

高速公路区域化整合中人力资源管理面临的挑战及应对策略

● 蓝 娇



[摘要] 在当前的经济环境下,国有企业改革已成为一个重要的议题。其中,高速公路区域化整合是其改革的重要方向之一。这种整合不仅能提高企业的运营效率,优化资源配置,还能提升企业的竞争力。然而,这种变革也给人力资源管理带来了一定的挑战。接下来本文将对高速公路区域化整合的必要性及其为人力资源管理带来的挑战进行探讨,并提出了一些应对策略,以供参考。

[关键词] 改革;高速公路;区域化整合;人力资源管理

高速公路建设和运营是我国经济建设中的重要组成部分,在社会经济发展过程中发挥着重要作用。我国高速公路建设经历了从无到有、从单一到多元化的快速发展阶段,目前已经形成了“五纵五横”的高速公路网。与此同时,高速公路建设和运营管理体系也在紧跟时代发展步伐进行创新。在这一过程中,我国高速公路行业也逐步实现了由单纯的公路运输向“路、桥、隧、电、航”综合交通运输体系的转变,并呈现出一系列新特征。

Q 高速公路区域化整合的必要性

(1)提高运营效率。高速公路的运营涉及多个部门,如道路规划、建设、养护、路政、收费等,由于高速公路建设和养护的特殊性,导致其具有较强的行业壁垒。因此,要想提高高速公路企业的运营效率,需要加强对高速公路企业内部资源的整合和管理。而高速公路区域化整合可以通过集中管理、标准化操作、优化资源配置等方式,提高企业的运营效率。同时,整合后的企业可以更好地进行规划和管理,更好地满足市场需求。

(2)提升竞争力。在当前的市场环境下,高速公路企业想要获得更好的发展,必须对自身的管理模式进行改革,加强人力资源管理和薪酬管理工作,实现不同业务之间的有效协调,并建立完善的薪酬管理体系,实现人才与业务之间的良性循环。区域化整合可以帮助企业实现规模效应和协同效应,提高其在市场中的竞争力。通过资源整合和优化配置,企业可以更好地适应市场变化,提高自身的技术水平和管理水平。为了获得更多的竞争优势,高速公路企业需要

不断地优化自身的运营模式、提升品牌影响力、改善服务质量和提高工作效率。

(3)提升品牌价值。高速公路区域化整合可以提升企业的品牌价值。通过集中管理和标准化操作,企业可以更好地打造自身的品牌形象,提高企业的市场影响力。为了提升品牌价值,企业需要注重品牌形象的塑造和提升,加强品牌宣传和推广工作,提高服务质量,拓展市场份额,增强客户满意度和忠诚度。

Q 高速公路区域化整合中人力资源管理面临的挑战

(1)组织结构调整带来的挑战。①组织规模扩大与管控难度提升。随着高速公路区域化整合的推进,组织规模不断扩大,给管控带来了更大的难度。在这个过程中,企业需要加大对各级机构和业务的管控力度,以保障组织的协调性。这需要人力资源管理部门投入更多的精力和资源,以确保组织结构调整带来的一系列问题得到及时有效地解决。

②跨区域协同管理的难题。高速公路区域化整合要求企业进行跨区域的协同管理,这涉及不同地区、不同业务范围之间的协调与合作。由于不同地区的政策、法规和文化存在差异,因此跨区域协同管理存在很多难题。例如,不同地区的人力资源管理制度和福利待遇等方面存在差异,给人力资源管理带来了一定的挑战。此外,不同地区之间的沟通和协调也是一大难题,需要人力资源管理部门积极搭建沟通桥梁,促进不同地区之间的合作与协同。

(2)人力资源优化带来的挑战。①冗余人员安置与人才流失。高速公路区域化整合后,可能会出现冗余人员的情

况,如何合理地安置这些员工,避免人才流失成为人力资源管理面临的挑战之一。对于这些员工,企业需要制定合理的安置方案,如转岗、内退、辞退等,确保员工权益得到保障。同时,还需要采取措施留住核心人才,避免因整合而引发的人才流失问题。②员工队伍的多元化与协调。高速公路区域化整合后,员工队伍将更加多元化,不同地区、不同文化背景的员工之间可能存在差异和矛盾。因此,人力资源管理部门需要加强对员工队伍的管理和协调,促进员工之间的沟通和交流,增强员工之间的信任和理解,打造一支具有凝聚力的员工团队。

(3)企业文化融合带来的挑战。①不同企业文化的冲突。不同企业之间存在着不同的企业文化,这种文化差异可能导致管理理念、工作方式等方面的冲突。例如,有的企业注重规范化、标准化,而有的企业则更强调创新和灵活性。这种文化冲突可能影响整合后的企业运营效率和企业目标的实现。②正确价值观念的树立。企业文化融合后,需要重新树立正确的价值观念,以引导员工的行为和工作方式。这种价值观念的确立需要考虑不同企业文化的特点,同时还需要考虑企业的战略目标和员工的实际需求。这种价值观念的确立需要一个长期的过程,需要不断地宣传、推广和落实。

