

中小企业人力资源管理存在问题与对策

刘勇军

(上海鉴为企业管理有限公司创始人兼 CEO, 上海 200000)

摘要:现如今,由于全球经济联系越来越密切,外来公司的到来对本土的公司也造成了很大的影响。所以,公司各个环节都需要做到尽善尽美,为公司的发展添加助力。人力资源管理决定着一个公司能否长久存在,但是许多中小型公司把关注点都放在经营上,其人力资源管理依旧处于落后的状态。因此,本文将针对这个现象,剖析这一方面管理所存在的问题和可行措施。

关键词:人力资源;中小企业;可行措施

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.26.168

在当今这个时代,人才成为了一个公司进一步成长的重要助力。为了使得公司能够走得更远,大部分大规模公司都会以采取各种措施来避免人才流失。现在很多中小型公司都能深刻意识到专业人士的重要性,但是却受制于资金、资源、生产能力不足,导致不能建造完整的人力资源管理体系,这让你的发展模式并不是完善的,不能拥有足够的发展后劲,未来公司发展到一定阶段难免容易遇到瓶颈。因此,中小型的公司在一开始就需要注重人力资源管理这一方面,管理人员要善于发现该管理体系存在的漏洞,并提出优化的对策,让中小型公司能够科学化发展。

1 中小型公司人力资源管理存在的漏洞

(1)人力资源管理观念不先进。虽然近几十年来,中国的社会发生了翻天覆地的变化,人民的思想都有所进步,但是千百年来的老旧思想仍然对人们产生影响。现如今,许多公司都十分注重人才,也意识到以往的管理方式不适用于当今社会,需要开始对管理体系进行科学化改造,然而往往只有少部分有能力的大规模公司能做到。目前,大多数中小型公司一般采用合作或是独资的形式,公司领导人的个人观念与思维模式对公司发展产生巨大的影响,这些公司的文化往往充斥着领导人自身的价值观。而且,由于公司的规模小,资金、资源较少,领导人往往需要亲自去办理许多事情,难以拥有十足的精力去统筹全局,也导致其他工作人员不能有空间去发挥自己的全部才能,致使人才资源浪费甚至人才流失。除此之外,许多人都会认为只需要招聘可以为公司带来经营利益的专业性人才就足够,但却没有注重引入专业的管理人才,导致公司在发展到一定规模时,却受制于人力资源管理体系的不完善,而不能进一步发展。

(2)缺乏高素质的专业人才。中小型公司的一个特点就是资金来源少,所以他们往往不想去吸引高素质人才的加入,只会主动去招聘可以完成基本工作,工资要求不高的工作人员。这些工作人员虽然拥有足以完成基本工作的能力与知识储备,但却往往不具有创新能力,且未来的进步空间比较小,没有足够的潜力。有些中小型公司也会招聘刚毕业的人员,他们通常不具备足够的实践能力,在工作过程中,难免会出现疏忽,降低了工作效率。除此之外,中小型公司一般都不具备培训工作人员专业素质的资本,这就导致工作人员的专业素养提升较慢,不能为公司的进一步发展添加足够的动力。

(3)忽视“以人为本”观念。现如今,社会上经常出现各种公司与工作人员之间的矛盾,许多人都在控诉公司过度压榨他们。这种情况出现,往往是因为公司忽视了“以人为本”这个观念,只着眼于眼前短期的经济利益,却忽视了工作人员的个人承受能力。有些中小型公司往往因为资金受限的原因,给工作人员分配过多的责任,却不付出额外劳动的薪酬,对于他们的生理和心理健康都造成了不良影响,也使得工作人员对公司不能产生归属感,从而不能积极主动地为公司创造更多效益。

除此之外,有些公司的绩效考核机制也并不足够完善。大部分公司都是通过奖惩模式来鼓励工作人员提高自己的工作效率。虽然这种模式通常都是有效的,但是有些中小型公司却会在这方面出现问题。因为在这些公司中,部分管理人员的专业素养并不高,通常会

因为主观因素而造成考核结果不公平,这可能会磨灭掉潜力股的积极性,不利于公司的未来发展。

2 解决人力资源管理问题的对策

(1)转变管理理念。中小型公司在发展到一定阶段的时候,领导人一定要认清自身的能力,并且将自己的身份从“管控者”过渡到“经营者”,需要进行适当的放权,让公司的人才各司其职,在自己的领域充分发挥自身的才能,为公司带来更多的经济效益。

除此之外,在现如今越来越重视人权的时代,公司的管理理念应该进一步成长。将原本陈旧落后的认知转变为以人为本的新思想。公司应该多加关怀工作人员,创造一个良好的工作环境与氛围,提供给工作人员一个能够尽情发挥创造力的平台,多加以友善的态度鼓励工作人员,如果有能力可以给公司工作人员提供心理辅导,疏导工作人员的心理压力。

公司还需要对绩效考核制度进行优化,让他们觉得自己的付出是有所收获的,同时也需要明确每个工作人员的责任,给他们分配在可承受范围内的任务量,让他们能够对公司产生责任感与归属感。

(2)引入和培养人才。如果公司处在人才急缺的情况下,公司应该以高薪积极招聘专业人士,帮助公司先构建完整的工作团队,才能在市场竞争中处于领先的位置。在公司发展比较稳定的时候,再吸纳一定量的应届生,让公司的专业人才带领新手成长起来。为了使得公司的运营能够具有持久性,长时间都能获得足够的经济效益,公司在有一定能力的时候应该主动投入资金、物力与人员来培养公司的后备人才。经过系统化的长期培训,公司工作人员之间的默契度上升,专业素养和综合素质都能够得到提高,为公司的进一步成长增添强大的后续力量,还能足以应付紧急情况,例如专业人才突然离开公司。出现这样的情况,公司拥有同样具有高素质的专业人士,那么后续工作不会出现青黄不接的情况。现实中许多大型公司早已实施这项培养战略,例如华为公司以及阿里巴巴。所以中小型公司应当拥有长远的目光,保障公司的发展进程不会落后。

3 结束语

总而言之,在如今激烈的市场环境中,中小企业需要面临的考验非常大。如果企业的某一环节出现了漏洞,那么在未来的某一发展阶段,这个漏洞必定会成为阻碍因素。所以,中小型企业初期发展阶段就需要不断完善人力资源管理体系,为未来的发展打下坚实的基础。

参考文献

- [1]吴成龙.加强企业人力资源管理的重要性[J].现代经济信息,2017.
- [2]包海生.试论中小企业人力资源规划存在的问题与对策[J].甘肃科技纵横,2017.
- [3]徐晗,王婉晴.中小企业人力资源招聘成本控制对策探析[J].中国管理信息化,2017.