

我国企业人力资源管理存在的问题及解决方法

何爱娜

河南省煤层气开发利用有限公司 河南 郑州 450000

[摘要]随着市场经济的快速发展,市场竞争变得日益激烈,为了保证生存与发展,在市场竞争中占据有利地位,企业必须要认识到人力资源管理创新的重要性,并不断依托高质量的人力资源管理驱动自身基础设施建设和推动自身经济发展。本文就我国企业人力资源管理存在的问题,进行简要的分析与探讨,并提出相对应的解决方法,希望能对我国企业人力资源管理的发展提出一些有价值的建议。

[关键词]企业; 人力资源; 管理; 问题; 解决方法

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.11.622

前言

自进入新经济时代以来,人力资源管理工作的重要性不言而喻,这也在无形中阻碍了企业管理工作的进行。为了更好地顺应时代的发展,同时提高企业自身在市场上的竞争力,企业应重视人力资源管理工作。所以,企业应根据科学合理的方式来做好人资源管理工作,充分发挥出员工的工作热情和潜力,这样企业既能确保人力资源管理分配的合理性,又能增强员工对企业的归属感,从而更好地适应新经济的发展需求。

1. 人力资源管理在企业管理中的重要性

1.1 激活企业人才资源,发挥人才优势

人是企业的根本,是企业日常运行与生产的核心组成部分,是企业经济效益的重要影响因素。无论是各项任务的落实还是企业决策的落实,都需要人力资源的参与。一方面,企业在发展中需要招聘人才,人力资源部门可以根据企业所需,运用网络平台或者线下招聘模式为企业做好人才储备工作,并通过合理筛选,将各领域的专业优秀人才引入企业,给企业的整体发展带来力量。另一方面,人力资源部门可以针对各部门的专业所需合理调配人才,并做好培训工作,使人才可以发挥所长,提高工作效率,保证企业的生产发展。

1.2 提高企业的综合竞争力

企业的综合竞争力取决于企业内部人才的综合实力,而人力资源部门可以很好地对企业内部人力资源进行优化,从而提高企业的综合竞争力。首先,人力资源部门能够对企业的总体人力资源进行合理的开发与管理,并使企业内部的各个部门与企业决策相对应,实现人才的合理调配,提高企业中各个部门的综合能力。其次,人力资源部门能够对企业所处的市场环境进行合理分析,选拔符合市场发展与竞争的人才。最后,人力资源部门能够对企业员工进行合理管控,通过科学数据分析薪资结构,在保障人才利益的同时提高企业效益。

1.3 增强企业内部的凝聚力

在企业中,加强团队建设是提升凝聚力的重要方式,也是人力资源部门的重要职责。随着社会经济不断发展,科学技术得到了全面提升,为提高企业的市场竞争力,很多企业都在向智能化方向发展,但即便如此,企业员工仍然占据着企业的主要地位。在此背景下,一些员工可能出现心理落差

或者产生失落感,此时就需要人力资源部门来激励员工,培养团队精神,鼓励员工之间协调配合与团结互助,调动员工的工作主动性以及创造性。在此期间,人力资源部门需要将“以人为本”作为核心,尊重员工、坦诚相待,这样才能吸引更多人才,从而提升企业的市场竞争力。

1.4 调动员工工作积极性

企业的重要组成部分是员工,员工的工作效率与质量直接决定了企业的整体效益。企业员工是有感情、有思想的人,在企业日常发展中,员工也面临着各种压力,如果不能帮助员工解决问题,则员工的工作积极性就会下降,影响企业发展。此时,人力资源就起到了关键作用。人力资源部门可以运用科学、合理的方法加强企业员工的情感联系,激发员工的活力,使企业员工感受到企业温度与企业文化,从而积极主动地投身到企业的建设中来,带动企业发展,并形成良好的企业氛围,为企业提升软实力、创造更好的企业效益作出贡献。

2. 企业人力资源管理面临的困境与问题

2.1 企业人力资源管理理念较为落后

大数据时代视域下,我国现代企业人力资源管理工作虽然取得了较为可喜的成绩与进步,但还是有一些问题与不足亟待解决。首先,企业人力资源管理理念较为守旧落后。结合当前我国大多数企业日常经营生产模式来分析不难发现,企业管理模式大多数都是由管理者研究制定的,倘若企业管理者与领导者的管理理念和管理方式无法与大数据时代发展趋势相契合,必然会导致企业的管理理念与管理方法落伍、滞后。长此以往,企业的市场竞争力必然会大幅度下降,实际行动也必然缺乏创新性与有效性。

2.2 企业人力资源管理体系不够完善

大数据时代,我国的现代企业要想在趋于白热化的激烈市场竞争中保持优势,获得一个宝贵的“竞争地位”,就必须合理、科学化的完善人力资源管理体系,这是确保人力资源管理各项工作合理、有序、精准开展的先决条件和重要基础。然而大数据时代,相当一部分企业并没有制定完善化的规章制度,致使员工缺乏优秀的责任意识与正确的工作态度,无法及时、有效、妥善解决一些突发性问题,导致企业管理程序混乱,人力资源管理工作质量差强人意。

