

企业人力资源管理的问题及对策研究

■ 张 瑜

(德州市商务局, 山东 德州, 253000)

一、引言

人力资源管理工作是企业培养专业人才的重要工作之一,结合企业当下的发展目标进行人员的专业水平培训,能全面提高人员的综合素养,促进企业内部管理体系建设的完善。企业人力资源管理工作涉及的内容众多,因此,企业不仅要面向社会进行人员招聘,而且要根据企业内部人员情况进行科学管理,确保内部体系运营的高效稳定,及时解决企业经营过程中的各类问题。当下,市场竞争变得越发激烈,企业在发展过程中应正视自身存在的问题,及时进行管理体系调整,全面加强人员管理,提高自身经营水平,如此才能在竞争激烈的市场环境中脱颖而出,充分展现企业的自身优势。

进入信息时代后,企业与企业之间的竞争变得越来越激烈,为进一步稳固自身的市场地位,企业需要招纳更多的专业人才,切实提高自身的能力水平。人才市场的竞争事实上就是企业之间的竞争,人力资源管理部门需要结合企业的发展趋势及具体目标制订完善的人才招聘计划,针对各岗位的实际需求招纳更多的专业人才,为企业发展做好充足的人才储备。针对企业内部的人员管理,企业应加强人员培训,定期组织开展培训工作,在增强人员能力的同时,提升内部工作开展的质量和效率,助力企业达成自身发展目标。对企业人力资源管理现状进行分析发现,部分企业领导层对人力资源部门的工作开展未给予高度关注,因此导致内部人员的综合水平较低,企业发展受到一定影响。企业要想获得进一步发展,增强经营能力,不仅要完善人才招聘计划,而且要加强内部人员管理,通过培训及人员福利待遇制度的完善增强工作人员自身的工作积极性及责任心,使其及时完成各阶段的工作目标,进一步促进企业发展。

二、企业人力资源管理的基本概念

企业人力资源管理是企业管理中的重要组成部分,为实现企业的创业管理目标,需采取一套完整、科学的方式对企业全体人员进行综合化管理,全面推进企业发展。人力资源管理工作涉及的内容很多,包含人力资源规划、员工招聘和配置、培训与

开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等,这些都需要综合当下企业的发展情况及岗位要求,进一步推进内部管理体系建立,增强企业的经营能力。在企业的发展过程中,企业需注重人力资源管理,针对自身的发展现状制订明确的人力资源管理目标,提高企业内部管理效率,切实解决发展过程中的各类问题,实现企业经济效益的最大化。

三、企业人力资源管理的问题研究

(一) 缺乏人力资源战略规划

在企业的运营发展过程中,管理人员需根据企业的发展情况制订明确的战略规划,积极组织企业内部人员进行工作调整,进一步增强企业自身的经营能力,全面推动企业发展。在企业的战略规划制订过程中,部分管理层人员忽略了人力资源规划,进而导致人才储备不足,无法为企业发展贡献一份力量。在市场竞争激烈的环境下,人才与人才之间的竞争事实上是企业与企业之间的竞争,许多大型国有企业加强了对人才的重视,通过完善福利待遇吸引人才参与企业经营,全面提升企业自身的经营发展水平。但是,部分企业仍未认识到人才对企业发展的重要性,在日常招聘过程中,只是简单地制订人员招聘要求,而这些要求只能满足当下短期的应急需求,无法为企业的整体发展提供相应帮助。在企业的经营发展过程中,管理层人员应着重关注人力资源管理,根据企业自身的发展目标完善人力资源战略规划,引进更多专业性人才,使其在各个岗位上贡献自己的力量,全面促进企业的经营发展。时间一长,企业能在市场竞争激烈的环境下增强自身的经营能力,稳固市场地位。

(二) 人员招聘信息不明确

对企业而言,人力资源在企业的各项资源中占据首要地位。在招聘时,企业应结合企业战略、人力资源规划等对各个职务需要的任职人员数量及质量要求进行综合考虑,让最适合的人在最恰当的时间处在最合适的位置,为企业做出最大贡献。

