

人本管理在地铁企业中的应用与实践研究

西安市轨道交通集团有限公司运营分公司 秦敏

摘要:随着我国社会经济的发展及市场环境的变化,我国地铁企业面临的挑战也在逐渐增多。人本管理是推动地铁企业内部管理模式升级,促进其有效解决自身发展问题的关键,通过科学的人本管理制度建设及管理手段的应用,可有效推动地铁企业长远发展。在当前地铁企业的经营过程中,要充分明确人本管理的重要意义,转变管理理念,根据企业的发展战略构建契合的管理体系。本文通过对当前地铁企业人本管理工作现状进行分析,明确地铁企业管理中存在的问题,并提出科学的人本管理策略。

关键词:人本管理;地铁企业;应用实践

一、人本管理概述

(一)人本管理的定义及思想理论

人本管理即以人为本的管理模式或管理方式。人本管理可最大限度地发挥相关管理工作的作用,促进企业综合竞争力提升,推动企业发展。在人本管理过程中,应将员工作为企业最重要的资源开展管理工作,利用科学的管理手段及管理规划保障员工、企业共同发展,维护共同利益。

(二)人本管理应用限制条件及思想要素

在人本管理的应用过程中,要充分明确相关企业的经营状况及发展战略,保证管理模式能够充分满足企业的发展需求。人本管理应用限制条件主要包括企业的生存价值观、人力资源管理职能的局限等。人本管理的基本要素主要包括员工、管理环境、文化背景、价值观等。人本管理的基本内容则包括形成人管理第一的理念、以激励为主要形式的管理、建立和谐的人际管理、积极开发人力资源、培育和发挥团队精神等。

(三)人本管理在企业的应用现状

人本管理在地铁企业的应用并不完善,部分企业存在管理理念不足、管理制度建设不完善、管理方式落后等问题,导致人本管理与企业发展战略无法有效契合。人本管理模式的应用需要通过科学的规划分析,制定完善的应用方案,再进一步开展制度建设等工作。当前,部分地铁企业在人本管理过程中无法有效发挥人本管理的效果,管理模式的应用并不理想。

二、人本管理在地铁企业中应用的重要性

(一)人本管理应用的必要性

人本管理是保障员工队伍发挥主观能动性的关键,是推动企业与员工共赢的关键,也是促进员工队伍职业素养与企业综合竞争实力提升的保障。在当前市场经济迅速发展的背景下,各行业、企业都面临着诸多挑战,科学的人本管理工作,可有效提升自身的发展水平,保障市场份额,推动企业稳步发展。

首先,人本管理工作可有效降低企业的经营成本,提升经营效益。在地铁企业的发展过程中,人本管理模式可有效提升员工队伍的工作积极性及工作热情,显著提升企业经营效益。经过调查(见表1),A地铁企业在展开科学的人本管理模式后,有效提升了自身的经营效益,保障了企业稳步发展。

其次,人本管理模式可保障企业人才队伍职业素养的稳步提升。通过人本管理制度,可有效优化地铁人才培养制度,促进员工队伍职业素养稳步提升,保障企业日常工作的规范性,提升企业的经营水平。

再次,科学的人本管理工作可促进优秀企业文化形成。优质的企业文化是促进地铁企业稳步及长远发展的关键。应用人本管理模式,可有效建设企业文化,保障企业文化建设工作科学开展。

最后,地铁企业可利用人本管理制度保障员工队伍的满意度,有效提升人才留存率,减少人才流失。

表1 A地铁企业2018-2021年发展状况(单位:元)

项目/年份	2018年	2019年	2020年	2021年
营业收入	983,831.14	1228,708.38	2,544,696.36	2,923,091.59
营业支出	616,714.31	901,249.44	1,272,623.56	1,597,972.48
营业利润	167,116.83	327,458.69	835,514.06	1,325,119.58
营业外收支净额	20,460.69	12,963.36	1,177,594.56	1,325,119.69
利润总额	187,557.52	340,658.63	836,991.65	1,340,806.45
所得税费用	40,509.36	75,548.36	233,326.34	330,978.65
净利润	147,068.12	264,654.36	603,665.32	1,009,828.12

