

试论民航大发展形势下的人力资源管理

张桂菊

北京理工大学珠海学院, 中国·北京 519088

【摘要】民航大发展将影响民航专业人才的流动, 因此, 有必要加强人力资源风险管理, 建立有效的人力资源开发框架。本文的研究是针对民航大发展中的人力资源管理的研究, 为此, 本文首先特别说明了人力资源管理在航空发展中的重要作用。其次, 我们分析了民航发展中的人力资源管理所面临的挑战, 如需要改进人力资源危机管理和加强风险管理。最后, 有针对性地提出了加强人力资源危机管理、改进风险管理和建立民航发展中人力资源管理框架的措施。

【关键词】民航专业人才; 人力资源管理; 风险管理

On Human Resource Management under the Great Development of Civil Aviation

ZhangGuiju

Beijing Institute of Technology Zhuhai College, Beijing 519088, China

[Abstract] The great development of civil aviation will affect the flow of civil aviation professionals. Therefore, it is necessary to strengthen the risk management of human resources and establish an effective human resources development framework. The research of this paper is aimed at the research of human resource management in the great development of civil aviation. For this reason, this paper firstly explains the important role of human resource management in aviation development. Secondly, we analyze the challenges faced by human resource management in the development of civil aviation, such as the need to improve human resource crisis management and strengthen risk management. Finally, it puts forward the measures to strengthen human resource crisis management, improve risk management and establish human resource management framework in the development of civil aviation.

[Key words] Civil aviation professionals; Human resource management; Risk management

引言

当航空公司以高薪招聘大量的航空专业人员时, 这对航空学院甚至行业内的航空专业人员的稳定性有很大影响。因此, 鉴于民航业的快速发展和对大量航空专业人才的迫切需求, 加强人力资源管理已成为各级部门面临的新问题和挑战。民航是中国发展的重要组成部分, 在经济全球化的背景下, 民航企业的发展面临着越来越多的挑战。因此, 民航企业如何在激烈的市场竞争中取得更好的发展, 显得尤为重要。人力资源在民航企业的发展中起着不可或缺的作用。因此, 必须加强对人力资源管理, 建立合理的人力资源配置。确保所有人才都能在现有岗位上充分把握自己的价值和作用。因此, 本文将结合民航的重大发展, 讨论人力资源管理的主要内容。

1 民航大发展形势下的人力资源管理的意义

人力资源是企业发展的关键因素, 只有确保了解人才在社会中的价值和作用, 才能确保为社会带来更大的经济和社会效益。民航企业也是如此, 特别是在当前民航发展的背景下, 我们要确保社会上的人才资源得到合理配置。优化和完善人力资源结构, 使员工发挥作用。在这个过程中, 民航必须紧跟时代发展的步伐, 将企业发展的特点与时代的具体情况相协调, 优化和加强人力资源管理工作, 对员工个人实施合理配置。这可以增强民航企业的市场竞争力, 为中国民航业的发展奠定良好的基础。

2 民航大发展形势下的人力资源管理存在的问题

2.1 人事危机处理有待完善

从民航发展的现状来看, 我们不难发现, 在人力资源管理方面存在着人员危机管理问题, 需要改进。人事危机是人力资源管理的重点和关键, 如果人事危机问题得不到较好的解决, 就会影响到民航企业的更好发展。但在实际工作过程中, 人事危机管理却被人们所忽视。由于这个问题, 民航企业经常面临各种危机。基于这个事实, 为了提高民航企业在民航发展中的发展, 必须加强人事危机管理的工作, 在合理的时间内克服人事危机。

2.2 风险处理有待加强

风险管理是民航企业人力资源管理的关键要素之一。然而, 可以注意到, 在有效的人力资源管理方面, 风险管理并没有得到太多的关注和重视。这一问题的发生增加了民航企业面临的风险, 风险发生后造成的损失也更加严重, 影响了中国民航业的更好发展。

3 民航大发展形势下的人力资源管理有效措施

3.1 加强人事危机处理

对于民航企业的发展来说, 人事危机会对企业的更好发展产生重大影响。因此, 民航企业的管理者应该更加关注和重视人事危机管理。为了提高人事危机管理, 可以得出以下结论。为了改善对员工的危机管理, 可以得出以下结论。

首先, 管理者要懂得未雨绸缪, 对危机有一个统一的看法, 这是人力资源危机管理的主要和中心点, 管理者可以随时分析和研究公司的人力资源状况, 找出影响它的因素, 提供相应的预防措施。同时, 管理者应意识到沟通在这一过程中的重要

性,加强与相关员工的沟通,明确人力资源管理问题并采取相应措施。这可以帮助避免不必要的误解,并确保所有员工相互理解。

其次,管理者应该更加重视离职面谈,这在很大程度上可以防止人员配置危机的爆发。离职面谈是公司人员管理的一个关键因素,人力资源管理技术可以在早期阶段发现人事危机。与此同时,可以有效地减少突然职员突然离职导致人手不足的情况的发生。此外,特别是对中高级管理人员进行离职面谈的过程中,可以发现公司人力资源管理过程中的薄弱环节,从而改进自己的工作内容。

