

交通运输基层单位的人力资源激励机制

曾意

鹤山市交通运输服务中心

DOI:10.12238/ej.v3i5.559

[摘要] 改革开放后,我国的市场经济结构和人才管理体制开始呈现一种新的发展形势。交通运输基层单位作为我国社会经济建设中的重要组织机构,同样在人力资源管理上遇到了诸多的困难和挑战。而激励机制作为事业单位发展中的一种新型管理手段,其应用不仅符合社会当前的发展需求,同时也可以有效的加强事业单位的整体转型,实现单位内部经营管理效益最大化。对此,本文就交通运输基层单位的人力资源激励机制进行分析。

[关键词] 交通运输基层单位; 人力资源; 激励机制

中图分类号: D693.63 **文献标识码:** A

激励体制是一项全新的管理模式,在支撑人资管理实现全面革新与创新性发展上具有重要价值。在新时期的市场环境下,交通运输基层单位需要针对内部人资管理工作加强思想重视。通过激励体制的全面落实激发内部员工的整体工作动力,从而全面提高交通运输基层单位的工作效能和服务质量。

1 激励机制在交通运输基层单位人力资源管理工作中的应用的意义

1.1 可以有效的提升员工的向心力和凝聚力

激励机制在人力资源管理中的应用,可以很好地帮助员工明确自身发展目标和工作方向,并且合理、有效的激励机制也可以适当的激发员工工作的主动性和积极性。如:薪酬奖励机制。薪酬的机制的制定是从员工的实际需求点出发来激励和鼓舞员工更好的投入工作方式。其次,激励机制的应用可以提升交通运输基层单位内部的工作氛围,员工在好的环境中工作,所有人员的工作目标和工作态度都是积极的、向前的,这样一来单位的向心力和凝聚力自然而然就会被建立起来,交通运输基层单位的整体发展也可以朝着好的方向发展。

1.2 可以很好的规范员工的个人行为

激励机制在交通运输基层单位的应用过程中,主要是在原有人员管理的基础上通过提升现有员工的薪酬和福利等级来调动员工的工作积极性的,因此,这就需要员工明确自身的工作要求和岗位职责。首先,员工在开展工作中要依照工作要求严格遵守相应的管理制度和操作规程,从而实现工作效果最大化。其次,有效的激励机制还可以提升员工主人翁意识,这样员工在工作中就会对自身的言行进行约束,这对于交通运输基层单位人力资源管理有一定的推动作用。

1.3 可以增加交通运输基层单位人力资源管理的科学性

激励机制的应用可以使交通运输基层单位的人力资源管理与社会发展要求相适应。这样一来,交通运输基层单位在发展中就可以采用先进的管理方法和理念进行工作分析和岗位职责划分,这种管理方式既突出了交通运输基层单位人力资源管理的科学性,又实现了交通运输基层单位管理体系的建立,这对于提升激励机制在人力资源管理中的应用价值有着重要的意义。

2 激励机制在交通运输基层单位人力资源管理中的应用现状分析

2.1 缺乏精神方面的激励

在整个激励机制中,不仅包括物质激励,而且还应包括精神激励,精神激励

是激励机制的重要内容之一。但是很多事业单位中,均以物质激励为主,比较缺乏精神激励方面的内容。从目前的事业单位激励机制来看,其激励手段主要为绩效工资激励,激励的主要内容为奖金、工资以及相关福利等,纵观这些激励内容,无一不属于物质激励,而涉及到精神方面的激励内容则十分匮乏。很多事业单位的人力资源管理工作都没能对职工的需求做全面深入的分析,不了解职工在精神方面的需求,因此也就无法开展精神方面的激励,只能将职工的需求定义为物质方面的需求,因此也只能进行物质激励。

2.2 激励手段单一

激励的手段有很多种,其中包括物质激励、职务激励以及情感激励等,但是目前事业单位主要采用物质激励方法。一味的采用物质激励的方法,一方面没能结合交通运输基层单位的实际情况,另一方面缺乏对职工需求的了解,所取得的激励效果必然不够理想,导致激励机制的作用得不到有效的发挥。而要想发挥激励机制的作用,需要结合多种激励手段同时应用,但是目前交通运输基层单位的激励手段过于单一。

2.3 绩效考核与激励机制的协同效应较低

在交通运输基层单位人事制度方

面,激励机制与绩效考核都是重要内容,二者相互促进、相互影响。但是在交通运输基层单位中,二者的协同效应较低,这会给激励机制的作用和效果带来不利影响。有的单位中,绩效考核内容与激励机制缺乏协调,进而影响到绩效考核的效果。有的单位激励机制没能结合绩效考核的需求做出调整,导致很多激励措施得不到有效的落实。这些都是绩效考核与激励机制的协同效应较低的表现。

