

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2022.17.050

企业人力资源管理中存在的问题及完善措施

王晴红

(山西省交通运输厅发展研究中心,山西 太原 030006)

摘要:企业作为市场经济活动的主要参与者,对经济社会发展和人民生活水平的提高有着突出作用。对此,本文主要从人力资源管理的角度分析和探究企业管理中存在的突出问题,并提出相应的完善措施,以促进企业人力资源管理水平不断提升。

关键词:现代企业;人力资源管理;管理措施

经过四十年的改革开放,我国已经一跃成为全球第二大经济体,伴随着全球经济“一体化”和以信息技术为先导的科技爆发式发展,新时期企业所面临的市场竞争、创新趋动、管理水平提升等各种压力不断加大,传统的企业管理无论从管理方法、管理效率、管理水平等方面都已经无法满足企业发展需要。21世纪,随着我国市场经济体制改革进入新的发展阶段,企业面临着市场竞争、创新趋动、管理水平不断提高的压力。解决企业人力资源管理存在的突出问题,合理选择资源管理方案,不断加强人力资源管理,提高管理效率,强化人力资源综合素质,避免人才流失现象,才能确保企业生产经营能力不断提高,市场综合竞争力不断提升。

一、我国企业人力资源管理现状

人力资源管理可分为宏观和微观两大类,其中微观管理内容主要集中在人事关系的具体化处理上,通过合理手段开展管理工作内容,由管理者根据当前需要完成管理活动的协调处理,缓解人员与人、人与企业、人与社会之间的矛盾。宏观层面主要涉及人力资源的合理规划,作为社会人力资源发展的重要保障,目前我国企业所遵循的人力资源管理模式已由原来的人力资源管理转变为以人为本的管理模式,由局部管理转变为局部管理,采用系统化的手段实施相应的管理内容,提高对人员身心状态的重视,全面优化人力资源分配模式,以适应新时代建设需要^[1]。

(一)人力资源体系问题

(1)缺乏系统化管理。目前,企业在人力资源管理过程中,往往存在缺乏系统化管理的问题,由于管理人员缺乏对人力资源的足够重视,使人力资源管理方法不够完善,资源利用效率不足,对企业生产经营产生不利影响,进而会引发人才流失的问题。倘若人才流失现象无法得到有效控制,还会加剧企业内部资源配置分配不均的情况,管理工作也将无法顺利开展。

(2)缺乏规范化管理。由于人力资源管理工

所涉及的内容相对复杂,且呈现出多样化特征,在进行模块管理过程中,往往会出现界限不清晰的情况,在责任混淆的同时,还会使得企业的人力资源管理工作无法顺利开展,在生产经营管理水平以及社会影响力与竞争力等方面也会受到一定程度的影响。究其原因,是因为相关企业在开展管理工作过程中,表面化、形式化现象严重,人力资源管理工作无法顺利开展,人事调动工作受各方面因素的限制,进而使得后续内容起到有效的作用^[2]。

(3)科学性的不足。在21世纪的今天,仍然有部分企业在日常运营过程中,选用较为传统的人力资源管理体系,不愿意进行思维上的转变,所选用的管理手段信息滞后现象严重,管理模式不具备科学性与公正性,无法提高国民的信服程度,对于企业的市场竞争力也会产生一定程度的影响。

(二)企业难以留住人才

随着我国信息化的迅速发展,各种新兴产业的兴起,为我国人民提供了更多的就业机会,人均工资也得到了一定程度的提高,素质人才成为了各行业竞争的重要资源。为了吸引人才,企业往往会提高薪酬门槛,优化工作福利,提供相应的条件,以确保人才能够长期留在企业内部^[3]。就目前来看,我国部分企业想要依照自身的资历与社会影响力进行人才的获取,所起到的效果很难满足预期标准,在相同水平下,企业的薪酬与福利更为真实,且发展前景更为乐观,倘若企业仍然秉持着传统的人力资源管理手段,或者是按资排辈来进行薪酬的规划与设计,这样不但会使得人才本身的工作积极性受到不利影响,降低人员对企业的依赖性与认同感,同时也会加剧人才的流失现象,使得企业自身的经济建设无法得到有效保障,后续的发展也会因此受到较为不利的影

(三)人力资源企业混乱

通常情况下,企业在开展人力资源企业管理中,需要从不同角度进行分析,根据人员的岗位重要性、技术能力、职称水平以及工作状态开展全方位地考

量。但是,就目前来看,我国部分企业在进行人力资源的管理过程中,并没有依照人员的能力与思维水平为基础,放任“裙摆关系”“走后门”“任人唯亲”的现象,使得人才无法得到晋升,负责工作内容的人在水平上一塌糊涂,整个企业内部人力资源企业也会呈现出较为严重的混乱情况,详细情况如下所示:

