

# 加强新时期高速公路企业人力资源管理工作的创新

付嫚

河南高速公路发展有限责任公司 河南 郑州 450000

**[摘要]**对于企业部门而言,人力资源管理是极为重要的,发挥着关键性作用。人力资源在经济学思想引领下,企业利用招聘的方式加快公司运转。一定程度上,人力资源部门能力对企业发展具有一定影响。高速公路是极为重要的交通方式,相对于我国高速公路企业较晚,但发展速度较快。就当下高速公路企业发展情况不难发现,人力资源管理不能顺应高速公路企业需求。文章深入分析了新时期高速公路发展面临的现状,并提出相关解决对策,希望给予相关人士以借鉴。

**[关键词]**高速公路企业;人力资源管理;问题;对策

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.653

新时期下,人力资源管理工作受到了企业的关注,对于人力资源管理工作而言,需要企业的配合,确保人力资源管理作用的发挥。从作用角度讲,人力资源最为主要的作用在于企业资源利用最大化,但高速公路企业中领导并非给予一定的关注。基于此,要想适应高速公路发展,企业应不断创新人力资源管理工作是极为重要的,具有一定的现实意义。新时期下,对于高速公路而言,加强人力资源工作是企业面临的重点。

## 一、高速公路企业人力资源管理面临的现状

### 1、企业对人力资源管理认识缺乏深入性

相对于我国高速公路企业大部分为国企,实际发展中存在着一定的局限性。当下高速公路企业认为人力资源管理最为主要的作用在于维持企业工作人员稳定性。但事实而言,人力资源管理涵盖极为广泛的范围,确保员工稳定基础上,还应利用相关行之有效的激励措施,提高员工工作效率,确保其拥有较好的工作状态。此外,一些高速公路企业人力资源管理部门肩负着培训的职责,但部分企业认为之所以培训,是为了加快员工对公司制度的了解。但事实上,培训工作一方面宣传了企业文化,确保员工熟悉企业,在这样基础上,使得企业深入了解员工,利用培训方式提高员工综合素质能力,为企业提供合格的人才。

### 2、人力资源管理工作具有单一性

高速公路企业中,人力资源管理工作依赖人力资源管理部门,但对于人力资源管理工作具备一定的综合性。代表着要想完成人力资源管理工作,需要企业的全员配合,如企业运营涵盖收费部门与财务部门间的配合等。但当下高速公路企业中,针对人力资源管理工作认识缺乏充分性,单一化认为人力资源管理部门能够完成全部人力资源管理工作,相关的部门支持工作做的并非十分理想,造成人力资源管理部门和相关工作出现断层的情况,对完成工作产生影响。

### 3、人力资源管理方式不能顺应时代发展

从管理方式角度讲,高速公路企业人力资源管理侧重传统化管理模式,之所以出现这样的情况,源于以下两点内容,一是没有给予人力资源管理足够的关注,二是认识程度较低。从实际来讲,当前我国人力资源管理获得了一定的发展,但仍需创新,例如和信息科技结合开来。相对于高速公

路企业来讲,基于人力资源管理认识侧重人事管理,一定程度上忽视了人力资源管理经济创收,造成人力资源管理信息化程度不理想,并影响工作效率,往往缺乏突破性进展。

### 4、人力资源管理机制缺乏完善性

针对人力资源部门,高速公路企业将其作为人事行政部,侧重人力资源管理中的“选”,并不涵盖相关模块,单一化为企业招聘所需人才,并完成培训。一些在建项目高速企业,建设具备一定的特殊性,缺乏岗前培训,因此员工只能边干边学。运用自身实践慢慢积累技能,这样的方式对业务速度具有一定影响,并考验员工的理解力。当员工正式上岗后,没有严格化管理后续工作。

### 5、绩效管理认知具有偏差性

部分高速公路企业管理者将绩效管理作为一种考核,对员工管理侧重考勤与工作完成情况,发挥制度作用对员工加以约束,彰显员工的“显性价值”。从考核结果角度讲,划分为一定等级。针对考核结果缺乏系统化描述,绩效考核浮于表面形式。

## 二、高速公路人力资源管理价值作用分析

### 1、人力资源管理拉近员工与管理者间的联系

对于企业发展而言,沟通是极为重要的,发挥着关键性作用。良好的沟通加快业务的开展。高速公路企业中,员工实际工作中经常遇到这样或那样的困难,受领导权威影响,进行直接性交谈具有一定的难度。而人力资源管理者为员工最为直接的接触者,不管是日常考勤,还是工作询问中,确保领导掌握员工的问题,从而提出行之有效的解决办法。

### 2、人力资源管理为人才队伍建设者

要想加快企业长远化发展,人才供给是必不可少的,具有一定的现实意义。人力资源需为企业提供人才保证,不论人才选拔,还是任用等发挥着关键性作用。人岗匹配对企业与员工来讲极为关键,具有一定的现实意义。适合的岗位,易调动员工主动性,使其积极主动融入工作之中,为企业创造一定的利益,在这样基础上,易获得职位晋升等,发挥激励作用,为企业发展注入一份新鲜的血液。此外,加大后备人才队伍的培养,对现有的人力资源发挥激励作用,作为企业部门构建人才建设机制,加快企业持续化发展。

### 3、人力资源管理为企业职能的调节者

伴随高速公路的发展,使得企业架构和业务需不断调整。如若调整业务,以往组织和职能会出现不适应性,基于此,人力资源部门依据企业新的业务结构设计对应的组织结构,并对原有职能加以调整,加快管理工作,确保部门人员发展和组织结合起来,加快公路管理企业的良好发展。

