

企业中的人事管理制度构建与政工间的优化融合

陈晓

河南中原高速公路股份有限公司驻马店分公司

摘要:在社会进步的带动下,市场经济处在快速发展的状态中,高速公路事业也同样实现了跨越式发展,无论是在人力资源开发还是在人才管理培养环节中都取得了显著的成绩。企业中政工工作与人力资源管理是保持一致的,与政工为基准的人事管理可以进一步加强人的主观意识,唯有如此才能使员工的价值观得以明确。未来,促使高速公路人事工作的进步就要构建并不断优化人事管理制度。本文将从三个方面着手,即新时代下完善高速公路人事管理制度的重要意义、高速公路人事管理工作的现状、高速公路人事管理制度优化构建途径,以期高速公路事业发展提供借鉴。

关键词:高速公路;人事管理制度;政工工作;思想素质

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.07.219

一、新时代完善高速公路人事管理制度的重要意义

2023年是全面贯彻二十大精神的开局之年,也是打造“国内一流,行业领先”的关键之年,新时代高速公路企业发展需要有新思路,树立起高速建设的楷模,形成新时代发展新模式。一直以来,高速公路建设便作为我国重点工程项目之一,涉及的大型项目错综复杂,与国家的经济建设发展密切相关,在各类项目开发的过程中,流程包含从立项、规划、施工以及验收等多个环节,这也表明了科学高效的人事管理制度有助于在一定程度上增强工作质量、缩短工期,促进高速公路企业的发展。在面对多个节点的工作程序下,工程时间跨度大范围广,这种特殊性使得高速公路建设企业需要大量的工作人员负责不同环节工作安排,同样也引来一系列的问题,比如档案管理、出勤管理、薪资管理等需要耗费大量的时间精力去统筹规划,如果仅依靠传统工作方法已不再满足现代化管理需求,效率和质量都不能够完全地得到保证,这也是在未来亟须优化高速公路人事管理制度的重要意义所在。我国高速公路事业起步早,长期以来受到传统观念、原有模式与企业机制的束缚,使得大部分高速公路企业很难将新型管理方法应用到实际工作中,特别是在现阶段,信息化时代已悄然而至,信息化管理运用提升到新的台阶,对于高速公路企业而言优化人事管理制度有助于促进企业的快速发展,未来人力资源管理更需要有效地了解员工的思想状态,让员工的思想问题得以解决,并发挥最大的个人价值,所以要注重政工工作的引入,无论是对各类人事信息的及时收集,还是对管理质量效率的提高都有很大帮助,进而形成规范标

准化的管理流程,实现对人力的高效管理,稳定内部发展结构^[1]。

二、高速公路人事管理工作的现状

(一)管理层重视度不高,企业文化建设亟待加强

在大多数高速公路企业中普遍存在管理层重视度不高的现象,管理层与人事部门衔接不到位,在工作中忽视了强调人事管理工作的重要性,使得现存的人事管理体制中存在许多难点与疑惑点,上行下效较明显。管理层将中心放在高速公路建设中,却对企业的人力管理工作缺乏日常的强调与重视,相比于一线工作而言,管理者会认为人力工作没有太大的必要性,这也使得许多资源与时间会倾斜于高速公路一线工作,长期下来,这种错误的观念相继传达给高速公路的员工,使员工在内心中生发工作重要性不高的想法,工作热情大幅度下降,人力管理工作无法顺利进行^[2]。另外,企业文化建设也存在漏洞,对于企业来讲,企业员工的价值观是需要保持一致的,价值观相同必然会获得广大员工的支持与认可,工作进展也会十分顺利,大与大提升员工的归属感,但是我国很多高速公路企业在文化建设中是明显滞后的,由于高速公路涉及人员较广、工作地点较分散,使得企业在进行文化建设中片面追求统一化、重视形式,导致企业产生枯燥的氛围感,制约了员工的个性和能力,进而造成员工与企业价值观相背离,企业员工流失率不断增长,为人力资源管理工作带来障碍。

