

# 现代物流企业人力资源培训管理体系构建探究

伍莹

(广西物流职业技术学院, 广西 贵港 537100)

**摘要:** 随着社会经济的发展,网络购物逐渐普及,促进了物流行业发展,物流企业成为国民经济新增长点。为了提高物流企业效益,高校需要完善人力资源培训管理体系,丰富员工技能,使现代物流企业满足市场变化需求。本文从现代物流企业角度出发,论述了构建人力资源培训管理体系的意义,分析了人力资源培训管理存在的问题,并提出具体的构建策略,旨在完善人力资源培训管理体系,保障现代物流企业的健康发展。

**关键词:** 现代物流企业; 人力资源; 培训管理体系

人力资源管理会对企业发展产生直接影响,其中现代物流企业只有加强人力资源培训,才能切实提高培训质量。从现代物流企业视角来看,企业包含文化、制度以及业务等内容,在企业的发展过程中,需要遵循以人为本原则,不断优化人力资源管理,使用人更加严谨,并调整企业员工招聘、管理等环节,最大程度上保障企业利润。同时,现代物流企业可以采取科学、有效的人力资源培训管理体系,推动企业竞争力的提升。

## 一、现代物流企业人力资源培训管理体系的构建意义

### (一) 提高员工热情

现代物流企业兼具劳动型、技术型特点,其中智慧物流的发展,在物流分拣环节,机器的广泛应用,极大程度上缓解了员工压力,但也出现了一些问题,如部分员工存在躺平心理,在企业经营中很难展现出存在感、获得感。对此,现代物流企业可以通过搭建人力资源培训管理体系,使员工积极参与到工作中,具体展现在以下方面:一方面,完善人力资源培训管理体系,有助于员工掌握更多的专业技能,将理论与实践结合起来,借此提高企业运营效果。另一方面,人力资源培训管理体系的构建,有助于提高培训的针对性,满足不同员工需求,切实提高其工作热情,加深对新知识的理解,并提升专业能力,使员工与企业达成一致的价值观念。

### (二) 丰富企业价值

在大数据时代背景下,现代物流企业具有丰富的数据量,其中企业需根据员工实际情况,采取多种培训方式,提高员工的专业能力。其中人力资源培训管理体系的搭建,有助于切实提高员工能力,使其肩负起完成本职工作的责任,为企业提供更多价值,为其平稳发展保驾护航。另外,现代物流企业具有产量高、周期短等特点。通过建设人力资源培训管理体系,可以提高员工能力,更好地满足客户需求,并提供高效服务。

## 二、现代物流企业人力资源培训管理体系建设存在的问题

### (一) 人力资源培训管理较为笼统

在当前时代背景下,许多现代物流企业在员工培训方面,仍采取传统培训方式,即邀请职业培训教师,开展洗脑式培训,整体的培训氛围较为枯燥,员工缺乏参与热情,不仅无法使员工掌握新理念,甚至会使其对企业培训产生抵触心理。另外,现代物流企业采取的技能型培训较为粗放,针对员工的不同岗位需求,很难针对性地开展技能培训项目,致使每一个步骤的细节较为粗糙,不利于企业的长远发展。总之,在现代物流企业的人力资源培训管理环节,存在笼统的问题,很难满足员工的需求,员工缺乏工作热情,导致整个企业的运营效率较低。基于此,现代物流企业的管理者需要结合企业实际,并梳理员工的差异化需求,开展分类活动,明确员工对培训的需求,同时结合问题开展梳理与归纳,从而开展针对性的培训功能工作。企业通过完善人力资源培训管理体系,不仅可以提升培训效率,还可以使员工获得更多

收益,有效应对企业出现的各种问题。

### (二) 绩效考核机制尚未完善

在现代物流企业的发展过程中,大多数企业明确了企业培训属于人力资源管理的重要组成部分,只有提高培训有效性,才能推动企业发展。但在实际的员工培训环节,大多数企业的培训效果较差,不仅没有带来更多收益,反而造成了经营成本的增加。究其原因,是由于员工培养缺乏与晋升、绩效等内容的联系,造成了许多员工忽视培训活动,及时参与到培训中,也没有掌握具体的内容。基于此,为了提高员工培训有效性,企业需要不断完善绩效考核机制,并贯彻科学理念,从而更好地落实与执行。在具体实践活动中,企业可以借助物质与精神相联系政策的出台,激发员工参与与热情,切实提高工作效率,推动企业的稳定发展。

