

电力企业人力资源管理的创新路径探讨

杨丽丽

国网河南省电力公司沈丘县供电公司, 河南 周口 466300

[摘要]随着社会的发展与科学技术的进步,电力的出现给人们的生活以及工作带来了极大的便利。现在人们日常生活生产都离不开对电的需求,电力可以说是国计民生的命脉,而电力企业在这过程中扮演了重要的角色,日常生活用电是电力企业经过电网输送到各家各户的,电力企业是保障我国电力系统安全、稳定运行的重要依靠。我国电力行业近些年发展速度迅猛,推进改革也取得了显著的成效。由于电力企业的特殊性,不会与其他行业一样需要面临众多的同行竞争,但这并不意味着电力企业不需要做出改变与创新,相反社会主义的发展对其提出了更高、更严格的发展要求。所以需要电力企业重新梳理发展规划,重视人才的运用,而人力资源在维护电气企业的运行以及人才管理方面有着积极的意义。基于此,文中对电力企业人力资源管理现状问题进行分析,并探讨出管理工作的创新路径。

[关键词]电力企业;人力资源管理;创新路径

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8757

中图分类号: F426.61

文献标识码: A

Exploration on the Innovative Path of Human Resource Management in Electric Power Enterprises

YANG Lili

Shenqiu County Power Supply Company of State Grid He'nan Electric Power Company, Zhoukou, He'nan, 466300, China

Abstract: With the development of society and the progress of science and technology, the emergence of electricity has brought great convenience to people's lives and work. Nowadays, people's daily life and production cannot do without the demand for electricity. Electricity can be said to be the lifeline of the national economy and people's livelihood, and power enterprises have played an important role in this process. Daily electricity is transmitted by power enterprises to various households through the power grid, and power enterprises are an important reliance on ensuring the safe and stable operation of Chinese power system. The development speed of Chinese power industry has been rapid in recent years, and significant results have been achieved in promoting reform. Due to the unique nature of power enterprises, they will not face numerous peer competitions like other industries. However, this does not mean that power enterprises do not need to make changes and innovations. On the contrary, the development of socialism has put forward higher and stricter development requirements for them. Therefore, electric power enterprises need to re sort out their development plans and attach importance to the use of talents. Human resources have a positive significance in maintaining the operation of electric enterprises and talent management. Based on this, the article analyzes the current situation of human resource management in power enterprises and explores innovative paths for management work.

Keywords: electric power enterprises; human resource management; innovation path

引言

在过去很长一段时间,我国电力行业在电力资源的供应上大部分都处在垄断的状态,因而电力企业缺乏市场竞争意识,导致其对市场定位不准确,也无法深刻认识市场的实际需求,这是新时期社会发展对电力企业的考验。经济的迅速发展使得生活与工作用电量激增,传统的电力企业管理模式已经不能满足新形势下社会发展的需要,假如电力企业不能满足该区域内的发展需求,电网建设滞后势必会导致该电气企业改组或者重建。为了电力企业能够实现长期稳定的发展,就必须重视人力资源管理工作,做到与时俱进。因为在电气行业中,电力企业人力资源管理的质量在一定程度上会影响其在市场上的竞争力度。但从现阶段来看,有许多电力企业在发展过程中未能最大化利用人力资源管理,只因对该管理工作不够重视,导致在实

际管理工作时存在很多问题,这些问题经过长时间的累计会阻碍电力企业的运行与发展。因此,必须对管理工作给予高度重视,并积极探索出管理新路径,打破传统管理模式,做好人力资源统筹与配置工作,只有这样才能有效发挥出人力资源的积极作用,从而提高电力企业的核心竞争力,使电力企业实现更好的发展。

1 人力资源管理对电力企业的重要性

人力资源可以说是现代企业重要的资产之一,通过人力资源管理可以为企业的后续发展提供源源不断的活力。在现阶段激烈的市场环境中,企业能在市场中能稳定立足跟人力资源管理有着很大关系,因为良好的人力资源管理工作能发现企业在经营过程的问题,且能进行及时有效的调整,因此人力资源管理模式的优化与创新工作对电力企业的发展十分重要。以下是人力资源管理对电力企业

发展战略的重要体现:

1.1 保障电力企业顺利开展与运作的根本

对于电力企业来说,想要在竞争激烈的市场环境中寻求更好地发展,首先要对内部管理工作给予相当程度的重视,因为这是电力企业在优胜劣汰的市场竞争中博弈的关键。企业管理工作的实施主要集中在这三方面,即对物力的管理、对财力的管理以及对人的管理,人的管理就是所谓的人力资源管理,人力资源管理既是其他两个方面管理的基础,同时又是关键影响要素。人力资源管理的质量决定着企业各方面资源的有效配置,因此人力资源工作水平的提升对电力企业的正常开展与运转有着强有力的保障作用,并且能有效平衡电力企业内部资源的优化配置,从而实现内部资源的共享与应用。电力企业只有重视并提升人力资源管理质量,才能处理好企业资源与能力之间的关系,为电力企业的持续发展提供进一步的保障。

