

对后勤服务集团人力资源配置的探析

文/冯虎成

“事业之成，成于人才”。纵观世界经济的增长重心，与人力资源的利用紧密相关。就我而言，我国要实现经济增长方式的转变，必须高度重视人才，必须以人力资源的合理配置为核心。就我国的后勤服务公司来说，也应当如此。因此，后勤服务集团公司人力资源的合理配置是关系到高校后勤服务集团公司稳定与发展的核心问题。基于此，本文首先分析了人力资源及其配置的概念，接着分析了高校后勤服务集团公司人力资源配置中存在的问题，并有针对性地提出了对策。

一、人力资源配置的定义

对人力资源的概念，可谓仁者见仁，智者见智。我们认为人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力，即处在劳动年龄的，已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。在后勤服务集团公司所有的构成要素中，人力资源是后勤服务集团公司一切活动的主体，是最根本的资源本源。人力资源作为后勤服务集团公司资源的一个核心部分，其具有的主要特点为：人力资源是创造价值和使用价值的源泉，是后勤服务集团公司生存和发展的主体；人力资源具有能动性和可开发性。正是因为人力资源在后勤服务集团公司中的重要性，以及人力资源的特殊特点。后勤服务集团公司对人力资源管理的好坏直接影响到后勤服务集团公司的服务质量的高低，对一个后勤服务集团公司来说合理地配置人力资源和合理地使用人力资源是尤为重要的，它关系到后勤服务集团公司的发展。所谓“后勤服务集团公司人力资源配置”，就是通过考核、选拔、录用和培养，把符合后勤服务集团公司发展需要的各类人才及时、合理地安排在所需要的岗位上，使之与其它经济资源相结合，使得人尽其才，提高人力资源生产率，最大限度地为后勤服务集团公司创造更多的经济效益与社会效益。人力资源是经济发展的“第一资源”，其它经济资源的组合、运用都要靠人力资源来推动。后勤服务集团公司人力资源配置效益的高低直接影响后勤服务集团公司资源的合理利用和整体配置效益，它是决定后勤服务集团公司能否持续稳定快速发展的关键因素。加强人力资源配置是提高后勤服务集团公司素质，增强其竞争力的关键。同时，加强人力资源配置是提高中小后勤服务集团公司经济效益的有效途径。

二、后勤服务集团在人力资源配置中存在的问题

就目前我国的后服务集团公司发展状况而言，后勤服务集团在人力资源配置方面还存在不少的问题。具体而言，主要有以下几点：

首先，后勤服务集团的人力资源配置不当，人不能尽其才。我国后勤服务集团公司由于受传统体制和政策因素的制约，长期以来使用的设备和技术相对比较落后。即使想引进先进的技术设备，也没有工作人员能操作。同时，后勤服务集团公司发展所需人才引不进，有人才留不住，后勤服务集团公司发展所需的人力资源相当短缺。根据相关的统计数字表明，我国的后勤服务集团公司的文化程度相对较低，专业技术人员也比较短缺。再加上，长期以来形成的传统机制，这就导致人不能尽其才，物不能尽其用。另外，管理者素质不高，在人才配置上未能充分发挥后勤服务集团公司员工的聪明才智，而是想方设法去卡住人才，学非所用或者用非所长，甚至被闲置，造成了后勤服务集团公司仅有的人力资源的极大浪费。

其次，后勤服务集团公司人力资源配置中内耗严重。由于传统管理机制的影响，后勤服务集团公司几乎成了“收容站”，人员的素质较低，现代化的管理方法和手段得不到利用。不少后勤服务集团公司的组织结构较低，管理层的管理水平不高，领导班子成员之间的不团结，工作上不是互相支持，经常是互相拆台；部门与部门之间工作相互脱节或相互推委。另外，后勤服务集团在人员的招聘过程中存在不少暗箱操作，这是人员关系错综复杂，人力资源配置实行“亲人优选，因人设岗”的原则，造成人力资源自身能力与配置效率低下。

再次，后勤服务集团公司人力资源配置中重视精神激励，物质激励相对缺乏。当前，后勤服务集团公司对员工进行激励的手段主要靠思想教育的方式来端正员工的工作目的和工作态度，提高员工的工作积极性和自觉性。然而，在市场经济的条件下，这种方式比较难凑效。只有实行比较适应社会主义市场经济的激励方式才能充分调动员工的积极性。

三、解决后勤服务集团公司人力资源合理配置不当的对策

就以上问题来看，这些问题的形成绝非一朝一夕形成的，我们要解决这些问题也需要有一个长期的规划。具体而言，我们认为可以采取以下对策：

首先，营造良好的企业文化，塑造以人为本的人才观。人是管理工作的核心和动力，是后勤服务集团公司发展的重要保证。后勤服务集团公司人力资源配置离不开后勤服务集团公司内外部环

