

# 企业人力资源管理存在的问题与结构配置优化

隋文慧

吉林省交通运输综合行政执法局长春分局

**[摘要]**想要使一个企业能够长远稳定的发展,具有源源不断生机与活力,那么最重要的是对于员工的管理。员工是企业实现良好发展的前提,所以企业只有将人力资源管理工作真正做到合理、科学、可行,促使员工能够真正发挥出自身的实力。但据相关调查统计,当前诸多企业在开展人力资源管理时,仍旧存在一定的问题,严重地制约着企业的发展。基于此,本文针对企业人力资源管理中存在的问题与解决对策做出深入分析,望能够为相关行业人员提供帮助。

**[关键词]**人力资源;企业管理;问题原因;解决对策

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.919

近年来,我国社会的经济与科技都实现了飞速发展,在这一良好背景趋势下,各种企业收获了良好的经济效益,也获得了乐观的社会效益,为社会的发展进步做出了巨大的贡献。企业要想能够实现良好的发展,首先需要解决的便是自身的人力资源管理问题,要能够注重对于员工各个方面综合能力与素质的提升,让每位员工都能为企业的稳定发展做出贡献,以此作为企业具备良好竞争优势的基础。开展科学的人力资源管理,需要能够引起重视的便是合理的人资管理方式,要真正能够通过自身的管理有效的帮助员工提高工作效率。加强员工的培养,完善相关制度,促进企业的可持续发展。

## 一、企业人力资源管理存在的问题

### (一) 缺少高水平的专业管理人才

当前较多企业能够明确实施科学的人力资源管理的重要性,并已经能够着手开展对于人才的培养,并以积极的态度,开展多种培训方式,以此来提升人才的能力,并对外广泛吸纳专业人才。但以当前社会人才市场的深入分析来看,虽然人才资源较为丰富,但实际上具备良好的专业知识、丰富的实践经验、优良的个人素养的人才并不多,这就致使企业吸引人才的力度不高。而对已经招聘的员工也存在着不能良好满足管理需求的现状,出现企业内部人力资源管理部门业务能力不足的不良情况,不利于企业的良好发展。且当前部分事业单位,由于传统的管理观念所影响,多数单位领导并不注重对于人力资源相关的管理,缺乏良好的前瞻性,甚至领导过于关注自身单位的发展与职责范畴,忽略员工自身的利益与合理的分配。

### (二) 缺少有效的激励与考核制度

以当前诸多企业内部的人力资源管理方式来看,普遍存在着管理方式较为落后的情况,不能与时俱进的制定良好的管理模式,且缺少对于人力资源管理工作进行正确评判的部门。虽然随着当前众多企业发展理念的不断优化与更新,人力资源强力的号召企业应当落实激励措施的管理制度,但是以深入推进激励制度的情况来看,也存在着奖惩界限模糊、考核力度不足等多种不合理的问题出现,这就导致激励模式失去了其内涵与作用,也使人力资源管理工作在落实的过程中失去了良好的正确性与方向性,最终致使制度对员工难以产生真正促进作用。甚至有部分企业,在开展激励措施的管理模式中,一味地注重对于员工物质上的奖励,而完全对精神方面忽略不急,这并不能够满足员工在开展工作的过程中精神需求难以实现满足,最终造成企业人才难以良好管理,甚至造成人才的流失,难以实现长远稳定的发展。而针对事

