

肇庆市优秀科技论文集

(2005)

下



广东省肇庆市科学技术协会

二〇〇五年十二月

优 秀 奖 (42 篇)

论 文 名 称	单 位	作 者
论瓶盖有奖销售	蓝带啤酒厂	吴沛文
旋风分离器除尘效率的探讨	蓝带啤酒厂	湛卫中
谈焊接技能训练的有效方法	市技工学校	梁耀昌
浅谈衡器的计量作弊及对策	市计量检测所	王国芳
浅谈影响电子汽车衡称重准确性的因素和故障预防	市计量检测所	李智毅
浅析标定甲醛对胶粘剂中游离甲醛测定结果的影响	市计量检测所	李有坚
市场经济条件下黄金工业品位与目标利润品位的分析研究	广东高要河台金矿	刘振升
细胞分裂素在砂糖桔促花保果中的推广与应用效果	封开县农作物病虫害测报站	梁居林
2003 年肇庆市首场暴雨过程分析	肇庆市气象台	郭媚媚
贺江流域水电站集水区开展人工增雨潜力分析	肇庆市气象台	彭 端 温坚培
两种静脉穿刺法的对比研究	市第二人民医院	候海连
舒适护理在患者手术护理中应用的临床研究	市第二人民医院	冯宝琴
不同温度灌肠液对清洁灌肠效果的探讨	市第二人民医院	唐汉媛
谈学生心理健康教育的灵活性	肇庆医学高等专科学校	莫少娴
高压氧治疗对脑出血患者血糖影响的临床研究	怀集县人民医院	何以鉴 雷国大
CT 估价脑挫裂伤患者颅内压和预后的临床研究	怀集县人民医院	莫 泉 吴小玲 莫 卓
脑卒中吞咽障碍患者早期康复护理	德庆县人民医院	谢永肖
锁骨下静脉穿刺置管术临床应用体会(附 272 例报告)	德庆县人民医院	陈本发
生长抑素和三腔二囊管压迫法治疗肝硬化并食道胃底静脉曲张破裂大出血的疗效比较	广宁县人民医院	钱世洲
曲美他嗪对稳定性冠心病患者胰岛素敏感性的影响	广宁县人民医院	李如成
补中益气丸加西沙比利治疗老年功能性便秘 68 例	四会市人民医院	陈中和 曾二妹

论 文 名 称	单 位	作 者
小儿术后早期炎症性肠梗阻的诊治	四会市人民医院	袁远程 吴天明 曾秀芳 薛 健
阿卡波糖治疗餐后高血糖为主 2 型糖尿病 63 例疗效观察	四会市万隆医院	熊克勤 罗晓红
以低血糖昏迷为首发症状的肝癌一例	四会市妇幼保健院	吴穗初
联邦止咳露致重度低钾血症 2 例报告	四会市妇幼保健院	吴穗初
危重病人抢救中应用 PB840 呼吸机的护理问题探讨	四会市万隆医院	徐豫滨 刘福珍 梁金莲
误吞嗜哩致窒息呼吸心跳停止一例的救护体会	四会市人民医院	胡玉燕 叶露花
一对一助产分娩的临床探讨	端州区妇幼保健院	彭 丽
围产期门诊人性化服务模式的探讨	端州区妇幼保健院	沈中晔
电磁脉冲药物导入经穴治疗椎体压缩性骨折 24 例	端州区华佗医院	叶 涛
1 例早产极低体重儿的护理体会	端州区红会医院	邓婉芳
我院药品收入的变动因素	端州区妇幼保健院	曾巧平
人工挖孔桩在特殊情况下的处理办法	四会市水利水电勘测设计院	吴学明 李景成
正交法在水泥稳定碎石基层配合比设计中的应用	肇庆市公路发展总公司	陈卫国
浅谈工程反索赔	德庆县公路局	陈伟清
高速公路沥青路面平整度的施工控制	高要市公路局	杜国敏
钻孔灌注桩在护岸塌坡处理工程中的应用	肇庆市水利水电勘测设计院	袁志明
校园网建设整体方案	广东金融学院	冯 明
山区中小学如何培养学生的信息素养和学习能力	封开县教育局教研室	黄 平
如何开展青少年的德育工作	四会市周开泉小学	刘丽敏
发挥电子政务的主导作用	肇庆市计算机学会	伍澄宇
足月小样儿 156 例分析	四会市人民医院	李建梅 李翠萍 罗云英 魏秀兰

