

电力企业战略人力资源管理目标及过程控制

杨志强

国网西藏电力有限公司

[摘要]在电力企业管理中人力资源一直占据主导地位,同时也对战略组合规划产生了重要的影响。本文通过对电力企业战略人力资源管理目标及企业运作过程进行有效控制,在整合相关资源与信息基础上提出有效控制措施,提升电力企业战略人力资源管理质量,实现管理目标。

[关键词]电力企业战略;人力资源管理;目标;过程

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.1899

前言:

在经济全球化背景下,企业竞争压力不断增加,受到客户需求多样化影响,科学技术更新速度也在不断提升。因此企业需要及时做好战略协调与完善战略人力资源管理,提升企业竞争实力,获取良好业务成绩,促进企业快速发展,提升经济利益。

一、电力企业战略人力资源管理目标

在电力企业战略人力资源管理总体目标设定方面,应当从展现人力资源管理优势出发,确保各项工作的全面开展,实现发展目标,从广义层面来讲,电力企业人力资源管理目标有着笼统性的特点,主要是针对企业期望所能够获取的资源、成就来说的。从狭义层面来讲则是针对人力资源管理部门所开展的管理具体工作目标来说的,且这一目标体现在管理考核指标等层面,其中包含经济、社会目标等。第一,为电力企业提供人力资源保障,促进各项业务发展,提升人才培养质量。第二,开发企业内部人才脑力、体力劳动,为企业可持续发展提供支持,强化企业市场竞争力。第三,促进人的全面发展,展现企业人力资源潜能优势,为人才资本升值提供支持^[1]。

二、电力企业战略人力资源管理目标及过程控制

(一) 做好规划与战略融合

在电力企业战略人力资源管理中不论是哪一项战略,都是通过战略人力资源规划来形成的,通过战略人力资源规划,不仅可以明确人员能力方面的差异,同时也可以实现对人员价值的合理利用。因此电力企业战略人力资源管理中需要做好与不同组织之间的联系,做好不同问题处理工作。一旦组织目标清晰度不足,势必会影响到员工、管理人员的责任感意识,而想要在电力企业中展现电力企业战略人力资源管理作用,就需要从战略实施初期阶段出发,及时与战略管理进行融合。管理层应当清楚认识到专业人才对企业发展的意义所在,通过制定出合理化措施,在做好人力资源管理工作的基础上促进电力企业发展。在管理阶段中不同部门之间存在着一定的关联性,使得许多问题得到及时解决。在电力企业运营管理阶段中,一旦组织目标清晰度不足,势必会影响到责任意识形成与发展,所以就可以借助电力企业战略人力资源管理功能优势,做好内部组织科学规划工作,实现与管理工作的有效融合,在明确管理责任的基础上制定有效的管理措施,为企业长远运行与发展提供支持^[2]。

(二) 做好人员配置工作

开展电力企业战略人力资源管理工作时需要从保障人员配合合理性出发,针对电力企业岗位要求特点进行分析,做好专业人才选拔工作。在电力企业战略人力资源管理中人员配备是否准确有着重要影响,所以在企业快速发展阶段中需要组织专业管理人才参与到管理岗位中,针对所需要的人才进行深入

研究,在明确发展方向的基础上做好人才数量、质量等分析工作。或是可以提前制定人员划分方案,当出现难以满足分配要求时则需要及时开展新人招聘等工作。在开展电力企业战略人力资源管理工作时则需要做好系统开发工作,针对学生个性特点、发展情况等进行分析,制定出专属的发展规划方案,满足电力企业战略人力资源管理对人力资源储备方面的要求。在人才选拔阶段中还需要结合企业对人才发展的要求,在完成新人招聘以后需要及时开展系统化培训工作,做好人力资源分布摸底工作,在做好系统化规划的基础上制定出有效的措施。电力企业想要实现长远发展目标,就需要有规划性地做好人员选拔、调配等工作,在做好组合处理的基础上为电力企业科学合理发展提供支持^[3]。

