

互联网背景下供电企业人力资源管理改革的创新路径

张未厌

(国网苏州供电公司,江苏 苏州 215000)

摘要:人力资源管理是指利用科学方法对企业的人力招聘、配置、培训以及员工的薪酬绩效和劳动关系等内容进行管理,是企业管理工作中的一个重要组成部分。本文将简要阐述互联网背景下供电企业人力资源管理改革的意义,并针对部分供电企业在人力资源管理过程中存在的缺乏重视、管理制度不完善、绩效评估和人才引进培训机制存在不足以及管理技术方法落后等问题提出具体的创新策略。

关键词:供电企业;人力资源管理;绩效考核

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.29.109

1 引言

随着电力体制的改革和变化,许多供电企业内部的人力资源管理问题也逐渐暴露,虽然在互联网背景下大多企业都在一定程度上对管理制度和方法进行了创新实践,但许多供电企业仍没有完全脱离过去长期积累而成的依靠人治、重程序、非理性的传统管理模式,对企业的人力资源管理创新战略的实施造成了阻碍,所以下面将结合供电企业目前人力资源管理现状提出有针对性的创新方法。

2 互联网背景下供电企业人力资源管理改革的重要意义

2.1 有利于提高企业的核心竞争力

人力资源是企业的第一资源要素,在全新的互联网背景下供电企业进行人力资源的改革和创新有利于充分发挥企业的竞争优势,提高供电企业在市场中的核心竞争力。供电企业通过对人力资源的良好开发管理,能够提高企业的技术研发能力、市场营销能力以及科技创新能力等等,将企业内部各个部门人员的知识技能和专业经验进行整合,让企业能够制定出更加科学的经营策略,获得更高的效率和收益,从而不断提高自己的竞争地位。

2.2 可以增强供电企业的内部凝聚力

供电企业对人力资源管理进行改革创新还能够改善用人机制,增强企业的内部凝聚力。企业管理人员通过对人力资源配置进行优化可以充分挖掘出员工的工作潜能,引导员工树立积极向上的工作心态,从而提升各部门员工团结协作能力和企业内部整体的运作效率,提高企业生命力和活力;良好的人力资源管理还能够在最大程度利用原有人力资源成本的同时,结合公司的发展需求减轻新成本的运用消耗,推动供电企业的经济健康发展。

2.3 促进企业其他管理工作顺利进行

供电企业的内部管理工作主要可以分成物力资源管理、财力资源管理和人力资源管理三大类,而人力资源的优化管理在企业整体的管理工作中占据重要地位,对企业其他的管理工作都有着一定的促进作用,为各个管理部门分

配合合适的高素质专业人才使得内部的管控体系更加协调,让经营者可以对企业总体发展的战略目标进行更加全面、科学的规划,从而保证供电企业的生产运营能够顺利开展,有利于促进产业转型和企业内部结构升级。

3 供电企业人力资源管理过程中存在的问题

3.1 企业对人力资源管理工作缺乏重视

首先很多企业没有意识到人力资源的重要性,在人力资源方面忽视了资源管理,他们认为人力资源管理的主要工作就是为了将员工招纳入企业,混淆了人事和人力资源管理工作,这种理解不但极大地阻碍人力资源管理发挥的作用,另外还对于企业的效益产生影响。我国许多企业的资源管理权利占据比较小,大多数决定都是需要领导下达命令才能执行,人力资源管理设置更加趋于形式化。不能够充分体现它的实际作用,通常只是处理一些办公室的繁杂事项,这种形式并没有将资源合理地利用,由于企业对人力资源的不重视,相关工作人员失去了工作的动力,他们不能充分发挥自己的潜能,而企业人员认为人力资源没有发挥出作用,进而会不断削减人力资源管理应有权力^①。