### (三) 过度依赖大数据技术

现代物流企业往往结合许多层面的数据分析,才能建设相对完善的培训体系,但也会出现一些问题。如员工对企业缺乏信任,会出现隐瞒实际情况,进而随意的填写问卷。也有部分员工存在敷衍心理,这些情况的出现,导致问卷调查结果存在片面性。另外,现代物流企业内部的数据测试方式可能出现问题。由于平均数与中位数存在本质上的差异,当出现一些相似的案例数据时,往往会将其划分为同一类型数据,这种归类的方式缺乏准确。基于此,在人力资源培训管理体系中,管理者不仅需要整理相关数据,还需要走进员工,了解员工的实际情况,从而有效弥补大数据技术存在的局限,从而更好地搭建多元化的员工培训体系,为企业的长远发展奠定基础。

## 三、现代物流企业人力资源培训管理体系的构建策略

在企业的管理活动中,许多管理者尚未认识到人力资源管理的意义,缺乏开展以人为本的企业战略发展规划。而在企业的正常运行过程中,人力资源管理发挥了重要作用,只有做到了员工与企业的协同,才能更好地推动现代物流企业发展,使其在当前时代环境下,具有良好的竞争力。

### (一) 挖掘职位内涵,做到人尽其才

随着社会经济的飞速发展,企业的提档升级成为重中之重。聚焦数智化转型,现代物流企业需要注重数字化生态的建设,并推动智慧物流模式的构建。为了满足社会发展需求,现代物流企业离不开大量的专业人才作为支撑,而人才培养与培训活动息息相关。其中在实际的员工培训环节,企业不仅需要提升员工的核心竞争力,还需结合物流企业特点,注重各岗位内涵的探究,更好的讲述职业故事。现代物流企业在人力资源培训管理体系的建设中,需要结合培训需求与企业战略,其中企业发展与人才管理存在密切联系,而企业人才储备直接关系到企业能否稳定发展。在实际的员工培训环节,需要观察每一位员工的特点,并统筹职位、人的适配性,真正实现人岗相适,更好地发挥出每一位员工的价值。

现代物流企业对员工的技能、管理等具有一定的要求，对此，需要从相关层面，开展员工培训工作。由于部分员工的专业技能较强，但对企业的业务与发展理念缺乏深入认知，在入职后很可能产生迷茫心理。部分员工在企业内的时间较长，对业务流程极为了解，但其对新理念的接受能力较差，容易出现人岗脱节的问题。基于此，现代物流企业的管理者需要注重企业培训工作，使员工使用新的工作环境，促进企业的结构性改革。

(二) 创新培训课程，培养员工创新能力

物流企业的数字化转型，属于成为现代物流企业的关键一步。为了实现平稳过渡，落实降本增效，现代物流企业需要不断创新培训课程体系。究其原因，是由于传统的培训体系很难满足企业转型需求，而现代物流企业离不开员工的创新力。基于此，在现代物流企业中，需要注重人力资源培训管理体系的完善，创新员工培训课程，并结合企业的运营情况，不断进行优化调整，使员工可以更好地接受新知识、新理念。从现代物流企业的发展层面出发。影响发展效果的关键是服务水平。其中高质量的物流服务实现的前提是员工具有良好的综合能力，其中无论是管理者，还是基层分拣员、配送员等，只有具有良好的综合能力，才能更好的为企业长远发展提供保障。在现代物流企业的培训课程中，可以结合企业实际情况，根据业务需求，对人才开展预测、培训等工作。通过以上活动的开展，才能有效提高员工素养，使其更好的从事后续工作。另外，在企业员工培训课程体系的创新中，还需要注重授课形成创新，由于不同岗位员工的业余时间存在差异。为了使更多员工参与到课程培训中，企业可以使用线上线下有机融合的方式，并鼓励员工进行课程会看。同时针对员工的课程学习状况，可以巧用笔记等形式，开展监督工作，定期收集员工信息，从而切实提高管理效率。

(三) 规范培训管理流程，构建科学管理体系

在现代物流企业的运营与质量层面上，出现了一些问题。对此，在开展员工培训工作前，首要任务是设置培训目标，并根据员工的实际需求，提高培训质量。其中在培训结束后，需要开展检验工作，分析员工的学习情况，提高其实际应用能力。另外，企业培训的开展，需要将业务作为基础，并开展调整工作，如基于企业文化，实施集中性培训。而在培训员工工作能力时，需要减少集中培训工作，需要企业的相关部门、岗位，结合员工实际情况，开展针对性的人才培养。规范化的培训管理可以为物流企业的人才培训工作的开展提供前提，提高员工的培训质量。现代物流企业在人力资源培训管理环节，需结合不同层面，开展优化活动，如挖掘职位内涵、优化培训内容等，更好的结合管理需求，真正做到扬长避短，有效应对人力资源管理出现的各类问题。总之，现代物流企业通过培训管理的优化，可以做到扬长避短，切实提高物流企业的经营效率。

