

公路系统人力资源绩效管理探究

王彩云

(甘肃省张掖公路事业发展中心, 甘肃 张掖 734000)

【摘要】伴随我国社会经济的不断发展, 各行各业应与时俱进, 顺应时代变迁。就公路系统人力资源绩效而言, 传统的管理模式难以更好地顺应时代发展需求, 因此本来就绩效管理进行探究, 寻求适宜的管理方法。通过对当前我国公路系统人力资源绩效管理现状进行分析, 了解当前管理所存在的问题, 对其进行相应的整改, 制定一系列的解决措施, 以此有效提高我国公路系统人力资源绩效管理的水平 and 质量。

【关键词】公路系统; 人力资源; 绩效管理

引文:

人力资源管理是当今社会绩效管理的重点举措, 公路养护单位通过对职工绩效的管理, 更好地了解职工是否满足当前岗位需求, 本文主要探究的是公路系统人力资源绩效管理问题, 传统的考核机制也无法更好地适应当下时代发展变化, 在一定程度上阻碍了系统的发展和绩效的运营。为更好地实现我国公路建设长远发展, 需积极加强人力资源绩效方面的管理与改革, 创新完善传统管理模式和体系, 从而制定具有针对性的管理制度。

一、绩效管理相关概述

绩效主要从组织和个人两方面进行管理, 由组织设定工作目标, 只能职能部门根据目标完成相应的工作内容, 这便是公路养护单位按照组织设定进行的运行机制, 组织公路养护单位整体绩效分配到各个职能部门, 再由部门分配到个人, 从而达到目标绩效的完成。目前我国就企事业单位人力资源绩效管理过程分为: 由公路养护单位内部组织规划整体目标, 将目标下发到职能部门, 再由职能部门下发到个人, 进而完成绩效编制、运用、考核以及评估等一系列环节的操作。

二、完善公路系统人力资源绩效管理的意义

(一) 提升职工职业发展规划

近年来, 我国经济效益的不断提高, 国家对公路养护单位的管理愈加重视, 希望通过人力资源绩效考核评估为职工提供良好的就业发展机遇, 并为其制定相应的职业规划。现今公路系统人员十分紧俏, 专业技术人员炙手可热, 公路养护单位为能更好地留住职工, 需要让其明确公路养护单位发展规划, 展望未来美好前景, 除此之外还应积极鼓励职工不断提升自我, 给予一定的升职机会。公路养护单位建立人力资源绩效考核的模式, 能够及时掌握职工工作状态与

工作能力, 便于领导了解职工为公路养护单位带来的价值, 同时也帮助其定期开展有针对性的培训方案, 以此提高职工个人专业技能, 加强了个人绩效能力。

(二) 有利于行业的长远发展

公路养护单位制定各式各样的规章制度, 其目的都是为不断完善且顺应时代发展需求, 从而保障公路养护单位能够获得良好的发展。但在我国公路系统中实行的人力资源绩效考核仍存在一定的不足之处, 公路养护单位没有制定明确的考核标准, 无法对考核成绩进行划分, 以至于公路养护单位在发展过程中受到了些许的阻碍。因此, 需要对传统绩效管理体系进行完善与改进, 取其精华去其糟粕, 将体系中不够人性化、不够合理以及缺乏考核意义的项目进行取消, 只对促进公路养护单位发展的内容进行考核, 从而加强考核带来的益处, 有效地带动职工工作积极性, 提高了工作效率。

(三) 实现职工与行业的双赢

公路养护单位内部设立人力资源绩效考核管理体系, 是为了更好地实现职工与单位之间的互利共赢。绩效考核管理体系并非只针对职工, 更关乎了公路养护单位上下整体管理和运营模式, 通过管理更好地了解职工或领导自身存在的问题并加以整改。对职工开展绩效考核, 目的是加强职工自身的约束性, 在制度体系中了解自身在工作中的不足之处, 对其积极改进, 提高了自身工作效率, 带动了公路养护单位经济效益。

三、公路系统人力资源绩效管理应当遵循的原则

(一) 以公路管理特点为基础原则

公路系统的运营涵盖了道路情况、车流量、安全监管等多方面多角度的内容, 具有一定的复杂性, 因此在制定人力资源绩效管理体系时, 需要全方面综合分析, 结合公路实际情况进行适当的调整, 以此保

障管理体系能够符合公路系统职工的标准。在对公路系统人力资源绩效管理体系进行制定时,需要结合考核标准、考核内容、行业工作特性、系统运营环境以及绩效管理需求等方面,将实时工作状态体现于管理体系之中,增添了灵活性和适用性。随着我国公共系统的不断发展,传统的考核标准和考核体系已无法更好地满足时代发展需求,因此需要对其进行适当的调整与改善,对考核标准和系统体系进行创新,从而更好地顺应发展趋势。

