

企业人力资源管理存在的问题及创新策略

李艳会

(国网河南省电力公司邙县供电公司 河南 邙县 467100)

[摘要]随着时代的快速发展,社会对于优秀人才的需求量不断增加,而企业在实际经营的过程中,只有具备优秀的人才资源储备,才能够为企业带来更大的竞争优势,促进其可持续发展。企业要实现可持续发展,提升自身核心竞争力,逐步发展和完善人力资源管理,改变目前在人才争夺战中的颓势,就必须重视和解决人力资源管理的诸多问题,改革传统的用人制度,并引进新模式,对绩效考核模式进行优化,以实现员工价值。提高企业人才引进的核心竞争力即是提高企业生存能力,对其人才培养、制度完善具有重要指导意义。

[关键词]企业人力资源管理; 存在的问题; 创新策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.05.2390

引言

站在企业的角度,人力资源在其经营发展中任重道远。现阶段的首要问题是,合理分配人员和事物,权衡利弊,为企业正常运营清除阻碍因素。人员管理的水平决定着企业的生产效益,要想实现人力资源的合理分配,就要根据企业实际,制订科学有效的管理措施。面对日益复杂的市场环境,企业的发展运行都要依托于科学的人事管理体系,为员工打造和谐融洽的工作氛围;定期组织人员交流,提升凝聚力,提高自身的综合实力,实现经济稳步增长。

一、企业人力资源管理创新要求

我企业充分调动员工工作自觉和积极性,凭借一种高效快捷的管理方式,实施现代企业人力资源管理创新模式。要求上下级间实现有效沟通与协调,各部门通力合作完成,实现高效率的工作目标。企业人力资源管理过程,是一种有指挥、组织、合理步骤,以及有规划、针对性的管理形式。在充分调动公司内外部关键因素,以及人力资源时,以人本思想和经济学为依托,激发职工工作动力和热情,深入发掘其潜在创造力,满足企业对于员工的需求。另外,我企业人力资源管理创新,应当符合社会历史规律相应要求和客观条件,有一定实践价值,服务于日益增长的物质文化需求。企业还应做到与时俱进,大胆打破旧式束缚,不断革新经营管理的经验,逐渐推陈出新,并吸收先进经营模式和组织技巧,进行多层次、全方位改革,应用创新理念更好地进行实践活动,实现员工持续性最久、覆盖面最广、积极性最强、参与度最高等目标。

二、企业人力资源管理存在的问题

(一) 人力资源管理方式的创新问题

很多企业在当前的社会发展中,缺乏科学完善的人力资源管理方式。人才的具体工作和所制定的岗位标准存在偏差,造成执行和落实企业管理制度时存在困难,很多员工对工作认可度和满意度较低。企业人力资源部门停留在简单考勤、档案与合同管理等基础性工作上,而对于人力资源管理中的人才评价、绩效考核、开发培养等方面的工作不够重视,很多企业人力资源者缺乏对管理系统的认知,不了解岗位设计和人力资源部规划,忽略管理工作中自身全面性、长远性发展创新问题。

(二) 绩效考核制度完善性有待提升

目前企业在发展过程中,虽然能够已经在深化改革的背景之下对自身进行全方位优化,然而在构建过程中仍然无法对绩效考核的刚性需求进行保证,部分企业在进行绩效考核的过程中,仍然采用总结式的发展模式,将人力资源考核予以总结性的使用,并且无法将人力资源绩效考核的控制调整作用予以重视,使绩效考核的合理性严重缺乏,使考核评优过程中仍然应用论资排位的模式,使其自身考核的明确性无法提升,评优制度在构建过程中又受到诸多角度的限制,使整体评优过程无法对激励作用予以发挥。

三、企业人力资源管理的创新策略

(一) 创新管理方式,提升人力资源管理的效率

创新人力资源管理方式,就是充分利用网络化、信息化的技术,作为人力资源管理工具。其一,借助网络平台,发布招聘信息,扩大企业招聘的范围。其二,通过对信息化技术的应

用,开展员工培训。其三,通过网络化办公,实现绩效考核,减少人为因素对员工考评的影响;其四,运用人力资源管理软件,实现薪酬管理、人员信息管理、档案管理、考勤管理等管理,通过创新人力资源管理方式,提升人力资源管理效率,促进企业的管理水平提高。

(二) 正确的建立员工绩效考评体系

企业在发展过程中需要充分的对其绩效管理效果进行优化,必须要对整体员工的综合绩效考评体系进行构建,将考评体系在构建中成为企业行政管理的重要管理模式之一,需要进一步地对各类考核方法进行确定。在进行绩效考核的综合评价体系构建中,其与企业所拥有的发展目标相结合,并且需要充分的对当前行业发展的趋势,以及行业内部员工所拥有的个人价值进行详细的分析,由此确保各项指标在构建过程中所拥有的权重级标准的合理性。在企业发展以及员工自身优化的综合背景之下,对相应的绩效体系进行构建,需要对各部门业务工作进行综合性的探究,同时又需要对各个部门所拥有的业绩情况进行体现,需要进一步的结合各个部门的重点对相应的考核权重比例进行设置,并且需要进一步的对考核周期进行合理化的设置,将企业生产运营特点作为其发展的依据,分阶段对各类绩效考核工作进行有效的开展,并且需要以月度与季度单位相结合进行整体考核方案的优化,对员工自身的工作状态进行综合性的调整,以此使整体绩效管理工作的效益能够获得综合性的发挥。

(三) 坚持以人为本的思想

应当加强对企业的创建,同时企业应当坚持以人为本的思想,并且将企业员工的利益放在首要的位置。这样一来,才可以使企业员工发挥出自身的创造性。企业建设的过程中,如果出现不良问题,企业就应当进行具体的分析,对出现的问题进行妥善处理,并且还应当将以人为本的理念落到实处。不仅如此,企业在建设风德风貌过程中,会导致员工在心理上出现一定的压力,企业就应当通过有效的方式使员工心理压力得到缓解,对企业员工做好疏导的工作,从而确保员工可以保持良好的心态。比如说可以定期开展多样性的娱乐活动,使员工心理上的压力可以得到缓解,促进企业员工良好品德的形成。

结语

从我国现阶段企业情况分析,管理中的主要问题源于人事管理经验不足。企业要想在激烈的市场竞争中占有一席之地,就要充分发挥自身优势,在人力资源管理中不断改革和创新,不断寻求适合自身的发展措施。人力资源管理技术和能力的提升,对企业经济发展、实现更大创收、稳固市场竞争地位等都发挥着重要的作用。总体来讲,在企业人力资源管理中,科学有效的改革方案,对企业发展有着重要的推动作用。

参考文献

- [1]何俊.新时代背景下企业人力资源管理的基本要求[J].商展经济,2021,3(5):122-124.
- [2]李丹.企业管理中人力资源管理的有效途径[J].商讯,2021,2(5):179-180.
- [3]武光亮.关于当前职工健康状况的调研与思考[J].中外企业家,2020,5(15):240-241.