目 录

三等奖(104 篇)

浅谈电力企业人力资源管理与开发	李为民 (1)
采用制冷循环冷却水代替蒸汽气化液体 CO ₂ 的技术改造	杨小文(11)
啤酒酿造过程中降低溶解氧措施	成电波 邹 筠(15)
降低制冷系统耗氨量的探讨	陈书勤(19)
采用高速剪切反应器生产超细氧化铋工艺探讨	
..... 唐 斌 祝忠勇 禹争光 杨邦朝(22)	
烧结载量对 Zn—Bi 片式压敏电阻器电性能的影响	
..... 祝忠勇 唐 斌 赖 杨(27)	
行线性校正线圈的原理及对磁芯材料性能和工艺要求	
..... 李际勇 李刘清 龚 峰 梁奇昌 杨玉华 任向阳(32)	
镍锌软磁铁氧体材料和元件近展	
..... 李刘清 李际勇 胡满明 柳益瑞 王国华(38)	
重质松节油直接异构制备异长叶烯的研究	邹志平(44)
生料催化剂应用效果初探	何敏钢(50)
采用滚动数码的鼠标概念防窥视密码键盘	刘超英 周漪清(53)
类框架结构支撑采空区的力学稳定性分析	唐有德 姚 香(57)
钢筋混凝土底柱稳定性分析研究	龚清平 姚 香(62)
河台金矿田富矿包的特征	伍思洪(67)
广东四会贞山森林旅游区林分改造林效果初探	林志洪(72)
大稠顶自然保护区植被特征调查	廖爱群(77)
肇庆市国有北岭山林场森林旅游资源开发初探	
..... 陈 安 陈朝飞 王 成(82)	

北岭山林场生态公益林的现状及其建设措施	陈朝飞 (88)
优良濒危珍稀树种——秃杉	梁胜耀 (95)
肇庆市五十年雷暴分布特点及防雷减灾对策	麦冠华 郭媚媚(100)
《肇庆市短期气候诊断分析系统》设计思路与功能特点	
..... 彭 端 黄天文(107)	
用 Visual C# 制作浏览器界面	黄天文 彭 端(113)
“0313”号台风“杜鹃”分析	李厚伟 周 静(117)
《高效液相色谱法测定敌百虫乳油的探讨》	李有坚(133)
建立医德档案电脑化管理 筑起行风建设坚强堡垒	
..... 程玉坤 钟嘉莉 黄 卫(136)	
以人为本的护理管理在临床上的应用	
..... 莫灶娣 沈丽娇 钟巧艺 刘丽萍 苏巴丽(142)	
冠心病住院病人社会支持与应对方式关系的研究	
..... 张伟嫦 焦淑燕 张建华 陈伟芳 石小红(147)	
冠心病患者综合康复教育模式的探讨	
..... 张伟嫦 张建华 焦淑燕 黄春燕 罗树兰(151)	
鼻内窥镜鼻窦手术后复诊依从性的健康教育	
..... 李旭茹 马笑珠 李幺琴(157)	
长期家庭氧疗对慢性阻塞性肺疾病缓解期病人的影响	
..... 江月娥 张艳红 陈少娟 罗 芳(161)	
舌癌术后语言功能训练	
..... 蓝琼好 李敏红 李玉玲 李宝娣 熊 敏(164)	
28 例重症胸部创伤并创伤性休克的急诊手术护理	
..... 冯志英 李风云 张 莹 冯燕芳 张爱宁(168)	
谷氨酸锌和葡萄糖酸锌在家兔体内的药动学研究比较	
..... 李 丽 陈雄钢 秦 群(172)	

