

新经济时代中小型生产企业人力资源管理研究

杨丽琴

(常州工业职业技术学院 江苏 常州 213164)

[摘要] 中小企业为了适应市场经济发展的要求,必须紧跟新经济时代发展的脚步,加快企业内部管理制度建设的步伐,充分发挥内部管理制度的优势,促进企业市场竞争力的不断提高。文章主要是就新经济时代中小企业人力资源管理进行了研究和探讨。

[关键词] 中小型生产企业;人力资源管理;管理研究

引言

人力资源管理是现代企业日常管理工作的主要内容之一,新经济时代,人才流动性大,中小企业的人力资源管理工作,尤其是生产型企业,应该严格遵循以人为本的管理理念,建立一支稳定的员工队伍,通过员工绩效考核的方式,合理有效的进行企业员工思想、行为的管理和约束,激发员工的发展潜力,调动员工的主观能动性,让员工有归属感,为企业的长期稳定发展保驾护航。

1、重视企业文化建设

企业应该以自身发展的实际情况为基础,开展独具特色企业文化的建设工作,这种充分体现企业特色的企业文化,发挥着标识企业的积极作用。由于我国的很多中小企业在开展企业文化建设工作时,都忽略了这一问题的重要性,导致企业文化失去了其本该应用的标识功能。企业文化建设作为企业的重要战略部署,具有不可模仿性的特点。所以,企业应该从自身长期稳定发展的角度,在企业文化建设的过程中,提高了企业在市场经济中的核心竞争力。(2)站在企业长期可持续发展目标的角度,切实做好实用性企业文化的建设工作。充分发挥实用性企业文化的优势,为企业的发展提供强有力的支持,确保企业经营理念与战略发展目标的顺利实现,是企业文化建设的最终目标。也就是说,企业经营管理理念与长期可持续发展目标不仅是企业文化建设的重要内容,而且是引导企业始终保持正确发展方向的关键。中小企业必须根据自身的实际情况,确定符合企业可持续发展要求的战略目标,然后在该战略目标的指引下,开展企业文化的建设工作。(3)严格的按照以人为本理念的要求,建设员工认同且有助于企业发展的企业文化。现代企业在发展的过程中,必须严格的按照以人为本理念的原则,在维护企业员工利益不受损害的同时,将企业与员工利益的追求作为企业文化建设的出发点,推动企业文化建设工作的有序开展。企业不仅仅是企业家的企业,而且也是全体员工的企业,为了确保企业长期战略发展目标的顺利实现,企业必须始终在以人为本理念的引导下,确保企业与员工价值观始终保持一致,才能将员工自觉参与企业文化建设的积极性调动起来。

2、建立有效的培训体系

(1)中小企业的人力资源培训体系建设必须以企业长期战略发展目标为指导,才能满足企业发展的需求。中小企业制定的长期战略发展目标,为企业人力资源管理工作开展指明了方向,而员工培训体系的建设则必须以服务于企业的人力资源发展战略为基础。紧紧的围绕企业战略发展的目标,以及企业人力资源发展的实际要求,切实做好员工培训教育的工作,通过建设符合企业发展要求的人力资源培训体系,帮助企业做好人才储备的工作。(2)在以人为本原则的指引下,建立符合员工个人发展需求的人才培养体系。企业对于人才的需求是多方面的,中小企业应该按照企业长期战略发展目标的要求,组织企业员工接受企业相关的教育培训,通过培训企业员工自身的专业技能和水平不仅得到了显著的提高,而且也为其后期的晋升和发展奠定了良好的基础。虽然教育培训员工的最终目标是为了确保企业发展目标的顺利实现,但是企业在不断发展的过程中,也必须充分的重视员工个人的职业发展,将员工技能、素质教育培训的效果与企业经营战略目标

保持一致,作为企业人力资源管理工作的首要目标,将企业员工个人的发展与企业战略发展紧密的融合在一起,为员工制定符合自身发展需求的职业培训规划,调动员工工作的积极性,为企业长期战略发展目标的顺利实现提供充足的动力。(3)中小企业必须根据企业发展的实际情况,建立全面的、多层次的且符合员工教育培训特殊性的人力资源管理体系。由于企业员工的教育培训与普通的成人教育存在着较大的差异,所以企业在建立员工培训体系时,应该对员工教育培训的特殊性予以充分的重视,以企业员工自身需求为基础,制定相应的培训计划,构建多渠道、多层次的培训体系,确保培训效果最大化,为企业员工教育培训工作的开展提供全面的支持。

3、努力构建人力资源管理战略

人力资源战略是企业战略发展目标实现的基础,更是企业人力资源管理必须具备的职能性管理措施。由于中小企业受到自身生产经营规模以及市场竞争压力等各方面因素的影响,一般很难聘请到符合企业自身发展需求的高素质专业人才,因此,中小企业应该将企业人力资源管理战略的实施,作为企业长期稳定发展的基础。首先,建立完善的企业人力资源管理制度以及用人、选人、育人机制。按照企业岗位的要求,选择符合要求的员工,将引得进、用得上、留得住作为引进人才的目标。其次,建立符合企业自身发展要求的人才吸纳机制。对处于发展阶段的中小企业来说,应该站在战略的角度上,树立正确的人力资源储备与管理意识,为吸引各种符合企业发展要求的人才提供支持和帮助。根据企业发展的实际情况,制定完善的人力资源规划,为企业引进高素质专业人才营造良好的环境。最后,严格的按照以人为本的原则规范企业的人力资源管理工作。经过深入的调查研究发现,很多中小企业在员工选聘、使用、管理、晋升、辞退等方面都存在着随意性大、规范性差,员工企业归属感不强等问题。针对这一现象,中小企业应该按照以人为本原则的要求,建立完善的人力资源管理制度,规范企业员工引进、使用、考核、奖惩等方面的工作,形成科学化有效的企业人力资源管理体系,为企业的长期稳定发展提供充足的人才支持。

结束语

总之,中小企业的长期稳定发展离不开人力资源管理的支持,其作为一门博大精深的学问,对企业家以及企业经营管理者智慧和能力提出了明确的要求。中小企业家应该在坚持以人为本原则的前提下,积极大胆的开展企业人力资源的管理工作,应对人力资源管理过程中出现的各种挑战,抓住机遇,实现推动企业长期稳定发展的目标。

参考文献

- [1] 周晓曼,张彬. 中小企业人力资源管理创新性探究[J]. 现代营销(经营版),2018,11:19.
- [2] 李会平. 中小企业人力资源绩效管理对策浅析[J]. 劳动保障世界,2018,23:1.

作者简介:杨丽琴 常州工业职业技术学院 邮编:213164 助理研究员,研究方向:教育教学管理、校企合作、产教融合