1.2 促进电力企业长远的发展

人力资源是电力企业发展的重要保障,尤其在市场竞争激烈的今天,人力资源的重要性越发突出,企业之间的竞争归根到底也是人才的竞争。人才是电力企业在市场竞争中稳定发展的关键,他们的专业素养、技能以及创新能力是企业竞争的优势资源。通过人力资源管理可以为电力企业带来高素质、能力强的工作人员,电力企业的发展与进步需要人才作为支撑。人力资源管理工作不仅可以为电力企业吸引来优秀人才,还能帮助电力企业做好人才储备工作,为企业留住更多的优秀人才,并且要重视工作人员的培训工作,根据工作岗位实际需要展开相应的培养。因此,通过人力资源管理工作,有助于为企业吸引和留住有才干、有潜力的人才,从而保障电力企业在多变的市场环境中获得稳定的发展。

1.3 有助于提高工作效率

良好的人力资源管理工作,不仅有助于为企业吸引人才和留住人才,还能有效提升职工在工作中的积极,从而提高工作效率。科学、合理的人力资源管理还能拉近企业与职工之间的界限,在推动职工个人成长与工作,有利于达成企业发展目标。人既是社会活动的主体,也是电力企业发展的不可或缺的部分,适应的管理模式可以有效保障职工工作高效地落实。有一点要注意的是,人力资源管理是一门科学又是一门艺术,既有管理学又有社会学与经济学,企业经营需要秩序与制度管理,同样也需要人性化管理。在职工开展工作的同时还要为职工塑造一个良好的工作环境,不仅能使职工全身心投入工作,还能有效消除职工消极心理以及冲突问题,从而有效提高工作效率。[1]

2 电力企业人力资源管理现状问题

近些年来,电气企业虽然在人力资源管理上做出了一些改革,且改革后的管理工作也取得了不错的成效,但是这种成效还达不到国家全面深化改革以及产业结构优化

升级的要求,具体体现在这几方面:

2.1 电力企业重效益、轻管理现象依然存在

在现阶段的电力行业,仍有不少电力企业存在着重效益、轻管理的现象。由于企业管理者过分地追求“效益第一”,而忽视了人力管理等企业内部的一切管理行为,凡事只知道“以利润定输赢”,虽然站在企业管理者的角度,利润是企业生存与发展的根本。但是这样的行为会造就管理者只看到事情的结果,不在乎事情完成的经过,缺乏长远发展思路。只要能给企业带来利润,其他问题都是次要的,甚至管理工作无人问津。对管理工作的认识不强,也就无法充分认识到管理工作对企业的重要性,容易导致在日常管理工作时漏洞频出,这些漏洞问题如果长期得不到有效解决,不仅会阻碍到电力企业的发展,还会从小问题发展成不可预计的大问题,甚至造成无法挽回的后果。

2.2 电力人力资源管理创新意识不强

近几年来,电力企业虽然在企业内部上进行探索与创新工作,但也只局限于电力施工技术以及人才调配等方面的改革,对于人力资源管理这方面的探索明显力度不足,只因电力企业的管理者没有充分认识到人力资源管理对企业发展的实际作用,管理模式也就无法实现真正意义上的创新工作,在平时管理工作时仍会沿用传统的管理方法。但从社会发展以及企业的角度来看,这种传统的管理方法已经不能满足时代发展的需要。管理创新意识不强,那么管理工作必然会缺乏战略高度,人力资源战略与企业发展战略不匹配,就会导致各种规划跟不上企业的发展,不利于电力企业实现战略目标。

2.3 人力资源投放力度不足,不注重对职工的培养

人力资源从来就不是独善其身的存在,它是一个相互作用与影响的存在。然而在实际工作中,部分企业管理者对人力资源管理的理解存在偏差,以为其仅是一个基础行政服务部门的存在,导致其在人力资源上的投资力度过小。特别是在职工的培训上,认为这是增加不必要的开销,除了增加企业的经营成本什么也得不到,只因这种培训产生的回报是间接的、隐形的甚至是长久的,不能直接作用和体现出现,这对于只注重利益的企业管理者来说此种行为毫无价值可用,甚至可以取缔掉。这种错误的认识对于人力资源管理来说是极其不利的。职工培训机会少,相对获取新知识的力度也会小,不利于人才的培养。职工进步空间有限,能力得不到有效的提升,不仅在工作中缺少开拓创新精神,还会导致人才的流失,最终是事与愿违,因小失大。

2.4 在职能分配上缺乏科学、合理性

电力企业在发展过程中,仍有一些企业存在职能分配不合理的行为,在选人以及用人上依旧存在滥用权力的现象,不注重人才本身的能力与潜力,而看重裙带关系以及个人利益,缺乏民主性与公平性。甚至一些关键性的岗位

也被权力说了算,人才缺少了一个展示自己的舞台,那么就会得不到认可与重用,忽视了职工个人发展的需求,在工作中只能默默无闻。不仅会导致人才资源的闲置与浪费,在一定程度上还会打击职工积极进取的精神。此外,由于在过去很长一段时间电力企业对干部的选拔是通过论资排辈的方式来进行,没有真正做到人岗相宜,这对于那些想干实事的职工会挫伤他们的热情,进而导致工作缺乏自主性与积极性,甚至会产生怠慢的态度,进一步妨碍了电力企业的发展。^[2]

