

知识经济背景下的电力企业人力资源管理策略

田斯阳

荥阳市供电公司 河南 荥阳 450100

[摘要]21世纪是人才的世纪,企业的竞争即是人才的竞争。我国电力企业正在经历制度改革,以适应知识经济时代的市场发展需求,电力企业积极引入市场竞争机制,推进电力系统改革,破除垄断带来的负面影响,在这一时代背景下,选择科学的人力资源管理策略对电力企业保持稳定、持续发展具有重要意义。电力企业未来的发展也必然是倚重人才力量、发掘员工创新能力,以创新驱动发展,以人才带动发展。

[关键词]知识经济; 电力企业; 人力资源管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.03.1164

引言

时代在变迁,人们的思想观念也在不断发生变化。知识型企业要想获得长远发展,靠的是知识创新而非劳动压榨,也就是说,人才是知识型企业发展的根本。在对人才进行管理时,要以人才为本,激发人才的潜能,在处理集体利益和个人利益冲突时要协调好员工个人与企业间的关系,只有建立双赢的利益关系,才可能获得最大化的发展。因此,在对知识型企业人才进行管理时,需要通过人性化的管理理念,使员工人尽其才,使之为了企业和个人共同的利益而努力,使员工成为企业的主人公,把企业作为自身发展的平台,从而充分实现个人价值和经济效益的双赢。

1 新形势下企业人力资源管理概述

企业所开展的人力资源管理工作根据企业的不同经济类型会涉及到诸多内容,但是其理论本质归根结底都要涉及到企业管理的主观思维和经济学理论,要求企业能够结合各类资源,包括企业内部资源和外部资源,通过灵活的运用资源的调配,充分调动起企业员工的工作热情,并通过开展有效的人力资源管理措施,提高企业的管理优势,促进企业长期稳定发展。与此同时,企业所开展的人力资源管理工作需要尽可能的涉猎到员工的工作计划要求之中,使企业员工能够在完成各项工作计划的过程中保持良好的组织性,提高管理效率,为各类管理模式奠定良好的基础,提高企业员工的职业素养和道德水准,使企业员工能够在新的形势下关注自身的成长,从而提高综合能力,强化职业水平,在实现自我成长的过程中,为企业的发展壮大做出更大贡献。现代企业所开展的人力资源管理创新具体内容将涉及到人才招聘、职工培训、职业认证等,通过运用企业文化打造良好的工作氛围以及先进的管理模式,挖掘企业员工的潜能,并对企业人力资源进行合理的分配,进而有效地提高企业的经济效益。

2 人力资源管理现状

部分企业在运行过程中,对于人力资源管理并未给予足够的重视,最为主要的原因就是人力资源管理部门并不是能够创造直观利益的部门,导致人力资源管理不能够直接参与部门管理之中,在部分公司内部,其也一直处于边缘位

置。长此以往,甚至会有部分企业人员认为人力资源管理部门可有可无,造成人力资源管理处于一个尴尬的境地,在这种环境之中,人力资源管理的职能通常会被弱化,最终造成企业内部人力资源管理工作难以有效推进。部分企业内部的人力资源管理发展至今,其所包含的考核机制仍旧有所欠缺,这种滞后的考核机制,也无法有效体现人文精神,无法从员工的角度出发,对其利益与需求进行充分考虑。首先,最为本质的原因,就是企业在进行人力资源管理工作并未创建科学完善的考核机制,致使员工失去约束,导致工作动力的丧失,最终造成员工工作积极性大大降低。同时,这种问题如果不能进行及时有效的解决,也会导致优秀员工出现心理落差,自己辛勤工作却并未获得相应的回报。其次,也有部分企业进行考核的标准完全是依靠于相关领导的主观意识,这也就使得考核机制缺乏最基本的规范化与标准化特点,致使最终的考核结果与实际情况存在严重的出入,这也会对企业日后的平稳发展造成恶劣的影响。最后,部分企业也未完善激励机制,激励机制是企业内部员工提升工作积极性的重要动力,也是人力资源管理中最为重要的一环,这就需要企业采取科学有效的措施来完成这一重要的工作内容。现阶段,部分企业在人力资源管理过程中所使用的奖励机制,虽然能够有效地提升企业内部员工的工作效率与手段,但是由于缺乏合理性,长此以往就会将员工内部的差距逐渐拉大,这也就逐步导致部分员工产生消极心理,进而对企业的整体凝聚力与团结产生一定的影响。

3 知识经济背景下的电力企业人力资源管理策略

3.1 防范招聘风险

招聘是电力企业获得人力资源的主要途径,也是企业进行人才更新、引进高技术人才有效手段。电力企业人力资源管理在进行人员招聘时,应根据企业战略规划,制定科学的招聘计划,合理安排招聘流程,防范招聘风险。首先,根据企业战略规划、电力企业内部员工状况,及人力资源市场情况,对招聘时间、招聘流程、招聘岗位、招聘周期等进行科学分析,制定详细的招聘计划;其次,确定招聘渠道和招聘方法,在合适的时机有针对性地发布招聘公告;再次,严格执行招聘流程,并针对人员应聘情况及时调整招聘过程,设

置不同筛选方案，在确保招募到合适人才的基础上适当控制招聘成本；最后，总结招聘过程，核算招聘成本，并形成档案资料，为之后的招聘工作提供参考，并对落选的合适人才建立档案，作为之后的备选。

