

如何优化供电企业的人力资源配置管理

吴金文 柴仁勇 熊英亮智 左威

国网赣西供电公司

DOI号: 10.18282/hwr.v1i2.787

[摘要] 企业的组织结构是否合理,其生产经营活动有没有效能,关键取决于企业组织内部人力资源配置情况。为了减少组织在对人员进行配置时的盲目性、主观性,并增强配置时的反馈功能和指向功能,根据该企业生产岗位的综合要求,建立人力资源的配置模型,帮助企业对人力资源的配置现状进行分析和调整,为确定人力资源的需求、培训、调动等人力资源管理活动提供依据,以最少的人力成本获取最大的组织效益。

[关键词] 电力企业;人力资源配置;优化方法

1 供电企业人力资源管理现状

伴随市场改革力度的不断深入,作为技术、资金密集型产业的电力企业也面临改革与发展的关键时期,做好人力资源管理、优化人力资源配置已成为现阶段电力企业发展中必须面对的问题。由于供电企业本身有着工作人员数量多、人员流动大等特征,这就给企业人力资源管理工作开展构成一定困扰,目前我国供电企业人力资源管理中常见问题主要表现在以下方面:

1.1 人才结构单一

受到供电企业本身资金密集型、技术密集型特征的影响,企业内部的大部分员工都属于理工类、技术类人才,而真正的管理系、营销系的管理人员十分欠缺,这就造成企业在人力资源管理中管理流程简单、人才结构单一等问题的发生。

1.2 用人制度不完善

目前,我国供电企业员工普遍都存在文化水平不高、人力结构单一、员工专业不对口等现象,但企业为了提高工作效率往往都是因事择人,在人员管理中将工作重点放在员工对工作岗位适应方面。这种用人方法使得大部分岗位的设置都存在问题,不仅无法达到人尽其才、按才用人、因事设岗的人力资源管理原则,而且面临用人机制与企业过去发展问题,使得企业人力资源损失现象非常的严重。

1.3 企业管理机制不健全

目前,我国市场经济体制已经由原来的计划经济体制转变成成为市场经济体制,在这种经济体制变革条件下,企业为了适应时代和社会发展需要不得不对内部管理制度进行改革。目前,国内大多企业内部人事部门改变成为人力资源管理部门,也建立了相应的现代化企业管理制度。但是由于长期受到传统计划经济体制的影响,使得企业人力资源管理观念非常落后,管理手段和方法还停留在过去人事管理工作中,其主要表现在供电企业内部人力资源管理绩效考核实施力度不够、激励机制缺乏以及管理方法不合理等方面。

1.4 绩效考核体系欠缺

目前,电力企业为了更好的提高人力资源管理水平,纷纷建立了相应的绩效考核机制,也为企业发展做出了一定贡献。但是这些考核机制在具体落实之中,却往往因为各种因素的制约而存在问题。

首先,考核目标不明确:由于企业管理人员对于企业人力资源管理认识程度不够,导致绩效考核工作往往都当做一项工作任务来完成,这种工作理念导致大部分员工对绩效考核存在抵触心理,不利于整个工作的开展。

其次,在具体的工作中考核机制还存在很大的漏洞,关键性的考核指标往往在设计方面都存在不明确的现象。再次,考核方法太过单一,领导对于员工考核观念的认识还处于过去计划经济阶段,整个考核指标缺乏公正性。

最后,在绩效考核工作中,考核结果往往得不到有效的反馈,使得员工在考核之后无法具体了解到考核的作用,使得考核机制的作用被严重弱化。

2 供电企业人力资源配置原则

人力资源作为当今企业管理工作重点,它是企业提高工作效率、优化资源配置、降低经营成本的主要举措,也是对组织和企业人力资源合理利用的一种现代化策略。目前人力资源管理工作的重点在于实现人尽其才、物尽其用、才尽其用人事相宜的管理力度,最大限度的发挥企业员工工作效率。供电企业要想更好的做好企业人力资源配置工作,就必须要从以下方面入手:

2.1 企业内部为主的原则

供电企业在使用人才时,应首先从本单位人才着手。企业内部要建立起人力资源的开发机制,使用人才的激励机制。这两个机制都很重要,如果只有人才开发机制,而没有激励机制,那么本企业的人才就有可能外流。从内部培养人才,给有能力的人提供机会与挑战,造成紧张与激励气氛,是促成公司发展的动力。但是,这也并非排斥引入必要的外部人才。当确实需要从外部招聘人才时,我们就不能“画地为牢”,死死的扣住企业内部。

2.2 能级对应原则

供电企业人力资源优化的目的应该是使企业整体人

力资源功能强化,人与岗位相匹配。对于不同能级水平的岗位,安排具有相应能力的人才,做到能级对应。

2.3 便于调节的原则.