(三) 完善选拔措施

电力企业战略实施中的重点就是要保障人员选拔的合理性,进入到适合的工作岗位中。因此就需要结合电力企业战略人力资源管理要求,做好个岗位研究工作。如在开展高层选拔工作时可以选择工作经验丰富、具备良好教育背景、个人综合能力较强的人才。而在开展人员与战略结合工作时,则需要从候选人背景出发,做好选拔工作。如根据企业长远发展要求,进一步强化电力企业核心竞争力,选择专业背景墙、经验丰富的工作人员,以此来保障战略实施工作的高效开展。此外还要做好高素质团队选拔工作,发挥团队优势及时针对电力企业各项业务开展进行管理。

(四) 促进人才发展

电力企业想要提升在行业市场的竞争力,就需要具备充足的人力资源,以此来解决发展中的问题。所以对于电力企业内部人员来讲,应当从满足未来发展对人才要求入手,适当增加资金投入力度,为员工发展提供支持。如可以将员工培训工作、战略实施工作融合在一起,根据战略实施要求,开展新技术、新技能培训。员工发展范围有着广泛性特点,需要不断提升员工文化价值观,在掌握专业技术与通信设备等的基础上提升服务能力。此外还要积极开展多样化的发展活动,如创新服务方式、提升员工语言交际能力,引导员工制定职业规划,激发员工工作主动性等,以此来促进电力企业的稳定发展。企业的发展是需要人才支持的,而人才培养又是电力企业战略人力资源管理中的重点,所以需要结合各岗位实际发展情况,制定出专属人才培养计划,加大对新人的培养力度,为企业发展提供助力。但是也应当明确的是人才的综合能力提升是需要长期坚持的,同时也是持续性的阶段性工作,所以需要做好培养工作,提升人才培养持续性^[4]。

(下转第3527页)

点,构建有共青团特色的工作体系,组织动员广大青年为企业发展作出积极贡献;要以岗位练兵、主题活动、劳动竞赛、“师带徒”“金点子”征集、“青年先行”等活动带动青年不断提高综合素质和专业技能,引领青年立足岗位建功立业,推动青年攻坚创效。

鲁迅先生说,青年“所多的是生力,遇见深林,可以辟成平地的,遇见旷野,可以栽种树木的,遇见沙漠,可以开掘井泉的”。青年思想活跃、思维敏捷,观念新颖、兴趣广泛,探索未知的劲头足,接受新生事物快,团组织要尊重这种青春天性,要将青年骨干组织起来,围绕企业的重点难点工作,成立青年突击队、青年攻关小组,大力开展攻关行动,积极开展技术创新、流程创新、管理创新,凝聚青年力量与青年智慧,推动青年开拓创新。

团组织要培养、选树、宣传先进典型,搞好典型引路,发挥先进典型的示范带动作用。要善于挖掘先进典型的事迹经验和精神实质,树立事迹突出、群众认可的先进典型,不断充实青年先进典型资源库。要建立完善先进典型的表彰奖励机制、评价反馈机制、培养考核机制和管理服务机制,积极营造有利于先进典型继续成长的环境,不断完善培养选树宣传先进典型的长效机制。要在青年中形成崇尚先进、学习先进、追赶先进的良好风尚,激发青年比学赶帮超的持久内生动力,推动青年争先创优,打造出一支高素质专业化的一流青年人才队伍。

五、加强青年廉洁教育,让清廉伴青年一路同行

近年来,随着网络上各行各业“90后”“00后”违纪违法案例的相继曝光和企业内出现的基层青年员工违规违纪问题,违规违纪低龄化、干部腐败“年轻化”现象使得青年廉洁教育问题引起广泛关注。

思想是行动的先导。习近平总书记说:廉洁自律,必须筑牢思想防线,加强主观世界改造,牢固树立正确的世界观、人生观、价值观,加强党性修养,做到持之为明镜、内化为修养、升华为信条。团组织要充分利用团内三会一课、主题团

日、青年政治轮训、青年大学习、青年大讲堂等平台强化青年员工的“三观”教育、道德教育和廉洁教育。共青团作为党的助手和后备军,要在党的领导下始终保持其政治性、先进性、纯洁性、战斗性,团组织要组织青年认真学习贯彻《中国共产党廉洁自律准则》和《中国共产党纪律处分条例》等党规党纪,高标准严要求,培养政治坚定、作风过硬、廉洁自律的优秀青年。

