

企业人力资源管理问题分析与改进措施探讨

王绪芳

(天津滨海新区轨道交通投资发展有限公司, 天津 300453)

摘要:在科技迅猛发展和素质教育稳步推行的新时代,社会人力资源结构发生了变化,人力资源管理者需要明确当前新形势下的经济环境对相关工作的影响,细致分析各类工作问题成因,积极探索高质量的问题解决办法,科学解决管理理念滞后、资源配置不均、培训制度缺乏、职业规划落后等问题。本文拟介绍企业人力资源管理意义,分析企业人力资源管理问题与改进措施,从而提供参考,助力企业不断成长进步。

关键词:企业人力资源管理;管理问题;改进措施

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

文章编号:1004-7344(2022)36-0025-03

0 引言

如今,企业要想长期发展壮大,不仅要保持原有优势,更要注重创新。人才的选拔是提高企业竞争力的最重要途径,只有企业拥有高素质人才,才能更好地发展壮大。人力资源部是企业吸引社会人才的主要部门,在指导和审查人才方面发挥了重要作用。现代市场形式与旧市场形式大不相同,人力资源部门必须与时俱进,更新以往的管理模式,招募多元化的当代人才,并帮助企业发展。归根结底,竞争是知识和人才的竞争,随着经济发展,世界进入了一个新的经济阶段,企业需要密切关注新经济阶段的动向,做好人力资源管理,以便获取更高经济效益。对此进行深入研究,分析企业人力资源管理意义,并探索企业人力资源管理问题分析与改进措施,找到满足新经济发展需求的有效方法。

1 企业人力资源管理意义

首先是促进企业稳定发展。通过对人力资源实施合理管理能够减少人工成本投入,招聘到更多优秀的人才,对于优化人力资源调配有着积极的影响,为企业持续发展提供人力资源基础。职工队伍素质水平的提高可以提高企业业务活动效率,创造更多经济效益,加快企业发展速度;其次,企业人力资源管理可以维护企业职工利益。人力资源管理工作负责发放职工的工资,为职工缴纳五险一金,加强人资管理后可以保障薪酬和福利的稳定发放,有利于稳定职工队伍;最后,加快人资管理制度创新^[1]。传统的人资管理制度较为落后,在现代社会背景下对管理工作进行改革,可以推动制度的创新和改革,完善合同管理模式,保证企业以及职工的利益。

2 企业人力资源管理问题分析

2.1 管理理念有待更新

人力资源管理理念在一定程度上决定了企业软实力增幅,但在新形势下的管理工作中,一些负责人未能做到与时俱进,没有及时更新管理理念,缺少对科学发展和创新人才的认知,趋向于引进具有高精尖资质的理论型人才,忽视了实践经验丰富的求职者,导致实际的人力资源结构逐渐失衡。在制度研发方面,部分负责人持滞后的理念开展工作,未能精准把握传统人事管理和现代人力资源管理的区别,导致实际的人力资源。

2.2 缺乏人才培养制度

从人才培养制度中可以看出企业人力资源管理的质量,将入职培训与在职培训成果相结合,可以了解企业人才发展方向,进而洞悉企业未来的发展高度。而在实际的管理工作中,一些负责人未能注重人才培养制度的创新,长时间沿用传统的培训方式,不仅造成了较大的成本支出,而且会影响企业未来的整体发展方向。接受过入职培训的人才能够迅速适应工作岗位,后续的在职培训则起到了激励创新和提高工作水平的作用,但部分企业未能做好入职和在职培训的衔接,导致人才培养制度体系出现漏洞,不利于增强企业的核心竞争力。

2.3 管理方式落后

人力资源管理方式不能过于单一,应当跟随时代的进步不断改进和调整,使管理方式可以满足现代人力资源管理的需求。当前在管理工作中存在着方式简单的问题,所使用的模式过于传统,将垂直管理作为主要的管理方法,虽然可以落实管理制度,但是职工接受

度较低。扁平化管理模式没有在企业中广泛使用,无法对职工实施人文关怀,使管理人员以及职工之间出现了一定的距离,容易使职工队伍出现不稳定的现象,工作人员思想波动幅度大。

2.4 管理机制较为僵化

管理机制是指导管理工作得到落实的关键因素,然而目前企业的管理机制都存在僵化与同质化的问题,管理机制不符合现阶段企业的发展需求。管理机制弹性化水平较低,没有突出不同岗位和不同职工存在的差异,难以对企业内部的人力资源实施合理的调配^②。在制度方面也缺少刚性要求,在绩效考核的过程中出现了随意化的问题,给管理机制作用的发挥造成了一定的制约。因此需要立即对管理机制进行改进。

