

# 精细化管理在高速公路人力资源管理中的应用

王笑男

唐山高速公路集团有限公司国省干线分公司

**摘要：**精细化管理作为一项现代化管理理念，能够在高速公路追求现代化建设工作方向的形势下，为其提供精准的工作方向。对此，高速公路在落实人力资源精细化管理的进程中，借助精细化的管理理念与方式，能够带动高速公路可持续、健康发展的更好实现。与此同时，在高速公路的各项经营及发展环节，借助人力资源精细化管理还能准确检验自身发展规划的科学性、合理性，帮助高速公路在过程中逐步增强自身的竞争实力。而且高速公路内部的管理者也要清楚认识到人力资源精细化管理在企业发展中所能发挥的价值作用，以期在科学、可行的管理规划中，带动高速公路发展水平实现整体提升。精细化管理主要是由科学管理的内涵演变而来，在现实当中更加倾向于精益求精，并体现于经营中的每个环节。通过对生产方面进行精细化改革，可以有效减少生产经营过程中所耗费的成本，并进一步提高生产质量，从而使高速公路企业获得更多利润。与普通的管理方法相比，精细化管理更加注重生产流程以及生产方式方面的把控，可有效提升高速公路企业人力资源管理质量，为高速公路企业未来的发展提供更多帮助。

**关键词：**精细化；管理；高速公路；人力资源；应用；分析

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.06.094

## 引言

依托科学、有效的人力资源精细化管理工作，有助于弥补过去传统人力资源管理模式下的缺陷与不足，同时推动高速公路企业人才队伍的合理、高效建设，并保证所建设的人才队伍能够充分满足高速公路的发展要求与需求，进而加快高速公路发展战略的稳健、有序落实。不仅如此，高速公路通过实施人力资源精细化管理，能够针对、有效地培训处于不同工作岗位且工作能力参差不齐的员工，然后对他们进行优化配置，为高速公路日常经营效果与产品创新水平的提升奠定坚实的人才基础。依据目前的市场经济背景，如果企业内部员工队伍的职业素养不高，那么就会限制对企业经营方案的科学设计，而且还会影响方案实施的有效性，不利于企业一些经营工作的顺利开展与有序推进，甚至会阻碍企业发展的稳健性。而高速公路在实施人力资源精细化管理之后，通过提升管理质量与效率，能够推动自身发展战略的高效、灵活落实，并且对于自身的长远发展有着深远影响。此外，还能助力高速公路管理人员及时发现人力资源管理工作中暴露出的问题，尽可能扫清工作障碍，以此为人力资源精细化管理的开展创造良好环境。

## 一、分析当前高速公路人力资源管理存在的不足之处

1. 部分高速公路企业专业技术人员不足且年龄结构不够优化

一是中、高级职称的专技人员偏少，专业带头人及

技术骨干力量不足。高速公路企业专业性较强，需要配备大量的技术型人才，集中体现在高速公路企业中的高、中级专业技术人员的配备。当前，在高速公路企业中具备中、高级职称专业技术人员占比较低，将影响高速公路企业管理工作的整体质量水平。二是中、高级职称专技人员年龄结构明显不合理。随着经济社会的不断进步，信息时代瞬息万变，高速公路管理不断引入网络系统、大数据、资源共享等信息手段，这给年龄较大的专业技术人员带来较大的工作挑战，80后、90后的年轻一代则更加适应新的工作环境和模式，进而更大程度上在高速公路企业管理中发挥着技术支撑及业务精英的作用。三是中、高级职称技术人员中年龄总体偏大，特别是50岁以上年龄较大的专业技术人员长期占用高级职称名额，严重影响了年轻一代专技人员的职级晋升及工作积极性。

## 2. 高速公路企业继续教育形式僵化，效果不佳

存在的问题主要体现在：一是继续教育流于形式，学习积极性不高。参加继续教育的主要形式为网络培训，缺乏网络在线监督，存在课时网络在线、人员不在线学习现象，学员们满足于完成课时即可。由于在线教育监督机制缺乏，对于“线上挂时、线下无人”的现象，难以进行考核，造成线上继续教育效果欠佳；二是学习内容缺乏专业课程，有待进一步提升完善。继续教育的学习内容偏向于职业道德等基本知识，缺乏专业

