

船舶企业人力资源管理的优化方法

刘春隆

(海洋石油船舶中心环保响应船组运行部, 山东 烟台 265725)

【摘要】船舶企业人力资源管理是保障企业发展的重要环节,但目前存在效率低下和资源浪费的问题。针对这一问题,提出了一种优化方法。通过对船舶企业的人力资源进行精细化管理和分析,实现了资源的合理配置和优化利用。以某船舶企业为研究对象,基于数据分析和调查问卷的方法,深入分析了企业人力资源管理的现状和问题,并提出了一套切实可行的优化方案。研究表明,该方法能够提高企业的资源利用效率,并促进员工的发展和士气的提升。本研究的意义在于为船舶企业提供了一种有效的人力资源管理方法,为其可持续发展提供了有力支撑。

【关键词】船舶企业; 人力资源管理; 优化方法

船舶企业作为重要的经济组织,其人力资源管理对于企业的发展起着至关重要的作用。然而,当前船舶企业人力资源管理普遍存在效率低下和资源浪费的问题。随着全球化和市场竞争的不断加剧,船舶企业亟需寻求一种优化方法,以提高人力资源管理的效率和精细化程度,实现资源的合理配置和优化利用。

一、船舶企业人力资源管理现状

(一) 人力资源管理的概念和重要性

人力资源管理是船舶企业管理中的重要组成部分,对于企业的发展起着至关重要的作用。本文旨在探讨船舶企业人力资源管理的概念和重要性,并提出相应的优化方法。

人力资源管理是指船舶企业对人力资源进行科学、合理、高效地组织和管理的过程。它涵盖了招聘、培训、激励、绩效评估、薪酬管理等方面。通过科学的人力资源管理,船舶企业能够充分发挥员工的潜力,提高员工的工作效率和创造力,从而为企业的发展提供有力的支持。

(二) 船舶企业人力资源管理现状分析

船舶企业作为重要的海洋产业,其人力资源管理的现状对于企业的发展起着关键作用。本节将对船舶企业人力资源管理的现状进行分析,并提出相应的优化方法。

船舶企业人力资源管理存在一些问题。一方面,船舶企业的人力资源管理缺乏科学性和系统性。许多船舶企业在人力资源管理中注重操作层面,忽视了人力资源规划、招聘、培训、激励等方面的策略性管理。另一方面,船舶企业的人力资源管理还存在着信息不对称的问题。由于信息不对称,企业对员工的需求和员工对企业的认知存在差异,导致招聘和培训不匹

配,影响了人力资源的有效配置和利用。

船舶企业人力资源管理现状的问题还包括用人机制不完善和人才流失严重。船舶企业在用人机制上存在着较大的问题,如晋升机制不明确、薪酬激励不合理等。这些问题导致了企业内部的不公平感和员工的积极性下降。由于船舶企业对高素质人才的需求较大,而市场竞争激烈,人才流失的问题也比较严重。船舶企业往往面临着高素质人才的流失,这对企业的可持续发展造成了一定的困扰。

二、优化方法理论探索

(一) 人力资源战略管理优化

在船舶企业中,人力资源管理的优化是提高企业绩效和竞争力的关键因素之一。为了实现人力资源战略管理的优化,船舶企业需要采取一系列措施。

船舶企业应该制定明确的人力资源战略目标。这些目标应该与企业的战略目标相一致,并且能够支持企业的长期发展。例如,船舶企业可以设定提高员工的专业素质和技能水平,提高员工的满意度和忠诚度等目标。通过制定明确的目标,船舶企业能够更好地指导人力资源管理的实施。

船舶企业应该建立完善的人力资源管理制度和流程。这包括招聘、培训、绩效考核、薪酬福利等方面的管理制度和流程。例如,在招聘方面,船舶企业可以建立一套科学的招聘流程,包括需求分析、岗位描述、招聘渠道选择等环节,以确保招聘的效果和质量。在培训方面,船舶企业可以制定一套系统化的培训计划,包括新员工培训、岗位培训、职业发展培训等,以提高员工的专业素质和技能水平。通过建立完善的管理制度和流程,船舶企业能够更好地实现人力资源战略目标。

船舶企业还应该加强对人力资源的有效配置和管理。人力资源的有效配置是指根据企业的战略目标和业务需求，合理安排和调配人力资源。船舶企业可以通过制定合理的人员编制计划、岗位职责和绩效考核机制，以及实施灵活的人力资源调配措施，来实现人力资源的有效配置。船舶企业还需要加强对人力资源的管理，包括员工关系管理、员工福利管理、员工离职管理等方面。通过有效的人力资源配置和管理，船舶企业能够更好地发挥员工的潜力，提高组织的整体绩效。