#### 4、加强新时期高速公路企业人力资源管理工作的创新

##### 4.1提高人力资源管理认知

创新人力资源管理最为主要的在于树立良好的意识,在这样基础上创新实施人力资源管理改革方案。作为高速公路企业领导者,应意识到人力资源管理价值性,从决策层角度出发,给予人力资源管理一定的认可,加快工作的开展,确保人力资源管理部门在企业发展中发挥应有作用。此外,着眼于员工做好宣讲工作,增强员工对人力资源管理工作的认知。一定程度上只有所有员工认知到人力资源管理工作的价值性,才能确保人力资源部门在工作中发挥应有作用。

##### 4.2增强人力资源管理综合性

第一,加快部门配合。要想良好的开展人力资源管理,相关部门间的配合是尤为重要的。之所以这样讲,源于人力资源管理内容具有复杂性。如构建企业绩效考评机制,需发挥人力资源管理部门作用。相对于人力资源管理部门并非对相关门十分了解。基于此,人力资源管理明确绩效考核机制时,相关部门需给予一定的配合,做好信息反馈与汇报,从而加快人力资源管理工作的进行。着眼于这一角度,在整个企业发展中,人力资源管理部门扮演着发展支持者的角色,一定程度上间所有部门相关联,做好任务完成,最终加快企业发展。第二,拓展管理工作内容。新时期下,人力资源管理不能单一化侧重工资绩效改革,更为关键的是确保员工稳定状态。当前形势下,人力资源管理愈发关注人力资源管理,但一定程度上没有给予员工足够的关怀。从现实来讲,人力资源管理部门为企业发展提供了充足的人才储备,一方面以薪酬绩效体系为基准,另一方面做好员工关怀工作。传统高速公路人才管理方式侧重“控制”,这种方式下员工被动的“服从”。罗伯特·豪斯理论中指出,领导管理应涵盖环境因素,指导化方式并非适合高速公路企业。企业一定程度上没有给予员工足够的关系,加之面临着极大的工作压力,易造成不能解决员工实际需求,员工易出现消极心理。当下改革背景下,不同岗位高速公路员工行为模式具有明显的变化,基于此,扩展人力资源管理内容极为重要。如给予员工健康情况以关心,关注员工间工作关系,提高员工稳定性,为企业发展奠定人才基础。利用“支持型”管理风格,拓宽人力资源管理内容,从多维度出发提高管理工作质量,保证人力资源管理良好进行,确保企业人才具备稳定性。

##### 4.3创新人力资源管理模式

第一,创新人力资源管理制度。高速公路人力管理制度具有保守性,伴随时代的发展,创新变革极为必要,具有一定的现实意义。传统高速公路企业,人才管理为层级化管理,伴随时代的发展,为了更好的开发员工创新性,确保员工个性作用的发挥,部分企业打破了以往管理方式,不断升级改造人力资源管理制度,不管是结构特征,例如专业化程度,还是人员结构等,保证科学的管理制度,确保人力资源管理工作以制度为基准。第二,创新人力资源管理方式。创新人力资源管理方式,需总结相关企业管理经验,利用多元化方式加大人力资源管理。以河北为例,深入分析河北高速公路结构特点,工作地点分布具有偏僻性,工作内容的复杂性,使得员工全体具有多源性。加之人力资源管理者与员工缺乏紧密的联系,员工及时提出诉求具有困难性,一定程度上企业对员工缺乏深入了解。人力资源管理部门经常会建立团建活动,但大部分浮于表面形式。基于此,高速公路企业人力资源管理部门应利用现代科技,利用网络平台和员工保持密切的沟通,目的是为了更好地了解员工需求。此外,人力资源管理部门应意识到,当下信息时代信息管理极为重要,将舆情管理落到实处,确保企业具备一定的交流氛围,防止负面情绪影响企业员工。第三,加大人力资源管理信息化建设。当下个别高速公路企业,从人员构成上看,一些工作人员年龄较大,不能深入理解信息科技,工作中保持原有模式。对于现代技术一定程度上提高了管理效率。基于此,人力资源管理部门应不断提高部门员工信息科技能力,目的是为了确保持续工作素质能力和现代化进程相吻合,确保人力资源管理具备科技性。

#### 结束语

总而言之,对于人力资源管理最为主要的在于人才管理,从内容角度讲并非仅仅侧重人才,因为人力资源管理是为了加快企业发展。一定程度上人力资源管理水平对企业人才质量具有一定影响,并影响企业部门发展。对于高速公路企业来讲,良好的发展是企业目标,对交通事业发展更是极为重要的。新时期下加大人力资源管理,为企业发展注入新鲜的血液,确保企业拥有科学有效的薪酬绩效制度,加快企业人才改革,加快高速公路企业长远化发展。

#### 参考文献

- [1]马莹,朱平利.新时期高速公路企业人力资源管理工作的创新[J].文存阅刊,2016(6):4.
- [2]张蕾蕊.新时期高速公路企业人力资源管理工作的创新思考[J].经济视野(17):1.
- [3]杨士亮.新时期高速公路企业人力资源管理工作的创新[J].区域治理,2017(5):1.
- [4]韩迅.新时期高速公路企业人力资源管理工作的创新[J].中外企业家,2019,633(07):94.