

国际贸易业务中的人力资源管理举措

■ 周英平

(江西省新余市改革发展研究中心, 江西 新余, 338000)

一、引言

随着经济的不断发展,我国综合国力日渐增强,国际贸易业务也获得良好的发展前景。在国际贸易业务中,人力资源管理工作是重要的工作内容。就我国当前的经济发展形势来看,各贸易活动朝着国际化发展已成为必然趋势,各行各业在进入国际市场前要想得到良好的发展,就要加大对人力资源管理的优化力度。

企业在经营发展中,既会遇到机遇又会遇到挑战。在国际贸易业务的发展中,人力资源管理工作占据着重要的位置,其作为国际贸易业务持续发展的保障,可以为国际贸易企业带来经济效益。同时,人力资源管理是保障企业人才质量的关键,并能决定国际贸易业务的开展质量。因此,国际贸易业务要想在市场中占据不败之地,加大企业内部的人力资源管理工作非常重要。笔者认为开展国际贸易业务中的人力资源管理举措分析是非常必要的。本文主要针对国际贸易业务中的人力资源管理开展分析,探讨人力资源管理的措施,希望可以为国际贸易业务中的人力资源管理提供一些参考。

二、国际贸易业务人才具备的能力

(一)沟通能力

对于一个企业来说,任何岗位的员工都需要具备沟通能力,尤其是国际贸易业务的岗位更应该具备较强的沟通能力。尤其在信息技术发展的当下,企业需要拥有具备沟通能力的员工,管理层通过与员工沟通能获取重要的业务信息。只有员工全面了解外界信息,才能将贸易业务中的信息与内部决策信息结合。员工通过有效的分析能明确自身责任,这不仅可以提高员工业务效率,还能促进国际贸易业务的发展。由此可以看出,沟通能力在国际贸易业务中是人才首要具备的素质能力,也是促进国际贸易业务发展的必备条件,其可以为国际贸易业务实现内部控制奠定基础。

(二)专业技术能力

在国际贸易业务员工具备的能力中,专业技术能力是人才必须具备的。在贸易业务具体工作的落实中,工作人员首先要明确贸易业务中涉及的涉外

部分,同时明确下一步需要实现的工作目标。工作人员只有清晰地把控工作环节中的每一项工作内容,才能促进国际贸易业务的发展。这就要求工作人员一定要具备相当扎实的专业技术能力及互联网专业技术能力,同时要在岗位工作中不断地提升自己,获取更加完善的贸易信息。工作人员通过提高自身的专业技术能力,能提高自身的工作效率和水平,达到推动国际贸易业务发展的最终目标。

(三)信息技术能力

信息技术能力是国际贸易业务人才应具备的重要能力。随着我国科学技术的不断发展,信息技术在各行各业得到广泛运用。企业有效地应用信息技术不仅可以提高自身的工作效率和质量,而且对企业的未来发展、实现自动化与智能化具有重要的促进作用。因此,国际贸易业务工作人员在开展具体业务时离不开信息技术的支持。就目前的发展情况来看,信息技术成为实现国际贸易业务沟通、获取业务信息的重要途径,因此,国际贸易相关岗位工作人员必须具备扎实的信息技术能力,并不断提高自身信息技术能力与计算机使用水平,确保自己可以为后续的工作洽谈及业务往来工作奠定良好的信息技术基础。

(四)学习科研能力

随着我国社会的不断进步,国际贸易业务处在不断发展中,国际贸易业务中的相关岗位工作人员应具备可持续发展能力和学习能力。只有这样,相关岗位上的工作人员才能顺应时代的发展,紧跟时代的步伐,促进国际贸易的繁荣。相关工作人员学习的内容不应仅局限于社会关系、知识更新等,工作人员学习的内容必须具备前瞻性。因此,相关岗位上的工作人员在进行自主学习时,要不断结合实际情况开展研究,这样才能更加熟悉国际贸易业务背景,通过结合自身工作经验,能获取更多的发展机会。另外,一些具备科研能力的工作人员也应该积极地展示自身的价值,确保自己可以在企业的发展中充分发挥自身的作用,促进国际贸易企业向国际化方向发展。

