

电力企业新形势下的资源配置

熊英亮智 左威 柴仁勇 吴金文

国网赣西供电公司

DOI号:10.18282/hwr.v1i2.785

[摘要] 随着我国经济建设水平的不断发展和世界大市场的逐步形成,企业竞争归根到底已经变为了人才的竞争,人力资源的有效配置已经成为了企业竞争的核心。现如今,国家不断加强电力体制改革,加强投资建设,电力企业之间的竞争已经逐渐走向了白热化的阶段。针对这样的大背景,如何实现电力企业的集约化管理,不断应用新技术,实现人力资源的优化配置已经成为了社会关注的重点。

[关键词] 电力企业;新形势;人力资源;问题;对策

人力资源的优化配置,是指根据人才的具体效用进行配置,将人才运用到合适的岗位,施展其最大的才能。我国电力企业的发展正处于高速运转时期,但是人力资源的配置并未跟上发展的脚步,依然存在滞后现象。为了满足企业对于高素质人才的迫切需要,只能不断优化人力资源配置。

需要实现员工自身的职业规划与企业发展前景之间的统一,不断提升员工的能力使之与岗位要求相互匹配,为员工提供多方面的便利,充分调动员工的积极性。

1 电力企业人力资源管理现状分析

1.1 人力资源结构问题

当前电力企业中依然存在人力资源结构不合理的现象,具体表现为人员比例不协调。往往是基层的操作人员有巨大的缺口,但是中上层的管理人员却剩余过多,造成整个企业当中人心难以凝聚,无法将企业当中的凝聚、融合的各项功能充分体现出来。如果员工自身的价值观念、职业理想与企业发展的整个规划不相符合,那么一定程度上将会拖延整个企业的发展。

1.2 工程专业技术人员不够

电力企业属于典型的资金密集与技术密集相结合的企业,在管理、生产等方面对于人才的需求都极为迫切。企业当中很多员工的技术尚有差距,同时员工的素质还需要进一步提升。

企业会定期为员工安排各类的培训,以便于员工不断提升技能,但是很多的员工并没有具备竞争的意识,完全不存在紧迫感,对于培训也只是应付了事。如果员工存在这样的心态,那么即使长期培训,也难以达到实际的效果,员工也不可能在技能、素质等各方面的快速提升。目前在职的员工当中,很多人的知识结构与岗位不相吻合,虽然员工在积极进行工作,但是如果能力不及,显然会造成资源的浪费。

1.3 员工需要激励

有效的激励措施不仅能提高员工积极性,更重要的是激发员工工作热情,从而提高工作效率,为企业创造更大

的价值。

激励机制的设定一定要以人为主,结合考虑员工的具体情况而定,只有激励机制设计标准具有合理性,那么就能使员工和企业达到双赢,员工在激励中努力工作获取报酬,企业在员工提高效率的前提下,获取最大的利益,进而推动企业发展。

对于目前的电力企业来说,并没有有效凸显薪酬体系的激励作用,没有合理分配员工的薪酬,没有准确了解基层员工与管理层员工的主次地位。因此,员工缺乏积极性,对工作兴趣不高,最终影响工作效率。

2 优化电力企业资源配置应坚持的几项原则

2.1 能级对应

人力资源实现优化配置,能够加强人力资源的整体效用,使得每个岗位上都有最为合适的人员。企业当中的具体岗位,有着不同的地位,有具体的种类,需要根据每个人的具体特点分配合适的工作岗位。具体进行岗位的分配,应该充分考虑人才的知识水平与发展潜力,最终选择能够与之匹配的工作岗位。

2.2 优势定位

一个人发展潜力受到先天因素和后天因素两方面的影响,人生来具有的素质为先天因素,这是伴随我们出生就具备的,无法改变,但是后天因素的影响是可以控制的,可以通过自身的努力结合社会实践加以改变。

人是一个独立的个体,每一个个体都存在差异性,所表现出来的能力不同、优缺点不同、喜好不同等。企业应该根据人才的优势进行定位,通过分析人才的具体特点,选择最能够发挥优势的岗位,管理者可以根据人才的综合能力,为之安排合适的岗位。

2.3 动态调节

人才与岗位之间的关系,并不是永久恒定的,而是相互变化的。当人员的能力发生不断的变化时,企业管理者需要定期为人员进行岗位的调整,以保证人才始终处于合适的岗位当中。

人才的能力处于变化当中,岗位的要求也在时刻的变

化,人员对于岗位需要一段时间的适应过程,暂时出现岗位与能力不匹配属于正常现象,需要进行长期的观察。通过一次性定岗,永久不进行调整,往往影响了人员的长期发展。人员的优势定期需要通过长期的岗位调整才可以最终体现。

