

中小创业型企业人力资源管理问题

邓秋香

内蒙古煤炭地质勘查(集团)有限责任公司, 中国·内蒙古 呼和浩特 010010

【摘要】自改革开放以来,我国大力发展社会主义市场经济,经济规模不断扩大,中小企业的发展令人瞩目。近年来,随着我国经济环境的进一步向好发展,越来越多的中国人选择自主创业,开辟自己的事业。我国政府大力支持全民创业,一系列政策的出台也展示了支持人民创业的决心。在中小创业型企业的经营过程中,人力资源管理问题尤为关键,本文通过对中小创业型其他人力资源管理问题进行探索,以期能够为行业做出贡献

【关键词】中小企业; 创业发展; 人力资源管理

1 中小创业型企业在人力资源管理中面临的问题

1.1 企业人力资源管理模式单一

对于中小创业型企业来讲,人力资源管理模式的好坏,能够很大程度上影响到企业自身的发展和长远的进步,好的人力资源管理模式能够高效处理员工与企业间的关系,做到企业整体的和谐统一,从而促进企业的继续发展。经过一定的调查我们可以发现,相比于国有大型企业和一些知名的企业,中小创业型企业的缺陷恰恰在于人力资源管理模式的单一,都采用以合伙人为核心的人力资源管理模式来进行企业人力资源的运营工作,这样的人力资源管理模式在管理上存在较多的漏洞和缺陷,单一地通过合伙人来进行人力资源管理工作,会很大程度上减弱企业整体的抗风险能力,会在风险来临时不能够有效地通过群策群力来管控风险并且解决问题。当然这样的单一管理模式和创业者的创业背景是分不开的,创业者在企业建立初期没有足够的资源来建立完善的人力资源管理模式,合伙人之间的信任也使得中小型企业的人力资源管理模式一处于十分单一的状态。除此以外,观念和理念的落后也造成了人力资源管理问题的出现,从而导致了人力资源管理方面的缺陷。

1.2 企业领导缺乏先进管理理念

在我国不断发展的中小创业型企业大潮中,各个企业也在不断进行各项改革,使得自身能够在不断发展的经济形势中长久生存,对于人力资源管理问题也越来越重视,但是对于中小型企业来讲,人力资源管理问题的处理仍然是一件不容易的事情,首先,这类企业缺乏对于人力资源管理问题的正确认识,没有能够认识到好的人力资源管理能够带给企业很高的回报,也没有意识到人力资源管理问题的缺失会给企业发展造成很大的损失。在许多中小型企业中,人力资源管理等同于人事管理的观念仍然长久存在,并且也不任何人才才是企业最为宝贵的财富。这样的落后的人力资源管理理念导致了企业在人力资源的管理方面存在巨大的漏洞,同时也造成了企业人才资源的极大浪费。通常表现为人才不能尽其用,人才留不住等现象屡见不鲜。某些人力资源管理方面的企业领导因为自身的业务水平有限,不能够对企业拥有的人才进行合理的分配,导致了企业在生产和经营效率上的折扣。

1.3 中小企业薪酬漏洞难以留住人才

在我国的中小创业型其他的经营管理一系列问题中,管理者最直接面临的问题就是员工的跳槽现象严重,人才流失形势异常严峻。在企业的日常经营中,各类人员的构成比较复杂,能力,学历,业务能力等不尽相同。但对于所有员工来讲,薪酬的标准却是相同的,在面对不同能力的人取得相同薪酬的前提下,很多企业的员工更愿意通过对各个企业的薪酬进行考察来确定自己的发展目的地。除此以外,中小型企业企业在长期发展的问题上也不能够给与员工保证,无法为员工长期发展提升提供平台,也是造成企业员工跳槽现象频繁发生的原因之一。除了薪酬方面的明显漏洞以外,中小创业型企业在奖励制度方面业务饭做到面

面俱到,和大型企业的差距十分明显。在当前的社会生活中,员工干工作的积极性不仅要靠薪酬来保证,而且需要通过一定的合理奖励来进行经济上和精神上的激励,而中小创业型企业在这方面的缺失也恰恰暴露了其在人力资源管理上的巨大漏洞。

2 中小创业型企业在人力资源管理中的优化措施探索

2.1 优化人力资源管理机制

企业人力资源管理系统以组织设计为其基础,而组织设计又和企业的战略目标相契合,并且以战略目标为依据和依托。中小型企业的人力资源管理系统想要有效运作,并且确保各个子系统之间的配合紧密,相辅相成,相互取长补短,就需要企业将人力资源管理体系的建设与完善同企业的战略目标有机结合起来。因此,企业的人力资源管理系统的优化,就陈我给了企业在人力资源管理方面的重要工作内容。对中小型创业企业当前落后的人力资源管理系统进行合理的优化,充分发挥出系统管理的优势,才是中小创业型企业人力资源管理系统地目的所在。只有具备科学性和合理性的人力资源管理机制建立起来,才能够最大程度保证中小型创业企业的运行能够正常进行,且保障企业在今后的发展壮大。

2.2 建立企业文化与战略目标

想要使得企业的人力资源管理更加系统化且更加有效,就必须着眼于建立企业的战略目标,基于这一目标来进行企业人力资源管理模式的优化,使得人力资源管理能够最大程度配合企业战略目标的实现。只有能够契合企业战略目标的人力资源管理系统,才是适合企业的人力资源管理系统。除此以外,企业建立自身的企业文化也十分必要,对于一个有强大竞争力的团体或者企业来讲,优秀的企业文化也是企业建设和人力资源管理的重要组成成分,只有将企业文化建设成为企业员工都普遍认可的文化,并且愿意为之奋斗的文化,才能够使得企业的人力资源管理工作进一步完善,进而保障中小型企业企业的生存与发展。

2.3 运用多样化的奖励机制

对于企业员工来讲,除了战略目标的建立,企业文化的建设以及人力资源管理制度的优化之外,经济需求相对于这些方面会更加迫切。因此,企业在进行人力资源的管理工作时,不能够只注重企业文化与管理制度等方面的问题,还应该对员工进行个性化的奖励,通过业绩考评,职业考核等方式对员工进行经济上的奖励。除此以外,还应该建立相关的标准和制度,来将奖励规范化,制度化和多样化。具备科学性和合理性的奖励制度,对于企业进行有效的人力资源管理工作是大有裨益的,人力资源管理工作的完善,必将带给中小创业型企业长足的进步。

参考文献:

- [1]黄娟. 北部湾经济区创业型中小企业人才招聘现状及对策[J]. 人力资源开发, 2020(1): 68-70.
- [2]黄亮,熊剑彪,陈则林. 中小创业型企业人力资源管理问题研究[J]. 商场现代化. 2019(13).