

新经济常态下交通企业人力资源管理面临的变化及发展趋势

杨文华

(山东高速滨州发展有限公司, 山东 滨州 256600)

摘要:我国经济社会发展已经进入新阶段,经济结构的调整催生了企业管理制度、人力资源配置方式的变革。交通运输业是我国的支柱性产业,其业态规模较大,发展时间较长,改革的阻力也相应较大,在人力资源管理改革中面临诸多挑战。本文主要分析交通运输业人力资源管理情况,推动其优化改革的有效措施。

关键词:交通企业;人力资源管理;优化改革措施

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.31.151

我国经济正在由快速增长向适当放缓和保证质量的方向转型,优化经济结构,推动供给侧改革成为经济发展“新常态”。交通企业在经济改革中面临着更激烈的市场竞争,要求交通企业顺应历史潮流,转型发展理念,优化改革方式,不断进行人才培养模式的创新,以适应社会发展需要。

1 交通企业人力资源管理的外部环境

(1)经济全球化。随着经济全球化进程的加快运转,劳动力将在全球范围进行重新整合,人力资源成本将呈现增长趋势,未来交通企业将面临着越来越大的人力资源成本压力。交通企业的管理文化、核心竞争力很大程度上决定了对人才的吸引力。交通企业必须站在全球化的视角思考其管理理念,逐步的优化人才选拔与培养模式,以满足企业发展需要。

(2)知识更新加快。随着信息技术为代表的新科技进步,未来交通企业将迈向环保、优质、高效的发展行列。交通企业必须具有创新意识和进取精神,能够基于优质的人才在节能环保、提高运力、运营管理方面进行创新,才能为企业积累更多的竞争优势。在未来,全球将以网络连接与数据共享的形式存在,只有依托专业技术人才对市场进行深刻分析,才能明确发展趋势,建立市场导向的发展机制。

(3)员工个性鲜明。员工的差异化特征明显,员工的个性更加鲜明,人才呈现多元化的发展态势,地理环境和教育观念导致员工差异日益明显,各种思想观念碰撞加速,这些情况都会增加企业人力资源管理的成本,导致企业人才流动的增加,企业骨干与人力资源管理工作出现新情况新的管理难题。

2 交通企业人力资源管理的主要变化

(1)管理理念的新变革。过去,交通企业具有计划经济的特征,企业人事任免往往不考虑市场需求。在市场经济的背景下,无论是传统的国有运输企业,还是新兴的民营运输企业,都需要采用市场化的人力资源管理方式,交通企业管理理念由国家指令向市场需求的方向转变。交通企业必须明确发展的机遇与挑战,确定自身的核心竞争力,通过对客户信息的了解,不断在新环境促进服务方式的深刻转型。

(2)企业发展战略变化。企业发展战略面临着新变化,我国改革开放以来,新型交通企业的数量持续增加,抢占市场成为新兴交通企业的首要任务。随着交通企业由量到质的转型发展,交通运输企业更多的把建设企业文化,适应市场需求作为重要任务,传统的交通运输企业正在向现代物流企业的理念进行深刻变革。企业更重视人力资源管理,强调优化人才管理机制,提高企业人力资源的凝聚力,着力调动企业员工的创新意识,基于人才与企业的共同进步,促进交通企业实现长远发展目标。

(3)企业组织模式变化。传统的交通运输企业主要采用扁平化的管理方式,经营指令层层传达,部门人员数量较多,人员关系复杂,管理体系较为繁琐,影响了企业运转的效率。随着西方现代管理理念引入企业,我国交通企业的组织形式发生了深刻变化,交通企业更注重形成战略伙伴关系,促进人员与资源的合理流动,从而适应交通企业的长远发展需要,达到提高交通企业发展质量的目标。

3 交通企业人力资源管理的改革趋势

(1)建设新型人才管理模式。新型人才管理模式主要体现在优化人

才选拔方式,完善人才管理体系,融入创新性的人才激励手段,加强对员工的指导与规划方面,力求依托先进的人力资源方式更好的实现企业经营目标。新型人力资源管理高度重视对企业职工的人文关怀,交通企业应当为职工提供实现个人理想的岗位,激发员工创新创业的主动意识。进一步优化交通企业的组织形式,合理调配人员,增加企业管理人员与基层职工对话的机会,从而更好传导企业先进的价值理念与有效管理方法。

(2)引进有效人才激励制度。新时期还要引进新型的人才激励制度,优化人才培养模式,实现传统的交通运输业人才培养的转型升级。首先,全面提高人才的市场意识,开展新型交通物流业理念的更新与培训,激发职工的开拓创新意识。重点加强对员工的知识与技能培训,建立新型的企业与员工关系。其次,充分的体现员工的主体意识,不仅要在工作岗位中满足员工心理预期,而且还要建立双重激励机制,着力在物质奖励与精神激励中提高员工的积极性,促进员工积极融入企业环境。

(3)采用信息化人才管理模式。为了提高人才管理的整体质量,还要采用信息化的人才管理模式,依托科技进步带动人才生活方式的变革,这对于企业管理模式的创新,优化人才管理的方式方法,提高企业的运营效率有重要的意义。新时代还要开发信息化的人力资源管理系统,以互联网为依托构建企业与职工的对话空间,在数据信息技术的辅助下快速实现人力资源的融合。运用信息化的手段提高人才筛选的效率,运用大数据方式对员工的工作绩效进行评估,从而达到节约企业人力资源成本,实现企业人才的优化配置,提高人才管理的效率,更好发挥人才服务企业价值的效果。

(4)延长人力资源价值链条。当前还要构建一个企业、供应商、顾客的产业价值链条,发挥人力资源在交通企业人力资源价值链条中的作用。首先,交通企业应当进一步降低人力资源管理的成本,重点提高人才的附加价值,在人力资源管理中树立以客户为中心的价值理念,推动企业人才更好的为顾客的需求服务。其次,还要优化企业各个部门之间的关系,建立企业各部门之间的协作与互动机制,交通企业人力资源管理应当放在人才整合上,强调建立有助于企业提高运营效率的工作团队,发挥人才在促进企业合作方面的作用,从而更好的巩固企业、顾客、供应商之间的产业价值链条。

4 结束语

在我国经济转型的趋势下,交通企业应当树立现代企业理念,完善交通企业人力资源管理的体系,促进人力资源管理方式的转型,明确人力资源管理的发展趋势,构建更加灵活开放的人力资源管理体系,依托企业的制度优势广泛吸纳知识型、复合型、创新性的人才,这样才能提高企业的运转效率,实现交通企业质的飞跃,在人才创新的背景下全面提高企业的发展质量。

参考文献

- [1]王定安.新经济时代人力资源管理面临的变化及发展趋势[J].科技情报开发与经济,2005,13:221-223.
- [2]杨开.浅谈新经济时代人力资源管理面临的变化及发展趋势[N].山东电力高等专科学校学报,2011,04:78-80.