

城市供水企业人力资源建设的实践与思考

■ 郭春梅

(山东省临沂市沂水县水务公司, 山东 临沂, 276400)

近年来,随着我国城市供水企业的进一步发展,人力资源管理工作方面的实际问题尤为突出。城市供水企业只有逐步解决人力资源管理与建设方面的具体问题,才可以深入推进城市供水企业的快速发展。在此前提下,本文将立足于城市供水企业人力资源建设需求,合理剖析人力资源管理工作与建设方面的具体途径,旨在实现城市供水企业人力资源管理工作可持续发展,促进城市供水企业日常管理工作转型与创新,深入研究不同类型的城市供水企业人力资源管理工作方法。

一、城市供水企业人力资源建设与管理问题

我国城市供水企业在日常经营与管理等方面面临较大的改革机遇,同时面临不同类型的经营问题与管理问题。我国一部分城市供水企业发展速度较为缓慢,管理模式比较落后,实际的经营理念及管理理念较为单一,存在部门工作职责不清晰、管理体制机制有诸多漏洞、工作模式与管理途径较为落后、工作体系存在缺失与漏洞、工作人员工作效率较低等问题。具体的工作问题经过详细归纳与总结后,可以得出以下几点。

第一,城市供水企业人力资源管理工作方式落后,管理模式比较单一,实际的管理途径与工作路径比较狭窄。第二,城市供水企业人力资源管理工作体制机制不健全、不完善,体制机制与管理制度等诸多方面存在许多细节上的漏洞,诸多工作问题逐渐堆积,导致城市供水企业人力资源管理工作效率无法得到根本性提升。第三,城市供水企业缺乏核心竞争力,尤其是偏远地区及部分城镇地区的供水企业缺乏自主竞争能力及市场竞争能力,技术型人才数量较少,缺乏技术自主研发能力及创新能力。第四,部分城市供水企业绩效管理体系与考核体系不完善,缺乏内部激励机制及奖惩制度,这导致城市供水企业工作人员无法认真参与各式各样的管理工作,也无法端正自身工作态度,企业的经营与发展逐渐失去活力。第五,企业内部各个部门之间存在职责划分不明确、工作界限不明、职责不规范等问题,为城市供水企业日常经营与管理造成许多困难。诸如此类的工作问题及管理问题可能

会严重制约城市供水企业的稳定发展,甚至导致城市供水企业内部管理工作方面出现许多细节问题,导致城市供水企业在转型与再度发展过程中面临更加复杂的社会环境及市场环境,这不利于城市供水企业推进新型的管理模式与工作策略。

二、城市供水企业人力资源建设与管理策略分析

城市供水企业的资源管理工作与建设方面的具体措施多种多样,只有结合城市供水企业当前经营现状及管理要求,选取正确的人力资源管理策略,才能深入推进城市供水企业的改革与可持续发展,帮助城市供水企业逐步形成独具特色的人力资源管理工作体系及现代化建设模式。

(一)建立健全人力资源管理工作体制机制

由于不同城市供水企业面临的工作问题及管理问题有所不同,不同城市供水企业高层管理部门采取的经营策略及管理策略也存在一定的细节差异。在此前提下,则更加需要城市供水企业高层管理部门统筹规划当前的工作问题,及时收集不同类型的管理问题,并立足于人力资源管理工作体制机制与原有的工作标准进行详细分析。城市供水企业建立健全人力资源管理工作机制,推行新型的工作方法及管理制度,不仅可以为工作人员提供明确的工作方向,而且可以帮助工作人员详细解决具体的工作问题,为工作人员及管理人员提供较为明确的工作思路,引导全体工作人员快速调整工作方法,及时转换工作策略与思维。

城市供水企业高层管理部门需要结合原有体制机制方面的细节问题,对比当前的工作现状,反复多次推敲新型的工作模式与方法,随后定期开展工作会议及研讨会议,召集全体工作人员广泛研究相关工作问题。工作人员可以及时将日常工作中遇到的各种问题上报给上级管理部门。上级管理部门则可以及时协调各部门之间的合作关系,促进各部门之间的沟通与交流,实现部门之间的合理运转,由各部门共同解决相关工作问题,及时探索新型的工作思路以及管理方法,避免诸多类型的工作问题逐渐堆积,最终积重难返。