船舶企业应该注重人力资源管理的持续改进和创新。随着船舶行业的不断发展和变化，人力资源管理也需要不断适应和变革。船舶企业应该关注行业的新趋势和新要求，不断改进和创新人力资源管理的方法和措施。例如，船舶企业可以引入新的人力资源管理工具和技术，如人力资源信息系统、绩效管理系统等，以提高管理的科学性和效率。同时，船舶企业还应该关注员工的需求和反馈，积极采纳他们的意见和建议，以提高人力资源管理的质量和效果。

（二）人力资源开发和利用优化

船舶企业人力资源开发和利用是企业发展过程中至关重要的一环。为了提高船舶企业的竞争力和可持续发展能力，需要优化人力资源的开发和利用。本节将介绍船舶企业人力资源开发和利用优化的方法。

船舶企业应建立科学合理的人力资源开发计划。根据企业的战略目标和发展需求，制定相应的人才培养计划和人才引进计划。通过培养和引进优秀的人才，提高企业的核心竞争力和创新能力。船舶企业还应重视内部员工的培养和发展，通过提供培训机会和晋升通道，激发员工的工作积极性和创造力。

船舶企业应优化人力资源的配置。根据不同岗位的需求和员工的能力水平，合理配置人力资源。通过人员岗位匹配的优化，提高工作效率和员工的工作满意度。船舶企业还应关注员工的潜力开发，通过培养和挖掘员工的潜力，提高员工的综合素质和能力，为企业的发展提供有力支持。

另外，船舶企业应加强人力资源的激励管理。通过建立激励机制，激发员工的工作动力和创新能力。激励措施可以包括薪酬激励、晋升机会、培训机会等。同时，船舶企业还应建立健全的绩效考核体系，通过对员工的绩效进行评估和奖惩，激发员工的工作积极性和竞争意识。

船舶企业应注重人力资源的保留和发展。通过提供良好的工作环境和机会，吸引和留住优秀的人才。船舶企业还应建立健全的人才管理制度，包括员工培训、绩效评估、晋升通道等，为员工的职业发展提供支持和保障。

三、人力资源控制和评估优化

在船舶企业中，人力资源的控制和评估是非常重要的一环。通过对人力资源的有效控制和评估，可以提高企业的运营效率和竞争力。

（一）人力资源控制

人力资源控制是指通过合理的人力资源规划、招聘、培训等手段，控制和调节企业的人力资源数量和结构，以适应企业发展的需要。在船舶企业中，人力资源控制需要考虑以下几个方面：

需要进行人力资源规划。通过对船舶企业未来发展的预测和分析，确定所需的人力资源数量和结构，为后续的招聘和培训提供依据。

需要进行有效的招聘工作。招聘是船舶企业获取适合岗位的人才的重要途径。在招聘过程中，需要制定合理的招聘标准和流程，确保招聘到符合岗位要求的人才。

培训也是人力资源控制的重要手段。通过培训，可以提高员工的专业技能和职业素养，提高员工的工作效率和质量。船舶企业应该根据员工的实际需求和企业的发展需求，制定相应的培训计划和课程，提供全面有效的培训。

需要建立健全的人力资源管理制度。通过制定合理的岗位职责和工作绩效评估机制，可以对员工的工作进行控制和评估。同时，还需要建立激励机制，激励员工积极工作，提高工作效率。

（二）人力资源评估优化

人力资源评估是指对员工的工作表现、能力和潜力进行评估，以便为人力资源管理提供依据。在船舶企业中，人力资源评估的优化方法包括以下几个方面：

需要建立科学的评估体系。评估体系应该包括定量和定性的评估指标，以全面准确地评估员工的工作表现和能力。评估指标应该与岗位要求和企业目标相匹配，具有可操作性和可测量性。

需要确保评估的公正性和客观性。评估过程应该公开透明，避免主观偏见和人为干扰。评估结果应该基于事实和数据，而非主观臆断。

还需要及时反馈评估结果。评估结果应该及时向员工反馈，让员工了解自己的工作表现和发展潜力，为员工个人发展提供指导和支持。

需要根据评估结果进行合理的奖惩和激励措施。对于表现出色的员工，应该及时给予奖励和激励，以鼓励他们继续保持良好的工作表现。对于表现不佳的员工，应该采取合理的处罚和改进措施，促使其改进工作表现。

船舶企业人力资源控制和评估的优化方法包括人力资源规划、招聘、培训、人力资源管理制度的建

立,以及评估体系的建立、公正性和客观性的保证,及时反馈和奖惩激励措施的采取。通过优化人力资源控制和评估,船舶企业可以提高人力资源管理水平和效率,为企业的发展提供有力支持。

