

我国国网工程建设中加强人力资源管理的必要性

司聪

国网邯郸供电公司

摘要: 国网工程建设是国家电网企业发展的重要内容,与人们的生产生活息息相关。国网工程建设不仅为人们带来了优质的电力能源,而且在能源供给中发挥着重要作用。国网工程建设是一项庞大的系统工程,它涉及多个行业、多个领域、多个专业,建设过程中需要大量人力资源。在当前的国网工程建设中,人力资源管理存在着一系列问题,这些问题制约了电网工程建设的进一步发展,也影响了国家电网企业的长远发展。因此,本文基于国网工程建设中加强人力资源管理的必要性,对加强我国国网工程建设中人力资源管理进行了简要分析,并提出了相关建议,希望能为提高我国电力行业发展提供一定的参考。

关键词: 国网工程; 人力资源管理; 必要性

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2022.05.097

引言

伴随着我国经济的不断发展,电网工程建设规模在不断扩大,国网工程建设中的人力资源管理水平直接影响到我国电网工程建设质量。目前我国在电网工程建设中人力资源管理还存在着一些问题,这些问题影响到了我国电网工程建设的健康发展。因此,在新时期,我们必须对国网工程建设中人力资源管理中存在的问题进行分析,并根据这些问题提出有效的解决策略,进一步提高我国国网工程建设中人力资源管理水平。

一、国网工程建设中加强人力资源管理的必要性

国网工程建设是国家电网企业的一项重要工作,在国家电网企业发展中占有重要的地位,随着工程建设项目数量的增加,其对人力资源管理工作提出了更高的要求。

1. 推动人力资源管理与工程建设工作相融合

在电力企业的发展过程中,工程建设工作是一项重要的内容,工程建设工作是为了实现电力企业的经济目标而开展的。电力企业在工程建设过程中,要将人力资源管理工作与工程建设工作相融合,才能够推动电力企业在工程建设方面不断发展。人力资源管理在电网工程建设中具有十分重要的作用,人力资源管理是指以人为中心,以人为根本的管理过程。在人力资源管理过程中,要将人力资源管理与工程建设工作相结合,这样才能够确保员工的工作质量得到有效保障。

2. 强化人才队伍建设

国网工程建设中加强人力资源管理的必要性,还在于强化人才队伍建设,以保证各项工作可以得到全面有效地落实。在当前形势下,工程建设单位需要通过科学的人力资源管理方法,对员工进行有效地管理和培养,

以保证员工可以更好地适应当前电网工程建设发展的要求。对此,在开展人力资源管理工作时,需要重视人才队伍建设工作。国网工程建设单位需要积极开展人才招聘活动,做好员工培训工作,并根据员工自身的能力和优势制定不同岗位的人员培训计划。

3. 实现工程项目的有序开展

对于一个企业来说,它的发展水平取决于自身的素质,企业素质可以被认为是一个包含了保证企业生存和发展的应变技能,同时也是一个企业在技术、管理和人才等多个方面的综合能力。在当前阶段,加强对国网工程建设中的人力资源管理工作,首先要确保人力资源管理工作能够保证有序开展,而这一工作的有序开展则是在人力资源管理制度以及人力资源管理水平的基础上实现的。因此,在具体工作中要对人力资源管理制度进行完善,确保其能够真正落实到位。此外,还要进一步对人力资源管理水平进行提升,以此来实现对工程建设中的人力资源管理水平的提高。

4. 降低人力资源成本

人力资源是企业的最重要的资源,企业要想长期稳定发展就必须重视人力资源的管理。人力资源管理可以为企业源源不断的人才,企业只有通过合理有效的人力资源管理才能保持企业长久发展。因此,国网工程建设中加强人力资源管理可以帮助企业减少成本投入,提高员工工作积极性,通过员工之间的互相竞争来激发员工工作积极性,这样可以帮助企业吸引更多人才,提高企业人才实力,降低人力资源成本。

5. 提高企业核心竞争力

人力资源是企业最为重视的一种资源,它的经营质量直接影响到企业的核心能力。近几年,企业对人力资

源的发展给予了更多的重视，大部分目标的制定和决策的执行，都要依靠人才这个核心要素。在我国企业的竞争环境下，一套科学、有效的人力资源管理模式，能够对企业的相关决策作出准确的指导，提高人力资源的管理水平，并提高自己的质量水平。企业要真正实现目标的清晰、资源的合理分配，从而提升企业的核心竞争力。