■ 高速公路区域化整合中应对人力资源管理挑战的策略

在应对高速公路区域化整合后的人力资源管理挑战时,企业需要从多个方面入手,采取一系列的策略来提高人力资源管理的效率和质量,从而实现企业的可持续发展。

(1)制定完善的人力资源规划。制定完善的人力资源规划是企业应对人力资源管理挑战的重要措施之一。通过预测人力资源需求与供给,企业可以更好地了解员工的数量和质量需求,从而制定相应的人力资源政策。①预测人力资源需求与供给。在高速公路区域化整合后,企业需要综合考虑不同路段、不同区域的人力资源需求和供给情况。根据企业的战略目标和实际情况,对人力资源需求进行预测。同时,还需要分析现有员工队伍的供给情况,制定相应的招聘、调配和培训计划。②制定员工培训与发展计划。员工培训与发展计划是提升员工能力和素质的重要途径。针对整合后企业的实际情况和员工需求,制定相应的培训计划,包括培训内容、时间、方式等方面。同时,还需要建立完善的员工晋升与发展机制,激励员工发挥更大的潜力,提高员工的工作积极性和满意度。

(2)优化组织结构与管理流程。优化组织结构与管理流程是提高企业应对人力资源管理挑战的重要手段之一。通过调整管理层级与决策权限、建立完善的跨区域协同管理制度,可以更好地优化企业的组织结构和管理流程。①调整

管理层级与决策权限。高速公路区域化整合后,企业需要重新审视其组织结构、管理层级和决策权限。对于不同层级的管理人员,需要明确其职责和权限,以确保其在工作中能够快速、准确地作出决策。同时,对于不同区域的决策权限,也需要根据企业的实际情况进行调整,以避免出现管理混乱的情况。②完善跨区域协同管理制度。高速公路区域化整合后,企业需要建立完善的跨区域协同管理制度。通过制定跨区域协同管理的规范和流程,可以更好地协调不同区域之间的工作,提高企业的整体效率和质量。同时,还需要建立跨区域协同管理的考核机制,以激励员工积极参与跨区域协同管理工作。

(3)加强员工关怀与企业文化建设。加强员工关怀与企业文化建设是提高企业应对人力资源管理挑战能力的重要手段之一。通过提升员工对企业的归属感和树立共同的企业价值观和愿景,可以更好地提高员工的忠诚度和工作积极性。①提升员工对企业的归属感。提升员工对企业的归属感是加强员工关怀的重要体现。企业可以通过建立完善的员工福利制度、提供良好的工作环境和福利待遇、开展员工团建活动等方式来增强员工的归属感。同时,还需要积极关注员工的情感需求,加强与员工的沟通和交流,以增强员工的信任和企业认同感。②树立共同的企业价值观和愿景。树立共同的企业价值观和愿景是加强企业文化建设的重要手段。企业需要明确自身的使命、宗旨和价值观,并通过制定科学合理的发展规划和发展战略,将这些理念贯穿到企业的日常工作中。同时,还需要积极向员工传递企业的价值观和愿景,并通过培训和教育等手段来引导员工认同这些理念,从而形成强大的企业凝聚力和向心力。

(4)建立有效的人力资源激励机制。建立有效的人力资源激励机制是提高企业应对人力资源管理挑战能力的重要手段之一。通过设计合理的薪酬与福利体系、实施员工绩效考核与奖励制度,可以更好地激发员工的工作积极性和创造力。①设计合理的薪酬与福利体系。企业需要设计合理的薪酬与福利体系,以吸引和留住优秀的人才。在制定薪酬标准时,企业需要充分考虑员工的工作岗位、技能水平、工作表现和行业内的薪酬水平等因素,以确保员工的薪酬与市场接轨,并体现员工的价值。此外,企业还需要提供完善的福利体系,包括医疗保险、住房补贴、带薪年假等,以提高员工的工作和生活质量。②实施员工绩效考核与奖励制度。企业需要建立完善的员工绩效考核与奖励制度,以激励员工提高工作效率和质量。在制定绩效考核标准时,企业需要明确不同岗位的工作职责和绩效目标,并制定科学的考核方法和指标体系。同时,企业还需要建立奖励制度,根据员工的绩效考核结果和贡献大小,给予不同的奖励和激励措施,包括晋升机会、奖金、表彰等,以激励员工积极投

