

供电企业人力资源管理的创新策略分析

赵创龙

陕西陕煤澄合矿业公司电力分公司

[摘要]人力资源管理是企业内部进行人才与企业发展管理的双重保证,对稳定企业作用巨大,但随着时代的变革、人力观念的转变、企业生存环境的改变等一系列变化,迫使人力资源管理也需要不断创新,将更加科学化和具体化的人才管理模式引入企业管理当中,在提高产业效率、降低人力成本、优化企业服务等方面都发挥着不可替代的作用,只有这样才能保证企业的核心竞争力和人才良性发展。

[关键词] 供电企业; 人力资源; 创新管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.11.905

引言:

供电企业的特性是要在先进的技术和设备保证下,完成产能与需求并进的发展规划,一方面企业要根据电力区域的情况进行配电方案升级优化,另一方面企业更要保证国家级大型电力项目的顺利落实,这些都需要人才的支撑才能发展,所以对于未来的供电企业人力资源管理,是一个更加科学的管理体系,因此依靠创新所研究运用的管理策略,必将促使人才资源为企业提供更多的服务。本文将从人力资源创新管理的价值开始分析,阐述发展的现状,并对未来的创新策略进行探讨。

一、供电企业人力资源创新管理价值

价值是人力资源管理创新的动力源泉,根据供电企业的业务发展特点,并结合当前行业情况做出如下分析。

(一) 为企业降本增效转型

电力行业已随市场体制的不断改革,将核心竞争力从传统的资源竞争改变为技术和人才的竞争,供电系统不断升级,再加上国家对电力行业的调整,已经完全改变了过去的垄断局面^[1]。因此当前的人力资源管理已经无法满足未来企业的需求,急需创新转型。首先业务模式的发展已经对人力需求发生了根本变化,比如很多在过去需要大量人力的岗位,现在已全部实现信息化办公,所以要根据企业的实际需求有效地降低人员成本。其次行业的竞争已迫使供电企业无法承受巨大的负担,所以也需要寻求创新突破,为企业找到新的业务增长点,以达到增加人员效能的目标,所以创新人力资源管理的价值非常巨大。

(二) 适应企业未来的发展

作为国民经济的支柱产业,电力工程是国家能源项目工程中非常重要的一环,所以目前所能预见的发展战略和规划都是走向一条科学供电、绿色能源发展之路。以节能减排为基准,发展智能电力必然与当前的企业经营模式有天壤之别,所以在应对未来的变化,人力资源管理应提前做好准备,让企业人才更好地适应企业的发展,积极主动地投入到企业生产当中,发挥人才优势,保证企业的经济效益。当然这个前提是必须先做好人力资源管理的创新工作,才能实现这一目的。这对于一家企业的发展至关重要,因为如果没有创新人力管理,将来企业在变革中会变得非常困难,从而跟不上市场环境的变化,甚至出现大动荡时不能保证企业稳步发展。

二、人力资源管理创新现状

(一) 缺少长期有效的蓄力

供电企业的高级管理层作为经营者,具有很大的决策权,但现在人力资源管理的创新却面临一个非常尴尬的问题,由于变革和创新规划都是人力资源的长期布局,但由于管理层和经营者只关注和考虑自己任期或在岗范围内的问题,所以对于长期的规划,并没有花心思去做准备,这对企业来说后劲不足,而且一旦管理层发生变化,企业的人力资源创新思路也会随之改变,所以面对这种困局必须从根源上解决才能保证创新管理的长期影响力^[2]。

(二) 制度改革缺乏灵活性

人力资源管理其实在很大程度上是依靠制度去进行管理的,所以这些文字虽然书写在纸上,但却并不是死的,而是为人

力资源管理提供最大的行政保障。但对于供电企业来说,企业内部缺乏活力,制度本就僵化,所以在改革制度时,只是在表面工作做文章,并没有深入分析企业的实际需求,这必然会出现改革缺乏灵魂,只是依托局部问题进行调整。这样的人力资源管理创新注定失败,而且会引发两个更严重的现象,一个是企业内部人员对于新制度根本没有执行,反而游离在两者之间,为人力资源增加负担。另一个是制度会失去管理目标,将从管理的高度降低到管事物的层次。

(三) 人才梯队建设能力弱

人力资源管理创新最重要的一点就是大力发展企业的技术人才作用,但在目前的管理建设中,由于综合性因素导致企业对于人才的培养非常缺乏,或者无法把人力资源转化为人才资源,这是巨大的浪费^[3]。梯队建设能力弱主要体现在三个方面,第一是人才培养逻辑混乱,培养人才首先要选才、其次是育才,而且要根据人才的发展方向制定非常详细且适合人才特长的培养计划。第二是非常被动,人才梯队建设是人力资源管理创新的综合表现,所以非常强调主动性,但往往企业的人才建设都是因为领导觉得目前的人员已经无法满足企业需求而被动提出的,所以很难有所突破。第三是人才梯队建设方法局限,可能延续传统的方式进行,根本不适用当前供电企业所面对的环境和局势。

