

基于天然气销售业务的人力资源管理模式探析

李 灏 (中国石油天然气股份有限公司天然气销售北京分公司, 北京 100101)

摘要: 天然气能源作为我国重要战略资源之一, 其对社会经济发展、我国国际地位提升的价值非同凡响, 然而天然气销售企业的人力资源管理工作在开展中存在着一些问题, 其对天然气销售企业的稳定可持续发展具有一定的负面影响, 因此需要深入分析问题, 并提出解决措施, 保证天然气销售业务的顺利开展以及提升企业的竞争实力。

关键词: 天然气; 销售业务; 人力资源管理

0 引言

燃气企业市场化发展在新时代到来之际面临着新的挑战, 企业为了紧跟时代步伐, 需要有意识的对销售业务人力资源管理模式进行优化、升级, 为燃气企业的长足发展保驾护航。笔者在本文浅析当前销售业务人力资源管理中存在的: 员工激励与福利不到位、人才引进等方面的问题, 同时提出相应的解决策略建议, 意为为企业的发展贡献力量。

1 新时代人力资源管理特征

企业在创建时企业文化也就随之形成, 现在企业也越来越重视宣传企业的价值观与发展观, 在确定企业核心价值观的基础上, 为员工提供正确的行为引导, 不断增强员工的归属感与认同感, 必要时构建良好的双向沟通体系, 大力鼓励员工积极参与企业的决策, 为企业的发展献计献策, 还要为员工表达自己的想法与建议专用渠道, 培养正向发展氛围, 深化员工对企业的认同^[1]。新时代发展对企业的要求也有所改变, 要求企业通过公益活动、环保活动的方式承担更多社会责任, 辅助企业树立树立良好形象。

2 天然气销售业务人力资源管理工作面临的难题

2.1 员工福利待遇不到位

天然气销售员工的福利待遇问题对天然气销售企业的人力资源工作开展有直接的影响, 若福利待遇与激励体系不到位, 员工工作积极性与主动性、甚至对企业的归属感都会受到制约^[2]。当前企业中激励体系灵活性不足, 企业较为依赖传统性激励体系, 对员工的活跃性思维、个性化发展需求没有过多的关注。以此使员工感到枯燥乏味, 工作动力不足, 企业中晋升体系与职业发展规划不够明确也约束了员工的积极性发挥, 要知道天然气销售行业的竞争非常激烈, 如果员工的付出与回报不成正比, 员工的个人价值也无法实现, 其会考虑向正好的方向迈进。

2.2 缺乏有效的绩效考核

部分企业当前依然未注重完善相应的绩效考核体系, 甚至将对员工的奖惩还停滞于形式, 企业要求员工接受、完成有挑战性的工作, 然而又因为没有完善的绩效管理体系, 员工的积极性与主动性无法全面发挥, 导致企业与员工之间成为价值对立关系。长此以往发展企业会陷入人员大量流失、持续招聘员工的循环中。或者企业构建了绩效考核体系, 但是与企业的发展不相符, 对企业的发展形成制约。如: 人力资源管理部门人员的专业限制, 无法完全掌握所有部门员工的业绩, 对各个部门与工作人员缺乏针对性考核, 或者简单按照各个部门人员的考勤记录表进行统一分配, 其实还是执行大锅饭的管理方式。

2.3 缺乏科学管理方法

当前人力资源管理部门中的部分员工没有经过系统性的学习, 更多的是对岗位人员进行具体要求, 并未从员工发展的角度着手设计工作, 对于人力资源管理部门的定位依然停滞于常规职能与业务范畴方面。长此以往人力资源管理部门工作的创新就会受到制约, 更多的是关注其他部门需要完成的工作, 督促相应工作人员完成工作内容。若负责该工作的人员没有按时完成, 人力资源管理部门会按照考核要求给予相应惩罚, 普遍缺乏绩效改进的指导型建议, 或者是默认员工躺平的做法, 其拒绝挑战性工作也频频发生, 由此可见人力资源管理制度方面存在的问题。

3 优化天然气销售业务人才管理工作的有效途径

3.1 构建正向激励与完善福利待遇

构建正向激励体系、完善福利待遇对于天然气销售企业的发展影响非常大, 因此企业的决策者需要注意:

①构建公平、公正、合理的薪酬制度, 其主要参考标准就是员工的日常工作表现、为企业发展做出的

贡献、绩效奖励,将多项指标综合起来激励员工工作主动性与积极性。务必保证薪酬制度的公开,保证每位员工对自己的薪酬获得、职位晋升渠道有全面的了解,避免员工心存疑虑,通过该方式提升员工对企业的认同感以及归属感^[3]。

