

Research on Innovation Development Strategy of Human Resource Management in Highway Industry

Wei Liu

Wudi County Highway Development Center, Binzhou, Shandong, 256600, China

Abstract

In recent years in China's social economic development process, the transportation industry's role in national economic construction is self-evident, more and more areas begin to carry on the new round of highway project construction, so this situation also causes the highway industry personnel in shortage phenomenon. The highway traffic service industry itself is playing an extremely important role in economic construction. However, in the current social progress and times development, the highway industry staff must also keep pace with The Times. Therefore, the highway industry human resources management also starts to have some brand-new development. In the new development management, there are also higher requirements for the professional quality of highway personnel. The highway industry needs to improve the scientific nature of human resources, especially in the current social development, professional talents with high quality and high education are needed to promote the development of the entire highway industry.

Keywords

highway industry; human resources; innovative development

公路行业人力资源管理的创新发展策略研究

刘伟

无棣县公路事业发展中心，中国·山东 滨州 256600

摘要

近些年来在我国社会经济的发展过程中，交通行业对于国家经济建设的作用不言而喻，越来越多的地区开始进行新一轮的公路项目的建设，所以这种情况也就使得公路行业的人员出现了紧缺的现象。中国的公路交通服务业本身就在经济建设中发挥着极其重要的作用，然而在当前的社会进步与时代发展中公路行业的工作人员也必须与时俱进，因此公路行业人力资源管理也开始进行了一些全新的发展。在新型的发展管理中通过对公路人才专业素养也有了更高的要求，公路行业需要提高人力资源的科学性，尤其是在当前的社会发展中需要高素质高学历的专业型人才推动整个公路行业的发展。

关键词

公路行业；人力资源；创新发展

1 引言

在中国当前的社会发展中，人才的重要性愈发突出，现在许多企业在市场竞争中就是依靠人才之间的竞争来提高企业的市场竞争优势。所以在当前的社会发展中人力资源管理也愈发的重要，尤其是在中国现阶段的交通行业发展过程中，随着各个地区公路建设项目的不断发展，公路在建设完成之后需要各种具有专业素养的优秀人才对公路项目进行规划建设以及养护管理，而要想找到优秀的公路型人才就必须依靠人力资源管理工作的开展。

【作者简介】刘伟（1983-），男，中国山东滨州人，本科，中级经济师（人力资源管理），从事人力资源管理研究。

2 公路行业人力资源管理创新发展的现状

近些年来随着中国社会经济的快速发展，在我国当前的经济发展中，一直遵循着要想富先修路的发展原则，所以我国许多地区为了推动自身的经济建设和经济发展，都开始大力地修建公路项目来连接各个地区的交通项目，这种情况也就使得中国当前公路行业对于优秀的专业型人才有着更高的市场需求^[1]。公路行业的人力资源改革在当前的社会发展中，不仅对于公路行业的优秀人才招聘有着直接的联系，同时对于公路人才的专业素质提升也有着很大的关联，所以近些年来公路行业人力资源的制度也在不断地进行改革创新，创新是公路行业人力资源管理在当前社会发展中的重要核心要素。所以通过进一步对人力资源管理的创新发展让公路行业在当前的社会发展中可以寻找到更多的优秀人才来满足各个地区的公路项目建设，以及公路项目建设后的项目管理以及维护。但是在当前的公路行业人力资源管理中，

由于其公路行业单位的特殊性质，公路行业一般都不属于企业的纯营利性组织，而公路行业的发展方向主要是为了服务于社会发展，所以在公路行业入职之后所有的工作人员基本都要签订工作合同，但是由于公路行业基本都属于各个国家的政府部门或者是一些公益部门，这种情况也就导致我国之前的公路行业在对社会服务中一直存在着服务效率低下的情况，甚至许多公路在日常维护工作中公路行业的工作人员没有发挥出应有的作用。因此也正是由于公路行业在发展中存在的这些问题，使得我国在当前的公路行业人力资源管理过程中亟需具有专业素质和社会责任感的高素质人才。希望通过公路行业人力资源的管理更好地推动公路行业的发展，而不是让公路行业的工作人员在具体的工作中无法满足社会的应用需求。然而我国之前的人力资源管理模式已经不能为公路行业的发展寻找到更加优质的人才。所以在我国当前的公路行业人力资源发展过程中，必须进行全方位的创新，通过创新后的管理工作更好地为公路行业推荐更加优秀的人才，以此来满足公路行业最优秀人才的应需求。