腐败往往从抵挡不住诱惑开始。团组织要加强对青年员工的反“四风”教育。谨防在青年中形成知行不一、不求实效,文山会海、花拳绣腿,贪图虚名、弄虚作假的不良作风;谨防在青年中形成脱离实际、脱离群众,高高在上、漠视现实,唯我独尊、自我膨胀的不良作风;谨防在青年中形成精神懈怠、不思进取,追名逐利、贪图享受,讲究排场、玩风盛行的不良作风;谨防在青年中形成铺张浪费、挥霍无度,大兴土木、节庆泛滥,生活奢华、骄奢淫逸的不良作风。

违法往往从破纪开始。团组织要加强青年员工的遵章守纪教育、法治教育、警示教育,不断提高青年员工的纪律意识、法律意识和风险意识、底线意识、红线意识,引导青年做“知敬畏、明底线、守规矩”的明白人。团支部要常态化开展廉洁自律承诺、廉洁活页夹画像、廉洁主题演讲、廉洁家风分享等活动,鼓励青年积极参与企业廉洁监督,争当廉洁使者,在青年中大力推动廉洁文化建设,通过教育、监督、引领让青年因敬畏而不敢腐,因制度而不能腐,因觉悟而不想腐,在青年中形成“风清气正、干事创业”的良好风尚,确保青年干成事、不出事,让清廉伴青年一路同行。

参考文献:

- [1]新华社北京.《中共中央关于加强和改进党的群团工作的意见》[N].中国青年报,2015-7-10(7).
- [2]共青团中央企业工作委员会.《理论探索》[M].北京:中国经济出版社,2010.

(上接第3525页)

(五) 向着战略性方向发展

电力企业战略人力资源管理中应当及时向着战略方向发展,针对原有事务性进行反思,明确发展方向。第一,避免过度局限。在电力企业中应当坚持从促进企业长远发展入手,避免局限在具体事物管理等方面。第二,开展人力资源管理工作时需要转变当前、短期利益观念,以长远发展为目标,重视人力资源管理工作中能够产生的长期效益。第三,开展人力资源管理时不仅要全面落实电力企业发展战略,同时也要做好电力企业战略制定工作,参与到战略制定、执行等阶段中,做好员工培训、开发等工作。所以在这一阶段中需要做好战略转移工作,在关注具体事物的基础上做好战略性管理工作。

(六) 提升量化方法运用技能

开展电力企业人力资源管理目标及过程控制中,需要从做好关键绩效指标有效传导入手,明确量化目标设定重点,确定好人力资源数量、质量、成本等。尤其是对于体现质量的知识、技能等指标,应当具备较强的分析能力,所以在电力企业人力资源管理目标及过程控制中需要从积极开展人力资源管理自身量化指标研究入手,在掌握人力资源管理指标的基础上设计出合理化的指标方案。同时还要做好人力资源目标、业务目标之间的研究工作,找出目标之间的差距,及时传导业务压力。只有不断提升决策方法运用能力,才能在做好建模工作的

同事掌握静态、动态固化方法。此外还要不断完善人力资源职能业务,针对调查统计性指标进行分析,做好深入调查工作,在提取统计指标的基础上做好调查研究,如针对员工满意度等进行调查。

结语:

综上所述,在新时期发展背景下电力企业战略人力资源管理中就需要从做好目标管理与过程研究入手,在转变传统管理模式基础上向着流程信息化、组织机构系统化、科学化方向不断发展。同时还要展现战略人力资源管理目标与过程控制优势,不断提升企业市场核心竞争力,实现获取最大经济效益目标。

参考文献:

- [1]余无恙.新时期电力企业人力资源管理策略分析[J].中国产经,2020,(10):27-28.
- [2]倪颖.新时代背景下电力企业人力资源管理优化研究[J].企业改革与管理,2019,(21):22-23.
- [3]李英杰.电力企业战略人力资源管理目标及过程控制[J].中国市场,2015,(13):26-26.
- [4]周剑琛.企业战略人力资源管理目标及过程控制研究[J].通讯世界,2014,(21):214-216.