

有企业的竞争力。这一系统拥有与生产线上的各类传感器、设备以及生产管理系统进行连接的功能，它可以实时监测设备的工作状况、原材料的库存以及生产的进展等核心数据，进而进行深度的整体分析，达到对生产流程进行细致管理的目的<sup>[9]</sup>。

## 5 国有金融机构的风险控制与合规管理

某国有金融机构是一家规模庞大的国有银行，其核心业务不仅局限于提供贷款、信用卡和投资等多种金融服务。作为一家规模庞大的股份制商业银行，该机构旗下拥有大量在国内外都有一定知名度的金融国有企业。从其成立之初，这家商业银行就始终高度重视其内部控制体系的建立。在此过程当中，这家银行构建了一套经过实践检验的风险管理体系。从这家商业银行成立的那一刻起，它就始终高度重视风险管理的执行。在商业银行的经营管理过程中，风险管理已经变得不可或缺。在过去几十年的时间里，银行一直将风险管理视为其核心职责，并已经取得了令人瞩目的成绩。随着金融市场进一步的开放和创新，银行所面临的市场风险、信用风险、操作风险等多方面的风险变得更加复杂。传统的合规管理方式已经无法满足当前银行业务不断发展的需求。如何把人工智能和其他新兴技术融入合规管理的实践中，已经变成了当前各大商业银行所要面对的一大挑战。与此同时，随着信息技术的不断进步，金融产品变得更为丰富和多样，这使得传统的风险管理方式已无法满足现代商业银行在风险管理方面的需求。考虑到我国的银行业运营环境还未达到完全的成熟阶段，商业银行依然面对着众多尚未被明确识别的风险。在信贷业务中，产生的各种风险被认为是最主要且最严重的风险类型。这类风险往往以不易被察觉的方式呈

现，给商业银行造成了巨大的风险负担。在银行的风险管理过程中，识别并预防这些潜在的风险因素是一项极为复杂和艰巨的责任。由于缺乏准确和高效的风险评估工具，许多银行很难进行深入的风险分析，这也是导致损失事件频繁发生的原因。在当前竞争激烈的市场经济环境中，银行若想实现持续的发展，就必须对各种潜在风险进行有效的预防，并迅速实施相应的控制措施。伴随着互联网技术的不断进步，金融科技逐渐成为商业银行未来发展的主导趋势。在当前的大环境下，一系列创新的风险检测技术开始被应用于银行的日常运营活动中，如基于数据挖掘的机器学习技术和神经网络等，这些方法已经展示出了相当好的效果。特别是神经网络方法，由于其独有的优势，已经成为近些年银行研究领域的焦点。与此同时，随着监管标准变得越来越严格，银行对于合规管理的需求也在逐渐增加。因此，为了精确地评定、提前警告并管理合规的风险，银行有必要不断地增强其管理技能。在整个流程中，银行的风险控制能力显得尤为关键。

## 6 结语

综上所述，在数字化和智能化的新时代背景下，国有企业有必要进一步加强其数据处理能力，改进信息安全的管理体系，并培养更多掌握大数据分析技术的专业人才，以实现企业管理的全面突破和可持续发展。

### 参考文献

- [1] 王丽凤.大数据视域下国有企业财务信息化建设策略研究[J].新金融世界,2024(1):33-35.
- [2] 魏聪.关于大数据环境下国有企业财务管理信息化建设的思考[J].经营者,2023(5):158-160.
- [3] 万智玉,陈有为,欧阳秋萍,等.中小企业财务管理在“互联网+”经济背景下的精细化发展策略研究[J].营销界,2021(Z5):85-87.

# The Current Situation and Countermeasures of Human Resource Management

Ming Wan

State Grid Shandong Electric Power Company Heze City Dingtao District Power Supply Company, Heze, Shandong, 274100, China

## Abstract

This paper deeply analyzes the current situation and countermeasures of human resource management. Further analysis of the current human resources planning lack of long-term vision and flexibility, performance management appraisal injustice, improper application, enterprise culture concept and false problems, and put forward precise planning and strategic coordination, multiple recruitment and rational allocation, scientific performance management and incentive, deepen the enterprise culture construction and ground countermeasures, aims to optimize human resource management practice to provide theoretical basis and practical guidance, improve enterprise core competitiveness, to adapt to the changing market environment. Help enterprises to improve the efficiency of human resource management and achieve sustainable development.

