

新经济背景下的电力人力资源管理创新研究

赵之洞 宋玉娇

国网河北省电力有限公司赵县供电分公司

[摘要]随着经济和社会的发展,电力在人们的生产生活中应用更加广泛,电力行业进入了蓬勃发展时期,电力企业间的竞争更加激烈。为了提高市场竞争力,获得长足的发展,需要创新人力资源管理,对企业人力资源管理进行优化,提高企业综合竞争力,推动电力企业的持续发展。

[关键词]电力;人力资源管理;创新

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.653

引言

电力企业不仅能够为人们的实际生活提供保证,也能为工业提供支持,属于重要能源部门,在社会发展中占据重要地位。但是受体制和历史的影响,电力企业的发展受到了限制。新经济背景下,各个行业在市场经济影响下不断进行改革,这也在一定程度上说明电力企业也应相应地进行改革,尤其人力资源管理方面需进行相应创新,这样才能紧跟时代发展脚步。

1、电力企业人力资源管理的特点

长期以来,电力行业都是为民生所用的行业,是关系国民经济命脉的重要行业,在我国经济发展的过程中,国有企业一直都是我国国民经济发展的命脉,因此电力企业的发展也具有与众不同的特点。近年来,在我国的电力市场不断进行改革的背景下,我国的电力技术获得了相当大的发展,在很多方面都展现出了巨大的优势,而且很多高新技术很有可能在未来的一段时间内将替代人工。但是作为国有企业,电力行业有一个最重要的作用就是促进国民经济运转,为人民群众提供基本的工作岗位,这就需要电力企业在一定程度上进行相关的人力资源管理的分配。因此,在目前这样的情况下,如何在电力企业中进行相应的人才调整和留住人才,是一个极其重要的问题。

2、当前电力人力资源管理中存在的主要问题

针对电力人力资源管理中存在的问题,首先可以从管理层来讲,管理层对人力资源管理的实施缺乏重视,认为人力资源部门和人事部门基本相同,主要是负责员工入职、辞职以及对档案的管理工作,没有认识到其在人才挖掘和人才培养方面的重要作用。同时人力资源部门当中工作人员实际工作能力、态度方面也存在问题。部分企业中的负责人力资源管理的工作人员是管理层的亲属担任,工作能力并不强,人力资源管理在实施时难以充分落到实处。除此之外,人力资源管理机制方面也缺乏完善性,这在一定程度上造成了相应工作难以按照规章制度进行。在新经济背景下,企业的长远发展需将丰富知识作为基础,并且有高水平人才和科技作为支撑,人力资源管理的实施能够实现人才的培养与挖掘。同时,企业的长远发展需各方面管理的有效实施,而人力资源管理属于多种管理中的重要组成,其发展和创新能够为企业培养更多的优秀人才,因此电力企业在发展中应注重人力资源管理的创新。

3、新经济背景下的电力人力资源管理创新

3.1 “以人为本”进行人力资源管理

在开始实际的人力资源创新以前,企业一定要充分坚持以人为本的核心观念,进一步丰富企业对于人力资源的管理方式手段,只有最大限度地保障企业核心人才的地位,才能进一步发挥出企业员工的价值,进而帮助企业更好的发展与进步,充分调动员工工作积极性,为企业创造出更多的经济效益,增加企业实力。而在企业实际的发展环节,还要切实完善人才的培养制度,进而增加企业的人才数量,让员工们的实际水平能够得到充分提高,更好地帮助企业提升实力。于此同时,企业在开始人力资源管理创新时,要充分注重员工的发展空间,要不断的关心员工、尊重员工,进一步做好员工的关爱工作,切实提升员工对于企业的归属感,进而增加

企业的核心竞争力。并且在员工遇到各种问题的时候企业要及时出现,帮助员工解决问题,帮助员工渡过难关,进而更好地帮助企业。

3.2管理制度的创新

柔性化管理制度。在企业传统人力资源管理制度中,多采用旧的硬化人才管理制度。这种制度下,企业以自身的利益为核心,甚至会为了企业自身利益,一定程度上损害员工利益,不能将企业利益与员工利益相结合。这种制度会损害员工的积极性,降低员工对企业的信任感,甚至会造成企业人才的流失。现代企业应推行柔性的管理制度,在这种制度下,企业可以根据员工的具体需求,合理调整薪资、福利。对于特殊情况可以进行补助,满足员工的切实需要。外包管理制度。该条主要是针对一些中小型企业,其由于公司规模限制,不能有效开展人力资源管理,就将自己企业内部的人力资源管理外包给外包公司。

3.3加强员工的专业培训

人力资源管理的发展最终应在个人层面上进行,因此人员素质直接关系到工作进度,因此,主要重点是建立人员培训体系,以加强人员培训和教育,来提高人员素质。根据职位的不同,让处于同一职位的员工会定期接受教育和培训,以提高其专业技能并更有效地投资于自己的工作,这有助于提高工作效率,从而提高机构的服务水平。同时,为了激励员工积极参与培训并激发他们的积极性,应将有效性评估整合到培训体系中以实现他们之间的联系,培训有效性应被视为有效性评估的一个方面。此外,由于这两个因素的结合,将有可能确保培训系统的有效实施并发挥其作用,进而致力于工作能力的提高。

3.4完善薪酬制度

员工在企业工作中产生的满足感,首先是由于企业发展与员工发展之间存在契合点。其次是企业能够为员工提供比较合理的报酬。因此薪资待遇属于人力资源管理中的重要组成。在对人力资源管理进行创新时,需充分考虑到薪酬问题,使员工在工作中的劳动付出能够与薪资待遇进行比较科学的转化,员工的每一次付出都能有所回报,这样才能使员工在工作中发挥能动意识,推动企业的高速发展。同时电力企业需注重对员工职业规划的完善。一般情况下,员工职业规划会呈现出一定动态性,因此电力企业需根据员工实际情况制订科学、合理的培训计划,对内部晋升体系进行完善,使每一个员工都能获得晋升的可能。晋升不仅意味着薪酬的增加和获得更高的职位,也意味着员工的价值被肯定。当内部职位出现空缺时,可以发布相应公告,使员工能够根据自身兴趣和能力竞聘上岗。

4、结语

新时代,经济模式发生了很大的变化,不管是企业还是个人都面临着转型。人力资源管理作为企业发展的重要组成部分,只有通过不断优化管理模式,才能顺应时代的发展,形成自我核心竞争力。进行人力资源管理工作的创新,为企业长远发展创造良好条件。

参考文献

[1]陈泳伽.新经济背景下的电力人力资源管理创新研究[J].商情,2019(27):174.