

# 论述电力企业优化人力资源配置

熊英亮智 左威 柴仁勇 吴金文

国网赣西供电公司

DOI:10.18686/bd.v1i11.1111

**[摘要]** 人力资源是企业至关重要的战略资源,加强企业人力资源管理不仅能提升员工工作积极性、主动性,减少各种投资成本;而且对促进企业发展、提高企业市场竞争力有着重要意义。电力企业作为社会基础产业之一,这里我们有必要对其人力资源优化配置与管理给予分析。

**[关键词]** 电力企业;人力资源;优化配置;用人机制;制度;绩效考核

## 1 电力企业人力资源管理现状分析

1.1 人力资源结构问题。当前电力企业中依然存在人力资源结构不合理的现象,具体表现为人员比例不协调。往往是基层的操作人员有巨大的缺口,但是中上层的管理人员却剩余过多,造成整个企业当中人心难以凝聚,无法将企业当中的凝聚、融合的各项功能充分体现出来。如果员工自身的价值观念、职业理想与企业发展的整个规划不相符合,那么一定程度上将会拖延整个企业的发展。

1.2 工程专业技术人员不够。电力企业属于典型的资金密集与技术密集相结合的企业,在管理、生产等方面对于人才的需求都极为迫切。企业当中很多员工的技术尚有差距,同时员工的素质还需要进一步提升。企业会定期为员工安排各类的培训,以便于员工不断提升技能,但是很多的员工并没有具备竞争的意识,完全不存在紧迫感,对于培训也只是应付了事。如果员工存在这样的心态,那么即使长期培训,也难以达到实际的效果,员工也不可能能在技能、素质等各方面的快速提升。目前在职的员工当中,很多人的知识结构与岗位不相吻合,虽然员工在积极进行工作,但是如果能力不及,显然会造成资源的浪费。

1.3 员工需要激励。有效的激励措施不仅能提高员工积极性,更重要的是激发员工工作热情,从而提高工作效率,为企业创造更大的价值。激励机制的设定一定要以人为主,结合考虑员工的具体情况而定,只有激励机制设计标准具有合理性,那么就能使员工和企业达到双赢,员工在激励中努力工作获取报酬,企业在员工提高效率的前提下,获取最大的利益,进而推动企业发展。对于目前的电力企业来说,并没有有效凸显薪酬体系的激励作用,没有合理分配员工的薪酬,没有准确了解基层员工与管理层员工的主次地位。因此,员工缺乏积极性,对工作兴趣不高,最终影响工作效率。

## 2 优化电力企业人力资源配置应坚持的几项原则

2.1 能级对应。人力资源实现优化配置,能够加强人力资源的整体效用,使得每个岗位上都有最为合适的人员。企业当中的具体岗位,有着不同的地位,有具体的种类,需要根据每个人的具体特点分配合适的工作岗位。具体进行岗位的分配,应该充分考虑人才的知识水平与发展潜力,最终选

择能够与之匹配的工作岗位。

2.2 优势定位。一个人发展潜力受到先天因素和后天因素两方面的影响,人生来具有的素质为先天因素,这是伴随我们出生就具备的,无法改变,但是后天因素的影响是可以控制的,可以通过自身的努力结合社会实践加以改变。人是一个独立的个体,每一个个体都存在差异性,所表现出来的能力不同、优缺点不同、喜好不同等。企业应该根据人才的优势进行定位,通过分析人才的具体特点,选择最能够发挥优势的岗位,管理者可以根据人才的综合能力,为之安排合适的岗位。

2.3 动态调节。人才与岗位之间的关系,并不是永久恒定的,而是相互变化的。当人员的能力发生不断的变化时,企业管理者需要定期为人员进行岗位的调整,以保证人才始终处于合适的岗位当中。人才的能力处于变化当中,岗位的要求也在时刻的变化,人员对于岗位需要一段时间的适应过程,暂时出现岗位与能力不匹配属于正常现象,需要进行长期的观察。通过一次性定岗,永久不进行调整,往往影响了人员的长期发展。人员的优势定期需要通过长期的岗位调整才可以最终体现。

2.4 内部为主。企业在长期发展过程当中,往往意识到高端人才的不足,为此往往抱怨企业内部缺少人才。其实,每一个企业当中都有自己的人才,只是在是否发现,是否给予一定的成长空间。古人云“千里马常有,而伯乐不常有”,正说明了具备识才能力多重要。结合在企业的发展趋势,应当建立人才开发机制,结合激励原则对人才进行合理激励。假如单纯依靠开发机制,那么在实践中未对人才进行激励,也可能造成人才的流失,只依靠激励机制,那么人才没有可提升的空间,也会造成人员的流动。企业需要从内部培养人才,为能力强的人创造更多的机会,给予一定的发展空间,促进人才不断成长。注重内部人才培养并不是说排斥外部人才引入,可以两方面兼顾,促进企业发展。