3.2 人力资源管理制度不够完善

目前许多供电企业内部的人力资源管理制度不够完善,没有结合企业的发展特征和员工工作性质进行科学的衡量,管理人员的权责划分不清,使得具体相关的员工绩效评估制度、工资考核制度、企业各部门招聘制度、人员培训制度以及人力资源分配制度等都存在一定缺陷,人力资源管理无法对企业人员组成结构失衡、企业人才流失等情况做出应急方案的调整,使得企业的人员调度时常存在不够合理;另一方面,部分企业的人力资源管理制度内容较为主观和片面,主要还是受着上级领导的决策影响,基层管理者对于制度改革更新提出的建议难以得到关注,供电企业内部的人力资源管理工作容易流于表面,没有真正做到有效落实。

3.3 没有充分利用绩效评估作用做好员工激励

部分供电企业内部缺乏科学、有效的绩效考核体系,没

有将人力资源管理人员的薪资与其实际绩效相挂钩,考核的标准也较低,使得许多人力资源部门的员工工作重心有所偏移,更多地把心力放在人员基础信息统计等表面工作上,对于人力资源管理的质量无法做到很好的保证;一些企业没有合理制定相关的奖惩制度去进行员工行为的规范和工作过程的激励,使得人力资源管理工作人员工作积极性和工作效率比较低,不利于他们对自身的管理水平做出正确评估和改进提升,限制了企业人才的创新发展。

3.4 企业人力资源管理技术和方法较为落后

随着时代的发展,企业的管理模式也发生了改变,但目前部分供电企业采用的人力资源管理技术和方法仍较为落后,不仅影响了管理工作的整体效率,还让许多管理内容受到了客观因素的限制。一些供电企业的人力资源管理人员仍只是通过传统的纸质记录法、观察法、面谈法和问卷法等管理方法进行人员信息及工作情况的获取收集,使得掌握的信息数据存在一定的主观差异性,导致进行分析和筛选的过程不够科学严谨,容易造成决策上的失误;还有一部分供电企业没有合理利用先进的网络技术来优化具体的管理措施,使得管理过程较为低效,比如在进行自主招聘时人员信息情况统计时程序较为烦琐,且很多时候都会由于其他工作的拖延性将定好的面试时间不断推后,影响了企业的正常运作和形象信誉。

3.5 人才引进和培训机制存在不足

一些供电企业不注重人才的引进和培养,很多公司对于人力资源管理人员的配置门槛较低,许多对于人力资源管理知识技巧掌握不足的非专业人员仅仅通过短期培训便上岗工作,对于各项业务及问题的处理方法都不够熟悉。导致在实际的管理过程中,因为人力资源部门个别人员对于具体事宜的处理不及时或错误反馈,造成了人才的流失和内部人员组成结构的破坏,对企业的口碑产生了一定的负面影响,造成了不可弥补的经济损失和人力损失,也对企业各方面的管理工作的进展形成了阻碍^①。

4 互联网背景下供电企业人力资源管理改革的创新路径

4.1 提升企业人力资源管理意识

伴随着最近几年的发展,信息技术不断发展和升级,因此如果运用传统的人力资源管理方式,这将会不能适应企业发展的形式,同时跟不上时代发展的脚步。所以在企业发展过程中,应该注重对管理人员意识培养,并且制定出规范的管理方式,这样才能保障企业沿着正确的方向实现良好发展,应该对于企业的管理人员不断进行培养,让管理人员拥有更加健全的管理意识,注重人才为中心,从而不断增强企业在竞争中的地位。将管理人员的管理工作进行不断改进,运用创新发展的理念不断提升企业对于人力资源管理的关注,将人力资源管理放在重要的位置上,在人力资源价值观方面实现与公司企业连接,应该将工作重心放在吸纳更多具有价值的创新理念管理人才中,不断鼓励员工发挥

自身价值。

在互联网背景下供电企业要通过全方位重新认识人力资源管理,并不断加入新的管理方式,以免管理人员中出现人才浪费问题,不断组织工作人员学习先进的管理方法,学会将旧的观念进行转变,保留有利观念,融入新的管理理念,实现更好的人力资源管理工作,使企业不断进行稳定发展,确保对人力资源管理进行重视,将员工放在首要位置,通过不断改善管理方式促进员工的积极性,以员工情况作为主要规划方向,方便实现对于员工发展的帮助,对于不同员工的价值进行掌握,实现能力水平的有效划分,使员工能够充分发挥其创造性。