3 公路行业人力资源管理创新发展存在的不足

3.1 人力资源管理观念和体制比较落后

随着中国加入世界贸易组织以来，中国的经济建设发展取得了很大的发展优势，这也使得中国近些年来的基础项目建设也在不断完善，公路一直属于基础项目建设中的重要组成部分，所以近些年来公路行业在当前的社会发展中也发挥出了更多的作用^[2]。但是公路行业在具体的发展中，也需要更多的工作人员来维护日常的各项工作，所以公路行业在社会发展中也需要通过人力资源管理来寻找更加优秀的工作人员满足正常的各项事务开展。但是在中国的公路行业人力资源管理中却一直存在着传统管理模式的应用，也正是由于存在的这些问题使得许多公路行业的人力资源管理在改革之后，仍然对于具体的认识存在不足，同时公路行业的人事部门在发展过程中也没有认识到人力资源管理的重要性和社会价值。此外，公路行业的人力资源管理体系也不够完善，尤其是在当前的社会发展中无法通过自身存在的优势招收到更多的优秀型人才。存在的这些问题，也就是中国当前公路行业人力资源管理中存在的问题，也正是由于公路行业人力资源管理体制的落后，在具体的人力资源管理过程中无法让优秀的人才进入到公路行业当中，同时一些原有的公路行业工作人员在工作中也存在着工作散漫以及社会责任感不足的现象，这种情况也就使得公路行业在具体的发展中一直出现着具体功能不足以及工作效率低下的情况。

3.2 公路行业薪资制度不够合理

在中国当前的经济建设中一直实行着按劳分配的工作薪资制度，但是在中国目前的公路行业发展过程中，一直存

在着薪资制度不够完善的情况，出现的主要原因还是由于许多工作人员的工作量与具体的工资发放不够合理，一部分工作人员工作量比较大，但是发放的薪资却远远达不到自己的心理需求，也正是由于存在的这种情况使得许多工作人员在具体的工作中出现了工作效率低下和工作热情降低的现象。一部分职务较高的工作人员只需要处理较少的事务就可以拿到较高的工资，这种现象也就造成了公路部门优秀人才薪资不平等的现象，让许多优秀的工作人员在后续的公路行业发展中出现了心理不平衡的现象，也正是由于公路人力资源管理中出现的这种薪资不合理制度，使得大部分的优秀工作人员在具体的工作中出现了工作热情下降以及工作效率降低的情况，而一部分工资较高的人员在具体的工作中出现了散漫懒散的现象，同时出现的这些问题也严重影响了公路行业人力资源管理的创新发展。

3.3 人员流动制度不够完善

在中国当前的公路行业发展中，对于优秀的公路人才一直处于紧缺的状态，也正是由于存在的这些问题，对于公路行业的人力资源管理也开始进行了创新发展。但是创新发展中也出现了许多问题，其中最为突出的便是公路行业事业单位人员流动制度十分落后，大部分的工作人员都希望自己入职后可以入职的一个工作经验少、工作量少的岗位，但是由于缺乏具体的流动方式和竞争优势，使得一部分工作人员在入职后只能长时间地进行同一项工作，一些工作具有挑战性可以很好地激起一些工作人员的竞争心理，但是一些工作比较劳累长时间的劳作得不到有效的工作替换和工作流动，这也让一部分工作人员在具体的工作中出现了工作效率低下以及工作热情降低的现象也正是由于存在的这些问题公路行业仍然不进行工作人员的轮换，直到一部分工作人员达到退休标准之后他进行下一轮工作人员的选拔。这种情况也严重抑制了许多优秀工作人员希望发光发热的工作热情，同时出现的这种情况也严重影响了公路行业在我国当前经济建设中作用的发挥^[3]。