## 3 供电企业人力资源配置原则

### 3.1 企业内部为主的原则

供电企业在使用人才时,应首先从本单位人才着手。企业内部要建立起人力资源的开发机制,使用人才的激励机

# 当前电力人力资源培训工作探讨

郭士轶

国网江西省电力公司吉安供电分公司

DOI: 10.18686/bd.v1i11.1072

**[摘要]** 随着知识经济的到来,电力企业要在激烈的市场竞争中赢得一席之地,就必须注重人才培养和人才管理,加强人力资源培训工作,增强培训力度,不断提高工作人员的能力和素质。电力企业要提高对人力资源培训工作的重视程度,根据企业对人才培养的需要全面推进人力资源培训教育工作,采用灵活多样的人才培训方法和管理手段提高电力企业人力资源培训水平,从根本上提高工作人员素质。

**[关键词]** 电力;人力资源;培训

## 1 电力企业人力资源培训所存在的问题

1.1 知识陈旧,观念更新速度较慢。在电力企业中,对员工进行培训的人员多是一些拥有丰富实践经验的老员工。虽然可以对员工的实践技能进行有效的培训,但是缺乏相对的理论知识进行有效的指导,且对一些先进的技术和知识掌握的不牢固,在很大程度上造成员工的综合能力和素

质得不到有效的提高。

1.2 员工综合素质不同,培训工作难度较大。由于在电力企业中,每个人原有的素质均不相同,因此给企业的培训工作带来了一定的难度,特别是一些基础技能或是理论知识掌握比较差的人员,难以组织他们和其他人进行统一培训。即使是进行分类培训,但由于工作量较大,使得培训人员

制。这两个机制都很重要,如果只有人才开发机制,而没有激励机制,那么本企业的人才就有可能外流。从内部培养人才,给有能力的人提供机会与挑战,造成紧张与激励气氛,是促成公司发展的动力。但是,这也并非排斥引入必要的外部人才。当确实需要从外部招聘人才时,我们就不能“画地为牢”,死死的扣住企业内部。

### 3.2 能级对应原则

供电企业人力资源优化的目的应该是使企业整体人力资源功能强化,人与岗位相匹配。对于不同能级水平的岗位,安排具有相应能力的人才,做到能级对应。

### 3.3 便于调节的原则

随着企业的发展,企业员工的能力在各自的岗位也在不断变化。因此,需要保证随着企业岗位的变化,随时对人员配备进行调节,保证供电企业的人力资源能级对应。避免一职定终身的现象发生。

### 3.4 优势定位原则

供电企业管理者可以根据员工的优势,安置到最有利于优势发挥的岗位上。同时,员工可以根据自身的优势,选择适合自己的岗位,确保能级对应,避免人力资源的浪费。

## 4 供电企业如何进行人力资源优化配置

4.1 供电企业要保证公开、公平、公正的让每一名职工凭自己的能力竞争上岗。对上岗员工实行三级动态管理,划分为优秀、合格、临时三种上岗身份,根据每个岗位工作人员的工作业绩,定期进行考核,给予员工压力和动力。

4.2 合理调整生产一线,把不适合在生产一线工作的人员调整出来,把身强力壮的人员安排到生产一线,保持队伍的强劲。同时,根据生产需要,对一线员工配置一定的辅助人

员,确保各项生产任务保质保量的完成。

4.3 避免因人设岗的现象,保证人力资源的合理利用。在人力资源配置过程中,真正做到能者上、庸者下。使合适的人才在实践中发挥自己的聪明才智,以促进相关岗位的技术进步。

4.4 供电企业内部各岗位,应保证让每个岗位的年龄结构、知识结构、体能结构合理,符合人力资源优化配置的原则,形成职工之间的互补效应,确保企业的良性发展,保质保量各项工作的完成。

## 5 结语

模型的实用性和可操作性是评价一个模型的重要标志之一。本文所构建的人力资源优化配置模型充分考虑了结果的实用性和可操作性,综合协调了目前各供电局实际在岗人数、调研供电局各班组工作负荷、2012年核定定员人数之间的关系,考虑数量配置标准在各供电局落地实施的可行性,在承接总公司的配置标准的基础上,补充考虑具有地区特色、体现不同地市之间差异性的个性影响因素,制定细化区分不同层级、不同区域供电局的人员配置标准,具有较强的实践指导效果。

## 参考文献:

[1]黄笑伯,夏菲.电力企业人力资源管理结构优化分析[J].中国高新区,2017,(23):202.

[2]张一飞.关于电力企业人力资源优化配置举措探讨[J].人才资源开发,2016,(18):106.

[3]哲博.人力资源优化配置工作方案研究[J].价值工程,2016,35(25):11-14.