

# 论中小企业人力资源管理现状与对策

郭嘉威

泰国格乐大学 泰国曼谷 10220

**摘要:** 随着社会经济的迅速发展,我国中小企业做出了很大的贡献。但是,这并不代表着企业自身各个方面都得到了充分的改善,从目前我国中小企业人力资源管理情况来看,企业在人力资源管理上还存在着很多问题,这也是大多数中小企业所面临的一个共同问题。在目前阶段,社会和市场竞争都是人的竞争,只有实施好人力资源管理,才能推动我国中小企业的持续发展。因此,本文对中小企业人力资源管理现状与对策进行了探讨,以供参考。

**关键词:** 中小企业;人力资源管理;现状;对策

中小企业丰富和自由的特征使得其具有了更强的活力,可以更好地适应市场经济变化而发展。人力资源是企业生存和发展的重要基础,也是中小企业竞争实力的来源。但是,现在大多数中小企业在人力资源管理上还存在着某些缺陷,这就要求企业要跟上时代步伐,重视对人才培养和引进,并采用行之有效的激励措施来激发员工的工作积极性,将员工的潜能挖掘出来,进而推动企业的创新发展,同时又不会被社会所淘汰。

## 一、中小企业人力资源管理的特点

### (一) 程序简单的管理模式

与大型企业相比,中小企业最大的不同之处就是管理规模和发展性质。另外,也因为受上述两个原因的影响,中小企业在管理上较容易使业务流程简单化,但在这些前提下,通过简化处理方法的应用,最能体现出业务流程简单化。其特点在于,大部分的管理权力都是由管理人员来完成的,他们能够直接对员工进行管理,和大企业相比,缺乏了一些管理流程。尽管在中小企业中,人力资源管理流程过于简化,但也有自身的优点,那就是拥有一定的直接性。在这种情况下,高层所发布的任务可以在最短时间内被传递出去,而且可以在最短时间内被执行,这样就可以保证工作的完成度。所以,这种流程简单化管理模式已经渐渐变成了中小企业的一种核心管理模式,高效率的转化率可以让企业的生产率得到迅速地提升,为企业的发展提供了一个坚实的基础。

### (二) 管理权力直接突出

在中小企业中,大部分管理者具有更强的管理力量,这主要是由于这些企业都是民营企业,因此,企业管理者在本质上就是这个企业的创始人,这也是目前中小企业的一个特征。更多的管理权可以更好地完成管理工作,并且可以更好地运用这些权利,增强了执法的能力。与其他大型企业或国有企业不同,在管理组织时,需要制定一套比较系统的管理方法和制度不同,直接对管理层次进行了简化,着重强调管理权力,在保证管理效果的前提下,降低了一定的管理费用,从而可以更好地提高生产效率,促进企业的发展<sup>[1]</sup>。

## 二、中小企业人力资源管理的意义

### (一) 满足企业发展中对人力的需求

企业发展是一个动态过程,当内部和外部环境发生变化的时候,企业组织结构、生产领域、管理规模等都会发生变化,因此,企业人力资源的数量、质量和结构也会发生相应的变化。比如:退休、辞职、解聘等原因会造成员工数量下降,企业生产领域的改变会造成人才需求结构变化,管理规模改变会造成人力需求数量和质量的变化等。在这种情况下,企业需要对人才进行分析,并对人才进行相应的调整。

### (二) 人力资源管理的重要依据

伴随着企业的发展,企业内部结构变得更加复杂,企业管理难度和工作量也在不断增加。因此,如果没有一个完善的人力资源规划,就无法对企业的人力现状和人才需求进行精确地掌握,企业在面对所面临的机遇、风险和挑战时,就会变得无所适从。在人员的招聘、培训、教育、考评奖惩、员工调整、人工成本的控制等各个方面,如果没有一个系统化的人力资源管理来进行整体的规划,那么企业就会变得一团糟。人力资源管理的实施能为其提供准确的信息和依据,是企业人力资源管理遵循的重要工作<sup>[2]</sup>。

## 三、中小企业人力资源管理的现状

### (一) 管理观念的不成熟

制约着中小企业发展最重要的原因就是管理观念比较落后,企业对这种比较落后的管理观念还没有形成足够的认知,在管理方式上,仅仅是遵循着以往保守的规划经济,或是盲目地模仿着国有大型企业的管理方式,不能对人才进行有效的筛选和利用,不能有效地实现对人力资源的最优配置,在管理核心思想中没有体现出“以人为本”的观念,仅仅把人力资源管理作为一种处理组织关系和管理组织的工具,对员工来说,这种工作没有什么公平可言,加之企业不注重员工的增值作用,对企业发展造成了很大的阻碍。此外,因为没有创新,落后的人力资源管理观念更多地关注的是对人员的开发,把人员看作是进行组织活动的成本,这在一定程度上对员工个人的发展产生了影响。

## （二）人才选拔和培养的不科学

对任何一个企业来说，人才都是一个企业发展的关键因素，而对人才的培养也是企业人力资源管理工作的基础。目前，对于中小企业人才的选拔和培养，还存在着一些不科学的现象，例如在初期人才筛选的过程中不严谨，不重视人才培养。目前，大部分的时候，对于人才的筛选主要是依靠关系来应聘职位，在招聘和筛选的过程中，都是敷衍了事，这样挑选出来的员工，往往会出现综合能力不够的问题，从而影响到企业的长期稳定发展。

