

企业员工管理问题及对策研究

魏彦辉

华亭煤业新窑煤矿有限责任公司 甘肃 平凉 744201

摘要: 企业员工管理是指企业在组织和管理员工管理过程中,运用科学的方法和技术,实现员工管理的有效开发和利用,以提高企业的竞争力。然而,在实际操作中,企业员工管理仍然存在许多问题,这些问题严重制约了企业的发展。因此,对企业员工管理存在的问题进行研究,提出相应的完善对策,对于提高企业的核心竞争力具有重要意义。

关键词: 企业员工管理; 管理问题; 对策

引言

随着市场经济的不断发展,企业面临着日益激烈的竞争。在这种背景下,企业员工管理的重要性日益凸显。本文通过对企业员工管理存在的问题进行分析,提出了相应的完善对策,以期为企业提供有益的参考。

1 企业员工管理存在的问题

1.1 招聘与选拔机制不完善

在当今激烈的人才市场竞争中,企业要想吸引和留住优秀人才,必须具备完善的招聘与选拔机制。然而,许多企业在招聘与选拔人才时,往往过于注重学历、经验和技能,而忽视了应聘者的潜力和综合素质。这导致了人才结构不合理,缺乏具有创新精神和实践能力的人才。此外,招聘渠道单一,缺乏多元化的人才选拔方式,使得企业在人才竞争中处于劣势地位。首先,企业在招聘过程中过分强调学历要求,导致许多高学历人才进入企业后,由于缺乏实际工作经验和技能,难以胜任工作。这种现象在一定程度上加剧了人才浪费现象,降低了企业的员工管理利用效率。同时,企业在选拔人才时,过分关注员工的经验和技能水平,而忽视了应聘者的潜力和综合素质。这使得一些具有创新能力和实践能力的人才被忽视,影响了企业的整体竞争力。其次,企业招聘渠道单一,缺乏多元化的人才选拔方式。目前,许多企业在招聘过程中主要依赖传统的招聘渠道,如网络招聘、校园招聘等。这些渠道虽然能够为企业提供一些数量的求职者信息,但在满足企业需求方面仍存在很大的局限性。

1.2 培训与发展机制不健全

员工是企业发展的基石,只有不断提高员工的职业技能和素质,才能确保企业的持续发展。然而,许多企业在员工培训与发展方面投入不足,导致员工的职业素质和技能水平难以得到提升。同时,企业缺乏有效

的激励机制,使得员工缺乏积极性和创造力。这些问题导致了企业的员工管理潜能得不到充分发挥,影响了企业的持续发展^[1]。首先,企业在员工培训与发展方面投入不足。许多企业在追求利润最大化的过程中,忽视了对员工的培训与发展投入。这导致员工在工作中缺乏专业技能和知识,难以适应企业发展的需求。此外,企业在制定培训计划时,往往过于注重短期目标,忽视了长期发展的需求。这使得员工在完成培训后,很难将所学知识和技能应用到实际工作中,影响了企业的整体竞争力。其次,企业缺乏有效的激励机制。激励机制是激发员工积极性和创造力的重要手段。然而,许多企业在激励机制方面存在很大问题,如薪酬制度不合理、晋升机会不公平等。

1.3 薪酬与福利体系不合理

薪酬与福利是员工对企业的认同感和满意度的重要体现。然而,许多企业在薪酬与福利方面存在以下问题:薪酬水平偏低,难以吸引和留住优秀人才;薪酬结构不合理,缺乏激励性;福利待遇不完善,员工满意度较低。这些问题导致了员工的流失率较高,影响了企业的稳定发展。首先,薪酬水平偏低是许多企业面临的问题。在当前激烈的人才市场竞争中,企业为了吸引和留住优秀人才,必须提供具有竞争力的薪酬待遇。然而,许多企业在薪酬设计上过于保守,导致员工的收入水平低于市场平均水平。这使得企业在招聘市场上的吸引力大大降低,影响了企业的人才储备和发展。其次,薪酬结构不合理也是许多企业面临的问题。目前,许多企业在薪酬设计上过于注重基本工资,而忽视了绩效奖金、福利等方面的投入。这使得员工在完成工作的同时,很难获得足够的激励和回报。此外,一些企业还存在薪酬差距过大的现象,导致内部不公平感的产生,影响了员工的工作积极性和企业的整体效率。

