

探究交通运输行业人力资源管理的改革创新

郑奕

泰安市公路事业发展中心

DOI:10.32629/ems.v2i4.1568

[摘要] 当前,交通运输行业发展正由“规模速度型”向“质量效率型”转变,人才队伍建设作为交通强国建设九大重点任务之一,应当将创新作为引领发展的第一动力,把人才作为支撑发展的第一资源,积极探索人力资源管理的改革创新,为加快推进交通强国建设提供有力支撑。本文对此进行简单分析。

[关键词] 交通运输;资源管理;人力资源

中图分类号: F512.3 **文献标识码:** A

经济发展,交通先行,交通发展,人才为基。交通运输行业的快速发展需要优秀的人才和科学高效的人力资源管理作为基础。做好人才的选拔和培养,积极推动人才发展战略的实施,这是交通运输行业保持强韧生命力的重要手段和根本方式。对于新时期的人力资源管理,不仅仅局限在对事务的协调和处理方面,还需要有针对性的建立起完善的管理政策和目标。就目前来看,我国交通运输行业中人力资源管理还存在很多不足,滞后于经济社会的发展,传统的人力资源管理方式已经不能满足快速发展的交通运输行业的需求。要想积极推动我国交通运输行业的快速发展,需要大力推动人力资源的改革和创新。

1 交通运输人力资源管理的概念及重要性

1.1 人力资源管理的概念

对于人力资源管理,就是依托于各类合理的措施,来做好人事工作,解决人与人的争端,使人才得到充分地发挥,让每一个人都能够发挥自己最大的能力,从而促进工作效率、工作质量的提升。以往交通运输行业的人力资源管理主要是指公路或水路的相关工作人员,具体指具有编制以及准确的相关数据。伴随社会的发展,交通运输行业的范围被不断的扩大,从业人员也随之增多,在这个过程中固定劳动关系人群比例在逐渐地缩小,临时工作人员数量不断的增长,在这样的背景下,交通运输行业的人力资源管理难度增大,交通运输行业从业人员呈现出流动性大、不确定性增强的特点。

1.2 人力资源管理的重要性

伴随经济的快速发展,各行各业的竞争都在不断的加剧,各行业的竞争归根究底可以说是人才之间的竞争,因此各行业的人力资源管理都是管理的重点,需要投入大量的精力。在行业快速发展的过程中,只有个人素质高、专业能力强的职工,才能够成为推动行业发展的重要推动力。人力资源的管理在新时期发挥的作用越来越重要,一方面,做好人力资源管理能够有效地提升

单位的竞争力,解决好单位内部出现的问题,进而减少人与人之间的摩擦,有力的推动工作效率、工作质量的提升,推动整体的发展。另一方面,良好的人力资源管理能够激发职工的工作热情,通过提高职工的工作积极性来有效地提升职工的工作效率、工作质量。通过对职工工作优势进行了解,来充分发挥人才的能力。

2 交通运输行业人力资源管理的现状

2.1 人力资源管理理念、聘用制度落后

对于交通运输业的良好运行,离不开完善健全的管理制度,这对于构建规范化的交通运输业运作体系十分重要。当前尽管很多单位认识到了人力资源的重要性,但在实际的工作中并未将人力资源管理提升到战略发展地位上来,缺乏战略人力资源管理理念。很多单位人力资源管理方案、管理制度的制定都流于形式,未能得到真正的贯彻落实。在管理制度方面,往往只明确了工资发放、工作规则以及奖惩制度等基础性内容,缺乏创新,使得人力资源管理缺乏人性化的考虑,也缺乏积极地创造性行为,这也使得人力资源管理未能充分发挥其自身的作用。还有些单位在聘用制度方面缺乏规范化的制度,使得徇私舞弊、任人唯亲等情况频繁出现,“走后门”成为常态,这也使得真正的人才被拒之门外。

2.2 缺乏高技能的人才

交通运输行业的科学、高效发展,需要技术过硬、职业素质较高的人才来推动。但纵观当前交通运输行业,交通运输系统中整体职工技能水平较低,对于高层次的管理人才、专业技术人才十分缺乏,整个行业内极度匮乏具有交通规划设计和大型桥梁、隧道建设管理的高尖人才。这样的人才结构,制约了交通行业的发展,交通运输行业没有自主创新的源动力,很多管理者由于缺乏对人才重要性的重视,过分关注眼前利益,忽视了长久利益,这种理念和方法导致交通运输行业内部人才资源不断流失,制约了整个行业的发展。

