

物流企业人才教育培训体系的战略构建

张兴隆

(海南热带海洋学院 572000)

摘要:在经济全球化和知识化进程中,企业之间的竞争归根结底就是人才的争夺,谁的物流能力最强,谁就能赢得未来的市场。而更多地关注人才的发展。然而,在人才培养过程中,存在着许多不确定因素,因此,必须建立一个适合于物流人员的培训系统。

物流产业是我国目前最具发展前景的产业,要实现可持续发展,就必须加强对人力资源的开发和利用。物流人才的投资、开发和管理是当前物流业亟待解决的问题。然而,当前我国的物流企业缺少对人员的培训系统,本文旨在建立一个以物流为基础的物流公司的员工培训系统。

通过对相关数据的调研,对我国物流企业员工的培训进行了研究。最后,本文对我国物流企业的员工培养提出了一些建议。借鉴国外物流公司的培训经验,对我国物流企业的员工培训制度进行了研究。并就其培训的内容、方法、培训评价制度等问题进行了阐述。

关键词:物流;物流人才;培训体系

1 我国物流人才现状

1.1 物流人才整体需求保持强劲增加

2006年,我国第一次在全国范围内提出了加快发展现代物流业的步伐,从而促进了我国物流业的迅速发展。上海市物流行业在2006年依然是四大行业中最具活力的行业。根据天津职业介绍所的数据,2006年,天津人力资源市场对运输、仓储物流的需求位居第二,整个行业的人力需求总量为14.81%,较上年增长14.1%。根据统计,目前我国有六百万的物流缺口,有四十万的高层次的物流人才,是国内急需的12个类别。同时,预计到2010年,我国的高端物流人才需求将达到3万-4万,而物流技术运营和市场营销人员的需求也将达到3万左右。

1.2 物流人才的知识技能素质不满足物流业发展的需求

目前,我国物流专业人才培养工作已全面开展,物流专业人才培养的状况得到了一定程度的缓解。根据相关的物流业相关资料,上海、北京两个区域拥有大学文凭的物流人才在第三方物流企业中所占比重仅为21%和19%,而拥有相关专业知识的物流人才更是凤毛麟角。尤其是在信息化和经济一体化的不断深化下,物流人才的综合素质日益突出,尤其是信息技术的发展。需要具备物流知识、具备战略视野、具备国际物流知识、具备创新意识的企业物流经理。同时,由于缺乏高质量的战略管理人员,不但会影响到物流企业的发展,也会成为阻碍我国物流产业进一步发展的瓶颈。

1.3 我国物流人才需求结构不平衡进一步突出

随着中国工业结构的不断升级和优化,中国的制造业在世界范围内的迅速发展,物流企业的精细管理水平不断提升,中国的物流业也呈现出了一种“细分化”的态势。零售物流、汽车物流、医药物流、食品物流、家电物流、工厂电力设备物流、化工物流、金属物流等专业物流产业的发展,对专业物流人才的需求不断增长。物流人才的市场需求,包括物流咨询、物流规划、物流信息技术、物流配送管理、口岸管理、危险品物品运输人员等相关行业的物流人员。

本文认为,我国物流业发展迅速,物流业发展迅速,物流业的发展速度很快,而物流业的发展速度却远远落后于物流业。物流行业的职业培训、入职培训工作并不顺利,而物流业对人才的需求量也很大。本文正是从以上几个方面对物流企业物流管理人才培养的问题进行了探讨。

2 现代物流人才主要集中的四个领域和层次

2.1 物流人才主要集中的四个领域

(1) 企业物流人才。目前,国内的物流公司已超过10000家,每年的物流市场都在以30%的速度增长。因此,在企业的物流人员

中,最需要的就是人才。

(2) 从事物流策划及顾问工作。对城市规划、企业物流体系进行了更新与优化,对物流园区、配送中心进行了规划与设计,对物流运输进行了规划,对物流网络进行了优化。这两个项目都是一个庞大的系统工程,需要大量的高质量的计划和物流顾问。

(3) 国际化物流人才。国际物流体系是一个由全球采购和销售构成的大型国际物流体系,它要求一批精通进出口贸易,海关,保险,仓储管理,采购系统,供应链管理,船务管理,物流保险,物流法规等领域的国际化物流人才。

