

企业人力资源管理问题及解决对策

范江涛

(青海岩土工程勘察咨询有限公司, 青海 西宁 810012)

摘要: 新经济时代下, 企业要想更好发展, 就要从内部做好创新工作, 重点围绕人力资源管理进行创新。新经济时代, 企业对人才有了更多需求, 需要有创新和有个性的人才。在新时代下国家的相关企业应该根据人力资源管理的实际, 结合新时期人才发展的特点做出调整, 这样才能帮助企业更好地适应当前社会发展的需要。本文主要对新时代企业人力资源管理存在的问题及解决对策和创新发展进行探讨, 以帮助企业更好适应新的时代需求。

关键词: 企业创新 人力资源管理 管理问题 解决对策

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.18.43

一、引言

在新地时代背景下, 做好企业员工人性化管理工作能够帮助企业发展得越来越好, 同时也能够对企业人力资源管理工作的开展起到帮助作用。基于此, 本文针对员工人性化管理这一新型的管理模式进行分析, 客观地分析了企业员工人性化管理存在的问题, 并探讨员工人性化管理实施过程中问题的解决对策, 以期帮助企业更好地实施人性化管理, 促进企业相关业务工作得到更好的开展^[1]。

二、企业人力资源管理存在的主要问题

(一) 企业对人力资源管理战略重视不足

在我国中小企业中有的企业没有设管理发展战略, 企业主往往指定身边熟悉的人去人力市场招聘员工, 或亲自面试应聘者, 这种形式下, 若企业主自身知识水平不高, 可能会招聘到一些无用之人。此外, 在一些重要的岗位上, 企业主会重用与自己有关系的人担任, 即使他们能力有限无法履职, 也不愿意到人才市场中招聘专业人员。如有的企业主会让身边的兄弟姐妹负责企业的财务或原材料的采购, 即便他们对财务或采购的相关知识了解不多。在现代市场经济中, 企业的发展需要由专业知识、懂得经营的人来担任重要岗位, 进而可以根据市场变化, 制定出适合企业发展的战略规划。缺乏人才且忽视优秀人才重要性的企业, 根本不能开展技术创新和管理创新活动, 更不用说提升企业的核心竞争力。

(二) 企业管理缺乏人性化

就当前部分企业在相关方面的发展规律和发展规划来看, 企业管理还是存在着很大问题, 这主要是因为企业的管理仍停留在单纯的物质层面上, 缺乏最主要的人性化管理要素。在部分企业的管理过程中, 依然采用的是僵化的激励政策, 忽视员工作为一个客观存在的人自身所具有的

人本主义特色, 这样就容易导致在管理过程中出现与预期的管理效果相背离的实际效果。再者, 在进行企业管理的时候也要考虑好员工的实际需要, 这样才能使得双方站在统一利益出发点这一基础上, 实现良好的管理效果^[2]。如果部分企业在进行管理时, 没有考虑好相关企业文化的价值取向和员工自身的人性化要求, 就容易出现腐败和滥用权力等不良后果, 从而歪曲了该公司的管理初衷, 导致人心涣散, 削弱整体凝聚力。

(三) 企业领导存在自我为中心思想

一个好的领导, 一个会听取员工意见, 为企业做出优秀决策的领导, 都是企业所渴求的, 所以优秀的领导也是企业成功的关键所在。领导的价值取向对企业的影响更说明了培养好的领导对于一个企业发展, 以及实施人性化管理至关重要。领导愿意与员工去沟通、去交流, 愿意去听取员工的意见, 不仅是企业能更好发展的关键, 更重要的是因为这是实施人性化管理的关键因素。其实如何使领导去接受人性化管理这样一个理念也并非难事, 组织领导参加培训, 认识到这样一个管理模式的好处, 多与员工进行心与心的沟通, 进行解决问题的意见交流, 在业绩取得成效后, 领导自然而然会接受这样一种新型的管理模式。

(四) 绩效考核效率低下

在企业信息化飞速发展的背景下, 企业之间的协调沟通日益频繁, 若按照传统的人力资源部门绩效考核运作模式加以运用会出现办事效能不足、企业配合不足以及协作沟通发展不顺畅等不良现状, 极大地限制了企业未来的发展, 影响了企业信息管理的透明性、集中性、信息公共目标的发展, 从而导致大量优质人才流失。在企业过去的人力资本管理部门中需要配置较多的人力资源, 这部分工作人员在对人力资本的占有上, 为企业发展所承担的成本及

工作流程中消耗的资料等，在企业的费用中都占有着很大的比例，但也因为企业以往人力资源管理的不可替代性，因此企业也往往愿意付出较高的费用，来保证企业人力资源管理工作人员工作正常开展。另外，由于人力资源管理工作人员通常在执业以前就会相关执业资格，且同时拥有相对良好的管理经历，所以在实际业务上往往存在较大的限制，这也是造成人力资源管理工作人员的招聘成本如此高昂的主要因素所在。