(五)团队协作能力

我国任何企业在发展中都离不开团队协作的支

持,团队协作能力在企业中占据重要的位置,国际贸易业务也是如此。国际贸易业务是一项系统化的工程,它需要企业各部门之间的配合,因此,企业在开展国际贸易业务时,一定要重视员工的团队协作能力。这就要求人力资源管理部门在选聘人才时,需要考核人才的团队协作能力,确保招聘的人才都具备团队协作的能力,这能更好地增强企业凝聚力、向心力,从而保证国际贸易业务可以得到有效落实和发展。企业通过员工团队协作能力能保障企业的战略发展得以实现。

三、国际贸易业务人力资源管理措施

(一)开展激励工作

企业要想提高国际贸易业务人力资源管理效率,就要科学合理地开展员工激励工作。企业通过对员工的情感激励与利益激励可以促进人力资源管理工作的顺利开展。首先,国际贸易业务部门要对员工进行情感奖励。员工在工作中不仅需要薪资支持,还需要企业的感情引导。因此,国际贸易业务部门一定要保证员工工作情稳定,对员工进行情感引导,在日常工作中观察员工的心理变化,并给予员工关怀,这对提升员工的向心力和凝聚力具有重要的帮助,能让员工树立主人翁意识。其次,国际贸易业务部门要给予员工利益奖励。这需要员工通过努力工作获得经济上的效益。企业要积极制定员工工资薪酬制度,结合薪酬机制对员工进行考核,并根据不同等级进行调资。最后,企业可以根据员工的加班时长给予员工带薪休假或夏季、冬季补贴等福利。在利益激励下,员工的工作积极性会显著提高,且员工的工作质量也能在一定程度上得到提升,以此为国际贸易业务创造更多效益。

(二)完善企业培训机制

企业在国际贸易业务中,要想更好地实现人力资源管理,就要健全培训机制。有效的培训机制能够提升工作人员的工作能力,为企业创造更高的效益。同时,有效的培训可以让员工在岗位上发挥自身价值,降低人力资源管理的难度。由此可以看出,人力资源管理部门应为企业员工提供培训会,满足企业员工的发展需求,通过培训来提升员工的综合素质能力。但企业在开展培训工作时,一定要从员工的实际需求出发,有针对性地为员工制订培训计划,从而帮助员工提高工作效率。另外,企业在制订培训计划时要结合企业自身实际发展方向、企业的经营定位及市场环境等制订培训内容,只有这样才能既提高企业员工的综合素质能力,又

能促进国际贸易业务的发展。

(三)创新人才任用形式

对于国际贸易业务来说,创新能力非常重要。企业在人才招聘和任用上需要得到人力资源部门的支持,因此,人力资源管理部门需要对人才任用形式进行创新。只有大胆任用新人,才能为企业谋求发展。由于国际贸易业务岗位工作人员的成长周期较长,企业可以采取“以老带新”的方式帮助员工成长,同时可以打破传统的管理理念,大胆任用具备专业能力、可以跨行业发展的人才,以此促进国际贸易业务融入新鲜血液。当新人熟悉国际贸易业务后,可以发挥其在以往工作中的经验价值,为国际贸易业务企业创造更多的经济效益。

(四)坚持人性化管理原则

国际贸易业务不仅只是一项贸易交易工作,它还能传播我国民族文化与修养。因此,国际贸易企业在人力资源管理过程中,更应该重视以人为本的理念,在面向国际经济发展的同时,展示我国的传统文化风采。人性化管理不一定能直接体现出一个企业的文化,因此,企业想要更好地促进人力资源管理的效率,就要在管理工作中融入人性化管理手段。企业在日常经营环节中融入人性化管理内容,能帮助国际贸易业务的工作人员在企业中找到归属感,让其认识到自身在企业发展过程中的重要性,从而发挥出他们的真正价值,为国际贸易企业创造更多的经济效益。

四、结语

国际贸易业务要想在竞争中不断前行、不断发展,就要不断优化人力资源管理,帮助人才形成企业归属感,以此为企业创造更多的经济效益。随着国际化的不断发展,人才只有适应国际化趋势,才能促进国际贸易业务发展。因此,人力资源管理部门在开展管理工作时必须结合自身的发展情况,采用人性化的管理方式,保障国际贸易业务的发展顺利,确保相关业务可以在市场环境中实现可持续发展。

【作者简介】周英平(1979—),女,广东梅州人,本科,经济师,江西省新余市改革发展研究中心,研究方向为人力资源管理。