2.5 绩效管理有待完善

绩效管理是有效激发企业人力资源管理活力,促使企业人力资源管理充分发挥所长的关键所在,但是当前很多企业在发展的过程中并没有形成科学合理的绩效考核机制,或过于死板,难以有效激发员工的工作积极性;或缺乏针对不同岗位的合理考核标准,片面地将业务量视作唯一的考核标准,对不同岗位在职责义务以及工作方式等方面的差异不多加考虑,容易导致绩效管理工作欠缺公平性,难以适应企业的实际发展需要而引发员工强烈的不满情绪。另外还有许多企业人力资源管理在开展过程中本身就存在众多不科学的地方,如缺乏统一的工作开展标准、工作开展方式单一落后等,一定程度上限制了企业绩效考核管理的实施效果。

2.6 可用人才及技术支持有限

企业在经营发展过程中,需要运用大量人才资源作为支撑动力,能够在企业追求可持续发展的过程中提供重要基础条件,但现阶段在企业转变发展模式的过程中,全面变革重要途径中所需的人才资源较少,无法在最短时间内完成大量人才的招募工作,因此,在专业人才数量与岗位空缺差距较大的情况下,并不能够有效提升人力资源工作的开展效率。另外,企业信息化管理模式的发展速度也会因此受到明显影响,在无法尽快提升人力资源管理质量的情况下,人才培养方式和专业技术的优化应作为现阶段工作重点目标,才能够结合大数据时代背景所提供的发展优势,培养大量工作人员的专业能力,实现人力资源管理现代化发展的重要目标^③。

3 企业人力资源管理的改进措施

3.1 创新理念及完善组织架构

人力资源管理理念在企业发展中具有重要的作

用,凭借创新的理念,能够促进组织架构进一步完善,有助于增强企业的凝聚力。为了真正发挥管理理念的作用,企业应当创新管理理念,提高对更新陈旧管理方式的重视,不断完善组织架构,进一步扩大组织职能,激发内部员工的工作热情。在实际的工作中,相关负责人必须重视员工的价值,给予其应有的信任与尊重,使之能够做好本职工作,为企业的综合实力提升贡献力量。还要激发员工的创新精神,将培养创新力与实际的工作理念相融合,使员工能够在做好本职工作的基础上,不断在工作领域进行创新,将自己的未来与企业命运相联系,从而为企业的发展增添动力。还可以通过科学的考核来变更组织架构,适度调整岗位,确保人尽其才,营造一种积极正向的工作环境,凭借完善的组织架构优势来助力企业成长进步。

3.2 完善制度并提高管理质量

人才培养是提高企业现有人才质量的有效途径,也是提高人力资源管理质量的最佳方法。为填补人才培养制度空缺,相关负责人要在原有制度基础上进行创新,首先,要从最初的招聘制度拟定入手,把握人才分布规律和招聘成本,选择利用校招、内推、社招等方式来引进创新型、高素质人才,根据未来的工作岗位设计培训方案,促进人才培养制度进一步完善。其次,完善针对现有人员的培训制度,加强文化建设,以促进人力资源管理质量提升,为内部人员搭建一个全新的学习、培训平台;设计严密的晋升制度,使之能够积极拓展相关工作业务,逐步向晋升的目标发起冲击。最后,坚持“按需培训”原则,通过分析调研结果和日常绩效信息,了解内部员工的实际培训需求,结合企业对创新型人才的需求来设计培训制度,安排合理的培训内容,给予参训人员相应的物质、精神奖励,使内部员工可以积极主动地提升自我,实现自我转型,填补企业的人才空缺。

3.3 丰富人力资源管理方式

首先,信息技术的快速发展给人力资源管理带来了新的动力,能够丰富管理手段,提高人资管理质量和效率。企业可以创建人力资源管理信息化系统,在信息化系统中完成一系列的人力资源管理工作,例如工作分配、绩效考核、职位变动等工作的流程都可以在系统上完成,减少了中间环节的审批时间。通过信息化系统可以让各个部门在平台上进行沟通,分享和人力资源有关的信息,能够让各个部门投入管理工作中;其次,应用项目片区化管理模式。针对企业承建区域内的工程项目进行规划,打造高水平的统一管理团队,对片区项目实施统一规划能够有效提高管理质量,降低管

