展正常进行,但是如果不能对相应的临时工或短期工进行有效的安全培训及日常操作规范出现误差会引发相应的安全故障,产生不良的社会影响。所以在针对临时工和短期工应用过程中所存在的用工风险问题则要提前地加强对于相关临时工和短期工的岗前培训,更好地规范其日常操作和行为,降低不规范操作发生的可能,避免安全事故的发生^[4]。因此,必须要在公司内部建立完整的人力资源风险控制管理体系,使电力企业能够及时有效地处理各种风险问题,并迅速使该项目远离建设风险和安全风险的漩涡。随着信息技术的不断发展,许多公司都在利用电子信息技术的有效管理措施来解决其领域中的问题。而其中相应的电子信息技术应用过程中可以加强对于建立企业内部工作人员的日常监督规范,避免相关问题的发生,所以可以在日常的企业运行和管理过程中,加强对于电子信息技术的应用,从而实现有效的监管,避免相应问题的发生。此外,也可以通过应用电子信息技术来设置相应的危险警报,通过对于相应设备或日常行为的监督管理,来发现其中的异常,一旦出现故障或者相应的问题,就能够通过危险警报及时的反馈到电力企业的管理总部,对相应的行为进行纠正或者规范,避免安全事故的发生。在此基础上,可以帮助电力企业规避用工风险,实现新型的现代化信息化用人管理模式。比如,电力企业内部很多工作的开展需要相应工作人员进行档案记录来更好地避免相关设备故障问题和安全事故的发生。而如果利用线下的档案记录等,很有可能会出现事后补录等情况,而应用信息化用人管理模式,则可以通过每天的监督管理和档案提交情况来更好地规范其档案记录行为更好的帮助,及时发现相应设备,或者系统中所存在的相应问题进行有效处理避免问题进一步扩大;又比如,电力施工企业利用监控大数据,通过施工工地多个摄像设备,全方位监督工地施工人员的各项工

作操作,直接对安全隐患进行记录,做出扣分点,形成教育材料,建立人力资源风险管理体系。

3.3 健全人力资源理制度,避免法律风险

根据法律法规全面履行公司的责任和权力,全面的招聘管理制度不仅可以在公司与员工之间发生业务纠纷时为公司提供可靠的保护,还可以执行标准化的公司管理。要创建完整的人力资源招聘管理制度,则必须遵循以下几个方向:首先,确保企业人力资源招聘管理制度的完整性,要创建出勤管理制度,劳动合同管理制度,员工手册,员工人口数量管理等,实现动态管理合理健康竞争的效果;二是严格遵守国家劳动法律、法规,企业的各项制度要与现行法律法规相适应,确保业务关系的标准化,电力企业在劳资纠纷中失败的主要原因通常是没有保留充足的证据,法律程序不完整,证据不足难以帮助电力企业依法保护自身权益。所以电力企业在人力资源管理过程中要妥善地处理招聘用工有关的问题,保留相关文件证据从而避免法律风险。

3.4 人才流失的应对措施

在电力企业人力资源管理中,要充分调动人才的工作积极性,稳定现有的人才队伍,平衡好人才的待遇,促使内部培养的人才和外部引入人才相互倚重。在签订用人协议时,要缩小同等岗位人才的薪酬待遇水平,并且还需要改善工作条件和生活条件,确保企业在人才管理体制下不断发展和进步,共同为现代化电力企业的发展做出必要的贡献。此外,良好的工作氛围也是当前影响人才驻留的影响因素,如果相应的工作氛围相对比较消极,电力专业相关人才很难被相应的工作氛围所吸引,驻留在相应的企业内部更好的服务,与企业内部相关工作的有效开展。甚至可能使相应的工作人员在不良的工作氛围中受到负面影响,使其情绪出现问题处引发抑郁等情况的发生。因此要尽可能创造积极向上、轻松愉快的工作氛围,使相应的工作人员能够在良好的工作氛围中不断提升自我,并保证良好的工作情绪和态度,不断提升相应的工作效率和工作质量。最后,升职机会也是当前很多工作人员对于工作的更高追求,如果缺乏相应的岗位提升机会,工作人员会对相应的工作缺乏积极性,无法全身心投入其中来更好地完成相应的工作。因此在电力企业内部也要完善相应的升职管理制度,给予更多内部员工相应的升职机会,使其能够不断提升自我,寻求更好的发展机会。

3.5 绩效管理风险防范措施

绩效考核是很多公司留用人才的方法,同样也是防止流失人才需面临的问题,防范绩效考核风险,要防范绩效考核形式化,要求人力资源绩效管理具备专业管理知识和技能,要求熟练掌握绩效的各种方法,并熟悉适用对象和范围,同时还要求分析和判断绩效管理中出现的情况,并出具解决方案,要避免绩效考核形式化,在相关

的考核制度设计阶段应充分考虑绩效考核的目的,制度需要围绕公平公正、体现多劳多得的目的进行,使员工能在工作时同时感受到工作的价值。因此在实际的绩效管理开展过程中,要不断丰富相应的绩效考核评价内容,使相应的评价更加多样化,全面化保证最终绩效考核评价结果的科学性。比如电力企业内部相关工作人员,不仅仅需要具备一定的电力专业知识,企业实践技能也必须能够熟练应用在相应的电力设备管理和操作过程中,并实现相应工作的安全开展。只有专业技能过硬、工作态度积极且工作安全能够得到有效保障的人员,才能给予其优质的绩效考核成绩,通过薪资或者升职等方式来更好地给予其奖励,鼓励更多的人不断提升自我。同时电力企业管理层应转变传统绩效管理的观念,让员工主动参与到绩效管理中,因为只有电力企业内部员工能够真正对相应的工作内容考核进行精细化,最终的相应考核结果也会相对比较科学。此外,员工参与到相应的绩效考核管理过程中,也可以在很大程度上反馈相应员工对于企业的需求,不断帮助企业人力资源管理工作进行优化,更好地采取相应的措施来留住优质人才,保证电力企业的平稳运行发展。

结束语

简而言之,电力企业的人力资源管理过程中普遍存在各种问题,如何解决这些问题不仅是管理人员面临的挑战,也是企业提升自身管理水平整体创新的关键。管理好人力资源管理中的问题是企业正常发展的前提,也是保护员工合法权益,增强员工工作积极性的重要途径。上文中我们已经针对当前电力企业人力资源管理中所遇到的问题进行了深入探究,也提出了有效的完善措施,我们有理由相信随着相应措施的实施,一定可以更好的推动当前电力企业的进步与发展。

参考文献

- [1]张桃宁.电力企业人力资源用工风险防范的相关措施探讨[J].企业改革与管理,2017(22):62.
- [2]雷红英.电力人力资源用工风险防范及预防策略[J].低碳世界,2017(25):257-258.
- [3]毛代林.电力人力资源管理中的用工风险及其防范策略[J].企业改革与管理,2019(10):99+119.
- [4]张桃宁.电力企业人力资源用工风险防范的相关措施探讨[J].企业改革与管理,2017(22):62.

作者简介:黄倩芸(1983-),女,民族:汉,籍贯:广东省广州市,职称:中级经济师,学位(学历):本科,研究方向:人力资源管理。