## Keywords

human resource management; current situation problem; optimization countermeasures

## 人力资源管理的现状及对策探析

万明

国网山东省电力公司菏泽市定陶区供电公司, 中国·山东 菏泽 274100

## 摘要

论文深入剖析人力资源管理现状及对策。深入分析了当前人力资源规划缺乏长远眼光与灵活性、绩效管理考核不公、结果应用不当、企业文化理念不明和落地不实等问题,进而提出精准规划与战略协同、多元招聘与合理配置、科学绩效管理与激励、深化企业文化建设与落地等对策,旨在为企业优化人力资源管理实践提供理论依据与实践指导,提升企业核心竞争力,适应不断变化的市场环境。助力企业提升人力资源管理效能,实现可持续发展。

## 关键词

人力资源管理; 现状问题; 优化对策

## 1 引言

在如今激烈且瞬息万变的商业环境中,人力资源已成为企业获取竞争优势的关键要素。有效的人力资源管理能够充分挖掘员工潜力,合理配置人才资源,促进企业战略目标的达成。论文将深入剖析当前人力资源管理普遍存在的问题,并提出针对性强且切实可行的优化对策。

## 2 当前人力资源管理普遍存在的问题

### 2.1 人力资源规划不足

#### 2.1.1 缺乏长远眼光

许多企业未能充分结合自身发展战略制定人力资源规划,仅仅着眼于填补短期出现的人员需求以及各类岗位空

缺,全然忽略了企业长期发展战略所蕴含地对人才深层次、全方位的要求。长此以往,企业在由于缺乏与战略相适配的人才储备与规划,在面临关键技术创新、市场拓展转型等重大发展契机时,便会因人才的匮乏与不匹配问题,无法为持续发展筑牢坚实的人才根基,影响了项目的推进和企业的发展,进而在激烈的竞争浪潮中逐渐失去优势地位<sup>[1]</sup>。

#### 2.1.2 规划不够灵活

当今市场环境瞬息万变,企业业务也随之更迭,促使企业必须不断调整自身业务战略与运营模式。然而,不少企业在人力资源规划方面缺乏必要的灵活性与适应性机制。当外部市场出现全新的机遇或挑战或者相关政策法规发生重大调整时,企业内部人力资源规划却无法与时俱进,导致在实际实施过程中,人才结构不合理、关键岗位人员短缺或冗余等问题层出不穷,最终难以与企业业务的动态发展相匹配,使得规划在实施过程中难以落地,无法满足企业实际发展的需要。

【作者简介】万明(1992-),中国山东菏泽人,本科,工程师,从事工业工程人力资源研究。

## 2.2 招聘与人才储备不足

### 2.2.1 选拔标准不科学

一方面,不少企业招聘途径较为狭窄,大多局限于网络招聘平台、校园招聘以及员工内部推荐等有限的方式,缺乏对社交网络招聘、专业论坛挖掘等多元化渠道的利用。另一方面,企业内部对人员需求和人才类型不清晰,在评判候选人时,企业一味执着于学历和工作经验的硬性指标,严重忽略了候选人的综合素质和未来可能的潜力,以及与企业文化契合的价值观等软性因素。这样就导致企业招进来的员工常常出现不适应工作内容的现象,极大地降低了企业的工作效率和员工的工作满意度。

### 2.2.2 人才储备不足

许多企业却未能建立起有效的人才储备机制,缺乏对关键岗位和核心人才系统性、前瞻性的规划与布局,没有对各业务环节中起关键支撑作用的岗位特性以及所需的核心能力模型进行深入分析,也未制定相应的人才吸引与培育计划。因此,当企业遭遇掌握核心技术或重要客户资源的人员离职这一常见情况时,企业往往会陷入被动的局面。另外,在业务扩张时期,企业也常因缺乏充足的人才储备,无法迅速组建起高效能的项目团队或开拓新市场的专业队伍,导致业务拓展进度严重受阻,运营成本大幅增加,企业的声誉和市场竞争能力也会受到不同程度的损害,甚至错失发展的黄金时期<sup>[2]</sup>。

