

浅析互联网背景下轨道交通运营企业人力资源管理改革的策略

杨喆

南京地铁运营有限责任公司

DOI: 10.12238/ems.v7i2.11624

[摘要] 在互联网环境下,轨道交通运营企业的人力资源管理面临改革需求。通过互联网技术的应用,人力资源管理在效率提升、员工激励、工作状态反馈和信息整合方面展现出显著优势。研究系统分析了轨道交通运营企业在人力资源管理改革中取得的成效与存在的问题,包括薪酬结构变化幅度小、对外包单位依赖性强、部门管理冗杂以及绩效管理单向化等。结合行业特点,提出了优化策略,如引入竞争机制、整合外包资源、调整管理结构、构建双向沟通渠道及提升绩效薪酬比例,为人力资源管理改革提供了实用的指导方案。

[关键词] 轨道交通运营企业; 互联网; 人力资源管理改革

轨道交通作为现代城市公共交通的重要组成部分,在提升城市运行效率、缓解交通压力方面发挥了重要作用。然而,随着城市化进程的加快和互联网技术的普及,轨道交通运营企业在规模扩大的同时,也面临着管理模式亟需转型的挑战。人力资源管理作为企业发展的核心领域,直接关系到员工的积极性与企业的综合效益。传统管理模式已无法完全适应复杂多变的市场环境,企业需借助互联网技术优化管理流程,提升工作效率,满足员工多样化需求。基于此,探索互联网背景下轨道交通运营企业人力资源管理的改革路径,成为提高企业竞争力、推动行业可持续发展的重要方向。

一、人力资源管理的基础概念

人力资源管理是指通过对企业内各类人力资源进行合理配置、开发与利用,以满足企业发展需求并实现个人价值与企业目标统一的过程。具体而言,人力资源管理涵盖了人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬与福利管理、员工关系管理等多个方面。对轨道交通运营企业而言,由于其经营范围横跨地铁、轻轨等多个业务板块,且员工数量庞大、岗位繁多,故而在人力资源管理中,既要关注企业发展的战略定位,又要顾及员工的职业规划与自我提升。

在传统模式下,国企业制下的轨道交通运营企业往往在招聘流程、培训机制和薪酬体系上存在一定的统一性和延续性,但随着企业规模的扩大以及业务需求的不断拓展,仅依靠过去的管理经验已难以满足各层级员工多样化的发展需求。这就需要企业在继承传统管理优点的基础上,与互联网思维相结合,探索更加灵活、高效且富有针对性的人力资源管理方法,为企业在激烈的市场竞争中奠定坚实的人才保障。

二、互联网对轨道交通运营企业人力资源管理改革的促进作用

互联网技术的普及,使得各行各业在信息获取、资源整合和经营模式等方面均发生了深刻变革。对于轨道交通运营企业而言,在人力资源管理中若能有效应用互联网思维,将在以下几个方面展现明显的促进作用。

1. 提高人力资源管理效率

借助互联网平台,人力资源部门能够快速发布招聘信息、在线搜寻潜在候选人并进行初步筛选。员工培训也可通过线上课程、远程视频等方式灵活开展,从而减少时间和地域限制。类似的OA系统、电子审批系统、电子文档管理系统等信息化工具,能够在日常工作流程中发挥“加速器”的作用,令招聘审批、绩效评估和薪酬核算等环节更加及时、高效。

2. 强化员工激励作用

相较于传统的激励机制,互联网环境下的员工激励更具互动性和多元性。企业可以通过应用线上企业文化平台、社交媒体软件和移动应用,对员工的工作表现进行公开表彰与褒奖,进而营造透明的企业文化氛围。通过信息化工具,企业还能定向开展自我提升活动,例如个性化培训方案、跨部门互动项目等,帮助员工快速积累工作经验、拓展职业发展空间。

3. 反馈员工工作状态

借助互联网技术,企业可以设置更多的在线沟通渠道,例如移动端办公软件、微信企业群等,将员工日常工作情况、精神面貌以及个人需求,借助数据搜集和分析的形式加以反映。在此过程中,通过数据可视化手段,管理者可以更好地洞悉员工的工作进展与压力情况,快速响应员工困难并有效调配资源,帮助员工渡过职业瓶颈期或提高技能水平。

4. 整合国企人力资源信息

轨道交通运营企业作为国企的重要组成部分,在人力资源管理过程中,常常面对管理流程相对复杂、部门数量庞大的现状。利用互联网信息化工具,有助于对企业内部各岗位、各业务模块、各人员信息加以系统化管理,实现数据共享与信息互通。通过构建统一的人力资源数据库,可以对员工入职、转岗、晋升等动态信息展开更精准的追踪与分析,为后续的绩效考核、薪酬调整和人员配置规划提供有力支持。

三、轨道交通运营企业人力资源管理改革现状分析

1. 人力资源管理改革已经取得一定成效

近年来,轨道交通运营企业逐步引入市场化理念,改进招聘流程并强化岗位培训,建立了更灵活的用人机制。一些

企业与高校、职业院校达成长期合作,通过校园宣讲和实习项目扩大了人才来源渠道。此外一系列互联网平台的应用,也让诸如员工在线学习、电子档案管理、信息化考勤等手段得以推广。通过这些具体做法,不少企业在人力资源管理效率提升方面已有显著进展,并为后续的深化改革奠定了良好基础。