脑卒中吞咽障碍患者功能训练与心理护理	何玉琴 梁亮标 杨 艺 陈志清(176)
护理人员自我防护知识及现状调查	陈巧玲 冯智敏 何月好 符钻英(179)
山区农村社区老年人高血压防治的调查报告	叶国鸿 柯松林 陈本发 何善明 徐细坤 杜志恒 冼 文 梁健全 马艳青 冼海涛(184)
膝关节创伤的 MRI 检查与诊断 ...	徐梓榕 冯阳宁 冯丽红 谢 雷(188)
首发急性脑卒中的焦虑情绪测查及早期心理康复疗效观察	黎雪芳 卢奕南 潘朝勇(192)
老年颅脑损伤患者并发高渗性非酮症糖尿昏迷的防治	邓 群 李巧珍(198)
经阴道超声与经腹部超声在卵泡监测中的对比研究	何彩云 刘楚芹 温戈年 王恩海(200)
医学生的医德医风教育	杨 晨 许 榕(207)
梅花针加锁钉治疗股骨干骨折	邓江松 陈世忠 李燕群 谭咏汉 莫春玲(212)
临界值标准法应用于酶联免疫吸附试验结果判断的研究	梁 棉(215)
异形钢板内固定和应用 CPM 治疗股骨髁部骨折	黄梅军 邓思然 禡天勋 罗雨桥(218)
后路 RF 固定自体骨与固骼生混合植骨融合治疗腰椎滑脱症	禡天勋 黎全猛 邓思然 黄梅军 林洪烽(221)
安桃乐吸入性分娩镇痛效果观察	黎莲花(225)
骨髓细胞内外铁含量判定新方法探讨	谭宗宪 梁 棉(228)
糖尿病患者注射诺和灵停留针时间的效果观察	邓秋英(231)

反复治疗不孕症后出现卵巢早衰 17 例临床分析	黄丽云(234)
提高微小静脉穿刺成功率的临床研究	何红燕 叶小平(238)
通脉胶囊的制备及临床应用	汪维君 王萍 毛建伟 翟瑞玲(241)
颈椎病的临床 X 线分型	朱旭荣(245)
肺炎衣原体血清学检测及临床价值	叶刚强 陈红亮(251)
重型颅脑损伤的急救护理	何少香(254)
米非司酮配伍米索前列醇用于妊娠 12—15 周引产的疗效	李新华(257)
低能量体外冲击波治疗输尿管结石的 B 超定位附 136 例分析	
.....	梁维兵 郑维榕(260)
子宫肌瘤的手术治疗体会	莫丽芳(264)
15 例非 ST 段抬高性心肌梗死的诊断体会	何俊龙 李如成(267)
基层医院开展专科护理的实践与体会	李秀连(272)
急性心肌梗死时心电图与梗塞相关动脉关系的临床分析	陈坚华(275)
糖尿病患者血脂分析	姚淦清(279)
伊曲康唑对复发性外阴阴道念珠菌的预防效果观察	郑爱群(281)
418 例医院感染患者的调查分析	黄传成 李建梅 李翠萍(284)
灯盏花注射液治疗慢性肺心病急性加重期的疗效观察	
.....	郑玉美 陈好凤(287)
恙虫病合并器官损害临床探讨(附 74 例分析)	陈达勇 李 钊(290)
基层医院护患纠纷原因分析及防范措施	梁美萍(293)
胰腺癌的临床病理分析	陈太德 廖彩仙(297)
基层医务人员异位妊娠诊断体会(附 228 例报告)	
.....	林雪梅 李少君 黎心馨(300)
不同型号呼吸机在危重病人抢救中应用结果探讨	徐豫滨(304)
术后镇痛并发症的护理	江彩兰 程彩云(307)

