



新能源企业行政管理人员综合素质提升研究

□ 曾田瑶（中电建新能源集团有限公司，北京 100000）

【摘要】与传统企业相比，新能源企业对于创新的要求更高，并且对内外部环境的感知更为敏锐。因此，新能源企业要在激烈的市场竞争中获取优势，必然要提升管理水平，特别是行政管理水平，而这依赖于行政管理团队的强大和行政管理人员综合素质的提升。本文在对新能源企业行政管理人员需要具备的综合素质进行阐述的基础上，剖析了新能源企业行政管理中存在的问题，特别是阻碍行政管理人员综合素质提升的负面因素，在此基础上提出了新能源企业行政管理人员综合素质提升策略。

【关键词】 新能源企业；行政管理人员；综合素质

一、新能源企业行政管理人员综合素质阐述

作为现代企业，新能源企业必须适应时代发展，采用科学的管理方法来运营企业，而新能源企业行政管理人员需要具备以下几种素质：

1、职业道德

职业道德是行政管理人员必备的素质，从企业发展的角度来看，职业道德不仅是指员工个人的道德水平，更是体现了员工对于企业的向心力和认可度。一个企业行政管理人员职业道德的高低在很大程度上影响了企业运营的成败。一个行政管理能力的大小决定了其能为企业带来多大的效益，而其职业道德水平的高低决定了其可能对企业造成负面影响的大小。一名行政管理人员的能力不足可以培养，而若其职业道德水平较低，且能力足够，则可能对企业造成巨大的威胁和风险。

2、专业技能

行政管理人员的专业技能主要表现在以下几个方面：一是与人进行交流和沟通的能力，这是行政管理人员的核心专业技能。由于岗位的需求，行政管理人员要负担企业内部各部门与企业外部的沟通、联系，因此要具备足够的人际交往能力。二是办公软件运用和文字撰写能力，行政管理人员要经常运用办公软件，并起草各类文书，这也是行政管理人员必备的专业技能。三是计划组织能力，有效的安排各项事务性工作。

3、心理素质

企业行政管理的工作任务往往较为繁重，人际关系复杂，行政管理人员的工作压力较大，并且由于行政管理的很多工作具有碎片化的特点，因此重复性的工作很容易让行政管理人员产生职业倦怠感，这就需要行政管理人员具有良好的心理素质，在工作中能够保持良好的

心态。

二、新能源企业行政管理存在的问题

新能源企业行政管理中普遍存在着一些问题，既影响了新能源企业行政管理效率的提升，也不利于行政管理人员综合素质的提升。本文主要从管理理念、人力资源管理模式和行政管理体制三个方面来对这些问题进行分析。

1、管理理念滞后，无法满足企业发展

我国传统行政管理模式的典型代表是官僚主义行政管理体系，优点是执行力较强，缺点是对环境的反映速度慢。在信息瞬息变化的今天，这种管理理念已经无法满足企业的发展需求，特别是对于创新要求较高的新能源企业而言，传统管理理念对于企业的发展还存有阻碍作用。然而在现阶段，部分新能源企业在行政管理上仍沿用传统思维，管理理念较为滞后，无法满足企业的发展需求。主要体现在三个方面：第一，企业领导层不重视行政管理，没有把行政管理放在企业战略的层面去思考，仅仅把行政管理当做企业生产管理运营中可有可无的一部分。第二，在行政管理人员聘用上，没有根据市场需求和企业内部的实际需求去选用人才。第三，在人才培养上，不重视行政管理专业人才的培养，人才培养的方向性和传承性没有体现出来。由于管理理念的滞后，影响了行政管理的效率和质量，也对行政管理人员综合素质的提升带来了根源性的不利影响。

2、人力资源管理模式较为落后，不利于人员素质提升

人力资源管理模式关乎行政管理人员的聘用、培养和考核等，对于行政管理人员综合素质的提升具有重大的影响。目前新能源企业人事管理模式较为落后的，主



要体现在以下几个方面：首先，人力资源管理缺乏对行政管理人员综合素质提高的机制。很多新能源企业过于注重行政管理人员的使用程度，而不重视对于行政管理人员的培养力度，忽视了对行政管理人员的多方面培养。虽然在现代人力资源管理理念开始普及的背景下，很多新能源企业在人员选用、培养上都有了一些举措，但是并没有从企业发展战略层面对行政管理人员的任用、培养、评价等关键问题进行考量，在行政管理团队的岗位编制上也是以数量来定岗，而不能采用发展的眼光来进行岗位设置。其次，人力资源聘用和绩效考核体系不健全。招聘和绩效是人力资源管理的两个核心模块，也是人力资源管理的重要内容，很多新能源企业在行政管理人员的招聘上不重视，对于招聘标准的设置不科学、招聘过程不公平，导致难以聘用到合适的行政管理人才。同时，在行政管理人员进入企业后，不能通过科学的绩效对人员进行有效激励，导致行政管理人员在工作中缺乏积极性，没有足够的动力去提升自我。

