

智慧物流背景下的物流企业人力资源管理问题及对策研究

刘涛

(武汉商学院,湖北 武汉 430056)

摘要:随着智慧物流技术成为引导新一轮经济与产业变革的主要动力,整个物流行业也进入了快速发展的时期。基于物流行业的产业特点,使得很多物流企业出现了人才流失的情况,并且这种情况愈加严重。因此,在智慧物流的背景下,物流企业应该注重人力资源管理问题,要优化激励机制,尽可能地解决人才流失的问题。文章基于此点,将详细分析物流企业人力资源管理中出现的问题,进而提出相关的对策。

关键词:智慧物流背景;物流企业;人力资源管理;问题与对策

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.19.096

在智慧物流的背景下,当代的物流行业实现了运输、仓储、配送、货运代理、流通加工、包装与物流信息加工于一体,是一种生产性的服务行业。并且它也成了就业增长最快的行业。从日前看,我国从事物流岗位的人员超过了 50000000,它给更多的人带来了工作的机会。在这个背景下,物流行业也应该注重优化升级,积极改变人力资源的结构,注重对人员的精细化管理,激励员工,进而提高物流企业的市场竞争力。

1 智慧物流背景下的物流企业人力资源管理存在的问题

1.1 物流行业人力资源素质有待提高

物流行业说实话是一个劳动力相对密集的行业,所以物流企业的不同岗位、不同层次对员工的受教育程度及技能要求差异是比较明显的。特别是在智慧物流的背景下,很多拥有智慧物流理念以及技术运营管理的物流企业非常缺乏运营管理人才以及综合性的人才,而他们低配置的人才结构只会导致整个物流企业的战略性意识不强,使得他们很难在智慧物流的背景下茁壮成长,也无法在这个行业立足。

1.2 物流企业人力资源管理战略性意识不强

我国的物流企业有很多,但是大多数物流企业都停留于中小型层面。而他们在人力资源管理方面并没有很强的战略性意识,只停留于传统的人事管理。比如简单的招聘安排、绩效考核、薪酬发放、培训安排等等,但是对于人力资源管理在整个物流企业发展战略层面中所应该发挥的作用并没有得到凸显。人力资源管理可以推动整个物流企业作整体性的战略支持和推动,能够带动员工优化产业管理,使得该企业在智慧物流的背景下,整体提高战略高度,实现经营目标的执行与实现。但是因为战略性意识不强,所以这一愿望也无法实现。

1.3 物流企业人力资源管理缺乏有效的激励机制

我国大部分的物流企业在实行薪酬模式的时候都具有较大的差异性。从整体上来看,他们在精神方面的激励是严重不足的。换言之,很多物流企业对员工缺少情感关怀,特别是针对 90 后的员工,他们其实对精神激励的需求是越来越高的。并且物流企业的人力资源竞争也愈加激烈,如果在这个时候物流企业并不注重这一方面的实现,就会使得员工不断流失。这对于中小型的物流企业来说,情况是更加严谨的。因此,不管是小型的物流企业还是中大型的物流企

业,都应该注重对员工的人文关怀,避免人员的流失制约物流企业的转型升级与可持续发展。

1.4 物流企业忽视核心员工的职业规划

很多物流企业在管理员工的时候都会出现一个比较明显的特点,那就是层次分层十分明显,会将员工分为核心技术人员、普通知识型储备员工以及一线普通员工。而物流行业发展得十分迅速,并且它也主要依赖于一线普通员工对物流的运营、建立与维护。所以相比于核心员工来说,一线普通员工其实更加重要。但是很多企业却忽视了这一点,没有对这一类的员工做物质激励,使得这一类的员工核心层次不高,让这些员工看不到自身的价值所在,所以他们会产生一些不平衡的心理。那么他们在实际的工作过程中,就会产生懈怠的情绪,这也会影响整个企业的发展。

2 智慧物流背景下的物流企业人力资源管理实施的对策

在智慧物流背景下,针对物流企业人力资源管理过程中存在的问题,企业应该做有效的升级与转化。特别是要基于这一时代背景,让自己能够跟上时代的步伐,必须要树立以人为本在人力资源管理当中的核心地位,要对员工实现从控制到激励,从激励到赋能的转变,尊重人才需求的多元化、个性化特点。只有这样,才能够激活整个物流团队人员,实现个人与企业的双赢。

2.1 构建多层次的激励机制

在智慧物流的背景下,物流企业管理者应该仔细研究马斯洛需求理论。要明白人的需求层次,它是从低层次的需求到高层次的自我实现转变的。而不同的员工,他们在不同岗位层次对物质激励和精神激励的需求差异性也是很大的。而现代物流企业具有劳动密集、技术密集、知识密集的特点,所以不同层次的员工,他们的学历和技能结构差异也是非常明显的。特别是针对中小型的物流企业而言,所有员工当中只有很少一部分才会参与运营管理与高技术技能操作,这是由公司的整个结构所决定的。所需的管理层人员比较少,所以大部分人员都只是集中于技能型和工作经验丰富的员工。而这些员工的学历和知识水平基本上是比较低的,所以企业在做这方面的考核时,就应该根据他们的实际情况设计不同层次的绩效考核标准,并且要对应这一标准设置相应的激励机制,这样才能让企业的员工服从企业的管理,能够在尽职尽责完成自己工作的同时,也能够提高自身的技能素养,能够尽可能地往高层次的自我实现转