在企业的人力资源管理工作中,对于人员招聘需要,需明确各岗位的基本招聘要求,然后针对人员的基本资质水平进行全面审核,进一步确保被招

聘人员的能力与岗位要求相符。在管理工作开展过程中,部分企业对人员招聘信息存在不明确的情况,进而导致被招聘人员的能力与岗位要求严重不符,降低了工作质量和效率。对企业人员招聘信息公布现状进行分析后发现,招聘要求对学历、年龄、经验等三个方面进行了明确,却并未针对人员自身能力水平进行深入检验,这导致人员在进入岗位后,自身的能力水平无法承担岗位职责,遇到问题时缺乏处理经验。企业在发展过程中需要明确人员招聘信息,充分结合岗位的实际需求制订有针对性的人员招聘信息,然后针对人员的综合素质水平、职业能力、经验等进行全方面检验,切实保证人员的综合能力与岗位相符,展现个人价值,为企业发展作出贡献。

(三) 人员培训力度不够

在企业的人力资源管理工作中,人员培训对内部人员职业能力提升起到了重要作用。对人员培训现状进行分析后发现,部分企业的培训计划流于表面,未深入贯彻落实各岗位的职业需求,这导致培训内容对人员职业发展未起到较大作用。不同岗位在人员职业能力方面有着不同要求,企业应尤其注重人员的专业性培训,从理论与实践两个方面入手进行优化,以有效解决企业运营发展中遇到的各类问题。例如,在技术类人员的培训过程中,需针对人员开展专业性的技术实操训练,强化人员的技术操作经验,使其更好地解决工作中的各类问题;在管理类人员的培训过程中,需要注重理论知识的强化,通过人员培训让管理人员接触不同的新型管理理论,使其应用到实际管理工作中,充分展现自身的价值所在,进一步完善企业的内部管理体系。人员培训对企业发展起到了重要作用,但是,在当下的人力资源管理工作中,一些企业未针对人员进行专业化培训,进而导致人员自身的职业能力无法达到相应标准。

(四) 企业的绩效考核及薪酬制度不够完善

企业人力资源管理部门应根据人员的实际岗位工作情况设计绩效考核及薪酬制度的完善,让工作人员做好自身的职业规划,提高工作人员的工作积极性。目前,在企业的发展过程中,绩效考核及薪酬制度存在设计不完善的情况,这导致人员在工作中无法产生较强的积极性和责任心。绩效考核和薪酬制度的建立能够有效激发工作人员的工作热情,如果绩效考核内容及薪酬制度存在不科学的情况,就会显著降低工作人员的工作认真度,影响

整个企业的经营发展。在薪酬制度的建立过程中,需要结合企业的岗位要求、人员工作量等进行薪酬福利待遇设计,明确各阶段、各岗位的福利待遇标准,让工作人员更加明确自身的职业发展规划。如果福利待遇设计不够明确,工作人员便会对自身的职业规划产生疑惑,进而失去工作热情。

四、企业人力资源管理的优化对策

(一) 制订人力资源战略规划

在企业的发展过程中,人力资源管理规划应具备长期性、合理性、科学性等特征,充分结合企业的发展需求完善规划内容,进而助力管理工作开展。目前,市场竞争激烈,人才流失较严重,为保障企业自身的经营能力,在进行人力资源管理规划时,需尤其注重人才的价值,准确评估人员的自身能力水平,将他们安排到合适的部门,使他们在岗位中充分发挥个人价值。同时,在规划制订的过程中,企业需充分了解各岗位的需求及人才流失的实际情况,针对部门提出的人才需求,明确人才招聘计划,加大力度招揽复合型人才,为企业的经营发展贡献力量。在人才流失方面,应找出具体原因,对内优化改善,加强内部经营管理体系建立,提升企业经营效率,推动企业更好发展。