(二)人力部门管理意识欠缺,人才发展受到阻碍

高速公路企业性质不同其他企业,属于较为特殊的单位,分支机构众多,工作人员数量巨大,对人员管理

要求比较高。因此，在高速公路运营企业内部顺利开展人事工作是有一定难度的，需要管理人员有较高的管理意识，对各项人事信息加以及时、全面、准确地了解，进而提升人事管理质量，促进企业的运营。就目前来看，人力资源管理部门是直接为广大员工对接的分支，但是该部门却尚未真正履行培养员工、管理员工的职能，欠缺管理素质，再加上部分管理者存在对员工管理的误差，在内心产生不是自己管辖范围便忽视的想法，便没有义务进行管理^[3]。另外，部分人员会觉得人事工作仅仅被当作是企业行政管理方式之一，对部门的收益回报是很小的，自身履职能力下降，所以在实际工作中也没有尽力去辅助相关部门的管理工作，这就使得高速公路员工上下的管理始终停留在表层，实质性作用没有落到实处，很难形成一个完善的人力资源管理制度，阻碍人员管理向人事方向的延伸。除此之外，对于很多企业来讲，人才是发展的核心，也是人力部门重点职能所在，然而，高速公路企业核心人才发展空间受到限制，使得自我施展能力的范围极小，人资部门对人才的重视程度十分不足。

（三）信息化管理效率低下，管理制度不够健全

企业的发展除了人才作为支撑以外，还需要与时代接轨。在新时代下，对各行各业的创新能力与综合能力要求非常高，要确保引进新技术、留住新型人才、保证人才的重要价值得到充分体现才可行，有助于企业更好地发展。然而，在一些高速公路企业中存在“大锅饭”现象，企业内部管理工作混乱，管理制度不健全，薪酬业绩与实际能力没有直接挂钩，人才流失现象较为严重。在高速公路运营企业中，人事结构是十分复杂的，在开展中会存在一定难度，再加上高速公路的特殊性，信息化建设有所欠缺，管理者对信息化管理的投入明显不足，往往过于关注宏观管控，而对信息化动态管理与集中管理关注较少，同现阶段大型企业的信息技术发展程度相比，高速公路运营单位人事管理制度信息化水平有待提高。信息化水平将会直接影响到人力资源管理程度，对于人员数据信息分享、工作业绩信息传达等多个方面都是需要管理人员及时且精准获取的，信息化的应用有助于提升整体管理目标^[4]。

三、高速公路人事管理制度优化构建途径

高速公路部门的长期进步与发展与人力管理工作息

息相关，要想不断增强单位的综合发展实力，就要制定优化严格的人事管理制度，不断刺激人事管理工作积极作用的发挥。为此，要从以下三个方面加以优化。

（一）规范人事工作流程与标准

为了确保未来高速公路人事管理工作整体质量的提高，高速公路企业人资部门要严格规范自身的行为标准，优化办公流程，将国内外先进的管理理念运用到工作中，促进正确积极思想理念的变革，提高重视程度从自身做起，为企业工作人员树立榜样。为了进一步优化管理制度，企业人事管理者在对员工进行管理时可以从以下几点入手，首先要针对现有的分配机制进行完善，让制度与人相连，建立在人的基础上，从而激发员工的工作热情。比如，可以与员工勤交流，以部门为基准，了解实际工作情况，根据按劳分配的原则来优化原有的管理制度，薪酬主要由自身能力决定而不是由职务来决定，在内心规范自身行为意识。其次，要做好留住人才、培养人才的长远计划，优化流程。完善正规的员工管理制度可以保证管理工作更为规范化，拥有大量人才的前提条件是具有长期、创新的培养计划，保证人才的各项潜能得到更好发挥，提高利用价值。最后，建立培训标准。高速公路企业人事管理制度要突出企业员工培训、项目实践等重点，让人才在实际锻炼中发挥潜能，这样不仅有助于提高工作效率，还可以帮助员工明确自身的职责，提升工作所需的各类技术能力。为了避免高速公路企业人才流失现象的再次发生，要对员工的培训管理制度加以完善，可以采取分级管理的方法进行。

（二）加大与政工工作的联系

思想政治工作与人力管理的作用对象是相同的，即广大员工。高速公路企业人事管理者充当着联系企业上下的重要职责，为此，在具体的工作中要不断提高对自身工作的重视程度，时刻把握新时代下企业的发展防线与人才建设标准，促使企业的人才配置合理化，使高速公路的未来人才储备库丰富起来，让员工的自身价值得到发挥。在高速公路企业中，为了提高整体的管理水平效果，人事管理者要争取“人才引进”计划，从外部引入大量人才，让内部人才流动更为合理，形成一个浓郁的人才竞争氛围。那么，在人才引进后，人资部门要如何去做呢？加强员工思想素质是关键一步，要将强化

