

供电公司人力资源建设现状及强化措施分析

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：在新时代背景下，电力行业实现了高速发展，使得供电公司在管理方面存在的问题逐渐显露出来，其中以人力资源管理问题最为严重。对于供电公司来说，人力资源管理既对企业人才的利用效率有着决定性作用，又对企业的发展方向和竞争优势有着一定影响。这就需要供电公司应结合人力资源建设现状进行深化改革，促使供电公司实现健康、稳定发展。基于此，文章首先阐述了人力资源建设的内涵，分析了人力资源建设在供电公司管理中的重要价值，结合现阶段供电公司人力资源建设现状，并提出一些可行性建议，旨在促使供电公司实现可持续发展。

关键词：供电公司；人力资源金蛇；现状；强化措施

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2022.09.104

随着时代不断发展，电力行业竞争日益激烈，电力公司要想在激烈的市场竞争中获得一席之地并实现健康发展，应不断完善人力资源管理制度。从某种程度上来说，供电公司的竞争主要就是人力资源的竞争，这就要求供电公司在开展人力资源管理时，应始终坚持以人为本的基本原则，以此为基础，为电力公司实现长远发展提供保障，从而促使我国经济实现快速发展。因此，本文针对现阶段供电公司进行人力资源建设存在的问题，就如何强化人力资源建设进行了深入分析。

一、人力资源建设的内涵

基于经济学的角度进行分析可以得知，人力资源主要指的是一个企业从自身的实际情况出发，结合所制定的发展战略目标，对本企业的员工进行科学的分配，以此为基础，使得人力与物力可以保持在一个相对来说比较均衡的状态，将员工的职能与才能有效地发挥出来，以此来促使企业实现可持续发展，人力资源管理的主要管理内容为招募人员、对员工开展培训活动以及进行员工管理活动等工作。

二、人力资源建设在供电公司管理中的重要价值

1. 提升企业的市场竞争力

随着全球经济一体化，我国以成功的加入了世贸组织，在人类社会中多样化的商业活动得到不断的改进，并且以新的方式展示在人们的眼前，针对我国西现阶段的经济发展模式而言，也是一种新的考验，在这种经济浪潮之中，只有不断强化人力资源建设，才能确保我国企业在世界经济竞争中始终立于不败之地。同时，随着科技不断进步和发展，人们对于生活品质也提出更高要求，企业以往人力资源管理模式已经无法满足时代发展要求，需要结合实际需求，对企业自身及时做出相应调

整，依托人力资源建设去提高企业的市场竞争力，促使企业实现不断发展与进步^[1]。

2. 完善企业组织管理结构

对于供电公司来说，其如果能够做好人力资源建设工作，还可以不断健全和完善企业内部组织管理结构。在对现代人力资源管理进行分析中可以看出，其所提倡的是科学配置，确保能够人尽其才。因此，人力资源管理部门应结合企业的岗位和职能配置，制定出合理化的人力需求计划，依托人力资源组织和人力资源考核，确保人力资源的最大价值能够得到有效地利用和开发，以此来避免人力资源出现配置不平衡的问题，这样才能精简现代企业内部管理结果。从某种程度上来说，这样做一方面可以减少企业人力资源管理成本，另一方面还可以促使企业运行效率得到有效提升。

3. 实现企业经营战略目标

所谓企业的经营战略，其主要指的是基于企业发展的角度，对企业的未来发展进行规划，针对企业在实际经营过程中所涉及的不同环节，如：各职能部门的规划以及人力资源建设等进行规划，以此来促使企业实现健康、稳定发展。同时，在企业人力资源建设过程中，对企业的未来发展进行科学地规划，是一项非常重要的任务，依托收集和整理企业动态信息与使用企业发展的资源等方式，针对企业所开展的经营活动进行决策。由此可见，对于电力公司来说电力公司来说，通过开展人力资源建设工作，可以促使企业始终朝着既定的方向发展，从而高效完成企业经营战略目标。

4. 为企业健康发展创造条件

在供电公司经营与管理过程中，强化人力资源管理工作，可以为企实现稳定发展打下良好的人才基础。

现如今，市场经济体制正在不断完善在经济全球化进程加快的背景下，企业与企业之间的竞争变得越发激烈，而企业之间的竞争最终就是对于人才的竞争，人才可以推动企业实现创新发展，可以为企业提供强大的动力与支撑。而要想将人力资源管理在供电公司中作用充分发挥出来，需要制定健全的人力资源管理制度体系，依托合理化的竞争与激励方式，确保员工在物质与精神方面都能够得到满足，这样做一方面可以激发员工的工作热情，另一方面还可以提升员工的凝聚力，从而为企业实现健康发展创造条件^[2]。

