

大型水利工程运营管理单位的人力资源优化配置研究

吕晓理¹ 李正² 侯贝³

1.2. 南水北调东线山东干线有限责任公司 山东 济南 250109

3. 山东润鲁工程咨询集团有限公司 山东 济南 250100

摘要: 大型水利工程在国家经济和社会发展中具有重要作用,其运营管理对工程的长效运行至关重要。本文探讨了大型水利工程运营管理单位的人力资源优化配置问题,通过对重要性及现状分析、问题诊断和优化策略研究,提出了一系列有针对性的优化措施,旨在提升运营管理单位的人力资源管理水平和工作效率,确保水利工程的安全、稳定、高效运行,旨在为相关管理者提供参考和借鉴。

关键词: 大型水利工程;运营管理;人力资源;重要性;优化配置;策略;管理效率

引言:随着社会经济的快速发展和城市化进程的推进,大型水利工程在防洪减灾、供水灌溉、发电及生态环境保护等方面发挥着越来越重要的作用。然而,水利工程的复杂性和长期性要求运营管理单位具备高效的管理能力和专业的人力资源配置。当前,许多水利工程运营管理单位在人力资源配置方面仍存在诸多问题,如人员配置不合理、专业人才匮乏、管理效率低等。因此,研究如何优化大型水利工程运营管理单位的人力资源配

置具有重要的理论和现实意义。

1 人力资源优化配置的重要性分析

1.1 大型水利工程的运营管理涉及多方面的复杂工作,优化人力资源配置的重要性不言而喻。合理的人力资源配置,能够确保大型水利工程的高效、安全、可持续运营,这不仅对工程本身的发展具有重要意义,也对区域经济发展和生态环境保护具有深远影响。

1.2 确保专业技术水平。大型水利工程的运营管理需要涉及多种专业技术,如水利工程技术、计算机控制、经营管理等。合理配置人力资源,确保每个岗位都由具有相关专业知识和技能的人员担任,能够提高工作效率,减少失误和事故的发生。

1.3 提高管理效率。通过优化人力资源配置,可以明确岗位职责,减少管理层级,避免人浮于事,从而提高管理效率。合理配置还可以促进团队协作,提高各部门之间的信息流通和协调效率。例如,在防洪调度过程中,各部门的高效协调可以快速响应突发状况,降低灾害影响^[1]。

1.4 提升服务质量。水利工程的运营不仅仅是技术工作,还涉及到对公众和社区的服务。合理的人力资源配置可以确保客户服务、公众咨询、投诉处理等方面有专业的人员进行管理,提升服务质量,增强公众对水利工

程的信任和满意度。

1.5 应对技术创新和发展。水利工程领域的技术不断发展,新的管理方法和技术工具层出不穷。合理的人力资源配置可以帮助组织及时适应这些变化,促进技术创新。通过引进高素质人才和持续的培训,员工能够掌握最新的技术,应用到实际工作中,从而提升整体运营水平。

1.6 增强组织的持续发展能力。人力资源的优化配置还包括员工的培训和发展,确保员工不断提升自身能力和知识水平,适应组织的发展需求。通过提供职业发展规划和培训机会,可以提高员工的工作积极性和忠诚度,减少人才流失,增强组织的持续发展能力。

2 大型工程特点及人力资源配置现状分析

2.1 大型水利工程及时运营管理的特点

2.1.1 大型水利工程的运营管理单位需要面对工程规模大、技术复杂、管理要求高等特点,因此必须拥有高度专业化的管理团队和完善的管理机制,以确保工程的安全、稳定和高效运行。

2.1.2 规模大。大型水利工程通常涉及庞大的工程量和广阔的区域,例如大坝、水库、引水工程等,因此管理单位需要具备处理大规模工程项目的的能力。

2.1.3 技术复杂。水利工程涉及复杂的水文、水力学、土木工程等多学科知识,设计与施工技术要求高,运行维护涉及到复杂的工艺流程和设备,这要求管理单位拥有高水平的技术人才和技术支持。

2.1.4 管理要求高。水利工程的安全性、可靠性和持续性要求极高,涉及到防洪、供水、灌溉等重要功能,因此运营管理单位必须具备严格的管理制度和流程,以确保工程安全稳定运行。

2.1.5 高度专业化的管理团队。为了应对工程的复杂性和高度的技术要求,运营管理单位需要拥有专业化程度

高的管理团队,包括水利工程师、技术专家、项目经理等,他们能够有效地规划、执行和监督工程运营及维护。

2.1.6 完善的管理机制。为了保证工程运行的高效和可靠性,管理单位需要建立健全的管理机制,包括预防性维护计划、紧急响应预案、技术创新和更新等方面,以应对工程运营中的各种挑战和突发情况^[2]。

