

新形势下企业人力资源管理中的问题及对策

殷萍南

对外经济贸易大学国际商学院, 中国·北京 100029

【摘要】在如今的环境下,企业的人力资源管理工作对于企业的发展有着重要意义。但是许多企业在实际的管理中,由于各项因素的影响,依旧存在着一些问题,这就导致企业的人力资源管理工作无法发挥其具体的作用,因此也很难满足企业具体发展需求。所以在新的形势下,企业也需要根据时代发展的需求制定更为完善的人力资源管理策略,树立正确的观念,并将其落实到具体工作的开展当中,如此企业的人力资源管理才能更好的发挥作用。而本文也在此基础上针对企业现阶段人力资源管理的一些问题进行了相应分析,同时也提出了相关策略。希望能够对企业人力资源管理工作的开展有所帮助。

【关键词】新形势;企业;人力资源管理;问题及对策

Problems and Solutions in Enterprise Human Resource Management under the New Situation

Yin Pingnan

International Business School, University of International Business and Economics, Beijing 100029

[Abstract]The human resource management of enterprises is of great significance to the development of enterprises under the current environment. However, due to the impact of various factors, many corporates still some problems in the actual management, which leads to the human resource management cannot paly its specific role and it's difficult to meet the expectation of corporate development. In terms of the development of times, the human resource management of enterprises will play a better role if it can develop and implement an improved human resource management plan and establish a correct concept. This paper also analyzes some problems of human resource management of enterprises at the present stage and puts forward relevant solutions. I hope this will facilitate the development of enterprise human resource management.

[Keywords] New situation; enterprise; human resource management; problems and solutions

在我国社会不断发展的过程中,我国的经济市场也有了进一步的发展,社会对于人才的关注度和重视度也变得越来越。在如今的社会环境下,人才是企业发展和壮大的关键,所以人力资源管理工作开展直接影响着企业的核心竞争力。如果企业能够较好的吸收和留住人才,企业在市场中的地位也将得到稳固。在当前激烈的市场竞争形势下,企业如何维持和提高人力资源管理的效益,使人才能够更好的为企业服务,成为了企业发展的关键性问题。要解决这一问题,企业就必须立足于自身发展的实际情况,对人力资源管理的问题进行分析和研究,进而制定出一套完善的,全面的现代化人力资源管理机制,这样才能促进企业的长效化,持续化发展。

1 企业人力资源管理的重要意义

1.1 对企业核心竞争力的影响

在如今的社会背景下,企业之间的竞争就是人才的竞争。智力因素是推动社会经济发展的重要动力之一,而企业作为人才的聚集地,更需要运用科学有效的人力资源管理手段对人才进行管理,使每个人才能在工作过程中发挥自己的聪明才智,提升企业整体的竞争力,加强人力资源管理的作用,使企业能够更好地推进我国社会经济的发展^[1]。

1.2 能够满足人才开发的需求

对于任何一个企业而言,人力资源管理的最终目的就是对于人才进行开发和利用,使人才能够更好地服务于企业,为企业带来更多的效益。企业也是如此,要想更好的挖掘员工的潜能,培养更多的优秀人才,企业就必须采取有效的措施,对

自身的人力资源管理制度进行改善,企业的绩效才能得到更多的提升^[2]。

1.3 能够保障企业的公平与效率

人力资源管理其实就是对人力资源进行合理的配置,使每一位员工都能够自身的岗位上发挥积极主动性,更好地投入于工作岗位,这样的方式更能够为企业营造公平的内部竞争氛围。因此,合理有效的人力资源管理是非常有必要的,这是实现社会公平的重要基础^[2]。

2 企业人力资源管理的现状

2.1 管理理念相对滞后

就现状而言,企业存在着人力资源管理理念较为落后的问题,其主要表现在四个方面,首先,人力资源管理部门在制定相关的人力资源制度时,对不同部门设计了不同的管理制度,但这些制度在制定后却并未得到有效的落实。其次,企业的统筹规划与自身的人力资源管理理念并不相符,这样的矛盾导致企业发展目标不明确,人力资源管理制度缺乏针对性。最后,企业在对员工的升职加薪以及考核方面存在着较多的问题。企业中不乏一些有能力的员工,但员工所获得的薪酬待遇却与员工的实际能力不符,这便会让员工的工作积极性受到极大的损害,不利于企业内部员工的团结和统一。长此以往,将对企业的凝聚力产生影响,进而制约企业的发展^[3]。

2.2 缺乏对企业文化的正确认知

我国经济的发展相较于其他国家起步较晚,因此企业在对自身的企业文化建设方面还存在着不够完善的情况,一部

分的企业在建设企业文化时,非常注重物质层面的建设,对于企业文化核心作用以内容认识并不充足,所以缺乏对于企业文化的精神层面建设,这就导致企业文化无法在员工群体当中引起共鸣,企业文化无法对员工的核心价值观产生影响。而另一部分企业在企业文化建设时又非常注重创意,但是却未能结合企业的实际发展情况及需求,存在华而不实的情况,这样的企业文化只是看起来光鲜亮丽,但却并不能促进企业的进一步发展。

2.3 缺乏完善的人才培训机制

从整体的发展来看,企业内部员工的质量良莠不齐。一方面,企业内部一部分人员的专业素养及职业道德较为缺乏,并不能在自身的工作岗位上发光发热,这一现象就导致企业的长效性发展受到了极大的制约。究其原因,还是因为企业在相关的管理机制上没有进行改进和完善。近几年来,多数的企业都意识到了自身存在的各种问题,并纷纷采取措施,对以往人员招聘中的暗箱操作,以权谋私行为进行了整改。但在实际的人力资源管理过程中还存在着一些漏洞,有待优化。