性、针对性、行业性等和工作实践相结合的课程，特别是难以和高速公路企业工作人员自身业务相契合，造成专业技术人员相关业务知识更新滞后。

### 3. 部分高速公路企业考勤制度落实不到位

该环节存在的主要问题突出体现在考勤制度的落实方面：部分高速公路企业考勤方式落后，仍停留在手动签名的原始方式上，造成部分人员迟到乃至旷工后进行补签到的现象时有发生。同时，手动签到缺乏电子信息管理手段，无法长期保存，在事后监督检查方面也难以查证落实。在请销假方面，没有形成统一的审批权限制度，造成该环节出现漏洞，在考勤制度落实过程中，突显问题是上班中途离开岗位，甚至出现外出办理私事及脱岗等现象，影响了上下班正常秩序。

## 二、分析精细化管理在高速公路人力资源管理中的应用

### 1. 树立科学的人力资源精细化管理理念

一是高速公路企业应合理规划自身的发展前景，然后据此广泛吸纳更多优秀人才，为人才的更好发展提供广阔的平台。高速公路企业管理人员也要在内部加强宣传，确保各职能部门及其岗位人员均能形成对精细化管理理念的正确认知，并在过程中不断更新人力资源精细化管理理念，同时优化创新当前的内部管理模式。二是高速公路企业管理者还要就人力资源精细化管理工作制定对应的奖惩制度、规章制度，然后确保制度内容在管理过程中的规范化、科学化落实，进而带动工作人员的思想实现质的转变。三是高速公路企业管理者还要不断汲取其他优秀企业的发展经验，及时创新自身的管理理念，使人力资源精细化管理工作的实施获得高度的思想保障。

### 2. 制定完善的人力资源精细化管理制度

一是高速公路企业管理者应及时优化并完善企业现行的管理制度。二是对于人力资源精细化管理制度的制定，须要高速公路企业管理者进一步加大监督与管理的工作力度，推动相关管理责任的实际贯彻落实，而如果对人力资源管理的监管不力，难免会引发诸多形式化问题。除此之外，高速公路企业管理者还要及时调整部门结构、积极优化岗位配置，保证人力资源精细化管理的工作责任能够落实到具体的人员身上，为高速公路企业内部管理策略与经营发展规划的妥善施行提供有效助

力，带动员工队伍与企业实现同步发展。三是在建立人力资源精细化管理制度时，高速公路企业管理者必须及时转变传统化的人力资源管理模式，立足于企业在新形势下的发展要求，全面更新人力资源管理内容，同时完善管理流程，从而助力人力资源精细化管理工作的创新性落实。

### 3. 加强对员工的绩效考核

在高速公路企业的人力资源管理工作中，员工绩效考核是一项重点工作内容，与员工日常工作获得感、满足感的提升息息相关。这就要求高速公路企业内部的人力资源管理部门及时转变自身的工作态度，始终坚持严格化、全面化、精细化的工作原则，在员工中实施绩效考核，考核内容包括员工的工作绩效、工作能力、出勤率、职业道德等多个方面，不能单纯对其中的某一项要素展开考核。根据最终的考核结果，对于职业素养较高、工作表现突出的员工，应当按照其实际的绩效情况给予其适当奖励，从而激励其他员工充分发挥自身对待工作的积极性与主动性，自主提高工作效率。要特别注意的是，在考核不同岗位工作人员的绩效时，要避免考核标准的一致性，而是应当注重考核指标的差异化，依据岗位性质、工作难度等要素，进而决定降低或者提高考核标准，促使员工在人力资源精细化管理与绩效考核中切身感受到高速公路企业管理工作的公平公正性，有效提升对高速公路企业的认同感、归属感。

### 4. 及时更新专技人员的业务知识

一是采取灵活多样的继续教育方式。打破继续教育传统形式，将本行业系统专家现场授课、到先进城市学习管理知识、聘请高校教授面等方式，列入继续教育的新增内容。同时，各高速公路企业将上述继续教育内容、课时、学习人员等信息，提前申报给人力资源主管部门，列入本年度专业技术人员继续教育任务；二是理论联系实际，注重继续教育的学习内容与工作实践相契合。学习内容及课程，优先选取新法律法规、新政策相关内容，也可通过事先征询意见方式，收集普遍反映的热点、难点、疑点业务知识，作为授课重点内容。三是注重统一学习和自习相结合。特别是注重自身学习的重要性，激发高速公路企业专业技术人员自学的主动性及积极性。例如：专业技术人员参加鉴定师、评估师、在职研究生等学习考试的，应制定规范化的课时认定，

