

交通运输单位如何进行战略性人力资源管理

赵旭阳

(周口市交通运输综合行政执法支队 河南周口 466000)

摘要: 我国交通运输单位承担着交通管理以及运输管理这一重要职责, 所以必须与时俱进, 不断深化改革, 提升其服务水平与管理水平。但随着市场竞争的日益加重, 国内外竞争的激烈, 交通运输单位逐步认识到人力资源可在其发展改革中发挥的价值。从根本上来说, 人力资源交通运输单位在发展与管理中的主要问题。所以, 基于交通运输单位实际情况, 积极分析人力资源管理中现存的问题, 积极制定有效策略解决这一问题, 无疑是提升交通运输单位整体管理效果的。本文将从交通运输单位的角度出发, 分析如何实施战略下的人力资源管理。

关键词: 人力资源管理; 问题; 交通运输单位; 改进措施

人力资源管理其实是根据既定目标, 结合实际情况, 制定相应管理计划, 基于计划组织、领导并监督人们的实际工作状态, 并在管理中落实激励、协调以及控制等多项手段, 激发人们的工作积极性, 促使人们主动参与日常工作, 主动提升自己的工作效率与工作质量。近年来, 我国很多地方的交通运输单位进入了轰轰烈烈的管理体制阶段, 人力资源管理也是其重点改革内容之一。如何有效激活人力资源的外在及潜在优势, 如何新时期下进行集团化、系统化以及科学化管理, 促使交通运输单位进一步发展, 成为重点研究问题。

1 · 交通运输单位人力资源管理存在的问题

1.1 管理理念相对较为传统

因为交通运输单位的人力资源管理具有极其浓厚的行政化管理色彩, 所以交通运输单位的人力资源管理往往无法充分展现积极开发新员工, 积极培养现有员工的理念, 继而导致管理水平及管理效果不理想。管理工作依然停滞在招录、选取员工, 核对员工的工资, 并做好员工的调剂管理等多种有效工作。而不是基于激励员工、开发员工潜能, 制定并实施相应的管理机制。从实际情况看, 若不能利用科学管理规划, 则难以充分开发员工的潜能, 无法进一步提升其工作效率、工作质量, 无法充分提升工作的有效性^[1]。但是, 交通运输单位现今都采用传统岗位配置、岗前培训, 绩效管理等多种传统方式挖掘员工潜能, 效果并不理想。

1.2 缺乏人力资源战略

因此交通运输单位的人力资源管理主要依托于政府行政体制, 所以交通运输单位在培养员工、引进员工的时候, 往往都是根据现有情况在, 制定相应的教育方案, 但并未从长远角度思考分析, 导致实际员工培养选拔缺乏预见性、针对性以及独立性。岗位聘用员工的时候, 往往会被人员编制、人员经费限制, 导致人力资源管理无法深化, 无法真正自主使用这一权利。工作人员在这种情况下, 无法基于自身情况与交通运输单位实际情况, 规划分析工作人员的职业发展目标及发展策略^[2]。再者, 交通运输单位有编制工作人员, 往往不会面临辞退这一情况, 所以部分人员进行工作期间, 往往取法积极性与主动性。

1.3 未健全考核机制与激励机制

交通运输单位往往会被管理权限限制, 往往不能进行独立、有效的考核工作。这一情况导致, 岗位设置时往往无法落到实处, 招聘时往往无法根据岗位实际任职标准, 选取符合岗位实际情况的员工, 继而导致员工工作时, 往往只能通过贯彻上级文件, 从而完成相应的工作。而交通运输单位的部门、岗位比较多, 若要落实绩效考核这一机制, 往往很难结合交通运输单位各个部位以及各个岗位的实际情况, 制定考核指标与考核方法, 最终导致考核机制不完善。缺乏激励机制, 无法充分刺激员工工作, 无法提升其工作效率, 难以保证实际工作效果。

2 · 交通运输单位战略性人力资源管理措施

2.1 转变管理理念, 创新现有管理模式

若要有效消除人力资源管理工作中存在的问题, 则需与时俱进, 不断创新现有管理方式, 积极配合相应的管理理念与管理体系, 让交通运输单位充分认识到做好人力资源管理工作的必要性, 促使人力资源管理工作得到落实, 将人力资源作为交通运输单位积极发展的必备资源, 充分利用人力资源管理调动这一功能, 基于实际情况, 合理配备岗位员工, 选拔科学员工, 提升交通运输单位人力资源的实际价值。