3 企业人力资源管理的建议

3.1 树立起新的人力资源管理理念

企业要得到进一步的发展,必须充分认识到人力资源管理的重要地位,不断对人力资源制度进行强化,才能保证企业的长远发展。企业必须以新的管理理念,从多方面进行综合的考量。例如工作制度,员工的职业发展,内部选拔制度,工作环境等各个方面,都需要进行完善和改革。这样所制定出的人力资源管理制度才能够适应时代的发展及员工的需求,真正做到人才的优胜略汰,使人才能够得到最优配置。

3.2 创建适合企业自身的企业文化

在新形势的发展环境下,企业必须将人才观念作为自身的核心发展文化,并创建起多元的文化建设机制,如此才能在员工群体当中获得员工的认同。良好的企业文化能够激发员工的工作积极性,同时也能够提升企业的内部凝聚力。所以企业需要基于自身的实际情况和发展需求,建立和完善企业文化,同时也可以在此基础上进行相应的创新,为员工营造良好的工作氛围和环境,这样才能发挥出企业文化的真正作用。

3.3 积极完善各项考核制度和激励机制

企业在制定激励机制时,可以根据五个方面制定不同的激励机制,根据不同员工的实际需求,做到激励制度的有针对性,最大限度地满足员工的合理需求。对于自身的考核机制,也需要通过现代化的方法来进行。根据不同员工在实际工作中的表现进行合理评估,而对于企业内部的领导人员,则从领导人员的德、勤、能、绩等方面进行综合考量,根据不同员工的实际考核情况,做出相应的奖惩。通过这样的方式,才能在企业内部构造共同的目标体系,让所有员工朝着统一的目标而努力奋斗,只有企业员工感觉工作有奔头,收入有指望,员工才能够更加积极的在工作中发挥自己的聪明才智。

3.4 加强对员工职业生涯的规划管理

从某种程度上讲,企业员工的职业生涯规划及发展目标,便是企业的日后发展方向。因此,企业管理人员必须加强对员工的人力资源职业生涯规划,让不同岗位,不同专业的员工能够根据自身的实际情况及岗位职责制定出更加科学合理的职业发展

规划,企业可以为员工提供有针对性的咨询和指导,让员工获得更多的发展空间,在认真做好本职工作的基础上,使员工得到更多的发展和进步。只有在员工更好的了解自身的能力及优势后,员工才能针对自身情况制定出更加完善的发展目标及规划。若员工愿意与企业共同成长,共同进步,企业才能够得到长远稳定的发展,而这一制度也能够帮助企业吸引到更多的优秀人才,人才的引进也能够帮助企业更好的成长,这是一种良性循环。

3.5 对人力资源管理的方式进行创新

信息技术在各行各业中已经得到了充分的应用,而企业也应顺应时代的发展,将信息技术应用于自身的人力资源管理中,创新人力资源的管理方法,也能够提升人力资源管理的有效性。针对现阶段人力资源管理效率低下的问题,将现代化技术应用其中,使企业的管理朝着信息化,科学化的方向不断发展。帮助企业最大限度的开发人才,挖掘人才,保护人才。进一步推进企业内部人力资源管理制度建设,使人力资源管理的内容能够与员工的需求及利益息息相关,通过明确的制度规范人力资源管理的各方面内容,进而提升企业人力资源管理的作用。

3.6 建设一支高素质的人才队伍

企业既然要开展人力资源管理工作,必然就需要建设人才队伍。聘用具有较高职业素养和丰富管理经验的人才,对于企业人力资源管理工作开展有着重要意义。首先,企业需要先对人才进行阶段性培养,使人才的专业知识和技能得到提升。掌握了企业的工作方式,人才才能够更好的发挥自身的作用。其次,企业还需要对人才的政治思想进行培训,提高人才的综合素养。通过多元化的管理方式创建先进的工作机制,让人才能够对自身的工作规范及要求有正确的认知,如此才能更好的提高管理工作的效果。最后则是需要基于企业的管理情况,建立多元化的工作体系,在明确自身发展需求的同时,对管理体系进行优化。

4 结语

综上所述,在新的形势下,企业之间的竞争也可以看做是人才之间的竞争。所以企业想要得到进一步的发展,就必须认识到人才对于企业发展的重要影响,加强对于人才的管理和控制,才能使人力资源管理工作真正发挥出自身的作用。同时也要基于企业的实际发展情况及具体需求,建立与之相匹配的考核机制和激励机制,通过各种有效的方法打造出良好的工作氛围,这样才能更好的留住企业员工。企业的凝聚力,向心力及核心竞争力得到进一步提升,这对于企业的健康发展有着积极作用。

参考文献:

- [1]张丽萍.探究新形势下企业人力资源管理中的问题及对策[J].营销界,2022(14):86-88.
- [2]荆莹霞.新形势下国有企业人力资源管理中存在的问题及对策[J].中国集体经济,2022(09):128-129.
- [3]林淑花.新形势下企业人力资源管理中存在的问题及对策探讨[J].房地产世界,2021(19):69-71.

作者简介:

殷萍南(1986.05-),女,汉族,北京人,本科,从事行政人力资源管理的相关工作,现为对外经济贸易大学国际商学院在职人员高级课程研修班学员。