

企业人力资源管理中出现的问题及措施研究

◆赵 静

(菲律宾凯迪雷拉大学)

摘要:如今面对国际国内市场激烈的竞争,不能单纯只用财力、物力去打压对手,而是需要转换思维,积极展开人才竞争,使得每个人员都有合适的岗位和承担相应的职责,公司应该出台相应措施,提高人员的积极性,有利于全面提升企业的核心竞争力,促进企业未来的发展。

关键词:人力资源管理;现状分析;措施

1 人力资源管理出现的问题

(1)人才浪费。有些国内公司存在着人才浪费的现象,即大材小用,使“有学历、没能力”的人身居管理层,导致真正有能力的人没能用到关键位置,仅工作在价值偏低的岗位,造成资源的浪费。

(2)人才短缺。当今社会飞速发展,人才的培养明显滞后于社会发展的需求,尤其是科技型、创造型人才,供不应求。确实存在人才短缺的问题,且人才问题是当今最严峻的社会问题。

(3)培训不到位。看不到培训对人才的重要性。只看到培训需要一定的花费,但没有看到培训能带给企业巨大的经济效益。企业陷入渴求人才又不愿意培养人才的境地。

2 管理人员认知的落后

(1)缺乏企业管理理念。各大企业稳定持久的发展,要制定长期的整体规划。最主要的是人力资源方面的整合。在经济快速发展的形势下,各大企业迅速占领国内经济的半壁江山,对人才求贤若渴。但是面对众多人才,有时候却是望梅止渴。原因是一些企业家只相信自己的工作经验,落后的管理理念,不能笼络对应人才,缺乏完整合理的人才管理机制与制度。

(2)人才配置不合理。人浮于事,没有净化机制,组织没有弹性。缺少公正、公平、合理的竞争环境。出现职员间相互拆台,各部门间互相推诿的情况,导致处理事务的速度难上加难。

(3)缺少员工激励机制。缺少有效的人员激励机制,奖惩手段单一,激励形式表层化。只把人看成纯粹的“经济人”,用物质激励取代一切。造成的后果是员工危机意识没有真正转化为使命感,只停留在担心收入降低的层次,竞争意识弱,没建立完善的激励机制,员工看不到未来的发展,造成一些优秀员工的流失。

3 企业人力资源管理的原则

人力资源管理要做到“人尽其才”。要想将人的才能发挥出来应遵循以下原则。

(1)动态调节原则。是指当人员发生变动时,要对人员进行适当的调整,保证每个人都能各司其职。同时,员工应该随着工作的调动进行适当的规划转变。

(2)优势定位原则。每个人都是独一无二的,具有各自的优势和特点,管理者应了解员工的优点,将员工放置在合理的岗位,释放其独特光芒。另外,鼓励员工毛遂自荐,将自己最擅长的方面展示出来,在适合自己的岗位上发光发热。

4 建立人力管理制度

为满足公司对人才的需求,应当制定人力资源管理制度,确定岗位机制。

(1)职务调动。由于业务上的需要,公司不定时的进行人员上的调整,被调动的人员应按到指定地点续职。公司的调动应最大限度地发挥员工的积极性。

(2)内部回避制度。仅适用于本公司的员工,公司员工中有亲属关系的,禁止在同一公司担任上下级领导关系的职务。当有新人员调入时,如实汇报亲属关系并自觉回避。

(3)审批管理。在国家法定的工作日,公司员工借故不到的按旷工处罚,不发薪资及奖金。员工请假应向领导递交请假申请,未经批准,不得离岗,否则以旷工进行处罚。

(4)员工入职培训。新进的员工入职后对该领域业务不熟

悉,需公司对员工进行入职前的培训,培训为一周的时间,只有经过培训合格的员工才能就职。当员工调职时也应接受岗位培训,熟悉将要调往岗位的业务流程。

(5)辞职。员工不能在公司继续工作,要提前七天向公司提交书面材料,经部门领导的批准后,可办理离职手续,人事部门开具离职证明。职位是主管以上的公司员工,需提前两个月提交书面申请,经总经理批准后可离职。^[1]

5 企业人力资源管理的措施

5.1 采取创新型的激励机制,提升员工自我价值

一个合格的公司领导,应适时的赞美、激励员工,不是以严格的制度约束员工。因此,在公司里建立一个合理有效的激励机制是十分重要的,只有公司做到努力维护员工的合法权益,员工们才会竭尽所能的为公司增收创利,才能真正地留住员工投入公司的未来发展。因此,积极建立员工激励机制做到:(1)实行员工入股分红制度。鼓励员工以自身的能力及知识入股公司,这样员工与公司紧紧联系在一起,公司的利益即是员工的利益,公司利润多了意味着员工的可得利润多了,这不仅是对人才的激励,更是对人才的一种高效压力,使人才在竞争激烈的环境下发挥最大的潜力。(2)制定最低工资保障制度。对人才不仅要奖励,更重要的是保障基层员工的利益,把技能,职责、贡献与工资挂钩,使那些有能力的人才发挥自己的特长,将高级生产要素深入到公司效益分配中,既解决了分配不公平的问题,也促进了公司效益的提升。

5.2 良好的企业工作环境,为员工的发展指明道路

现在众多的公司均有年终奖、股利分红及教育培训,而员工将教育培训视为公司提供的高级福利,通过此途径,员工有晋升的空间,有利于晋升的速度。员工知识和技能的提高有助于公司持久的发展。^[2]

5.3 将合适的人放到适合的岗位

只有合理的分工合作才能达到高效的工作水平,促使公司对员工考察时获取正确信息,便于日后的工作调整,如果分工不明确,会出现大材小用的现象,这些问题的存在会降低员工的积极性。这对人力资源管理部门提出了较高的要求,及时发现工作中存在的问题,尽快解决问题,真正做到“人尽其才”。

5.4 重视公司文化建设,传播正能量

公司文化建设既是公司在市场经济条件下生存发展的内在需要,又是实现管理现代化的重要方面。应从建立现代公司发展的实际出发,树立科学发展观,讲究经营之道,塑造公司形象,优化公司内外环境,打造具有自身特制的公司文化,为公司快速发展提供保证。因此要积极引导员工树立切合实际的工作计划,不定期开展公司的文化交流活动。同时,公司对员工进行培训,使其根据自身的工作能力,对自己的职业生涯有一个长远规划,在本职岗位上各尽其能,形成生动活泼的局面,以适应日益变化的新经济形势,使公司发展壮大。

6 结语

现代人力资源管理的核心是对人才的管理,管理中要求发挥人的积极性主动性,不仅领导是公司的管理者、决策者,员工同样也是公司资源的持有者,对公司资源同样享有权利。着眼于公司的发展,必须加强全体员工的素质教育,建立科学合理的人力资源管理制度,注重上下级之间的交流沟通,加强公司资源的建设,才能保障公司在竞争激烈的市场环境下持续健康发展。

参考文献:

- [1]赵军.浅谈企业人力资源配置存在的问题及合理配置[J].中小企业管理与科技,2016(4).
[2]周顾红.浅谈现代企业人力资源管理[J].河北水利,2017(12).