

中小企业人力资源管理问题解决对策

李沁璇

(中华女子学院,北京 100101)

摘要:由于社会和经济的持续发展,人们的认识和看法在不断变化。在此基础上,国有及私人企业的布局获得了前所未有的发展机遇。中国的企业人力资源管理模式起步较晚,但经过近几年的不懈努力,终于发生了巨大的变化。与传统的企业人力资源管理模式相比,管理模式更具人性化,注重人力资源开发相信优秀人才是公司的核心竞争力,需要持续开发人力资源,需要合理有效的管理,为了达到对企业期望的结果。

关键词:中小企业;人力资源;人力资源管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.31.135

1 中小企业人力资源管理的特点

(1)中小企业本身发展迅速,方式更加灵活多样,尤其是在职能部门并不完善的情况下,中小企业的人力资源管理工作更多的是依赖于管理人员,分散到多个人手中,但未发挥出应有的效果,尤其是对于其他企业来说,中小企业的人力资源管理工作仅仅只能从较大范围上进行管理,而不能对中小企业人力资源进行有效的管理,达不到对应的效果,尤其是在具体人力资源管理的事务中,招聘、培训、绩效等等。

(2)中小企业人力资源管理是从企业整体发展来进行全局的管理,不是仅仅针对某个或者几个部门进行人力资源管理,更是承担整个企业的员工招聘、培训、绩效考核等等方面的管理,中小企业人员数量较少,许多管理者将人力资源管理只是片面的认为是招聘和绩效考核,这是非常错误的,中小企业组织结构较为简单,员工与管理者之间的关系更多的是靠的部门经理的维护,因而中小企业需要更加重视人力资源管理内容上的拓展。

(3)中小企业人力资源战略对于企业的组织开发是非常重要的,尤其在中小企业高速发展中,更是需要企业管理者重视人力资源的管理和开发,对于人力资源规划是企业发展战略中不可忽视的内容,更是影响企业发展的重要因素,在企业管理决策中,对于人力资源管理的重视还不够,常常面临人才短缺的情况,这就要求中小企业人力资源管理工作得到更有效的开展,激发出中小企业发展潜力。

(4)中小企业多数处于创业期,发展迅速,但人员结构较为简单,决策上更加的随意,在人力资源管理上更多的是受到传统思想的影响,还未真正意识到企业人力资源管理的重要性,各个部门管理者对于人力资源的管理还出处在较为片面的认知中,因此,有必要提高中西企业管理者对于人力资源管理重要性的认识,更需要学习先进的人力资源管理知识,更好对企业员工进行管理,激发出员工的创造潜力,更好的为企业服务。

2 中小企业人力资源管理存在问题

2.1 人力资源管理观念老旧

在中小企业中,所有管理者都是十分重要的,都是维护企业经营活动的保障者,但大多数企业管理者缺乏系统的人力资源管理专业知识,对于人力资源的重要性认识不足。许多中小企业管理者对于员工的认知依然还是企业生产的工具,而不能准确的认识到企业员工的价值,员工管理主要是处于被管理以及支配的状态,在员工管理上采用传统管理方式。

2.2 对人力资源管理规划不够重视

大部分中小企业管理者对于人力资源的管理认识不足,对于其人力资源规划不够充分,对于人力资源的工作开展仅仅依赖于一些日常文件,根本不能更好的领会人力资源管理的精髓,仅仅是做一些表面工作,对待人力资源管理工作十分敷衍,只有在急需人才的时候才会开始招聘,招聘工作滞后与招聘需求,导致企业发展受限,影响企业的高速运转。

2.3 企业人才选拔和任用不尽合理

中小企业规模较小,发展初期对于人才需求十分迫切,但是在人才招聘中,往往简单粗暴,甚至十分随意,未运用成熟的人力资源管理理论对人力资源工作开展进行指导,人力资源招聘变成企业领导的一言堂,公司管理人员不能提前准备面试材料并提出面试问题,面试过程十分的随意,也不能在面试过程中随意提问;由于缺乏调查才能的专门知识,导致部分人才流失,缺少人才,人才引不进,留不住的现象,对于招聘录用也取决于领导。在企业的人才选择上,应聘者的资格、经验和专业应成为选拔的首要因素,许多家族所有的中小企业往往只雇佣亲戚,使得企业的招聘和录用完全取决于人际关系,而不是应聘者的能力。一些 SME 管理员对家庭和非家庭成员设置双向选择标准,从而使公司人才选择和任命变得不合理。