(二) 明确人员招聘信息

在人力资源管理工作中,企业需进一步明确人员招聘信息,结合各岗位的实际需求标明岗位的人员招聘标准,进一步提升人员的职业水平。德州永锋集团有限公司的业务涉及钢铁冶炼、地产置业、文化旅游等多个领域。在人员招聘过程中,该公司针对不同领域的岗位需求制订了有针对性的人员招聘标准,这能够进一步满足企业的发展要求,全面增强企业的经营能力。例如,在文化旅游的岗位招聘过程中,其会考核人员的专业能力、学历、实践经验等多个方面,通过与人员的面对面沟通交流,了解人员对文化旅游的认知及想法,以及了解人员自身的专业水平及职业道德情况,为后续工作开展提供复合型人才。在人员招聘过程中,规则的设定是为了提高招聘工作质量。当下,部分企业只注重人员的学历审核,而忽略了人员自身的能力水平,这无疑是片面的。企业在发展过程中应灵活运用招聘标准,招揽各方面的人才,学会挖掘人员身上的价值,通过准确评估为不同岗位招揽专业人才,使人员价值得到充分发挥。

(三) 加大人员培训力度

在企业的经营发展过程中,人力资源管理部门

需要根据企业内部的经营发展情况开展合理科学的人员管理,加大人员培训力度,提高人员综合素质,从而推动企业发展。随着市场竞争的逐渐激烈,在经营发展过程中,企业应着重关注人员能力的提升,通过强化人员培训,提升自身的经营水平,稳定市场地位。在人员培训过程中,首先,要建立完善的人员培训体系,根据不同岗位的需求制订明确的培训目标及培训课程,积极组织人员开展日常培训,使其从课程中掌握更多的概念知识。同时,引导人员进行实践,提高人员在基础理论、实践操作等多方面的能力水平,为企业的运营发展培养更多复合型的专业人才。在人员培训的过程中,还应建立完善的人员考核体系,针对人员培训前后的情况进行专业考核,确保培训之后人员的自身能力水平得到较大提升。其次,企业应从实际工作入手,了解人员的实操情况,给后续人员的培训提供参考。企业依托完善的人员培训体系能更好地解决企业内部的人才问题。对人才市场发展情况进行分析后发现,人才短缺导致企业之间的人才竞争越发激烈,企业加强内部人员培训,能培养出更多适应企业发展的人才,从而更好地解决人才短缺问题,增强企业的经营与发展能力。

(四)完善绩效考核及薪酬制度

在人力资源管理部门的运营过程中,绩效考核设计及薪酬制度完善是重点工作内容,由于当前工作人员的工作积极性不高,因此导致企业的经营状态不佳。对工作人员进行深入了解后发现,部分人员的工作积极性不高是由于在职业发展过程中缺乏

明确的职业规划,他们无法全身心投入工作,也无法充分展现个人价值。因此,人力资源管理部门需要进一步完善薪酬福利待遇,根据不同岗位需求及人员工作量进行员工晋升通道设计,明确各阶段的福利待遇情况,从而激发人员投身工作,充分展现个人能力。完善自身职业规划设定,能使工作开展具有一定的目标性。在绩效考核的设计过程中,应从多方面入手进行综合考核绩效考核指标设计,围绕员工的工作情况、部门开展情况、企业运营发展需求等进行指标细化,科学评估具体的考核情况,直观反映企业内部运营发展现状。

五、总结

进入信息化时代后,企业面临的市场竞争压力逐渐增大,为提升自身的经营水平,企业需要在内部管理工作中及时优化内部管理体系。人力资源管理部门需要根据企业经营发展情况进行人力资源的科学规划,合理利用各方资源帮助企业实现更高的经济价值,推进企业的全面发展。从人力资源管理现状来看,当前人力资源管理部门开展的各项工未得到管理层的足够重视,因此导致企业的经营效率下降。为进一步促进企业发展,人力资源部门需积极完善薪酬体系与绩效考核体系,加强人员培训,明确人员招聘信息,为企业的经营发展储备更多复合型人才。

【作者简介】张瑜(1988—),女,山东聊城人,研究生,中级经济师,德州市商务局,研究方向为经济。