政工工作与人力管理制度相关联,让员工对企业的各项调整、调动以及重组等都抱着一个积极的态度,让企业的人力资源管理得到促进,一方面满足高速公路企业的人才选择需求,另一方面保证企业应聘人才价值观与企业相符,针对高速公路企业的特殊性,在招聘员工的过程中要时刻提升管理水平,不仅要对企业内部员工进行培训,还要对人事管理者进行培训,上下一心,共同进步。比如,为了提高思政水平,要由企业的政工师专门为员工进行讲解,进行员工心理素质培训与考核后,根据对项目的综合分析来明确所需的人员配备,从全局角度出发进行考量,有助于后期的整体管理^[5]。

(三) 不断完善人事激励机制

高速公路企业同样要严格遵守“以人为本”的管理原则,深入落实科学发展观,对员工进行合理的关怀,完善人事激励机制,激发内在的创造力,有助于员工全身心投入到工作中。此外,对绩效考核制度完善的过程也是不断提升高速公路企业人事管理效率的过程,在高速公路人事管理系统中,绩效考核制度往往是核心组成部分,直接关系到员工的绩效与工作能力,这一环节是至关重要的。但是,大部分高速公路企业却忽视了激励机制的重要性,把精力集中在项目投入中,对待各类绩效考核标准形式化较严重,以至于管理理念逐渐与社会脱轨,其重要作用也就无法充分体现出来。为此,高速公路企业中的人事管理工作需要转变工作方式,对既有的绩效考核制度逐一改进,根据企业的经营成果与经营目标来制定合理的激励机制,从多个角度对员工的工作成果进行全方位分析,确保综合评价合理化与标准化,在考核结果中体现企业员工的个人价值。现如今,社会在快速发展,时代对企业的要求也在不断变化,高速公路企业人事管理需要提高新的层次,保证企业人事管理水平得到更好提升,人事管理人员责任重大,担负着培养人才、留住人才的重担,要为企业的发展提供源源不断的人才储备库,进而形成一个真正为员工负责的人事管理体系。

(四) 加大信息化人事管理开发力度

每一个员工的潜能都是无限的,而潜力的开发是需要建立在一定的基础条件之上的,特别是在信息化较发达的时期,人力管理者如何通过信息化管理流程来提高

人事管理制度是未来的重点所在。首先,要优化培训管理、绩效管理及招聘管理三个方面管理流程,在工作中引入信息化基础建设,便于对员工的薪酬、绩效、信息等多方面的管理,以企业发展战略角度出发,保证可以将人事管理信息化建设融入高速公路运营企业的战略发展中来。其次,人资部门在开展信息化建设的过程中,需要同时兼顾人事管理和网络建设两部分内容,让网络化程度与日常工作深化,加快工作效率。在运用互联网设备进行管理的过程中,可以确保各类信息的保密性与安全性,并提高各类人事信息的有效性,这也是在进一步扩大人事信息的主要功能。最后,人资管理者在开展日常工作的过程中,可以快速定位人事信息,方便办公流程。比如,在节假日发放工作福利或者奖励的时候,便实现了对员工的人事资料信息综合考虑,提高企业的决策力度与效果。这也是传统人事管理制度无法媲美的,减少了在日后各项工作开展中人力和财力消耗,加快工作效率。总之,必须融入先进且科学的信息管理技术为人事管理制度提供保障,更好地为高速公路企业发展服务。

四、结语

综上,高速公路企业人事管理制度优化工作迫在眉睫,这既是时代的需要,也是企业未来的发展所向,转变以往观念,打造以人为本管理理念,运用信息化技术,增强企业人事工作建设,如此便会健全高速公路企业的人才结构,激发员工潜力,促使高速公路事业的持续稳固发展。

参考文献

- [1] 潘嘉诚. 浅谈项目管理法在高速公路工程建设中的应用[J]. 居舍, 2019(11): 183.
- [2] 刘娟. 公路系统人事档案管理研究[J]. 办公室业务, 2020(08): 178+192.
- [3] 班炜炜. 高速公路管理局提高人事档案管理效能探讨[J]. 现代经济信息, 2019(24): 121.
- [4] 王利萍. 浅议高速公路人事档案管理的问题和管理[J]. 中外企业家, 2019(30): 107.
- [5] 黄应巧. 人事代理制度下的人事档案管理工作应用探究——以高速公路企业为例[J]. 祖国, 2020(01): 97+101.