(4) 科研教学物流人才。由于我国的物流发展比较晚,在物流理论、技术等方面还比较落后,因此,必须把重点放在物流理论和技术推广上。此外,物流人才的紧缺也对物流教育的发展提出了更高的要求,这就要求物流专业的研究和教学团队的建设。

2.2 现代物流人才的三个层次

(1) 基层物流操作人才。这些专业的人员主要是在特定的物流工作中,例如:上架、分拣、堆垛、包装、配送等。增强员工的勤奋精神,培育公司文化。但是,在现代物流领域,先进的物流机械装备与信息化技术的运用与普及,使得物流管理人员的素质不但要具备一定的技能,同时也要具备相应的技能。

(2) 中层物流管理人才。这些人主要负责物流业务中的一个部门,他们要熟悉自己所负责的物流工作,以提高物流工作的效率和合理性;另外,要有一个完整的物流系统,并与有关部门进行协调,以达到合理化和科学化的目的。物流管理人员要具备物流管理的基本理论,物流管理,经济管理,决策分析,外语和物流法规。

(3) 高层物流管理人才。我国物流业发展缓慢的主要原因之一就是缺乏物流管理人员和技术人员。高级物流管理人才需要具有广泛的知识储备,具有良好的战略判断力和洞察力,能够洞察到市场的变化并对整个物流过程进行宏观调控。

3 物流企业物流人才培训的特点

对物流人员的最直接的培训应该从企业自身着手。2021年对物流企业行人的培训状况进行了调查,结果显示:企业开展人员培训的主要途径仍然是企业内部定期培训,占全部培训形式的88%。与2020年相比,增长百分之20个百分点。而物流人才的培训是一项长期而又复杂的系统工程。

首先,人才的成长是一个长期、动态的过程。他们要有最强的谋略和创造力,而这种能力的培养和提高,不是一蹴而就的。因此,在考察物流企业员工培训体系建设的时候,应充分考虑其在人才培养制度中的作用:1)长期性;2)系统性;3)培训的针对性和实用性;4)全员培训;5)分层培训。

(1)长期性:从总体上讲,物流人员的发展是一个过程,一个时期。在每个阶段都要经过一段时间的适应、熟练、熟练的过程,才能逐步进入高级阶段。

(2)系统性:物流管理人员的培训是一项系统工程,要想成为一名合格的、具有不同水平的物流人员,从知识结构、综合素质等各方面来看,都具有系统性。现代物流要求具备一定的物流技术、管理、英语、国际物流等综合素质。因此,在建立物流培训系统时,必须对物流从业人员进行全面的综合能力训练。

(3)培训的针对性和实效性:公司是一个需要考虑经济效益的经济体,而员工的工作主要是在公司工作,培训的时间也很有限。因此,在训练中必须要有目标。所谓针对性,就是针对不同级别的技术问题,在不同的培训阶段,都会遇到不同的问题。为雇员提供能力,为公司带来利益。这种训练对于企业和物流人员来说都是必需的。

(4)全员化:物流企业的培训要覆盖整个物流企业,从刚入职的员工到公司的高层管理者,都要不断地学习,学习到最适合自己的需要。别以为培训只是给新来的人,其实也应该学,不管什么时候都要学,学什么都要学,学的东西要深要浅。有高有低。因此,培训是全员应的,就是通过培训系统的构建,使企业也成为一个学习型的公司。

(5)层次性:训练要有针对性,即针对不同级别的人员进行不同程度的训练。不同级别的员工接受的训练内容不同,以及不同的训练方法也不同。究其原因,是因为企业的物流人员处在不同的工作岗位、不同的管理层级,各个员工面临的问题都不一样,在各自的培训中要做到针对性的差异化培训。这就是训练的层次。下面的图表大致反映了各个级别的雇员所要接受的训练。

4 物流企业物流人才培训模式的介绍

在建立了物流人才培养系统之后,要从培养方式入手,对其进行培养。在传统的物流教育和培训模式的基础上,必须结合物流产业的特征,结合当前信息化、全球化的世界,在培养物流专业的过程中,也要从学生的专业发展需求出发。采用物流新的培训模式。这样才能在最短的时间内,培养出更多的优秀的、适合中国物流业发展的物流人才。并对三种模型的特征进行了分析:

