

企业人力资源开发与管理存在的问题及对策研究

马潇潇

(温州国际家居装饰市场开发有限公司,浙江 温州 325000)

摘要:人力资源是支持企业长远发展的重要资源,同时也是提升企业核心竞争力的关键所在,伴随着企业现代化转型发展,人力资源工作相应地需要同步转型发展。人力资源管理工作同样是企业建设的重点内容,但部分企业人力资源管理工作成效偏低,未能结合企业发展需要落实人力资源开发和管理,工作效率高低很大程度上影响到企业未来生存与发展。鉴于此,本文就企业人力资源开发和管理着手探究,依托于企业的实际情况来多角度剖析现存问题,并创新性地提出解决问题的措施,以期推动企业生存和发展。

关键词:人力资源;开发和管理;核心竞争力;人才激励机制;专业培训

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.21.053

企业的运营和管理,人才是核心资源,尤其是当前知识经济时代背景下,人才逐渐成为企业竞争的关键所在。在企业人力资源开发和管理中,应提高人力资源优化配置和利用重视程度,充分契合企业实际情况来完善配套制度体系。企业人力资源开发和管理可以加大工作效率,实现资源优化配置,各环节工作衔接和落实,但从实际情况来看,还存在很多欠缺和不足,人力资源开发和管理效果不符合预期效果,成为制约企业高层次发展的主要问题,还有待进一步完善。

1 企业人力资源开发和管理意义

现代企业之间的竞争激烈,加强人力资源开发和管理,有助于为企业发展注入源源不绝的活力和生命力,依据工作实际情况实现人力资源优化配置,支持各项工作高质量展开。人力资源开发与管理,对于企业的长远战略发展影响深远,需要企业摸索市场发展趋势,做好配套人力资源开发与管理^[1]。一方面,加强企业人力资源开发与管理,可以提升企业内部队伍活力,实现各部门协调配合开展工作;另一方面,有助于赋予企业持久发展动力,是提升竞争优势的关键所在。由此看来,人力资源管理是企业内部管理工作重要内容,也是支持企业可持续发展的重要力量,所以面对激烈市场竞争带来的挑战,加强企业人力资源开发与管理是必然选择。

2 企业人力资源开发与管理中的不足

结合企业的人力资源管理现状来看,由于投入力度不足,部分人员缺乏足够认知,致使企业人力资源开发与管理工作效率不理想,暴露出一系列不足,具体表现在以下几点。

2.1 配套的人才激励机制还有所不足

企业人力资源开发与管理是一项系统工程,涉及到诸多内容,联系较广,工作具体开展中由于投入力度不足,配套人才激励机制不健全,未能起到积极的员工激励作用^[2]。通常情况下,企业的员工激励手段多以物质激励方式为主,方式单一,效果不理想。还有很多企业认为社会的人才有很多,只需要通过高薪即可吸引很多优秀人才加入,致使人力资源开发与管理不规范,敷衍了事。但从实际情况来看,工作人员责任意识不强,不同程度上影响企业人力资源管理工作高质量展开。与此同时,日常工作中经常表扬和奖励表现优秀的人员,但是表现较差的人员却并未得到惩处和批评,长此以往,将挫伤员工的工作热情,阻碍企业健康持续发展。

2.2 考核评价机制不够科学

考核评价机制是企业内部管理工作的主要内容,关乎到人员工作热情的调动,以及人力资源的优化配置利用。但是,市场上的企业资质良莠不齐,部分企业仅仅是将考核结果作为薪资调整的依据,适当的增加或减少员工薪资,以此来激励人员的工作积极性^[3]。由于机制的不完善,后续的人力资源开发与管理针对性不强,难以起到应有的积极效应,不可避免的影响到人力资源合理配置与利用,导致宝贵的人力资源浪费,遏制企业核心竞争力提升。

2.3 工作创新度不足

部分企业的日常工作中,将多数时间和精力投入到业务建设和拓展方面,却忽视了内部人力资源开发与管理。即便部分企业有所展开,却由于形式过于传统,管理方式单一,不同程度上浪费了人力资源,大大降低企业人力资源开发与管理效率。与此同时,领导干部和部门负责人对人力资源管理工作认知不足,错误的认为只需要定期开展内部大会,定期参加专业教育培训即可完成日常的人力资源管理工作,却未能与企业运营发展有机联系在一起,二者的联系不足,不同程度上影响着企业人力资源开发与管理工作的有效性^[4]。

2.4 人力资源培养力度不足

企业重视内部干部队伍建设,却忽视专业技术和经营管理干部的培养,致使部分员工自我提升动力不足,培训学习效果不理想,相互影响下挫伤了员工工作热情,大批优秀人才流失^[5]。企业内部未能定期组织人力资源培训活动,培训方式过于单一,培训时间短,实质性内容较少,导致部分党务人员知识结构老化,工作热情下降,队伍先进性也将随之下降。另外,企业内部优秀人才和领导干部储备不足,多数单位管理人员和基层员工的交流机会较少,这种情况导致部分员工对企业人力资源开发与管理缺乏足够认知,提升自我积极性不强。还有部分领导干部片面看待人力资源管理工作,认为难度不大,浪费资源,更多的是直接聘请专业人才上岗。却不知道,此种情况会严重影响到人力资源工作成效,新老员工交流合作效果较差,意识和经验不足,在处理问题时科学性不足,大大弱化了人力资源开发与管理成效^[6]。

