

港口企业人力资源管理模式构建

郑慧玲

(中共唐山市曹妃甸区委新闻中心, 河北 唐山 063000)

摘要: 一个国家港口产业的发展情况, 代表着一个国家的经济实力水平。在经济全球化的背景下, 港口企业的发展越来越凸显, 想要保证企业的发展, 就应当通过适当的发展战略积累、提升、发张自己的核心竞争力。人力资源管理作为企业核心竞争力的一个重要部分, 对港口企业核心竞争力的提升起到至关重要的作用。

关键词: 港口企业 人力资源 管理模式 构建

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.24.34

在当前的情况下, 市场经济建设对港口企业的发展十分看重, 因为港口企业和普通企业的结构组成不一样, 因此港口企业的人力资源管理系统也具有特殊性, 构建港口企业中人力资源管理模式是十分重要的, 港口企业的人力资源构建从知识方面到年龄梯队及人才培养上相对其他企业来讲有着巨大的优势。基于此, 本文围绕港口企业人力资源, 对其管理模式构建进行探讨。

一、人力资源与人力资源管理的内涵

所谓人力资源, 就是指能够有效促进经济提升和社会发展的各种劳动者所具有的能力, 也就是在正在劳动年龄中或者尚未进行国家社会和经济建设的人口能力。人力资源主要分为两个方面, 人力数量和人力质量。而人力资源管理, 就是通过计划和控制来对人力资源的各个方面进行开发, 并进行管理, 也就是对人力资源的数量和质量进行管理^[1]。

对人力资源的数量管理, 是指根据人力需求和物力变化, 来进行人力的培训, 并且进行有效的组织分配, 保证两者的最佳比例, 避免出现人力资源不足或是溢出的现象, 将两者之间进行有效融合, 保证可以发挥出最佳的作用, 而在进行人力资源质量管理方面, 则是利用现代化的理念。来管理人的思想点心理还有行为方面, 尽力发挥人所具有的主观能动性, 来保证组织的目标可以顺利进行。企业人力资源管理决定着企业核心竞争力的强弱, 企业核心竞争力是通过多个部门系统的结合融合产生的结果, 主要基础就在于技能、知识和企业人员的能力之中^[2]。

企业人员的素质高低和对于专业技能的掌握影响到企业核心竞争力的要点, 也可以说, 是企业通过资源培养转化为企业竞争力的基础动力。人力资源成为决定企业市场竞争力的关键因素, 是培养核心竞争力的关键途径。在现在这个时代, 几乎所有企业家都能意识到人力资源才是企

业中重要的资产, 只要人力资源管理系统一直在运行, 那么就可以有效应对各种问题。人力资源管理的质量能够直接影响到企业的发展和经济效益, 因为为了提升核心竞争力, 更为了企业发展, 应当把人力资源管理放到企业发展首位。

二、港口企业及其人力资源的特点

(一) 港口企业的技术特点

1. 要求高, 难度高

港口企业所包含的技术都是属于高科技, 是通过科学技术与基础产业的长时间融合才探究出来的。港口产业就是以海港运输技术为基础, 对多种科学技术和专业进行融合的技术经济体, 因为其技术复杂程度较高, 所以对人力资源的质量需求也十分高, 需要进行仔细的筛选考核, 才能保证港口运输企业的人力资源能满足企业的需求, 因此应当抓紧港口企业人力资源管理的标准, 保证港口企业能够持续发展^[3]。

2. 质量要求严格

港口企业的生命受到质量与可靠性所决定, 同样这两点也是他们成功的主要原因。在这两个方面上, 不能有一丝一毫的松懈, 不然就会导致严重的后果。而质量管理的本身就依托在人力资源管理制度上, 因为港口运输事业的专业性, 所参与进港口运输项目的人员都是通过人力资源管理系统培训管理所出来的, 只有在源头处杜绝问题的发生, 才能保证质量和安全性。所以应当对人力资源的质量管理进行仔细的筛选考核, 保证港口企业人员都有高工作素养。

3. 研制周期长

港口企业所设计的港口运输产品无论是哪种都是由海运部门为主导, 然后通过任务分配, 各个部门进行分工协同, 需要每个部门每个单位之间都相互配合, 才能在某项

产品领域取得一定的成果。这个过程中耗费的人力和财力十分庞大，有的部分甚至需要跨国进行合作。因为港口运输产品的研发规模庞大，周期就会很长，因此十分考验港口企业研发人员的耐性，经常会出现“三过家门而不入”的现象^[4]。