（五）未能利用先进技术

企业在人力资源管理中，均有不同程度的改进与应用。因此，如何在数字化信息时代的大背景下，更加进行合理、规范的企业人事管理，正是当前企业所必须着重注意的地方。人力资源信息化的主要优点就是对人员信息的管理比较有效，但与此同时所带来的缺点就是对企业信息系统的管理将会变得更加困难。因此，可以说信息化技术的应用对于企业人力资源的开发既是机遇又是挑战，无论是企业的高层管理人员还是一线作业者，都普遍缺乏对信息化技术的认知和应用，利用更加科学合理的信息技术方式来提高运营效率，同时还能够有效降低成本投入，长此以往将能够在一定程度上，对企业的对外经济效益做出明显改善。在内外信息沟通的互动与协同上，健全规范的企业信息化人力资源管理体系，将能够为合作双方带来良好的印象，从而促进企业综合业务实力的进一步提升。

三、企业人力资源管理优化策略

（一）树立完善的人才发展战略管理流程和思想

首先，注重人才的培养和培训，企业要吸引人才，留住人才，除了基本的员工福利，还要对员工进行相应的培训，满足员工更高层次的需求，使员工的技能得到进一步地提高，用事业留住人才。其次，要完善职业生涯发展的规划，激励企业的人才培养，明确职业生涯管理是企业帮助员工制定职业发展规划并帮助实施一系列的活动，是一个满足企业发展和员工成长的动态过程。对于企业人才而言，能够在企业的帮助和指导下实现自己的理想，他们会对企业心怀感激而努力工作，用业绩的提高来回报企业。最后，要注重企业绩效考核体系的公平性、严谨性、连续性。

（二）树立“以人为本”的人性化管理

企业的管理最主要的还是对人的管理，只有把人管好了，才能把事做好，所以，人性化的管理也应该在下面几个方面着重注意。首先，需要做好对员工的个性化的尊重，这一点是所有管理的基础。因为既然是一个人，就会有诸多的主观想法和主观感受，要时刻考虑到员工自身的

感受，这样才会保证每一个员工能够自觉地接受管理，也会让他们感受到公司对他们的尊重，从而形成一种乐于接受管理和积极为企业做事的归属感，这才是该公司管理所要达到的最理想的效果。其次，员工在工作的时候肯定会产生来自诸多方面的压力，要想做好这一点，就必须要让企业在这方面进行全面的准备，要认真了解每一个员工的实际情况，和员工敞开心扉、耐心细致地进行交流，从而针对性地制定出对企业和员工来说都是最有利的执行办法。此外，要使员工在工作中能够全身心投入其中，就必须让他们感受到公平和正义。这也是要注意的一个地方，在公司无论员工的职位高低和学位高低，一视同仁，这样才能充分调动员工的积极性，保障企业的平稳健康发展^[9]。

（三）改变管理机制，实行自我管理

在现代企业中，员工的地位越来越高，实行自我管理，标志着员工地位的提升。但实行企业的自我管理应该做到以下几点。第一，必须做到让员工当家作主。一方面是现代企业倡导的；另一方面也是员工希望得到的。企业能够充分地认识和实践这一点，才能从更高的层次去管理企业，员工的归属感和主观能动性才会得到充分的体现，才能使他们积极为企业的发展做出贡献，同时这种管理模式也是企业对员工自身价值的肯定。第二，制度的制定一定要考虑周全。在以往的一些管理案例中，管理制度方面的问题往往是因为上层领导在制定相关制度时没有做好全面的考虑，没有站在员工的角度去考虑一些问题，这就使得一些一线员工在工作中会产生抵触情绪，这样不利于企业的发展，也不利于员工自我管理意识的提升。

（四）建立良好的企业制度，保障员工合法权利

为了维护企业和员工的合法权利，首先，要建立和完善企业的规章制度，规范管理企业。企业规章制度应根据《中华人民共和国劳动法》和国家、当地政府的有关法律法规而制定，与员工相关的任何事项都应该严格按照国家的相关法律法规进行处理。其次，要发动所有员工对制度的建设献计献策，这样才能建立出代表员工真实想法和代表员工利益的制度。因为当前社会环境和市场环境是复杂多变的，要想在这样复杂的环境中有良好的发展机会，就必须要根据企业自身和外部环境的变化进行及时的更新，但是也应该要注意变化的尺度和频率，因为每一次变革都意味着企业在相关事务和制度上都会有一定的重大变动，所以要把握好这一点。最后，在制度的确立过程中，还应该充分考虑企业内部员工的适应能力，这是影响制度最终执行力的关键。总之，只有建立了良好的制度保护员工的