三、现阶段供电公司人力资源建设现状

1. 人力资源培训工作有待优化

近些年来，供电公司从公司现阶段实际发展需求出发，结合电力行业未来发展趋势，进行了“三位一岗”人员培训、优质服务能力提升培训以及中层管理人员培训等一系列培训活动，使得供电公司所开展的人力资源建设充满活力。但是，在其所开展的人力资源培训工作中，仍然存在着部分工作有待优化的问题。如：现阶段，供电公司所进行的人力资源培训工作，由于受到员工岗位特点、培训费用以及供电公司整体工作模式等因素限制，所以其所开展的培训工作，无法真正做到全员覆盖，并未将很多需要依托人力资源培训渠道促使自我得到提升的员工纳入其中。

2. 缺乏科学的绩效考核方式

在新时代背景下，供电公司体制改革实现深化发展，使得人们提升了对绩效考核的关注度。然而，由于缺乏科学的绩效考核方式，所以供电公司所开展的绩效考核工作存在着很多问题，甚至还会供电公司发展产生不利影响，具体来说，对于公司职工所采用的考核方式，对于民主评议以及领导决策有着很强的依赖性，此种方式主要表现在以下几个方面：第一，由于民主评价比较片面，不需要负任何责任，所以就导致公司给出的考核评价结果存在着一些偏差，不利于激发公司员工的工作热情，甚至还会加大员工之间的矛盾；第二，公司领导在制定决策时普遍存在着主义观臆断性，导致考核评价结果缺乏真实性。

3. 人力资源结构需要调整

现如今，供电公司在人力资源结构方面存在着不够合理的问题，主要表现在员工结构失调、员工学历比较低以及员工结构不够合理等问题。同时，当前供电公司严重缺乏一线技术人员，并且一般性的管理人员比较

多，缺少专业技术人员与高层次的管理人员，尤其是在现阶段各种各样的新技术与新厂产品不断涌现的情况下，很多员工由于技术水平有限，所以也就无法有效运用多样化的新技术与新产品。此外，供电公司属于技术密集型企业，员工学历水平不高，因此员工技术水平也比较低，并且技能比较单一，严重缺乏复合型人才，这些都对供电公司实现健康发展带来不利影响^[3]。

4. 管理激励机制不够健全

从某种程度上来说，现阶段供电公司人力资源管理机制还不够完善，对于人力资源管理效率与质量产生不利影响。具体来说：第一，供电公司人力资源管理部门在实际工作过程中，由于自身的管理职权有限，所以招聘员工与调整薪资等决策，通常都是由公司管理者决定的，缺少相应的参考依据对于人力资源管理的科学性产生不利影响，甚至还会导致供电公司出现不良风气；第二，供电公司人力资源管理缺乏完善的激励机制，主要表现在对于员工所采用的激励形式比较单一，未将物质奖励和精神奖励有效结合在一起，未能充分激发员工工作热情；第三，从某种程度上来说，供电公司人力资源管理评价机制还不够健全，未对管理的实际效果进行评估，无法及时发现公司存在的潜在问题，导致所制定的人力资源计划存在着盲目性。

四、供电公司强化人力资源建设的措施

1. 聆听员工的培训诉求

在新时代背景下，供电公司在进行人力资源培训工作时，人力资源管理部门的工作人员首先应从公司实际发展情况出发，结合公司未来发展方向，一方面要对培训内容与培训人员展开科学地规划，另一方面还应重视聆听不同岗位工作者对于公司开展培训活动的诉求，要以确保供电公司正常运行与发展为前提，以日常工作为基础，不断扩大培训人员范围，以此来培养和发展公司员工的专业能力与综合素质。此外，人力资源管理部门在选择以及聘用人才时，应采取内部与外部相结合的方式，对供电公司员工的潜能进行深入挖掘。同时，部分工作岗位还可以通过合并或者让其他岗位员工来兼职等方式，实现减少外部聘用以及降低人力资源管理成本的目标，不断提升人力资源建设效果，确保供电公司实现可持续发展。

