

试论人力资源管理中存在的问题探讨

王雪娇

中国二十二冶集团有限公司

DOI:10.32629/ej.v3i2.428

[摘要] 企业要提高自身的竞争力。就必须彻底打破原有的用人制度,建立新的人力资源管理机制,最大限度地发挥人力资源的作用。企业应从建立科学系统的人力资源管理制度、强化人力资源的开发和培训、建立适合企业的激励机制等方面加强和改进管理。

[关键词] 人力资源; 问题; 管理

1 企业核心员工激励存在的问题

核心员工是企业的核心,是企业的灵魂和骨干,也往往是人才市场争夺的对象。然而,一些企业在核心员工激励方面不到位,严重挫伤了他们的积极性,影响了其个人能力发挥和价值的实现,甚至造成他们不断地流失。

1.1 薪酬制度不合理

要使核心员工安心工作并保持较高的业绩水平,就需要提高其工作动力和责任心。薪酬是企业为其核心员工提供的生活保障,它永远是核心员工考虑和关心的重要因素之一。但还存在着种种问题。

1.2 考核机制不够科学

绩效考评是连接员工工作和组织激励的纽带与桥梁,它一方面对员工上一阶段工作的成绩和问题予以总结与认定;另一方面又以认定的结果为基础对员工进行相应的奖惩,从而对下一阶段的工作施加积极或消极的影响。对于企业的激励机制而言,在某种意义上说,建立起一个科学合理的绩效考评体系就成功了一半。所以,企业绩效考核机制对于核心员工的激励也是非常重要的。

1.3 岗位配置机制与晋升机制不合理

良好的岗位配置机制与晋升机制是对核心员工进行精神激励的重要方式。合理的岗位配置机制与晋升机制不仅可以实现人力资源配置的最优化,提升岗位工作效率,而且更容易对核心员工形成精神激励。

1.4 员工培训投入不足

长期、持续有计划的员工培训,是企业业务运行和发展的重要保障,也是吸引优秀人才的有效手段之一。但是目前国内企业与外资企业相比,不仅培训的机会(次数)少,而且层次(质量)低,多数都属于基本的岗位知识培训,适合于普通员工的培训,根本不能满足核心员工的需求。另外员工培训没有形成制度,培训费用也严重不足。

2 对核心员工激励要素分析

影响核心员工激励的要素:

影响核心员工激励的主要有以下五个要素:

第一,经济(物质需求)经济需求对核心员工来说仍然是非常重要的。不仅在生活上,而且还是其价值的一种体现。第二,社会活动。人首先是社会人,核心员工对人际关系,社会关系方面的需求也不例外。对于核心员工来说,企业的认可和尊重也可以成为高绩效产生的一个要素。企业中各部门,层次之间进行相互的协作和沟通,既可以为核心员工之间互相学习,交流提供机会,也可以促使他们取得更高的成绩。第三,工作环境(物理环境与组织文化)。由于他们的工作过程常常是变化的,因此他们的工作自主性要求使得核心员工更倾向于一种相对较自由与宽松的环境,不希望对他们的工作过程有太多的干预。较高的自由度也可以有效的实现对他们的激励。第四,知识创新。核心员工的竞争优势在于他所掌握的核心技能,当今

社会知识发展越来越迅速,更新的也越来越快,在企业中,产品的生命周期也越来越短,对核心员工而言,知识的陈旧也意味着其核心能力的贬值,这些都促使核心员工有很高的不断学习的主观能动性,只有不断的掌握新的知识与技能,才能使自己保持持久的竞争力。第五,自我实现。与普通员工不同,核心员工通常都有一个明确的奋斗目标,并愿意为这个目标付出努力。他们工作不仅为了获取经济报酬,还要看是否可以发挥专长,充分挖掘自己的潜能,更在意自身价值的实现,喜欢具有挑战性的工作,以实现更高的自我价值。

3 企业核心员工激励机制的探讨

企业核心员工一般都是知识型员工,与普通员工相比具有鲜明的特点,事业心强,追求成就感,自我实现和自主意识强,拥有相对独立的价值观。因此,对于核心员工的激励来说是一个系统工程,应根据不同时期,不同层次需求,采取有针对性,差异化激励政策。

3.1 奖励制度分明

从企业惩罚角度看,要坚持恩威并施,不能太过的按照制度进行惩罚,要从多方面考虑,允许员工犯错,但不支持员工犯错,每个人都有放松的时候,企业要分轻重进行惩罚,不可一味的进行严惩,过重会影响员工的积极性,让他们产生挫折的情绪,过轻会让员工产生对机制的不以为然。从企业奖励的角度来看,对付出努力的员工给予良好的对待,并在奖励的同时给予良好的激励,将会增强员工的积极性和工作热情。

3.2 工作激励

企业可以通过提高工作的挑战性,增加工作的创新性,岗位轮换,弹性工作制等途径满足核心员工的不同要求,做到知人善任。企业应建立职位评估制度,对各工作职位的重要性进行量化评分和排列。同时,企业也应为核心员工提供必要的人力,物力,财力的支持,授予一定的必要的权力,帮助其实现挑战性工作目标,在超越自我过程中享受成功带来的满足和快乐。

4 结束语

企业实行激励机制的最根本的目的是正确地诱导核心员工的工作动机,使他们在实现组织目标的同时实现自身的需要,增加其满意度,从而使他们的积极性和创造性继续保持和发扬下去。

[参考文献]

[1]张璞.关于企业人力资源管理绩效考核存在的问题及对策探析[J].环球市场,2018,(30):101.

[2]张蕊.国有企业人力资源管理存在的问题及对策研究[J].新商务周刊,2019,(21):170-171+173.

[3]王良鹏.简析人力资源管理中的薪酬激励问题及其措施[J].环球市场,2019,(10):42.