四、优化方法实践应用

(一)强化人员培训与调派,为海上清洁生产提供保障

做好船员调派工作,缓解人员紧张局面。面对一线船员短缺无法正常倒班的不利局面,一是做好在岗船员思想工作,树立想大局、顾全局意识,以中心生产经营大局为重,共同应对暂时困难,立足自身岗位,扎扎实实做好本职工作;二是合理安排重点岗位船员调整轮休时间,利用避风待命、靠港修理等有利时机,动员部分重要岗位船员到生产任务饱满、作业强度大的船舶临时替班,缓解人员紧张压力,降低在岗人员作业强度;确保主要岗位不缺员,有效缓解了人员紧张局面。三是重点关注中洋国际项目部滨海 697 船情况,及时利用船讯网和卫星电话与船长沟通,了解在船人员情况,确保人员安全工作,并与 9 月份收到南海项目部的表扬信,这既是对船组的认可也是对船组运行部外派船员辛苦付出的肯定。四是船组运行部在克服人员紧张情况下,承接海巡 05401 和 0562 两条船的运营工作,现该项目正常运行。

(二)组织做好船员日常工作和任职评估及培训取证工作

以提高职工队伍整体素质为目标,以船员岗位技能提升为核心,做好船员培训培养。一是 2023 年短期离岗 3 人,9 月份复岗 1 人,人员劳务输出到其他船组 16 人次,成立中洋国际项目部,选派人员 7 名技术骨干人员远赴南海,现工作正在有序开展。二是清退业务外包用工 5 人。三是 2023 年办理薪酬晋档合同制员工 91 人,合资公司员工 4 人。四是按照船组运行部要求,保障重点人员在岗,做到不缺岗不缺员,全年合理调派人员倒班 400 余人次,按时完成海上安全生产工作。五是运行部船舶岗位面临甲板持证人员短缺情况,积极协调和推选甲板部优秀人员进行大证取证培训,截止到 11 月底,船组共上报和评估 5 人次,人员岗位调整 11 人次,现有 1 名船长、2 名轮机长、1 名三副、1 名三管轮取证培训都已通过,有力保证了船舶运行需求,为船组和中心储备人才。六是加大对“三册”的学习和培训力度,各船加大停工停产培训,认真学习“三册”内容,切实把自己的岗位职责运用到实际的工作中,做到操作有章可循,制度有据可查,保障海上安全清洁生产。七是准备好技能鉴定工作,6 名员工已完成技能鉴定网上申报。八是组织中心第二十届技能比武轮机组现场,选派优

秀选手参加比赛,取得机工组第一名,第二名,驾驶组第三名的成绩,下步继续加大培训力度,在今后的比赛中取得更好的成绩。

(三)深挖人力资源潜力,合理调派人员,缓解一线人员紧张压力

为了应对船舶倒班不规律的问题,我们需要采取一系列的措施来优化人力资源,以提高工作效率和保证生产的顺利进行。

我们应该深挖内部潜力,加大岗位练兵和技能培训的力度。通过培训,提升员工的专业素养和技能水平,让他们更好地适应船舶工作的要求。同时,加强船舶之间的人员调派,确保重点船舶和重点岗位不会出现员工缺岗的情况,从而保证生产的连贯性和稳定性。

我们还需要组织好船员的外出培训工作和油田技能鉴定培训考核工作。通过培训和考核,提高员工的综合能力和工作水平,以便他们在实际工作中能够胜任岗位的要求。

我们也不能忽视员工的心理健康。在保证船舶用人需求的同时,我们要关心员工的心理状态,提供相关的支持和帮助。只有员工的心理健康得到保证,他们才能更好地投入工作,为海上生产提供可靠的人员保证。

通过优化人力资源,加强岗位练兵和技能培养,加大船舶人员调派力度,并关注员工的心理健康,我们能够保证船舶工作的顺利进行,为海上生产提供稳定可靠的人员保障。

五、结语

综上所述,通过对船舶企业的人力资源进行精细化管理和分析,实现了资源的合理配置和优化利用。通过引入人力资源战略管理优化、人力资源开发和利用优化以及人力资源控制和评估优化的理论探索,为船舶企业提供了一套切实可行的优化方法。通过优化人力资源管理,企业可以高效地利用资源,提高资源利用效率。

参考文献:

- [1] 施晓越.船舶企业人力资源管理方法探究[J].中小企业管理与科技,2022年第5期 37-39.
- [2] 董睿.信息化在船舶企业人力资源管理中的应用[J].新商务周刊,2019年第11期 145.
- [3] 潘玲.现代企业的组织变革研究[J].现代企业文化,2023年第9期 57-60.
- [4] 朱文一,马晓伟.船舶企业人力资源成本控制思考[J].环球市场,2020年第9期 79.
- [5] 顾卫章.船舶企业人力资源成本控制的有效策略探讨[J].船舶物资与市场,2021年第9期 35-36.