4.2 健全人力资源管理制度

企业只有建立全面化的制度,才能保证工作的顺利开展,所以在人力资源管理方面应该构建合理的制度。对于员工的绩效考核方面以及员工薪资待遇等方面进行不断改进和整理,将员工培训的具体情况进行制度的规划。首先制度中应该明确对于员工培训的内容,这样可以大大提升人力资源管理工作效率,同时有利于企业员工学习到技术,并不断提高工作水平,拥有良好的工作状态,这样他们可以及时地理清自己所在岗位的责任,更加充分地按照人力资源管理制度进行工作,促进企业更加稳定发展,同时也为人才资源提供了保障。另外对于绩效考核制度方面,应该结合新时期的思想,首先应该掌握考核的指标内容,针对岗位的实际情况和特点进行不断整改,不能忽视任何细节,这样才能使考核制度趋于公平性,另外要结合各个部门岗位特点重新审视职责要求,方便对考核的指标进行确定,通过这项工作将考核模式进行级别划分,使人力资源管理得到全面性的创新发展。

供电企业应该重视工作人员的待遇问题,将其与人力资源管理制度相联系,这样能够增强企业福利丰富性,并且可以根据职务情况和公司员工绩效的不同之处来决定福利,这对于人力资源管理起到促进作用^②。与此同时,将管理制度建设得更加全面也可以保障技术人员的操作准确性,防止他们在实际操作过程中出现错误,从而造成安全问题发生。另外对于员工应该设置奖励惩罚制度,对于工作态度不认真的人及时进行批评,对于完成效果比较优秀的员工进行奖励,从而不断提高员工的热情,使其更加具有企业责任感,在一定程度上促进了企业的快速发展。

4.3 制定精细化的绩效考核体系

供电企业要想对人力资源管理工作人员进行工作激励,就要制定精细化的绩效考核体系,从而让管理人员的工作行为能够与管理目标形成一致,保证人力资源激励工作的完成质量。在进行绩效考核体系内容的制定时,企业管理者要依据完善的绩效基础计划对人力资源部门人员的工作完成情况以及获得的实际反馈和评价等进行综合考量,让员工能充分认识到自己的能力优势或不足并进行及时的改进和调整;另一方面,供电企业要结合人力资源的工作性质来制

定有针对性的考核要求,比如要更加注重新招聘人员的有效上岗率,当新员工通过实习期或在企业中达到了长期稳定工作要求时再算作人力资源部门个人的真实绩效,并通过收集到的个人工作反馈情况对其的工作态度和素质进行一定的考察,从而对人力资源管理工作水平提出更高要求,督促员工更好地完成相关的管理工作。

具体说来,供电企业可选择的人力资源管理绩效考核方法有很多,比如KPI绩效考核法主要是对一些关键指标进行比较评估,而BSC平衡积分卡是从内部运营、客户、财务以及人员成长等多个方面进行目标值的衡量,360°绩效考核就是对员工各个方面进行全方位地严格考核,强制正态分布法则是确定评价等级比例的情况下将员工工作情况的优劣程度列入其中的某个等级进行快速考核,而排序法就是将员工的任职资格、工作职责和权限、工作条件及环境等评价考核因素进行排序和配对提高考核的客观性,这些方法各有优缺点,需要企业结合自身管理需求和发展特征来适当选择,从而在内部进行精细化的绩效考核工作。

4.4 对管理技术及策略进行创新优化

供电企业传统的人力资源管理技术和方法较为低效落后,在现在全新的互联网背景下没有很强的应用性,所以管理人员要合理利用当今时代的先进技术和有效方法对具体的管理策略进行创新优化^[4]。人力资源部门要充分利用好网络平台的大数据技术构建完善的信息统计和管理体系,让人力资源管理的战略性职能得到加强,让员工可以将互联网作为媒介进行人员信息的收集和共享,能够更加方便快捷地进行人员招聘、日常工作反馈等基础工作,并可以在多样数据的积累当中对企业各部门的人力需求进行更加全面的了解,让人力资源部门的管理人员可以随时随地进行事项的申请、审批和备案等工作,提高了工作流程的推进速度,并通过在系统中规范地进行数字化操作来有效减少人工失误,提高了人力资源管理工作落实质量。