人本管理模式可最大化地保障员工的发展权益及相关利益,提升员工的满意度。在地铁企业的发展过程中,人才对发展的积极作用是非常显著的,人本管理模式可减少人才流失,是推动企业的进步及发展关键。通过明确人本管理模式在地铁企业中的必要性,可更好地推动人本管理工作开展,从而保障地铁企业发展,促进我国社会经济不断进步。

(二)人本管理应用中各个阶段的重要意义

人本管理阶段主要分为控制型参与管理、授权型参与管理、自主型参与管理、团队型参与管理四个阶段。控制型参与管理为员工队伍建设完善的反馈渠道;授权型参与管理为员工队伍养成自主决策的习惯;自主型参与管理实行目标管理,可提升员工队伍的决策权限,同时完善其决策责任;团队型参与管理可完善员工管理模式,使分工、协作更好地展开。通过明确以上四个管理阶段的重要意义,可有效提升地铁企业的发展水平,保障企业稳步发展。

(三)人本管理与轨道交通行业的密切性与特异性

人本管理是以人为本的管理模式,而轨道交通行业的基本工作需要专业人才展开,因此来说,二者密切相关。同时人本管理工作在轨道交通行业中的应用需要进行适应性调整,以满足行业发展需求。

(四)人本管理与人力资源管理的重要联系

人本管理是人力资源管理模式的深化。以人为本的人力资源管理就是人本管理。人本管理以员工优先理念为指导,通过科学的人力资源管理手段,促进员工队伍建设,进而促进地铁企业及发展。

三、人本管理在地铁企业应用中存在的问题及成因

(一)人本管理在轨道交通行业的应用现状

人本管理在当前轨道交通行业中的应用已经较为普遍。但是部分企业还没有建立完善的人本管理应用制度及体系,导致人本管理效果并不理想,阻碍了轨道交通行业的发展。

(二)人本管理在地铁企业应用中存在的问题及

成因

在地铁企业的人本管理过程中仍然存在部分问题,阻碍了管理效果的落实,主要包括地铁企业对人本管理工作的重视度不足、地铁企业的人本管理与考核制度不够规范、地铁企业的绩效考核模式不科学、地铁企业的激励机制不合理等。明确当前地铁企业人本管理中存在的主要问题,有助于地铁企业人本管理工作的完善及发展。

1.地铁企业对人本管理工作的重视度不足

地铁企业在发展过程中,对人本管理重视度不足,对人才队伍建设及部门结构优化都产生了消极影响,严重阻碍了企业发展。管理重视程度决定了管理效果,不科学的管理理念会严重影响人本管理工作的开展。部分地铁企业人本管理人员对现代化人本管理模式的应用认知不足,导致自身管理工作无法充分满足企业的发展需求,不利于地铁企业发展。

2.地铁企业的人本管理与考核制度不够规范

人本管理与考核制度是保障人本管理工作落到实处关键。考核制度不仅是明确管理效果的方式,也是保障员工基本利益的关键。通过科学、规范的考核制度建设,可有效激发地铁企业员工的工作积极性,提高人本管理工作的科学性。

但是在当前的人本管理过程中,部分地铁企业仅仅展开考核制度建设,却没有根据企业的具体情况进行调整,降低了考核制度的实用性,导致人本管理工作的效果没有得到充分落实,影响了企业发展。

3.地铁企业的绩效考核模式不科学

绩效考核模式不科学是阻碍地铁企业发展的一大关键问题。绩效考核在地铁企业发展过程中占据着非常重要的地位,绩效考核模式是地铁企业员工绩效管理的主要手段,也是推动地铁企业人本管理工作顺利开展的关键。部分地铁企业在经营过程中,未能建立完善的绩效考核制度,导致管理工作的效果无法落实,不利于企业与员工进步。

