

论水利行业人力资源管理有效性的提升

刘 艳

呼和浩特市水资源管理局, 内蒙古 呼和浩特 010000

[摘要]在我国社会快速发展的过程中,水利行业的发展逐渐取得了较为明显的进步,为我国综合实力的增强提供了一定的帮助。随着市场化经济的不断发展,市场竞争更加激烈,人才市场同样呈现出激烈竞争的状况,因此现如今各个行业都越来越重视人力资源管理,但是这项工作也在一些行业中出现了一些缺陷,影响了人力资源管理工作在事业单位中的发展。水利行业的人力资源管理工作十分复杂,同时这项工作的开展也具有一定的困难,在进行人力资源管理工作是要根据人才的具体情况以及各个地区水利单位对人才的需求进行合理分配,确保各类优秀人才都能够各自的岗位上发挥积极作用,从而促进我国水利行业中人力资源管理工作顺利发展。

[关键词]水利行业;人力资源管理;有效性

DOI: 10.33142/mem.v2i3.4532

中图分类号: TP3;F27

文献标识码: A

Discussion on Improving the Effectiveness of Human Resource Management in Water Conservancy Industry

LIU Yan

Hohhot Water Resources Administration, Hohhot, Inner Mongolia, 010000, China

Abstract: In the process of rapid social development in China, the development of water conservancy industry has gradually made obvious progress, which provides some help for the enhancement of Chinese comprehensive strength. With the continuous development of market economy, the market competition is more intense, and the talent market also presents a situation of fierce competition. Therefore, nowadays, all industries pay more and more attention to human resource management, but this work also has some defects in some industries, which affects the development of human resource management in public institutions. The human resource management in the water conservancy industry is very complex, and it is also difficult to carry out this work. In the process of human resource management, we should reasonably allocate talents according to the specific conditions of talents and the needs of water conservancy units in various regions, so as to ensure that all kinds of excellent talents can play a positive role in their respective posts, so as to promote the smooth development of human resource management in Chinese water conservancy industry.

Keywords: water conservancy industry; human resource management; effectiveness.

人力资源管理工作十分复杂,有着非常多的内容,同时也存在很多能够影响管理工作质量的因素,在进行人力资源管理工作过程中会涉及到多个领域的工作内容,所以为了保障人力资源管理工作有效性,要求从事人力资源管理工作的工作人员必须要具有丰富的经验,而且要掌握大量的专业知识,同时也要求他们具有足够高的专业素养。这些年来,我国水利行业不断发展,越来越多的水利工程项目开始进行建设,水利单位也开始进行了改革工作,同时,在水利行业中进行的人力资源管理工作也在逐步发展,各种管理模式也得到了创新和改进,取得的效果十分显著,而且对于我国水利行业的发展也有着非常好的积极作用。除此之外,经国在设计行业中的多年发展,我国人力资源管理工作水平也提高了许多。现如今,怎样促进水利行业人力资源管理工作作用的充分发挥已经成为了当今社会许多领域重点关注的一个问题,这要求专业的工作人员加强对各项工作的深入研究,了解现今的水利行业中人力资源管理工作存在的问题与缺陷,构建更加完善的人力资源管理体系,为我国水利行业的进一步发展提供帮助。

1 水利行业人力资源管理现状

1.1 人才结构配置不合理

现如今,我国许多地区的水利单位都存在人才结构配置不合理的状况,这种问题的产生,大多是因为我国高校缺乏对相关专业人才的培养,同时招募制度也存在较大问题,这些问题的存在,特别是对一些基层的单位产生了非常严重的不良影响。通常情况下基层的水利单位在人才结构,配置方面的问题主要是专业人才数量较少,工作人员年龄差距较大等。经过多年发展,许多基层的事业单位都有了新的人才招募渠道,然而由于基层的事业单位都在一些相对贫困的地区,不仅条件差,而且工资待遇也不高,因此许多专业的人才都不会选择来到这些地方,缺少对优秀人才的吸