2.3 缺乏完善的人力资源激励制度

要想调动人员的工作积极性,需要一个科学的绩效管理体系来构建,这样才能够调动职工工作积极性,挖掘人才的潜力。伴随物质生活的不断丰富和提高,职工的需求也呈现出多样化的情况,简单的精神激励无法形成完善的激励制度。一些单位在绩效管理中延续以往传统的物质激励方式,但边际效用逐渐成递减趋势,也使得发挥的作用不够明显。干多干少、干好干坏缺乏明显的区别,这难以有效地调动职工的工作积极性,铁打的饭碗摔不破的心理制约了整个行业的发展,因此需要一个完善的人力资源激励制度,推动行业整体发展。

2.4 人力资源结构不合理

交通运输行业的发展,需要不同年龄结构、不同文化层次的人员共同构成一个交通人才分布层次,来满足不同工作的需要,推动整个行业的发展。但就目前来看,我国交通运输行业人才分布层次呈现出诸多问题,一方面职工整体素质有待进一步提高,中低学历职工占比过大,高端人才极度匮乏,呈现明显的金字塔结构。另一方面,职工年龄结构分布不均,工龄较大职工比例较高,年轻职工的比例较少,制约行业的可持续发展。这种人力资源结构的失效,直接影响整体专业技术队伍的专业水平。

3 交通运输行业人力资源管理改革创新对策

2.1 转变落后的人力资源管理观念

交通运输行业人力资源管理工作的有效开展,需要从转变思想观念入手,要想推动交通运输业人力资源改革的推动,首先需要转变管理者的管理观念,管理者需要打破传统管理模式的束缚,积极变通,正确面对当前人力资源管理中存在的问题,并采取有效措施积极推动人力资源管理的改革创新。为了有效地推动人力资源管理改革,应重点关注管理者的能力和素质,要让管理人员的管理能力跟得上时代发展的步伐,避免一成不变的管理模式。其次,要充分认识到人力资源管理不仅是人事部门的工作,更是各业务部门乃至行业的重点工作,人力资源管理需要充当起单位工作分配者、领导者的角色,要积极推动人才的引进和选拔,要切实提高对人力资源管理工作的重视,推动人力资源管理改革创新的有效推动。

2.2 加强人才选拔、完善聘用制度

在开展人员招聘过程中,需要做好高素质人才的招聘工作,尽量选拔具有充分的专业理论知识以及具备较强的管理理念的人,关注人才的个人素质和工作能力。伴随时代的发展,人力资源管理的工作方法和管理理念

都在不断地改变,对于毕业生,可以选拔具有较新管理理念以及较高工作热情的人作为培养对象。需要建立健全聘用制度,做到公平公正公开,真正选拔优秀人才进入单位重点岗位,避免任人唯亲等情况的发生,要切实做到举贤人、用贤人,让真正有能力的人走上重点岗位,成为促进交通运输行业发展的源动力。

2.3 完善人力资源激励制度

交通运输行业人力资源管理的改革创新,要切实关注到职工正当的福利待遇,要积极完善激励机制,通过完善的管理制度来提升职工的积极性。首先,要改善职工福利待遇,关心职工、关爱职工,要让职工真正感受到单位的温暖,要在合法合规的范围内为职工提供福利保障。其次,要完善人力资源激励制度,建立健全奖惩制度,对于表现优秀的职工给予奖励以提升其工作积极性,对于工作散漫造成较坏影响的职工,也要给予适度的惩罚以起到警示作用。下一步伴随更多年轻人的注入,传统的激励制度已经难以满足职工的物质和精神需求,为此需要结合年轻一代的思想价值观念,制定相应的积极制度,建立起物质与精神相结合的激励机制,努力形成良好的工作氛围,让职工有归属感、成就感,推动人力资源管理改革创新。

2.4 加强青年人才的引进

面对当前交通运输行业人力资源分布不均衡的情况,一方面,要积极引进高素质的管理人才和专业技术人才,充实人才队伍、管理队伍,推动行业的发展。另一方面,面对行业内部年龄结构老化的现状,要积极大力引进年轻人才,为交通运输行业注入新的活力,推动整个行业健康可持续发展。

3 结束语

人力资源管理的改革创新是推动交通运输行业发展的内生动力,单位要根据新时期环境变化迅速转变发展理念,结合各自实际因地制宜的搞好改革创新,动员广大职工群策群力,进一步完善人力资源管理体系,加快推进交通运输业的现代化进程。

[参考文献]

- [1]熊凌.交通运输管理单位人力资源管理现状及对策分析[J].中小企业管理与科技,2017(11):25.
- [2]许可.中小型交通运输企业人力资源管理的现状及完善建议[J].企业改革与管理,2016(3):8-9.
- [3]赵建红.论我国企业的人力资源管理的创新措施[J].现代商业,2013(26):45-46.