2. 进行人力资源规划

在供电公司改革发展的背景下，电力公司所开展的人力资源规划工作，需要站在推动电力公司发展角度，

针对各领域和各专业人员的需求进行预测,使得供电公司能够做大、做强,并且为其能够获得可持续的人力资源提供保障。因此,供电公司可以依托先进的技术与设备,如:电网架构的优化调整、综合统计特征分析法以及数据挖掘技术等,对于现阶段供电公司人才的现状进行统计,以此为基础,制定出科学的人才需求规划。同时,还应全面了解和掌握现阶段的人力资源数目和质量,结合其架构变动情况,针对各个空缺岗位所需要的人才进行预测^[4]。

如:通过供电公司的内部培训活动,哪些工作岗位可以实现优化;通过招聘或者内部调剂等方式,使空缺岗位及时得到补充;通过收集与整理与人力资源有关的数据,结合现阶段公司实际情况,对其进行全面解析,并制作出合理的人力资源需求表,可以为供电公司后学进行人才招聘工作提供相应的参考依据。

3. 拓展人才招聘途径

对于供电公司来说,其要想切实做好人力资源建设工作,应不断拓展人才招聘途径。现阶段,供电公司在招聘员工时,存在着招聘渠道比较狭窄以及无法满足新时代发展要求等问题。对此,供电公司应进一步拓展招聘途径,以此来吸引更多的优秀人才加入企业,只有这样做,供电公司才能在激烈的市场竞争中获得一席之地。

供电公司可以依托下面几种方式来拓展招聘途径,具体来说:第一,供电公司可以通过内部招聘的方式,为公司发展诸如更多新鲜的血液。如:公司内部可以开展招聘活动,促使人力资源能够得到合理流动,并且其也是促使员工综合素质得到有效提升的一个重要途径,可以充分激发员工的工作热情,使其对企业更加忠诚;第二,供电公司可以通过去高校招聘的方式,吸引更多优秀人才参与到人力资源管理工作之中,这也是供电公司培养管理人员与专业技术人才的一个主要渠道。如:公司可以依托校园招聘的方式,让公司获得更多新鲜的血液;第三,供电公司可以通过发布招聘广告的方式,向面的社会大众发布相应的招聘信息,依托多媒体开展宣传活动,使得一些对于公司所招聘的岗位有意愿的人才能够及时获取相关信息,以此为招聘活动顺利开展提供保障。

4. 创设完善的激励机制

一个有效的激励机制需要将员工在实际工作中的态

度、所具备的劳动能力、劳动量以及所获得的薪资有效结合在一起,以此来充分激发员工的工作积极性与主动性,确保公司能够实现可持续发展。由此可见,对于供电公司来说,其要想切实做好人力资源管理工作,需要创设出完善的激励机制,并将其作为工作重心。

如:供电公司开展人力资源管理工作时,应对企业内部的相关部门机构等进行调整与优化,落实绩效考核管理,要将名义性机构和人员进行大幅度地削减,开展扁平化管理,不断减轻公司的财政负担;应采用岗位责任制,促使各个部门与各个岗位都能够对自身的工作任务、工作要求以及职责范围等产生明确的认知,并制定出与其相符合的绩效考核机制。其中,对于那些工作态度比较消极,没有通过考核的员工,应实行末尾淘汰机制。同时,在招聘人才自己选拔人才时,也应更加看重他们的能力,要创设出与企业发展战略相符合的组织机构,并对岗位和人员进行科学地分配,结合员工的绩效考核成绩,决定其是否升迁或者去留。对于供电公司来说,在新时代背景下,要想做好人力资源建设工作,应对企业组织内部进行优化与调整,对员工进行科学地分配,这样做才能确保人才考核的公平性与合理性,最终促使供电公司人力资源管理水平得到明显提升。

结语

总而言之,随着时代不断发展与进步,企业之间的竞争已经变为人才的竞争。在此种情形下,供电公司应采用更加科学且合理的人力资源管理措施,促使企业实现可持续发展。这就要求供电公司通过聆听员工的培训诉求、进行人力资源规划、拓展人才招聘途径以及创设完善的激励机制等方式,将人力资源所具有的巨大作用充分发挥出来,以此来为供电公司实现可持续发展打下良好的基础。

参考文献

- [1]王旸.电力企业人力资源管理存在的问题与对策[J].经济研究导刊.2020,(1).110-111.
- [2]周锦萍.企业人力资源开发与激励机制研究[J].现代商业.2019,(34).70-71.
- [3]吴海洋.电力企业在人力资源管理方面对员工激励措施的探讨[J].大众标准化.2019,(14).162-163.
- [4]乌荻.电力企业人力资源管理中的员工激励措施研究[J].企业科技与发展.2019,(12).200-201.