1.4 绩效管理与考核机制不科学

通过科学的绩效管理与考核机制，可以激发员工的工作积极性，提高企业的整体效率。然而，许多企业在绩效管理与考核机制方面存在不科学的问题：绩效考核制度不健全，过于注重结果而忽视过程；考核指标设置不合理；难以全面反映员工的工作绩效等^[2]。这些问题影响了员工的积极性和企业的整体效率。首先，绩效考核制度不健全是一个普遍存在的问题。许多企业在制定绩效考核制度时过于注重结果导向，忽视了过程管理的重要性。这使得员工在追求短期利益的过程中，忽视了长期发展和团队合作的价值。此外，一些企业还存在考核指标设置不合理的问题，如过分强调销售额、利润等指标，而忽视了员工的创新能力、客户满意度等方面的表现。其次，考核指标设置不合理也是许多企业面临的问题。目前，许多企业在考核指标设置上过于注重量化指标，而忽视了质化指标的重要性。此外，一些企业还存在考核指标权重分配不合理的问题，导致某些关键指标过于重要，而其他指标被忽视的现象。

1.5 企业文化与价值观建设滞后

一个健康、积极的企业文化可以提高员工的认同感和凝聚力，促进企业的稳定发展。然而，许多企业在文化建设方面存在滞后现象，缺乏明确的企业文化和价值观。这导致了员工对企业的认同感不强，影响了企业的凝聚力和向心力。首先，企业文化建设的滞后主要表现在对企业价值观的传播和实践不够重视。许多企业在制定企业文化时过于注重形式化的内容表述，而忽视了价值观的实际传播和实践过程。这使得企业文化成为一纸空文，无法真正发挥其作用。此外，一些企业在文化建设过程中过于急功近利，忽视了企业文化建设的长期性和持续性。

2 完善企业员工管理管理的对策

2.1 改革招聘与选拔机制

在现代企业运营中，建立一套有效的招聘和选拔机制对于企业的员工管理管理至关重要。以下是一些具体的对策：首先，企业需要建立多元化的人才选拔渠道。这不仅包括传统的校园招聘和社会招聘，还包括内部推荐等其他方式^[3]。这样可以确保企业能够吸引到来自不同背景、拥有不同技能和经验的候选人。例如，校园招聘可以让企业在大学毕业生中寻找潜在的优秀员工；社会招聘则可以让企业在更广泛的人群中寻找合适的人选；内部推荐则可以通过员工的亲朋好友网络来寻找适合的人选。其次，企业需要注重应聘者的潜力和综合素质，实行“德才兼备”的原则。这意味着企业在招聘过程中

不仅要看重候选人的专业技能和工作经验，还要考虑他们的人格特质、领导能力、团队协作能力等软性因素。例如，一个具有强烈责任感、积极进取的员工可能会比一个技术水平高但缺乏责任感的员工更能适应企业的工作环境和文化。最后，企业需要加强面试官的培训，提高面试的有效性和公正性。这包括对面试官进行面试技巧的培训，让他们能够更好地评估候选人的能力和潜力；也包括对面试官进行道德和公平性的教育，让他们能够在面试过程中做到公正无私，不偏袒任何一方。此外，企业还可以通过引入面试评分系统等方式，使面试过程更加透明和公正。

2.2 建立健全培训与发展机制

企业员工管理管理的核心之一是建立健全的培训与发展机制。既能帮助员工提升职业技能和素质，满足其个人发展需求，还能激发员工的积极性和创造力，从而提高企业的整体竞争力。首先，企业应加大培训投入，提供多样化、全方位的培训课程。这些课程可以涵盖技术技能、管理技能、沟通技巧等多个方面，以满足员工的不同发展需求。同时，企业还应定期对培训效果进行评估，以便及时调整培训内容和方法。其次，企业应实施个性化的培训计划。每个员工都有自己的特点和优势，因此，企业应根据员工的实际情况，制定出符合其需求的培训计划。例如，对于具有较强领导能力的员工，企业可以提供更多的管理培训；对于需要提升技术水平的员工，企业可以提供更多的技术培训。再次，企业应建立有效的激励机制。激励不仅可以激发员工的积极性和创造力，还可以提高员工的工作效率和质量^[4]。企业可以通过设立各种奖励机制，如绩效奖金、晋升机会等，来激励员工积极参与培训和发展活动。最后，企业应注重培训与发展的持续性。员工的知识和技能需要不断更新和提升，因此，企业应建立一个长期的培训和发展体系，使员工能够持续地进行学习和成长。

