

民营企业的管理机制问题及对策研究

Research on the Management Mechanism and Countermeasures of Private Enterprises

耿博

Bo Geng

西安市汽车客运总公司, 中国·陕西 西安 710082

Xi'an Automobile Passenger Transport Corporation, Xi'an, Shaanxi, 710082, China

【摘要】伴随着中国市场经济的不断深化,企业间的竞争也越来越激烈,战略资源及企业的人力资源在企业内部是最具发展前景、最具活力也是最具收益性的是,其对企业参与市场竞争具有指导性意义。论文阐述了人力资源管理在企业中的地位,以及民营企业加强人力资源管理的必要性,并分析了现阶段中国民营企业人力资源管理现状和存在的问题,最后对如何加强民营企业人力资源管理提出了相关措施。

【Abstract】 With the continuous deepening of China's social market economy, the competition among enterprises is becoming fiercer. The strategic resources and the human resources of enterprises are the most promising, most dynamic and most profitable within the enterprise. It has guiding significance for enterprises to participate in market competition. The paper expounds the status of human resource management in enterprises, and the necessity of private enterprises to strengthen human resources management. It also analyzes the current situation and existing problems of human resources management in private enterprises in China, and finally puts forward related measures on how to strengthen the human resources management of private enterprises.

【关键词】民营企业;管理机制;问题;对策

【Keywords】 private enterprise; management mechanism; problem; countermeasures

【DOI】 <http://dx.doi.org/10.26549/gcjsygl.v2i7.913>

1 引言

在促进中国的科技创新、经济发展,以及满足就业等诸多方面,民营企业发挥了其重要作用。但是,民营企业在人力资源的管理上还存在着一些不足,例如,组织结构不完善、企业用人观念不成熟、企业内部的绩效考核和薪酬体系不完善、忽视对企业员工的培训等多种问题。因此,鉴于民营企业在中国整体经济中的重要作用,重视企业内部的人力资源管理显得尤为重要。

2 人力资源管理的地位

面对当前的现代化的企业制度,人力资源的管理职能,已经从之前的简单的人事管理向人力资源开发转变,摒弃了之前的物资刺激和制度控制,以人为本,满足不同层次的员工的需求方向转变。因此,现代的企业人力资源管理内容包括挖掘人才、合理利用人、培养人才、留住人才等,这种转变已成为企业不可或缺的竞争战略,也是企业基本竞争力的源泉。

3 加强民营企业人力资源管理的必要性

3.1 有助于提高民营企业的竞争力

对企业内部知识结构、技能等的全方位整合,即是企业内部的核心竞争力,而这些知识和技能通过公司的人力资源得以体现,因此,企业核心竞争力的基础即人力资源。另外,企业

有必要在发展自己核心竞争力的同时,不断挖掘并发展新的人力资源。因此,人力资源竞争力成为企业持续成长发展的决定性因素。

3.2 对企业成本系统进行有效把控

人力资源管理在公司的战略发展中起到了关键性作用,因此,必须为人力资源活动进行合法有效的成本管理。在人力资源管理中,行政管理对企业产生的价值是有限的,而战略管理体现的价值则是最大化的。

3.3 拓展企业人力资本

在企业人力资源中,其总价值的体现是人力资本,其构成部分有企业员工,以及员工所拥有的能力。不断增强企业的人力资本即企业人力资源管理的战略性目标。而从企业外部吸引优秀人才,以及充分利用企业内部人才的能力和优势,是拓展企业人力资本的重要途径。

4 民营企业人力资源管理中存在的问题

4.1 缺乏人力资源战略规划及正确的人力资源管理观念

企业内部缺乏合理的人力资源管理理念,中国民营企业中多数的领导决策者尚未形成一个正确的人资管理的观念,对人力资源管理认识理解不足,对其理解仍然处于协调、组织、监督和控制人事关系的层面,只关注人与事是否相和谐,

要求人去主动适应事,混淆了人与人资的概念。因此,人力资源管理水平仍然处于较低层次,企业内部缺乏战略性的人力资源规划,缺乏中高级管理和技术人才,继而导致了民营企业的发展潜力不足。一个公司不能在急需用人时才着手找人,必须提前对人力资源有所规划,综合考虑企业的生产计划、经营计划、财务计划以及战略目标,全面发展公司员工的招聘计划、发展计划和退休计划。

4.2 企业员工流失率高 人才难以稳定

在现代市场经济中,人才流动变更越来越快,企业用人机制也变得越来越灵活。许多民营企业主认为,只要有钱就能在市场上找到合适的人选。但是这些企业老板并没有意识到,对于企业来说骨干型人员的流失,不仅是市场、技术和其他资源的流失,更重要的是留在企业内部的不确定性和不稳定性,这才是对企业发展构成威胁的重要因素。这不安全因素反过来又导致了企业内部大量员工的集体跳槽,加大了劳动力的流失,甚至一些高级管理人员也选择辞职,这严重影响企业的气势和整体组织氛围。

