

供电公司人力资源配置策略研究

成琼

国网江西省电力有限公司赣州市赣县区供电分公司

摘要：新形势下，随着我国经济的快速发展，供电公司在经营发展过程中面临着市场上激烈的竞争环境，如果仍然采用传统人力资源配置模式，很难适应当前时代发展步伐，会对供电公司的自身发展造成很大阻碍。基于此，本文将以供电公司人力资源配置策略作为切入点，结合当前供电公司发展情况、人力资源配置情况等内容，提出合理性参考建议。

关键词：人力资源；配置策略；供电公司

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2022.08.112

供电公司在发展过程中，人力资源配置情况与企业内部的管理水平、企业健康发展等多方面都有着密切联系。供电公司经营管理中人力资源作为十分重要的资源，有利于充分发挥企业自身价值。供电公司中，如果人力资源配置中存在问题，会导致人力资源配置效率出现低下情况以及人力资源缺乏合理性，对供电公司发展造成很多不利影响。因此，应结合供电公司自身发展情况，积极探索完善的人力资源配置优化策略，可以充分挖掘供电公司自身人力资源，从而促进供电公司的可持续发展。

一、供电公司人力资源配置策略实施意义

供电公司在发展过程中，人力资源作为开展各项工作的主体，也作为供电公司发展的关键动力来源以及供电公司经营管理中非常重要的一部分，人力资源配置实际情况对于供电公司自身经营发展状况会产生很大影响。供电公司在实际经营期间，需要通过优化人力资源管理工作，可以确保管理工作更具高效性与科学性，因此人才对于供电公司的综合效益产生很多积极影响。随着社会经济水平的不断提高，供电公司也得到了快速发展，同时在发展过程中逐渐加大了人才整体需求量。为了与当前时代发展相互适应，供电公司需要深入分析公司内部的人才需求，合理构建技术化、高效化人力资源配置体系，通过优秀专业人才能够不断提高供电公司自身综合实力以及在行业中的核心竞争力。对于供电公司来说，需要提高人力资源配置工作的重视程度，可以有效提升供电公司自身经济效益与运营效益，充分体现出人力资源配置的实施意义^[1]。

二、供电公司人力资源配置相关原则

第一，遵循能力匹配原则。供电公司在发展过程中，结合员工能力、工作岗位需求等相关内容，安排工

作人员到适合的岗位上，使工作人员实际满足工作岗位相关要求，为提升日常工作质量、工作效率等打下良好基础。第二，遵循激励原则。供电公司为了确保人力资源配置更具合理性，应构建完善的员工激励机制。结合员工实际能力、岗位工作内容等，合理实施员工晋升、薪酬等相关激励机制，有利于调动员工日常工作热情，逐渐提升工作人员对于供电公司的忠诚度与满意度。第三，遵循公平原则。供电公司在开展人力资源配置期间，应遵循公平的原则，避免对某位员工出现偏袒情况。在人力资源配置时，需要保障每位员工都有公平竞争的机会。对于员工待遇来说，也应体现出公平性，防止人力资源管理过程中存在滥用权力的问题。第四，遵循灵活性原则。开展人力资源配置期间，应突出灵活性的特征，可以确保供电公司自身发展需求与当前市场发展环境相互适应。实际进行人力资源配置期间，应突出员工的多元性特征，通过多种方式对工作时间、工作内容等进行合理安排，实际满足员工自身相关需求。第五，遵循长期规划原则。供电公司长期规划需要与人力资源配置进行有效结合，对工作人员的职业发展规划，提供相应职业发展路径，注重提升工作人员自身职业素养与专业素养，有利于促进供电公司员工的共同发展。

三、供电公司人力资源配置存在的问题

1. 人力资源配置规划内容缺乏科学性

供电公司当前在实际开展人力资源配置过程中，还存在缺乏科学规划的问题。在人力资源配置期间，对于内部员工的日常工作分配、奖惩工作、培训工作等多方面内容存在没有进行科学规划与科学安排的情况，使人力资源管理工作在实施期间还存在很多不合理情况。由于人力资源配置规划没有突出科学性、前瞻性作用，对

于供电公司人力资源工作发展造成很大限制,不利于在公司中充分体现人力资源自身实施价值,会对供电公司自身经济效益、社会效益等多方面都可能产生一些负面影响。因此,供电公司当前在实际发展期间,应注重优化处理人力资源配置规划内容缺乏科学性的问题。

