

供电公司人力资源优化配置问题的研究

Research on Human Resource Optimal Configuration Problem in Power Supply Companies

王胜楠

Shengnan Wang

国网天津市电力公司宁河供电分公司
中国·天津 301500
State Grid Tianjin Electric Power Company
Ninghe Power Supply Branch,
Tianjin, 301500, China

【摘要】新时期下,随着中国电力体制改革的进一步推进,供电公司的人力资源管理越来越先进,从供电公司当前人力资源配置现状看,还存在一定的问题,极大地影响了供电公司的现代化建设,所以在实际中,必须深入剖析这些问题,并对人力资源实施优化配置,从而全面调动供电公司的内部动力,促进供电公司的良好发展。

【Abstract】Under the new era, with the further advancement of the power system reform in China, the human resources management of power supply companies is becoming more and more advanced. From the current situation of human resources allocation in power supply companies, there are still certain problems, which have greatly affected the modernization of power supply companies. Therefore, we must analyze these problems deeply and optimize the allocation of human resources in practice, so as to mobilize the internal power of power supply companies and promote the good development of power supply companies.

【关键词】供电公司;人力资源;优化配置

【Keywords】power supply companies; human resources; optimal configuration

【DOI】<https://doi.org/10.26549/cjygl.v2i8.1246>

1 引言

人力资源管理主要是为了有效实现公司战略目标,公司相关工作人员通过现代科学管理技术,对源源不断的人力资源进行科学合理的开发及调控,同时,给全体工作人员相应的报酬,进而有效调动工作人员的积极性,挖掘工作人员的潜能,最终让公司获得较好的经济效益。对于供电公司,其属于技术密集、资金密集型企业,新时期下,随着供电公司的良好发展,供电公司对人力资源管理的要求也越来越高。从当前供电公司人力资源管理现状来看,还存在一些问题,人力资源结构配置不合理,难以充分发挥出人才的潜力,从而对供电公司的持续发展造成了影响,所以在实际中,必须特别注重供电公司中的人力资源优化配置,从而促进企业的健康发展。

2 供电公司人力资源配置的现状存在的问题

2.1 人才结构中的问题

从供电公司的现实情况来看,在人才结构方面还存在很多问题,特别是在人员结构失衡和冗员这两方面,严重影响着供电公司的发展。在供电公司的人才结构中,大多是传统的运

营人才,在新兴环境下,人才急剧短缺,缺乏经营型、战略型和复合型人才,导致供电公司在发展新业务,推进企业转型方面有所不足。在供电公司中,人才的专业结构也存在一些问题,现有人员大多是维修、检查等专业,在营销、管理、经营方面人员不足,导致供电公司企业在近年的市场竞争中,竞争力不足。随着供电公司企业组织结构的变化,退休员工、附属企业员工的数量也逐渐增多,冗员问题也严重加剧了供电公司的发展压力。

2.2 薪酬制度问题

供电公司执行的工资制度为国家固定的等级工资制度,不同等级工作人员的工资相差不大,这种分配不公的制度在一定程度上影响了工作人员主动性及积极性的发挥。供电公司人力资源涉及范围较广,包含比重较大的知识型工作人员,这就需要较多的考虑工作人员薪酬结构激励机制。相关工作人员研究显示,有一半的工作人员离职的原因主要是因为薪酬不能达到自身期望值。

2.3 人力资源管理素质问题

一个公司人力资源管理的根基为人力资源管理工作人员,在供电公司中,担任人力资源管理工作人员应具有一定的

沟通和协调能力,便于他们起到高层主管咨询顾问同工作人员之间交流沟通的桥梁作用。同时,需要人力资源管理工作人员承担组织和创新能力,使其成为管理职能专家,成为人力资源变革的倡导者。公司中人力资源管理水平受人力资源管理工作人员水平的限制。目前,供电公司中的人力资源管理工作人员主要是传统人事管理工作人员调转过来的,缺乏相应的实战技术和知识结构。当前,从事人力资源管理工作中的人员所学的专业大多是管理或经济,只有少数管理人员所学专业为人力资源管理专业。除此之外,人才主要集中在竞争力较小的机关中,这种不合理的人才配置导致人才浪费,降低了人力资源的工作质量。

