

企业人力资源管理存在的问题与结构配置优化

陈伟

(杭州龙山化工有限公司,浙江 杭州 311228)

摘要:对于当前企业发展而言,人才是其中的关键,在人力资源工作中需要合理调配人才资源,保证将人才的能力和 value 充分利用起来,提供人才展现才能的机会。随着社会发展水平的提升,我国企业发展得到有效促进,企业经济效益提升的同时,所带来的社会效益也在大幅度提升。在现阶段市场外部环境下,企业之间竞争越发激烈起来,想要在这种环境下谋求自身发展,就需要充分关注企业人力资源管理工作,对其中存在的问题予以明确,并制定科学的结构配置优化措施。

关键词:企业人力资源管理;问题;结构配置优化

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.05.147

1 引言

人力资源管理工作对于企业而言具有十分重要的作用,是实现企业可持续发展目标的关键工作。在实际开展人力资源工作中,需要充分关注对人才的挖掘、培养以及利用。在企业方面,需要切实有效实施人力资源管理工作,管理层需要高度重视这项工作,针对相关人力资源管理制度进行构建和完善,并针对在职员工积极实施培训工作,从而对企业良好发展目标予以有效促进。

2 企业人力资源管理存在的问题

2.1 缺乏高水平专业管理人才

在当前一些企业中,逐渐针对人才培养工作予以了高度关注,并应用了多种培养措施,针对外来人才进行了积极引进。在我国人力资源市场中,虽然人才较为丰富,但实际上其中真正具有高素质和较强专业性的人才还是少数,并且企业方面也难以充分吸引到这些人才。因此企业实际招聘到的人才并不能对实际管理需求予以满足,从而在实际开展人力资源工作中,管理部门业务和服务能力方面明显不足,难以有效落实未来人才储备工作。

2.2 缺乏有效的激励和考核制度

在一些企业中,仍然应用传统人力资源管理模式,在管理制度上也缺乏创新,针对当前人力资源管理部门工作,没有进行科学的评判。在企业的发展过程中,当前逐渐具备了越发完善、成熟的经营管理理念,在众多企业中,逐渐将激励的管理制度应用到了人力资源工作中。但在现阶段企业内部,在奖惩、激励、考核等措施方面,仍然存在许多不合理的地方,难以对评价制度进行切实有效执行,难以实现理想的激励效果。另外,在一些企业中,实际开展产品生产工作中,过于关注给予员工物质奖励而忽视了精神奖励,难以有效满足员工的职业、精神等方面需求,从而导致企业不断流失优秀人才,劳动纠纷也不断产生。

3 优化企业人力资源管理的策略

3.1 加强企业文化创新,建立科学、完善的人力资源管理模式

想要实现企业可持续发展,文化是重要的前提条件,企业文化可以有效增强企业人员的向心力。在全新发展时期,企业需要详细掌握自身发展实际情况,高度重视企业文化创新工作,在企业全新发展阶段,这是一项十分关键的工作内容,其中首先要做的就是提升全体员工的精神面貌,促进其逐步形成良好的价值观。在企业文化创新升级过程中,人员是行为主体,对于各项工作的实施而言是主力也是后盾,可以充分保证企业理想经济目标的实现。

在企业未来发展过程中,最为必要的工作之一就是人才储备,不能一味追求眼前暂时的利益,而忽视了企业长远角度的利益。在企业方面,需要对人才引进、培养等工作予以充分关注。在实际培养、管理人才过程中,对实际企业发展情况予以充分考虑,并将战略发展目标作为基础,立足于企业长远发展角度逐步优化和改进企业内部人力资源管理模式。

3.2 构建科学公平的员工绩效评估机制

在企业方面,需要将员工的工作积极性充分调动起来,实现对相关绩效评估管理机制的科学构建,从而实现企业生产率的显著提高。企业需要对自身生产目标、工艺特点等进行详细分析,并针对企业内

部员工实施考核工作,将员工个人能力、业务水平、工作能力等作为依据,对考核和评估工作的全面性予以保证。针对员工面对问题和一些特殊事件时所具有的处理能力进行考核,并形成完善、全面的评估数据,实现具有科学性、公平性的员工考核工作。针对员工从多个角度实施考核,在企业中保证顺利落实各项考核制度,从而对企业长期发展目标的实现予以促进。

3.3 在人力资源工作中强化对信息技术的应用

在当前信息时代背景下,逐渐显著改变了企业原有生产和经营模式。在实际开展企业人力资源工作中,需要将计算机技术充分利用起来,实现对相关管理平台的构建,可以有效检索人才信息,从而协助企业实现对人才引进制度进行相应优化和完善,大力开展人才引进工作。另外,借助对计算机管理信息系统的应用,还可以针对人力资源管理实施精准定位,针对企业真正需要的人才,进行着重培养,在企业员工、人力资源管理部门之间,逐步形成更为密切的沟通和交流,从而实现效率更高的人力资源管理工作。从而协助企业逐步实现更高质量、更具专业性、更具科学性的人力资源管理工作。

在现代企业行业竞争过程中,主要竞争力就是企业的人力资源,人力资源在全新发展阶段对于企业而言具有重要的作用,可以有效提升企业对激烈竞争环境的适应能力,并有效促进企业的良性发展。另外,在实际开展企业人力资源工作中,企业需要充分关注人才培养工作,在人力资源培养、储备工作中,这是一项最为关键的工作内容。企业应当进一步注重创新完善培训体制。根据现有人员的发展需求和企业所提出的人才专业素养标准,进一步健全培训体制,强化培训成效,促进企业主体人员核心素养和职业技能的全面增强,保证切合企业在新经济时期的发展趋势。

4 结束语

在我国社会、经济等方面快速发展过程中,也为企业带来了全新的机遇和挑战,当前市场环境下企业之间逐渐呈现越发激烈的竞争,而对于企业而言,在市场中最主要的竞争力之一就是企业人力资源,因此,人力资源管理工作逐渐得到了企业管理层的重视,并详细研究了现阶段企业人力资源工作中存在的问题,之后在此基础上制定了科学的应对策略,以此实现对企业人力资源结构配置的优化。

参考文献

- [1]丁丽敏.浅谈中小企业人力资源管理[J].农业与技术,2007(03):139-142.
- [2]孟强.我国企业人力资源管理存在的问题及相关对策[J].今日湖北(理论版),2007(07):92-93.
- [3]王惠.中小企业人力资源管理存在的问题及策略[J].商场现代化,2016(08):78-80.
- [4]陈敏.探索当前国企人力资源管理问题与创新变革对策[J].人力资源,2018(08):126-127.
- [5]赵凌云.对国有企业人力资源管理结构存在的问题及优化探究[J].质量与市场,2020(14):82-84.
- [6]周慧增.企业人力资源管理存在的问题与结构配置优化[J].商展经济,2020(14):90-92.