

供电企业文化建设与人力资源管理

丁瑞勇

(国网重庆市区供电分公司安驰电力工程有限公司,重庆 400000)

摘要:我国社会经济快速发展,人们在日常生活中对电力需求日益增加。供电企业的发展和民生、社会经济发展具有直接关系。供电企业文化建设和人力资源管理是企业经营管理的重要组成部分,能够有效促进供电企业的健康、可持续发展。

关键词:供电企业;文化建设;人力资源管理

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.34.159

1 供电企业文化建设和人力资源管理重要性

我国市场经济体制不断进行深化改革,对企业文化建设提出了更高的要求。企业文化建设对供电企业健康持续发展具有重要影响,充分体现了企业文化价值。人力资源管理是企业文化建设的基础保证,加强企业文化建设和人力资源管理,增强供电企业综合实力和市场竞争能力,采用先进的人力资源管理方式,全面提升工作人员的整体业务水平,对企业实际工作质量和效率进行有效保证。供电企业加强文化建设和人力资源管理的有机结合,采用多种有效措施,不断统一工作人员的思想意识,将企业发展目标和个人利益进行融合,增强企业凝聚力和团结力,更好适应市场环境的变化,促进企业获得更多的综合效益。

2 供电企业文化建设与人力资源管理关系

我国电力体制不断深化改革,需要供电企业加强管理力度,更加适应新形势市场环境。企业文化是管理的基础准则,供电企业需要在自身文化建设的基础上,不断创新和完善管理模式,制定全新的人力资源管理机制,充分发挥工作人员自身的价值。企业文化是整个企业工作人员共同遵守的价值观,促进他们在日常工作中严格按照相关规章制度保证行为的规范性,为企业发展奉献自己的力量,同时促进工作人员更好的融入到企业发展中。企业文化建设促进工作人员逐渐形成良好的职业习惯,提升整体员工的综合素养和业务能力,仅为增强企业的凝聚力,帮助管理者更好的进行人力资源管理,提升专业人才工作质量和效率。

3 供电企业文化建设与人力资源管理存在问题

(1)缺乏先进的管理理念。部分供电企业在建设发展的过程中缺乏引进先进的管理理念,管理者受到传统管理意识和管理模式的影响,将人力资源管理当作以往的“管人”工作,不能充分认识到人力资源管理的重要作用,同时得不到管理者的重视。同时企业文化建设活动开展的过程中存在流于形式,过于表面的现象,没有给予足够的重视,通常采用员工手册、组织单一的文艺汇演等活动,不能帮助工作人员真正的感受到企业文化。

(2)缺乏完善的管理制度。目前,部分供电企业缺乏完善的人力资源管理制度,对工作人员日常行为规范缺乏有效的约束,同时难以充分调动工作人员的积极性,对企业文化建设和人力资源管理产生一定的制约。另外,部分企业建立了相关管理制度,但是在实际工作中难以进行全面落实。

(3)缺乏科学培训机制。供电企业管理者由于对人力资源岗位的重要性没有正确认知,在实际管理工作中设定专职的人力资源岗位,但是不能充分发挥岗位职责。企业人力资源管理的过程中不仅仅是人力资源部门的工作,需要企业全体员工共同参与的一项工作。供电企业对人力资源管理职责分配不合理,通常将职责分配到人力资源部门,增加工作人员工作量和工作压力,对实际工作效果难以进行有效提升。

4 供电企业文化建设和人力资源管理策略

(1)树立正确管理认知。企业文化建设是供电企业人力资源管理的重要组成部分,有利于促进企业文化软实力得到良好的建设发展。供电企业管理人员需要对相关工作的重要性进行正确认知,给

予足够的重视。企业人力资源管理过程中,文化建设是其管理的基本准则,基于企业文化的管理工作更加具有生命力和说服力。另外,企业在人力资源管理下的文化建设,能够更好的满足现代化企业发展的实际需求。企业文化建设需要全体员工共同参与建设活动中,增强工作人员对企业文化的认可,促进企业健康、稳定的持续发展。管理者要引进先进的管理理念,创新管理形式,坚持以人为本,鼓励和引导员工充分发挥自身岗位职责,找到自己的价值。

(2)建立健全管理制度。第一,供电企业建立健全文化建设和人力资源管理制度,对工作人员日常行为规范进行有效约束,促进工作人员抱有严谨的工作态度,提升自身实际工作质量和效率,将企业发展目标、获取利益和个人利益有效融合,充分发挥自身岗位职责,为供电企业的建设发展奉献自己的力量。同时,管理者需要结合供电企业发展的实际情况和市场变化,不断进行制度的创新和完善,加强企业管理力度,在供电企业创新发展中不断丰富企业文化,同时要充分考虑工作人员的职业生涯,全面调动职工的工作热情和积极性。第二,供电企业要建立完善的监督管理制度,对于企业文化建设行为规范进行全面监督管理,对文化建设进行不断优化和调整,包含企业行为标准、管理机制和文化内涵等相关内容,促进文化建设更加符合供电企业自身的实际要求,对工作人员实现潜移默化的影响,帮助他们真正的体会到企业文化价值,充分发挥企业文化的重要作用。企业要对自身发展的个性文化特点、文化核心、人才结构和管理情况等进行全面分析和总结,建设属于企业的独特文化。第三,供电企业建立科学有效的激励制度。供电企业对于人力资源管理需要保证工作人员薪酬待遇的公平性,根据自身企业发展的实际情况,建立完善的收入分配体系,注重优秀技术人员和专业管理人员的引进,壮大人才队伍,进一步推进供电企业健康发展。同时,企业需要制定完善的绩效考核管理机制,实现考核指标的具体化,通过各个部门管理人员对绩效考核指标进行不断的细化,充分体现出工作人员的业务活动中,将实际工作真正落实在每个考核指标上,加强考核和员工薪酬待遇的联系,对于优秀人员进行一定的物质和精神奖励,激发人才创新精神,提升工作效率。

(3)建立完善培训机制。企业要明确培训目的,结合企业和工作人员的实际需求,提供针对性的培训,同时不断创新培训方法,针对不同岗位的工作人员制定相应的专业知识和技能的培训,对他们的能力进行针对性提升,丰富培训内容。

5 结束语

企业文化建设是人力资源管理的重要组成部分,促进企业健康、稳定的可持续发展。供电企业树立正确管理意识,完善管理制度,有效提升企业文化建设和人力资源管理效果,提高企业对市场环境变化的应对能力。企业建立科学有效的培训机制,提升企业员工综合素养和能力,为企业的发展奉献自己的力量,实现企业的长远发展。

参考文献

[1]马小龙.企业文化对人力资源管理影响的研究[J].人力资源,2019(08):73-74.