二、国网工程建设中影响人力资源管理效率的因素

1. 薪酬制度不完善

当前，在国网工程建设的过程中，由于企业管理人员对薪酬制度不够重视，导致薪酬制度不完善。因为薪酬制度的不完善，会导致企业内部员工对于薪酬方面的问题产生不满，影响企业内部员工的工作积极性。另外，当前国家电网企业在进行员工薪酬制度建设的过程中，会受到外界因素影响，比如我国很多企业在进行员工薪酬管理时都会受到“平均主义”思想的影响，导致员工对自身工作的价值产生怀疑。

2. 绩效管理不合理

绩效管理是人力资源管理中非常重要的一环，其能为人力资源管理的实施提供保障。但在实际操作过程中，很多企业却忽略了这一点，使得企业绩效考核流于形式，没有发挥出应有的作用。这种情况下，人力资源部门的工作人员就会出现不负责任的行为，致使工作效率低下。不仅如此，这还会影响到企业战略目标的实现。

3. 员工培训不到位

员工培训工作是人力资源管理的重要内容，可以有效提升员工综合素质，优化人力资源结构。在国网工程建设过程中，相关人员需进行必要的培训工作，以便提升自身能力。然而，由于相关人员对培训工作的重视程度不足，培训内容枯燥乏味，培训方式单一，导致培训效果不佳。此外，在国网工程建设过程中，由于缺乏专业的技术指导，相关人员无法掌握最新的施工技术和工艺，导致企业效益受到影响。同时，由于员工的专业水平不高、综合素质较差等原因，导致企业无法引进高素质、高技能的专业人才。这不仅影响企业发展速度和经济效益，还会影响员工自身职业发展。

4. 人力资源管理信息化水平较低

信息化水平是影响人力资源管理效率的重要因素，企业内部的信息化水平对于企业人力资源管理工作的开展有着重要作用。然而在企业人力资源管理工作中，由于受到人力资源管理观念的影响，企业内部的信息化建

设水平较低，难以发挥出信息化建设对企业内部管理工作的积极作用。

5. 企业文化建设滞后

企业文化是一个企业的灵魂，它能够引导员工树立正确的人生观、价值观和世界观。当前，我国电网工程建设企业文化建设还不够完善，很多企业理念对员工缺乏约束力。企业文化建设滞后不仅会导致员工行为和思想上的偏差，还会影响人力资源管理工作的开展。当企业文化无法发挥作用时，就会出现“员工只需要完成自己分内的工作就行了，对于其他方面没有任何兴趣”的情况，最终导致企业人力资源管理效率低下。

三、国网工程建设中加强人力资源管理的策略

电力企业在工程建设过程中，要实现高效的人力资源管理，就需要采取有效的措施，提高人力资源管理效率，从而为工程建设提供有力的支持和保障。

1. 确立以人为本的管理理念

国网工程建设中的人力资源管理工作，应以“以人为本”为基本理念，加强对员工的管理和激励，使员工与企业共同成长，增强其归属感。在国网工程建设中，应建立科学合理的绩效考核机制，并将考核结果作为员工晋升、工资调整等方面的重要依据。对在工作中作出突出贡献的员工，应给予其奖励和肯定，同时在日常工作中关注员工的日常生活需求和思想动态。在企业发展的过程中，应坚持“以人为本”的理念，不仅要关心员工的工作、生活、学习等方面，还要重视员工的个人发展。同时，要注重员工精神文化生活和娱乐活动的开展，并使之与企业发展目标相一致。要以人性化管理方式促进员工个人素质、综合能力的提高。

2. 优化人力资源配置

为了使工程建设顺利进行，就需要对人员进行合理地配置，以达到人尽其才的目的，从而提高企业的生产效率。因此，在国网工程建设中，一定要根据建设的需要，对人力资源进行合理地配置。在进行人员配置时，要从企业发展的角度出发，对于重要的岗位和关键岗位进行合理设置。同时，为了保证工程建设的质量和效率，在人员配置时要根据各部门所承担的职责来进行配置。另外，为了保证工程建设工作的顺利完成，在人员配置时要根据具体情况来合理安排工作任务和工作量。在人员配置时还要充分考虑到员工之间的配合和协作情况，这样才能够促进工作效率和质量的提高。

3. 重视员工的培训教育

在当前的时代背景下，我国的经济发展水平不断提

升,这也使得人们对电力资源的需求不断增加,同时也对电力资源的供应提出了更高的要求。通过员工培训教育可以有效提升员工的专业技能以及职业素养,使其可以适应当前电力资源需求增加这一新形势,在工作过程中可以更加高效地完成工作任务。同时,通过培训教育还能够提升员工的工作积极性和创新能力,使其在满足电力资源需求增长这一新形势下,能够有效地开展工作,满足国网工程建设对于员工专业素质以及职业素养等方面的要求。