2.2 改善创新现有管理制度, 优化管理工作

交通运输单位想要与时俱进, 积极发展, 则必须充分认识到人力资源的重要性。考虑到交通运输单位正常运营、有效发展, 和人力资源息息相关。所以交通运输单位必须结合现有情况, 基于人力资源现有管理制度, 考虑到交通运输单位的未来发展目标, 制定符合现状并且可兼顾未来发展的人力资源管理制度, 不断更新人力资源组织结

构, 基于员工实际价值与实际才能, 将员工职业规划与交通运输单位未来发展目标进行有效结合, 帮助员工树立目标, 让员工与交通运输单位一起进步, 长期、有效督促员工认真完成日常工作, 增强员工的工作积极性与主动性, 强化员工使命感。最后, 为保证管理制度的效果, 单位需定期召开管理会议一次, 基于实际管理情况, 明确管理制度中存在的问题或是不足, 积极制定有效方案解决这些问题及不足, 持续优化人力资源管理工作, 有效提升管理效果。

2.3 完善人员聘用管理, 优化人才整体管理效果

考虑到交通运输单位对编制有要求, 业务类型丰富, 业务量比较多, 为了有效避免部位岗位存在“吃大锅饭”现象, 需结合岗位工作内容以及岗位工作需求, 预见性的分析岗位实际需要人才, 并基于这一分析结果选拔相应数量的人才。在严格遵守交通运输单位制定的招聘制度基础上, 需释放放宽权限, 准许员工随着自身职位的变动而变动, 鼓励人才积极挖掘自身潜能, 积极发挥自己的各项才能, 不断提升自己与岗位的契合度, 提升人才的实际价值。为了找到真正适合交通运输单位的人才, 在招聘前, 必须充分岗位对人才职能的实际需求, 发布相关要求与标准, 让人才选择职位的时候, 能够充分考虑分析自己是否具备职位相关要求, 然后决定是否应聘。

2.4 完善人才培训体系, 优化交通运输单位工作效率

很多员工进入交通运输单位时, 对于所任岗位工作是比较模糊的, 短时间内无法胜任相关工作。这一情况, 要求人力资源管理部门能根据这一情况, 制定符合实际情况员工培训体系。如根据岗位工作内容, 制定相应的岗前培训方案, 让每一位新入职的员工均参与对应的培训活动, 逐步熟悉岗位工作内容, 明确岗位实际职责, 迅速上岗, 缩短岗位适应时间, 充分发挥岗位职能。再者, 因为交通运输单位是与时俱进的, 所以其业务内容以及业务需求也会发生转变, 岗位工作内容不可避免会发生一定变化。人力资源管理部门基于这一情况, 制定相应的岗位培训体系, 要求相关岗位员工第一时间参与相关工作, 逐步熟悉变更后的业务内容, 逐步掌握变更后业务内容的工作方法, 不断提升员工的工作能力与工作效率。但考虑到交通运输单位的实际情况, 尽量构建设置一套完整、科学、合理的培训体系, 明确培训流程, 保证培训的灵活性。

2.5 健全考核机制以及激励机制, 最大化员工效率

想要转变员工的工作现状, 提升其工作效率与工作质量, 则需健全考核机制以及激励机制, 才能保证工作基本效果。需根据交通运输单位的各个部门、各个岗位工作内容, 制定相应的考核机制以及激励制度, 考核项目可以是工作质量、工作出错情况等等, 每月统计分析一次, 基于统计分析结果, 将员工纳入工作理想、工作一般范畴中。在健全考核机制后, 还需健全激励机制, 激励机制必须依托考核机制。基于考核结果, 为工作理想员工提供物质奖励, 并在升职加薪、外出学习进步时优先考虑这些员工。通过这种奖励, 激发其他员工的工作积极性与工作主动性, 促使其他员工积极变更自己的工作态度与工作效率, 更好的表现自己, 获取相应的奖金。

3 · 结语

从本文分析可以看出, 现今我国多数交通运输单位的人力资源管理工作中存在问题, 问题以管理理念落后、缺乏人力资源战略、健全考核机制与激励机制为主。基于已经明确的管理问题, 积极制定符合实际情况的改进措施, 无疑可提升实际管理效果, 可优化现有工作状态, 促进交通运输单位发展。

参考文献

- [1] 吴清海. 现代办公室管理中人力资源管理理论的应用剖析[J]. 企业文化 (中旬刊), 2019(10):205.
- [2] 颜训航. 现代办公室管理中人力资源管理理论的应用探究[J]. 经营者, 2017, 31(5):246.