

电力企业人力资源管理及开发初探

国网四川省电力公司绵阳供电公司 贾丹

摘要: 电力企业的发展取决于该企业拥有的人才多少,与对于人才的进一步开发和科学合理地使用。电力企业部门都应该全面掌握自己企业的实际情况,再结合先进的人力资源开发理念,形成属于自己的人才开发企业文化。

关键词: 电力; 人力资源; 管理; 开发; 初探

电力企业人力资源管理与系统开发事关企业的管理水平和企业发展兴衰,与国计民生有着紧密的依存度。作为电力企业中核心部门——人力资源管理中心,既要全方位地了解企业的基本情况,又要科学地开发电力企业人力资源管理系统,要将企业的发展与人力资源同步推向更高的平台中来。

一、电力企业人力资源管理与开发的主要特点

电力企业人力资源管理有着自己独有的显著特点,这种特点与电力企业管理本身的内在规律紧密相连。因为电力企业人员比较分散,有的属于室内作业,有的属于室外作业,还有的属于不定位作业,这些都直接影响着电力人力资源管理,或者说给电力人力资源管理带来了很大的难度。所以,在电力人力资源管理上,我们的管理部门和管理工作人员会根据电力人力资源的内部情况,适时制定出恰当的管理制度和考评措施。

当然,电力人力资源管理是与时俱进的,在高科技与现代管理高度融合的今天,我们的人力资源管理更应该主动引进现代高科技手段,将我们的管理人员自动置于高科技的管理之下,将每一位员工的实际工作置于管理者可控的范围之内。比如,室外作业我们可以进行实时监控,一方面掌握人们出勤的情况,另一方面掌控实际操作和安全状况,这两者都可以通过影像的方式加以收藏。

二、电力企业人力资源管理与开发中存在的主要问题

(一) 电力企业人力资源管理模式单一

在当今的电力人力资源管理过程中,管理人员年龄普遍偏大,大多习惯于传统的管理模式,要么拿着记事本去一一签到,要么去具体部门进行一对一点名,即使是那些年龄偏小的人也习惯于这样的管理方式。我们不能说这种管理模式有问题,但我们可以说这是一种高成本、低效能的、传统管理模式,已经不能适应现代社会的需要,应该本电力人力资源管理所唾弃。

(二) 电力企业人力资源管理缺乏科学

管理是一门学问,电力企业的人力资源管理更是如此。一位好的管理者可以带活一个企业,甚至是一个集团、一个民族、一个国家。在高度文明和发达的今天,我们的电力人力资源管理要与高科技接轨,尽最大可能将电力人力资源管理科学化、智能化,用最小的成本办理最为高效而又立竿见影的事情。例如,我们的电力高层管理人员可以随时随地签到报告自己的行踪,将自己的来去信息告知主要管理者。我们的中层领导干部应该置于门径管理系统,自动生成工作人员出勤信息表。我们的中层管理人员工作效率应该从大数据中生成基本信息一览表,让每一个人都能看到我们的领导干部一天的工作效率。

正因为我们的电力人力资源管理还处于原始状态,所以我们的电力主管部门及其相关领导层要在电力人力资源管理上做大文章,开发出一套适宜于电力人力资源管理的软件系统,将每一位员工的信息均置于管理系统之内,以此为参照生成企业员工个人收益清单。

三、电力企业人力资源管理与开发未来发展趋势

(一) 构建集约化管理模式

人力资源管理已经不再是用人来管理人,而是通过一系列科学的程序化操作将繁琐的人为操作化解成为一种简约的模式。集约化管理是现代管理的高级模式,是将人、财、物三方资源最

大化的管理。在统一配置生产要素的过程中,电力企业均以简约化、高效化为自己的唯一价值取向,建构起战略人才管理系统,达成人机协同高效模式,真正做到既分工又合作,实现管理效益最大化。

(二) 强化人力资源组织方式改革

人力资源管理走向节约型管理模式后,必然引来人力资源组织方式大改革,即人力资源组织方式要朝着科学化和精准化管理方式推进,在进行人力资源组织和管理过程中,一方面要满足企业发展的需求,另一方面要调动全体人员的工作激情,将每一个人的最大追求现实化。在人力资源流程管理中,一切管理都要满足于人力资源效益最大化和最优化,将人的潜能发挥到极致。

(三) 搭建人力资源集约化管理平台

人力资源管理的核心是服务型管理,这种管理与传统管理的最大区别在于不再仅仅是一种命令,而是成为一个整体性的战略伙伴。当然,在向节约型人力资源管理迈进的过程中,我们还有着很多路子要走,尤其是突破传统的行政管理模式,实现人力资源效益最优化。不过,这一平台的建立,绝对不是一句话或两句话能够解决的问题,也需要形成和建立属于公平公正下的人力资源平台。

(四) 建立优劳优酬人力资源激励机制

企业的发展与员工的利益是成正比的,一个要想大力发展的企业必须关注员工的优劳优酬。因此,我们的电力人力资源部门要建立健全人力资源激励机制,将电力人力资源与他们的同工同酬紧密挂钩,与他们每一个人的德能勤绩紧紧联系在一起。只有劳动者的劳动成果得到普遍尊重后,只有劳动者为了企业的发展倾注心血的时候,我们的电力企业才会锦上添花。

(五) 建立职业能力培训开发机制

电力企业的发展离不开员工的勤劳与智慧,而员工的智慧又来源于职业能力的培养和再提升。作为电力人力资源培养和开发,必须把握好如下几个方面:一是站在培养人才的制高点上,全面了解和掌握电力前沿信息,二是站在行业的制高点上,将行业的高尖端技术引进到人力资源管理及开发商来,三是站在企业本身的角度将人力资源最大化。

总之,电力人力资源管理及开发是一个大命题,需要无数的管理人员和专家团队尽心尽力去开拓和实践。作为企业的员工,我仅仅站在工作的角度进行了一系列的思考,希望能建构一个高效、完善的人力资源管理和开发平台,以利于企业发展。

参考文献:

- [1]王明明,苏晓明.基于高素质人才培养的电力企业人力资源开发研究[J].人才资源开发,2016(3).
- [2]陈默.对基层电力企业人才培养与人才环境建设的思考[J].广东科技,2017(12).
- [3]张洪平.创新管理模式加强电力企业外来人才培养[J].低碳世界,2018(20).