

浅析供电企业人力资源规划管理

李文清

国网江西省电力公司上高县供电分公司

Copyright © Universe Scientific Publishing Pte Ltd

DOI: 1.18686/bd.v1i2.68

出版日期: 2017年2月1日

摘要: 提升供电企业人力资源管理环节的系统性、科学性、创新性是维护我国人才资源丰富、专业人才高素质、高复合性的重要保证。本文对供电企业人力资源管理进行了简单的分析。

关键词: 供电企业; 人力资源; 管理

1 引言

供电企业属于资金密集、技术密集的企业。随着电力体制改革的不断深化,供电企业需要引进人才,这就使得供电企业也同时具有了人才密集型的特点,给企业的人事管理、用人制度、人才流动造成很大的隐患。人力资源在现代企业所有资源中是最重要、最关键的资源。在供电企业长期企业文化的影响下,企业的人力资源管理不断得到完善。但是,随着时代发展和电力体制的改革,供电企业的人力资源管理仍然存在着一定的问题。企业人力资源结构配置不够合理,造成人才潜力不能得到较好发挥,人力资源大量浪费。在供电企业中,如果人力资源的开发和利用得不到合理、科学的管理,将直接影响企业的安全、生产等,进而影响供电企业的发展。为了更好的发展,供电企业应该重视人力资源管理的作用,进行企业人力资源规划配置,合理运用人力资源达到企业战略、战术目标。

2 供电企业人力资源规划管理战略构想

2.1 供电企业人力资源规划管理战略

人力资源管理是适应时代的进步、社会体制的变更及企业综合发展广泛需求的长期发展目标,是企业全面可持续发展的强有力保证。因此,供电企业管理者应本着统筹兼顾、注重效率兼顾公平、协调平衡、适度发展的原则,促进企业向着多元化、一体化、综合化的方向迈进。同时还要以市场为导向选择科学的人力资源管理策略构建人员储备精良、权责分明、流程科学严谨、制度严密、绩效公平、薪酬规范的综合人力资源管理体制,广泛的提升供电企业人才的整体素质、树立他们高尚的责任心、坚强的拼搏心、和谐的团结心、无私的奉献心和积极的工作态度、正确的工作目标。

2.2 供电企业人力资源规划管理目标

人力资源管理的有效实施需涵盖人才管理的三个重要环节即职务(Position)管理、绩效(Perform-ante)管理、薪酬(Pay)管理(简称为“三P”),这是人才从工作权限、工作能力到考评标准、奖励机制的整体涵盖,是人才综合管理的重要体现。我们应从员工的高素质、高绩效、高薪酬的“三高”管理目标出发,最大限度的激发高素质人才的潜能,使之通过普遍培养重点选拔的原则实施有效的考评、激励环节,选择最优秀、高素质的人才建立经验丰富、德才兼备、知识技能全面的管理团队,为供电企业创造最大的价值。同时,供电企业管理人员还应努力实施“三高”目标与“三P”职能的有效结合,促进两者的协调发展,形成人力资源管理的良性循环。我们应通过激励机制、科学的培训机制、考核机制促进员工整体素质的提升、事业心、创造力的培养,通过实施谁能力高、谁工资标准就高的高绩效、高薪酬管理制度广泛的调动员工学习、进取、工作的积极性,面对困难迎难而上的拼搏精神,面对比自己强的员工不服输的奋斗精神,培养他们主观进取心、能动性提升。“三P”是人力资源科学管理的手段,“三高”是人力资源管理的终极目标,我们应大力的发挥企业的职能管理、绩效管理、薪酬管理效能,建立公平、公正的奖惩制度、激励制度,通过合理的设置职能岗位、科学的分析职务职能、全面的考评职务资格形成有效的职务管理环节,为薪酬管理提供有力的

依据。同时,我们应针对员工的绩效等级进行合理的引导及修正、通过加强培训、管理实施对员工的教育与提升,通过薪酬等级,使薪酬与绩效挂钩,实现对员工生产、工作积极性的全面调动。