导尿管定位微创术治疗高血压脑出血 18 例	苏东金 黄榕林 梁艳媚(309)
腹股沟疝术后复发的原因和手术治疗	陈太德 老雄武 冯建强(313)
438 例剖宫取儿术中护理体会 ...	陈秀瑜 冼华妹 徐爱勤 蔡志玲(317)
益气活血法治疗肾病综合征的疗效观察	吴社泉(319)
抗生素联合黄芪注射液治疗慢性支气管炎疗效观察	谢达桓 李硕萌 吴 华(323)
经腹腔镜治疗急性胆囊炎的初步体会	梁树禄 华沪玮(326)
早产儿游离甲状腺素的测定及临床意义	林名勤 蓝海燕 邓见玲 胡 劲(330)
1000 例乙型肝炎患者 HBV 血清学标志物测定分析	陈金强 孙建社 沈中晔(334)
卵巢子宫内膜异位囊肿 46 例临床分析	沈 红 杨 志(336)
开窗潜行减压治疗退行性腰椎管狭窄症	肖金良(340)
呼吸锻炼对慢性阻塞性肺疾病患者肺功能和生存质量的影响	古彩英(344)
小针刀治疗颈性头痛 20 例临床观察	黄启惠 陈乐君 黎 生(349)
缪刺法加穴位中频电刺激治疗顽固性面瘫疗效观察	伍惠芬 伍小红(351)
从居住建筑仿欧陆风格谈中国住文化	李景成(355)
水泥搅拌桩复合地基在马房水利枢纽工程中的应用	曹同庆(358)
江口大桥荷载试验及维修处治研究	邵圣全 张小江 廖 军 王 陶(362)
SMA 马歇尔试验配合比设计检验分析	梁渝建(374)
工程中标后存在的问题浅析	陈伟清(380)

高等级水泥混凝土路面破坏的原因与防治	杜国敏(385)
跃龙电排站水泵型号的设计变更	陈 璋(391)
水利水电工程地质勘察的质量管理	龚序两(395)
影响堤岸安全的因素	赖军权(406)
东乡水电站闸坝基础水平力计算	吕小明(411)
细粒土内摩擦角与标准贯入锤击数的相关分析	朱 海(416)
浅谈新课程下如何上好语文课	黄树坚(422)
中学数学课堂教学结构探讨	张仲权(428)
由了解歌曲到学习歌曲——教学(卖报歌)一课所得	刘丽敏(432)
适应时代发展要求,提高口语交际能力	曾伟玲(434)
《鼻咽癌手征的初探》	许 静(438)
银行业 IT 应用的现状和发展趋势	龙福宇(441)
大型信息系统通用权限管理系统的设计与应用	梁志文(451)
整合电算管理系统 实现企业信息化	招庆安(464)
浅论构建网络安全的必要性及其措施	汤炽权(471)
政府部门发文审批的实现过程	冯长成(486)

浅谈电力企业人力资源管理与开发

李为民

肇庆供电局

内容摘要:随着人类进入二十一世纪的步伐和我国加入 WTO,经济全球化的浪潮席卷世界,国际竞争空前高涨,知识经济日新月异、综合国力竞争日趋激烈,知识和技能对国家、企业和个人命运具有前所未有的重要决定性作用。对于科学技术、知识、智力高度密集的电力企业来说也不例外。当前我国电力体制改革已进入了关键时刻。打破垄断,改善服务的社会呼声;厂网分开,竞价上网,统一、开放的电力市场的形成等新现象将给电力企业带来前所未有的压力和危机。电力企业不仅要面对行业内各行业之间的竞争,而且要面对咄咄逼人的国外企业和民营企业的人才竞争。可以说,谁能吸引最优秀的人才,谁善于使用和留住优秀人才,谁就能在未来的电力市场竞争中取得优势,抢得先机。因此,电力企业要推进改革和发展,适应市场经济的需要,就必须实施人才战略,引进人力资源管理的新理念,加强人力资源管理与开发,才能应对国内外、行业内的人才竞争战,培养并留住优秀人才,以促进电力企业的长期稳定和快速发展。

关键词:电力企业 人力资源 发展对策

一、人力资源管理与开发概述

现代管理实际上就是人力资源管理。当今,众所周知,人力资源逐渐成为企业的核心资源,有效管理和开发人力资源成为企业获取竞争优势的重要来源。

(一)人力资源管理与开发的概念

人力资源管理,即现代人事管理。它是对人力资源的取得、开发、保持和利用等方面所进行的计划、组织、指挥和控制的活动,是通过协调社会劳动组织中的人与事关系和共事人的关系,以充分开发人力资源,挖掘人的潜力,调动人的积极性,提高工作效率,实现组织目标的理论、方法、工具和技术。

人力资源开发是指蕴藏于社会中的推动经济和社会发展的劳动力的能源进行充分开掘和利用。

今天的人力资源管理,是超越昨天人事管理的一种新的思想与新观念;是从经济学的角度来指导和进行的人事管理活动;是在经济学与人本思想的指导下,通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用,满足组织当前及未来发展的需要,保证组织目标实现与成员发展的最大化。人力资源管理把人看作一种资源,看作企业经营利润的来源。