业单位来说,因为职工的薪资福利,几乎全部是由国家提供,且评定典范带头作用,也首先需要以资历较深的老职工为首,未能颁布合理的激励原则与发挥职工模范带头作用。

### (三) 缺乏完善的人力资源管理制度

制度是一切活动想要良好开展的前提也是基础保障,企业想要保证自身人力资源管理工作能够实现科学合理的开展,就要制定完善、系统的制度来进行各项工作的约束。以当前诸多企业内部分析来看,人力资源管理方面普遍缺少完整、良好的制度,有些制度严重缺乏科学性,导致企业的从招聘到培训的工作都难以实现良好的落实。部分企业面对人力资源管理重视程度不足,甚至内部的领导对于员工受很大的情感色彩影响,在遇到问题时难以进行公平公正的决断,导致员工内心出现不满,不仅严重妨碍了企业的凝聚力,也使员工难以对企业产生认同感,严重打击了员工对于工作的热情与积极,最终致使人才的外流或是引起劳动纠纷等难帮助企业实现良好地发展。以事业单位展开分析,因为众多职工在进入单位就业是通常为定性选聘,这就使得内部的职工岗位存在着分配不均的现象,或是因人设岗,导致难以构建清楚明晰的管理制度,从一定程度上严重妨碍了员工的积极性。

### (四) 人力资源管理模式单一

以当下企业人力资源管理工作普遍分析来看,常出现的重大问题便是管理模式较为单一。人力资源管理是企业想要实现良好发展的重要部门,要能够通过维护好员工个人权益与利益的同时,帮助企业收获良好的效益,这就需要管理人员要能够具备科学性、灵活性、高效性、高质量的人力资源管理模式。而企业自身管理模式的单一、落后,导致与不断发展的时代脱节,难以适应当前信息化时代的良好发展背景。不能通过当前信息化技术进行自身人力资源管理的良好武装,严重影响了企业实现高质量的持续发展。事业单位通常岗位固定,在单位内部难以进行岗位的调动,极少员工能够在单位内部的升职,这就使得单位难以开展灵活的人员管理。

### (五) 员工培训安培不合理

人力资源管理工作,最重要的便是对于员工的安排管理要能够保证科学性与合理性,要能够制定良好的人才培养计划。但当前诸多企业开展人才培训的体系制度并不健全,甚至较为落后,存在单一、不合理的情况,这就直接的导致了企业对于人才的培养难以产生积极的效果,不能有效地提升员工自身的素质与能力,也难以满足企业想要实现良好发展

的需求。而通常来说事业单位，因为每一职工的职责范围不同，且领导并不注重对于职工自身素质相关等培训，导致职工多数仅参加上级领导部门举办的技能相关培训，而单位内部未能展开良好有效的培训。

## 二、优化企业人力资源管理的策略

### （一）加强企业文化创新保证人力资源管理模式科学可行

企业自身的文化是想要实现长远稳定发展的基础条件，它能够积极地凝聚企业员工动力，不断地强化员工的向心性。所以，企业在当前社会经济发展变革转型的关键时期，要能够提高对于企业文化创新的重视。首先，企业要能够根据自身发展的特点及多方面的实际情况及未来发展的状况作为判定的基础，从而帮助企业能够在竞争激烈的市场环境中寻求立身之本。要能够提升企业自身的精神面貌，树立良好的企业价值观，从而带动员工的情绪。企业的员工作为企业文化与精神创新优化的表现主体，不仅是企业运营推进各项工作的保证，也是企业发展的坚固后盾，能够为企业实现良好的发展前景打下扎实的基础。

企业及事业单位想要能够不断发展的道路上拥有光明的未来，能够不断提升整个单位工作的质量，就需要能够具备立足长远发展的目光，要真正做好人才培养的工作，不能只顾眼前的发展与一时的利益收货。真正加强人才的培训与管理工作，将工作有机的结合自身发展的实际情况，以战略发展的目标为向导，立足长远，有效的提升人力资源管理工作的真正落实与不断优化。

### （二）建立科学公平的员工绩效管理机制

企业要想能够最大程度地调动员工工作的热情与积极的态度，首先要能够从合理可行、科学良好的绩效管理评估机制作为切入点，也以此作为激活企业内生动力的基础。首先，人力资源管理部门要能够根据企业或是事业单位内部职工自身发展的特点及生产工作的目标或是工艺的特点作为员工考核机制制定的依据，要抱枕机制能够良好地涵盖不同部门、不同岗位员工之间的个人能力、业务水平、专业素养、工作能力等多方面的细致考察与评估。且要能够对员工面对紧急情况或是特殊情况的处理能力做出正确的评估，要完整的记录每一评估的相关数据，保证考核机制具有高度的公平、公正、公开原则。通过科学合理的绩效评估机制，来促进员工能够具备良好的工作态度，也以此作为企业实现长远发展的基础。事业单位的职工同样能够以此提升自身的积极性，最大限度激发自身的潜能。