4. 地铁企业的激励机制不合理

激励机制的建设是保障地铁企业人本管理工作展开的关键。激励机制对员工队伍管理工作的开展有重要作用。在地铁企业发展过程中,激励机制可有效提升企业员工的工作热情及工作积极性,促进人才培训及人本管理工作更好地开展。同时,激励机制还能促进优秀企业文化及工作氛围形成,保障企业的稳步发展。在激励机制建设过程中,要充分保障员工的发展权益,尽可能地降低主观评价因素对激励机制的影响,保障激励效果落实。但是部分地铁企业并未根据规范构建激励机制,激励效果不理想,阻碍了人本管理工作开展。

(三)人本管理应用效能与可行性探究

人本管理工作在提升员工队伍的工作积极性、优化员工结构、增强员工职业素养等方面都有着良好效果,是当前地铁企业经营发展的重要环节。地铁企业要明确企业人本管理的重要意义,完善人本管理体系。

四、人本管理在地铁企业中的应用策略

在地铁企业发展过程中,人才队伍的建设与管理具有重要意义,通过在人力资源管理模块中融入人本管理理念、做好员工编制和岗位分配、探究内部人才流动机制理想化模型、明确人本管理中反馈与修正的重要性、聆听与调整的方法论等方式,可有效促进地铁企业内部管理工作稳步开展。

(一)在人力资源管理模块中融入人本管理理念

在人力资源管理过程中融入人本管理理念,可更好地提升人力资源管理的效果,促进企业员工队伍建设。在地铁企业经营过程中,企业管理人员应更新管理理念,学习人本管理模式及管理方式,并将人本管理充分应用于人力资源管理过程中。同时,地铁企业要建设科学的人力资源管理体系及管理制度,强化自身的发展理念,保障员工队伍稳步发展。

(二)科学的员工编制和岗位分配

员工编制及岗位分配即企业部门及员工结构的优化。企业需要根据自身发展状况及员工情况进行科学编制及岗位分配。在编制及岗位分配过程中,要注重公平性,避免员工权益受损。相关管理人员需要充分学习先进企业的管理经验,通过完善的管理促进分配工作的开展。

(三)探究内部人才流动机制的理想化模型

人才流动理想化模型的探究,可促进内部人员管理工作更加规范化,充分保障其科学性及实用性。地铁单位应重视创新型人才及技术型人才的培养,提升企业的更新能力,保障相关工作规范开展,促进人本管理应用有效落实。

(四)人本管理中反馈与修正的重要性

反馈与修正是不断提升员工队伍职业素养,保障企业管理模式持续优化的关键。地铁企业的管理人员需要充分重视人本管理过程中员工队伍的反馈内容,并建立完善的信息交流平台。同时,要根据员工队伍的反馈内容,制定完善的修正措施,促进人本管理模式完善,推动企业综合竞争实力提升。

(五)人本管理中聆听与调整的方法

人本管理过程中,员工的意见和建议是非常重要的管理内容。相关管理人员要构建完善的员工意见通道,让其充分发表意见。同时,地铁企业的管理人员应根据员工的意见,构建科学的调整规划方案,不断提升人本管理水平。在人本管理聆听与调整过程中,地铁企业要明确自身及员工的发展需求,保障工作稳步开展。

五、结束语

地铁企业的发展对我国城市交通体系的完善以及社会经济的进步都具有重要意义。人本管理模式是推动地铁企业员工管理水平提升的重要内容,也是促进地铁企业综合竞争力提升的关键。地铁企业应建立完善的管理制度,完善员工结构,保障员工权益,以促进自身长远发展。

参考文献:

- [1]刘芮琳.轨道交通站点区域慢行系统优化策略研究[J].建筑与文化,2021(01):133-135.
- [2]孙永青,王恒,刘立钧,王烁宇.人本视角下的天津地铁刘园站站域微空间安全[J].城市轨道交通研究,2019(09):136-139.
- [3]刘文轩.地铁安全事故分析及安全管理[J].城市建设理论研究(电子版),2019(12):134.
- [4]匡明.轨道交通行业企业文化核心价值观的建设研究[J].中国商论,2017(36):163-164.
- [5]房宏君,陈雄鹰,刘凤霞.21世纪我国人本管理研究的可视化计量与评价[J].理论月刊,2015(10):152-159.
- [6]丁胜红,周红霞.全社会人本管理:新的企业管理模式[J].湖南财政经济学院学报,2015(01):130-145.