

交通运输行业人力资源管理如何进行改革创新

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: 随着社会经济的飞速发展,交通运输行业进入了高速发展阶段,但在高速发展期间无疑暴露出了很多问题。其中主要问题体现在人力资源管理这一方面,如管理理念以及选取人才制度落后,专业人才缺乏等等。在这种情况下,想要促使人力资源管理充分发挥其价值,则需基于交通运输行业的人力资源管理现状,分析其中的问题,结合实际问题,制定相应的创新改革策略,改进现有管理状态。

关键词: 交通运输行业;人力资源管理;现状;改革创新

交通运输行业属于我国主要行业,该行业的发展水平直接决定着当地经济水平,甚至会对当地经济发展造成一定妨碍,影响当地整体发展。随着时代的日益进步,交通运输网络日益改善,逐步科学化、合理化,人们出行、交通运输明显变得更方便^[1]。人力资源管理属于交通运输重点内容,具有一定特殊性。人力资源管理质量直接影响交通运输行业的实际发展情况,但多数研究^[2-3]指出,目前我国交通运输行业中的人力资源管理中有大量问题存在,直接影响其管理质量,并且会对交通运输行业发展造成直接影响。

1 • 问题

1.1 管理理念滞后

管理人员的管理理念直接影响管理制度,而管理制度又影响管理人员的行为,最终对交通运输行业的运作体系造成影响。虽然现今人力资源管理的职能已经明确,这种资源的服务性特色已经被确定。但是,依然有很多地区的交通运输行业并未将人力资源管理当成一项战略性工作,也没有树立科学的管理理念,未形成完善的管理体系。多数地区的人力资源管理只是单纯的构建了相应的管理制度,但这种管理制度并不能全面落实,仅仅是形式主义,无法真正贯彻并落实^[4]。在实际管理工作中,只对薪资发放、奖惩制度、员工考勤以及工作规则制定了相应工作原则与工作制度。但是,这些工作缺乏人性化考虑,未体现创造性行为,无法真正规范并发展相应战略目标。

1.2 缺乏选专业人才

想要提升交通运输行业中的人力资源管理水平,还需选取技术过硬、管理能力强、责任心强以及职业道德素养高的人才。但是,从我国交通系统所聘用的员工技能水平可看出,员工的平均技能水平比较低下,中高端人才的数量比较少,高级管理人员以及高级工程师的数量更少,严重缺乏需要一定技术要求的交通规划及涉及方面技师。人才的缺乏,不仅影响人力资源管理水平,并且会限制交通运输行业的发展,并且妨碍交通行业进行正常工作,实现自主创新^[5]。再者,交通系统内部也有管理者存在,但是管理者并未认识到积极聘用高级人才的必要性,更重视目前的利益,忽略长远经济效益,本末倒置,导致人才的实际应用价值发挥不出来,并且影响交通运输行业的实际发展。

1.3 激励制度漏洞

科学合理的激励制度,不仅仅可让表现优秀的员工获得相应的奖励,还能将这一类员工树立为典型,让部门内其他员工认识到积极工作的必要性与重要性,还能充分挖掘部门内员工的工作潜力,提升员工的物资生活水平。随着时代的飞速发展,人们的需求也发生了翻天覆地的变化,单纯的精神激励已经不能让员工满足,员工对于物质的重视性日益升高。但是,交通运输行业的岗位数量有限,并不能满足员工短时间内升职加薪的想法。而交

通运输行业中所提供的微薄奖金也无法让员工满意,甚至有应用价值日益下降的现象。对于很多员工而言,干多干少、干少干坏,工资就差几百块,没有太大的区别,只要自己不辞职,这份工作永远不会跑。基于这种心理,很多员工破罐子破摔,工作敷衍不上进^[6]。