三、人力资源管理创新策略探讨

(一) 革新人力资源组织架构

人力资源管理创新要从根本上进行革新,就必须根据企业发展规划调整,所以主要的创新点有三个。第一是增设新架构组织,企业现有的组织结构已无法满足企业的发展趋势,比如企业新经营模式涉及的环节可能不在现有架构的任何一个岗位职责和权限当中,所以需要参考日常工作流程完成新的组织结构创建。第二是调整现有组织架构的规模,架构岗位人数,责权进行重新划分规划。组织架构中的诸多岗位可能已不需要现有的人员数量,或者工作严重不饱和,那么需要根据企业实际情况进行编制缩减。当然后续要对组织架构中的缩减岗位人员进行综合考评,对另外一部分人员进行人才储备或岗位调整。第三是为组织架构中的岗位赋能,这也是人力资源架构创新变革中最难的一点,因为企业人员的工作能效并不是人力资源管理全权负责,而是跟部门以及同组织管理者共同研制,所以赋能在很多人潜意识里认为是负担,进而消极抵触,很难落实。但其实创新是为了合并一些工作职能,将更大的空间留给企业真正的发挥人力资源的人才优势。

(二) 优化管理制度和流程

人力资源管理制度和流程,被视为是企业管理的“双轨”,具有为员工指引工作方向的作用。但随着供电企业的发展,“双轨”却在一定程度上制约了员工的发展,因为制度流程就像框架,会限制员工思维,将很多创新经营、管理、技术等方面的想法扼杀,所以打破思想束缚的前提就是创新优化人力资源管理制度和流程,最大限度地开发员工潜能,因此主要从两方面入手。一方面是从管理职能中进行优化,将人力资源管理制度与工作流程更多的结合业务管理需要,未来以数据进行量化而不再是一言以蔽之^[4]。另一方面是需要从人力资源管理制度和流程的

目标上进行优化,将更多的制度作为激励员工发展规划方法,比如创新奖惩制度,减少处罚措施,增加员工奖励项目,调动员工工作积极性,将更多的权限体现在部门管理中,优化日常管理规范。再比如创新优化员工薪酬福利管理制度,明确员工可以得到的福利种类和项目随着员工工作能力等级变化而变化。管理制度和流程的优化从根本上改变了人力资源管理的创新困局。

(三) 创新人才培养计划管理

企业的人力资源管理对人才的发展与培养至关重要,因为人才培养是一个长期的过程,供电企业的部分岗位更是专业性极强,所以需要专业人员专门针对人才培养进行管理,但随着行业竞争关系和市场环境的变化,供电企业未来的人才培养要更贴近企业发展,所以员工培养计划更需要创新管理。首先是人才的选拔方式创新,传统经营模式对人才的选拔多以主观评价和考评为主,但企业寻求的人才是要满足未来发展的,所以要将客观目标分解到人才评定法中。其次是人才培养计划制定的创新,将人才培养计划与各部门的任务目标或业务指标进行结合,由各部门根据业务需求发展提出人才培养内容,人力资源管理再根据培养项目分解成实施计划,这样的创新方式更适用于企业人才的养成。还有一点是人才培养方式的创新,传统管理模式下,人力资源基本通过培训来完成人才培养计划,但对于结果很难考核,所以未来对人才的培养方式可以进行综合性创新,将项目实践与人才培养计划融合,通过实际工作效果反馈评价人才培养结果。

(四) 人力资源信息化管理

随着信息化时代的发展,越来越多的网络技术被运用到实践中,人力资源管理也必然会广泛运用,这也是创新管理的重要策略之一。信息化管理不仅能够为企业提供更全面的服务,更是人力资源管理完成其他优化措施的重要参考依据,同时也为企业员工管理提供便捷,提高人员管理效率。比如建立人才储备库,传统

方式由于缺乏应有的全面数据,所以参考价值有限,但信息化资源平台的建立,可大量提高人才的精准使用,对人岗匹配度的提高帮助巨大。再加上以往的人力资源管理执行流程复杂繁琐、耽误时间,信息化创新的管理可以有效解决这一问题,而且非常方便办公,可远程随时进行处理,信息化管理还对信息记录的完整性和科学性做出了规范。另外这些创新信息化应用都会在未来的企业发展中发挥作用,技术更为科学的管理方式会帮助管理者做出正确的决定,并保持客观公正的态度,去协调解决各种问题。

四、结束语:

综上所述,创新人力资源管理是改善企业战略规划发展的基础,所以创新变革将更利于资源的落实和政策执行。对于电力局或电力公司,想要依靠自身的竞争优势在行业中处于领先地位,就必须强化内部控制结果,而人力资源管理首当其冲。改变目前的管理瓶颈,将更多适应企业业务的管理思想融入创新之中,为企业创新出一条新道路。

参考文献:

- [1] 韦宇虹. 基层供电企业人力资源管理工作的实践解析[J]. 中国市场, 2021(04): 122-123.
- [2] 谭杨滨. 供电企业人力资源管理问题及优化策略[J]. 企业改革与管理, 2019(18): 78+146.
- [3] 刘学, 刘善仕. 供电企业人力资源管理创新与企业绩效因果关系的纵向研究[J]. 科技管理研究, 2019, 39(13): 164-169.
- [4] 赖雪冰, 徐秀峰. 新时期加强供电企业人力资源管理创新的若干思考[J]. 经济师, 2019(07): 236-237.

作者简介: 赵创龙, 男, 1974年11月出生, 汉族, 陕西兴平人, 本科, 中级经济师, 人力资源管理。

(上接第1716页)

身价值服务。一门学科或技能的学习本身就是长期的规划,这更有助于员工为企业服务,当然最好这项养成计划是为员工免费提供。

(三) 设计科学的薪酬管理与福利

薪酬管理涉及员工的核心利益,所以在一定程度上起到控制人力资源流失的短期目标达成,但其实为了酒店企业的长期发展,要综合考虑最为科学的薪酬管理,将最合适的薪酬结构适用在管理中。酒店的岗位其实受到行业限制,给予员工横向发展的机会并不多,所以可以在纵向深度上给予员工更多的发展目标,其中最为重要的一环就是设置薪酬等级,比如宽带薪酬可以增加员工的等级,随着员工的等级越高则越稳定,发生人力资源流失的概率会逐渐减小。另外,可以结合服务特性设计一种或多种适用于酒店员工的薪酬结构,充分考虑给予员工在各方面的照顾,或者根据服务标准设置工资档位供员工主动自行选择,越是高等级的工资,服务标准考核应越严格,这有利于调动员工的工作热情和保持其稳定性。

另外给员工的其他福利保证应该从关怀角度出发,不一定要达到某些高标准,但一定要温馨,让员工有家的感觉,比如加强员工之间各类团建活动,不需要高档环境一起聚餐,可以做一些较为有意义的社会公益活动,不仅有利于员工之间的配合协调发展,更能让员工感受到企业的温暖。

(四) 严把员工质量, 综合考评

对于企业来说应该从源头上把关,从招聘员工开始,对员工的能力进行分析,其实在面试和招聘环节可以通过很多方式方法来看到员工未来的发展和成长方向。比如员工的潜在学习能力,可以在招聘时考察员工对待工作的态度和思维,可以通过对员工过往工作事件的叙述来分析判断价值观和对工作的重视程度,如果与公司的服务理念想吻合,员工会非常适合公司的发

展。再比如员工的工作经验,工作经验和经历是一个人宝贵的财富,因为工作经验可以帮助员工得心应手的处理工作中遇到的问题,大大降低工作难度,所以在招聘中要仔细分析考虑员工的工作经验^[4]。另外,人力资源管理应该对员工进行季度综合考评,有助于分析判断员工在工作中出现的问题原因,从而帮助管理者制定解决方案,提高员工工作效率。

三、结束语:

综上所述,酒店行业面临人力资源流失已成为普遍现象,面对如此严重的问题,不仅要采取补救措施,优化现行的管理方案,更需要从根本上改变人力的生存环境,制定有利于员工发展的计划,才能留住人才,让酒店得以平稳长远发展。另外,酒店行业在市场竞争中想要立于不败之地,就必须保证人力资源充足,因为市场环境在根据客户的需求不断发生变化,所以人力资源充足可以从容应对未来发展变化所需的一切。

参考文献:

- [1] 蒋丹. 酒店绿色人力资源管理与员工流失问题——基于AMO理论[J]. 市场周刊, 2021, 04(10): 168-171.
- [2] 唐玮, 刘高敏. 我国酒店人力资源管理问题及对策分析——以东莞某五星级酒店为例[J]. 现代商贸工业, 2019, 37(12): 74-75.
- [3] 刘敏. 试论高星级酒店人力资源管理存在的问题与解决措施[J]. 内蒙古煤炭经济, 2021(06): 94-95.
- [4] 王娜. 酒店人力资源流失问题与管理策略分析[J]. 中国商论, 2019(24): 248-249.

作者简介: 谢红侠, 女, 1975年8月, 汉族, 陕西丹凤人, 本科, 中级经济师, 人力资源管理。