

交通运输基层单位应用人力资源激励机制的价值

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：现今我国社会形式日新月异、快速发展，市场竞争日益激烈。在这种情况下，想要继续发展，无疑要从多方面着手，不断进行改革创新。人力资源是交通运输基层单位的重要资源之一，这一类资源的实际应用价值极高，是否能够做好相应的人力资源管理工作直接影响单位的整体竞争力。激励机制近年来在多个领域中应用，可充分调动员工的工作积极性与主观能动性，可提升单位的整体竞争力，促进单位在市场上始终占据一席之地。

关键词：交通运输；基层单位；激励机制；人力资源

交通运输行业想要飞速发展，则需有充足的优秀人力资源，有科学适宜的人力资源管理方法，及完善合理的人力资源管理制度。基于单位的实际情况，交通运输行业的发展现状，选取优秀人才，并制定合理的人才发展战略，无疑可促使交通运输基层单位始终保持旺盛的生命力，提升单位的实际竞争优势，保证单位能够继续生存下去^[1]。在新形势背景下，人力资源管理工作逐步丰富化，其工作内涵被有效挖掘出来。既往该管理工作仅限于事物协调处理以及人员调动，并根据工作内容，制定了相应的管理政策。但这种管理模式，明显不能满足当前形势下交通运输基层单位的人力资源管理需求。但从实际调查可看出，我国多数交通运输基层单位，采用的依然是传统人力资源管理模式，导致单位无法跟上时代的步伐，继续发展进步，改革创新^[2]。

1·现存的问题

现今我国多个行业均已经认识到激励制度的必要性，并在人力资源管理工作引入这一制度。但从实际情况可发现，现存的交通运输基层单位人力资源激励制度中存在很多问题，这些问题直接影响激励制度的实际应用效果，并且会制约交通运输基层单位的发展与进步。因此，明确相关问题，并制定有效的解决方案，是非常有必要的。现存问题如下，

1.1 考核制度不科学

交通运输基层单位进行绩效考核的时候，往往是从能、德、绩、勤、廉进行考核，这种考核方法及考核内容无疑是正确的。但是因为员工工作岗位、工作特点、工作性质以及工作层级存在较大差异，部门与部门之间的被考核者缺乏患可比性，考核者不知道自己所在岗位要如何做才能满足考核标准，无所适从^[3]。其次，单位并未明确每一个岗位的实际考核项目以及考核标准，或是有考核标准但考核标准比较空泛，最后导致考核逐步模式化，根本不能发挥价值。以“廉”这个指标为例，单位主要考核工作人员的“廉洁自律”，但是这一考核项目比较抽象，考核范围比较大，无法从相应标准进行评估，考核结果在一定程度上凭借着考核人员的偏向，导致考核有效性、公正性以及公平性受到严重影响。最后，基层单位有多个部门，每个部门均有普通员工、小组长、组长、部门管理者几个层次，不同层次的考核标准也应该存在一定区别。但从实际考核看，有时这些考核标准都是一样的，但是不同层次员工所获得的激励却存在鲜明的区别，长期处于这一状态，会让普通员工不满意，影响其工作态度和工作积极性。

1.2 薪酬设置不合理

交通运输基层单位的薪酬制度始终遵循“低工资、多补贴、泛福利”这一原则，所以员工的工资水平相对较低，不同工龄的工资差异不大。在这种情况下，年轻人才很难看到自己未来发展的前景，短时间内根本不能获得客观的薪酬收益，但现代年轻人的花销大多比较大。很多年轻人甚至存在工资数量赶不上日常花销的现象，最终影响其生活质量，并且不能发挥相应的激励作用，甚至会导致年轻人才消极怠工，严重影响其工作积极性与工作整体效果。再者，基层单位的工资结构比较复杂，其中非金钱性福利比较多，而业绩薪酬在总薪酬中的比例比较低，同一个部门甚至有薪酬一刀切现象，根本不根据工作效率以及工作绩效计算薪酬，不同级别员工的薪酬差异比较小，无法反映不同岗位、不同级别员工的实际工作价值^[4]。再者，从实际分析可发现，单位内部的科技型人才、普通型人才的实际薪酬差异并未拉开，这些形式上的公平，却让员工受到了实质上的不公平，最终导致单位留不住科技型人才。

2·解决的方案

基于已知的交通运输基层单位人力资源激励制度问题，制定相应的解决方案，并在单位中全面落实，无疑可有效解决相应问题，全面发挥激励制度的应用价值。解决方案如下，

2.1 完善考核体系

想要充分发挥激励制度的实际效果，完善考核体系是非常有必要的。考核体系、考核项目和绩效工资直接挂钩。但考虑到交通运输基层单位的特殊性，应结合实际情况完善相应考核体系，并从以下几方面着手，完善相应工作。第一，需将相应考核内容进行细化，有效解决以往绩效考核内容范围过大，不能明确不同层次考核内容与考核标准的问题，让员工认识到自己应该从哪些方面努力，才能达到相应的考核目标，给员工一个努力的方向，促使员工积极约束自己的工作行为，主动参与日常工作，提升工作的整体效果。第二，量化考核标准。基于考核体系建立相应的考核标准，然后将考核标准数量化、具体化。这一过程需将各个考核指标进行实质化，以“廉”为案例，将员工日常工作中，工作质量高，没有浪费过多物资，作为考核主要标准，若是采购人员，则通过物品质量、采购价格以及采购数量进行评估考核。第三，制定严格公正的考核程序。并在实际考核过程中，全面落实这一考核程序，按照程序要求，严格执行相应考核工作，严谨对待考核工作，保证考核过程的准确性、真实性、公正性与公平性。第四，实现考核模式科学化，管理者必须不断学