2. 没有足够重视员工培训与考核工作

供电公司当前在开展人力资源配置期间,存在没有足够重视员工的专业培训与日常考核工作,不利于充分体现人力资源配置在供电公司中的应用价值。当前很多供电公司在实际经营与发展期间,对于员工的自身实际情况没有开展针对性的知识技术教育,同时没有关注员工的日常工作绩效与员工奖惩之间存在的联系,造成员工自身专业素养与当前社会发展会存在不适应的情况,导致供电公司在技术、经营模式等多方面都出现落后的问题,很难在行业中凸显出供电公司的自身竞争优势。此外,由于供电公司没有足够重视员工专业培训,使员工在日常工作期间缺乏良好的专业知识自主学习意识,对于员工与供电公司的自身发展都带来很大制约^[2]。

3. 没有构建完善的员工薪资管理体系

对于薪资管理工作而言,与公司员工的自身利益有着密切联系,薪资管理水平会影响员工日常工作热情与工作质量。因此,供电公司在实际经营与发展期间,应构建完善的员工薪资管理体系,可以不断优化与完善供电企业的人力资源配置策略。然而,结合当前供电企业实际开展员工薪资管理体系可以了解到,还存在缺乏完善性的情况。在员工薪资分配上存在一些不公平问题,员工差别薪资来源、分配过程等都出现不透明的情况,会导致个别员工在工作中出现心理不平衡情况,严重打击员工日常工作积极性。对于一些员工而言,由于供电公司在绩效工资上存在不合理情况,会导致一些员工认为自己工作的努力程度没有与员工薪资水平拉开差距,直接影响了整体工作效率和质量,不利于有序开展人力资源配置工作。

四、探究供电公司人力资源配置优化策略

随着社会的快速发展,供电公司在经营发展期间,应明确意识到优化与完善人力资源配置策略的重要性,对于供电公司自身经济效益、社会效益等方面都产生很多积极影响。因此,供电公司需要结合当前人力资源配置存在的问题,积极探索人力资源配置优化策略。

1. 完善人力资源配置规划方案

通过优化人力资源配置,可以为供电公司稳定、高效运营提供更多支持。对于人力资源配置的基础在于:人力资源配置规划的合理性与科学性。因此,供电公司在发展期间,需要结合自身发展情况、人力资源配置规划中存在的问题等,不断完善人力资源配置规划方案。供电公司在开展员工招聘期间或者是员工岗位培训时,需要做好深入了解,确保人力资源配置规划内容更具完善性与合理性,并在供电公司中进行有效落实,有利于实际满足供电公司对于人才的相关需求。通过不断优化人力资源配置规划,可以全面提升公司内部员工的专业素养与日常工作质量,使人才得到高效利用,对于供电公司的自身稳定发展起到了促进作用。在进行人力资源配置规划期间,应注意的内容主要为:第一,优化供电公司的员工岗位结构。供电公司为了与当前市场发展形势相互适应,需要对公司的部门、岗位等结构做好优化设置,实际解决传统人力资源管理中存在的问题。面对多余的员工岗位,应结合具体情况,合理进行裁撤合并,遵循一人一岗的人力资源配置原则,防止出现多人一岗的情况。第二,优化供电公司员工岗位匹配工作。在开展人力资源配置规划期间,需要综合性评估供电公司实际岗位情况,确保工作人员与公司的岗位工作相互匹配。供电公司应结合员工的自身能力、专业素养等多个方面,给员工分配到适合的岗位,可以确保人员分配更具科学性 with 合理性,并有效提升日常工作效率^[3]。

2. 优化员工培训与考核机制

供电公司进行人力资源配置期间,应明确意识到员工专业培训与员工考核工作的重要性,有利于不断提高人力资源管理水平以及逐渐提高供电公司自身影响力与竞争力。结合供电公司的不同岗位对于人才专业素养、知识储备等相关需求,合理进行员工专业培训和员工考核工作,可以使人力资源配置更具针对性与有效性。例如:对于管理人员而言,应从决策制定、市场营销、员工管理以及经济贸易等多方面能力进行综合性分析,并结合这些方面有序开展管理人员的专业培训与相关考核工作,有利于供电公司的管理人员不断提高自身专业素养与各方面能力,可以确保供电公司运营更具高效性。对于供电公司的工作人员而言,在员工培训方面应注重培养员工的供电操作安全意识、供电设备操作能力、电路维护能力与新技术的掌握能力等相关内容,使员工的