在人力资源管理中,对人力资源的开发成为越来越重要和突出的功能。这里“开发”一词有两层含义:一方面是指对人力资源的充分发掘和合理利用,另一方面则是指对人力资源的培养和发展。

(二)人力资源管理 with 开发的基本目的

作为企业的基本管理职能之一,人力资源管理当然是为企业的基本目标,即向社会提供他们所需要的产品和服务,并使企业在市场竞争中得以生存和发展服务的。因此,它本身的目的,便是“吸引、保留、激励与开发”企业所需的人力资源。详细地说,即把企业所需的人才资源吸引到企业来,将他们保留在企业之内,调动他们的工作积极性,并开发他们的潜能,以便充分发挥他们的积极作用,并为本企业服务。人力资源开发的最终目的是提高企业组织成员的素质和劳动积极性、创造性,使个人的工作绩效达到最大值。

(三)人力资源管理 with 开发的基本功能

1、获取:包括招聘、考试、选拔与委派。

2、整合:这指的是使被招收的员工了解企业的宗旨与价值观,接受和遵从其指导,使之内在化为他们自己的价值观,从而建立和加强他们对组织的认同和责任感。

3、保持和激励:提供员工以所需奖励,增加其满意感,激发起他们的积极性、创造性的工作热情,使之安心和积极工作。

4、控制与调整:评估他们的素质,考核其绩效,作出相应的奖惩、升迁、离退、解雇等决策。

5、开发:对员工实施培训,并提供他们发展和充分发挥的机会,使他们的潜能得到扩展,指导他们明确自己的长、短处与今后的发展方向和道路。

(四)现代电力企业人力资源管理 with 开发的特征

随着市场经济的发展和电力体制改革的不断深入,对人才标准的要求越来越高。特别是我国加入 WTO 和电力实施厂网分开、竞价上网、开放市场后,

电力企业如何在激烈的市场竞争中求得生存,取得发展,转变观念;加强人力资源管理与开发工作,培养一支优秀员工队伍是关键。

电力企业业务具有综合性和多样性的特点,是技术、知识和资金高度密集的企业,是国民经济发展的“先行官”。运营是否正常,是关系到国民经济命脉和能源安全以及保证国有资产保值、增值的企业,承担着安全、可靠地为全社会经济建设,人民群众提供电力保障的义务。其业务不仅与生产、安全相关而且与经济运行和经营发展息息相关。电力企业要适应市场经济发展,就要拥有一支具有各种类型、各种专业层次素质优良的人才队伍,不仅需要有懂生产、懂技术的高水平专业技术及高技能人才,更需要有善经营、会管理的复合型人才。因此,转变观念,加强人力资源管理与开发工作的创新,造就一支能适应市场经济发展的优秀员工队伍,已成为当前电力企业经营管理者的重要课题。

要实现这个目标,首先使电力企业从人事管理向人力资源管理与开发转变,其次要全面适应电力体制改革和电力企业竞争的要求,从一般的辅助职能管理向效益型管理转变。

二、当前电力企业人力资源现状及人力资源管理与开发存在的主要问题

当前,电力企业人力资源管理和人才队伍还不能完全适应改革和发展的需要,突出表现在以下方面:

(一)人力资源和人才队伍整体素质和结构还不能适应电力改革和发展的需求

1、人力资本结构不合理

(1)表现为员工的整体素质、适应市场竞争和生产经营的能力明显不足,员工结构、布局不够合理,人员效率不高,劳动生产率偏低。据统计,我国电力行业与国外发达国家的电力企业相比更低,如研究生及以上毕业占员工总数的0.8%,本科及专科毕业占员工总数31.9%。特别是复合型管理人才,如懂经营、善管理的经营管理人才少,精通现代化技术的高层次技术优秀人才和素质优良的高技能人才短缺,无法适应企业市场营销走向市场和电力现代化发展的需要。

(2)行政人员偏多,一线生产技能人员少。主要表现为高技能人才匮乏,即真正在生产、经营一线解决实际问题的不多,缺乏能工巧匠型的一线技能人员。高技能人才是电力企业安全生产第一线的主要骨干,是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的力量。据统计,当前我国电力系统高技能

