

# 引入市场机制优化燃气企业人力资源配置的策略探究

蒲思祺

(重庆两江新区燃气有限责任公司, 重庆 400000)

**摘要:**当前阶段,随着经济高速发展,我国燃气企业日常经营与管理工作的已经越来越受到国家和社会的广泛关注和重视。但平心而论,我国新时期燃气企业的人力资源管理工作虽然取得一定进步,但在整体工作理念和工作模式上还是存在一定问题和不足亟待解决。鉴于此,笔者在本文针对引入市场机制优化燃气企业人力资源配置的创新策略进行一定分析和探究,并且提出一些合理化建议,以供参考和借鉴。

**关键词:**市场机制;燃气企业;人力资源配置;优化策略

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.02.135

## 1 引言

新时期社会发展大环境下,国有燃气企业作为一项重要的城市基础设施,其不仅肩负着为广大群众安全平稳“供气”社会责任,而且作为一个重要经济组织又需要参与到市场激烈竞争之中,为国家综合经济实力的提高与增强作出应有贡献。随着近年来我国燃气企业的生产经营规模不断扩大和创新升级,燃气企业的用工方式与员工组织结构也发生了许多变化和面对诸多挑战,在一定程度上造成企业人力资源配置和管理方面出现企业员工总量多、信息化使用率不高、管理模式落伍,配置结构不合理等多重困难与问题,阻碍和制约了燃气企业的健康发展<sup>[1]</sup>。想要有效解决上述问题,燃气企业应当与时俱进的引入市场机制,进而优化企业人力资源配置上的不足与缺点,进而全面提升燃气企业人力资源管理工作整体水平和效率。

## 2 解析引入市场机制优化燃气企业人力资源配置的必要性

新时期社会背景下,引入市场机制优化燃气企业人力资源配置工作具有极为重要的意义和促进作用。首先,引入市场机制能够充分解决燃气企业传统人力资源配置的各种问题和弊端,并且杜绝和减少燃气企业人力资源配置过程中的资源短缺问题以及各种不必要的资源浪费。其次,引入市场机制优化燃气企业人力资源配置能够更加符合当前社会主义市场经济发展整体要求。随着我国经济在近年来的迅猛发展,市场机制视域下燃气企业工作的整体结构与流程已经达到一个前所未有的系统化高度(图1)。但令人担忧的是,许多企业人力资源的市场化配置观念较为落伍、步伐明显滞后,结果导致这些企业人力资源的市场化配置机制缺乏完善性与创新性,发展极为缓慢,在一定程度上必然影响到企业未来发展的整体速度。鉴于此,引入市场机制全面优化和创新燃气企业人力资源配置,不仅符合当前社会经济发展需求和要求,而且能够在市场机制视域下确立明确的工作目标,构建科学化的人力资源配置整体框架与体系,让这项工作能够真正意义上得到质的提升。

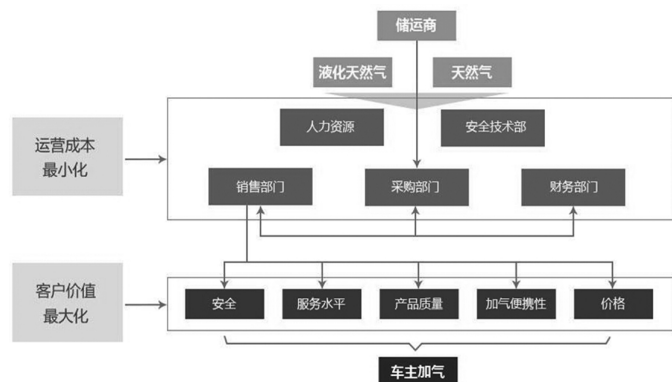


图1 市场机制下的燃气企业工作整体结构与流程

## 3 解析燃气企业人力资源配置与管理工作面临的主要问题

### 3.1 燃气企业员工信息技术水平较弱,信息化使用效率较低

如今我国已经正式进入“互联网+”时代,随着信息化技术、现代科学技术以及4G、5G技术的全面发展和创新,我国的燃气企业日常工作效率必然会在信息化技术的支持与辅助下不断提升。但实事求是的讲,当前我国相当一部分燃气企业的员工自身信息技术水平较弱,并且针对例如OA系统、财务、物资、工程、巡检以及CIS客服系统等科学、先进的信息化系统并没有广泛应用和熟练掌握,使用效率较低。无论是使用哪一种先进、科学、创新的技术,人都是最终决定性的关键因素。只有通过人的合理化、精准化、熟练化操作,才能让这些技术充分彰显出应有作用和效能。但鉴于当前燃气企业员工针对计算机信息技术的操作和应用上缺乏熟练度和默契性,往往只是能够应对本职工作的一些基本操作,结果致使各种先进的信息化技术以及计算机设备在燃气企业人力资源配置与管理过程中无法发挥出应有的积极作用<sup>[2]</sup>。