2.4 内部为主

企业在长期发展过程当中,往往意识到高端人才的不足,为此往往抱怨企业内部缺少人才。其实,每一个企业当中都有自己的人才,只是在于是否发现,是否给予一定的成长空间。

古人云“千里马常有,而伯乐不常有”,正说明了具备识才能力多重要。结合在企业的发展趋势,应当建立人才开发机制,结合激励原则对人才进行合理激励。假如单纯依靠开发机制,那么在实践中未对人才进行激励,也可能造成人才的流失,只依靠激励机制,那么人才没有可提升的空间,也会造成人员的流动。企业需要从内部培养人才,为能力强的人创造更多的机会,给予一定的发展空间,促进人才不断成长。注重内部人才培养并不是说排斥外部人才引入,可以两方面兼顾,促进企业发展。

3 优化电力企业人力资源管理的措施

3.1 树立现代人力资源管理理念

转变传统人事管理观念,树立现代人力资源管理理念,是加强电力企业人力资源管理的重要途径和手段,也是一种前提性的对策。

为此,在企业发展实践中严格遵循以下基本原理开展人力资源管理。系统优化原理:人力资源系统经过组织、协调、运行、控制,使其整体功能获得最优绩效的理论。能级对应原理:不同能力的人,其在企业中的责、权、利应有差别,合适的人放到合适的位置上。这便是我们通常进行的职位分类工作,在职位分类完成之后,一个系统的人力资源部门还需要进行的是工作分析。

期间,工作分析提供了用谁做、做什么、何时做、在什么地方做、怎么做、为什么要做、为谁做的信息,从而形成职位描述等相关的文件。系统动力原理:通过一定的方式激发人的工作热情,包括物质动力、精神动力。

3.2 建立科学系统的绩效考评体系? 激励的目的正是为了提高绩效。客观、公正、科学的绩效考评能优化企业的组织结构,提高企业整体效益。建立科学系统的绩效考评体系是激励机制良好运作的关键,企业一定要根据企业的发展目标和员工的需求,将绩效评估与激励机制有机的结合起来。

3.3 从社会责任角度改变电力企业的人力资源管理制度

电力企业大多为大型国有企业,电力企业作为国有领

域的身份型人力资源管理制度使一部分特定的社会群体享受了身份收益和制度利润即国家管制下产生的垄断权利。如果电力企业改变只进不出的人力资源管理制度,将有利于降低社会人均就业资源的占有量,更好地体现了大型国有企业的社会责任。

3.4 优化薪酬结构

优化薪酬结构,可以考虑采用宽带薪酬。所谓宽带薪酬,就是将企业原来较多的薪酬等级压缩成几个级别,但同时每一个薪酬级别所对应的薪酬浮动拉大,从而形成一种新的薪酬管理系统及操作流程。在同一职位等级内,根据职位工资的中点设置一个上下的工资变化区间,用来体现员工技能的差异。在宽带薪酬体系之下,每个员工的收入高低不再仅与职位相关,只要努力工作,创造优秀绩效,也能在相应的职级上获得高薪收入。这样就使薪酬收入真正地起到了激励作用。

3.5 拓宽招聘渠道,引进急需人才? 电力企业要在市场经济的大潮中不断发展,就需要根据企业的发展需要,采用多种切实可行的方式,运用科学的招聘程序,打开大门,招贤纳士,在市场中汲取优秀人才为我所用,一是到高校进行招聘,是电力企业获得潜在管理人员及专业技术人员的一条重要途径;二是进行广告招聘,三是加强内部招聘,通过内部招聘实现企业获得人才的途径。

3.6 更新人力资源管理理念,完善人才选拔任用机制

完善人才选拔任用机制,提高人力资源管理者的素质。在企业内部积极倡导能者上、平者让、庸者下的竞争用人氛围,树立“注重实绩、竞争择优”的用人理念,通过公开招聘、竞争上岗、绩效考评、动态管理,使优秀人才在竞争中施展才华,脱颖而出。

4 结束语

电力企业的内外部环境近年来发生了急剧的变化,由此引起了竞争的加剧、企业内知识员工的增加以及企业内部提升机会的减少等新的问题。如何提高电力企业的人力资源开发和利用效率需要更多地从传统体制和管理学、经济学等领域进行综合分析和探索,才能更好地促使电力企业人力资源管理进行更加深入的改进,以适应我国电力企业在新形势下的发展需求。

参考文献:

[1] 唐栋彬. 试论电力企业人力资源管理的创新发展[J]. 价值工程, 2012年35期

[2] 姚千里. 电力企业人力资源管理问题及对策[J]. 企业导报, 2011(10).

[3] 沈晓翱, 敬峰. 新形势下, 我国电力企业人力资源管理面临的挑战与对策[J]. 现代商业, 2008(30).