(二) 经济效益与社会效益并重原则

公路系统是我国公路发展的基础建设之一,其建设与运营关乎经济效益与社会效益双重内容,与社会发展和人民群众日常生活息息相关。基于此,在进行公路系统人力资源绩效管理时,需要将经济与社会效益紧密联系,二者共同存在,相互制约。简而概之,公路养护单位在制定绩效管理考核标准、考核内容时,要兼顾经济效益的提升,做到既能良好把控成本,又能满足利益最大化,从而实现了社会效益的提高。除此之外,考核内容中还需设计经济效益与社会效益,对二者进行综合评估。

(三) 定量与定性分析相结合原则

为更好地实现我国公路系统人力资源绩效管理模式,应遵循定量与定性分析相结合的原则对其进行制定。公路养护单位通过对大数据和相关指标掌握职工绩效情况,结合定量分析能够直观地了解职工在工作方面的优缺点;定性分析则是注重职工绩效背后存在的影响因素,并对其进行剖析,以此全面加强公路养护单位绩效。定量与定性分析二者相互制约、密不可分,因此公路养护单位在对公路系统人力资源绩效进行管理时,需要设定明确的绩效标准,对公路系统的运营情况进行直观且明确的评价,通过深入探索了解公路养护单位职工内心真实想法,适当地听取职工意见和建议,全方面了解公路系统人力资源绩效管理的实际情况,为制定良好管理措施提供有力支撑。

四、公路系统人力资源绩效管理当前存在的问题

(一) 考核制度存在滞后倾向

就当前我国公路系统人力资源绩效考核制度而言,存在着或多或少的问题,需要对其进行分析并制定相应的解决措施,以此完善和丰富考核制度体系。主要问题体现在考核制度的目的与意义不够明确,无法让工作人员在考核中保持对工作的积极性,久而久之便降低了考核在工作人员心中的重要性。除此之外,传统的考核制度与考核模式过于形式主义,部分职工在长期工作中发现考核方式、考核意义并没有符合自己预期效果,以至于工作人员对于考核逐渐

产生怠慢心理。总而言之,考核制度是我国公路系统人力资源绩效管理中尤为重要的环节,只有不断创新与改革考核制度才能更好地提高绩效管理。

(二) 激励约束机制运行障碍

大多公路养护单位对职工岗位设定了一定的工作权限、工作责任以及工作范围,盲目地规范缺失了约束职工的作用。激励约束机制是公路系统人力资源绩效管理中的一大必要举措,但在实际人力资源管理中运行存在了一定的障碍,激励约束的意义是为了更好地将公路养护单位内部岗位的流动与职工职责绩效相联系,以此有效地激发工作人员对自己本职工作的主观能动性和责任感,从而带动工作效益的提升。目前我国公路系统中有关人力资源绩效考核中运用到的激励约束机制十分固化,缺少了科学设计的合理性,无法将职工岗位职责与绩效相关联,以至于无法更好地激发职工工作的积极性,进而影响了公路系统人力资源绩效管理下降。

(三) 绩效考核设置不合理

随着我国社会的不断进步,国家积极号召各行各业加强人力资源绩效考核管理,以此带动社会经济效益。公路交通部门的人力资源绩效考核与其他企业存在了一定的不同,由于各部门职能不同,其考核标准与考核模式均有所不同,部分岗位甚至平均一年只考核一次,导致了职工对绩效考核不重视,长此以往,公路养护单位年终考核无法真实体现职工日常工作中存在的问题,极大地阻碍了公路交通部门未来长远发展。

(四) 绩效管理人才队伍不健全

公路系统人力资源绩效管理存在着人才队伍不健全的现状,从事绩效管理工作的并非专业人才,有的职工身兼多职,无法全神贯注地投入到绩效管理工作中,阻碍了公路养护单位绩效管理工作的推广。普遍管理人员认为公路养护单位绩效只是单一地收集职工工作材料,实际上还需掌握各个部门工作情况,并对绩效考核内容的真实性进行总结,将各部门之间相互关联,从而保障了绩效考核结果的公平公正性。

五、公路系统人力资源绩效管理的优化策略

(一) 完善绩效管理制度

为更好地优化公路系统人力资源绩效管理,公路养护单位需要不断完善与创新绩效管理考核制度和体系,通过构建科学且完善的考核制度,积极鼓励职工重视考核内容,以嘉奖的形式调动职工对待绩效考核的积极性,给予职工全面客观且公平公正的考核。全面开展绩效考核,是公路养护单位对职工工作

岗位、专业技能培训以及劳动薪酬发放等内容的重要依据。与此同时,在建立人力资源绩效管理体系时还需遵循以职工为主的考核基础,充分了解职工对待考核的意愿与想法,通过基层调查了解考核制度的合理性,以此改善考核中的不足之处,从而为职工提供良好的工作环境与氛围。