人才已出现严重的断层现象,在电力行业主业 90 万余名生产运行人员中,仅有高级技师 1331 名,技师 2.2 万余人,两者之和不足员工总数的 2.6%,远远低于发达国家 30% 的水平,缺口达 25 万人,这一现状严重影响了电力产业安全运行和可持续发展。

2、适应市场经济需要的专业人才匮乏。电力企业缺乏熟悉企业战略、资本运营、经营预测、财务分析和法律等人才,各种人才比例明显偏低。

(二)人力资源管理开发与人才队伍建设在观念、体制、机制落后于发展的需要

表现在当前电力企业对人力资源既无有力的激励,也无有效的约束,认为电力是垄断行业,“皇帝女不愁嫁”的思想和分配上平均主义“大锅饭”的思想和现象还普遍存在,严重影响了员工价值的实现,挫伤了工作积极性。人力资源管理与开发工作不贴近企业改革和发展的总体目标;观念、管理体制落后,制度不完善,用工机制陈旧;符合人才成长的选人、用人、留人、激励体系不够健全;为员工发展和成才的职业生涯制度完善不够,人尽其才的用人机制有待健全,拴住留人的激励机制须进一步完善。这些都影响并滞后着企业的改革和发展。

三、如何做好电力企业人力资源管理开发与开发工作及其主要对策

电力企业要在激烈的市场经济竞争中求得生存和更大的发展,必须更新观念,充分认识到人力资源管理开发与开发在企业管理中的作用,将人力资源管理开发与开发作为企业管理中的一项重要工作来抓。根据人力资源管理的理论基础,对如何做好电力企业的人力资源管理与开发工作,笔者着重从以下几个方面谈些认识和看法。

(一)电力企业人力资源管理开发与开发的具体工作

1、电力企业应重视人本管理

人本管理是指人类社会任何有组织的活动中,从人性出发来分析问题,以人性为中心,按人性的基本状况来进行管理的一种较为普遍的管理方式。

人本管理理论认为,一切管理都应该以调动人的积极性,做好人的工作为根本宗旨。管理工作中心任务在于调动人的积极性,激发人的创造性,利用人的智慧,充分调动人在完成组织目标,进行组织活动中的中心作用。加强人本管理意义重大。对此,企业应做好人本管理。

(1)注重对人的使用

管理的主体是人,企业如何用好人是至关重要的大事。把人才的作用充

分发挥出来,企业就会大有可为。

世界上一切事物均有长短,人也不例外。如何正确对待人的长处和短处呢?大有学问。只有把各种人才巧妙地组合起来,扬长避短,人尽其才,使企业中的不同阶层的人发挥其各自的特长至关重要。用人的好坏直接关系到企业的兴衰。

(2)注重对人的培育

人才培养是一个企业发展的重要环节。只有重视人才的培养,有计划地让他们进行系统的学习提高,采取多种形式,有实际工作中进行培养和锻炼,不断加强其适应社会发展需要的各种能力,才能增强企业的发展后劲。

要知道一个企业的发展,仅仅依靠少数的技术管理人员是远远不够的,必须发挥企业全体员工的作用,就必须要提高企业员工队伍的整体素质。现代科学技术日新月异,要使企业员工不断适应新形势发展的需要,保持和发挥其创造力,就必须花时间、花气力进行培训。要为他们学习科学技术和业务知识提供必要的条件和学习环境,使员工不断适应现代化大生产的需要。

(3)注重对人的引导

从分析员工的心理因素、需求和行为特点入手,采取有效的方式方法,教育引导员工积极参与企业的改革和管理,使企业团结成一个整体,使员工在精神上与企业同呼吸、共命运。

(4)注重对人的感化

企业要管理人,不仅要依靠行政手段,规章制度等,更重要的是以道德的感召力来使员工心悦诚服,真诚为企业服务。

要理解人,就要客观公正地肯定员工的辛劳,恰如其份地评价员工的功过。评功论赏,不仅要坚持以实绩论高低,同时还要把责任轻重等联系在一起,只有这样,才能使员工心平气和,积极工作。