境,只有在全社会发扬“尊重知识、尊重人才”的良好风尚,后勤服务集团公司将人力资源置于首位,把后勤服务集团公司职工看作主人,做到促使每一个员工在各自的岗位上踏实的工作,使每一个员工真正做到关心后勤服务集团公司的服务质量,真正把自己的劳动成果同他的社会荣誉和物质利益紧密相联系,才能提高人力资源的使用效率,才能增强后勤服务集团公司的服务质量。最终达到事得其人、人适其事。前者主要是指每个人都有适合自己能力和特长的岗位和具体工作。俗话说,没有不能用的人,只有用不好的人。就是说明没有找到适合其工作的岗位。所以后勤服务集团公司要对员工的个性特长有深入的了解,针对其特点安排相应的工作。后者是指反映后勤服务集团公司中的每项工作和每个岗位都找到合适的员工来承担。工作的责任要明确,责任人当然也要明确,不仅不能出现无人负责的现象,而且这个员工必须是能够完成这项工作的。有的后勤服务集团在人员使用上目光狭隘,只会在小圈子中寻找人选,往往就会出现“都不行,但退而求其次,只能用他了”的现象。这既是人员使用不当的表现,也给工作带来了潜在的危机。所以,后勤服务集团公司在人员使用上,一定要坚持为每个岗位找到最合适的人选,这样才能真正把工作完成。

其次,增加对后勤服务集团公司员工的培训和开发力度,培育高素质的员工。在市场经济条件下,后勤服务集团公司要在竞争中求生存和发展,不但要有合格的产品,更重要的是有合格的员工和高素质的管理人才和技术人才。要实现人力资源合理配置,后勤服务集团公司管理者必须通过有意识、有计划、有组织地采用各种切实有效的手段,充分挖掘后勤服务集团公司人力资源的潜力,来提高后勤服务集团公司人力资源的质量。后勤服务集团公司要从自身的发展考虑,结合后勤服务集团公司的需要,有的放矢地进行职业教育和岗位培训,对管理干部进行现代管理知识和技能的培训,对工人进行技术、技能的培训,使人才资源配置落到实处。对后勤服务集团公司来讲,如果把招聘与培训结合起来,用人与培养结合起来也能够较好地解决中小后勤服务集团公司人力资源配置这一问题。在人才高消费思想指导下,后勤服务集团公司通常会以较高的薪水招聘硕士生,既增加后勤服务集团公司的人力成本,又浪费了人才。而且,这种成本的增加具有累积效应,当起薪较高,以后按百分比加薪时,幅度必然较大,对后勤服务集团公司来讲,有可能带来长期的成本压力。如果招聘本科生或专科生,后勤服务集团公司可以根据后勤服务集团公司的要求和求职者的知识结构状况对其进行有针对性的培训,培训大可不必专门脱产进行,可以指派有丰富经验的工作人员结合工作实际,采用“导师制”来进行,使其在实践中掌握其所需的知识技能。采用这样的用人方法,增强求职者知识结构与其职位之间的匹配性,缓解后勤服务集团公司的薪酬压力。给求职者提供了一定的上升空间,满足了员工自我发展的要求,有利于培养员工对后勤服务集团公司的忠诚度也促进了社会人力资源的合理配置。

再次,采取多样的激励手段,激发员工工作的积极性。人的积极性与需要密切关联,需要是积极性的来源,动机是行为的直接动力,目标是行为的诱因。后勤服务集团公司的员工也不例外,需要的满足是后勤服务集团公司员工发挥自主性和积极性的动力系统。因而,满足每个后勤服务集团公司员工的需要,是人力资源管理的中心,同时,正确对待员工的需要,是高校管理者调动员工的积极性,办好高校后勤服务集团公司的重要前提。为了充分、有效地调动高校广大后勤服务集团公司员工的积极性,必须根据后勤服务集团公司员工的需要特点,了解他们的不同需要,创造有利条件去满足那些可以满足的合理需要,建立和完善后勤服务集团公司的内部激励机制。从他们的需要结构出发,正确认识后勤服务集团公司员工的需要特点。吸引、开发与留住人才,激发人的工作热情、想象力和创造力,需要建立健全激励体系和运用恰当的激励手段,建立有效的精神激励机制。然而,不少后勤服务集团公司最害怕人才流失,甚至采取种种措施防范,这种方法会适得其反。比较而言,我们应正确认识每位员工的需要,注重其自身价值的实现,通过科学的绩效评估,并予以激励,员工一定会安心本职工作,发挥其最大潜能。

最后,健全后勤服务集团公司的竞争机制,调动人才的积极性。引入公平正当的竞争机制,以便让能者上、弱者下,优胜劣汰,人人都得以施展其才能。此外,引入了内部竞争机制后,也有利于后勤服务集团公司内部人员结构根据后勤服务集团公司发展的需要整合,人力资源的最优配置。后勤服务集团公司员工的业务素质有一个不断提高的过程,不少职员刚从事这项工作时人岗不匹配,但随着他们的努力和学习,增长了才智,此时,人岗就会匹配。然而,随着时间的推移或者由于原有职务发生变化,就会再次产生人岗不匹配(作者单位:洛阳师范学院后勤服务集团)

相关链接

[建立健全集团企业预算管理考核制度应注意的几个问题](#)
[对后勤服务集团公司人力资源配置的探析](#)
[浅析我国大型企业集团人才素质的培养](#)
[浅谈物流企业集团的内部控制设计](#)
[大型企业集团的竞争战略研究](#)
[论集团公司对外投资的财务监管](#)

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心