

电力人力资源管理对企业经济效益的影响及管理

王爽

葫芦岛市龙兴电力设备安装有限公司 辽宁 葫芦岛 125100

[摘要]随着中国电力系统的不断优化组合、国家经济体系的不断提升与完善,现阶段的中国电力企业已经将一部分的关注力放在了对人力资源管理的构建与完善工作上。但在这种环境下依旧还有很多的电力企业需要以不断优化、创新的人力资源管理来对整个企业的发展和进步进行完善与支撑,只有这样才能够确保电力企业能够在正常运转的前提下实现整个企业经济效益的取得。下面就来结合实际工作经验,从电力人力资源管理对企业经营效益的重要影响进行分析和研究,希望本文的发表能够为广大同行业从业者带来参考与帮助。

[关键词]电力人力资源管理; 企业经济效益; 影响

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.111

市场竞争不断激烈的情况下,企业越来越重视综合竞争力及企业经济效益所产生的影响。市场竞争中,企业要想稳定发展,就需要充分重视人力资源及企业经济效益之间的关系,制定人力资源优化策略,将企业经济效益提高,促进企业更快、更强发展。人力资源管理对现代企业未来发展具有较强的促进作用,在企业未来发展中,人力资源管理需要为企业经济效益提升提供有利因素,企业经济效益基本情况需要对人力资源管理提出条件,两者在企业发展中需相互促进,建立共同性发展目标。

1 关于人力资源管理在实际情况中所具有的影响

1.1 可以帮助企业获得更多的经济效益

在实际情况中,人资管理工作的有效开展,是促进企业获得良好效益的重要保证。人才,一直都是非常重要的内容。对于企业来说,人才,就相当于是一种灵魂,影响着企业的生存,主宰着企业的发展。在当前社会中,任何企业的进步,都必须发挥人才的作用。加强人力资源管理,不仅可以有效地完善这方面的制度,而且还可以促进企业的持续发展。而且,在通常情况下,针对企业的评价,一般会根据企业的投入,以及产出的情况等方面来进行评价。而作为人才管理的关键工作,人力资源管理可以在对这方面评价中发挥出有力的作用,促使企业可以获得更大化的效益,从而实现大力发展。

1.2 可以为经济效益的获得打下一个有力的基础

对于企业来说,加强人力资源管理,可以使得内部的人才都可以得到科学的分配,从而得到的最大化的利用。这样一来,便可以在最大的程度上实现人力资源的价值,进而促进效益的大力提升。因此,企业就必须考虑到自身的实际情况,明确未来的具体发展,从而科学地进行人才招聘,合理地进行人才培养,并且不断地优化企业内部的各个部门、各个岗位的职能,并安排合适的人才,确保人才能够在自己的岗位上充分地施展自己的才能。与此同时,重视人力资源管理,还可以有效地优化人力方面的配置情况,确保人才的分配可以达到最佳,从而为效益的有力实现提供一个良好的基础条件。

1.3 可以为经济效益的实现提供良好的条件

对于任何企业而言,只有具备科学的绩效考核目标,拥有完善的考核体系,才能够促使企业获得更多的经济效益。而这,也是实现经济效益的关键内容。因为,在实际情况中,只有将员工的实际工作与他们的薪酬、福利等利益结合起来,才能够充分地激发他们的热情、激起他们的积极性。这样一来,便可以有效地提高他们的工作效率,提高他们的工作质量,使得他们能够为企业创造出更多的价值,实现个人和企业的共同进步。而这,与人力资源管理也是分不开的。因为绩效考核是人力资源管理中非常关键的内容,人事部门往往需要根据不同部门的特点、根据不同岗位的职能,从多个角度去评价员工,获得合理的评价结果。而这,也为企业效益的实现提出了一个有力的条件。

2 关于加强人力资源管理、获得最大经济效益的对策

2.1 根据企业的实际情况积极地创新组织结构

从本质上来说,要想充分地发挥出人力资源的作用,那么关于这方面组织结构的构建,就必须充分地契合企业发展的实际需要,根据企业当前所处的实际情况来合理地调整组织结构,确保人力资源管理能够发挥出最大化的作用,

从而更好地为企业的进步服务,促使企业可以获得更多的效益。

2.2 在规划人力资源的时候要注意企业的实际利益

对于大部分的企业来说,针对内部人力资源的规划,都是由专门的人事部来开展的。为了能够充分地发挥出人力资源管理的作用,促使企业获得最大化的经济效益,那么人事部门的工作人员在规划人力资源的时候,就必须充分地把握到企业的实际战略目标,并在这个基础上来制定具体的规划,确保所规划的内容都能够为总体目标的落实发挥出有效的作用。另外,在规划的过程中,若是能够融入企业的文化,采用科学的规划手段,那么也能够充分地保证人力资源管理规划的可行性。

2.3 重视培训工作

在社会不断进步的过程中,企业虽然开始拥有着很多的发展机遇,但是却也面临着更多的挑战。如今,社会中的竞争力度越来越大。对于企业而言,若是想在这样复杂的大环境中谋得发展的机会,那么就必须要加强人才培训。人才,是企业发展的关键内容。因此,在现实情况中,人事部门就必须积极地承担起员工培训的任务,不断地提高他们的工作能力,不断地提高他们的职业素养。而且,在开展培训的过程中,还必须根据企业的未来发展目标来开展,确保企业员工可以有效地适应社会的需求,从而为创造出更多的效益。除此之外,若是想要充分地保证培训工作的科学性、合理性,那么企业也可以积极地聘请这方面的专家或者是学者来进行定期培训。

2.4 针对人力资源需要合理调整、灵活运用

在实际情况中,为了促使企业获得更多的效益,那么人事部就必须要充分地考虑到人力成本这方面的因素,积极地采取各种有效措施、积极地借鉴其他企业的先进方法,有效地降低人力成本。当然,人事部门在用人方式方面,也可以灵活选择。比方说,针对某些不太重要,但是流动性又比较大的岗位,就可以多多招聘兼职人员。而在技术性要求比较低的岗位中,则可以尽可能地使用实习生。在不同的岗位中,采取不一样的用工模式,可以充分地降低人力成本,从而达到对经济效益的提高。

3 结语

综上所述,新时期下的电力企业想要突破重围、在日益激烈的竞争中获得一席之地,那么就不仅要要对自身的人力资源管理工作进行有效安排与创新,同时要充分的结合自身经济效益目标与发展需要,来对整体的人力资源运行结果进行时刻监控与考核,站在“以人为本”的角度来展开深入分析与调查,以此来获得一手资料、为后续的人员发展、企业进步以及员工综合素质提升奠定基础。

参考文献

- [1] 王佳英. 分析电力人力资源管理对企业经济效益的影响及管理策略[J]. 财经界: 学术版, 2016(24).
- [2] 李江. 浅谈电力人力资源管理对企业经济效益的影响及管理策略[J]. 现代企业文化, 2017(27): 229.
- [3] 林素娟, 陈清. 关于电力系统集体企业人力资源管理对企业经济效益的影响探讨[J]. 科技视界, 2017(34): 124-125.