4.1 校企联合培训

我国物流企业的从业人员,大专以上学历的员工占总员工的21.55%;具有中级以上技术职称从业人员的5.24%,其中高级技术职称占0.85%,中级技术职称占4.38%。这表明了我国物流行业的实践者必须进行大量的培训,以提升员工的素质,为企业提供必要的物流服务。另一方面,大学物流人才雄厚,物流研究能力强,实践性差。无论是企业的物流训练,还是大学的物流教育,都有其自身的缺陷,因此,许多有志之士,纷纷提出要通过校企合作的模式,来强化对企业员工的培养,促进学校的科研成果的转化。

4.2 中外联合培训

中国物流行业的物流人才中,严重短缺高级物流人才。在中国具有硕士学历中只有0.47%,而美国硕士以上学历为44%。而且,我国从事培训的管理人员数量较少,且专业人员年龄偏大。美国的高级物流人员每年都会有更多的训练。20%的人选择了信息技术和技术,16%的人选择了供应链,11%的人选择了金融。10%的人选择了国际物流,7%的人选择了策略管理和预测;选择精益物流的人占7%。通过比较,进一步认识到了我国企业物流人才尤其是高级物流人才的培养问题。

4.3 网络培训

我国的物流公司普遍存在着人员素质偏低、专业技术人才短缺、工作场所分散、工作时间不一致等问题。目前我国职工的文化、

技术水平较低,可以采用网上培训的方式,以最小的费用进行最大程度的培训。同时,要加强对物流人员的培训,加强对物流专业的培训,以提高物流管理人员的素质,从而形成一支庞大的物流人才队伍。满足了物流人才对知识的渴求和对自身发展的需求,从而形成了物流行业的竞争优势。

4.3.1 网络培训的优势特点

(1)及时性:采用网上培训模式,可以保证物流人员不需要离开岗位就能得到相应的培训;同时,不受地理、气候等因素的制约,能够24小时为物流人员提供全方位的培训。

(2)成本低廉:根据统计,网上培训可以节省40%-50%的费用,而员工的学习时间也减少到40%-60%。值得庆幸的是,这样的训练比以往要高效三倍。

(3)自主:在知识经济时代,只有具备不断学习的物流人才,才能在激烈的市场竞争中存活。因特网教学,使物流人员获得了更多的学习机会,能够最大限度地发挥物流人员的积极性和主动性

(4)内容丰富:能够为企业提供海量的信息,采用多媒体文本、图形、图像、音频、动画等多媒体信息,为企业提供海量的物流和培训服务,打破了传统的资源垄断,为企业的物流自主学习提供了多种资源。适应了物流专业人才的个性化学习需求。

4.3.2 物流网络培训的方式:

(1)网络在线培训;(2)多媒体远程培训;(3)物流实训系统:比如,为新员工开设物流实习学校,包括采购、销售、仓储、金融等各方面的物流信息。该系统由采购入库、销售、销售、库存、账务处理等子系统组成,通过操作系统实现采购、销售、存储、估算等环节的数据流转,并对各环节的物流操作进行了解。而这些都是3D的,让新来的员工更多地参与到这个项目中来,从而提升他们的学习效率。

参考文献:

- [1]孙艳. 高职院校物流人才培养问题及对策研究[D].天津大学,2010.
- [2]陈雅倩. 大数据时代高职院校物流专业人才培养优化研究[D].福建师范大学,2018.
- [3]方春艳. 高职物流人才培养问题及对策研究[D].长安大学,2017.
- [4]夏胜林. 河南省现代农业物流系统动力学模型构建研究[D].长春工业大学,2016.
- [5]安雅静. 高职物流专业人才培养问题与对策研究[D].天津大学,2015.
- [6]孟桐. 应用型临港物流人才培养质量评估研究[D].燕山大学,2013.
- [7]阎冰. 高职院校物流管理专业人才培养模式研究[D].长安大学,2013.
- [8]陶宁. 基于.NET的物流人才培养远程教育系统的设计及实现[D].电子科技大学,2013.
- [9]胡艺. 高职院校物流人才培养模式创新研究[D].重庆师范大学,2012.
- [10]贾苏绒. 高职物流人才需求与培养方案设计的研究[D].长安大学,2012.
- [11]黄曦涟. 重庆物流教育网站的设计与实现[D].电子科技大学,2011.

作者姓名:张兴隆出生日期:1999年10月27日性别:男籍贯:海南省三亚市学历:大学本科专业:物流管理学校:海南热带海洋学院 邮编:572000