## （三）忽视人力资源的规划问题

在我国众多的中小企业中，人力资源部门就只是传统的人事部门，主要负责的是日常工作和文件管理，还有一些人力资源调动。在制订企业的发展策略时候，中小企业的领导者并没有把自己的想法理得很清楚，他们在展开人力资源管理之前，也没有做出一个明确规划，通常都是采取走一步看一步的方式，比如说，在缺乏合格的人才的时候，才会考虑招聘，而当人才质量不能与企业的发展需求相匹配的时候，就会对员工进行培训，从而导致企业的发展战略不能顺利实施<sup>[1]</sup>。

## （四）不足的人力资源投入及培训

目前，中小企业对人才培养和发展重视程度很低。首先，中小企业资金与力量都是有限的，而大企业与企业则会利用企业的资金投入吸引和培养人才的工作中。其次，企业管理人员对人才培养与发展的重视程度还不够高，时而担忧自己所付出的人力与物质无法获得与之匹配的报酬，时而担忧受过培训的人才会离开企业。最后，在中小企业中，有一部分人觉得现在的人才市场是供大于求的，如果想要招人，就到人才市场上去找就行了，根本不需要花钱去办什么培训，即便是有的企业对员工进行了培训，也是一种短期的、暂时性地活动。

## 四、中小企业人力资源管理的策略

### （一）增强人力资源管理的意识

如何提高企业员工流动速度、提高工作效率，已成为企业管理者关注的焦点。经济利益的最大化不是指员工工作时间与劳动强度的最大值，而是指员工工作效率的最大值。给员工安排工作，并不是单纯地下达任务，还要让他们明白事情的“前因后果”，让员工站在企业的立场上，自己去思考、去面对，并积极解决一些问题，明确自身的职责，不要在一团乱麻中，去做一些没有方向的事情。人才的招聘与培训也是企业人才管理前期需要重点投入的项目，如果能够对资源进行合理的配置和利用，不但能够招募到最适合企业的专业人员，还能够实现对他们进行精准的培训，保证不会有人才流失，不会有培训资源被浪费，最终实现企业经济利益的最大化。

### （二）制定人力资源总体规划

在人力资源管理中，对人才的总体规划有着非常重要的意义。在企业开展人力资源的总体规划中，需要以企业总体战略发展规划和公司长期管理规划为依据，对企业内外部的市场环境和条件及其对企业人力资源产生的作用进行研究，并对内部市场变化情况

进行研究，对市场变化趋势进行研究，把握科技革新的方向，对不同程度的人力需求进行明确，从而可以有针对性地制定出人员补充规划、人员配置规划、人员接替和提升规划等具体业务规划。

### （三）建立培训系统，完善培训体制

在此基础上，提出了一种新的、有价值、有意义，可持续发展的培训投资策略。从企业的战略发展角度出发，构建企业的培训体系，健全企业的培训体制。首先，一个高效的培训体制，应该由以下几个部分组成：确认培训需求、制定培训规划、做好员工的培训专员工作、实施培训和评估培训效果。企业除了要建立一套行之有效的培训体制外，还需要对其进行持续的改进。建立合适的培训体制，让培训过程有规则可依，并将培训过程标准化、程序化。其次，要选用合适的培训方式，建立多层次、多渠道、多形式地培训网络。最后，将我国中小企业的人才培养从单一的、阶段性地向有组织的、系统性的、综合性的方向发展。

### （四）打造积极向上的企业文化

要想创建一个积极向上的企业文化，就需要营造出一个良好的工作环境，营造出一个好的企业气氛，增强员工的职业文化素质，增强企业管理者与员工之间的交流，随时关注并了解员工的需求，提升企业对员工的管理效率。营造一个良性的人才市场，确保公平、公开、竞争的体制，形成一个良性的人才库，加强企业管理的危机感；为最底层的员工提供一种保护机制，提高他们的福利待遇，在节假日的时候，可以适当地给他们一些福利及慰问，让他们能够在工作中更加积极地投入到工作中，并且能够认可企业的文化，遵守企业的规章制度，从心底里希望企业能够更快、更好、更强，与企业一起成长和发展<sup>[2]</sup>。

### 结束语：

总而言之，人力资源的管理问题，已经成为推动经济发展的一个新议题，其可以直接影响到企业管理水平提升和企业经济效益的提升，也可以直接影响到企业在未来激烈的竞争中是否能占据优势。所以，企业要重视人力资源是持续发展的最主要资源，要将优化人力资源配置作为一项重要工作，对人力资源进行优化，对企业的人才进行合理的分配，最大限度地发挥企业内部的人才作用，让企业在激烈的竞争中保持一种持续的竞争优势。

### 参考文献：

- [1]单荣基,单笑旭.论中小企业人力资源管理现状与对策[J].知识经济,2022,596(3):62-63.
- [2]沈玮鹏.浅谈中小企业人力资源管理现状与对策[J].人力资源管理,2018(10):598-599.
- [3]郭萍.论中小企业人力资源管理现状与对策[J].商品与质量,2017(28):66,70.
- [4]孟令燕.中小企业人力资源管理现状与对策探析[J].管理学家,2019(11):118-119.

作者简介：郭嘉威，单位：格乐大学，出生年月：1992年6月，籍贯：广西扶绥，学历：硕士，研究方向：人力资源。