变,实现他们人生的价值。

2.2 运用多种非物质激励手段

所谓“非物质激励手段”,就是使用物质薪酬之外的方式来激励员工。因为物流行业的工作强度比较高,员工的精神压力是比较大的,所以物流企业就应该考虑到员工的精神和心理方面需求,要针对他们的实际情况,运用多种非物质的激励手段,对员工进行更为积极的影响。比如,针对工作强度比较高的员工,企业可以实施带薪休假制度;针对层次比较低的员工,企业可以实行培训激励和荣誉奖励制度,让每一个员工都能够对工作充满兴趣和昂扬的兴致,加强员工的归属感以及情感沟通,让他们在工作的同时,能够有更加丰富的活动内容,能够有一个“盼头”,有一个努力的目标。而不是一条“咸鱼”,这样只会让整个公司的生产效率变低,随之而来的便是员工的流失,导致企业的经营无法持续。所以物流企业就应该充分运用多种非物质激励手段,提高员工的积极性。

2.3 企业要注重以人为本

在智慧物流的背景下,物流企业要想留住人才,就应该切实满足员工的职业发展空间需求,每一个人都有追求自己人生理想的权利,所以企业应该尊重他们的这种愿景,实施“以人为本”的人力资源管理原则,将员工职业生涯规划作为人力资源管理的重要组成部分。人力资源管理应该根据企业发展的需要以及员工的自我发展规划,确定他们的职业发展目标,为他们提供更多的发展与提升空间。通过这样的方式,物流企业的员工能够创新地认知自己,能够抓住企业给予出的每一次机会,努力发展,提升自己,实现自身的突破。

2.4 发挥企业文化功能,实现精神激励

一个企业的文化是会对员工产生重大影响的,而企业文化功能的发挥也是人力资源激励最高层次的方式,这种文化能够和员工之间形成一种心灵契约关系,能够在思想和意识层面形成一种认同感,保持对这一文化的共同遵循原则,实施各项实践活动。

因此,在智慧物流的背景下,物流企业的员工不仅需要薪酬方面的回报与反馈,更需要受到企业的人文关怀与文化认同,让他们觉得自己是每一个公司的参与者和建设者。因此,物流企业就应该建立一种学习型和开放型的企业文化氛围,要通过意识文化层面、制度层面以及行为层面,让文化得以全面落实和展现,让这一文化能够对员工产生更为积极的影响。让员工的心灵受到企业文化的熏陶和感染,认同企业文化,实现企业与员工的共赢。让员工成为推动企业发展和创新的原动力,让人力资源实现更为有效的管理,为企业创造更多的收益。

2.5 加强培训与管理,多层次发展员工

在智慧物流的背景下,物流技术也随之得到了快速的发展,各项技术更新换代也非常快。所以企业就应该根据智慧物流发展的模式,及时为员工提供培训和学习的机会。这样才能让员工跟上智慧物流的脚步,不断提高自身的工作技能与素质,能够提高完成工作的效率和质量,为企业带来更多的收益。通过这样的方式,能够为物流企业带来更大的人力资源效益,实现企业人力资源管理与企业经营增收的有效统一。并且员工在参与培训的时候,他们的个人技能也能得到不断的提升,能够满足他们个人的职业发展需要。使得该员工在后续的职业生涯中,有更多的选择与创业机会,实现了企业与员工的共赢。

在这个过程中,为了提高员工参与培训的积极性与主动性,节约人员培训的时间,企业还可以实施奖励制度,对于培训优良并且快速达标的员工,提供有一次升职或者加薪机会。这样员工受到了

鼓舞,就会更加积极地参与培训活动,提高认知,节约人力资源管理成本。

总之,随着智慧物流时代的来临,每一个物流企业都应该重新审视自己。要根据智慧物流的需要,加快智能物流的建设,制订智慧物流不同层次的人才培训与培养计划,建立起智慧物流背景下人才的仓储库,让自己能够应对每一个时代浪潮的冲击。所以物流企业就要定期对员工展开技术应用的培训,整体提高员工的满意度,让员工更好地服务于企业,提高工作效率与质量,实现企业经济效益与社会效益双收。

3 结论

综上所述,在智慧物流的背景下,物流企业应该注重人力资源的有效管理,要基于社会时代的要求,加强对员工的管理,可以采取更为有效的激励机制,让员工能够受到鼓舞,在思想和行为层面和企业的工作内容达成统一,满足企业发展的需求,促使他们获得更好的成长与发展,推动物流企业的优化升级。

参考文献

- [1]卢新艳,孙月梅,李晓霞,孙菊.区块链视域下物流企业人力资源绩效管理体系的构建[J].中国储运,2021,4(05):174-175.
- [2]陈玉杰.互联网+时代物流企业人力资源管理体系构建研究[J].企业改革与管理,2021,4(05):112-113.
- [3]郑新建.物流企业人力资源管理外包风险及其管控措施分析[J].企业改革与管理,2020,4(21):105-106.
- [4]张瑜.基于Delphi的物流企业人力资源管理系统的设计[J].自动化技术与应用,2020,39(09):159-162.
- [5]徐建.智慧物流时代物流企业的人力资源管理浅析[J].中国储运,2020,(4)(09):115-116.
- [6]石婷婷.大数据时代物流企业人力资源培训管理体系构建[J].物流技术,2020,39(05):38-40.
- [7]郭强.“互联网+”时代物流企业人力资源管理体系构建[J].中国物流与采购,2019,4(21):50-51.

作者简介:刘涛,(1981,4,-),男,汉,湖北武汉人,硕士研究生,教师,讲师,研究方向:企业管理,人力资源管理。