3.2 加强人力资源管理中的风险管理

每家公司都可能面临与人力资源管理有关的风险,如招聘失败、新政策引起员工不满、技术支持人员意外离职等。这些事件会影响公司的正常运作,甚至会对公司造成致命伤害。如何预防这些风险的问题需要解决。培训部门应该主要培训飞行员,因为更多的是靠人,所以在人力资源管理方面应该更加重视风险管理。风险管理是通过风险识别、风险评估、风险管理、风险控制等活动来预防风险的管理,是一套活动。风险防范的第一步是风险识别。风险识别是指主动识别风险。第二步是风险评估。风险评估是对风险造成的潜在灾难的分析。评估主要通过以下步骤进行:(1)根据风险识别的对象进行有针对性的调查;(2)根据调查结果和经验对发生的概率进行估计,并以百分比的形式表达;(3)按级别进行排序。例如,人力资源部门可以通过采访个人、发送问卷和其他类型的调查来进行调查,并根据每个风险识别项目的调查结果和经验确定员工离职的概率。第三,风险管理。风险管理是对风险评估中发现的问题进行管理,以解决可预见的风险。它通常包括以下步骤:第一步,对可预见的风险进行进一步调查;第二步,根据调查结果制定风险防范方案;第三步,由监管部门批准;第四步,方案的实施。如果人力资源部门对员工缺勤风险的评估表明存在公平和沟通问题,应单独进行面谈或调查,以确定问题的根源,并制定适当的计划。一段时间后,将对风险进行重新评估,以确保制定的风险管理计划得到有效和高效的执行。绩效问题也将被重新评估。汲取的教训也将被考虑到,以确保未来的风险管理。

3.3 构建人力资源开发体系

可以把人力资源开发系统作为人力资源管理过程的一部分来建立。以下是建立一个完美的人力资源开发系统的一些出发点。首先,对人有一个良好的了解,为建立人力资源开发系统打下良好的基础。知人善任主要是指你能选择多少人,你选择的人才是否符合公司或工作的需要,这就叫知人善任。因此,企业需要分析和了解其角色的实际情况,确定员工的真实工作条件、专业优势和兴趣,以便他们能够发挥最符合自己选择和角色与价值的作用。

其次,在建立人力资源管理体系时,需要更多地关注人员

的选择和最初的关系。了解人们是人力资源管理工作的一个重要部分,需要为公司招募合适的人才。因此,应明确规定选择过程的基本原则并建立相关程序。从最初的预选到随后的心理测试和整体评估,都应确保仔细的规划。在实践中,应强调候选人的专业内容、潜力和忠诚度。

3.4 构建人力资源开发体系

在人力资源管理方面,也可以制定一个人力资源开发框架。为了制定一个全面的人力资源开发框架,可以采用以下几点。

首先,建立一个良好的人员管理框架。了解人员意味着知道你可以选择多少人,你选择的人才是否符合企业或工作的需要——我们称之为了解人员。因此,企业需要分析和了解角色的真实性,同时确定员工的实际工作职责、优势和职业兴趣,以确保员工被选中,在最适合他们的角色中表现,并在他们最适合的角色中得到重视。

其次,由于招聘是起点,人力资源开发框架应更多地关注上游。了解人是人力资源开发工作的核心,以招聘合适的人才进入企业。因此,招聘过程应建立在一个明确的框架和适当的操作程序之上,尽可能避免外部因素的干扰和影响,以避免出现后门问题。应确保从最初的筛选到心理跟踪和深入评估,都有精心的计划。真正考虑的是此人是否有专业能力和忠诚的潜力。应确保此人具有专业能力。

4 结束语

总的来说,在当前的民航发展形势下,应更加重视人力资源管理,以确保中国民航业更好地发展。民航企业应将人力资源管理作为企业管理的最重要内容,采取各种措施,保证人力资源的科学合理配置,使人才为企业带来更大的经济效益和社会效益,为中国民航业更好地发展奠定良好的基础。

参考文献:

- [1] 曾琦. 试论民航大发展形势下的人力资源管理[J]. 价值工程, 2019, 38(33): 75-76.
- [2] 谢玉梅. 浅谈民航大发展形势下的人力资源管理[J]. 中国水运(学术版), 2007(02): 179-180.
- [3] 陈方舟. 某民航公司2012-2016年的组织变革和人事改革[J]. 经营与管理, 2019(07): 66-69.
- [4] 马海龙. 民航企业的人力资源管理探讨[J]. 中国航务周刊, 2021(33): 122-123.
- [5] 骆忠鹏. E航空公司人力资源管理三支柱模式构建研究[D]. 电子科技大学, 2021.
- [6] 张欣瑞, 范正芳, 陶晓波. 大数据在人力资源管理中的应用空间与挑战——基于谷歌与腾讯的对比分析[J]. 中国人力资源开发, 2015(22): 52-57+73.

作者简介:

张桂菊(1992-)女,汉族,山西省忻州市人,硕士研究生,讲师,研究方向:航空交通运输。