3、行政管理体制不健全

行政管理体制不健全是当前新能源企业普遍存在的问题，主要体现在有制度无执行力，在一定程度上阻碍了行政管理人员综合素质提升。诚然，新能源企业在行政管理中都制定了相关的制度规范，然而，很多制度规范都是照搬行业内其他企业的行政管理规范，并没有根据企业发展实际情况和外部环境进行制定、调整，这意味着很多制度规范不能有效执行下去，成为了摆设。特别对于新能源企业而言，快速应对内外部环境变化的重要举措就是管理上的灵活性，制度要根据实际情况进行制定，并及时跟新。而落后的行政管理制度意味着在管理中“说一套，做一套”，不仅造成行政管理人员在工作中的迷茫，也阻碍了其综合素质的提升。

三、新能源企业行政管理人员综合素质提升策略

要实现新能源企业行政管理人员综合素质提升，要从企业和个人两方面着手，通过行政管理理念的革新，行政管理体制的完善和行政管理队伍的建设，共同实现人员综合素质的提升。

1、建立行政管理新理念

思想理念的革新是有效开展行政管理工作的基础，特别是对于新能源企业的行政管理工作而言，由于新能

源企业自身的创新性特征，其行政管理必须打破常规，更新思想观念，找准思想定位。

一方面，新能源企业在行政管理中要树立服务型管理理念。现代创新型企业的发展经验表明，要实现组织目标，必然要实现高水平的行政管理，而其中的关键就是以组织目标为基础，树立服务型的管理理念。对于新能源企业而言，其所处的行业和企业自身都处于快速发展和变化的环境之中，面临复杂的内外部环境，行政管理能否保持灵敏的嗅觉，快速应对内外部环境的变化，转变理念至关重要。因此新能源企业必须强化树立服务型管理理念，彻底抛弃传统的官僚主义观念和作风，加强服务意识，从而提升行政管理的质量与效率。具体而言，行政管理人员要从两个方面来树立服务型管理理念。第一，要认识到行政管理与企业其他部门的关系，行政管理是一个独立的部门，又与其他部门形成一个完整的整体，行政管理的效率很大程度的决定了企业运营的效率，具有重大的价值。第二，服务型管理理念并不是凭空而来的，而是基于新能源企业的特点和企业核心竞争力的需求而来的，只有服务型管理才能快速应变，顺应时代的发展，实现企业的健康发展。

另一方面，新能源企业要革新人力资源管理理念。主要是要树立以人为本的管理理念，在此基础上招募、培养人才，具体可以从三个方面去着手：首先，以人为本是行政管理理念革新的重要内容，行政管理工作必须始终坚持以人为基础提供专业化的行政支持与服务，包括人力资源各个模块的优化，人才数据库的搭建等。其次，人力资源管理中要体现服务意识。创新人力资源管理理念的核心目的就是通过对人力资源管理的优化，包括人员的选拔、培养，实现行政管理人员的优化配置，而这需要在人力资源管理中树立服务意识，从而打造出具有创新思维和执行力的行政管理队伍。最后，职业生涯规划和自我实现是人力资源管理的重要内容，因此可以通过对行政管理人员自我定位和自我实现的需求来提升行政管理人员的综合素质，实现自身价值的同时帮助新能源企业获得发展。因此，新能源企业在人力资源管理中要革新观念，重视动态职业生涯规划和自我实现。