引力，而且也会对他们的工作积极性产生影响。

1.2 绩效考核制度不合理

在我国的大多数单位中都存在绩效考核，主要用于对工作人员 ([work situation]) 进行整体的评价，并以此来决定对工作人员的奖惩。但是在事业单位中，绩效考核制度并没有发挥出令人满意的作用，因为制度存在角度不合理的内容，因此取得的效果也不好。首先，考核的方法并不能得到认同，许多水利单位在进行考核工作时，仍然沿用传统的 ([work situation]) 考核工作，因此考核的内容较为片面，而且考核结果也不能得到所有人的认可。其次，现如今的许多水利单位考核环境较差，不仅是负责考核工作的管理人员，还是被考核的工作人员，对于考核结果都不在乎，而且水利单位中也没有相关的反馈制度，即便存在对考核结果不满意的现象，也无法进行上报，因此考核环境无法令人满意，严重影响了考核工作的 ([work situation])。除此之外，我国许多地区水利单位的绩效考核工作与员工的工资之间已经没有了直接联系，因此许多工作人员参与绩效考核并不积极。

1.3 缺乏人力相关的意识

我国水利单位在发展过程中人力资源管理工作有着重要影响，然而，现如今我国设计单位的发展过程中却存在不重视人力资源管理的现象，由于他们缺少有关人力资源管理的意识，因此人力资源管理工作质量较差，没有取得令人满意的效果。除此之外，部分单位在发展的过程中没有根据实际情况进行人力资源管理工作 ([work situation]) 的规划设计，造成了单位中管理会出现为了让工作人员有岗位设置岗位的情况，也存在为了完成某项工作而设立岗位的情况，这些情况的存在都严重影响了水利单位的发展。除此之外，许多水利单位的工作人员都忽略了 ([work situation]) 的重要作用，导致人事部门成为了闲职，这种情况的存在也不利于单位的发展。

2 人力资源配置的基本战略

2.1 构建有效的市场配置体系

为了确保水利行业发展的顺利，在进行人力资源配置管理工作是 ([work situation]) 必须要进行管理体系的构建，提高人力资源管理工作的作用，从而进一步促进我国水利行业人力资源管理工作质量的提升，达到帮助水利行业发展的目的。在进行水利系统人力资源管理工作是首先要完成对人力资源管理相关制度的制定，保证这些制度都可以在水利行业发展过程中发挥重要作用，提高水利行业人力资源管理工作的质量，确保人力资源能够实现有效配置。为了提高水利行业人力资源管理 ([work situation]) 质量，要努力把市场经济和人力资源管理工作进行有效结合，发挥人力资源管理工作的积极作用。在对人力资源管理 ([work situation]) 制度进行应用时，必须要按照人力资源的配置要求进行配置工作，从而有效提高人力资源管理工作的水平。在我国水利行业不断朝着市场化方向发展时，必须要做好对人力资源管理 ([work situation]) 体系的进一步完善，提高水利行业人力资源管理 ([work situation]) 的效率。

2.2 推进制度创新

在水利 ([work situation]) 进行有关人力资源有效分配制度的管理工作时必须要构建一个完整的市场管理体系，保障单位中的所有岗位都可以达到人力资源管理的基本要求，有利于促进人力资源分配制度的改革创新。对于人力资源有效性分配制度的改进，要以水利行业中实际的工作情况和所处的环境为基础，保证对相关制度的改进可以达到标准化的要求，从而促进我国水利行业人力资源管理 ([work situation]) 的进一步完善。根据对我国水利行业人力资源有效性管理 ([work situation]) 的开展情况可以了解到，在进行相关工作是必须要将市场劳动力分配的积极作用发挥出来，确保所有的人才都可以得到科学分配，把各种资源所具有的优点进行充分发挥，让人力资源管理 ([work situation]) 的创新，能够在更好的环境中得到实现。为了实现人力资源有效性管理 ([work situation]) 目标，必须要进行分配制度的研究，保证单位中所使用的分配方案可以达到企业的标准，满足企业的要求，提高工作人员在进行工作 ([work situation]) 的积极性，让工作人员能够通过劳动获得更好的薪资待遇，从而有效促进我国水利事业的进一步发展。

2.3 优化岗位管理

在水利 ([work situation]) 中进行人力资源岗位管理工作时一定要将科学性原则贯彻到底，所以工作人员要积极进行岗位管理 ([work situation]) 有效性的研究，将岗位管理的积极作用在水利单位中得到充分发挥，促进水利单位人力资源管理 ([work situation]) 效率的提升。水利 ([work situation]) 在进行人力资源分配工作时，一定要选择使用最合适的方式，确保分配工作能够发挥积极作用，在进行人力资源分配 ([work situation]) 工作时，必须要做好对工作人员的调查了解，确保安排的工作人员能够满足岗位需求。在进行人才引进时水利单位必须要对所有的应聘者 ([work situation]) 进行调查，了解他们应聘的目的以及他们的需求，从而确保岗位分配的顺利，将所有人才的