2 • 创新改革对策

2.1 转变管理观念

想要做好交通运输行业人力资源管理的创新及改革,第一步就是转变管理者的管理观念,从传统误区中走出来,重视管理人员的思想水平、业务素养,将人力资源管理部门转变为综合性部门,一边承担着人事行政管理办公的重任,一边承担着领导班子进行人才战略分析的重任。再者,从长远发展角度看,必须提升对人力资源管理部门工作的重视,从思想上将相关陋习一一改掉,改革已有工作理念,并在工作中灌注全新的血液,树立并形成全新的理念,不要光看到短期经济利益。管理者必须不断学习,构建大局观,积极从更大更广的角度上分析交通运输行业这一行业,明确行业发展进步过程中不可缺少的东西,并将这些不可缺少的资源一一列出,继而明确做好人力资源管理工作的必要性及重要性,从思想上提升对人力资源管理工作的重视,积极创造更好的待遇留住人才,吸引人才,并将聘请人才、人才培养、人才教育作为系统工程,在行业中营造尊重人才、尊重知识的优良环境与优良氛围。

2.2 制定科学人才聘用制度

想要做好人力资源管理工作的创新,必然要在现有基础上,制定科学的人才聘用制度,积极引入更多专业性人才,从而保障人力资源管理的实际效果。再者,还需基于交通运输行业,明确行业对人才的实际需求,尤其是对高端人才的需求,全面分析对所需人才的实际需求与潜在要求,完善相应的人才聘用制度以及聘用内容,在聘用人才期间尽可能聘请综合性最强的人才,从而提升人才与岗位的适配性。在考察人才的时候,还需要考察人才的技术能力、市场应变能力、专业创新能力以及思想道德品质,尽可能从优秀中选取最优秀的,不断提升交通运输行业人才的整体水平。对于已经在岗的基础人才,交通运输行业也需创造更多学习的机会,让人才积极参与到学习过程中,更快掌握更多专业技能,更好的适应相关工作。考虑到基础人才中有一部分其实属于其他岗位人才,还需通过评估审查其工作能力以及工作态度,分析其工作目标完成情况以及工作的实际适应性,合理调整人才的实际岗位,让更优秀且满足岗位需求的人才补充高端岗位,让能力平平的人才有进步、提升自己的机会,达到提升整体人才技能水平的目的。最后,还需结合市场实际需求,内部重点培养或是高新聘请相应的高端人才,并鼓励高端人才充分发挥其价值,为行业创造丰厚的利益,拓宽客户资源,促进交通运输行业迅速

发展。若有特殊需求,还可选取特殊人才,但在实际选取人才时,应尽量实现人才多元化选拔,获取人才的整体能力,结合需求合理选拔。

2.3 完善薪酬制度、激励制度

完善薪酬制度及激励制度,无疑可有效完善人力资源管理工,吸引更多人才。第一,在物质化社会背景下,已经完善的薪酬制度以及激励制度,无疑可吸引该行业对于人才的吸引力,人才更倾向于这种已经完善制度的工作,人才流失现象可得到有效遏制。第二,可营造更为优良理想的行业内部氛围,促使人才最大程度上发挥其能力,为实现行业发展目标做出卓越的贡献。第三,可进一步改善现有的交通运输行业人力资源管理工作,员工实际工作积极性明显提升,主动能动性全面发挥出来,可实现工作创新与工作优化等目标。但是,在完善薪酬制度以及激励制度的时候,必须保证薪酬分配公正性及公平性,保证薪酬数量能够充分体现员工的实际价值,基于员工实际工作内容、工作岗位、工作能力、工作目标达成情况,进一步确定薪酬的实际数字,并伴随着行业发展逐步调整,从而提升员工的满意度与认可度。激励制度的完善,可充分调动员工的工作积极性,可促使员工主动参与工作,增加工作量,强化工作效率,以及实际工作表现,获

取更多奖励,充分贯彻多劳多得以及创新多得等制度。

3 • 结束语

明确交通运输行业人力资源管理中存在的问题,对问题进行深入分析,结合实际情况制定相应的干预策略,可改进现有工作状态,提升工作效果。

参考文献:

- [1] 苏前伟. 交通运输行业人力资源管理存在的问题及对策[J]. 经营者,2020,34(16):192,253.
- [2] 王莹. 试论交通运输行业人力资源管理的改革创新[J]. 中外企业家,2021(5):135.
- [3] 刘锐. 交通运输行业人力资源管理改革和创新研究[J]. 环球市场,2018(3):64.
- [4] 严兆明. 交通运输管理单位人力资源管理现状及对策分析[J]. 环球市场,2020(15):64.
- [5] 陈君. 简析交通运输行业人力资源管理的改革创新[J]. 中国乡镇企业会计,2019(7):205-206.
- [6] 代发龙. 新时代背景下铁路运输企业人力资源管理工作思考[J]. 时代经贸,2020(11):88-89.

