

在中小型企业中实行岗位竞聘来激发人才活力

蔡智英

(广州力迅投资有限公司,广东 广州 510000)

摘要:随着国际和国内经济形势的变化,市场环境更为多变,竞争更有激烈,中小企业在发展的过程中也面临新的市场竞争挑战。本文围绕中小企业岗位竞聘工作进行了研究,首先阐释了中小企业实施岗位竞聘的意义,然后分析了目前中小企业在岗位竞聘方面存在的不足,最后针对如何提升岗位竞聘工作开展成效提出了相关的建议,以供参考。

关键词:中小企业;岗位竞聘;人才发展;活力;措施

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.28.157

在中小企业发展的过程中,加强人才管理,不断完善人才激励机制,才能更好地提升中小企业科学发展成效,从而提升企业竞争力。中小企业内部竞争氛围比较浓厚,组织体系变革相较于大型企业更为灵活,通过实施岗位竞聘,可以发挥中小企业在管理上的优势,有助于更好地激发人才发展活力,全面提升人本管理效能。但是目前中小企业在岗位竞聘工作实施过程中还存在诸多的问题,影响人才选拔与任用,因此加强新形势下中小企业岗位竞聘实施现状与优化措施研究,意义深远。

1 中小企业实施岗位竞聘的意义分析

(1)实施岗位竞聘,有助于发挥中小企业的管理优势。从SWOT分析可知,中小企业经营决策快,对市场反应敏锐,但同时也容易陷入胜任力素质模型不清晰、权责体系不规范等管理问题。面对激烈、多变的市场竞争形势,必须要加强内部科学管理,才能更好地提升科学发展成效。通过岗位竞聘,可以进一步增强企业管理优势,让企业 and 市场贴合更紧密。

(2)实施岗位竞聘,有助于提升人才选拔利用成效。通过实施岗位竞聘,打破了传统的一言堂和平衡照顾等用人理念,改变了以往信息不公开的选人模式,营造了一种开放式的发展格局。只要符合条件的人员都可以报名参加岗位竞聘,并且按照相关的标准要求开展人才选拔,为组织发展扩大了选人用人的渠道,同时也为人才合理流动等奠定了基础。

(3)实施岗位竞聘,有助于提高员工的工作动力。实施岗位竞聘,可以进一步激发员工的工作热情和工作积极性。很多有能力的员工受到组织体制机制等影响,其发展通道不清晰,为此容易产生不良情绪,甚至选择离职。通过实施岗位竞聘,可以提高员工"期望值",从而激发人才的工作动力。此外加强中小企业岗位竞聘,也有利于围绕组织的发展目标,从战略发展的视角来规划人才选拔等工作,进而推动组织目标的顺利达成,切实为组织发展提供强大的人才支持。

2 当前中小企业在岗位竞聘工作实施过程中遇到的问题

当前中小企业在岗位竞聘工作开展过程中虽然进行了很多的探索和尝试,但是依然存在诸多的问题和实施困境,主要问题体现在以下几个方面:

(1)竞聘前期工作准备不充分。实施岗位竞聘,最终是为了优化组织的人才结构、切实选拔人才到合适的岗位上工作,提升组织激励水平,从而更好地为组织发展提供强大的动力支持。但是目前中小企业对前期准备工作不够重视,没有充分考虑组织的发展目标与岗位素质模型的关联性,岗位竞聘管理制度体系的优化设计不完善,没有从相关的理论层面和实践层面制定完善的岗位竞聘管理实施方案等体系上的准备工作。在实施过程中,前期的宣传以及组织等方面形式也比较单一,导致很多员工认为岗位竞聘是为了某一个员工设岗而设计的形式,难以调动他们参与的积极性。

(2)竞聘过程测评方式需要优化。结合整体的岗位竞聘方案制定相对应的科学的测评机制,这样才能更好地选拔真正优秀的人才,对团队产生正向激励作用。但是目前中小企业在岗位竞聘测评

方式上手段单一,没有充分结合竞聘岗位的岗位胜任条件等来设计多元化的测评方式,从而不利于人才的选拔和组织实施。

(3)岗位竞聘后续工作组织开展不到位。后续工作考虑不到位是中小企业在岗位竞聘工作实施过程中常见现象。如针对竞聘成功的人员,没有针对性地制定相关的人才培训以及绩效管理体系,不利于辅助上岗人员取得目标绩效,影响了竞聘工作实施成效。作为竞聘失败的人员,他们有可能会自信心受挫,遭受原有团队及周边的舆论压力,组织也没有针对这部分群体做好安抚等工作,不利于提升人才队伍的稳定性,甚至导致人才流失。

3 加强中小企业岗位竞聘科学管理,提升人才管理成效的具体对策

为了切实提升中小企业岗位竞聘管理实施成效,构建良好的人才选拔任用机制,激发人才发展活力,建议从以下几个方面予以完善优化:(1)做好岗位竞聘前期各项准备工作。要围绕岗位竞聘工作的实施,从系统化的视角来进行设计,从而确保各项工作有序开展。人力资源管理部门要加强和相关部门的沟通,充分考虑各方面的影响因素,对竞聘氛围的营造、相关政策的宣传、人员报名与资格审查、考核测评等方面提前进行研究,征求更多专家的意见。需对照组织的发展目标,将岗位竞聘纳入到组织战略发展规划体系中进行统筹安排,除考虑竞聘工作,还需从胜任力模型、人才梯队、培训、绩效等多维度系统化的来考虑,从而切实保证岗位竞聘各项工作扎实开展。(2)注重测评方式的探索研究。要围绕岗位竞聘工作具体实施层面做好各项工作,尤其是评测方式。从德能勤绩廉等多方面对人才的综合素质进行评估,以此更全面地掌握人才的能力、素质和竞聘岗位之间的匹配度,从而选拔真正有能力的人才。另外也需兼顾人才管理的梯队建设,避免顾此失彼。同时要做好评委的选拔工作,加强评委库的建设,通过随机抽取评委,加强评委培训以及做好全过程监督等方式,提升岗位竞聘工作科学化开展成效。(3)中小企业还应当围绕岗位竞聘工作做好后续的相关工作,比如针对竞聘成功的人员要建立相关的培训机制、绩效管理机制,对他们取得的绩效等进行动态评估。针对竞聘失败的人员要做好安抚工作,引导他们将失败看成前进路上的检测点,做好职业生涯科学规划,提升对组织的忠诚度。企业还应当加强企业文化建设,营造良好开放的选人用人氛围,为员工提供更多的职业发展通道,将岗位竞聘和人力资源其他模块的工作融合设计研究,提升人本管理效能。总之,中小企业岗位竞聘工作的实施需要结合组织的发展目标注重科学设计和探索,这样才能切实提升实施成效。

参考文献

- [1]陈霞,于海英.中小企业员工招聘问题与对策初探[J].统计与管理,2020(09).
- [2]赵帅.中小企业新生代员工职业生涯规划管理策略研究[J].现代营销(下旬刊),2017(09).