自身专业能力与工作意识等实际满足岗位要求。以员工专业培训、员工日常工作考核作为切入点,引导员工在工作中自主积累丰富的专业知识以及不断提升自身专业技能,充分展现出员工在岗位上的自身效能,更好实现供电公司人力资源自身配置价值。在优化员工培训与考核机制期间,需要注意几方面的内容:

第一,制定完善的员工岗位职责说明书。供电公司在开展人力资源配置期间,应对公司的内部每个岗位应制定明确的员工岗位职责说明书,可以帮助员工全面了解岗位工作内容、工作目标、工作要求等内容,防止工作人员对工作职责出现不明确的情况。供电公司开展员工岗位分配过程中,需要对员工自身专业能力进行全面了解,可以确保分配的岗位与员工自身实际能力更加匹配。同时,应引导工作人员了解岗位职责书的内容,使员工在步入岗位前做好完善的准备工作,并在实际工作中能够认真完成自己的工作任务。

第二,优化员工绩效考核制度。供电公司为了全面落实人力资源配置工作,需要对员工的日常工作行为进行约束与规范,引导员工在日常工作中端正工作态度,调动员工日常工作热情。供电公司需要结合员工岗位工作内容,制定完善的员工绩效考核制度,并突出绩效考核制度的公平性,以此作为员工的薪酬与待遇的基础。例如:结合员工日常工作量、工作中的表现等内容明确员工绩效,通过这种方式能够调动员工工作热情。在员工绩效考核与奖惩制度上,需要定期评估与反馈员工日常工作表现,结合具体评估结果,实施相应的奖惩机制,不仅帮助员工保持认真严谨的工作态度,同时可以及时改进员工在工作中存在的不足情况。

第三,优化人力资源储备环节。供电公司发展期间,需要给公司注入更多新鲜血液,可以促进公司的稳定发展。例如:公司招聘优秀的专业人才,使这些人才快速适应招聘的岗位,有效提高整体业务能力。采用这种方式,可以完成人才储备工作,并提高日常整体工作效率^[4]。

3. 优化员工薪资管理制度

由于员工自身利益与薪资管理有着直接联系,如果出现员工薪资分配方式不透明、分配不合理等情况,不利于充分体现出供电公司的人力资源配实施意义,同时会导致工作人员降低日常工作质量,对于公司的稳定发展会产生很多不利影响。针对这个问题,供电公司

需要结合员工自身实际情况、工作岗位内容等多方面内容,不断优化员工薪资管理制度,确保制度内容更具公正性与科学性。结合员工在岗位上的贡献,合理实施薪资差别化分配,可以起到激励员工的作用。对于员工薪资分配应突出公开性特征,并对员工差别工资主要来源做好标明以及需要在公司内部进行公示,防止员工在实际工作期间由于出现心理不平衡问题而影响日常工作效率与工作质量。此外,供电公司除了实施员工薪资管理工作基础上,还应合理实施员工晋升机制与职业规划工作。应结合员工自身潜力、工作能力等多方面,给员工合理制定职业规划以及构建完善的员工晋升机制。供电公司通过不断完善员工晋升机制,能够逐渐提高员工对于供电公司的忠诚度以及日常工作积极性^[5]。

结束语

综上所述,新形势下,供电公司在发展过程中,面对日益激烈的市场竞争环境,应注重优化人力资源配置策略,有利于更好顺应时代发展,防止被市场所淘汰。然而,当前供电公司在实际进行人力资源配置期间还存在一些问题,很难充分展现出人力资源配置的实施价值。针对这个问题,应结合供电公司自身经营发展情况、发展目标、市场发展形势以及人力资源配置内容等多个方面,积极探索完善的人力资源配策略,确保实施的策略更具合理性,有利于调动员工工作热情、提高员工专业素养以及确保日常工作质量,从而促进供电公司的长期、稳定发展。

参考文献

- [1] 黄若伟, 罗海宇, 吴晓勤, 李朝顺. 供电设计院人力资源构成研究[J]. 电力勘测设计, 2021, (04): 42-46.
- [2] 张奕灿. 企业优化人力资源配置的对策建议——基于X市供电公司用工盘点的调查分析[J]. 人才资源开发, 2020, (23): 89-90.
- [3] 胡磊. 基于人岗匹配的H供电公司人力资源优化配置研究[D]. 安徽财经大学, 2020.
- [4] 许玉斌, 李耀荣, 贾乾. 乡镇供电业务人力资源配置策略[J]. 中国电力企业管理, 2020, (29): 78-79.
- [5] 李文博. 开滦集团后勤服务公司人力资源配置实践效果评价研究[D]. 燕山大学, 2020.