### （三）加强信息技术在人力资源管理中的应用

随着当前社会的不断发展与变革，智能化信息技术已经融入到了各行各业的每个角落，它不仅影响了自身运营及管理模式上发生巨大改变，也帮助企业更显了更高效的良好生产。因此，企业在开展人力资源管理的过程中，要能够充分的引进多媒体信息技术，通过信息技术的合理使用，构建良好的管理平台，以此作为开展员工多方面信息的良好检测，并能够帮助企业进行更为科学全面的管理，有效的加强对各种人才的引进力度。信息化管理平台的良好应用，还能够帮助企业对于人力资源管理进行准确的定位，能够注重对其企业所需人才的培养，且能够良好地加强企业员工与企业

进行沟通交流，拉进企业与员工之间的距离，帮助企业落实人力资源管理的工作，提升管理的质量与效率，真正实现人力资源管理的高水平、高效率、专业化及科学化。事业单位内部加强其管理力度，也能够帮助职工树立正确的 work 观念，形成开展工作的内生动力，而不是继续传统较为懈怠的工作态度。

### （四）注重人才的培养工作

企业开展良好的人力资源管理工作能够帮助企业在竞争激烈的行业市场上获取具备良好的竞争优势，通常人力资源管理也是当前企业竞争的主要方式。在当前社会经济结构改革的重要时期，人力资源能够帮助企业更好地适应时代的发展，增强企业的实力。对此，企业在开展人力资源管理的过程中，一定要能够注重对于人才的培训工作，提升对于人才培养的重视程度，是企业想要实现良好发展的重中之重。在开展具体的工作过程中，企业要能够加强培训的力度，并要能够积极参考借鉴成功经验，并在推进工作的过程中不断地优化自身培训模式。以传统开展人力资源管理活动来看，大多企业的培训由两个环节组成，一是对于新员工入职前的培训，二是对于老职工的岗位技能培训，而完全忽略了对于管理人员的培训，这就使得企业在不断发展的过程中，自身管理工作存在一定的滞后性。对此，企业要及时改变这一培训模式，要能够进一步完善培训的制度，不仅要能够满足全部员工不断发展进步的需求，还要能够对其自身的专业素养与个人素质进行良好的培训，加强培训体系，以此来实现培训良好的效果，真正满足企业员工能够各个方面都具备较高水平与质量的发展，以此作为企业自身在当前时代发展中的最大优势。

企业想要能够真正发挥人力资源管理的作用，就要能够具备长远发展的眼光，要以自身的实际情况建立全面、具体、科学、可行的员工培训保障机制。要定期合理的安排内部员工进行学习培训，能够真正强化企业人力资源管理的管理意识。要保证培训具有良好的针对性，能够根据不同岗位的员工提供不同的培训方案。与此同时，要建立科学的员工考核制度，并注重考核的方式与结果，并对考核过程中全部的数据进行完整记载，将每位员工的表现情况进行完整记录。也能够帮助企业观察员工培训的成效。这一方式同样适用于事业单位的职工，能够真正地提高职工的积极性和奉献精神，不仅能够实现个人人生目标的达成，也能够帮助促进整个单位的发展目标的实现。

结束语：综上所述，新时代下企业要想能够实现长远问题的发展，一定要能够做好人力资源管理的工作，要能够不断地优化管理结构，通过管理真正的加强员工的综合能力与素质，要完善管理机制，在不断优化完善的过程中，真正收获良好的经济效益，与社会一同迈向美好的未来。

## 参考文献：

[1]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.

[2]林直晓.国有企业人力资源管理结构存在的问题及优化措施[J].投资与创业,2021,32(14):123-124+145.