2.4 缺乏长效激励机制及科学的考核制度

大多数中小企业在员工薪酬分配和绩效等工作的开展中,不能依照企业实际情况进行开展,更多的是遵照平均主义进行,尤其是在结构简单的中小企业中,上下级员工薪酬差异较小,因而也就不能体现出员工的劳动价值,薪酬就不能对员工产生激励作用。表现好的就给予奖励,表现比较差的就给与惩罚,或者是完全没有奖励,这就导致管理工作难以开展。对员工来说,注意心理情感和实际需求,会导致员工的心理差异和对企业的失望,最终导致了人才流失。

3 中小企业人力资源管理问题解决对策

3.1 更新人力资源管理观念,树立战略人才指导思想

中小企业管理者应当转变观念,对人力资源管理工作更加重视,尤其是在企业发展战略中,需要考虑到企业人力资源规划内容,尤其是在企业快速发展中,更是需要,强调从员工自身发展角度考虑员工的需求,运用现代管理的理论指导,不断完善企业人力资源管理工作,尊重员工的差异性,激发员工的潜能,使员工更好的为公司服务,创造出更高的绩效,尤其是在当前市场发展十分激烈的环境下,员工受教育水平和素质不断上升,只有以员工为本,企业才能够更好的发展。企业需要大胆招聘先进人才,寻求与公司招聘需求符合的员工,在此基础上,不断完善企业人力资源管理水平,才能让公司得到更快、更好的发展。

3.2 制定合理且科学的人力资源规划

中小企业管理者需要更加重视自身人力资源管理的需求,在人力资源规划方面更好的进行管理,从多个方面进行完善,从企业战略目标出发,在不同时间段中,不同结构的员工所需的质量要求,数量和时间。中小企业经理定期做好人力资源管理工作,对员工自身

情况非常了解,更好的发挥员工价值,为公司创造更高的利润,利用其固有的潜力,并帮助公司获得更多的收益。最后,中小型企业制订详细的人力资源规划计划;整合实际人才需求,与现有人才供给进行比较,寻找差距,制定高质量访谈和试验计划,寻找更适合企业开发的人才。

3.3 有效开展组织培训,帮助员工扩大职业发展空间

中小企业需要对入职员工进行对应的职业培训,以拓展发展潜力及上升空间,并注重对自身才能的真正需求。首先,中小企业必须定期组织员工培训,以提高员工对于所从事行业的理论知识,提高员工的专业品质,这也是能够让员工为企业更好的做出贡献。其次,为了在企业中确立正确的员工培训概念,管理者必须在培训进行效果评估,评估后注意到员工培训的重要性,然后赋予将公司本身引入良性循环的动机。最后,中小企业具有灵活性和敏捷性的特点,但需要学习大企业这样的优秀人才管理模式和人力资源管理系统,只有通过这种方法,中小企业才能真正有效地发展国家经济。

3.4 完善薪酬福利体制,建立多样化人力资源激励机制

中小企业必须改进其薪酬和福利系统,并确立各种激励机制。首先,中小企业有明确的补偿和处罚;必须通过有效的沟通建立公正透明的人力资源评估系统,因此必须在企业人力资源评估(公正性,公正性,开放性,科学评估和人才的最大能量释放)中遵守这些原则。其次,中小企业应体现有相当差异的维修体系。有能力的人努力工作,实施与福利和员工补偿密切相关的薪酬系统,提高公司上下收入水平,提高员工动机。最后,中小企业经理应注意多种激励方式相结合,从多个角度综合对员工进行激励,从不同角度对员工进行激励。

4 结束语

中国中小企业的人力资源管理对国民经济影响重大,尤其是对于中小企业自身影响也十分巨大,直接体现了企业的市场竞争力,管理者应重视人力资源管理,并完全改善人力资源管理。这是中国企业应对激烈市场竞争的不可避免选择。从中国的中国中小企业的开发状态看,中国中小企业的人力资源管理存在诸多问题。这些问题的极大的影响了中国中小企业发展,也为中小企业改进人力资源管理提供了途径。

参考文献

- [1]惠悦著.中国式人情关系对中小企业人力资源管理的影响[J].中国集体经济,2020(02):93-94.
- [2]胥泽林.中小企业人力资源管理存在的问题及对策探索[J].中国中小企业,2019(12):165-166.
- [3]周夕涵.我国中小企业人力资源管理外包问题探析[J].中国集体经济,2019(33):112-113.
- [4]焦红波.浅谈中小企业人力资源中社会保险管理存在的问题及对策[J].纳税,2019,13(33):247-248.
- [5]韩宏刚.中小企业人力资源管理审计与质量控制[J].市场研究,2019(11):54-55.
- [6]梁博.中小企业人力资源管理中绩效考核问题探讨[J].科技经济导刊,2019,27(32):188-189.
- [7]严欣.中小企业人力资源管理现状及解决措施[J].现代企业,2019(11):13-14.

作者简介:李沁璇(2000-),女,汉族,河南夏邑人,学历:本科,从事人力资源管理研究。