(上接第70页)

调个性突出还是团队合作? 这些方面都取决于企业文化。再者,明确岗位需要什么类型的人才,华为人力资源部门通过职位分析,建立了胜任素质模型,明确什么样的职位需要招聘什么类型的人才,把条件进行细化,确立标准,使招聘具有目的性、指向性,这样就可以使许多符合岗位标准的优秀人才脱颖而出,配置到合适的职位上去,会给企业带来良好的效益。

3.2 招聘中注重双向选择

华为招聘时特别强调双向选择,绝不故意美化、夸大企业,避免应聘者期望值过高,进入工作岗位后如与想象中的结果有落差,会严重挫伤应聘者的工作积极性。所以华为在整个招聘期间,始终将彼此满意作为获取人才的基础。对准备录用者详细介绍公司发展前景、当前现状、公司所面临的困难及问题,让他们能够全面客观的了解公司,作出符合自己臆想的判断。

3.3 企业文化是重要招聘标准

企业文化是企业全体员工在长期创业和发展过程中,培育形成并共同遵守的最高目标、价值标准、基本信念及行为规范。华为指出,华为是一个靠企业文化、精神黏合的公司,在招聘中要找到一个岗位所需的专业技术人员,又能同时认同企业文化,这将是是一个很标准的应聘者。他们一旦认同企业文化精神,就能发挥其主观能动性,从而积极提高自己的能力和绩效,避免频繁出现人才跳槽现象。

优秀的企业文化需要人来贯彻执行,同时它又起到了引导人、凝聚人、激励人、留住人的作用。把企业文化作为重要招聘标准,企业文化与人员招聘的有机融合,就能使新员工给企业带来新动力和高绩效。

3.4 强化招聘人员的职责,用人部门要参与招聘

对企业负责,对应聘者负责是华为对招聘人员的基本要求,树立“优秀不等于合适,招进一名不合适的人才是对资源的极大浪费”的理念。华为要求人力资源招聘部门要深入一线了解企业内部人员流动情况,掌握企业在各阶段的用人需求,制定合适的

招聘策略。

作为用人部门,最清楚自己部门需要什么样的人,因此华为要求具体用人部门要和招聘部门一起完成招聘工作,用人部门与招聘部门的紧密配合,可以决定招聘结果的成败。

4 总结

人力资源招聘在企业的高速发展中发挥着不可估量的作用。通过对著名公司阿里巴巴、腾讯、华为人才招聘策略的阐述和分析,我们会发现这些大公司在人才招聘方面有许多共同点。首先他们都强调了企业文化精神的重要性,应聘者要认同其企业文化,认同企业共同的价值观;再次他们非常关注“合适”这个词的运用,认为招最优秀的不如招最合适的,真正适合公司发展需要的人才,才是最好的;最后他们都认为企业处于不同发展阶段,要根据自身发展现状采取相应的招聘思路,这样才可以使企业在不同发展阶段顺利实现企业不同的发展目标。

随着市场经济的发展,会有越来越多的大型企业出现,人力资源招聘在企业的发展中将会越来越重要,怎么找到适合本企业发展的人才招聘之路是值得我们未来持续探讨的话题。

参考文献

- [1] 陈伟. 阿里巴巴人力资源管理[M]. 苏州: 古吴轩出版社. 2017, 08
 - [2] 陈伟. 腾讯人力资源管理[M]. 苏州: 古吴轩出版社. 2018, 08
 - [3] 黄志伟. 华为人力资源管理[M]. 苏州: 古吴轩出版社. 2017, 03
 - [4] 方艳. 麦肯锡教你做人力资源管理[M]. 天津: 科学技术出版社. 2019, 05
- 秦雨: 河南省安阳市滑县医疗保障局 邮编: 456400 汉族
硕士研究生 中级经济师