(1)能力与薪酬不对等。高素质人才被引入企业后,并没有得到相应的岗位认可,或者是受制于人,管理人员本身的能力不足,使得人才的能力无法得到有效展现,工作积极性难以提升,后续的工作质量也会受到一定程度的影响,使得整个企业的发展遭到阻碍。

(2)部分企业在进行人才提拔与管理的过程中,往往会以工龄、工作经验以及项目要求为主要内容,并没有依照实际情况进行专业性的规划与管理,比如说,负责财务管理部的管理人员是营销专业的人员,在专业性上相对外行,使得整个管理工作无法得到有效保障^[4]。

(3)当前,我国部分企业缺乏对人力资源培养的重视程度,所选用的人才培养计划不够全面,或者是完全没有这一计划,使得高素质人才得不到足够的重视,引发人力资源浪费的情况,进而导致人才流失现象频繁发生,对于企业自身的经济发展也会产生较为不利的影响。

(四)绩效考核制度问题

对于企业而言,想要确保人力资源管理工作能够得到有效落实,不但需要严格遵循相关标准,加强绩效管理制度的重视工作,同时也要依照相关要求对人员进行综合能力的考核,以此来满足相应的人力资源管理需要。

倘若企业在日常工作中,存在着绩效考核制度的问题,比如说不公平、不透明的情况,不但会引得员工怨声载道,相互仇视,影响团结,同时也会对企业自身的发展产生较为不利的影响。如果企业选择能力较差的人员担任管理工作,很容易会出现德不配位的情况,无法服众,管理工作无法得到有效落实,整个企业的业务服务能力也会因此受到一定程度的影响,有关我国企业在绩效考核制度方面所存在的问题如下所示:

(1)考核方法过于单一。就目前来看,我国企业在开展人力资源管理的过程中,往往会存在着考核方法考核单一的情况,只是以人员的绩效结果进行判断,并没有对其所具备的突发事件应变能力,处理效率,专业能力进行综合分析,使得整个考核结果不具备真实性与可靠性,后续的发展也会受到较为不利的影响。

(2)考核过程不具备透明性。公正性与透明性对于考核工作而言有着极为重要的作用,绩效考核

与人员的薪酬有着极为紧密的联系,同时也是人事调动中不可或缺的重要内容,倘若企业并没有依照实际情况进行考核过程公开,仅仅是将结果公布于众,同样也会引发人员的猜疑,对考核的认可程度不断下降,企业的权威性受损,后续的发展也会受到较为不利的影响^[5]。

(3)评价结果应用质量差。在整个绩效考核中,工作能力的评估和校验无疑是非常重要的,但我国的一些企业却往往忽视了这一点,对考核结果的运用不到位,缺乏奖惩机制,考核结果不会影响到工作人员的工作,成绩差不会受到惩罚和追求,表现好的话,就不会有任何的奖励和晋升机会,导致整个考核过程过于形式化,导致人才流失,影响后续的发展。对于企业而言,一旦出现这种状况,则代表自身所具备的市场竞争力呈现下滑的趋势,人员综合素质无法得到有效提升,创新工作难以开展,后续的工作内容自然会受到一定程度的影响。

二、企业人力资源管理改革措施

(一)进行人力资源改革

为了确保企业自身的人力资源管理工作能够顺利开展,则需要加强对这一方面的重视程度,明确人力资源改革的重要性,并依照实际情况进行制度的管理与优化,提高人员的认知能力,以此来确保企业的管理能力能够得到提升,同时还能够为后续工作奠定良好的基础。有关企业人力资源管理的措施如下所示:

(1)改变管理意识。对于企业而言,需要加强对管理意识的转变,以能力与素质为主要的参考依据,任何走后门的现象都要被禁止,所有人员都要通过选拔环节后才能够得到有效安排,对于违反相关标准的人员则要进行严格的惩罚与处理,以彰显企业对人力资源改革的重视程度。

(2)定期接受培训。定期开展培训工作,能够有效提高人力资源的管理效率,降低外在风险所带来的不利影响,满足人事管理工作的各方面需求,对于企业的后续发展也会产生积极有效的促进作用。在这一过程中,企业需要对管理人员进行管理意识的强化,提高对现代化管理理念的认知,并依照实际情况开展法律知识的培训工作,这样不但能够有效提高培训质量,同时还能够为人员的未来发展产生良好的影响。

(3)加强企业改革。对于企业而言,为了确保人力资源的改革工作能够顺利开展,则需要对人员进行统一的改革与管理,所有人员都要进行岗位的考核,倘若不满足考核结果要求,则需要重新进行培训或者是更换岗位,以此来避免发生德不配位的情况出现,对于高素质人才也能够给予其足够的空间发挥自身的价值,进而减少人才流失的现象。

