

# 经济新常态下中小民营企业人力资源管理的问题与对策

王子畅

(中央财经大学, 北京 100081)

**[摘要]**现阶段我国进入知识经济时代,中小民营企业如雨后春笋般出现,并成为推动经济发展的重要力量。中小民营企业的出现,为劳动力提供充足的就业岗位,但在经济新常态的背景下,中小企业也面临着诸多发展问题,如创业成本负担过重、经营管理水平不高等问题。因此中小民营企业自身存在的局限性阻碍其进一步发展。本文基于经济新常态的背景下展开分析,以中小民营企业中的人力资源管理问题为研究中心,指出其中存在的不足之处,进而有针对性的提出改善方案,旨在帮助中小民营企业摆脱目前存在的发展困境,发挥其积极作用,为经济社会的发展提供强大的推动力。

**[关键词]**经济新常态;中小民营企业;人力资源管理;分析问题;方法对策

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.2312

在现今的时代背景之下,出现经济发展速度放缓、人力成本不断攀升的不良现象。中小企业由原来的经济补充部分转变为重要组成部分,为我国大量的就业岗位,并成为我国经济发展的基础性力量。但在日益激烈的市场竞争环境之中,中小企业在人力资源管理方面体现出明显的缺陷。因此,对中小企业人力资源管理中存在的问题进行分析,并提出能够解决实际问题的措施,对推动中小企业朝向良好趋势发展十分有必要。只有使中小企业走出这一经营管理困境,才能更好的发挥出强大的助推力量。

## 一、中小民营企业人力资源管理问题分析

### (一) 招聘选拔机制不完善,缺少人才培养

优秀的工作人员对推动企业的健康发展十分重要。就目前现状而言,在中小企业中存在缺少人才培养的环节,企业一般采取直接招聘人员上岗工作的方式,因此造成人力成本较高;企业制定的选拔和考核标准较低,员工的综合素质总体水平有待提高,工作团队的总体质量较低;招聘过程缺乏科学系统的程序等问题,使企业发展处于滞后状态。

### (二) 企业文化建设落后

一个企业所进行的文化建设是其创业的根本,代表着企业的灵魂。在优秀企业文化的熏陶下,能够使全体员工形成共同遵循的价值目标。但在目前某些企业中,存在只重视追求经济效益而忽视企业文化建设的现象,没有认识到企业文化对企业发展的重要性,没有将其纳入到企业发展规划中。因此造成企业作为一个整体,缺少共同的价值目标和思想态度。

### (三) 考核工作缺位

在企业经营管理中没有加强对员工的考核环节。无法实现绩效考核实际效果的原因在于没有将企业自身的经营目标和发展计划纳入到员工考核之中,缺乏有效的绩效指标,因此企业在下一阶段的经营中无法将战略目标贯彻下去。

### (四) 缺乏人力资源战略规划

企业生产经营片面追求高收益而忽视管理的重要性,导致内部缺乏系统完善的人力资源管理体系,没有明确支撑企业长期发展的战略规划,人力资源管理者专业水平较低导致对人力资源预测失衡,造成资源过剩或缺少等问题。

## 二、中小民营企业人力资源管理对策

### (一) 加强员工培养力度,完善激励奖励机制

开展员工培养工作应分阶段进行,首先应对员工水平进行评估,根据企业自身需求为员工制定培训内容、培训目标以及制定出明确的培训效果评价标准;其次进入实践培训时应选择高水平的师资力量,采取科学合理的培训方法,根据企业需求以及员工的个性化特征展开培训,在这一过程中可以为员工进行职业分析和发展规划,使员工能够在职业生涯中发挥较大

的价值,增强工作岗位对员工的吸引力,从而有效降低人才流失;最后进入培训评价和反馈阶段,对参与培训的员工进行持续跟踪调查,并做好信息记录工作,使具有发展潜力的员工能够有良好的个人发展。建立健全员工激励奖励体系,可以采取物质奖励,为工作突出取得具体成果的员工颁发奖金津贴等,也可以通过间接方式提升员工的幸福感,如改善员工伙食或工作环境,为他们购买保险等,使员工能够保持高度的热情投入到工作中,为企业进行长期的服务。

### (二) 增强企业文化建设

企业在招聘员工时,应考察应聘者未来职业发展规划是否与企业自身经营理念相符,注重在培养员工的过程中增强员工对企业文化的认可度。管理者需积极营造浓厚的工作氛围,并在潜移默化之中感染员工。企业作为一个整体,只有全体员工都能认同企业文化,才能使其在自己的工作岗位上时刻保持履职意识,用部分的力量推动整体的发展,为企业的长足发展创造出更多的价值。

### (三) 积极完善考核工作

企业进行绩效考评应按照不同的工作岗位所有的职责和权利制定工作标准,将其尽可能的量化考评。可以学习国外企业有效的绩效考评方法,将硬考核和软考核联系起来,通过科学完善的考评机制使每位员工都能各司其职。其次,在绩效考评时应遵循公平、公开的原则,加强监督,提高考评结果的信服力。

### (四) 完善管理部门设置,增强管理者能力

企业要想得到持续发展,设立专门的人力资源管理部门必不可少。在选择人力资源管理者时应重点关注其专业能力和综合素养的高低,只有自身强硬才能做到科学规范的管理其他工作人员。因此通过管理者高水平的专业能力,能够推动企业人力资源管理进一步规范化、专业化。

## 三、结束语

在经济新常态的环境下,只有加强企业人力资源管理,才能带动中小民营企业整体管理水平的提升。从而使其在激烈的市场竞争中能够转危为安,抓住时代机遇获得可持续性的发展。

## 参考文献

- [1] 赵贵林. 中小企业人力资源管理存在的问题及对策分析[J]. 中外企业文化, 2021(02): 37-38.
- [2] 满曙瑜. 刍议中小企业人力资源管理中的问题与对策[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2021(01): 22-23.
- [3] 陈桐. 跨文化下的中小企业人力资源管理问题及对策[J]. 今日财富(中国知识产权), 2021(01): 214-215.
- [4] 郑义军. 民营企业人力资源管理问题及对策研究[J]. 产业创新研究, 2020(11): 114-115.