3.2 激励机制的创新

激励机制是人力资源管理中最为有效的管理手段，既是对员工优异表现的一种认可，也是使员工正确认知自身与企业的一种途径。知识型企业对于人才的创新能力有着较高的要求，这就要求员工有高度的积极性，而任何一个企业员工的积极性都来源于企业的认可，知识型企业也同样如此。知识型企业需要通过激励机制来激发员工的积极性，员工也需要在激励机制中获得认可与动力，因此知识型企业激励机制的创新至关重要，它可以使企业人力资源管理具有更大张力，有利于长远的可持续发展。事实上知识型企业人力资源管理面临着较大风险，因为知识型人才通常有更加明确的自我追求，对于企业和行业也有自己独到的见解，因此在知识型企业内部存在着较大的人员流动性，如果企业的激励制度不能满足人才的需求，就会面临人员流失的风险。因此知识型企业需要通过激励机制的创新，来提升人力资源管理的有效性，满足人才的自身发展需求，认可人才的积极表现，完善人才对于企业的认知，从而建设好企业的人才发展队伍。

3.3 做好招才引智，拓宽人才选用方式

实施全方位、多层次、宽领域的人才引进战略。探索选用事业合伙人、职业经理人。培养优秀企业家，挖掘行业高端人才，留用高技能、潜力员工。对于高层次人才可以通过多种方式灵活引进。一可借载体引才。拓宽引进高层次人才渠道，探索实践与人力资源服务机构、人才中介机构的合作共赢新模式，发挥人才市场、猎头公司作用，多渠道多方位引进高端人才。二可以靠项目引才。完善产业合作驱动，搭建“筑巢引凤”平台，不仅要把招才引智与招商引资、项目引进相结合，把人才的引培用与项目建设紧密结合，更要把项目建设作为人才发挥作用的“主战场”，使各类人才创业有机会、发展有空间、干事有舞台。三对于年轻储备人才可以组织高校招聘、社会招聘，进行校企合作，引进新鲜血液，调整优化学历结构。通过各种途径吸引人才、感召人才、集聚人才，多渠道多层次实施人才储备工作。

3.4 完善相关管理制度，构建人资管理体系

创新人力资源管理，需要完善人力资源管理体系。首先职位经理和员工需要了解具体情况。同时，还要制定相关的岗位说明书，了解具体岗位的每一位员工的责任。一旦发生推卸责任的情况，需要严惩不贷。其次，要制定合理的人才选拔标准，对各个岗位实行人才选拔目标标准，提高招聘活动的具体效率。最后，建立科学的激励方式和公平公正的绩效考核制度，针对不同的工作制定不同的制度，激发每个员

工的积极性，让员工有针对性地做事。不断创新工作理念，不断完善工作内容，不断提升企业发展。具体而言，管理者应设置适当的奖项，比如年度最佳员工奖、精神文明奖等，对工作表现优秀的员工进行奖励，在企业内部形成良好的工作竞争氛围。将优秀员工提拔到重要岗位，让他们在工作中实现自我价值。人力资源管理体系的建立应包括人才的选拔、任用、晋升和培养，并在当前应用过程中制定并不断完善管理体系。制度一经建立，管理人员将按照制度的要求对人才进行管理，对不合理的方面立即予以纠正，以保证公平公正。建立完善的管理制度，不仅有利于提高人力资源管理质量，此外，它可以增加员工在工作中的活跃度以及对企业的认同感和归属感。

3.5 人力资源监督角色的创新

企业在发展经济过程中，其内部监督工作同样十分重要，内部监督工作能够预防职务犯罪，全面提升企业员工的工作效率与质量。首先，在具体执行监督管理工作中，企业员工应严格遵守企业内部的各项规章制度，从而保证为企业员工提供更加公平公正的服务，保障企业内部员工的基本权益不受侵害。其次，在晋升选拔员工过程中，企业需要为员工创建公开透明的选拔平台，使员工能够拥有证明自身能力的机会，也能够保证公司其他员工信服。最后，在进行企业内部管理过程中，人力资源管理部门要确保监督工作的全面开展，对企业管理机制中存在的不足进行及时有效的发掘，并给予相关建议，以及时解决存在的问题，最终保证企业内部管理工作能够全面落实，推动企业的平稳发展。

结束语

电力企业探索人力资源管理策略是对当前知识经济时代的适应，也是保持央企市场竞争优势的重要举措。人力资源管理不仅能够有效提高电力企业内部人岗适配度，提高企业生产效率和综合绩效，而且能够激发员工的创造力和积极性，推动员工与企业共同成长、协同发展。

参考文献

- [1] 于莎莎. 关于新时期电力企业人力资源薪酬管理的思考[J]. 纳税, 2019, 13(35): 242+245.
- [2] 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.
- [3] 薛耀. 加强供电企业人力资源管理的思考[J]. 中外企业家, 2019(34): 63.
- [4] 李郡, 王雪平, 范丽娟. 论新常态下的电力企业人力资源管理的战略研究[J]. 农家参谋, 2018(07): 272.
- [5] 庄彪, 叶杰贤, 陈启运. 电力企业人力资源管理大数据及其应用分析[J]. 企业改革与管理, 2018(04): 97+114.
- [6] 付珺, 袁静. 电力企业战略性人力资源管理[J]. 中外企业家, 2018(05): 64.