

新创企业的人力资源管理问题及其对策刍议

王学鹏

(海阳市人力资源和社会保障局 265100)

[摘要] 随着时代的发展和谁的进步,企业在发展和经营中会考虑关注人力资源管理工作,同事在新创企业中几乎很少单独进行专门负责人力资源的部门设立,所以新创企业中人力资源管理方面的问题很少引起重视,但是对于新创企业来说,人力资源也非常重要,稳定的创业团队能够确保新创企业持续、稳定发展。本文主要就新创企业的人力资源管理问题以及对策进行分析和探讨。

[关键词] 新创企业; 人力资源; 管理; 问题; 对策

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.956

随着我国社会经济的快速发展,政府出台了各种政策扶持并鼓励企业发展,促使我国新创企业的数量不断增加,同时新创企业在发展的过程中也不断及逆行劳动力的吸纳,在市场竞争中提供产品和服务,从而推动我国经济的快速、可持续发展。然而在新创企业的发展和经营中,人力资源管理中存在问题影响到企业的发展,因此,新创企业需要采取措施进行人力资源管理问题的解决。

1 新创企业中存在的人力资源管理问题分析

1.1 缺少资源

新创企业在经营的过程中没有较多的资源,导致他们在人力资源管理方面更倾向于低廉的管理模式,比如说选择与工作人员进行雇佣合同的签订,代替人力资本投资。一般新创企业的员工普遍拿到较低的工资,在市场竞争中薪资不占优势,同时也没有较多的员工福利,企业在人力资源管理方面投入的人力和财力较少,也缺少对员工的培训。

1.2 缺乏合法性

新创企业在实际人力资源管理上具有模糊的边界和较小的交易量,无法对人才进行吸引或留住。因为市场形象、品牌积累等方面缺少经验,导致新创企业相较于其他成熟企业对人才没有足够的吸引力,部分新创企业会在人员招聘中做出过高承诺或者是对企业和职业前景进行夸大等方式进行人才吸引,最终都会导致不断流失优秀人才的风险。

1.3 缺少规范性

新创企业在人力资源管理方面缺少规范性,一般新创企业没有专门进行人力资源管理部门的设立,在招聘人员的过程中,主要是熟人推荐或者是私人网络,很少会通过校园招聘或者是中介进行招聘,同时面试程序简单;其次相较于成熟企业,新创企业没有形成与绩效挂钩的薪酬制度;最后,新创企业的培训系统不完善,培训内容与企业长期发展目标不相适应,从而导致新创企业的人力资源管理存在较多问题。

2 解决新创企业人力资源管理问题的对策

为了能够在市场竞争中脱颖而出,新创企业应该重视人力资源管理,采取有效的措施吸引并留住人才,从而推动新创企业的发展。新创企业解决人力资源管理问题的主要对策有:

2.1 加强对人力资源的投入

新创企业在发展和经营中虽然没有较多的资源供食用,但是为了能够得到长期、稳定发展,新创企业需要重视人力资本,家打对人力资源管理得投资,例如,对员工的工作环境进行改善,合理设计员工的薪资比例,完善员工福利体系,同时为了员工自身的发展,新创企业也需要加强组织培训教育活动,从而不仅提升员工的自我发展,同时也能够体现企业以人为本的发展原则,促使员工与企业一起成长和发展。

2.2 增加亮点吸引优秀人才

新创企业在创业期很容易出现的矛盾就是较低的人力资

源投入与较高的优秀人才需求之间存在问题,如何能够在较低投入的基础上吸引更多的人才新创企业需要考虑解决得问题,新创企业需要根据自身发展特点,增加吸引人才的亮点,具体对策有:首先,新创企业可以通过高额的远期风险收入对优秀人才进行吸引,由于新创企业在创业初期资源的缺乏导致他们无法利用高薪吸引人才,因此为了吸引人才,企业可以通过投资入股或者是股票期权等远期收入和风险收入的方式吸引人才,并将员工的利益结合到企业的利益中,促使员工工作更加积极,充满热情;其次,舷窗企业需要对员工的职业规划和发展空间拓展进行重视,利用工作挑战和良好的职业前景吸引人才,考虑到新创企业一般规模较小,具有宽松的分工,员工在较短时间内上升空间和发展机会较多,同时工作内容更加丰富。在吸引人才的过程中,充分结合员工的发展空间、职业规划和企业发展,从而共同发展企业和员工;最后是新创企业要发挥自身的创造力、影响力和创业人员的人格魅力,通过创业者自身的形象和美丽吸引更多的优秀人才。

2.3 采用专业化的方式加强人力资源管理

新创企业在经营和发展中需要重视人力资源管理,采用专业化的方式加强人力资源管理,可以专门设置人力资源管理部或者是找外包工作加强人力资源管理,新创企业根据自身的发展情况合理选择人力资源管理方式,前者在应用中的优势主要是能够更为了解企业的实际政策制度、人力状况和企业文化等,根据企业的发展和利益组织人力资源管理活动,制定人力资源发展计划,及时应对突发状况;后者应用的优势主要是节省企业时间成本和精力,促使企业花费精力用于产品业务中。当时,外包给市场上的人力资源单位,他们提供的服务是有限的,只是帮助去也进行人员招聘和培训等,具体还需要企业内部解决人力资源方面的问题。

3 结束语

总之,新创企业需要重视人力资源管理中存在的问题,根据自身实际发展情况,合理创造优势,重视人力资源管理工作,在招聘和使用人才的过程中,不断提供优质的福利,采取措施促使员工不断成长和发展,同时也推动企业的发展和成长,通过各种长期发展优势确保员工有良好的职业前景,并采用专业化的人力资源管理方式,完善人力资源招聘、薪酬、培训、规划等各项制度,从而推动企业和人才共同成长和进步。

参考文献:

- [1] 王成凤. 浅析新创企业的人力资源管理问题及其对策[J]. 中国证券期货, 2018, (06).
- [2] 胡悦, 常玥, 蒲晓宁. 我国企业人力资源管理效能衡量模式研究评述[J]. 商业研究, 2019, (03).
- [3] 于飞. 人力资源管理评价指标体系研究与模糊评价[J]. 广西广播电视大学学报, 2019, (02).