②全程关注员工的职业发展与成长过程,根据员工的发展需求构建行之有效的培训方案,选择定期/不定期邀请行业专家莅临企业与员工交流沟通之后,根据员工需求选择培训内容为员工的发展规划做出指导;考虑为员工提供外出学习的机会,使员工明白人外有人、天外有天,在学习与交流中有意识的激励自己,意为从整体上、源头上提高员工的专业能力以及综合素养。企业为员工提供有竞争力的福利待遇,如医疗保险、养老保险、员工福利和奖励制度等,在满足员工的基本生活需求的同时,激发员工奋力工作的认知。

3.2 加强人力资源管理的执行力

当前企业人力资源管理的执行力还有较大的提升空间,工作人员在意识到人力资源的重要性之后,也要注重强化人力资源管理部门的执行力与独立性,对不同岗位的员工制定多元化激励对策,并将不同层次员工的工作创造性激发出来,使其主动挖潜自身潜力。同时人力资源管理部门也要全面分析员工的实际需求,构建差异化绩效考核标准,将员工的工作情况全面的反映出来^[4]。企业的管理人员需要从多角度意识到人力资源管理的必要性,按照人力资源管理要求,贯彻落实管理工作,解决管理方面的问题,特别是注重加强基层管理人员的引导方面,为提高人力资源管理水平扫清障碍。

3.3 拓展绩效考核指标

天然气销售企业为了实现长久稳定发展,必须完善绩效考核制度,并且向其他企业学习更多考核经验,执行动态化调整考核指标,保证考核指标的科学性与规范性。在开展工作期间,人力资源管理层需要与不同员工的工作情况相结合,将其作为基础拓展绩效考核指标范畴,做到每次考核结果都有指向性。另外做好考核结果的反馈工作,使信息传输渠道始终畅通,以此提高考核结果的利用率。管理层对于每次考核的结果都要究其根本,积极调整人才管理体系。坚持从员工的角度着手,提高员工工作效率以及增加员工的工作成就感、对企业的归属感^[5]。

为了保证绩效考核的可观性与公正性,人力资源

管理部门需要适当增加反馈的途径,用电话与信箱的方式,保证反馈渠道的多样性与多元化,给员工提供更多的机会。至于每次考核结果,员工都可以表述自己的需求与不满,向上级部门提出意见。当然上级部门也要给予员工足够的尊重与重视,选择合适的时间深入了解员工的需求,帮助员工解决问题,使员工权益得到保障。

人力资源管理层也需要保证相关信息反馈的及时性与时效性,将员工的主题地位凸显出来,开展监督管理工作的同时优化交流后果。若有员工认为自身的薪资和自己的付出不成正比,可以自己登陆内部申诉系统平台,发布资料数据,整合情况之后汇报到上级。当上级管理人员受到消息之后,按照程序解决员工的请求。管理人员还要对绩效考核的应用方法有全面的了解与掌握,应用科学的调查方式、一对一的交流途径,及时公布调查的结果给予相应的回复。

3.4 开展多元化人力资源管理

采用多元化、包容性管理措施对天然气销售企业人力资源管理工作开展来讲是非常合适的一种工作方式,正是因为社会的多元化以及经济全球化发展对人才的需求量越来越大,同时对人才的要求也越来越严格,为了将人才的价值发挥出来,企业方面需要认识到员工的多样性与个性化发展,接受员工的差异性存在,采用针对性管理措施提高员工对企业的认可。

①企业方面大力倡导平等与包容的文化,创建公平、开放、多样化的工作氛围,推动员工之间深度交流与合作,使员工充分展示自己的才华,并且使每位员工都可以感受到来自企业的关心与重视,主动为企业发展贡献力量。还要培养企业工作人员多元化意识,要求员工之间相互尊重、相互扶持,构建团结一致的工作环境。

②招聘多元化人才,人力资源部门在招聘人才时,就要根据岗位的实际需求以及文化内容,招聘不同背景、能力的人才,及时摒弃传统的偏见,以此保证招聘过程的公平性^[6]。

③在企业的网站中创设留言板,在这个平台上员工可以大胆表述自己的需求以及对企业发展的意见,并且相关负责人及时回应员工的需求,通过该举措了解员工发展,使员工积极留言,尽显人力资源管理工作的人性化特征,进而优化人力资源管理流程。

