

# 战略性人力资源管理在水利工程企业中的应用探究

刘 宇\*

黄河万家寨水利枢纽有限公司, 山西 030002

**摘 要:** 水利工程一般都是大型工程或者是较大型的工程, 因而涉及较多人员、物资及财物。工程所需时间也较长, 一般都是按年计算工期, 人力资源管理部门的管理水平会直接或者间接地影响到工程的完成度、质量以及工程所花费的各项成本, 因此, 一个好的、符合水利工程实际需求和发展规划的人力资源管理部门就显得尤其重要。本文对战略性人力资源管理在水利工程中的应用进行探究。

**关键词:** 人力资源; 管理; 战略措施

## 一、水利工程中人力资源管理现状

### (一) 忽视企业文化

目前, 我国多数国有企业对于自身的企业文化并不重视, 不能够深刻了解其内涵, 部分的水利工程企业虽然能够认识到企业文化对自身发展的重要意义, 但是却常常被企业传统过去的人力管理思想观念所制约, 导致最终企业文化没有发挥其真正作用。随着现阶段经济社会发展越来越快, 企业文化对于企业自身发展来说有着非常重要的作用。每一家企业都应该注重对企业文化的培养, 建立其文化力量, 并且能够在未来灵活使用, 保证意志和思想等文化力量的强大, 更好的影响和督促员工继续努力, 保证员工能够更好地为企业工作, 更好维持员工工作积极性, 激发广大员工的创造力量。所以, 水利工程管理企业应该注重加强企业的自身文化进行建设<sup>[1]</sup>。

### (二) 人力资源管理和水利工程缺少联系

现阶段我国水利工程企业在战略性人力资源管理上, 往往还是以获得短期的效利益为主要的方向, 在内部管理和配置上不利于水利工程企业的长期发展, 甚至很多水利工程企业在对人力资源进行管理的时候, 并没有考虑到水利工程的最终战略目标。这就在一定程度上导致了我国水利工程在进行人力资源管理的时候, 常常只是为了管理而进行管理, 思想观念存在偏差问题, 根本没有考虑与水利工程发展战略之间的关系<sup>[1]</sup>。因此, 水利工程企业应该根据自身的目标定位和发展特点出发, 制定出符合自身特点和发展战略的管理制度体系, 有效保证水利工程在未来的长远发展和人才管理, 更好的保证人力资源管理的配置和建设, 进而实现企业内部人才的发展和人员综合素质的提高。

我国水利工程企业应该根据自身的实际情况和未来的发展战略目标, 不断地提高和改善人力资源管理水平, 保证能够对企业内部的人才进行有效利用, 提高其利用效率。并且水利工程单位一定要建立科学合理的人力资源管理体系, 充分调动员工的积极性和主动性, 保证鼓励引导员工能够以工程为家, 更加积极地为企业进行服务, 进而让企业能够在竞争激烈的市场中有着良好的发展。

### (三) 薪酬体系缺少有效性

很多水利工程单位在人才管理方面缺少一定的合理科学性和流动性。由于我们国家水利工程建设体制和制定的相关政策, 水利工程单位内部很多的员工在薪酬分配上都带有较重的行政体制色彩, 很多岗位甚至是一岗终身制的原则, 这在一定程度上严重地制约了单位内部人才资源管理水平的提高, 未能够充分体现员工个人的业绩和对单位贡献, 不利于调动员工工作的积极性和主动性<sup>[2]</sup>。

另外, 这样的人力资源体制也会导致很多员工安于现状, 缺少工作的干劲和动力。水利工程多处于偏远山区, 很多基层员工、专业技术员工以及管理人员都长期处于企业的内部环境当中, 缺少与外界的沟通和交流, 一旦员工会习惯性地认为自己会长久地属于这个单位, 那么就会有一种容易滋生“铁饭碗”的思想, 这样就很难激发员工对工作的热情, 也就不能调动员工工作的创造性, 加之单位内部各个岗位之间缺乏岗位有序交流, 安于现状也就成为了员工正常工作的状态。

\*通讯作者: 刘宇, 1988年11月, 男, 汉族, 陕西榆林人, 就职于黄河万家寨水利枢纽有限公司, 工程师, 本科。研究方向: 人力资源。

因此,水利工程管理人员应该建立一套岗位薪酬与绩效相结合的薪酬管理体系,一方面能够让员工提高工作积极性,让勤恳工作的员工得到精神上以及物质上的奖励,保证其能够更加努力的工作和学习。另一方面,针对于不能够沉下心来认真进行工作的员工来说,应该进行适当一定的鞭策激励或处罚,让其在工作中存在一定的压力和种紧迫危机感,以促进其增强工作动力,正视工作内容,端正提高工作态度,更好地完成工作。这样才能够保证企业内部工作的公平性,按照多劳多得,少劳少得的原则,有效促进企业未来更好的经济发展<sup>[2]</sup>。