并列入继续教育的课时指标。自学考试是自发的、潜移默化、兴趣化的，在学员心中会形成根深蒂固的系统化业务知识框架，并在实际工作中融会贯通地得以运用。

### 5. 改变管理意识

人力资源的精细化管理涉及的专业知识很多，其中的知识结构也比较复杂。以往，部分人员对人力资源管理工作在认知上存在误区，把人力资源单纯看作人事部门的工作，将人力资源划归于人事部门。实际上，高速公路企业的人事部门和其他各部门之间虽然有一定的关联，但是具体工作内容方面的配合相对较少，工作属性以及对象都有很大差距。如果只是由人事部门完成人力资源管理的相关工作，就很有可能导致人事管理工作无法匹配高速公路企业的管理工作。同时，人才招聘方面虽然对学历要求比较严格，但是能力方面的参考却有所不足，导致高速公路企业的人才使用工作受到负面影响，致使招聘的人才与所需的人才产生偏差。因此，为了让人力资源的管理更加精细，需要工作者改变管理意识，将人力资源管理工作与精细化管理相结合，从而使人力资源管理工作更具现实意义。

### 6. 促进部门配合

在高速公路企业中，人力资源管理工作需要多个部门共同配合才能完成。事实上，人力资源管理工作是一项非常复杂的工作，特别是在精细化管理的要求下，各个部门之间需要进行良好的沟通以及配合。只有彼此之间高效协调地完成工作，才能够促使人力资源的精细化管理工作真正落实下去。在进行精细化管理时，高速公路企业需要确定管理主体，并提升管理意识，摒弃较为落后的管理理念，学习优秀的管理模式和管理经验，让管理工作获得科学的指导。此外，人力资源的精细化管理工作涉及内容很多、辐射面较广，只有具备多种专业知识的复合型人才，以及多个部门共同参与，才可以真正完成管理工作。对此，高速公路企业人力资源管理部门需要收集人事资料，以高速公路企业的长远发展为目标，给各个部门下发相应的目标任务，从而进一步提升工作质量及工作效率。

### 总结

综上，目前，我国的市场经济体制向着更加完善的

目标迈进，高速公路也在持续发展壮大，行业竞争也变得更加激烈。因此，人力资源管理工作面临更高的要求。而利用精细化管理方式进行高速公路企业人力资源管理，可以有效提高各项工作的效率，优化工作流程，从而提升高速公路企业的竞争力。高速公路企业的人力资源管理会对高速公路企业未来的发展、市场竞争力产生极大的影响。在高速公路企业人力资源管理过程中，精细化管理不但可以提升人力资源管理工作效率，而且可以使高速公路企业提供更加优质的服务，让人们出行更加满意，同时，可以让高速公路企业获得更多的人才，对于高速公路企业推进改革，以及未来的发展，都是非常有利的。因此，相关工作人员需要了解人力资源精细化管理内涵，发挥其应有的作用，促进高速公路企业的发展。基于此，本文主要讨论了高速公路企业人力资源精细化管理的实施策略，以供相关人员参考。

### 参考文献

- [1] 江南. 关于提高高速公路企业人力资源管理有效性的探讨[J]. 商业文化, 2022, (09): 66-67.
- [2] 李培. 高速公路企业人力资源管理面临的问题与优化[J]. 人才资源开发, 2021, (24): 83-84.
- [3] 沈康康. 公路设计企业人力资源管理存在的问题及对策[J]. 交通企业管理, 2021, 36(05): 37-39.
- [4] 张昕. 深改背景下高速公路企业人力资源管理优化策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2021, (15): 100-101. D
- [5] 张巍. 交通运输企业人力资源管理路径分析[J]. 人才资源开发, 2021, (14): 93-94.
- [6] 于成婕. 收费公路改革背景下企业人力资源管理优化策略[J]. 中国市场, 2021, (20): 112-113.
- [7] 张海蕊. 公路管理机构人力资源精细化管理策略[J]. 现代营销(经营版), 2021, (06): 177-178.
- [8] 柳朝舜. 高速公路养护企业人力资源管理激励机制的构建分析[J]. 今日财富, 2021, (07): 192-193.
- [9] 李逸飞. ETC全面普及下高速公路运营企业人力资源管理研究[D]. 长安大学, 2021.
- [10] 钱前. 高速公路企业工资分配管理体系设计与实操[J]. 交通企业管理, 2020, 35(05): 22-24.