

简析交通运输行业人力资源管理的改革创新

柴叶荣

(山西省公路局大同分局,山西 大同 037006)

摘要:本文先阐述了交通运输行业人力资源管理背景和人力资源管理中人才流失的主要原因分析这两个方面,然后又对交通运输行业人力资源管理的改革创新路径展开讨论,并提出了个人的见解。

关键词:交通运输行业;人力资源管理;创新;人才流失

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.02.028

1 交通运输行业人力资源管理背景

在经济不断发展的前提下,中国的交通运输行业迎来了全新发展热潮,而这种趋势还在一直上升着。就拿旅游来说,人们到外地旅游势必会对出行有很高的需求,根据世界旅游组织统计,到2020年中国已经成为世界第一大入境旅游国家,同时也将成为世界第4大出境旅游客源国家,国内的旅游市场规模巨大,这也带动了交通运输行业的兴起,其他国内居民日常出行也是在一定程度上促进了运输行业的发展进程,市场逐渐趋于饱和状态。新时期,中国的交通运输行业市场竞争非常激烈,加之国内外运输行业的融合,怎样才能在这种紧张的环境中保持竞争优势并实现可持续发展是我国交通运输行业必须深思的问题。当前中国的经济结构当中运输已经成为国民经济中的重要支柱,它的作用已经不言而喻,运输企业的数量增加使国内外市场竞争加剧,其中的竞争力主要表现在人才、技术还有服务等方面,尤其是人力资本上的挑战更是明显。交通运输作为服务行业,服务自然是核心,它的主体是人,因此一个运输企业的成功与否在很大程度上会有人为因素影响。但是当前交通运输行业工作人力资源管理已经成为重点难题,但是此行业的人员流动和管理显然比其行业要复杂,尤其是人才流失非常严重,从宏观的角度上分析主要是受到内部人力资源管理制度还有外部其他同行业竞争所导致,所以怎样才能留住人才并加强人力资源管理在交通运输行业面前是一个非常严峻的研究课题^[1]。

2 人力资源管理中人才流失的主要原因分析

人力资源管理工作中员工流失的问题一直都是研究中心,所以本文从以下几个方面展开总结:以宏观和微观的角度分析,针对于员工所颁发的企业制度体系是导致他们出现人才流失的一种原因,某些企业内部管理和制度不合理是导致短期员工离职的主体因素。就从个体上分析如果薪酬待遇不符合员工预期或者有差距,这会让他们的心理出现落差,虽然不会直接出现员工流失,但也会引起部分员工的不满从而出现离职的情况。微观方面主要指得是管理和工作环境,如若工作分配不均匀、部分

员工不受重视、内部环境太差还有工作难度和工作量大这些都是间接导致人才流失的原因。从互联网上调查发现,目前许多企业出现的人才流失绝大多数都是能通过改善这些条件来将其避免的。第二个是交通运输行业人力资源管理工作中有可能因为一些因素造成人才流失问题发生。尽管人员对工作的满意度和人才流失之间的联系并不是特别密切,但是两者还是存在某种联系的,这里有两种情况,有些员工对自己的工作不满意,但他们却只会从心理上产生这种想法,并不会做什么,最多是心理与嘴上的埋怨。有部分员工因为对自己的工作不满意,所以选择离职或者跳槽,那么分析员工的流失就应当从这些变量上做出考虑。当前有很多发达的国家已经开始使用标准化来测量员工是否满意,市场上出现了一些专门调查员工对自己工作是否满意的机构,要想具体分析可以聘请部分专家和学者专门的调查与计算分析,这样便能将员工的满意度大致体现出来。需要注意的是在调查的时候选择的方式和工具应当合理,保证员工对问卷调查秉承的是真诚的态度,如果员工感觉这些调查会对自己的前途造成影响的话,他们就会以欺骗和谎言向着积极的方向回答,或者是不配合调查,这样所带来的员工流失数据是不准确的。对大多数员工来说它们的工作内容、难度还有时长是评定是否满意的主导因素,而调查的方向应当设定在工作的报酬。内容、合作以及条件这几个基础上进行,还有就是对人才流失的变化和发展趋势需要重复调查和分析,这样才能把握具体的趋势^[2]。