理工作中的人力成本投入,有利于让项目工程发挥更高的效益。

3.4 打造开放化管理机制

在新的社会形势下人资管理理念已经出现了变化,如果继续沿用传统的管理理念,会使得管理工作出现效率低下的问题,为此需要在企业内部构建开放化管理机制。首先,在施工企业内部同时实施刚性制度和柔性管理,在规范企业职工工作方式的同时对职工实施人文关怀。其次,对考核机制进行完善和改进。绩效考核的过程中应当对绩效指标体系进行创新,将职工各个方面的工作情况进行量化,从情感态度、专业技能以及最终效益等多个方面对考核指标进行不断的完善和调整,如工作成绩、工作态度、工作效率等,丰富指标内容,健全指标体系。最后,在企业内部公开举办竞聘活动,职工通过内部竞争招聘的方式争取领导岗位^[4]。内部竞聘可以让职工在相同的起跑线上进行竞争,在企业内形成良性竞争氛围,调动职工发展自己、提升自己的积极性。内部竞聘能够对人才资源进行合理调配,使岗位符合人才期望、人才符合岗位任用标准,达到合理任用人才的目的,充分发挥人才的主观能动性和特长。

3.5 完善人力资源绩效管理制度

在新时代加强企业人力资源管理,还需要完善人力资源绩效管理。一方面企业应当在客观分析绩效管理重要作用的基础上,引入信息技术,创新人力资源绩效管理方式,为企业注入新活力。另一方面企业应当将工作效能、工作态度以及工作能力等多种因素综合考虑在内,制定兼具针对性与多元性的人力资源绩效管理新模式,以确保绩效管理能够适应不同岗位员工的差异化需求,最大限度地调动员工的工作积极性,有效提高企业的人力资源管理水平,为进一步强化企业的市场竞争能力奠定现实基础。

3.6 提升人资管理配置并起到指导规范作用

传统的人力管理模式大多为静态的信息化管理模式,无法真实体现人员结构与公司的发展状况。在大数据背景下,企业必须适时改变人事模式,对人力资源管理模式的优化可从以下方面入手:①构建人力资源信息的动态管理机制,优化对人力资源信息流程的管理,同时注意满足企业自身素质需求,并提出岗位需求,建立与企业人员技能培养相结合的信息管理机制。②形成特色人才信息查询机制。这是企业发展所需,针对这种人才库,要利用信息化管理了解公司核心人员的成长情况,为企业员工的长期发展创造良好的机会与条

件,为企业的长期发展作出贡献。而对企业原有的生产与运营管理形成了前所未有的冲击,但机会和挑战同时并存,也为整个行业发展开辟了新的机会。企业人事管理改革是企业管理工作的重要部分,企业如何在大数据时代进行人事管理革新,并建立科学的人事管理体制与领导模式,最直接地取决于就业活动的结果。所以,企业必须强化运营人员管理革新,推动企业整体发展。一个企业的人力资源部门大部分是职能部门,而人力资源部门的员工只是工作和任务的执行者。在新时代背景下,人力资源经理的角色被赋予新的地位,在人力资源管理方面,企业的人力资源经理必须熟悉相关知识和技能,能够在企业的各个领域进行投资,并了解企业活动中的其他职能。人力资源经理更了解企业的优势和劣势,并为制定业务模式和采取具体行动提供足够的保障,当这些问题得到解决时,人力资源部门就可以更好地投入企业业务发展。

4 结语

当前企业人力资源管理工作中,对企业的可持续发展有举足轻重的影响,需要格外重视。当前人力资源管理工作中,对于创新人才的需求十分迫切,科技的发展也要求管理工作不断变革,日趋激烈的人才竞争局面,无时不在为企业敲响警钟。针对企业人力资源管理中存在的问题,企业采用创新理念及完善组织架构、丰富人力资源管理方式、完善人力资源绩效管理、提升人资管理配置并起到指导规范作用等方法,不断完善组织架构,加快重构配置体系,从而提高人力资源的管理质量,实现长远的战略目标,抢占发展先机,在激烈的人才竞争中脱颖而出,凭借高超的核心竞争力在行业中站稳脚跟。

参考文献

- [1] 柯冰冰. 中小企业人力资源管理中存在的问题及对策分析[J]. 投资与创业, 2021(7): 129-131.
- [2] 张静. 新经济时代背景下企业人力资源管理问题剖析与系统设计[J]. 山西农经, 2020(24): 139-140.
- [3] 文婧. 新经济时代下企业人力资源管理的创新及其发展方向分析[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2020(7): 54-55.
- [4] 姜玉梅. 在新经济时代下企业人力资源管理的创新及其发展方向分析[J]. 知识经济, 2019(16): 82-83.

作者简介:王绪芳(1989—),女,汉族,山东东平人,本科,经济师,主要从事人力资源管理工作。