

石油销售公司在知识经济时代的人力资源管理

燕昊亭

(中国石油内蒙古包头销售分公司,内蒙古 包头 014030)

摘要:本文总结知识经济时代下人力资源管理的挑战,分析当前石油销售公司在人力资源管理中的主要问题,提出如何完善人力资源管理,以兹提升管理人力资源管理水平。

关键词:石油企业;知识经济;人力资源管理

[DOI] 10.12231/j.issn.1000-8772.2020.30.160

知识经济的背景下,人力资源管理方式和过去有了很大的区别,并且展现出了和以前不一样的趋势。石油销售公司要改革自身的人力资源管理,推动石油销售公司健康发展。

1 知识经济时代下石油销售公司人力资源管理的挑战

(1)人性化挑战。知识经济时代下,石油销售公司未来发展主要取决于人才的开发和创新能力,为此石油销售公司必须尊重员工,使用人性化的管理模式,不断对管理方式进行优化,提高对员工的信任度。

(2)组织结构挑战。在管理过程中,必须要做好对员工的组织协调,结合员工的能力进行工作的恰当安排,改变原来的晋升模式,最大程度提升员工工作的积极性和主动性。

(3)员工教育终身化挑战。在知识经济的时代,石油销售公司要保证员工的知识跟随时代不断更新,才能满足时代变化的需求。石油销售公司需要培训员工以及引导员工自主学习,使员工形成终身化教育的理念。

2 石油销售公司人力资源开发管理方法

(1)健全石油销售公司人员培养机制。目前市场已经出现了巨大的变化,加油站相比过去有了明显的变革,运营模式也有了明显的转变,零售管理系统、计量系统相比过去有了更加具有现代化、信息化的特征。对于石油销售公司工作人员,需要充分认识到这种工作环境存在的变化,要通过学习转变工作状态,提高销售能力,提升业务水平。为此,企业需要充分结合目前的发展状况,来对员工进行岗位教育培训、思想道德培训、经营管理培训和心理健康教育培训,构建完善的培训机制,满足他们持续成长的需求。企业的培训不仅需要保证员工对岗位的适应性,还需要加强对员工的市场竞争能力培养,增强他们对外部环境的适应能力,提升员工的综合素质,扩展职工的知识结构,满足对他们能力的需求。同时,在培养的过程中做好对员工的职业生涯规划,保证其职业生涯的发展和企业的发展战略相结合,从企业的发展战略出发,尽可能满足市场的要求。

(2)提高石油销售公司人力资源管理部门的地位。人力资源开发是对人的管理,结合目前石油销售公司发展现状,为了保证人力资源管理的效果,需要改革人力资源管理部门,依靠对组织结构的改革,推动对整个石油销售公司的改变和革新。石油销售公司目前对人力资源管理的重视程度比较低,仅仅将其作为一个普通的职能部门,而并没有将人力资源管理放在企业的战略建设当中^[1]。导致不能有效地完成对人力资源的开发,部门只能被动地接受企业的要求。所以,石油销售公司应该将人力资源管理部门提高到战略水平上,扩大和健全人力资源管理部门的职能,避免受制于其他业务部门。

(3)改良石油销售公司的薪酬机制。薪酬机制的作用在于用物质奖励充分激励员工,以及减少员工心中的不平衡。企业激发职工热情的方法,关键就在于薪酬激励机制。为搞好薪酬机制的建设,首先需要理顺职工工资关系和结构,保证职工个人收入能够和实际的工作效益挂钩。例如可以采用升油工资进行计酬,结合加油站的价格到位率进行考核,保证加油站销售价格和成品油限价的比率。为此,可以根据加油站的油品占比进行调整,以及综合分析非油品的

销售额、毛利等等,来构建员工的薪酬机制。

另外,加油站的营收也受到地理位置的影响,因此加油站需要考虑地理因素、竞争情况等因素的作用。比如需要充分考虑加油站所在城市的GDP情况、加油站所在位置的道路车流、站前车流。需要考虑加油站的常态销量,竞争对手的销量和价格等因素。在构建薪酬体制时,还要考虑不同城市的最低薪酬和竞争薪酬,满足城市的要求。

(4)构建石油销售公司职业通道设计。为了确保一线员工的积极性,需要从职业通道入手,激发员工的责任感和上进心。为此,可以专门构建员工的星级评定和加油站的星级评定,以拉开不同加油站之间的差别。评定工作中,需要结合加油站形象、位置、销量等情况,综合确定加油站的星级,而具有越高级别的加油站收入越高。对新进入企业的员工或者加油站经理,可以安排到比较简单的加油站锻炼,如果他们取得了突出的业绩,则进入高一级的加油站任职,提供奖励的同时,也肯定了他们的能力。针对员工的星级评定或职级评定中,一方面需要评价员工的表现,同时也要进行专业的考核,从而实现主观和客观的全面评价,提升员工选拔的精度。销售公司可以将员工的培训平台作为上升通道,在培训过程中评价员工的基础技能、专业技能、核心技能、领导能力四个维度,分析员工的潜能,制定员工的培训计划。

(5)规范石油销售公司人员招聘。石油销售公司在人员招聘的过程中,应该做到一视同仁,客观分析石油销售公司的需求,选择公司亟需的人才。因此,在进行正式招聘工作之前,公司首先需要对当前员工能力需求展开分析,明确人员招聘的方向。招聘过程中,应该仔细观察员工的专长,选择符合企业要求的人才。在招聘工作结束之后,也要对招聘人员做好入职培训工作,保证他们能够对岗位有清晰的认识,发挥出他们的知识和技能。

现代社会的经济发展背景下,对石油销售公司的人力资源管理要求相比过去明显提升,为此,石油销售公司需要正视人力资源管理的作用,采用科学的方式开展相关工作。通过做好培训、完善薪酬管理和规范人员招聘工作,以满足人力资源管理的需要,推动石油销售公司长期发展。

参考文献

- [1]汤田力.石油企业人力资源管理的问题及优化策略[J].经营与管理,2019(05):51-53.
- [2]聂翠丽.试论石油企业人力资源管理的创新对策[J].人才资源开发,2019(15):71-72.
- [3]单文年,姜继民.石油销售企业财务组织职能定位的探讨[J].商场现代化,2006(31):338-339.

作者简介:燕昊亭(1983-),男,汉族,籍贯:内蒙古自治区巴彦淖尔市,单位:中国石油内蒙古包头销售分公司,研究生,中级政工师,研究方向:人力资源管理、党建。