2、引入适合企业实际的激励机制

在人力资源管理中引入激励机制,是培养和造就企业优秀人才的重要措施之一,也是在市场经济条件下企业改革发展的重要环节。特别是随着电力体制改革的不断深入和我国加入 WTO 以后,对人才的标准的要求越来越高,造就企业一支优秀的员工队伍,已成为企业管理者的重要课题。要知道,劳动者是劳动过程的主体,是生产力诸要素中最活跃、最能动、起主导作用的因素。根据行为科学的观点,人的作用的发挥很大程度受其工作能力和工作积极性的两方面因素影响。运用有效的激励手段能最大限度地去调动和激发员工的

工作积极性、创造性和主动性,挖掘员工的潜能,提高人才队伍使用效率,为企业的发展作出更大的贡献。企业应根据自身的实际情况,有效地发挥激励手段的作用,建立适合的激励机制,才能更好地发挥作用。

影响个人工作绩效的因素主要有两个:一是个人具备的个人素质,如能力(包括知识、技能、智商、情商、体力等);二是工作的积极性(包括工作态度、敬业精神、刻苦勤奋程度等),而影响工作积极性的除了个人素质水平外,还要有工作绩效和工作报酬的科学性、公平性,即良好的激励机制。

激励从一般意义上说,就是使系统运动起来,使系统潜在的能量发挥出来。从管理学的角度而言,激励就是激发热情,调动积极性。激励的作用就是把个人的潜力发挥出来,提高工作成效。实践证明,一个企业如果在管理过程中不考虑对员工的激励;干好干坏一个样,就容易人浮于事,人心涣散,企业人才就会流失。企业如果引入激励机制,加大竞争力度,员工就会有目标、有干劲,在激励的作用下,员工的积极性受到各种因素的影响,内在的潜能得到激发,企业才会有凝聚力,才会有更大发展。

因此,企业要为员工提供一种追求与达到目标的手段,这样目标将会满足个人的需要。从激励理论的基础上,笔者认为,企业应采取各种行之有效的方式对员工进行激励,使其产生工作责任感、荣誉感和进取精神。可采取通过满足正当需要调动人的积极性的需要激励,如打破员工在资历和职务等方面的束缚,引入竞争机制,全面推行聘用制度,实行竞争上岗、按岗定薪,做到能者上、庸者下,建立公平公正的奖惩制度等,增强员工的使命感和竞争意识;也可采取通过设置适当目标调动人的积极性的目标激励,帮助员工达到工作目标,也帮助企业达到营运目标,成功的标志就是达到预定的目标,有目标,员工才能感到有奔头,才能产生动力,才有成就感;也可采取通过对员工的关怀、尊重、理解、信任激发人的积极性的情感激励,从多方面与员工多沟通,营造一种良好的人际关系氛围,使员工从融洽、和谐的人际环境中获得归属感。因为员工不仅仅是经济人,而且更是社会人,他们有归属和被器重、被关心的感情需求。实践证明,组织群体中和谐、融洽的人际关系,可以激发员工工作热情和保持员工队伍凝聚力、向心力;还有通过开展向先进人物学习活动调动人的积极性的榜样激励等等。

采取怎样的激励方法,要根据具体情况而定,引入激励机制,必然涉及到各方面的关系及职工的切身利益,但要达到激发员工的工作积极性、创造性,有效地开发利用人的潜能,有利于创造一个良好的工作环境,有利于选才、用

才、育才、留才的目的。

对企业各种人才的激励,值得一提的是,从根本意义上说,涉及他们的身份和地位问题,如果身份地位不明确,企业采取的任何激励措施都难以产生持久的激励效应。人才在改善自己的工作环境和调整工作内容上,无论是解决眼前面临的问题,还是规划自己在企业中的工作性质,都应该有实际的发言权。在薪酬方面,他们一方面获得工资报酬,另一方面还作为企业财富的创造者、出资者和经营者共同分享企业的成功,参与企业剩余价值的分配。这些人才应企业的经营者一道,共同参与企业的管理与决策过程。有了这种身份定位,企业才能为稳定人才队伍奠定基础。企业应根据实际情况,通达行政激励、升降激励、工作目标价值激励、舆论激励、持股激励等形式,提高他们的工作积极性和创造性,使他们体现到自身的价值,使他们安心工作;为企业的发展贡献出自己的聪明才智。