3.4 优秀人才培养不够高效

在中国当前的公路行业发展中，由于长时期缺少具有专业素养的优秀人才，所以公路行业的一些部门儿也开始培训一些属于自身的优秀人才，这些优秀人才培养之后就可以直接入职进行各项工作的完善处理。但是在我国当前的培训过程中来看，大部分的部门在优秀人才的培训过程中，一直存在效率低下的现象，培养一个优秀人才的时间甚至比招聘一个优秀人才的时间还长，这也就使得优秀人才的培养根本无法满足这个行业的应用需求，也正是由于培训过程中存在的问题也使得我国公路行业的人力资源在社会发展中受到了更多的重视，所以人力资源管理方式也在不断的创新，希望通过创新的发展也直接带动优秀工作人员培训方式的高效化发展。

4 公路行业人力资源管理创新发展的有效措施

4.1 更新人才管理理念，建立现代化人力资源管理观念

近些年来随着中国各个行业各种管理观念的不断转变，公路行业的人力资源管理观念也必须及时进行创新转变，优秀人才已经成为当前各个行业竞争发展的一个主要目标，优秀人才的应用可以更好地推动各项工作的科学开展，所以在中国当前的经济建设以及国家的综合国力发展过程中，公路行业也真正地发挥出自身的应有作用，就必须在当前的市场竞争中选拔出更多优秀的人才，尤其是要根据优秀人才的分类选择具有公路专业素养的优秀人才应用到公务行业的发展当中，所以这一环节就需要人力资源管理部门加强对优秀人才的挑选以及选拔。此外，人力资源管理部门在对优秀工作人员管理的过程中也应该建立起公平公正的良性竞争，并且在实际的管理工作中要体现出来人力资源管理的优势，只有这样才可以真正地实现人力资源的发展优势，将各种优秀人才进行储备工作的开展也可以有效地推动中国公路行业人力资源管理创新发展，以此来让人力资源在工作行业的发展中推荐出更多优秀的人才满足公路行业的发展需求。

4.2 根据实际情况建立人力资源管理机制

公路行业在当前的优秀人才招聘环节必须要根据自身单位的实际情况充分选择优秀的人才进行行业的应用，所以将现在企业的人力资源管理理念与传统管理模式进行融合，

将二者融合中的优势完全地展现出来建立起完善的人力资源管理制度，其中在人力资源管理的过程中必须要根据优秀人才的专业素养设置合适的薪资，薪资是招收优秀人才的主要环节和主要条件，如果薪资达不到优秀人才的薪资标准，就可能让优秀人才无法投入到企业的发展当中，所以在这一环节应该将绩效考核与薪资制度进行融合，所有的工作人员都应该在工作中充分发挥出自身的责任和义务科学合理地推动工作的开展，以此来实现公路行业优秀人才薪资管理以及职务晋升的有效发展。

5 结语

总而言之，在中国当前的新形势发展下，公路行业的人力资源管理必须要打破传统方式的禁锢，利用新型的优秀工作人员管理制度提高公路行业的工作人员发展。公路行业也必须转变原有的管理方式，让更多优秀的工作人员投入公路行业的发展当中，从而有效地实现对人力资源管理的创新，同时也让公路行业在后续的发展中真正实现人力资源的可持续发展。

参考文献

- [1] 王玲.事业单位人力资源管理的创新发展策略[J].经济师,2019(9):89-25.
- [2] 赵杰.事业单位人力资源管理的创新发展对策探讨[J].中国市场,2019(27):49-28.
- [3] 李建权.事业单位人力资源管理问题及对策思考[J].人力资源,2019(12):49-27.