优势得到充分发挥，帮助单位创造更多的利益，进一步促进我国水利事业的蓬勃发展。

2.4 实现动态化管理

在水利行业的人力资源管理工作中，一定要对管理工作进行动态监管，要对每一个岗位的实际情况进行调查，从而有效了解岗位的有消息，促进人力资源动态管理工作的作用能够得到实现。水利系统在进行人力资源管理工作中，为了提高工作积极性，可以制定奖励制度，从而有效促进我国水利行业人力资源管理模式的改进。为了促进动态化的管理能够在水利行业人力资源管理工作中得到充分应用，要努力将人力管理工作的积极作用发挥出来，让人们意识到人力资源管理的重要性，而且还要进一步提高管理工作效率。在进行岗位分配工作时要使用调配的方法，确保每一个人才都可以将自身的优势在岗位上得到充分发挥，提高人力资源配置工作的质量，促进人力资源管理工作，对水利行业发展所能提供的帮助的提高。在进行人力资源配置优化管理工作时一定要实施动态化管理的方式，促进管理工作水平的提升。人力资源管理工作的有效性是我国水利行业发展的基础保障，所以必须要发挥人力资源管理的积极效果，将所有的人力资源都在水利行业中得到充分应用，发挥每一个人才的特长和作用，防止造成人力资源浪费，在人才的帮助下，促进我国水利行业的进一步发展。

3 统筹规划人力资源管理系统

这些年来我国水利行业发展迅速，但在发展的过程中也逐渐显现出了一些在人力资源方面的问题，对于我国水利行业在未来的发展产生了一定的阻碍。必须做好对人力资源的配置工作，通过合理的配置，能够将所有人才的特长和作用得到充分发挥，让每一个人才都能够在适合自己的岗位上发光发热，为我国水利行业的进一步发展创造条件。通过对人力资源的有效配置，能够为我国水利行业的发展提供动力，因此，要根据水利行业的实际特征进行人力资源配置方案的规划，让所有的人力资源都能够得到充分的利用。在进行人力资源配置管理工作时要加强对所有人才的研究，在对人力资源进行岗位分配时要考虑所有的优秀人才是否适合所分配的岗位，能否在岗位上发挥积极作用。必须要保证所分配的人才能够解决水利事业在发展过程中遇到的各种问题，确保人力资源管理工作的有效性能够通过水利行业的发展得到体现。因此，在进行实际的人力资源管理工作时必须要把动态性的原则坚持到底，根据岗位的需求合理安排人才，提高人力资源管理工作的有效性。

4 结束语

总而言之，水利行业在我国发展过程中发挥了十分重要的作用，对于国家的稳定以及人民的幸福生活都有着重要影响，是我国经济实力增长过程中必不可少的重要组成部分。为了促进我国水利行业的进一步发展，必须要认识到人力资源管理工作在水利行业发展过程中同样有着重要影响，通过进行人力资源管理，能够促进我国水利行业实力的进一步增强，能够让其在市场中具有更强的实力面对激烈的竞争。如果水利行业能够提高人力资源管理工作的水平，那么可以培养出更多具有较高专业素养的优秀人才，可以为水利事业的发展提供更多帮助。此外，通过进行人力资源管理，还可以让工作人员在更好的环境中进行工作，让水利单位能够吸引更多的优秀人才。因此，我国水利行业必须要加强对人力资源管理工作的研究，积极发现管理工作中存在的各种缺陷，制定相应的措施进行管理工作的完善，促进我国水利行业的进一步发展。

[参考文献]

- [1]莫广银. 水利工程施工管理水平提升策略探讨[J]. 中国科技博览, 2015(38):128.
- [2]李莉. 论水利行业人力资源管理有效性的提升[J]. 商品与质量, 2016(11):29.
- [3]何一梅. 柔性人力资源管理在水利行业中的应用探讨[J]. 经济管理(文摘版), 2016(1):189.
- [4]张丽艳. 水利单位人力资源管理策略探微[J]. 经济师, 2018(6):251-252.

作者简介：刘艳（1975.1-），女，毕业于内蒙古农业大学给水排水工程专业，呼和浩特市水资源与河湖保护中心工作，没有职务，中级水利工程师，中级经济师。