## 二、水利工程中人力资源管理的对策

### (一) 提高对企业文化的认识

企业文化是企业长期生产经营中试探、摸索、积累而形成的能够提升企业员工整体素质、推动企业持续发展的文化体系,是企业综合生产力、核心竞争力的重要组成部分。如果一个单位有着丰富的企业文化,就能够在一定程度上促使职工把实现企业的改革目标变为自觉行动,推动企业的改革发展。所以现阶段的水利工程企业一定要注重加强内部企业文化的建设工作,牢固树立“以人为本”的管理思想,注重培育员工的集体主义精神,营造培养企业内部的良好文化氛围,保证企业内部的人力资源都能够得到有效的利用,为我国大规模水利工程建设作出更大的贡献<sup>[3]</sup>。如果水利工程企业能够将人力资源有效转化为人才资源,那么就能够为水利工程企业长远发展奠定良好的人力基础,以良好的人才资源促进企业生产经营管理,让我国水利工程企业能够进行更加平稳的发展。

### (二) 完善水利工程企业的人力开发体制

现阶段我国水利工程企业应该致力于建立和完善支撑战略发展的人力资源开发管理体系,建立一支符合自身发展需要的经营管理、技术研发、生产运行等各类专业人才队伍,不断完善公司内部培养机制,加强社会人才引进机制建设,形成了“选、育、用、留”的人才成长良好生态。

第一,在水利工程单位进行人才招聘的时候,要做到对单位内部招聘体制的完善,以人才在未来的发展为主要招聘目的,变革过去传统的用人体制,根据每一个位应聘岗位和人员的基本特点和考试成绩进行择优录取,更好的营造良好的企业内部竞争环境,最终选择出更加优秀的人才,进而提高水利工程企业在同行业中的竞争力和影响力。

第二,针对水利工程企业内部人力资源培训方面来说,一定要建立对每一位员工进行定期轮流培训机制,让每一位员工的专业能力和综合素质得到做到与时俱进,并且培训之后要跟踪做好进行一定的考核,合理运用结合奖惩机制来促进决定员工未来发展<sup>[4]</sup>。

同时,一定要不断完善水利工程企业内部的奖惩机制,探索实施固定工资与绩效浮动的薪酬分配制度,促使每一位员工都能够在单位内部找到适合自己的岗位,在岗位工作中实现自身价值。水利工程单位要建立科学合理的人力资源管理体系,创造一定的人才流动机制,通过有效的内部轮岗交流和适当的外部交流,促进员工不断提升综合素质和业务工作能力,进而推动企业能够在竞争激烈的市场中有着良好的发展态势。

### (三) 加强水利人才资源配置

我国水利工程建设应该坚持人才是第一资源的理念,以人才资源作为企业在未来发展的重要资本。现阶段我国水利工程企业应该采用战略性的人力资源管理为主要发展理念,最重要的就是人才资源的建立和发展。过去一段时间,水利工程企业对人才的开发和配置不够重视,认为人才只要拥有就可以,水利工程企业应该牢固树立人才开发投入是效益最大的资本投入的观念,把人才的建设和开发作为企业的一项重大事情来办,建立企业和个人相结合、合理分担的人才投入机制,对人才进行定期培养和教育,提高人才自身发展的能动性和积极性,让优秀的人才脱颖而出,不断积累更多的高素质、专业化、复合型水利人才<sup>[5]</sup>。

水利工程企业要实现人力资源的优化配置,就要根据企业的生产经营环境制定适合企业长期健康发展的人力资源开发战略目标。将合理的人力资源开发战略的与企业整体的发展目标相结合,使人力资源管理工作服务于企业整体战略的落实。在具体的人力资源管理工作中,水利工程企业应该投入更多精力,不断提高和改善人力资源管理水平,使企业内部的每一位员工人尽其用,使企业的人力资源得到最优的配置、得到最大化的利用,促进水利工程企业经济利润与社会效益最大化的实现。

## 三、结束语

综上所述,随着社会主义市场经济体制的不断深化,人力资源管理已成为企业逐渐关注的焦点。人力资源在水利

工程企业中同样发挥着重要关键作用，一定程度上决定了水利工程的建设质量和运行管理战略目标的实现，所以，水利工程企业目前应该突破固有思维，创新人力资源管理理念，大胆借鉴先进管理经验，立足于企业的实际发展，合理规划配置企业人力资源，推动形成与企业相适应的人力资源管理模式，促进水利工程企业的可持续发展，追求实现最大的综合效益。

**参考文献：**

- [1]曾凯.水利工程人力资源配置优化分析[J].人力资源管理, 2017(03).
- [2]王萍萍.战略性人力资源在水利工程的应用[J].北方经贸, 2015(06).
- [3]魏旭光.战略性人力资源管理及其理论基础[J].人力资源管理, 2014(01):48.