2. 人力资源管理改革面临的部分问题

即便在改革取得了一定成绩的同时,轨道交通运营企业的人力资源管理依然存在一些不可忽视的难题,需要结合时代潮流和企业特点逐步加以修正和完善。

(1) 薪酬变化幅度不大,人员流动性较强。传统体制导致薪酬晋升的幅度和节奏往往有限,而新生代员工对收入、福利和职业晋升空间的期望值较高,这种期望差距易引发员工流失。

(2) 对外包单位依赖性较强,员工需求得不到关注。在轨道交通行业内,一些岗位采取外包用工模式,使企业内部员工与外包人员之间存在一定信息不对称。部分企业在与外包单位协同管理时,缺乏对员工需求的深入了解,容易引发外包人员与企业正式员工之间的心理落差。

(3) 管理部门较为冗杂,重复管理问题导致效率低下。由于人事部门、党群工作部门、财务部门等在功能上存在交叉,一些审批流程中的反复审核或文件传递环节会增添不少“走流程”时间,降低了整体管理效率。

(4) 绩效管理以“管”为主,缺乏员工与管理者的双向沟通。在绩效管理方面,部分企业存在单向式考核现象,员工需要服从绩效标准,却缺少充分的反馈渠道来表达自身困难或诉求,导致管理者与员工之间的信息沟通不畅。

四、互联网背景下轨道交通运营企业人力资源管理改革策略

为适应互联网时代的发展趋势,轨道交通运营企业应全面整合内部资源,与外部互联网技术平台深度结合,通过加大信息化投入、创新管理方式等途径推动人力资源管理改革,为企业的长远健康发展铺就坚实道路。

1. 引进竞争机制,降低员工流动性

面对部分岗位薪酬变化幅度有限、员工流动性较高的问题,可通过互联网招聘平台、内部竞聘制度和绩效管理工具的结合来强化竞争环境。一方面,打造公开透明的岗位竞聘系统,打破部门壁垒,使有意向的内部员工能够自荐或应聘更高级或不同条线的岗位;另一方面,完善绩效评估与晋升联动机制,将岗位责任和贡献度与薪酬调整、晋升机会挂钩,让员工看到实际发展前景,从而减少离职意愿。

2. 整合外包单位,充分关注员工需求

企业若要有有效管控外包岗位,需主动开展与外包单位及其员工的沟通,并借助互联网信息化平台,建立外包人员与企业正式员工共同参与的在线社区或线上办公系统。通过统一的电子考勤与员工需求调查问卷,能够实时掌握外包员工的工作感受与职业期待,并根据具体情况采取针对性支持措施,比如开放岗位培训资源、提供职业发展建议等。这样不

仅有助于外包员工与企业内部人员的融合,也能促使外包单位不断提升人力资源管理水平,进而实现多方共赢。

3. 调整管理部门,保障规范管理

鉴于轨道交通运营企业内部部门繁多,存在重复审批、管理职能交叉的情况,建议在组织结构上进行系统化的流程梳理。借助互联网流程管理平台或ERP系统,可以将人事、财务、行政、党务等部门相关的审批功能进行统一归口或逐级分层,减少不必要的文档传递与重复审核,将精力更多地集中于业务拓展与员工发展上。此外,还可建立人力资源共享中心,将集中式管理与前端业务部门灵活对接,从而在大的框架下实现规范化管理与效率提升。

4. “管”“理”相结合,构建双向反馈渠道

在绩效管理中,“管”“理”两者的有机衔接十分关键。“管”旨在制定统一的考核指标、工作流程与奖惩制度;“理”则关注人性化管理与过程引导。互联网时代为双向沟通提供了更丰富的方式,如在线绩效沟通会议、移动端工作汇报工具、员工满意度即时调查等,都能让管理者及时了解到员工的真实诉求。在实际操作中,企业可考虑引入云端绩效管理系统,将工作任务、目标数据与绩效结果通过可视化界面展现,并搭配即时沟通功能,帮助员工和管理者进行高效对话,进而打通绩效管理的闭环。

5. 增加绩效薪酬占比,强化员工激励作用

由于轨道交通运营企业在薪酬制度上相对稳定,且基础工资比重较大,应适度提高绩效薪酬在整体工资中的占比,推动员工以更积极的姿态投入工作。这一策略可结合互联网背景下的数据分析和绩效监测平台来开展:企业在确定绩效指标时,不仅需要关注工作质量与数量,也应纳入员工创新能力、学习进步情况等多维因素。通过系统化的数据挖掘与评估,将员工创造价值的呈现出来,并应用于薪酬晋升或奖励发放环节,有效拉动力员工的积极性和企业综合管理水平。

五、结语

互联网的发展为轨道交通运营企业人力资源管理改革开辟了全新的思路和实践空间。在此背景下,企业应综合考量自身业务特点与员工需求,通过引进竞争机制、整合外包单位、优化部门职能以及构建双向反馈渠道等多种举措,不断完善绩效管理与薪酬分配方式,形成兼具稳定性与灵活性的管理格局。只有在此过程中积极挖掘互联网技术的优势、深入洞察员工的真实诉求,才能为企业和员工带来实质性的价值提升。

[参考文献]

- [1]张微.“互联网+”背景下国有企业人力资源管理转型策略研究[J].营销界,2021,(Z5):103-105.
- [2]江锋.互联网时代企业战略性人力资源管理创新思考[J].现代企业文化,2024,(01):148-151.
- [3]程媛媛.企业人力资源管理的趋势及创新[J].现代企业文化,2023,(35):133-136.
- [4]吴军超.进入互联网时代企业人力资源管理要与时俱进[J].中国商界,2023,(10):182-183.