（二）港口企业人力资源管理的构成特点

港口企业不仅具有前面所提到技术特点，还具有人力资源方面的特点，因为港口企业不同于其他企业，所以在人力资源方面和人力资源管理方法都大有不同，具体表现在以下几点。

1. 拥有正确价值观

港口企业具有特殊的企业性质，是国家科技和科学技术的融合构成企业，是为国家服务的企业，因此，在人力资源管理构建过程中，要将热爱祖国作为第一标准，保证每个企业人员都有爱国情怀，在对员工进行管理培训的过程中，也要灌输爱国思想，做到国家利益高于一切，为港口企业服务，就是为国家服务。因此，港口企业中的企业人员需要有一定的奉献精神 and 利益牺牲精神，这同时也是中国港口企业员工最令人钦佩的精神品质。因此，在人力资源管理构建过程中，对于思想构建必不可少^[5]。

2. “多研制，少生产”的科研生产模式

港口运输行业的生产不能保证绝对的有效，风险高，投入的成本也高，所以一直都是“多研制，少生产”的生产模式，企业需要利用自身对港口运输产品的设计，所以在人力资源方面，需要对员工的专业知识和设计能力加以强调，不能对这方面忽视。对员工的培训和考核都是归人力资源管理系统管的，需要重视对人员的专业知识培训，大多数企业都只是开办短期培训班，这样的培训只是对岗位进行培训，根本没有站在企业开发的角度去看，因此为了符合企业未来发展，应当对企业人员的技能和知识方面进行专业的培训，保证员工上岗后短时间能够胜任职位^[6]。

三、港口企业人力资源管理模式构建

（一）合理搭配员工结构

港口企业的核心竞争力和人力资源管理的建设是相对影响的，只有重视人力资源管理的建设，才能有效提升港口企业的核心竞争力。因此，港口运输企业需要不断地提升人力资源的质量，保证人力资源的质量能够满足港口运输企业的录入标准。港口企业属于国有企业，更是属于技术主导企业，需要大量的专业性人才，构建一个好的人才队伍，就需要人力资源管理系统合理分配，构建一个专业人才队伍不仅要考虑到专业技能的掌握，更要兼顾年龄

梯度的配置结构，基本上按照2:5:3的比例去分配，保证岁数较大的人能够进行技术指导，中年人负责技术开发，年轻人作为有生力量，为较大的人讲授新鲜事物的讲解，对其进行启发，这样的组成有利于队伍的持续性发展^[7]。

（二）合理制定人力资源规划

在企业管理的过程中，人力资源规划管理作用十分重要。企业可以利用人力资源规划对短期战略目标进行人员分配，而且可以根据人员工作情况对人力资源方面进行完善。人力资源和企业核心竞争力相关，就表明了人力资源管理的重要性。对于人力资源方面，可以进行合理规划，定期进行校园招聘活动和不定期社会招聘活动，再测算出人员流失和预计招聘数量，保证港口企业人才储备完善。对于人力资源规划方面，有以下几点需要重点分析。

1. 分析企业环境因素

要对港口企业的行业状况和环境因素进行分析，挖掘出港口企业人力资源管理对人员的主要要求。确定港口企业以后招收人员的主要方向和具体的措施，在招聘过程中进行一定的考核，保证满足港口企业的人才需求^[8]。

2. 分析企业人才情况

对于当前企业人才情况，主要分为三个方面去分析，一方面就是动态分析，分析的内容主要是针对人才流动的因素，去挖掘是什么原因导致人才流动。第二方面就是进行静态分析，这方面分析主要针对的是人力资源管理中的人才结构、人才数量和人才素质等方面。第三方面所分析针对的就是企业人力资源管理的核心职能，其中包括以下方面：一是现阶段员工的基本情况，是否存在不良状况影响到工作效率的质量；二是了解员工的知识技能水平，避免出现德不配位的情况出现；三是针对员工的发展需要，只有满足员工的部分需求，员工才能认知投入到工作中。要通过对于企业人才的了解，才能找出人员流失或懈怠的原因^[9]。

3. 分析企业人才需求

想要做好人力资源管理工作，就需要对企业的人才需求有精准的了解。通过对企业经营方式和结构组织的探究，得出各项指标和专业人才需求数量。然后通过对企业未来发展战略的分析，预测未来对什么样的人才需求会变大。分析人才需求是做好人力资源管理的重要核心，需要找出企业人才需求的论证，再进行人才培养、人才挖掘和人才发展计划设计。一般的人力资源管理部门都需要对港口企业三年内所需求的人才数量进行预测，保证港口企业的持续性发展。港口企业所需求的人才特殊，一旦发生意