4. 健全员工激励机制

企业人力资源管理的目的就是要将员工的工作积极性调动起来,让员工可以更好地完成工作任务,为了实现这一目标,企业需要不断完善人力资源管理制度,建立起科学合理的薪酬体系和绩效考核体系。同时,要注重激励机制的落实和执行,不断激发员工的工作积极性和主动性,从而不断提高企业在市场中的竞争力。在现代企业中,员工是企业发展的主要力量,如果想要使员工发挥出更大的作用,就要建立起公平公正、公开透明的考核机制,制定出具有针对性、实用性和指导性的培训方案,从而提高员工综合素质和业务水平。

5. 加强企业文化建设

企业文化是企业在长期的发展过程中逐步形成的具有本企业特点的,并为全体员工所认同和遵守的价值观。企业文化的形成是一个长期的过程,具有自身鲜明的特点,从国家电网企业组建开始,就在国网工程建设过程中将企业文化作为指导思想,通过不同阶段的发展将其体现出来。随着我国经济社会建设和发展水平的不断提高,国家电网企业也在不断提升企业文化建设水平。通过建立健全企业文化体系,有利于促进员工思想道德素质和职业素质的提高,同时有利于加强企业管理和提高工作效率。因此,国家电网企业在实际工作中需要加强企业文化建设力度,通过思想道德教育、精神文明建设、职业道德培养等方式来增强员工的职业素养。

6. 积极开展绩效管理工作

绩效管理是企业人力资源管理中的重要组成部分,通过对员工工作绩效进行评价和监督,可以促进员工个人和企业发展的和谐统一。在国网工程建设中,为实现人力资源管理目标,需加强对绩效管理的重视程度,并积极开展绩效管理工作。首先,要在国网工程建设中制定科学合理的绩效考核方案,并与员工的薪酬和晋升等方面挂钩。其次,要建立健全绩效考核系统,并积极引入多种考核方式,如工作目标考核、工作能力考核、

综合能力考核等。再次,要构建科学合理的绩效评估体系,根据不同岗位设置不同的评估标准和评估方法。最后,要加强对绩效考核结果的应用力度,将员工个人和企业发展紧密结合起来,进一步促进人力资源管理水平提升。

7. 健全绩效考核制度

建立一套完善的、系统的、科学的绩效考核制度,是做好企业绩效考评工作的前提与保障。构建一套完整的绩效管理体系。构建绩效目标体系、过程导向体系、评价反馈体系和激励机制。强化制度的学习和推广,使其在绩效目标的设计、过程指导、评价反馈、激励开发等环节上得到充分地运用,使其发挥出更大的作用。定期检查绩效管理的制度、程序和实施情况,按照上级的薪酬管理制度、奖惩制度等要求,适时地对绩效管理制度进行调整和修正,以便符合上级的要求。

8. 加强信息化建设

在国网工程建设中人力资源管理信息化建设过程中,必须从员工的基本情况入手,为其建立一套科学完善的个人信息档案,并结合员工的实际情况来制定合适的招聘计划,以此来提高员工的招聘效率,从而实现企业人力资源管理信息化建设目标。在国网工程建设中人力资源管理信息化建设过程中,应该要积极创新企业管理模式和管理理念,构建科学合理的绩效考核体系,以此来提高员工的工作积极性和工作效率。

四、结语

国网工程建设中人力资源管理的策略,是一项系统性的、长期的工程,在管理过程中需要国家电网企业各部门、单位相互协作、共同推进。要想实现这一目标,就需要国家电网企业各部门、单位员工能够不断学习、勇于创新,以创新精神不断推动人力资源管理工作,提升人力资源管理水平,为企业的长远发展提供强有力的人才保障。国家电网企业各部门、单位要加强合作与沟通,构建更加完善的人才选拔机制、培训机制、考核机制等人力资源管理体系,促进人力资源管理水平不断提升,进而为企业的长远发展提供良好的人才支撑。

参考文献

- [1] 刘丽华. 信息化建设在人力资源档案管理中的必要性及保障条件研究[J]. 卷宗. 2019, (6): 165.
- [2] 袁海燕. 卫生人力资源管理信息化建设途径与现实意义研究[J]. 人力资源管理. 2018, (7): 33-34
- [3] 徐爱华. 浅谈人力资源档案管理的信息化建设[J]. 商品与质量. 2018, (12): 244.