总的说来,企业的人力资源基础薄弱,创新度不足,所选择的管理方式过于单一、滞后,难以满足新时期发展要求,成为阻碍人力资源开发与管理主要因素。究其根本,是由于人力资源管理工作过分的狭义化,落实到实处仅仅是简单的召开早会,学习企业内部制度,实际效果不理想;人力资源管理工作过于简单,多数企业内部人员

上岗时间不同,加之人员的工作繁忙,无法集中人员进行统一教育,因此导致企业人力资源工作过于简单化、随意化,背离相关制度要求,实效性不符合要求。

3 企业人力资源开发与管理的有效措施

针对目前企业人力资源开发与管理中的问题,应积极转变理念,多角度剖析问题产生的原因,提出切实可行的建议予以改进,全方位落到实处,便于人力资源合理配置,助力企业可持续发展。但人力资源开发与管理,还需要在相关理论支持下,构建切实可行的机制和模式。

3.1 人力资源多元化开发方法

企业人力资源开发中,由于多方因素的影响限制,导致人力资源开发力度不足,未能达成预期目标。对于此,需要予以高度重视,选择合理有效的开发措施。

其一,教育培训开发措施。教育培训是一种相较于普遍的人力资源开发方式,主要是指由人力资源部门主导,通过教育培训来实现人力资源有效开发,提升员工的业务能力和职业素养,切实提升企业员工队伍的整体工作能力^[1]。因此,可以推行三级开发模式,层层递进,包括书记学习、领导班子学习以及党员学习,有侧重点开展工作,力求人力资源最优化开发利用,成为有助于企业持久发展的宝贵资源。

其二,优化队伍结构为主的整合性开发方式。对员工队伍的结构优化,主要是指年龄和个性结构优化。组织教育培训活动,主要是提升员工的专业能力和素养,但并非是整体队伍优化^[2]。个体能力发挥很多时候需要团队提供支持,从结构优化角度进行资源整合性开发,形成一个结构合理的员工队伍,这样才能提升队伍整体的战斗力和凝聚力。因此,可以积极推行“四好”领导队伍建设活动形式,依据每年的评选结果实现资源优化配置。

其三,加强人才储备性开发。加强后备人才的储备性开发,是优化人力资源配置和利用的有效措施。因此,充分调查实际情况基础上完善后备人才选拔机制和后备人才培养机制,备用结合,为企业内部各部门工作开展夯实后备人才基础。对于一些部门领导干部,可以从后备人才队伍中选拔,但至少需要经过1年以上锻炼培养方可胜任工作。依据考核结果,择优录取,依据企业战略部署统一调配。

其四,坚持导向激励的自觉性开发。导向激励的自觉性开发方式优势鲜明,在实际应用中,通常是依据业绩、用人或文化导向进行自觉性开发,通过此种方式来调动人员的自主性和主动性,积极提升和完善自我,实现个体素质稳步提升,满足职业发展需要。需要注意的是,知识经济时代下,党组织需要发挥教育引导作用,实现人力资源有效开发与管理^[3]。

3.2 人力资源的管理方式

结合现代企业的管理经验,积极完善配套制度体系,推动人力资源管理制度化、规范化,并通过协调控制形成比较完善的人力资源管理模式,最大程度上挖掘人员潜能,提升人力资源管理工作成效。

其一,强化管理职能。为了提升人力资源管理工作有效性,应大

力推行垂直管理方式,上级职能部门直接负责统筹管理,强化部门职能,并建立相较于独立的管理机制和体系,支持后续工作规范有序进行。

其二,业务规范化管理。依据企业人力资源管理工作相关要求,积极完善配套制度朝着规范化方向发展。对于其中的问题,积极优化党人力资源业务流程,实现开发和管理协调一致,形成更加系统化的业务体系,各项职责明晰,运用党目标管理模式来全方位提升党建工作水平。

其三,定期汇报和通报的过程管理。人力资源管理工作性较强,加强其过程管理,本质上是基于控制论方法来建立过程控制机制,促使人力资源执行和交流全过程可控,并以季度汇报方式执行^[4]。对于一些生产周期紧张、战线长的企业而言,应积极优化人力资源管理模式,摒弃以往的结果式管理模式,实行过程性管理模式。在此基础上,强化人力资源高效管理,实现资源最优化配置。

其四,创先争优的激励管理。此类管理方式,主要是通过物质和精神激励方式来调动人员的主观能动性,挖掘内心成功的渴望,激励其朝着目标方向努力前进。此种管理方式实用性较强,可以满足复杂管理工作需要,但需要企业契合实际情况,整合资源,灵活选择激励措施,以便于员工积极性得到最大程度上调动。

4 结束语

总而言之,面对市场激烈竞争的挑战,现代企业要正确看待人力资源开发与管理的的重要性,与企业战略发展产生的联系。在充分了解企业实际情况基础上,完善配套制度体系,并选择最佳的人力资源开发与管理模式,实现资源深度开发和配置,以此来满足企业长远发展需要。

参考文献

- [1]谢怡.国有企业人力资源开发与管理存在的问题及对策建议[J].知识经济,2018(08):110-111.
- [2]刘涛.企业党建人力资源开发与管理存在的问题及对策研究[J].现代商业,2012(02):44-45.
- [3]蔡铭.试析国有企业人力资源开发与管理存在的主要问题及对策[N].三明日报,2011.
- [4]侯波,侯娅.浅析国有企业人力资源开发管理中存在的问题及对策[J].企业家天地半月刊(理论版),2009(01):209-210.
- [5]李志丰.浅析国有路桥施工企业人力资源开发与管理存在的问题与对策[J].今日科苑,2008(08):28.