3 探讨电力企业人力资源管理创新路径

3.1 电力企业要平衡管理与效益之间的关系

电力企业要正确看待管理与效益之间的关系,因为管理水平的高低与经济效益好坏是有直接关系的,管理水平越好则经济效益越好,反之管理水平地下则经济效益越差。因为人力资源管理合理的布局直接关系到企业各部门之间的协作与沟通,管理布局安排得当,保证在生产过程中各环节有效衔接,不仅该工作可以顺利开展,还能按时保质保量地完成工作任务。而反之只注重经济效益,就会不重视管理过程,导致工作过程混乱,调度不当,不仅会增加不必要的工作环节,还会影响工作的顺利进行进而影响到工作进度,这必然会增加生产成本,从而影响到企业的经济效益。因此,电力企业必须正确看待管理与效益之间的关系,管理好经济效益自然好,反之管理差经济效益自然差。

3.2 要提高人力资源管理创新意识

从现阶段的电力企业发展来看,各企业之间的竞争主要取决于自身的管理水平以及人才资源等方面,特别是对人才资源提出了更高的要求。为此,电力企业管理层对于传统的人力资源管理理念要取其精华,去其糟粕,转变现有的管理理念,提升管理效能。在进行人力资源管理活动时,不仅要正确把握“以人为本”,还要坚决拥护以人为本的管理理念。在具体实施时要充分考虑到企业现状和职工实际情况进而执行恰当的引导与管理工作,使得这管理工作做到有规可依、有据可查,从而有效提升人力资源管理的工作水平。此外在职工企业生活中,也要贯彻“以人为本”的管理理念,为他们提供一个公平、公正、透明、自由的工作环境,可以有效激起他们对企业的认同感,有利于他们在工作中发散性思维,进而更好地发掘创新的思路,从而实现企业与职工间的双赢。

3.3 加大人力资源投放力度,重视人才培养计划

进入 21 世纪后,以廉价劳动力为资源的竞争逐渐被取缔,科学技术的发展使得人才资源被加以重视,人才资源是增加企业市场竞争力的关键因素,同时人才也是人力资源的核心力量。当下,人力资源管理部门已不再是传统的企业职能部门,其以逐渐成为企业战略合作者的角色存

在。如果企业不加大人力资源投放力度,对员工的培养也不重视,那么员工自身的知识结构就得不到有效提升。要知道现在处于知识经济的时代,知识滞后那么企业就会失去竞争力度。因此电力企业要加大人力资源开发力度,加强对职工的培训,知识是不断更新迭代的,因此需要职工不断地学习,以便于更好地应对工作中的挑战。但有一点要注意的是,加大人力资源管投资力度,并不意味着要电力企业无头绪地增加资金投入,要根据企业实际发展状况以及职工实际需求,制定出科学、合理的开发计划以及人才培养计划,然后再根据这些计划进行相应的投资,从而保证该投资是有成效的。

3.4 人才任用要合理,做到人岗相宜

部分电力企业在选人以及用人中仍会受到传统思想观念的影响,觉得能帮则帮,存在强烈的个人感情色彩,任人唯亲,这样的行为会导致许多优秀人才得不到重用而流失。这要求企业在对岗位的安排上,必须要摒弃过去能帮就帮的思想,否则人岗不匹配轻则会降低工作效率,重则而当量变发展成质变的时候会使企业逐步走向灭亡。因此企业在对岗位的安排上,不能随心所欲,要坚持根据岗位性质严格配置人员,做到人岗相适、人事相宜、人尽其才得用人标准。此外,还要坚持透明、公正的招聘方式,上岗根据个人能力竞聘,让能者上、庸者下成为企业用人的共识,让每个人都有机会展示自己的价值,促使员工更加积极与主动地去工作,为企业健康发展注入源源不断的活力。^[3]

4 结语

从以上不难看出,人力资源管理工作在电力企业中发挥着关键作用,其管理水平的高低不仅影响着企业的劳动生产力,还进一步影响到企业的经济发展。而随着我国社会经济快速的发展,使得电力企业不得不面对日渐激烈的市场竞争,电力企业若想在激烈的市场竞争中占据一席之地,必须要对人力资源管理进行优化与创新,充分调动企业职工工作的积极性与热情,并根据电力企业实际发展状况制定出相对应的管理措施,只有这样才能提升电力企业在市场竞争中的力度,从而促进电力企业可持续稳定地发展。

【参考文献】

- [1]田嘉. 电力企业员工激励机制的路径探析[J]. 企业科技与发展, 2021(11): 141-143.
- [2]杨美林. 电力企业人力资源绩效考核的完善路径探索[J]. 商讯, 2021(29): 183-185.
- [3]辛洋. 电力企业人力资源绩效管理的问题与优化策略[J]. 商业观察, 2021(23): 91-93.

作者简介: 杨丽丽, 女, 学历本科, 职称级别中级, 国网河南省电力公司沈丘县供电公司。