## 2.3 绩效管理不完善

### 2.3.1 考核过程不公正

在绩效考核的实际执行过程中,部分考核者可能因个人喜好、人际关系亲疏而对被考核者产生先入为主的想法,在评分时难以做到客观公正。另外,考核标准的不统一使得考核过程混乱无序,不同部门、不同岗位甚至不同考核者对于同一考核指标的理解和衡量尺度存在差异,造成员工之间的考核结果缺乏可比性。再者,信息不对称也严重干扰考核的准确性。考核者可能因未能全面了解员工的工作表现、工作难度及特殊贡献等而给出片面的评价。这些问题都可能导致员工对考核的公正性产生怀疑,进而引发员工的不满情绪,严重影响团队的和谐稳定与工作积极性。

### 2.3.2 结果应用不当

不少企业在绩效结果的应用这一关键环节上存在严重缺陷,部分企业虽意识到绩效结果应与薪酬调整、晋升、奖励相联系,但实际操作中却未能建立起有效机制。还有的企业挂钩方式设计不合理,致使绩效管理本应具有激励作用被严重削弱,员工难以看到努力工作与自身利益提升之间的高关联性,就难以激发其内在的工作热情与创造力,这种情形长期发展的话,企业的整体绩效水平也会受到负面影响。

## 2.4 企业文化建设薄弱

许多企业忽视企业文化建设,缺乏共同的价值观和使命,难以形成凝聚力和向心力,影响员工的归属感和忠诚度。

### 2.4.1 文化理念不明确

相当一部分企业未能提炼出明确、清晰的企业文化理念与价值体系,员工对企业的文化理念、长远目标认识模糊,致使员工在日常工作中找不到精神指引,难以凝聚成一股强大的合力,无法形成具有高度一致性的奋斗目标,行为准则也因缺乏文化根基而变得随意松散,严重制约了企业的高效协同与长远发展潜力。

### 2.4.2 文化落地不实

部分企业已然意识到企业文化的重要性并提出了自身的文化理念,在后续的推进过程中却未能构建起一套行之有效的宣传推广体系和具体的落地措施,没有将企业文化与员工的绩效考核、职业晋升、日常工作流程等紧密结合。员工在实际工作中感受不到企业文化的切实存在,依然按照旧有的习惯和方式行事。企业文化就难以在员工内心形成共鸣与归属感,自然也就无法发挥出凝聚全体员工力量、激励员工拼搏奋进的积极作用<sup>[3]</sup>。

## 3 优化人力资源管理的具体对策

### 3.1 精准规划与战略协同

#### 3.1.1 长远视角规划

企业若想实现可持续发展,应当深入剖析自身长期发展战略。这就包括要洞察市场拓展方向,例如计划进军新兴市场的地域范围、目标客户群体的特征与需求等;规划业务转型计划,以从传统制造业向智能制造的转变路径为例,包括数字化工厂的建设步骤、供应链的重构策略;以及前瞻性研判技术创新需求,确定未来重点突破的技术领域是人工智能、区块链还是量子计算等。基于这些全面、深入的分析,企业要精准预测未来3~5年甚至更为长远的人才需求,着手规划招聘关键人才、构建智能模型,同时,还需精心制定系统的培养计划,从而有力保障人才储备与企业战略同步前行。

#### 3.1.2 动态调整规划

企业确保人力资源规划始终贴合企业发展需求并适应外部环境变化,必须建立一套行之有效的定期评估机制。可设定每半年或一年为周期,对人力资源规划展开全面审视。在评估过程中,应当紧密结合市场环境动态变化,密切关注行业趋势走向,同时考量企业业务调整状况等因素,一旦发现市场中涌现新竞争对手或者新技术的冲击致使现有业务流程变革,企业就必须迅速启动评估流程,深入分析这些变化对自身人才结构及数量产生的深远影响。进而及时调整招聘策略,精准定位所需人才类型与数量,同步优化培训计划,确保员工技能与知识储备能够与时俱进,使人力资源规划在动态变化中始终保持前瞻性与适应性<sup>[4]</sup>。

### 3.2 多元招聘与合理配置

#### 3.2.1 构建匹配模型科学选拔人才

企业首先需要深入细致地剖析每个岗位,明确其核心职责所在,梳理出完成工作任务所需的专业技能,界定与之