针对人才流失的分析当中,有必要考虑这些人才在未来运输行业中的发展机遇和晋升空间评价。其实这些都是极具研究意义的,就像有些员工他们近期的工作是否状态良好,未来的工作是否更加糟糕,他们对于自己的职业有规划和理想么,员工对于企业的贡献度如何还有他们现在的发展在以后能否有晋升空间。人力资源部门对人才外部的工作进行分析和评价这可呈现出人才跳槽的因素,因为当前市场的竞争力非常大,很多企业在招聘人才的时候各项条件都透明,人才自然会优先选择那些待遇最高的企业,然后再逐一筛选。就算是就职期间,这

些员工也会不定时观察市场同行业招聘信息,如果发现另一方的待遇更高,他们很有可能出现跳槽的现象,所以企业有必要定期对外部的同行业市场信息展开调查和综合分析。尽管很多人才希望自己的薪酬水平增加并且为了实现自我抱负会查找一些外部运输行业的招聘信息,但他们一部分还是不愿随意调换工作,就算是当前薪酬待遇水平较高而且有晋升空间的,也难免会被一些其它的交通运输企业高待遇所吸引。所以企业对劳动市场中其它的运输行业进行人力资源管理调查是至关重要的,要进一步达到以上这几个目的的话,就必须选择从问卷和访谈的形式展开调查,同时借助大数据来分析市场行业各项指标。就像当前多数企业都会定期的对市场同行业的运营结构和发展趋势等指标进行分析,这就是为了自身做下一步战略调整所准备,人力资源管理部门也可根据这项工作为基础合理的调整管理结构,优化并完善薪酬待遇机制和晋升条件,这样的话才能吸引更多人才并留住人才。就算有些企业的薪酬比较高,但也会失去很多的称职人才,主要是他们认为其他的运输企业更有前景,包括薪酬提升还有职位晋升等。那么企业就需要对薪酬资金的结构评估进行全面分析,找到人才对此的具体需求和影响因素,这样才能为接下来的人才保留做好充分准备。对某些流失的人才进行跟踪和走访,同时加强市场上的人力资源调查,如此才能获得为什么企业会让人才流失出去^[9]的原因。

3 交通运输行业人力资源管理的改革创新路径

3.1 优化人力资源管理内容和方式

在当前科技发展迅速、市场竞争激烈的环境中,人力资源已经成为各行业生产经营并且实现健康发展的主导因素,所以成为现代化企业新阶段的一种重要性指标。只有创新才能更好的发展下去,人力资源管理在很大程度上决定着现代化企业的生存,所以从交通运输行业的实际经营情况上分析要想提高经济效益,就必须对人力资源管理加以创新和完善,科学控制各项成本、提高服务质量以及加强管理水平。在当前全球经济一体化的实现还有信息技术的普及,知识经济已经到来,而酒店运输行业所面临的内外部环境也发生了巨大变化,人力资源管理的发展趋势有必要从价值、独特还有模仿等特性上进一步挖掘分析,而人力资源也逐渐成为企业的战略措施,将其和企业战略结合到一起,密切关注企业中岗位与工作人员的具体行为和能力,从物质和精神两个层次予以支持,研究好岗位和人,不断提升员工工作的满意度和信任度,进一步转化成他们的忠诚度,一切围绕着顾客的利益加强服务的创新和质量提升。具体要从保障、核心以及源泉这三个角度对人力资源管理工作进行完善,主要在于管理的机制、内容和方法理念方面,因为他们之间是有密切联系的,可以给人力资源管理工作的落实提供保障和源泉。可以说机制是创新的基础,当这些有利的制度发挥