（二）促进激励约束机制运行

公路系统人力资源绩效考核需要贯通于公路养护单位内各个部门之间,需要各部门之间相互协作配合,以此提高职工的主观能动性和对待工作的责任感,进而有效地保障了激励约束机制的合理运行。传统的激励约束机制过于固化,为更好地与时俱进,需对其进行全面改善与创新,方可使其在人力资源绩效管理考核中顺畅运行。首先需要明确公路系统人力资源管理中各个职工的职责所在,对公路养护单位内所有职工的工作岗位内容、岗位升迁、专业技能培训以及劳动薪酬发放等方面进行联系,让职工明确自身工作职责与薪酬息息相关,进而有效地激发职工工作的积极性。除此之外,充分调动公路养护单位内各部门彼此之间相互配合协作,互利共通相互制约,以此促进激励约束机制平稳运行,为公路系统人力资源绩效考核提供了稳定基础。

（三）制定适配绩效考核指标

通过树立科学的思维模式,结合公路系统内职工工作的实际情况,对其制定科学且适配的绩效考核标准,建立健全考核机制。由于公路系统内部各部门、各岗位职工工作职责不同,制定的考核标准也有所区分,但始终都离不开“德、能、勤、绩、廉”五方面,围绕这方面和工作的实际情况对职工开展相应的绩效考核,举例而言:部分岗位的工作内容存在一定的风险因素,则对其考核内容还需设计安全管理等内容;财务岗位的工作人员不仅需要完成五项基本考核,还需对其自身专业技能进行评定,了解其对财务风险以及费用申报和管控等方面的内容进行考核。公路养护单位绩效考核与年终奖相关联,其目的是更好地了解工作岗位与职工是否相匹配,公路养护单位通过科学且合理的模式对岗位进行分析,将工作内容进行定性或定量的评判,全方位地制定绩效考核标准。

（四）推进绩效管理人才队伍建设

公路养护单位实行人力资源绩效管理是为了全面提升工作人员的综合素质,加强职工对公路养护单位经济效益的贡献。就公路系统中人才队伍管理建设所存在的不足之处应进行适当的调整,公路养护单位需高度重视,聘用专职人员从事绩效管理工作,能够

以良好的保障绩效管理工作科学且合理地有序开展,在充分了解公路养护单位内各部门各岗位职工的职能基础上,进行综合的量化分析,设立合理的绩效考核标准。公路养护单位内大多部门处于各司其职,缺少互通与联系,由此可见,公路养护单位内需建立健全的工作机制,充分调动与加强各部门之间的相互配合与协作,使其之间紧密相连。公路系统内建立良好的沟通机制,目的是为增强部门之间、上下级之间的沟通,便于绩效管理人员全面地了解各岗位的工作职能与实际情况,部门之间互通协作能够彼此促进与制约,提升了公路养护单位绩效,科学合理地建立考核评价机制,将考核结果进行归纳与汇总,并对其进行分析,对需要完善与提高的职工开展相应的培训。

（五）积极运用现代化信息技术

互联网信息技术的不断改革与变迁,促使各行各业在发展中积极响应并借助现代信息化技术完善自身的不足之处。公路系统内部采用信息技术,实现了人力资源业务流程的自动化管理,强化了职工培训、绩效以及招聘管理方面内容的更新。信息技术化的应用便于人力资源能够清晰地将各个岗位的工作职能进行区分,便于系统自动识别,与此同时公路养护单位还可建立内部平台,为职工提供便捷的信息查询服务,将数据进行大数据归纳与汇总,极大地减少了职工繁琐的工作内容。通过积极运用现代信息化技术实现公路系统人力资源绩效管理的优化,提高公路养护单位人力资源管理水平。

结语:

近年来,随着公路系统的不断发展,人力资源绩效管理成为公路养护单位发展的主要考核标准,充分了解传统考核中的不足之处,采用科学合理的管理模式完善创新考核制度标准,建立健全绩效考核体系。通过完善绩效管理机制、促进激励约束机制运行、制定适配绩效考核指标、推进绩效管理人才队伍建设以及积极运用现代化信息技术等策略,提升公路系统整体绩效,全面带动经济效益的提高。

参考文献:

- [1] 高建美.人力资源管理绩效考核问题及应对措施[J].中国市场,2024,(09):107-110.
- [2] 吴雪宁.浅议人力资源管理在公路养护管理中的实践作用[J].今日财富,2024,(05):68-70.
- [3] 吴敏.四维优化公路部门人力资源管理[J].人力资源,2023,(24):1-3.
- [4] 谢清文.公路系统绩效管理问题分析与对策[J].福建交通科技,2022,(04):103-106.