3 人力资源配置现状分析

目前,大型水利工程运营管理单位人力资源配置现状存在多方面问题,针对大型水利工程运营管理单位人力资源配置现状的问题,需要采取有效措施,以促进单位整体运营效率的提升和降低人才流失率。

3.1 人员结构不合理。当前大多数单位存在一线操作人员过多,而高端管理和技术人才相对匮乏的情况,这种结构不利于项目长期稳定运营和技术创新。

3.2 人才流失严重。由于工作环境、薪酬待遇等方面的不足,专业技术人才的流失率较高,这对保障项目的长期稳定运行和技术积累构成了威胁。

3.3 培训机制不完善。缺乏系统的培训机制导致员工专业技能提升缓慢,难以适应工作需求的快速变化和技术进步。

3.4 其他方面问题。部分运营单位还存在管理层决策效率低下、组织结构不清晰、员工福利待遇不足等问题,这些问题都直接影响到单位的运营效率和员工的工作积极性。

4 问题诊断分析

通过对部分水利工程运营管理单位的调查研究,主要问题表现在岗位设置与实际需求脱节、人才使用与培养不匹配等方面,在人力资源配置上仍需要进一步优化和调整,以确保人力资源的合理配置,从而提升单位的运营效率和员工的工作满意度。

4.1 岗位设置与实际需求脱节。岗位设置未能有效地匹配实际运营管理需求,可能导致人力资源的浪费和不足。这反映了在岗位规划和组织设计过程中,没有充分考虑到具体岗位的职能和技能需求,导致资源分配不合理。

4.2 人才使用与培养不匹配。单位未能根据员工的专业特长和发展潜力进行合理的岗位安排和培养计划。这种不匹配可能会导致员工的能力得不到充分发挥,也会影响到单位整体的运营效率和质量。

4.3 考核机制不健全。缺乏科学的绩效考核和激励机制,使得员工缺乏明确的工作目标和正向激励,从而影响了他们的工作积极性和创造力。此外,职业规划及提拔使用制度不完善,使得员工缺乏晋升的动力和发展的空间^[3]。

4.4 人才职业规划不完善。在单位未能提供清晰的职业发展路径和发展机会,导致员工无法看到在单位内部的长远发展前景,从而影响其留任和发展意愿。

5 优化策略分析

5.1 科学的岗位设置与人员配备

在大型水利工程运营管理单位的人力资源优化策略中,科学的岗位设置与人员配备是至关重要的。根据实际工作进行科学的岗位设置与人员配备,运营管理单位可以更好地适应复杂的工作环境和多样化的工作需求,确保资源的有效配置和管理,从而提升工程运营的整体效能和可持续发展能力。

5.1.1 分析实际工作需求。必须对各项运营工作任务进行详尽的分析,包括技术性、管理性和支持性工作,这样可以确定每个岗位所需的专业知识、技能和工作量。

5.1.2 岗位分类与设计。根据工作分析的结果,将岗位进行分类和设计,确保每个岗位的职责和任务清晰明确。例如,技术人员、管理人员、行政支持人员等应有不同的岗位设置,以适应不同的职能需求。

5.1.3 人员配置合理化。在岗位设置的基础上,进行人员配置的合理化安排。这包括确定每个岗位所需的人数、级别和能力要求,避免过多或过少的情况发生,以优化资源利用效率。

5.1.4 绩效评估与调整。定期进行岗位绩效评估,根据评估结果调整岗位设置和人员配置。通过绩效评估,可以及时发现和解决资源配置不合理或不足的问题。

5.1.5 培训与发展。针对不同岗位的人员,制定针对性的培训计划和职业发展路径,提升员工的专业能力和工作满意度,从而提高整体运营效率和质量。

6 完善的培训与发展体系

通过建立完善的培训与发展体系,运营管理单位能够有效提升员工的综合素质和专业能力,从而更好地应对复杂的工程运营管理挑战,推动单位整体运作水平的持续提升。

6.1 定期开展专业技能培训。针对工作中的具体技能需求,定期组织培训课程,提升员工在水利工程运营管理领域的专业技能水平。例如,针对水文水资源管理、工程设计与施工管理等领域开展针对性的技术培训。