入工作。

(5)加强企业并购整合中的员工关系管理。加强企业并购整合中的员工关系管理是提高企业应对人力资源管理挑战能力的重要手段之一。通过做好冗余人员的转岗安置工作、关注员工队伍的稳定和权益保障,可以更好地协调员工之间的关系,提高企业的整体效率和质量。①做好冗余人员的转岗安置工作。高速公路区域化整合后,为了确保冗余人员的合理安置和再就业,企业需要制定科学合理的转岗安置计划,对员工进行再培训和教育,帮助他们提高技能水平和工作能力,尽快适应新的工作环境和工作岗位。同时,企业还需要积极探索新的用工方式和就业渠道,为冗余人员提供更多的就业机会和选择。②关注员工队伍的稳定和权益保障。企业需要关注员工队伍的稳定和权益保障,避免因并购整合而引起的员工流失和人才断层。为了实现这一目标,企业需要采取一系列措施,包括制定员工去留政策、提供必要的帮助和支持、加强与员工的沟通和交流等,以保障员工的合法权益。同时,企业还需要积极探索新的员工关系管理模式,以适应市场的变化和企业的发展需要。

(6)提升信息化建设水平。提升信息化建设水平是提高企业应对人力资源管理挑战能力的重要手段之一。通过利用信息技术提高管理效率、通过数据分析为决策提供支持等措施,可以更好地优化企业的人力资源管理流程,提高企业的整体竞争力。①利用信息技术提高管理效率。企业需要充分利用信息技术,如人工智能、大数据、云计算等,提高人力资源管理的效率和质量。例如,利用人工智能技术可以自动化处理一些重复性、繁琐的任务,如考勤、薪资计算等;利用大数据技术可以对大量数据进行处理和分析,从而得到更准确、更有价值的信息,为决策提供支持;利用云计算技术可以实现数据的快速存储、备份和恢复等功能,保证企业数据的安全性和可靠性。②通过数据分析为决策提供支持。企业需要通过对数据的分析,发现隐藏在数据背后的规律和趋势,为决策提供更有价值的信息。例如,通过对员工绩效数据的分析,可以了解员工的表现和贡献情况,为企业制定更加科学合理的绩效考核和奖励制度提供依据;通过对员工离职数据的分析,可以了解员工离职的原因和时间,为企业优化员工管理和福利政策提供参考。

(7)加强与其他部门的协同合作。加强与其他部门的协同合作也是提高企业应对人力资源管理挑战能力的重要手段之一。通过与业务部门紧密配合、与财务、法务等部门保持良好沟通等措施,可以更好地协调各部门之间的合作关

系,实现企业的整体协同发展。①与业务部门紧密配合。企业的人力资源管理部门需要与业务部门紧密配合,了解企业的战略目标和业务需求,为业务部门提供更加贴合实际的人力资源解决方案。例如,在招聘过程中,人力资源管理部门需要与业务部门密切合作,共同制定招聘计划和标准,确保招聘到最适合岗位的人才;在员工培训和发展过程中,人力资源管理部门需要与业务部门共同制定培训计划和课程,为员工提供更加有针对性的培训和发展机会。②与财务、法务等部门保持良好沟通。企业的人力资源管理部门需要与财务、法务等部门保持良好沟通,了解企业的财务状况、法律法规等要求,为企业制定更加科学合理的人力资源管理政策和制度提供依据。例如,在制定薪酬和福利政策时,人力资源管理部门需要与财务部门沟通,确保企业的薪酬和福利政策与企业的财务状况相符;在处理劳动纠纷时,人力资源管理部门需要与法务部门合作,共同制定解决方案,保障企业和员工的合法权益。

Q 结束语

国有企业的人力资源管理是其内部管理体系的重要组成部分,对于推动企业发展有着至关重要的作用。随着经济的快速发展,企业间的竞争日益激烈,国有企业为了更好地应对市场环境变化,需通过改革来提升自身经营能力和市场竞争力。当前,高速公路企业需要对人力资源管理进行相应的改革和创新,以适应高速公路企业的发展要求。通过分析高速公路企业人力资源管理存在的问题,提出相应的应对策略,能够有效加强人力资源管理工作,从多个角度出发完善和优化人力资源管理工作,进而提升人力资源管理效率,为高速公路企业的可持续发展提供人才保障。

参考文献

- [1]任美黛.浅谈国企改革背景下人力资源管理的挑战[J].商情,2020(23):132.
- [2]殷铖.人才高度流动背景下企业人事档案管理面临的挑战与应对[J].档案管理,2021(05):92-93.
- [3]何玉香.基于供给侧结构性改革视角下广西高速公路人力资源管理的方法与途径研究[J].大科技,2018(18):12-13.

作者简介:

蓝娇(1986—),女,汉族,安徽合肥人,本科,经济师,安徽省交通控股集团有限公司滁州高速公路管理中心,研究方向:国企改革、高速公路运营、人力资源管理。