3 供电企业人力资源规划管理的创新实践

3.1 以职务分析为基础,实现人力资源的优化配置

供电企业应通过合理的职务分析、职务描述制定岗位规范制度,对不达标、不合格的人员予以清理,以双向选择、公开竞聘为手段促进员工对适合岗位的合理选择。同时要广泛调动年轻员工的积极性,加大对经验不足的新员工进行培训,对于自认为工作经验丰富、不愿负责、不主动承担工作的老同志要进行时刻的提醒和教育,鼓励进取、鞭策后进,减少员工抱怨的不合理、不公平情绪,采用竞争上岗、合理聘用、适度解聘的原则为每位员工的切身利益负责、实施公平的人力资源优化配置与整合。管理者们应摒弃以往的不先进管理模式,成立系统、机构完善的人力资源管理部门,以市场需求为导向,以人为本的优化资源配置,进行企业人才的统一管理。我们应本着为人民服务的原则科学的设置客服中心、成立配电工区,实施专人专项负责的制度,按区域维修线路,提高工作效率,减少不必要的冗余设置,配备合理,针对小用户增多、抄表工作量大的现状对抄收班组进行人员扩充和配置升级,从而有效的杜绝抄表不到位、收费不及时的局面。

3.2 建立科学绩效管理机制,实现公正、合理的管理目标

供电企业应设立合理、公平的考核激励管理机制,实行逐级考核、逐级负责的制度,进行定期的考核与年终的测评。对部门中层干部的考核主要由公司领导、人力资源部门构成,对工区班组的考核主要以生产质量、达标程度进行考核,促进工作人员在保质保量的基础上加快生产速度和效率。同时还要实施对班组管理人员的考核,实施负责到底制度,使整个团队的绩效与工资效益挂钩,从而形成供电企业从上到下的一体化考评管理体制,从领导到基层员工实施统一考评、公平考评、公正奖励的政策,从而层层落实的使管理者、工作人员共谋企业未来的长足发展。

3.3 建立全面激励机制,实施分层培训,开拓人力资源管理的新局面

在严格考核的基础上我们还应广泛的建立供电企业全面激励的机制,科学的设置奖金、绩效工资的计算、分配方式,针对不同的权责使管理者、科技骨干、劳模与普通员工、后进员工拉开差距,体现优势奖励、劣势惩罚的制度。不同员工对供电企业的创造价值、奉献程度必然不同,在科技飞速发展的今天,我们应充分的利用先进的科学技术、职能软件使之充分的与奖励机制、工资制度实现有效的融合,充分的重视员工的价值观念、行为取向、主观动力的产生与发展,通过科学的培训、有效的激励培养员工整体素质的提升。在一视同仁的基础上我们还要用行为感化人、用政策激励人,让员工知道什么是对、什么是错,错了就要改正,对于不主动认识错误、考评成绩连续几年不合格的员工实施严格的管理惩罚制度。用宽容的态度理解人、包容人,努力为积极的员工创造更多的学习、进取的机会,肯定他们的成绩、培养他们以不骄傲、不自满的拼搏精神争取更大的进步。

4 结束语

总而言之,实现电力企业人力资源的全面创新管理是一项艰巨、长期、复杂的任务,需要企业管理者的充分重视、基层员工的积极配合才能使人力资源行之有效的实现对企业的全面、综合管理。管理经验的积累、制度的创新、统一模式的建立是人力资源管理的核心问题,我们应本着以人为本的管理理念,有效的实施“三高”与“三 P”的结合,持之以恒的结合供电企业的发展现状大力的实施科学的人力资源管理制度,抓生产、抓高效、抓人才、促先进的以激励的手段调动广大员工的积极性,从而实现企业员工整体素质的提高及企业竞争力的全面提升。

参考文献

- [1] 肖洪钧. 管理学[M]. 大连:大连理工大学出版社, 2009:12-13.
- [2] 余凯成. 人力资源管理[M]. 北京:人民出版社, 2009:34-35.
- [3] 彭安福. 电力企业现代管理(第一版)[M]. 北京:中国水利水电出版社, 2009:56-57.
- [4] 杨明刚. 现代实用管理学[M]. 上海:华东理工大学出版社, 2009:67-68.