

新形势下企业人力资源管理中的问题及对策

牟 忻

(贵州乌江水电开发有限责任公司构皮滩发电厂,贵州 遵义 563000)

摘要:在我国社会经济不断发展背景下,我国各个企业迎来了巨大的机遇与挑战,在当前新形势下,企业想要在社会市场中站稳脚跟,就需要不断增强竞争力,企业管理中人力资源管理属于重要管理环节之一,增强人力资源管理,有效优化人才结构,为企业打造出一个高素质技术人才队伍,以推动企业的发展。对此,本文对新形势下企业人力资源管理中的问题与对策进行探讨,以希望能促进企业的发展。

关键词:新形势;企业管理;人力资源

人力资源是企业运作过程中各个部门协调发展的重要核心,通过科学合理的人力资源管理,给予有效的管理与维护,从而为企业的正常运作提供一定保障,而对于企业中多部门发展来说,人力资源发展为管理的根本,所以在过程中合理优化资源配置,可以有效的降低企业成本,提供企业运作效率,同时还能够有明显提升企业的综合实力。因此,增强人力资源管理是企业发展中必须要面对且有效攻克的一个难题。

1 现阶段企业人力资源管理面临的问题

1.1 过于忽视人力资源管理重要性

当前各个企业生产发展过程中,如何将利益最大化是企业发展的一个目标,但由于这一目标也导致大多数企业都患有一个通病,即过分追求或过于重视企业利益的最大化,以致于忽视了人力资源管理存在着重要价值,有句话说得好,磨刀不误砍柴工,将其形容当前的人力资源管理最为贴切。新形势下大多数企业,若是一味的追求利益,则十分容易忽视企业人力资源管理的合理建设,从而缺少健全管理体系,这样会严重阻碍企业发展的步伐。另外,由于缺少对人力资源管理的投入力度,从而会造成企业人力资源管理体系建设经验存在大大不足以及存在一些管理问题,如此一来,当企业在转型过程中以及企业发展中,必然会发生发展后经不足的问题,以致于对企业的发展造成巨大影响。

1.2 缺少健全的人力资源管理机制

由于人力资源管理机制拥有科学性与灵活性较高的特点,所以企业应该按照自身具体情况与企业发展目标,科学合理调整与完善管理机制,而当前我国许多企业仍然存在缺乏科学人力资源管理机制的问题。有的企业在管理上由于存在个别的“人情”色彩,所以无法给予人力资源客观公正的管理与配置,甚至还有企业在管理上过于重视形式,从而忽略了人才创新活动。另外,有不少企业在人力资源管理过程中,由于管理方法过于传统与单一,人才考核与奖励制度不健全,从而严重影响人力资源管理的发展。

1.3 缺少健全的企业人才培养机制

培训是每个企业员工都应该拥有的一个权力,同时也是各个企业为自己员工发展提供的一项福利,企业发展的各个阶段中给予合理的人才培训,提高企业人才的各项能力,是企业提高市场竞争力的一个重要捷径。但是,新形势下各个企业却缺少完善健全的人才培训机制,甚至有的企业对于人才培养不够重视,只是从学历与表面能力对人才进行评价,如此一来,不但会严重限制企业人才的能力发展,同时还不利于企业各方面能力的提升,阻碍公司发展。

2 合理实施企业人力资源管理策略

2.1 加强企业人力资源管理意识

要想有效完善企业人力资源管理,就应该先从管理观念上入手,从而才可以合理制定人力资源管理体系,如此一来,企业就能够提高重视,以做好相关企业管理工作。对此,企业必须要高度重视人力资源管理,并且渐渐设立并完善企业专有人力资源管理部门与体系,着重培养高能力管理人才,并在企业整体上做好人力资源管理规划,增强每个环节的投入力度,以促进人力资源管理的发展。

2.2 完善与健全人力资源管理机制

对于新形势下背景下的人力资源管理来说,薪酬是当前能够有效激励人力资源的一个手段,所以企业应该合理根据自身具体情况,灵活调整薪酬制度,让制度更加灵活多样化,从而能够充分调动企业员工的积极性。与此同时,合理增强企业培训,以增强企业员工的各项能力与技能,推动员工的发展来促进企业发展,通过制定与完善企业考核绩效制度,为企业员工开拓出多个途径发展的晋升渠道,这也能够有助于企业把握住企业核心人才。

2.3 增强企业的文化与管理水平

在当前现代企业管理过程中,信息化管理已渐渐渗透到管理的各个环节之中,所以信息化建设是当前企业发展的一个重要引擎,是推动企业快速发展进步的一个重要动力。与此同时,信息化对企业人力资源管理也有着很大的作用,办公自动化系统是促使人力资源管理信息化的一个有效前提基础,选用适合的管理软件能够很好的促进人力资源管理信息化,是人力资源信息完成运输、分享等运作的重要手段。除此之外,通过上述手段,企业再加大网络设施的建设,以构建出企业人力资源管理平台,如此一来,能够有效缓解人力资源管理中复杂繁重的工作,缩小工作时间,降低管理工作中的出错率,从而有效提高管理工作效率,并且还可以开拓多个信息沟通渠道,优化各项管理数据,简化各级工作程序,促使企业管理更加顺利的运行,提高企业经济效益,最终推动企业的发展。

3 结束语

总而言之,企业处在新形势下,人力资源管理迎来了巨大全新的挑战与机遇,对此企业需要科学合理对企业外部环境与内部人力资源管理进行分析,以采取合理的调整,从而尽可能满足新形势企业需求,并大力加强人力资源管理中的各个方面,以快速提升人力资源管理效率,充分发挥出企业优势,全面推动企业的快速发展,提高企业经济效益。

参考文献

- [1]杨朝锋,吴振伟,石晓峰,等.浅析新形势下国有企业发展中人力资源管理的重要作用[J].现代企业文化,2018,(15):287.
- [2]沈燕兵.省以下地方审计机关人财物管理改革试点背景下市县审计机关人力资源管理困境及对策探析——基于Y市审计机关人力资源管理现状[C].江苏省审计学会市县审计机关发展和推进审计职业化建设研讨会.
- [3]黄飙,姚纯,王玉芳,等.新形势下“行政MDT”模式在医院人力资源管理中的实践[J].现代医院,2019(5).
- [4]范永红.新形势下加强地勘事业单位人力资源管理创新的途径分析[J].人力资源开发,2019(22).
- [5]练逢斌.浅谈新形势下基层警务辅助人员的人力资源管理与开发——以宁德市寿宁县为例[J].人力资源开发,2018,000(024):12-13.