### 3.2 燃气企业员工结构缺乏合理性,人资管理模式较落伍

如今市场经济大环境下,我国大多数燃气企业还是存在员工总量超编,专业技术人员缺乏,综合管理人员过多等现象。并且一些燃气企业员工结构组成缺乏合理性致使企业整体工作效率和质量明显处于偏低水平。许多燃气企业传统人力资源配置与管理各项工作开展过程中,并未对员工的各项具体情况,如个人职业取向、身体状况、职业技能水平等进行全面了解和排查,仅仅是按照上级领导的批示和要求,将员工配置到各个指定岗位,结果造成燃气企业人力资源配置上的不合理性,员工用工分布的不科学性日益凸显。进而造成燃气企业人力资源配置与管理工作较为滞后且落伍,严重阻碍和影响了燃气企业的可持续性健康发展。

## 4 引入市场机制优化燃气企业人力资源配置的创新措施

### 4.1 引入市场机制加快企业信息化建设,确保人资配置规范化

新时期引入市场机制优化燃气企业人力资源配置的实践过程中,燃气企业首先就要迎合市场发展的总体形势与脚步,扭转传统落伍的人力资源管理理念与思想,采用先进的现代人力资源管理思想和理念指导燃气企业人资工作的深入化开展。在全面加快企业信息化建设,确保人资配置更加规范化、先进化的具体工作中,燃气企业人力资源应当通过HR线上系统的积极构建和科学化、精细化管理,对燃气企业人力资源各类重要数据的精准性以及各个流程的规范性进行有效管理和控制。借助燃气企业各部门业务的线上化操作模式和方法,能够大幅度节约人工传递信息的时间与成本<sup>[3]</sup>。在具体各项线上工作中,燃气企业人力资源应当借助OA系统、财务、工程、物资、巡检以及CIS客服系统等精准化、科学化数据,作为人资考核的主要方向以及参考指标。还可以借助先进的大数据技术将各种数据有效转化为燃气企业日常经营管理中的各项参考依据,进而在信息化技术的辅助和支持下,行之有效的提升人力资源配置工作整体水平,在市场机制视域下确保燃气企业的人资配置与管理工作更加信息化、规范化、标准化。

### 4.2 确保新时期燃气企业人资管理工作的科学化、合理化

在市场机制视域下全面优化和夯实燃气企业人力资源配置各

项工作的每个环节中,燃气企业都需要精准预判、深入分析、有的放矢地优化和解决各种问题。具体来讲,燃气企业在日常必须要全面增强员工业务知识的培训以及各种实操技能的提升和演练,不断提升企业员工的专业素养和专业技能<sup>[4]</sup>。与此同时,燃气企业人力资源部门的工作人员必须要熟悉和了解企业各岗位工作内容和工作的核心,能够采用科学化、有效化的考核全面提升培训的实效性。并且必须要彻底打破和摒弃“大锅饭”的传统薪资方式,及时做好各项人工结构的合理化调整,在重点业务班组全面开展绩效考核,进而在市场机制视域下能够有效促进燃气企业员工结构的科学化、合理化发展。具体来讲,我国各大燃气企业必须要引入市场机制进而优化人力资源配置,对这项工作科学化、合理化的创新与升级,并且能够对传统的各项业务进行创意化、有效化合并,比如说全面实现燃气抢险维修一体化、市场工程一体化、客服服务网格化等等。确保让燃气企业的各项主要业务能够得到完美整合与升级,通过不断实践,实现安全化、优质化的业务经营,为客户提供及时贴心的事后服务,全面创建一个顾客至上,服务至上的全新生产经营格局。此外,在引入市场机制优化燃气企业人力资源配置与管理的具体工作中,燃气企业还需要符合市场未来发展规律,将各项外包业务逐步的收回,全面加深和凸显国有燃气企业的岗位内涵,并且在无法减员的状况下确保“人尽其用”,让每个员工都能够发挥出最大的能力水平。

#### 4.3 应加强企业文化建设与宣贯,激发员工工作积极性

除了上述两大创新优化策略之外,引入市场机制优化燃气企业人力资源配置工作全面开展过程中,燃气企业在全面强化日常工作

纪律和考核力度的同时,也应当注重有效激发和提升企业员工日常工作的主动性和积极性,让企业员工能够充满工作热情。举例说明,当前燃气企业可以将自身员工的各项文娱活动与党建工作完美融合,也可以为企业员工规划更加完善、完备的职业生涯路径,并且全面加强企业文化的建设与宣贯,进而形成一种独具特色的燃气企业文化风格,让员工能够以企业为荣,以企业为家,全面增强自身工作的自信心和企业凝聚力与创造力,让燃气企业的各项工作能够更具活力以及社会影响力。

#### 5 结束语

综上所述,新时期社会发展下,引入市场机制优化燃气企业人力资源配置工作创新化的实践之路可谓“任重而道远”。国有燃气企业人力资源部门在日常工作中必须要不断探索、不断钻研、不断反思,积极寻找更为科学化、合理化的优化策略与方式,力争让燃气企业的人力资源管理工作水平和质量能够迈上一个新的台阶。

#### 参考文献

- [1]胡榆青.中石油燃气企业并购中的人力资源整合研究[D].西南财经大学,2018.
- [2]朱杰.浅谈国有企业人力资源管理面临的问题与对策[J].现代经济信息,2013(7):67.
- [3]郝宇.中国燃气企业核心竞争力研究[D].天津大学,2004.
- [4]于国彦.国有企业人力资源管理的现存问题分析及对策探讨[J].中国管理信息化,2016(18):100.

作者简介:蒲思祺(1986,2-),女,汉族,经济师,本科,研究方向:人力资源管理。