企业内部高层管理部门需要立足于城市供水企

业人力资源管理现状进行合理分析,结合具体问题,探索具有针对性地解决策略以及多元化工作方法。企业内部高层管理部门通过调整工作机制与管理模式这一途径,能了解人力资源管理方面的具体问题,深入剖析相关问题的本质,了解城市供水企业人力资源管理工作的未来发展方向,统筹规划人力资源建设工作的具体途径,明确实际的工作目标及工作原则,制定新型的工作体系以及管理标准,引导每一位工作人员主动参与其中,以此进一步推进新型的人力资源管理模式,实现人力资源管理工作的转型与创新发展。

(二) 优化组织结构以及岗位结构

企业内部可以与相关工作人员进行积极沟通与交流,广泛收集相关资料,全面了解企业当前的发展现状,了解工作人员日常的工作情况,总结企业发展环节中的各种问题,对比企业经营目标及具体差异,提出相应的解决方案与整改方案,进一步优化企业内部的组织结构及岗位结构,积极鼓励各部门之间充分发挥积极作用,要求各部门相关管理人员及时针对部门内部的工作情况进行详细处理,定期上报工作情况以及各种信息。

城市供水企业高层管理部门需要明确各部门之间的职权关系,确定各个岗位的实际人数,明确每一个工作人员的实际工作目标及工作任务,要求工作人员在自己工作范围内快速完成相关工作任务,避免出现职责界限不明、工作任务与岗位规划不清等诸多问题。城市供水企业内部高层管理部门在制定绩效考核标准以及薪酬管理制度的同时,需要使工作人员立足于企业整体工作框架与结构,明确划分不同部门的具体工作内容,要求各部门之间在履行基本工作条例、遵循企业内部基础管理条例的前提下,正确分配部门内部各个工作人员及管理人员的工作任务。城市供水企业内部高层管理部门可以对一部分职责重复或是职责存在交叉的部门进行合并处理,重新清理各部门之间的业务关系以及职能合作关系,使各部门之间的权利与任务更加清晰,每一个部门内部的工作任务及职责规划更加明确。

此外,在城市供水企业进一步优化岗位结构及工作结构的过程中,需要考虑企业未来的经营方向,结合城市供水企业的工作需求及经营管理需求,选取不同类型的工作模式与岗位管理模式,也可以深入推进城市供水企业的合理转型与稳定发展。

(三) 提升工作人员专业工作能力及职业素养

我国政府管理部门对城市供水企业以及相关部

门的日常管理工作提出了明确要求,也制定了新型的管理条例与政策规范,要求城市供水企业内部全体从业人员必须具备专业资质。对此,城市供水企业必须要进一步提升工作人员的专业工作能力及职业素养,选拔优质工作人员进入工作岗位,快速调整主要工作模式与策略。

首先,城市供水企业在正式聘请工作人员前,需要检查每一位工作人员从业资以及技能资格证书,必须保障每一位工作人员均可以持证上岗。其次,城市供水企业需要加大资金投入力度,为全体工作人员以及各部门的高层管理人员提供实习、实训机会或者是其他类型的培训机会,积极鼓励企业内部的选举工作人员及管理人员主动参与职业培训活动以及主题教育活动,提升工作人员的职业素质与技术操作能力,进一步培养企业内部每一位管理人员的工作意识、责任意识、问题意识、安全意识及自我管理意识,打造高质量工作团队。最后,企业内部高层管理部门需要定期对工作人员的实际工作情况及工作态度进行详细审查,结合工作人员的工作能力与工作实际情况进行综合评定,推出新型的绩效考核模式以及企业内部综合管理模式。

如果城市供水企业想要在短时间之内进一步提升工作人员的整体工作能力,提升整个工作团队的整体素质,就可以采取人才引进与人才培养相结合的形式,从高等院校内部选拔专业工作人员及管理人才进入企业内部参与正常管理工作,或者直接与高等院校之间签订合作协议以及人才引进协议,从高等学校内部或者是从其他地区供水企业内部选拔优质人才直接进入工作岗位。

三、结语

为了从根本上提升城市供水企业人力资源管理整体质量与水平,推进新型的人力资源管理建设模式及管理方法,高层管理部门需要立足于城市供水企业当前经营现状进行综合分析与研究,召集各部门之间共同研究相关工作问题及管理问题,统筹制定新型的管理制度及工作标准。这能逐步建立健全城市供水企业人力资源管理体制机制及相应的工作体系,打造优质工作团队,提升工作人员的整体素质与专业工作能力,进一步优化岗位结构与工作组织结构。

【作者简介】郭春梅(1980—),女,山东临沂人,本科,中级经济师,山东省临沂市沂水县水务公司,研究方向为现代企业人力资源管理。