3 供电公司人力资源优化配置策略

人力资源的优化配置对企业有着积极的作用,首先是人力资源优化配置可以节省企业运营成本。在企业中,人力资源成本是企业非常重要的成本,而往往由于人力资源配置不优,会出现企业内部闲散人员居多的情况,这样会造成人力资源的浪费,也就是变相地增加了企业的运营成本,对企业来说是一个负担。其次是得到资源最有效的利用,企业运营要想高效运转,在节约资源的情况下做到物尽其用,这一目标就可以实现。而人力资源的优化配置就是把人力资源最大化利用,避免资源的浪费,这样不仅可以降低成本,还可以实现企业的正常运转,是非常合理有效的。

3.1 优化供电公司人力资源结构

要想很好地完成供电公司人力资源结构的优化,应从以下几方面着手:

①调整人才专业结构,也就是说要充分调整人才结构,充实经营管理及市场营销的人才队伍,重点培养高层管理人才,重视在职教育,从整体上提升营销工作人员和管理工作人员的素质;②着重引入、培养战略管理人才、新业务人才以及复合型人才。进入新时代后,供电公司的战略管理水平具有重要意义。目前,供电公司结构改革方向主要为集权管理模式,这种模式能有效明确总部、地方分公司各自的职责,其中,总部的主要职责为制定战略,地方分公司的主要职责为有效执行战略。新时期下,供电公司必须保证自身电力资源的持续、稳定、安全、可靠,这就需要引进市场上的高水平人才,促使公司供电水平的提升。除此之外,供电公司还需要通过复合型人才有效提高自身经营水平和服务质量,进而提升服务能力和业务开发推广能力。

3.2 完善供电公司内部管理制度

完善的管理制度对供电公司人力资源管理质量和核心竞

争力的提高有很大的影响,因此,在实际中,供电公司必须注重自身内部管理制度的制定和完善,从而确保各项工作都能严格的按照相关制度开展。供电公司应该结合自身发展经营战略,制定相应的内控制度,并将其彻底落实在实际工作中,加强监督管理,确保员工能按照规章制度操作。此外,供电公司还应该结合员工的需求,制定相应的激励制度,并将其彻底落实在具体的实践中,在不同的时期采用不同的激励手段,同时将员工的绩效与激励制度联系在一起,从而全面调动员工的积极主动性,使其更好地开展工作。

3.3 加强人力资源管理人员的培养

在供电公司中,人力资源管理人员的综合素质会对其人力资源管理水平带来直接的影响,因此,在现实中,供电公司需要持续提高人力资源管理人员的综合素质,引导其树立先进的人力资源管理理念,并采用科学、先进的方法开展人力资源管理活动,真正实现供电公司企业的人员管理。在实际中,供电公司可以从知识、技能和特质等方面对人力资源管理人员进行阶段性培训,不断提高人力资源管理人员的知识能力和技能水平,在此基础上,引导人力资源管理人员的个性化发展,满足人力资源管理的发展需求,使其更加认真、负责地开展人力资源管理活动^[1]。

3.4 建立科学有效的人力资源储备制度

人力资源的储备是企业后续发展的动力,所以人力资源储备不容忽视。要想有很好的的人力资源储备,使企业具有持续不断的后续发展动力,就要建立科学有效的人力资源储备制度。人力资源的储备是为企业后续发展蓄力的,所以在储备资源的培养过程中,专业的理论和技能不能少,前瞻性的思想培养更加不能少。企业的人力储备是为企业的将来服务的,所以在人力储备资源的培养上,一定要用发展的思维来培养,是储备资源具备挑战将来和发展未来的能力。

4 结语

综上所述,人力资源是企业内部管理中十分重要的资源,也是企业发展中十分关键的成本支出,人力资源的配置情况将会直接影响企业的发展速度,因此,在实际中,为了保证供电公司可以更加稳定、安全、持续的发展建设,就需要对供电公司当前的人力资源配置情况进行深入分析,结合其存在的问题,制定相应的解决策略,实现人力资源的优化配置,从而最大限度地发挥人力资源的价值。

参考文献

[1]徐晓云.贵阳移动公司人力资源优化配置策略研究[D].贵阳:贵州大学,2008.