(下转第74页)

调整。对于配电自动化的建设,供电部门要选择信誉良好、质量可靠的建设单位,在综合考虑技术上的先进性和可靠性及企业自身发展特点的基础上,将主站、通信、终端设备、土建等各建设环节形成统一的整体,成立专门的配电自动化建设管理部门,将建设工作纳入日常统一管理,不断提高配电自动化的设计能力和建设水平。

4 提高配电网运维检修的综合素质

在配电网运维工作中,检修工作人员的综合素质决定着检修质量与效率。因此,电力企业应重视检修工作人员的综合素质培养,要求电网检修工作人员掌握线路老化时存在的状态,并且在发现线路老化时能够及时应用有效的措施进行解决,从而促进配电网正常运转。同时,检修工作人员还应掌握当下先进的新兴科技,能够应用于实际检修作业中,实现检修速度与质量提升,还能够避免在检修工作中发生质量漏洞,保证配电网能够安全运行。

结束语

(上接第 72 页)

习科学的考核理念,并结合单位实际情况,将这些科学理念一一落实到工作中,促使考核方法科学化,患者实现定量考核、定性考核结合化,更好的规范绩效考核模式,提升绩效考核的整体效果与价值^[5]。

2.2 完善薪酬制度

第一,管理者需结合交通运输基层单位的实际收益,积极进行市场调查,明确当代人对薪酬的实际需求,明确薪酬的实际等级。对薪酬进行市场调查后,可明确现有交通运输基层单位的员工薪酬水平、员工薪酬结构等多项真实信息。经市场调查后,明确相关工作的实际薪酬水平,适当调节相应岗位的薪酬水平,不仅可提升员工的薪酬待遇,还能提升岗位的吸引力,促使更多优秀人才进入单位,增强市场竞争能力^[6]。单位根据岗位的市场薪酬水平,基于现有人力资源发展战略,在第一时间进行相应岗位薪酬工作的调节,让员工获得更好的待遇,还能留住更多人才。第二,现今我国很多地区已经落实了“阳光工资”这一薪酬改革方案,让员工收入逐步透明化与公开化。但想要落实这一策略,则需相关单位积极进行奖金、补贴等清理整顿工作,从而缩小同一个地区的员工收入差异,也能让员工平衡心态,让更多经济条件较差的区域留住人才。但从实际情况可看出,非货币性质薪资实际应用期间,激励作用比较微小,因为不同年龄段的人群对于薪资的实际需求以及非货币性质薪资的需求也不一样。所以,在实际薪酬改革过程中,不妨将部分非货币性

电力企业的供电能力与质量决定着我国经济的发展程度,决定电力有效分配、供电稳定性的重要元素是配电网。电力的需求不断加大,供电量不断提升,需要配电网运维检修管理工作质量有效提高。提高的手段是创新管理模式,需要引入先进的科学与科学技术,才能保证创新模式与时俱进,促进配电网的安全运行。

参考文献

- [1]严永锋,吴烜,洪雯.浅探配电自动化建设与运行管理问题及解决策略[J].武汉电力职业技术学院学报,2020,18(01):46-48+52.
- [2]刘宝泉.10kV 配电线路常见故障及原因与运检管理分析[J].价值工程,2020,39(07):143-145.
- [3]黄祥云.电力工程中配电线路施工管理刍议[J].建材与装饰,2019(36):250-251.
- [4]谢天亮.日常输配电线路运行管理及维护[J].通信电源技术,2019,36(12):232-233.

质薪资换变为货币薪资,将员工福利控制在一定范围中,才能让员工福利更为公开透明,能更好的满足员工对货币薪资的实际需求。再者,货币薪资无疑可简化薪资发放程序,可更好的发挥激励作用。

3·结束语

交通运输基层单位中的人力资源管理中,激励机制并不能充分发挥其效果,明确激励机制应用期间存在的问题,并制定科学合理的策略解决相应问题,可进一步发挥激励机制的应用效果。

参考文献:

- [1]杨璐.国企人力资源管理激励机制的优化策略与创新路径探析[J].现代商贸工业,2021,42(4):64-65.
- [2]张岩.试论激励机制在高校人力资源管理中的实践运用[J].辽宁省交通高等专科学校学报,2021,23(1):67-70.
- [3]刘诺佳,马赞宇,颜玉萍.基于人力资源视角下高校学生组织成员激励机制的研究——以南京农业大学为例[J].农村经济与科技,2021,32(4):271-273.
- [4]李静.激励机制在事业单位人力资源管理工作中的运用探讨[J].现代商贸工业,2021,42(21):40-41.
- [5]吴洁.需求层次理论下现代医院人力资源管理激励机制构建思路[J].商业经济,2021(5):93-94,102.
- [6]卢风华.激励机制在事业单位人力资源管理工作中的运用探讨[J].现代商贸工业,2021,42(18):56-57.