4.3 人力资本投入匮乏 员工培训机制不健全

现阶段的企业管理者具备的人才观念还很落后,对人力资源管理缺乏系统全面的思考,致使有能力的人才在踏入社会走向工作岗位时会出现以下两种问题:第一,招聘单位存在以钱换人的思想,给来应聘的人才一种买卖商品的感觉,对应聘的人才招之即来,挥之即去,这不仅对公司不负责也是对应聘人才的不负责;第二,企业领导人不能很好的挖掘出人才的潜能,反而认为当前的人才不能满足自己企业发展的要求,达不到自己的期望,还认为真正的人才都不在企业内部。对于这个问题,从本质上而言,其实是领导人没有真正看到企业内部人才的潜能,没有将其安排在合适的岗位,就算再招纳人才,不能对人才资源有效利用,也是徒劳^[1]。

4.4 组织结构模糊 职责不明确

民营企业在起步阶段人数少、规模小,当时的员工完全是出于对老板的信任,然而却缺乏科学合理的组织结构,一人多岗,导致岗位职责不明确。随着企业规模逐渐扩大,企业内部事务分工细化,由于一些领导人观念落后,仍沿用之前的管理模式,致使到目前为止公司内部的权责仍不明确。这种情况很容易形成一种以老板为中心而非岗位职责为中心的工作模式,员工的积极性难以调动,老板对员工也漠不关心,致使很容易发生推卸责任的现象,使工作效率和质量受到影响。

4.5 人才晋升难 发展空间小

目前,中国大多数的民营企业属于家族式企业,因此,在人才选拔和晋升中,员工的忠诚度是企业老板首先考虑的问题。这种情况下,一方面,企业老板考虑到家族人员当中,就学

识、能力等多方面来考虑已经没有人可以在为企业的发展作出更大的贡献了,因此急需从外部招聘新的人才。然而另一方面,企业老板又会考虑外聘人员的忠心程度。在这种心理影响下,企业还是以家族利益为中心,家族人员遍布企业各个核心岗位,而将外聘人员安排在一些不重要的工作岗位上,致使人才的能力被束缚起来,工作能力得不到展示,很难有晋升机会,同时,企业给予外聘人员的培训机会更是少之又少,使其很难有学习上升的空间。

4.6 缺乏良好的企业文化

企业通过长时间的运营实践,将企业价值观和企业精神融合在一起,形成了属于自己的企业文化。企业文化对员工的工作习惯和方式都会产生重要影响。当前,不同企业间发展规模、发展阶段以及发展目标都存在很大的不同,大部分的企业仍集中发展生产,难以顾及到企业文化的建设。这种现象会是员工缺乏一定的企业认同感,员工间的凝聚力也不强,致使企业员工的个人价值观与企业观念不相符,员工积极性难以提高,致使人才流失率偏高。

5 加强民营企业人力资源管理的措施

5.1 引进先进的管理理念

企业要真正意识到人才是一种资源,如果企业拥有大量人才,则这些人才也就能为企业创造出更多的经济效益。企业内部要树立起正确的人才管理理念,企业的领导人要意识到能够推动企业发展的原动力就是人力资源,人力资源也是企业竞争力的重要体现。在以后的发展中,企业要真正做到将人力资源放在首位,创新人才运用机制,采用跟现代化的用人机制,对人力资源管理工作进行指导,对人才给予更多的尊重、信任和理解,从而能吸引更多的人才到企业中来,为后续企业的发展打下了坚实基础。

5.2 向现代化人力资源管理制度改革

致力于将当前落后的体系改造成现代化、透明化、统一化的体制,对于今天的许多公司来说是需要巨大勇气的一件事。要改变企业管理制度的模式,就需要对企业内部人才更新换代,虽然实施起来很困难,但好处也非常明显。这不仅使公司内部决策更加科学合理,而且促进了现代管理中的平等观念,对人才能力加以肯定,平等对待所有员工,继而使员工的工作积极性得以充分调动^[2]。

5.3 建立以绩效为中心的人力资源管理体系

在民营企业中,其生存和发展的生命线即高绩效、高成长。面对当前市场上民营企业的高淘汰率和高风险,一家民营企业不会投入雄厚的资金来进行长期的战略性投资,也不会

(下转第 388 页)