作用以后,就能给交通运输行业有力支撑,帮助他们凝聚核心优势。上文也提到过对人才的激励主要有精神和物质两个层次,根据对方的所需做到对症下药,增强他们的工作信心与归属感,管理人员在进行表扬嘉奖的时候做到公平公正,及时体察下属并给他们关怀,如遇问题从心理的角度上加以疏导,这样才能给员工提供一个更为舒适的生活和工作环境,鼓励他们更积极的为单位做贡献。精神方面属于企业的软实力,要知道人类之所以会工作就是为了给生活保障或者提高品质,管理员要做到公平对待每一名员工,并把它们放到适合的岗位上,绩效考核上实行惩罚和奖励机制,激励员工不断的创新和贡献,增强交通运输行业的核心凝聚力和战斗力,让他们能全身心投入工作并给顾客带来高质量服务。加强文化方面的建设,这是完善员工归属感的主要措施,这也能有效避免工作人员流动过高的情况,物质激励上最好是以奖金为主,并且对应工作者的态度和付出比例,构建一个公平的竞争内部体系,以此来打造拥有无限生命力的企业内部工作环境。

21世纪属于知识经济时代,在此期间科技水平的提升还有经济的快速发展带动了很多行业的崛起,交通运输涉及到很多其它行业,所以它迎来了很大的发展机遇。目前世界各地运输已经贯通,以交通运输行业为中心,他们的工作需要在服务上面面面俱到,同时注重人才的招聘和管理,给他们足够的报酬和发展空间。新时期背景下的人力资源管理更加重视的是一些政策方面的制定,必须把人力资源合理运用并建设完善的人才培养模式。在开展人力资源管理之前应当做好各方面调查,合理适用高中低三个队层次队伍资源规划,避免资源和成本浪费。用好人力资源,把人才放到他们所擅长的岗位上,留住他们,在竞争中落实优胜劣汰,从员工的日常表现和贡献度为基础进行考评。确定好每一名人才的工作目标和岗位职责,以此为基础做好绩效评价,将发展目光放久远,建立科学合理的人才培养模式,对培训的原则加以贯彻,根据交通运输行业的专业培训战略合理调整,分配好培训的对象和内容,对每一个岗位的具体员工要有针对性的培训计划,落实好知识和技术方面,并提供竞争与晋升条件。对人力资源管理中的人才职业生涯合理规划,加强员工合作精神与能力培养,打造全面实践型人才队伍。除此之外,对人力资源管理的理念要立足于管理再到开发人才,确保顾客和员工的利益,对员工的生活条件和心理方面全面把握,给予员工足够的关怀和支持,致力于打造复合型人才,使其有能力身兼数职,并提高各项工作的整体效率。现代化企业管理者必须要明确以奖励和激励为主,惩罚为辅,多从人才心理角度分析问题,了解他们的心理和行为规律,这才能更好的完善这门管理。对人力资源管理工作的创新是值得深究的,根据交通运输行业在人力资源管理上的具体情况分析会发现,比较注

重在新入职员工的培训上,通常会在6个月的实习期内使用各种方式展开员工培训,帮助他们提高业务能力和尽快适应岗位,为接下来真正的入职做好前期铺垫。而为了留住人才颁布了一系列措施,这整体上会给交通运输的人才从心理上形成安慰,让他们感觉企业是重视自己的,也是留住人才的一种措施。

3.2 创新绩效管理

可以说绩效是任何行业促进员工工作积极性和责任心的主导因素,在新时期背景中交通运输行业应当有效的创新绩效管理,要适当增加人才的薪酬福利待遇。以政策为基础,整体调整各级人员薪水,把他们的付出回报形成正比,这里可体现于招聘上,就像员工考勤合格每个月有额外奖金、建立网上服务评价系统,现在绝大多数人都已经开始利用网络在线预定各种服务需求,这个时候会对员工有相对应的网络服务需求,当员工服务质量高且获得顾客好评并没有差评以后,他们便能得到奖金。同时创设科学晋升机制,将员工的日常工作表现、付出以及上级领导和其他同事的评价结合到一起,综合指标基础上每个年度进行晋升评选,如果把这些都体现在招聘上,那么许多人才便会看到带来的这些好的条件,从而会对此产生好感,希望能到交通运输相关企业当中就职。人力资源管理中在绩效方面要做好等级划分和严格的规范,有一个严谨且系统性的薪酬标准给运输企业当前的工作提供相对应的帮助,合理改善薪酬结构,在所有员工薪酬水平不变的情况下,把每个月的基本薪资还有绩效薪资两种全部融入到绩效当中,管理层和基层员工的工资比例幅度不能太大,最好保持在30%并实现透明,这能够给基层员工一种心理上的安慰。总体上来说运输行业管理者只有意识到人力资源管理中绩效薪酬方面的重要意义,并对相关工作进行创新,这才能更好的吸收和留住人才^[4]。