一方面,供电企业的人力资源管理人员可以利用先进的网络技术和管理系统来对具体的工作环节进行科技化的创新,比如现在有许多较为流行的智能职业匹配的软件,员工可以将企业详细的招聘要求录入进系统当中,然后软件会自动匹配正在求职且条件较为符合的应聘人员,通过实时在线的视频交流可以快速进行人才的筛选,摆脱了时间和地点的束缚,让人力资源部门能够更加高效地开展企业中各类岗位的招聘工作,避免了对海量简历进行逐个人工审核的麻烦;另一方面,企业管理者还能利用更加完善的人力资源管控体系来对人才资源结构进行优化,通过新式的技术手段来对各个岗位的人才比例进行更加科学的规划,能够很好地降低人力成本,实现人力资源利用效率的最大化,让企业的各类专业人才能充分发挥出自身优势,从而有效提高市场的核心竞争力。

4.5 加强人才引进及培训

供电企业还要加强人力资源管理的人才引进和培训工

作,在新时期的互联网背景下,由于人力资源部门所负责的工作内容愈发复杂,且具体的管理过程对于先进网络科技的运用较多,这就对相关专业人才的专业素质和管理水平提出了更高要求。企业要首先要加强自身的发展建设,通过为人才提供更加广阔的发展空间和工作环境等来吸引广大人才的关注,然后要提高对于人力资源管理人员的招聘门槛,要求相关人员必须具有专业的人力资源证书和一定的管理经验,对于有潜力的年轻员工可以适当放宽要求,但要对其进行长期性的系统培训,在安排专业讲师进行各种理论知识普及讲解的同时还要参培人员跟着企业内有资历的员工进行具体的实践学习,从而对员工的专业素质能力进行全面培养。

供电企业要在内部营造创新型的企业文化,让员工之间形成良好的学习交流氛围,并着重培养人力资源管理团队的团队精神和创新精神,在具体的培训过程中帮助他们树立正确的人生观和价值观,让员工能以乐观积极的态度去面对工作,用良好的工作态度去面对广大应聘者,从而提升人力资源部门的整体服务质量,增强员工对企业的归属感和认同感^[5]。供电企业可以灵活运用多种培训方法,比如授课法、讨论会、录像法、学徒制以及远程教育等等,让新员工可以尽快地适应企业的各项工作内容,并让他们对各项先进技术做到熟练掌握,从而提高企业人力资源工作的管理水平,促进供电企业在新时期下的快速发展。

5 结束语

综上所述,在互联网背景下供电企业进行人力资源管理改革不仅有利于提高企业的核心竞争力和内部凝聚力,还能促进企业其他管理工作顺利进行,有效推动企业的发展。本文针对供电企业人力资源管理过程中存在的各类问题提出了提升人力资源管理意识、健全人力资源管理制度、制定精细化的绩效考核体系、创新管理技术及策略以及加强人才引进及培训等相应的创新路径,望对供电企业良好的内部管理工作有一定帮助。

参考文献

- [1]宁恢.供电企业人力资源管理创新体系建构思路[J].今日财富,2021(03):192-193.
- [2]宋效成.供电企业人力资源管理创新体系建构思路[J].企业改革与管理,2020(05):96-97.
- [3]关莎莎.信息环境下煤矿企业人力资源管理的改革创新探讨[J].中外企业家,2020(03):118.
- [4]陈文菲.供电企业人力资源管理的创新发展研究[J].人力资源,2019(12):111.
- [5]赵红云.信息环境下企业人力资源管理的改革创新[J].商场现代化,2019(12):82-83.

作者简介:张未厌(1986-),女,汉族,籍贯:江苏省苏州市,本科,工程师,研究方向:人力资源管理。