

关于物业管理人力资源成本之中的问题思考

王红梅

(成都滕王阁物业管理有限公司,四川 成都 610047)

摘要:随着我国现代化经济的高速发展,各个行业都已经进入到新的发展层次中,尤其是作为第三产业的物业管理行业有了质的发展。物业管理行业经历了从无到有的发展过程,而且在现代化的发展中越来越壮大,从而成为我国第三产业发展中的重要产业,极大的推动了我国经济的发展。本文针对物业管理人力资源成本之中的问题进行了思考探究,并提出了相关的解决方案,以供参考。

关键词:物业管理;人力资源成本;问题思考

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.11.164

随着现代化社会的全面发展,我国城市化发展的进程加快,使得物业管理行业的发展也有了新的突破,但是在当前的物业管理行业中,还存在着一定的发展问题,使得我国的物业管理行业的发展受到了一定的影响,尤其是物业管理人力资源成本之中存在的一些问题,如果不能及时的采取有效的方法进行解决,那么这就使得物业管理行业的发展遇到瓶颈,很难突破,因此,一定要重视物业管理人力资源成本之中的问题,并采取有效的措施进行及时的解决,为我国物业管理行业的长久发展做出积极贡献。

1 物业管理人力资源成本之中存在的问题

1.1 物业管理企业中对人力资源成本管理的观念相对落后

物业管理行业是现代化发展中出现的第三产业,为消费者提供良好的服务是第三产业的主要标志特征。物业管理主要是为客户的生活居住环境提供物业服务,由于物业管理是新兴的行业,没有可直接借鉴的管理经验,所以在物业管理企业在发展过程中需要不断的探索学习,寻找出适合现代化社会发展的物业管理。在目前的物业管理企业中对于人力资源成本管理的观念还相对比较落后,使得在实际的物业管理人力资源成本比较高,从而影响了物业管理企业的长远发展^[1]。

1.2 物业管理行业人员流动性比较大,而且薪酬福利低

在目前的物业管理行业中由于聘用物业人员时门槛相对较低,使得物业管理中的人员鱼龙混杂,许多的物业人员都是临时工或者外地的务工人员,因此物业企业中的人员流动性比较大,经常更换物业管理企业会让该小区中的居民对物业的信任度降低,而且频繁的人员更换也容易让一些比较优秀的人才流失,这对于物业管理企业的发展会带来一定的损失。物业中的工作人员的新薪资比较低,这也是物业企业中人才流动大的一个原因,物业管理工作相对比较复杂,而低薪资不能满足物业工作人员的生活需求,因此不会在物企业中长久工作,在工作时也没有积极性,从而使得工作效率偏低,而物业管理企业的人力资源成本也会被浪费,不利于物业管理企业的长远发展^[2]。

1.3 物业行业人力资源成本核算管理规范制度不健全

在目前的物业管理行业中,一些物业企业的人力资源成本核算管理制度建立的并不完善,而且也缺乏相应的规范化看,从而让物业企业的人力资源成本不能得到有效的控制,人力资源管理制度是企业发展中非常重要的制度,各个行业的发展都离不开相应的人才管理,没有健全的人力资源成本核算制度,就不能将人力资源成本进行精密的计算,也不能有效的计算出人力资源成本带来的经济效益,那么物业企业的发展就会受到一定的影响,不仅让物业企业的人力资源管理工作受到阻碍,也使得人力资源成本管理达不到规范化标准。

2 针对物业管理人力资源成本之中存在的问题提出的解决方案

2.1 树立正确的人才观念,降低人力资源的取得、开发以及使用成本

在当代的社会发展中,我国提出了“以人为本”的科学发展观,物业企业的发展要始终坚持这一理念,从而在对人力资源成本

的管理中能够将管理人才放到第一位,在聘用物业人员时,要适当的提高招聘标准,虽然一个人的学历不能代表其全部实力,但是有一定的文化基础对于物业管理工作也是有着积极作用的,所以在招聘时要考核应聘者的综合实力再聘用,在考核时一定要严格按照相应的程序进行,并定期的对物业人员进行定期的绩效考评,使得每个物业中的工作人员都能提高工作水平和工作效率^[3]。

2.2 合理的分配薪酬比例,着重培养复合型人力资源管理人才

物业企业的日常工作是比较繁琐复杂的,如果没有相应的人才支撑,那么物业管理工作很难顺利进行。只有重视培养复合型人力资源管理人才,那么在物业管理工作中才能够更加的高效,而物业管理人力资源成本才能够得到有效的控制,合理的薪酬比例分配是留住人才的一项重要举措,工作的目的为的就是赚钱生活,同样的工作薪酬比较高,那么工作积极性就会提高,从而服务质量会更好。服务行业中最注重的就是服务,而物业管理工作的首要目的就是让自己的服务能够让客户满意,优秀的服务人才能够为企业的发展带来更大的经济效益,因此,物业企业中一定要注重复合型人才的培养,使得物业工作人员既可以做好本职工作,又能让客户的满意度提高,为物业企业的长远发展带来积极影响。

2.3 完善人力资源管理规范制度,加强人力资源成本的比率控制

物业管理企业要想降低人力资源成本,获得更大的经济效益,就需要完善人力资源管理制度,使得在进行人力资源管理时能够更加规范化、合理化,将人才资源成本的比率控制在一定的范围内,使得人力资源成本能够得到有效的控制,避免出现一些收入倾斜的问题,在物业企业的人力资源管理中需要对物业工作人员进行综合性的考核评价,不能以偏概全,按照绩效考核的方式对工作人员进行评价,不能过分追求高学历的工作人员,而是要注重综合实力比较强的人才培养,这样才能为企业的长远发展带来积极的影响^[4]。

3 结束语

综上所述,现代化的物业管理行业一定要坚持贯彻“以人为本”的科学发展观,在对物业人员进行管理时要适当的提高物业工作人员的薪资,留住优秀的人才,使得物业管理行业的发展中能够有更多的人才可以调配,复合型的人力资源管理人才是物业管理行业中最缺乏的,所以一定要注重人才的培养,使得物业管理工作能够更加高效,而且让客户更加的满意。物业管理是现代化社会中新兴起的第三产业,注重的就是服务,只有物业管理水平和服务水平提高了,那么物业管理行业的发展才能更加长久。

参考文献

- [1]刘立平.物业管理企业人力资源成本控制策略分析[J].现代物业:中旬刊,2020(6):24-25.
- [2]李惠钜.评价物业管理企业人力资源管理中的现实问题与应对方案[J].建材与装饰,2019,No.574(13):165-166.
- [3]庞哲.双激励体系在物业管理企业人力资源管理中的运用[J].现代营销(下旬刊),2020(2):131-132.
- [4]袁淑萍.财务管理在企业人力资源成本管理中的应用思考[J].财经界(学术版),2019,511(8):172-174.