就应当对施工过程中所需要的各种材料提前进行准备,如果在材料市场中,价格比较低,那就应当多准备一些材料,如果价格比较高,则适当减少,将材料市场的价格与施工的进度紧密结合起来,始终做到用最低的价格买最好的材料,这样不仅能保障工程建设的质量,而且还能很好的减少施工企业的费用开支。在实际施工的过程中,无论是何种类型的材料,在应用到房屋建筑之前,应当按照行业标准进行严格的检查,对于存在问题的,一律不允许应用。对于一些容易受到自然环境影响的材料,要安排专门的储藏室进行保管,这样能最大限度的减少浪费情况,也能为施工企业减少一笔不小的费用。

4.3 最大限度提高施工现场的安全管理水平

随着房屋建筑的增多和复杂性的发展,在实地的房屋建筑工程现象,往往是有非常多的施工人员、房屋建筑所需要的各种机械设备、机电设备等,以往的时候,在施工过程中,这些往往是呈现出比较杂乱的状态,不少施工机械设备存在着乱停放乱放乱用等现象,一旦这些机械设备被乱用,很容易导致安全事故的出现,因此,对于施工现场,一定要制定相关的安全管理方面的规章制度,确保所有的机械设备等都处在安全的使用状态中。同时,还需要建立和完善相关的安全管理责任制度,将可能出现安全问题的施工环节和流程的安全责任落实

到每一个人员身上,以此调动起他们参与施工现场安全管理的积极性和主动性,一旦出现安全问题,这样也便于进行安全责任的追究。除此之外,为了确保动态把握好施工现场的安全管理工作,还需要定期组织施工人员进行安全生产、技术操作等方面的培训和学习,帮助他们及时消除自身施工过程中存在的安全隐患,这样也能够最大限度的营造一个安全和谐的施工现场作业氛围。

5 结语

随着房建工程的增多,人们对于房屋的安全管理提出了更高的要求,在充分的认识了施工现场管理的重要性、存在的难题等的基础上,就需要有针对性的采取措施予以整改完善,只有这样,才能逐步的解决房建施工现场中存在的问题,不断的提升实际施工的质量和水平,这样才能更好的服务于当前的房屋建筑工程。

参考文献

- [1]赵文德,项目安全管理在房屋建筑施工中的运用[J]房屋建筑,2014(01):11-12.
- [2]康杰刚,当前我国房屋建筑现场施工管理中存在的问题及不足[J]建筑施工,2016(03):33-34.

(上接第 366 页)

用巨额资金建立人力资源管理体系。因此,在发展民营企业人才管理模式时,要始终把生产力作为发展中心。首先,所有管理体系和人力资源管理措施的出发点是提高企业的效率。为适应企业灵活性、创新性的特点,民营企业人力资源管理模式在适应企业战略时也应具有灵活性。其次,人力资源管理还应该强调效率,降低管理成本^①。

5.4 改善企业内部员工培训体系

当前中国处于知识经济时代,只有通过对工作人员进行专业培训,才可以提供最大的支持和价值的人力资源,以及有效地开发和利用人才的潜能,因此有必要加强人员的培训。在员工培训的具体过程中,要注意加强员工归属感,加强企业战略和企业文化的培训,提高员工的企业认同感。与此同时,企业还要加大对员工业务技能和职业技能的培训,尤其是各种形式的实践练习,有助于同时提高员工的理论水平和业务操作水平,并为更好地适应各个岗位,打下良好的基础^②。

5.5 建立公开透明的人才聘用机制

民营企业需要在内部创建一个公开透明的人才聘用机制,让员工在公开和平等的环境中,将自己的才能最大限度的发挥出来,同时也可以最大限度的激发员工工作的积极性。只

有当员工的个人利益得到保证了,员工间信任关系的构建才能得到保证。这样,不仅可以为企业留住人才,还可以鼓励员工不断学习知识,加强公司领导者对公司的管理效率,同时,还有助于提高公司的生产经营效率,而且可以让员工对公司发展更有信心,为企业创造出更多的经济效益。

6 结语

在民营企业中,人力资源管理对企业的经营和发展起着非常重要的作用。民营企业应该对企业人力资源中招聘不规范、培训不合理以及薪酬管理体系不科学等问题给予重点关注,进一步完善和优化企业的人力资源管理体系,加快公司人才队伍建设,为公司的快速发展做出贡献。

参考文献

- [1]吴海.浅析民营企业人力资源管理问题及对策[J].人才资源开发,2017(22):203-204.
- [2]秦悦.中小民营企业人力资源管理现状及对策[J].商,2016(04):13-14.
- [3]王启堡.民营企业人力资源管理问题及对策研究[J].农村经济与科技,2016,27(11):137-138.
- [4]罗平.中国民营企业人力资源管理存在的问题及对策[J].中外企业家,2015(26):125+127.