3 完善交通运输基层单位薪酬激励制度的方法

3.1 强化激励管理意识

交通运输基层单位要充分认识到加强人力资源管理的重要性、必要性和特殊性,真正把有效开发和合理利用人力资源摆上工作日程。交通运输基层单位应及时更新观念,树立现代人力资源管理理念。坚持以人为本,创新方式方法,增强激励意识。采取合理有效的激励措施,充分激发员工的工作活力动力,开发挖掘员工的潜力潜能,提升服务能力和工作效率,以促进单位各项工作顺利、有序、高效开展。

3.2 细化薪酬分配

在激励体制落实期间,交通运输基层单位需要从薪酬层面进行规范性管理。首先,树立分层原则。即针对内部不同岗位、不同职能的员工,对具体的薪酬标准进行合理设计。从而保证薪酬分类更加细致、规范与合理,全面提高员工对薪酬标准的认可性。同时,做好薪酬类型的多元化设置。在设置基本工资的同时还需要不断地开发其他类型的薪资方式,例如绩效、津贴等,从而保证薪酬体系所包含的要素更加的丰富、完善和系统,也能够切实地满足内部员工队伍在薪酬

方面所提出的具体要求。让员工在薪酬得到满足的情况下以较高的热忱参与到工作当中。此外,在制定薪酬体系的过程中,交通运输基层单位需要重点加强信息化技术的应用。以信息技术为载体构建现代化的薪酬管理体系,针对不同部门、不同岗位的薪酬标准进行智能化管理。

3.3 注重隐性激励

在激励体制全面落实的过程中,交通运输基层单位需要对具体的激励类型进行明确,并在显性激励的基础上进行不断地创新,积极的拓展和开发隐性激励,从而有效地满足内部员工在职业规划和领域发展的具体要求。首先,交通运输基层单位需要树立人性化的管理理念,针对员工的生活、情感层面的实际需求进行关注,并给予一定的关怀和帮助,从而让员工在企业的环境中感受到温暖。同时,交通运输基层单位需要做好优秀职称的评定。合理设定优秀员工、道德标兵、先进个人称号,发挥榜样带头作用,让其它员工能够以优秀员工为标榜,努力的规范自身的工作表现,提高整体素质水平。此外,加强人资管理与职业晋升的有效衔接,通过岗位提升等多种方式来激发员工对内部工作的热情与动力。

3.4 完善激励体制

交通运输基层单位在应用激励体制展开人资管理工作的过程中,需要对机制本身进行不断的完善和更新。构建全面、系统的激励体系,对具体的激励内容和组织形式进行创新,从而保证所呈现的激励效果更加突出,为员工认真、负责的参与到工作岗位上提供基础动力。首先,交通运输基层单位需要注重内部员工培训机制的完善,为员工提供丰富的

培训和学习活动,以便其能够掌握更加专业知识,提升整体的专业素养,并规范、有序的参与到工作岗位当中。同时,注重考核机制的完善。将激励体制与考核机制进行有效衔接,构架系统、全面的管理体系,从而进一步拓展人资管理工作的覆盖面。此外,加强人资管理部门人员的素质建设。加强激励体制的渗透,以及先进激励理念的有效渗透,从而保证激励体制在实际落实的过程中更加规范,全面提高激励体制对人资管理的影响力,从而构建一个健康、和谐的工作环境。在环境的影响下,让内部员工对企业环境更加认可,并且形成良好的责任意识,积极地参与到工作岗位上,保证各项工作高效落实。

4 结语

激励机制是任何事业单位都不可或缺的重要机制,不仅会影响人力资源管理成效,而且还关系到员工的工作状态,只有科学运用激励机制,对员工形成有效的激励效果,才能调动员工的主观能动性,为单位创造更多价值,达到理想的人力资源管理效果。交通运输基层单位应充分认识到激励机制的重要性,从自身实际情况出发,加强对激励机制的运用,以此来保障交通运输基层单位的良好发展。

[参考文献]

- [1]刘锐.交通运输行业基层单位人力资源激励机制探讨[J].消费导刊,2018,(05):60.
- [2]吉宁.交通运输行业基层单位人力资源激励机制探讨[J].人力资源开发,2015,(12):10.
- [3]程丽娟.交通运输行业基层单位的人力资源激励机制分析[J].现代企业文化,2017,(5):168.