6.2 开展管理培训。不仅要注重技术能力的提升,还应加强管理能力的培养。这包括领导力发展、项目管理、团队协作等方面的培训,以提升管理人员的领导力和组织协调能力。

6.3 建立评估机制。引入绩效评估和反馈机制,通过评估员工的培训成效,调整和优化培训计划。这有助于

确保培训的有效性和针对性,使员工的学习能够真正转化为实际工作中的能力提升。

6.4 支持员工自主学习。提供学习资源和平台,鼓励员工进行自主学习和个人发展。可以通过建立在线学习平台或资源库,为员工提供随时随地的学习机会,以满足不同员工的学习需求和节奏。

6.5 跟踪和反馈。培训结束后,进行跟踪和评估,收集员工的反馈和建议。这有助于了解培训效果和员工的学习体验,进而优化培训内容和方法。

7 有效的激励机制

在大型水利工程运营管理单位的人力资源优化策略研究中,采取有效的激励机制可以有效激发员工的工作积极性,提升工作效率和质量,也有助于运营管理单位的可持续发展和长期成功。

7.1 实施科学的绩效考核体系。要制定具体、可衡量、可实现、有时限的绩效目标,将整体目标分解为部门和个人目标,确保每个员工都清楚自己在整体目标中的角色和任务。每季度或半年进行一次绩效评估,确保考核的及时性和连续性,管理层应及时给予员工反馈考核结果,肯定成绩,指出不足,帮助员工不断改进。在对员工考核时,要结合实际,制定多维度考核指标,一是量化指标:如工程进度、成本控制、质量达标等;二是质化指标:如工作态度、团队合作、创新能力等。

7.2 建立有效的激励机制。管理层根据员工的绩效考核结果,发放相应的绩效奖金,激励员工努力工作,根据员工的绩效表现和贡献,适时调整基本工资,体现工作价值。根据实际情况,设立非物质激励,一是提供培训和晋升机会,帮助员工提升职业技能,实现职业发展;二是设立年度优秀员工奖、创新奖等,公开表彰优秀员工,增强荣誉感和归属感。管理层根据单位实际,改善员工工作环境,营造积极、和谐的工作氛围,促进团队合作和员工满意度;提供合理的福利待遇,如健康保险、带薪休假、员工关怀等,提升员工幸福感。

7.3 激发员工工作积极性。管理层应明确每个岗位的职责和任务,避免职责不清、任务重复的情况;给予员工一定的自主权和决策权,增强责任感和工作积极性。管理层应定期与员工沟通,了解员工的想法和建议,及时解决问题;鼓励员工参与公司决策和管理,提高参与感和责任感。

7.4 增强团队凝聚力。管理层要定期组织团队建设

培训,提高团队协作能力;开展团建活动,如集体旅游、体育比赛等,增强团队之间的情感联系。单位要构建积极向上的企业文化,增强员工对单位的认同感和归属感;通过单位内部刊物、文化墙等方式传播企业价值观,增强员工的文化认同。

8 加强人才引进与储备

通过多渠道引进高端技术和管理人才,并建立健全的人才储备库,运营管理单位可以确保在技术创新和管理运营上有足够的人才支持,从而更好地应对复杂多变的运营环境和挑战。

8.1 通过多渠道引进高端技术和管理人才。通过与高等院校、研究机构合作,参加行业展会或举办招聘会等方式,吸引国内外优秀人才。运营单位也可以委托专业的人才招聘机构,如猎头公司,寻找符合技术和管理需求的人才。加强与国内外同行业企业、学术机构开展技术交流与合作,通过合作项目引进技术领先的人才。

8.2 建立人才储备库,确保关键岗位人才充足。通过内部培训、岗位轮岗等措施,提升现有员工的技能和管理能力,为未来的关键岗位培养备选人才。根据单位发展战略,制定人才梯队建设计划,通过绩效评估和选拔机制,选拔和培养潜力人才。加强人才引进后的持续管理,为新进人员提供有效的导师制度和职业发展规划,帮助其快速融入单位文化和业务需求。

结语

总之,大型水利工程的安全、稳定、高效运行离不开科学的人力资源管理。本文通过对大型水利工程运营管理单位人力资源配置现状的分析,提出了一系列优化策略。优化人力资源配置不仅能提升管理效率,还能确保水利工程的长期稳定运行,为社会经济发展提供坚实保障。未来,进一步的研究可以着重于智能化管理手段的应用,以实现人力资源管理的全面优化。

参考文献

- [1]梁耀.建筑工程项目人力资源配置优化路径探析[J].中国军转民,2023,(15):62-64.
- [2]优化人力资源配置强化人才服务支撑[N].陇南日报,2024-04-09(002).DOI:10.28529/n.cnki.nlnbz.2024.000425.
- [3]马秋滢.国有企业人力资源配置优化措施分析[J].现代商业研究,2024,(04):134-136.