

供电企业人力资源管理存在问题及战略管理

常冰冰

(国网鞍山供电公司 辽宁 鞍山 114000)

[摘要]随着科学技术的不断提高,我国的市场经济逐渐步入到国际化进程中,人才越来越被社会所重视。供电企业在长期的发展过程中,对于人才的管理以及资源的配置方面存在很多误区,这些误区在一定程度上限制了人才的发展,同时也制约了企业稳定发展,因此供电企业要结合自身情况分析自身出现的问题,建立起有效的管理机制,实现员工价值的最大化与人才管理的优化,改变企业的被动状态,克服计划经济体制所造成的弊端,全面提升自身的核心竞争力,促进供电企业的长久发展。

[关键词]供电企业; 人力资源; 管理; 问题; 管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.05.105

1. 供电企业人力资源管理的重要性

科学的人力资源能够带动企业经济的快速发展,人力资源的高效管理能够充分挖掘高质量人才的价值潜力,为企业带来高质量的技术,而高质量的技术正是提升企业核心竞争力的关键所在。另外,有效的人力资源管理能够推动企业变革,激发员工的内在潜能,凝聚员工力量为企业创造更大的利益。此外,立体化的人力资源管理能够为企业吸进人才留住人才,利用培训来提升员工的积极性与专业技能,为员工提供更大的发展空间,将个人价值与企业价值有效融合,可谓一举两得。

2. 供电企业人力资源管理存在问题

2.1 管理模式不符合时代发展需求

传统的人力资源管理模式主要是将事件作为出发点,然后进行下一步的人员分配,并没有遵循以人为本的发展理念。企业在运营过程中,主要是根据任务来确定人员配比,需要工作人员去适应岗位,缺少以人为本的管理理念。并且在管理过程中,缺少合理的人才规划方案,使得人力资源管理工作无法发挥其真正作用。

2.2 薪酬激励机制不健全

供电企业的人力资源管理具有工作面广、工作线长、工作点多等特征,因此其管理工作具有一定的难度,而激励机制的不完善是影响人力资源队伍管理的重要因素。供电企业自从改制以来,不断加快薪酬管理模式的改革,引入了岗位绩效工资等制度,通过提升岗位级差,规范岗位级,加大奖励制度,薪酬分配差异逐渐扩大,企业逐渐向“效率优先、兼顾公平”的目标迈进,然而,受到长期的固有体制的影响,绩效考核与分配不合理的现象依旧存在,导致部分员工对部门安排的任务缺乏积极性。

2.3 缺乏高效的管理体系

一直以来,供电企业沿袭比较传统的管理方法,没有从“人”的角度出发来实行管理,大部分管理者认为人力资源管理只是简单地招聘、录用,将人力视作物资一样安置,由于员工自身因素以及管理主体的不同,缺乏统一规范的管理体系支撑,尤其是供电企业面向客户的基层管理人员,由于自身文化程度较低,难以有效的遵守规章制度,加上企业本身文化管理理念缺乏,战略方针宣传的不到位导致员工缺乏企业认同感与归属感,在一定程度上影响了员工工作积极性。另外供电企业在开发人力资源的手段上过于单一,过分依赖工资、奖金、福利等激励手段,很少采用与员工工作内容与性质相挂钩的内部激励方式,导致员工很难形成统一的价值观念与行为准则。

3. 供电企业人力资源战略管理策略

3.1 注重管理上的创新

企业管理者要正确认识推进管理体制创新的重要性,采用“引进来、走出去”的用人机制,对员工实行业务工作考核、民主评议以及与管理理论相融合的考核制度,对于优秀人才要择优录取,提升供电企业员工的积极性与责任感。同时,企业还要注重奖励惩罚制度的施行,保证供电企业可以严格以及规范的管理人才。比如,某电力局着力建立“事事有规则,人人有责任,时时有控制,环环有考核”的厂务公开民主管理长效机制,

建立和完善厂务公开民主管理的领导机制、工作机制和考评机制,使厂务公开民主管理工作做到了组织健全、制度完善、内容丰富、程序规范、形式多样、运行良好、成效显著,在深化厂务公开民主管理工作中取得了较好成效。

3.2 全面落实薪酬制度,确保同工同酬

企业应当按照自身实际情况,最大限度地保障员工工作的同薪同酬,提升人力资源管理工作效率。首先对供电企业做出突出贡献的人才,例如业务突出,技术创新等优秀人才应当给予高薪。其次对于基层供电企业,在工资分配方面应当给予充分的自主权,使员工的工资水平能够符合当地的市场供求规律。除此之外还要确保职工的基本福利待遇,在医疗,保险,养老,住房等福利项目上稳定人心,确保岗位竞聘公平、公开与公正,为充分激发人力资源的主动性打下一个坚实的基础。

3.3 重视职工的培训与发展制定

首先,供电企业人力资源可以通过老员工带新员工等一对一的方式提升员工基本操作技能;其次根据员工年龄、业务技能水平、文化程度等差异对人才库进行有效的管理,对员工进行有计划有层次的培训,从业绩、出勤、道德以及技能等四个方面来对人力资源进行综合评价,提升培训工作的全面性;同时供电企业要针对员工实际情况制定科学合理的职业生涯规划,确定其奋斗目标与职业目标,对个人职业生涯规划进行科学合理的规划。职业生涯规划过程中,应当根据员工的职业兴趣、性格特点以及能力倾向和自身专业知识技能条件,在充分考虑外界因素的基础上,帮助员工将他们定位在最能发挥长处的位置上,以便最大限度地实现其个人价值。

3.4 建立奖惩机制

奖惩机制能够有效的激发起员工的工作热情,是企业最常用也是最有效的一种激励手段。但是在实践过程中,想要将奖惩机制的作用发挥到最大,同样也有一定难度。因此,企业需要结合员工的实际需求制定相关奖惩机制,在保证公平公正的前提下实行薪资奖惩制度。针对不同岗位职责制定不同的奖惩条件,与此同时,为了保证这一制度的公正性,需要对员工的业务完成情况进行严格评估,最大限度的激发其工作积极性,从而为企业的发展贡献更多的力量。

4. 结语

总之,在优化供电企业人力管理工作时,不仅仅能够为企

参考文献

- [1] 苏爱霞. 供电企业人力资源管理的问题及对策[J]. 商品与质量, 2020(21): 23.
- [2] 戈丹. 供电企业人力资源管理的难点问题及应对策略[J]. 环球市场, 2020(20): 60.