(四) 建设激励机制，提高员工满意度

为了实现长久发展的目标，企业需要结合自身情况，制定科学合理的激励机制。通过该机制的建设，保障企业目标的实现。其中现代物流企业在激励机制的建设中，需要重点关注以下要点：第一，将企业发展的战略目标作为依据，注重物流企业核心文化的构建，凸显企业特色。现代物流企业可以结合自身发展特点，并关注每位员工实际，从而设计出合理的激励标准，同时采取短期、长期激励的融合，使员工接受企业制定的相关制度。同时，激励机制的构建，可以提高员工工作热情。第二，针对企业内年轻的、具有热情的员工，现代物流企业可以通过设置挑战性工作，激发其工作热情。对此，企业的管理者需要结合员工实际，做到人尽

其才，使其前往符合自身发展情况的岗位中，更好地发挥其潜能，推动其价值的实现，使其与企业做到共进退。第三，现代物流企业需要根据自身特点，构建相应的激励机制，而不是照搬照抄其他企业的激励方式。由于企业间的发展具有差异性，管理者在实际的激励环节，可以借鉴发展良好的企业，了解其员工激励方式，并将自身特点作为基础，逐渐形成符合实际的激励机制。其中员工的激励方式可以具有多样性，更好地满足员工的内心期望，最大程度上提高员工满意度。

(五) 建设培训师队伍，提高员工培训质量

在现代物流企业的发展过程中，需要开展高效运营与高质量服务，该过程的实施，离不开良好培训师队伍的帮助。其中企业在选取员工培训讲师时，不能受限于培训机构，而是注重内外部讲师的结合，帮助员工了解专业技能的同时，更加熟悉企业的内部操作流程，有效改善传统的模块化培训存在的弊端。在内部讲师的选择中，现代物流企业可以从内部出发，开展选拔工作，选拔出具有丰富工作经验的员工充当内部讲师，更好的展现出传帮带作用。而在外部讲师的选择中，现代物流企业可以加强与高校的合作，邀请高校物流专业教师开展指导，一方面可以帮助员工学习专业化的理论知识，另一方面还能不断更新企业的管理观念，做到观念的与时俱进。通过内外部讲师的结合，可以开展更好的员工培训，显著提高员工的业务能力。另外，现代物流企业的内部讲师培养工作具有重要性，其中内部讲师需要加强对企业基层岗位的理解，并采取轮岗的兴衰，加深对各个岗位的认识。在现代物流企业的发展中，虽然基层岗位随处可见，但其却属于企业发展的根基。只有深入基层，加深对基层的认识，才能避免培训脱离企业实际。

四、结束语

综上所述，相较于传统物流企业，现代物流企业具有明确特点，即智能化、信息化。基于该特点，在人力资源培训管理体系的建设中，企业需要推进智能化转型。在企业的发展过程中，人才是核心竞争力，通过优化人力资源管理体系，不仅可以提高企业员工的技能，还能够为企业提供大量优秀人才。而单一的员工培训模式，会阻碍培训效果的提升，不利于企业的长远发展。基于此，现代物流企业可以采取探究职位内涵、创新培训体系以及建设培训师队伍等方式，不断优化人才资源配置，构建完善的人力资源培训管理体系，为现代物流企业长期稳定的发展保驾护航。

参考文献：

[1] 孙帅. 现代物流企业人力资源培训管理体系构建分析 [J]. 物流科技, 2023, 46 (24): 159-162.  
 [2] 丘彩云. 现代物流企业柔性人力资源管理模式研究 [J]. 老字号品牌营销, 2023 (19): 104-106.  
 [3] 黄妍, 张宝友, 杨玉香, 等. 团体标准效能、合作网络异质性与物流企业创新 [C]// 内蒙古自治区质量和标准化研究院. “蒙”字标团体标准研讨培训会论文集. 中国计量大学经管学院, 2023: 13.  
 [4] 石婷婷. 大数据时代物流企业人力资源培训管理体系构建 [J]. 物流技术, 2020, 39 (05): 38-40.  
 [5] 何丽琼. 浅析现代物流企业的人力资源开发与管理 [J]. 中外企业家, 2020 (01): 87-88.

课题信息：2024 年度广西高校中青年教師科研基础能力提升项目

项目名称：基于胜任力理论物流配送企业培训体系建设及应用研究

项目编号：2024KY2048