外情况,会造成人员大量流失,如果短期内无法实现技术补充,相关技术人员就会导致项目停滞,会消耗大量的人力物力。因此,在港口企业的战略目标实施过程中,人力资源部门必须对港口企业的现阶段需求和未来发展有一定的了解,保证可以预估人力资源的成本,准确分析港口企业人才需求^[10]。

(三)完善绩效管理制度

对企业的发展来讲,绩效管理是十分重要的,有效的绩效管理可以刺激员工的积极性,保证工作效率,促进企业的长期发展。人力资源管理系统中的绩效管理和企业绩效是相关联的,完善绩效管理系统可以有效加强企业的核心竞争力,因为员工才是企业发展的主体。在绩效管理方面,需要注意个人需求和组织需求协调统一,只有完成一定的企业任务,才能达到个人的绩效标准,促进个人和企业共同发展,实现双赢的局面。绩效管理不但需要人力资源管理部门的关注,更需要企业高层的关注,要求管理者和下级员工一同参与。

(四)合理设计员工培训

随着科技的发展,对于企业人才的知识要求和技术要求越来越高,所以港口运输一定要注重员工培训,在这个不断发展的社会市场中,企业人才的知识更新对港口企业的核心竞争力有着至关重要的作用。想要保证企业发展不输于他人,就要利用好人力资源管理系统,对企业人才设计合理的培训计划,保证企业人才的综合能力能够随着社会发展的脚步。在培训过程中,可以通过企业文化的方式来增强员工的个人责任感,保证员工可以通过培训加强对企业的归属感。在设计员工培训计划过程中,需要注意到以下几点。

1.不断加强培训力度

在对企业人员进行培训时,需要不断加强培训力度,提高企业人员的认知。这种方式很快就能在工作效率和结果上体现出来,特别是针对一些管理人员的培训,需要树立培训方面的重要性,让管理人员以身作则。应当结合企业的实际情况,对当前企业的目标和相关战略进行了解,再针对一定的方向加强培训,保证企业人才的发展能够跟得上企业的发展形式。

2.员工培训要切合实际

对于员工的培训方向要有一定的针对性,以员工个人能力为出发点,进行能力拓展。而且还要对培训对象的年龄、工作结构、思想状态进行了解,保证培训是有利的,是在员工的理解范围和接受范围之内的,如果培训过于简单,那么不会对员工的能力有任何提升,还会耗费人力物

力。如果培训内容远超员工的理解范围,那么根本没有效果,还会打消员工的工作积极性。因此,对于员工的培训要切合实际,确保员工在经过培训后能完成相对应的工作,提高企业收益。只有高效科学地进行培训,才能有效提升员工综合能力和工作效率。

3.及时反馈培训结果

在员工进行培训后,要对员工进行考核,来检验员工的培训效果,可能会出现部分员工理解不够深刻的现象,港口企业的工作内容不能打马虎,面对这种情况的出现要禁止员工进行新知识的实践,先继续进行原来的工作,待到下一次进行培训时再次进行培训,保证培训起到作用,员工能完全掌握新知识、新技术。

四、结语

企业发展的核心就是人员素质发展,想要提升港口企业的核心竞争力,就需要重视人力资源管理模式的构建。只有通过不断提高业务素质才能保证企业的可持续发展。本文从多方面解析了人力资源管理模式构建的重要性和应用方法,保证企业不会被飞速发展的经济社会淘汰,为国家做出贡献。

参考文献

- [1]赵津.传统港口企业人力资源智慧管理创新[J].中国港口,2022(01):62-64.
- [2]杨铭.企业人力资源隐性特征价值的发掘与探索[J].商场现代化,2022(20):64-66.
- [3]辛志杰.基于模糊聚类的企业人力资源信息自动整合系统[J].自动化与信息工程,2022(05):35-39.
- [4]梁碧轩,刘天磊,杨金海.大数据背景下企业人力资源外包的风险与对策研究[J].中国集体经济,2022(30):129-131.
- [5]张宁.探究国有企业人力资源激励性薪酬机制的构建与实现[J].商讯,2022(23):183-186.
- [6]潘奕.国有企业人力资源培训优化策略分析[J].活力,2022(19):145-147.
- [7]房禹彤.大数据时代企业人力资源绩效管理的创新思考[J].商场现代化,2022(19):40-42.
- [8]张玉娟.新时代企业人力资源的薪酬管理研究[J].商场现代化,2022(19):49-51.
- [9]张绵.国有企业人力资源绩效考核问题及对策[J].活力,2022(18):148-150.
- [10]孟艳华.大数据时代企业人力资源绩效管理创新研究[J].经济师,2022(11):265-266.