3.3 加强校企合作

目前很多高校都针对于社会热门行业开设所对应的专业,对于交通运输行业来说就开设了有关的管理、交通技术还有服务等专业类型,这些大学生他们在毕业以后就业的方向就是诸如运输等一系列服务行业,办好运输企业的运用应当把握好这些人才条件。但其中有一种错误的理念,就是认为学历高的人才才有所保障,其实这种理念有好有坏,因为招聘的时候选择学历高的毕业生他们的专业知识水平相比于低学历的大学生要高一些,但是像高职这种职业型院校他们培养的大多是应用型人才,而普通院校培养的是专业学术型人才,两者有联系但也有差异。相关企业应当根据本地区的高等教育学院发展实际情况完善校企合作,招聘的时候对条件加以平衡,比方说不能以学历为主要门槛,要把它和工作经验结合到一起,无论任何学历的人才他们在招聘当中都有平等的机会,并不会因为学历比他人低一等就会直接筛选下去而没有考核的机会。和学校的领导共同商议相对应的

人才招聘和在职待遇,共同建立有关于服务行业专业实践基地,给学生提供实习条件,实行长期的合作。尤其是工作期间无论是加班还是有一技之长都能得到特殊补贴,如此一来便能形成对人才的巨大吸引力,再加上和高校长期合作的信誉保障,这样就能更好的吸引人才到来。

3.4 打造企业文化

文化属于企业的软实力,一个合理的文化能够帮助企业构建内部合理氛围,帮助员工提高企业认同感与归属感。目前分布于世界各地的运输行业都已经根据区域文化发展差异建立相对应的文化体系,这种方式是可行的,但还是要从中进一步创新。对于物质文化要优化内部环境,对办公楼和员工常出入的宿舍和其他区域完善绿化,尤其员工生活区域最好远离工作范围,让他们在工作之余有更好的生活环境,安排好专门的人员进行卫生打扫,加强基础设施设备升级和引入,构建先进的信息体系。从精神文化方面突出企业经营战略理念,一切以顾客和基层员工为中心,适当融入区域民族文化,比如山东地区运输企业可融入孔子文化,像洛阳和河南本身就是中华文化发源地,也可根据当地文化特色打造优秀文化类型。其他地区也都有自身的文化底蕴,这都能成为企业打造科学合理精神文化的前提基础。此外,企业应提高对各种规范行为制度的建设,包括按时考勤、参加会议的时候手机静音或关机、公共场合禁止吸烟,这些基本的行为规范要有对应的标准制度,如果违反就要受到物质上的处罚,这样才能让所有的员工都遵守。对于某些先进个体及时奖励表扬,定期评选优秀员工,这才能树立好榜样效果,打造更为合理的企业文化氛围^[5]。

4 结束语

综上所述,交通运输行业目前在全世界各国已经成为重点产业,它的发展与经济和人们的生活有着密切联系,如何才能完善交通运输业的发展建设也成为社会各界人士关注的重点,希望本篇文章所提出的建议能对相关工作提供帮助。

参考文献

- [1]朱珊珊.浅析交通运输企业薪酬问题及管理对策[J].交通企业管理,2020,35(03):54-56.
- [2]贵州省预赛:教师组首次亮相,贵阳赛场好精彩[J].运输经理世界,2019(05):64.
- [3]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(07):205-206.
- [4]贾珺.交通运输业人力资源管理路径分析与研究[J].现代营销(经营版),2019(06):11.
- [5]刘敬财.我国交通运输行业干部教育培训问题与对策研究[D].大连海事大学,2019.

作者简介:柴叶荣(1975,3-),女,汉族,山西怀仁人,大学本科学历,中级经济师,主要从事人事管理方面的工作。