随着企业的发展,企业员工的能力在各自的岗位也在不断变化。因此,需要保证随着企业岗位的变化,随时对人员配备进行调节,保证供电企业的人力资源能级对应。避免一职定终身的现象发生。

2.4 优势定位原则.

供电企业管理者可以根据员工的优势,安置到最有利于优势发挥的岗位上。同时,员工可以根据自身的优势,选择适合自己的岗位,确保能级对应,避免人力资源的浪费。

3 如何优化电力企业的人力资源配

3.1 全面降低企业的经营成本,完善人力资源管理机制.

任何一个企业经验管理的最终目的都是为了创造更大的利润收益,然而在企业实际运营过程中势必会有那样那样的开支,需要企业来承担。不同企业在管理规模、档次、服务范围等方面存在着巨大的差异,因此每个企业经营成本的支出也各不相同。

一个企业要想在市场竞争中始终处于不败之地,首先必须最大限度的减少不必要的开支,全面提高企业的经济效益。在实际人力资源配置方面,企业既不能为了节约日常开支,而盲目减少员工数量,也不能为了维持企业的规模,一味扩大招聘规格。这两种极端的做法都不利于企业全方位的减少日常经营成本,更不利于完善人力资源管理机制,而且很容易使企业在不知不觉中走入死胡同。

因此,为了更好的完善人力资源管理机制,企业应该深入分析近些年各个单位员工的各项开支比例,再结合业务收入的基础上,利用科学的手段分析出投入产出比,经过周密、细致的思考,制定出完善的用人计划,不断减少企业内部不必要的开支,促进企业提高人力资源配置的水平与能力。

3.2 充分发挥企业员工的潜在能力,做到人尽其才

现阶段,企业总体竞争水平不再仅仅局限于企业生产的产品和提供的服务了,更在于企业对人才的聘用、管理等方面。随着我国经济的迅速发展,对现代企业的管理和运营模式提出了更严格的要求。企业只有通过科技创新和人才引进,才能更好的保持自己在所属行业的竞争地位。而科技与人才的竞争归根到底都属于企业人力资源配置等方面的问题。

企业经营管理成败与否,与企业内部人力资源开发和利用程度有着密不可分的重要联系。因此,企业相关决策人员应该逐步重视人力资源管理的作用,充分发挥人力资源管理对企业发展的推动力量,组织人力资源部

门中的主要负责人深入了解企业内部各个部门人力资源的具体配置情况,借鉴外国先进的人力资源管理方面的经验和理论知识,结合每个企业员工的具体特点,为不同部门的员工分别制定不同的政策,充分挖掘每一位员工潜在的工作能力,努力做到人尽其才,真正发挥出企业内部人力资源配置方面的优势。

3.3 完善企业人力资源的结构,优化人力资本存量

现代企业人力资源的优化工作并不能简单等同于总理的控制。随着知识型经济全面到来,过去主要以劳动密集型为主的企业普遍面临着一系列的压力。而为了更好的控制企业发展成本,众多企业盲目采用裁员减编的手段,既使企业流失了大量有用的人才,也无法彻底缓解企业的竞争压力。相反,过分的裁员制定,会使企业员工丧失对自己企业的归属感,弄得人心惶惶,大大降低了企业内部的工作效率,带来适得其反的效果。

其实,优化企业人力资源配置最好的办法使不断调整企业人力资本结构,提高优质人力资本存量,对拥有不同知识、技术水平的员工采用分层分类对待的方式,充分激发企业员工对企业工作的积极性。

3.4 在提高经济效益和社会效益的基础上,优化企业人力资源配置.

企业内部人力资源配置的效果的优良,直接关系到企业成败,也关系着社会效益与经济效益的实现。因此,优化企业内部人力资源管理配置与社会、经济效益有着不可分割的关系。企业在进行人力资源配置的过程中,应该致力于企业经营的各个方面和每个过程,从企业经营收入提高和社会效益的要求出发,不断提高企业高层管理人员和市场顾客的满意程度,进而实现企业经营利润的最大化,为企业赢得发展先机。

4 结束语

改革开放进程的不断深入和全球化经济的全面展开,对我国企业内部人力资源配置制度提出了更高的要求。现阶段,不断提升人力资源战略管理水平,进一步优化人力资源建设水准,全面提高企业内部员工的技术和知识,不断适应瞬息万变的社会环境已经成为了各大企业发展过程中的主要考验,必须得到相关领导人员的高度重视。

参考文献:

- [1] 王福鑫,任娟. 基于人岗匹配的人力资源优化配置模型研究 [J]. 技术与创新管理. Vol. 32 No. 3: 237-240.
- [2] 朱益军. 用指派问题求解企业人力资源配置的最优方案 [J]. 天津商学院学报. Vol. 23 No. 3, 2003(5): 29-32.