3.5 重构人力资源管理流程

企业唯有与时俱进、制定正确的战略目标、结合

企业实际发展循序渐进拓展发展规模才可以实现提高企业自身竞争实力的目的,天然气销售企业需要考虑重构人才资源管理制度,促使部门之间的工作人员敞开心扉密切沟通,传播有价值的信息,以此辅助决策者做出正确的决策,并且为企业内部跨部门合作奠定基础。天然气销售企业的内控制度正常运行期间,还要通过多种方式不断压缩成本资金投入,意为提高市场变化的应对能力与反应速度,将更多有价值的资源应用于企业运营。

天然气销售企业基于现有的人力资源管理体系基础上,将网络信息技术作为有效依托,优化、完善管理流程,构建扁平化组织体系,使销售人员对企业的运营目标、发展规划有更多的了解^[7]。除此之外,企业还要允许员工跨级汇报有价值的商业信息和个人工作进展,为员工赋予更多的权利,提高员工参与人力资源管理的主动性。引用信息技术建设管理系统,在管理工作中需要主动克服传统管理体系的不足,坚持以人为本、柔性管理的跨部门协调与合作,摒弃浪费资源、时效性不强的管理工作。

3.6 重视文化建设增强员工凝聚力

企业为了在激烈的市场竞争中脱颖而出,会不断的拓展经营规模与发展范围,而企业文化对经营发展的影响也非常深厚,因此需要将企业文化与经营发展相融合,在人力资源管理部门落实工作内容时,需要将企业文化的优势凸显出来,为员工创设优良、积极向上、正能量的工作氛围,并提供推动员工自我完善发展的平台,强化员工对企业文化的认知深度,保证企业员工团结一心、精诚合作,保证企业的稳定可持续发展。

建设企业文化期间,企业的管理层需要将宣传的作用发挥出来,可以通过职工表彰大会、典型事迹宣传等方式,增强岗位人员的责任意识,对创设良好工作氛围有积极性影响,提高企业工作效率与工作质量。企业方面还要常常开展文体类活动,户外素质拓展、企业文化年会、座谈会等,意为带动更多员工积极参与企业活动,形成和谐的企业文化,深化员工对企业的认可,增强员工凝聚力,在大力发挥企业文化的同时提高人力资源管理部门工作质量,为企业的发展奠定扎实的人力资源基础,也可谓是一举两得。

3.7 建设人力资源人才队伍

员工作为开展工作部署,落实上级分配工作任务、践行管理工作的执行者,其自身职业能力、专业素养、

技能水平的高低对工作质量以及工作效率都会产生不同程度影响。企业方面需要意识到人力资源管理事业的改革与发展需要得到优秀人才的支撑,唯有高度重视提高管理人员专业化水平、及时引进与大力培训优秀人才,才可以拓展人力资源管理人才队伍。对当前的人力资源管理部门员工进行培训,定期组织其开展先进技术的学习培训活动,提高人力资源工作人员大数据技术的应用能力,不断提高综合技能素养,确保人力资源管理可以正确应用先进技术开展工作,提高工作质量与工作效率,提高先进技术的价值。鼓励人力资源部门员工外出进修、学习,向其他企业学习先进的工作经验,回到企业之后与企业的发展相结合,及时调整人力资源管理方案,保证企业人力资源管理工作走在时代的前端。引进高素质、复合型的专业人力资源管理人才,可以适当提高招聘门槛,从根源上、整体上优化人力资源管理队伍的卓越性,从专业、职业的角度保护企业的长久发展,为企业的发展贡献力量。

4 结语

综上所述,优化人力资源管理是天然气企业实现可持续发展的重要途径,在信息化时代背景下企业方面需要创设出积极向上的正能量氛围,坚持以人为本、弹性管理的方式激发员工潜力,提升员工对企业的归属感,通过优化人力资源管理思维与创新手段的方式,使企业在激烈的行业竞争中站稳脚跟。

参考文献:

- [1] 高颂娟,储梁华.人本化导向下人力资源管理工作的精细化管理模式[J].四川劳动保障,2023,(12):24-25.
- [2] 李冉.基于新业态共享经济的战略性人力资源管理模式研究[J].现代商业,2023,(24):127-130.
- [3] 李忠桥,程娟.人力资源视角下社会治理面临的挑战与应对策略[J].四川轻化工大学学报(社会科学版),2023,38(06):50-59.
- [4] 刘杰.企业家精神与人力资源管理互融新模式[J].现代国企研究,2023,(12):72-77.
- [5] 李周芳.知识创新时代的企业人力资源管理模式构建[J].上海企业,2023,(12):58-60.
- [6] 王秋璐,陶蕊.自组织式的企业人力资源管理转型模式研究——以海尔为例[J].现代商业,2023,(23):161-164.
- [7] 孙梦迪.信息化背景下企业人力资源管理模式创新研究[J].中国市场,2023,(34):134-137.