(二)学习现代管理经验

学习现代管理经验对于企业自身的经济发展而言有着极为重要的作用,在这一过程中,可以进行先进人力资源管理方法的学习与引进,并与企业自身的规模与发展模式加以结合,形成具有独立性的人力资源管理体系,进而来满足现代化人才的管理需求,提高整个企业的管理水平与综合素养,强化市场竞争力,对于整个行业的发展也会产生积极有效的促进作用。有关这一方面的具体措施如下所示:

(1)人才管理专项计划。企业在进行人才引进的过程中,应当加强对人才管理专项计划的设定与完善,并适当地进行福利补贴,制定相应的专款项目,从而起到吸引专项人才的目的。此外,对于人才本身,企业还要给予其晋升渠道与空间,只要达到相关要求,便能够作为后备管理人员进行培养工作,并依照实际情况开展管理内容,这样不但能够有效提高人才对企业的认可程度,对于后续的发展也会产生积极有效的作用。

(2)在进行管理上升机制的管理与优化过程中,企业需要严格管控人事安排,禁止出现论资排辈的情况,一切都要以能力为主,能力较强的人员可以获得优先的岗位安排,能力较弱的人员可以通过提高自身能力的方式来达到预期标准,以此来确保管理上升机制能够得到有效落实,提高人员的责任心与综合能力。通过这一措施,不仅提高晋升渠道的公正性与稳定性,更是能够满足工作人员在物质以及精神方面的双重需求,规范操作技术,缓解消极情绪,同时还能够映射到日常工作与生活中,对于自身的经济建设与发展也会产生积极有效的促进作用。

(三)改善人力资源体系

有关人力资源体系的优化与改善对于企业建设与发展而言有着极为重要的作用,良好且完善的人力资源体系能够有效提高企业的管理效率与质量,降低外界因素的干扰,并为后续工作奠定良好的基础。在这一过程中,企业需要明确人力资源体系管理工作的重要性,并依照实际情况进行体系的建立与优化,以此来满足施工单位的经济建设需要,详细措施如下所示:

(1)实现对管理系统的完善处理。就目前来看,企业在进行人力资源管理的过程中,可以根据当前人才的分布情况进行合理的岗位调整,通过合理的手段实现对人员潜能的激发,以此来确保体系的应用效率能够得到有效保障。

在这一过程中,企业需要先对整个管理内容开展全方位的分析,并罗列出有关人力资源管理内容的事项,利用信息化手段完成管理系统的建设与优化,实现多模块的调整,以此来满足管理工作的各方面需求。在进行培训体系的创建与优化的过程中,

需要依照实际情况进行学习平台的构建,方便人员在平台上进行信息的共享与下载,以此来提高整个企业内部的综合素养与管理能力。

(2)规范管理系统。人力资源管理内容较多,在构建现代化人力资源管理系统时,不仅要完善系统内容,还要提升各个系统的规范性,明确系统工作流程,对于交叉管理部分要明确管理侧重点,避免出现管理混乱的情况。

(四)加强企业文化建设

企业建立与发展中,离不开企业文化的支撑,可以说,企业文化就是企业发展的核心要点,建设良好的企业文化,有利于提升企业的知名度,促进企业更好更快发展。同时,在企业中建设企业文化能够提升企业凝聚力,让员工能够团结一心进行工作,从而营造良好的工作氛围,提升员工的归属感。建立良好的企业文化,有利于对员工的拼搏精神以及奉献精神进行培养,让员工能够在工作中互帮互助,实现良好的沟通以及管理,提升企业的经济效益。在良好企业文化氛围的烘托下,企业员工对企业的认同感也会更高,从而愿意与企业共同进退,支持企业各项决定,用自己的劳动回报企业。此外,良好的企业文化也有利于吸引人才,留住人才,为企业的发展增添新的活力。

三、结语

综上所述,人力资源管理工作对于企业发展有着极为重要的作用,并与资源管理工作有着极为密切的联系。相关人员在开展资源管理的过程中,需要加强对整个工作特殊性的管控力度,强化人员所具备的人力资源管理经验,并对传统的管理模式加以优化,进而来确保企业的现代化建设与发展能够得到有效保障。

参考文献:

- [1]尚英霞.事业企业人力资源管理的改革方向及完善措施[J].经济管理文摘,2021(6):92-93.
- [2]刘红春.事业企业人力资源管理的改革方向及完善措施[J].质量与市场,2021(3):127-129.
- [3]陈育超.解读事业企业人力资源管理的改革方向及完善措施[J].商讯,2021(1):171-172.
- [4]禹文美.事业企业人力资源管理的改革方向及完善措施[J].中国管理信息化,2020(10):128-129.
- [5]李鹏森.论事业企业人力资源管理的改革方向及完善措施[J].财经界,2020(2):252.