2.3 奖励与激励机制缺乏健全性

毋庸置疑，薪酬福利待遇的提高与奖励是新时期现代企业吸引优秀人才与挽留出色人才的关键，而薪酬福利待遇的制定是企业人力资源部门的一项重要工作内容。人力资源部门必须要结合企业实际发展和运营情况，精准化制定合理且有效的薪酬福利待遇，进而激发员工的工作激情和热情，留住各类优秀的人才，并且能够稳定老员工工作心态，全面提升企业工作效率。但客观而言，相当一部分企业人力资源部门在制定奖励与激励机制的过程中，存在“生搬硬套”其他企业成果的情况，并且各类机制不够健全、稳定、科学、合理，无法针对性制定相应的管理政策与方案，结果导致无法有效提升员工对企业的认同感与归属感，这不仅对企业人力资源管理平台科学化构建产生负面影响，而且也不利于人力资源管理活动的创新化深入开展。

3. 企业人力资源管理问题的解决方法

3.1 企业应构建高效化人力资源管理体系

随着大数据时代的来临，企业要想创新化变革与完善人力资源管理各项工作的力度与深度，就必须要对管理工作给予高度关注和重视，能够有效连接与合理统筹人力资源管理部门，进而展开精细化、创新化、科学化的各项工作。企业的管理者，必须要全面发挥和彰显出服务于员工与企业的双重工作职能，进而能够多角度、多层次、全方位地开展相应工作，确保能够积极构建一个优质化、高效化、科学化的人力资源管理体系。

3.2 企业高度重视奖励和激励机制完善升级

新时代背景下，人才是优秀企业生存和发展的源泉与核心力量。传统呆板且固化的人力资源管理策略与机制必然无法全面满足大数据时代企业发展各项要求，这就需要企业能够“以人为本”，积极创建一个合理化、科学化的奖惩与激励机制，进而全面调整、优化员工的薪酬福利待遇比例，确保员工能够迅速融入企业文化之中，与企业形成共赢思想，并且对企业产生强大的归属感与认同感。此外，企业要想全面创新人力资源管理制度，还需要积极创建大数据时代背景下的优质管理理念和体系，使其能够合理化、创新化的选拔各类人才，积极主动对员工展开各种培训，增强员工凝聚力与责任心。

3.3 企业应充分做好顶层设计各项准备工作

当前阶段，在我国企业人力资源管理创新化革新与完善实践工作中，针对具体的联盟契约关系制定过程中，企业与员工双方都应当做到彼此信任、互相协作，进而实现携手共赢。具体来讲，首先，企业在当前阶段应当全面做好顶层设计的各项准备工作，高度关注和重视人力资源的成本投入与各模块间的协调性。其次，大数据时代，企业在日常针对人力资源成本投入实践过程中，应当高度重视岗位评价与岗位分析的相关工作，人力资源管理工作必须要以员工的价值创造为主体目标以及主导方向，进而创建一个公正化、公平化、有效化的人力资源成本投入制度与管控体系，让员工充

满工作积极性和工作热情。

3.4 依靠互联网构建科学化人力资源管控机制

现阶段，企业人力资源管理各项工作还需要依靠先进的互联网技术来构建一个科学化、完善化的人力资源管控机制，进而全面创新与提高企业人力资源各项管理工作的管控方式与管控力度。这就需要人力资源管理层和相关领导结合企业实际进行全面的分析与思考，真正意义上从人力资源管理的规范化、合理化等各个角度入手，针对企业人力资源管理机制全面整合、创新与完善，进而培养更多优秀的人力资源管理岗位综合型人才，保障企业人力资源管理变革与创新各项工作能够高效、精准、细致的全面深入化开展。

3.5 企业应注重优秀传统文化全面渗透与融合

除了上述几大创新策略与有效路径外，大数据时代背景下，我国企业要想确保人力资源管理变革工作能够真正意义上创新化升级与推进，就必须要注重企业文化对于全体员工的熏陶、影响与感染作用。新时期社会发展大环境下，企业价值观无疑能够引导和统领员工的思维模式与行为模式。因此，在大数据时代，企业在人力资源管理人才培养实践的过程中，应当注重让企业文化能够成为整个企业的“灵魂所在”，并且真正意义上帮助员工树立正确的“三观”。具体来讲，首先，企业应秉承“以人为本”“用人不疑”“包容尊重”的管理理念与思想，并且弘扬企业自身文化，进而为员工积极创建一个和谐友善且充满人情味的优质文化环境与工作氛围。其次，在具体的人才培养实践各个环节中，企业还需将内外部环境的具体变化情况与发展趋势传递给员工，并且渗透到企业文化建设的每一个环节、每一处细节之中，进而能够确保员工针对大数据时代企业创新管理理念与各项人才培养计划拥有极强的执行力与认同感，为企业未来的可持续性健康发展做出努力与贡献。

结束语

综上所述，企业自身发展下人力资源管理占据了主导性的地位。而人力资源管理作为企业发展的核心要素，对企业的人事管理、职能规划有着重要的影响力，企业通过人力资源管理，实现了人才的保障，在一定程度上能有效提高人事管理的质量、效率。因此，企业应对人力资源管理保持高度重视，以此强化企业人员管理，实现持续性发展策略。

参考文献

- [1]王若旭. 国企党建与企业文化建设的融合互促[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2021(12): 64-66.
- [2]覃上朝. 国企改革中的人力资源管理工作建议[J]. 轻工科技, 2021, 37(11): 100-101, 108.
- [3]唐慧. 试析人力资源视角下的电力企业员工培训优化方法[J]. 商讯, 2021(30): 175-177.
- [4]肖海兵. 基于胜任力模型的国企员工职业生涯规划的研究[J]. 商讯, 2021(30): 181-183.