合法权利，员工才能全身心的投入到企业的建设和发展中去，最终促进企业健康持续发展。

（五）秉承以人为本，关注发展核心

新经济时代，企业做好人力资源管理，创新和发展的过程中，一定要坚持以人为本的理念，将人才放在核心位置，帮助人才实现全面发展，只有这样才能够调动企业员工的积极性。新经济时代企业最主要的资源就是人才资源，企业需要将人才作为内部的突出资源，用积极态度去对待员工，给予员工信任、尊重、将他们放在管理的主要位置。围绕人力资源开展相关的管理，能进一步的激发员工的创新发展精神，这是企业人力资源管理的重要内容。除此之外，企业要树立明确的理念，在新经济时代，随着宏观环境的变化，企业自身也需要不断的成长，企业和人才成长之间是处在一种共同配合共同发展的状态下，新经济对企业经营的外部宏观环境带来了很大变化。在这样的环境变化中，企业的发展具备不确定性，所以在当前时代，企业要对员工的个人情况进行明确的思考，让员工对事业能够不断的追求，认识到发展的机会，实现个体成长。在工作方面良好的工作环境中完成企业给予的目标，在自主性的引导下，顺利完成帮助。当企业员工的工作达到一定程度后，企业需给予一定的鼓励，让员工获得成就感，最终员工的付出和所得相匹配，在企业中更好的适应提升。

（六）实施目标管理提升绩效考核水平

企业员工实际管理工作中的目标管理体系法，在企业实际实施中的运用，主要是指通过在企业人力资源管理部门上下级间共同建立完善员工管理体系的企业目标管理体系，通过采用一定的评估标准对企业人员整体的工作状况及其整体工作能力做出全面评估，并按照实际评估结果制定具体奖励对策，而目标考评法在企业人员实际管理工作中的运用，最为普遍的方法就是以企业总体目标作为管理基石，通过实施明确定向的目标评估管理工作，企业人员必须按照明确目标评估准则对企业人员的整体能力做出全方位评价，并保证了评价结果的公正性和公平性。目标考评法在绩效考核中的运用还可以给每一位员工建立发展目标，并以此为基准进一步鼓励员工提高工作能力，从而推动企业的健康发展。不过在实际目标编制中，必须充分考虑企业各个部门间的差异，也必须针对不同的工作职责和工作内容，提出适应的工作目标和绩效考核内容，并完善目标考评规范和办法。

（七）加强工作人员专业素质的培养

企业内承担人力资源管理工作的一般是人事部门，在

企业之前的发展过程中，人事部门只需要负责组织招聘和培训、安排社保、调解员工矛盾等工作，很难上升到管理的层面，以至于工作人员极度缺乏人力资源管理的专业知识和相关经验。加强工作人员专业素质培养、打造一支专业素质过硬的人力资源管理团队，国有天然气企业应从两个方面入手。一是加强现有工作人员的专业知识与管理能力的培训与开发，提高企业员工综合素养。二是积极引入人力资源管理专业人才，提高企业人力资源管理整体水平。

（八）有效运用当下信息化建设

随着信息时代的到来，信息化建设是各行各业适应时代发展的重要内容和必经之路，人力资源管理也不例外。企业推进人力资源管理工作与信息化建设的融合，有利于提高各项管理工作的执行效率和有效作用。首先，推动企业信息化技术平台的引入和建设，人力资源管理作为企业管理工作的一部分入驻其中，充分发挥信息化技术平台的高速信息处理功能，提高各项管理工作效率和准确性。其次，借助普及度较高的多媒体设备，丰富培训方式、提高工作效率、构建沟通渠道，开展更丰富的人力资源管理活动。比如，积极引入信息化平台与大数据处理技术，将其与人力资源管理工作相结合，对企业战略发展目标、当前企业人力资源管理情况与人力资源市场变化等多方信息进行整合分析，完善战略性人力资源管理策略，同时建立信息化的人力资源管理系统，提高管理效率、降低管理成本等。最后，借助信息化建设的方法和理念，不断优化人力资源管理的各项具体工作，建立员工的数字档案和管理工作信息库，为未来企业人力资源管理积累宝贵经验。

四、结语

总之，在现代化的人性化管理理念中，企业要想做好全面的发展，就应该在人性化管理的基础上进行管理技术的更新升级，充分认识到知识经济时代的发展特征，利用科学的管理模式发挥企业内部人员的创造力，从而形成一种企业和个人的发展目标相契合的发展格局，这样才能够帮助企业更好地树立自身的市场地位，保障企业的健康平稳发展。

参考文献

- [1]张作成,薛玉玲.中小企业生产运作管理存在的问题与对策[J].科技创业月刊,2020,29(09):118-120.
- [2]潘宁.福建中小企业创业板上市问题及对策分析[D].厦门:厦门大学,2020.
- [3]于俊雷,张红雯.中小企业发展面临的问题及对策[J].河北金融,2020(04):44-45.