3、电力企业应重视人力资本管理

所谓人力资本,足指通过投资,凝结在人体内,能够物化于商业和服务,增加商品和服务的效用,并以此分享收益的价值。其基本特征是:第一,人力资本属于价值范畴。它体现的是在知识经济条件下,人与人的关系。第二,人力资本是有意识投资的产物。一个人的天赋才能可以对投资的效率产生影响,但不能取代这种投资。第三,市场特征。

管理学家托马斯·彼得斯认为:“企业或事业惟一真正的资源是人,管理就是要充分开发人力资源以做好工作”所以首先必须重视人力资源的开发,管理与人力资本的投资战略,建立企业人力资本意识,确立人力资源开发和人力资本发展与人才竞争战略。第二,建立企业人力资本投资的保障、保护机制与组织机制,如将物力资本的投资向人力资本投资适当转移;建立人力资源资产的评估、审核制度。第三,特别注重员工综合素质的提高,使企业的人力资本保值、增值。德智并全,将全面提高企业经营管理水平和加强人力资本的开发、利用和管理结合起来。第四,着力调整人力资本结构。企业一定要按照自身的发展战略、社会发展形势,采取外部引进和内部培养相结合的办法,建设一支适应市场竞争需要的如经营规划、市场营销、财务管理、法律人才队伍,形成技术专家、管理专家、理财专家等骨干队伍。与此同时,采取多种形式有效措施培养造就一支技术过硬的技术队伍。第五,推进人力资本的自由流动。在市场经济环境下,企业进行人力资本管理运营,必须从实际出发,实事求是地推进人力资本的自由流动。进行企业内部用工、分配制度的改革,设立人才交

流中心,促进人力资本流动,引入竞争机制,提高劳动生产率和经济效益。

值得一提的是,现代化高新技术的快速发展,对知识型人才的需求也不断增长。在知识经济时代,国家与国家、企业与企业之间的竞争,实际上是高技术、高素质知识型人才的竞争。随着经济全球化和信息化的不断深入,知识型人才在企业间流动或在全球流动日益频繁。作为知识型人才,是追求自主性、个性化、多样化和创新精神的群体,他们更多追求来自工作本身的满足。他们比较重视企业管理者对他们的理解、赏识和重用;他们的忠诚感更多是针对自己的专业而不是雇主,他们有自己的福利最大化主权,是否加入企业是他们自身的选择,而不是被迫的。如果得不到赏识和重用或收入未达到期望值,他们很可能另谋高就。对于技术密密型、科技含量高的电力企业而言,由于电力企业的知识型人才自身都掌握一定的技术,他们追求的是自身的发展,同时兼顾优厚的福利。一旦他们发现当前的环境不再适合自己的发展或待遇不公时,便会自谋出路。另一方面,知识经济使得知识陈旧周期缩短,这一点促进了知识型人才流动的加快。随着人们挖掘人才、利用人才观念的提高,随着经济发展对人才需求数量的增加,人才流动的方式已向多样化发展。电力企业针对人才流动特点,加强人才的管理和合理使用,千方百计设法用好人才,培养人才,留住人才,这是十分必要的。

(二)主要对策

1、从观念、机制、手段和方式的创新入手,推进电力企业人力资源管理与开发工作

就是要进一步树立以人为本,树立“为企业的发展提供动力,为人才的成长搭建舞台”的人力资源管理新理念,使企业的人力资源管理从一般的辅助职能管理向效益型管理转交。推进企业人力资源管理与开发和人才队伍建设的自主化、职业化,使人力资源管理和人才队伍建设更加符合企业的发展目标,贴近员工的职业生涯道路的创建。

(1)电力企业人力资源管理和人才队伍建设机制和制度的创新

就是要充分发挥人力资源管理与开发工作的优势,建立以业绩考核为中心的激励机制,建立健全以岗位职责、绩效考核为中心的奖惩体系。健全完善员工培训制度,调动员工不断提高自身素质和工作能力的积极性和主动性。

(2)电力企业人力资源管理和人才队伍建设手段和方法的创新

就是要以开放的姿态广泛借鉴国内外企业的成功经验,结合先进的网络技术、远程技术、互联网、多媒体等和现有的各种人力资源开发及培训资源,提