2、完善行政管理体制



健全的行政管理体制能进行行政管理工作的顺利开展，也可以帮助行政管理人员获得成长，提升行政管理人员的综合素质。具体可以分为四个方面的内容：第一，要健全行政管理人员聘用和调配机制。科学的人员聘用和调配才能最大程度的实现人才的价值，因此新能源企业在行政管理人员招聘中要慎重选择招聘标准，实现人岗匹配。同时，在人员进入企业之后，要建立动态化的绩效考核体系，根据考核结果进行岗位调配，并将考核结果充分运用于人员的能力提升上，推动实现行政管理队伍综合素质的整体提升。第二，要健全行政管理人员培训、培养体系，促进行政管理人员综合素质的提升。新能源企业要制定详尽的行政管理人员培训计划，通过培训来实现人员综合素质的提升。在具体实施上，要根据各类行政管理人员的岗位需求和职业规划，以及个体的特点，分析各行政管理人员应该具备的素质和能力，从而进行个性化的培养规划。同时，在各项培训结束后，要对培训过程和结果进行考核，并将考核结果运用于薪酬、晋升等各个方面，促进行政管理人员的综合素质提升。第三，要健全激励机制。行政管理工作关乎企业日常运营效率和战略目标的达成，由于很多行政管理工作的内容具有碎片化的特点，行政管理人员易出现职业倦怠感，缺乏足够的动力提升自我，因此新能源企业要健全激励机制，激发行政管理人员的主观能动性，更积极的去提升自我。例如可以对工作效率高、掌握技能多的员工发放技能津贴，对于工作主动创新的员工发放创新奖金，以及其他弹性福利等，促进行政管理人员主动学习、成长，提高综合素质。第四，完善行政管理人员评价机制，实现人尽其才。传统上按照资历、论资排辈的人员评价、选拔体系难以满足新能源企业的发展，甚至是与新能源企业的战略目标相悖，因此新能源企业在行政管理中要创新人员评价机制，实现人尽其才，每个行政管理人员都能充分发挥自身的优势，并通过学习不断扩大自身的优势，从而促进企业的持续发展。

3、加强行政管理队伍建设

行政管理队伍建设与行政管理人员的综合素质提升是相辅相成的关系，两者缺一不可。而新能源企业行政管理队伍建设主要可以从以下几个方面入手：首先，要实现人才培养全覆盖，不断培养专业知识过硬、综合素

质高的全能型行政管理人才。要不断的对行政管理人员进行专业知识的培训，鼓励行政管理人员将学习到的知识运用于工作实践中去。要不断对行政管理人员进行职业道德培训，提升行政管理人员的思想道德水平。同时，要对行政管理人员进行通用知识、技能培训，以及企业内其他部门的相关知识培训，让行政管理人员在工作中更加顺畅，不断提升其综合素质。其次，要不断优化行政管理队伍人员结构。具体而言，在人员甄选中要根据岗位实际需求，选拔专业对口，与岗位匹配度高的人员。同时，在年龄结构上，要注重老、中、青三个年龄段人员的均衡，以助于不同年龄阶段的人员发挥自身的优势，从而提升行政管理的水平和个人综合素质。最后，要强化监督与评价反馈体系。通过有效的监督与评价反馈，不仅对行政管理队伍和行政管理人员形成外部的压力与督促，更是能让行政管理人员认识到自身的不足，从而为综合素质的提升创造条件。在具体落实上，可以采用360度评估考核方法，在一定周期对行政管理人员进行评估考核，例如每月、每季度结束后，邀请行政管理人员自身、同级、下级、上级，以及其他有工作联系的部门进行评价考核，并在考核结束后与行政管理人员进行面谈，明确其优势与不足，从而实现改进，促进行政管理人员综合素质的提升。

【参考文献】

- [1] 白永昕. 新能源发电企业行政管理人员综合素质提升研究[J]. 管理学家, 2021(7):66-67.
- [2] 闫双. 分析新能源企业人力资源培训体系[J]. 低碳世界, 2021,11(1):233-234.
- [3] 丁舒婷. 新形势下新能源企业发展的思考和研究[J]. 中小企业管理与科技, 2021(16):92-93.
- [4] 夏继银. 行政管理人员综合素质模糊评判[J]. 西安科技学院学报, 2004,24(1):122-125,129.
- [5] 刘沛涵. 风电企业行政管理人员综合素质提升浅谈[J]. 当代化工研究, 2018(8):41-42.
- [6] 李媛媛. 浅谈当今中小民营企业中行政管理人员综合素质提升的必要性[J]. 商, 2015(25):28-28.
- [7] 胡雅妮. 关于行政管理人员综合能力提升的分析[J]. 科技创新与应用, 2015(33):286.