2.3 完善薪酬与福利体系

建立科学合理的薪酬体系，确保员工的劳动报酬与其价值相符。企业应根据员工的工作性质、工作量、工作难度、工作经验等因素，设定合理的薪酬标准。同时，企业应定期对薪酬体系进行调整，以适应市场变化和企业需求。此外，企业还应建立透明的薪酬制度，让员工了解薪酬的计算方法和分配原则，增强员工的信任感和归属感。调整薪酬结构，增加激励性收入。企业应根据员工的工作表现和贡献，设定不同的奖金和提成制度。例如，可以设立季度奖、年终奖、销售提成等激励机制，鼓励员工提高工作效率和业绩。同时，企

业还可以通过股权激励、期权激励等方式，让员工分享企业的发展成果，提高员工的工作积极性和忠诚度。完善福利待遇，提高员工的满意度。企业应根据员工的需求和企业的实际情况，提供丰富的福利待遇。例如，可以提供五险一金、补充医疗保险、员工培训、节日福利、生日礼物等福利项目。此外，企业还可以设立员工关怀基金，为员工解决生活困难和突发事件提供帮助。通过完善福利待遇，企业可以提高员工的满意度和忠诚度，降低员工流失率。

2.4 优化绩效管理与考核机制

在企业中，通过建立科学的绩效考核制度，可以更好地激励员工提高工作效率，提升企业整体竞争力。以下是优化绩效管理与考核机制的具体措施：首先，建立科学的绩效考核制度。企业应根据自身发展战略和目标，制定符合实际的绩效考核指标体系。这些指标应涵盖员工的工作态度、工作能力、工作成果等多个方面，以全面反映员工的工作绩效。同时，企业还应定期对绩效考核制度进行评估和调整，以确保其科学性和有效性。其次，注重过程管理和结果评价。在绩效考核过程中，企业应关注员工的工作过程，鼓励员工积极参与工作，提高工作质量和效率^[5]。同时，企业还应定期对员工的工作成果进行客观、公正的评价，确保考核结果的准确性和公平性。再次，合理设置考核指标。企业应根据员工的岗位职责和工作内容，设定具有可衡量性的考核指标。这些指标应具体、明确，能够直观地反映员工的工作绩效。同时，企业还应避免设置过于繁琐或过于简单的指标，以免影响考核效果。最后，将绩效考核结果与员工的奖惩、晋升等挂钩。企业应根据绩效考核结果，对表现优秀的员工给予相应的奖励和激励，如晋升、加薪、奖金等；对于表现不佳的员工，应及时进行沟通和指导，帮助其提高工作能力和绩效。这样既能激发员工的积极性和创造力，也有利于企业人才队伍建设和发展。

2.5 加强企业文化与价值观建设

企业文化与价值观是企业的灵魂，是企业发展的基石。加强企业文化与价值观建设，对于提高员工的工作积极性、凝聚力和企业的竞争力具有重要意义。具体措施如下：企业应根据自身的发展目标和战略定位，明

确企业的核心价值观和文化理念，使之成为企业的精神支柱。核心价值观应具有前瞻性、引导性和激励性，能够引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观，为企业的发展提供强大的精神动力。企业应通过各种途径和形式，加强对企业文化的宣传和推广，使员工充分了解企业文化的内涵和价值，提高员工的认同感。可以通过举办企业文化知识竞赛、演讲比赛等活动，激发员工对企业文化的兴趣和热情；通过内部刊物、企业网站等平台，定期发布企业文化相关信息，让员工随时随地感受企业文化的魅力。企业应组织丰富多样的团队建设活动，如户外拓展、志愿者活动、庆祝企业周年庆等，让员工在参与中感受到企业的温暖和关爱，增强员工的归属感。同时，企业还应注重培养员工的团队精神，鼓励员工相互支持、协作共赢，形成良好的团队合作氛围。企业应将企业文化融入到员工的日常工作中，通过制定合理的工作制度、激励机制等，引导员工自觉遵循企业文化的要求，将企业文化内化为自己的行为准则。同时，企业还应加强对员工的培训和教育，提高员工的综合素质和职业素养，使员工在工作中充分体现企业文化的价值。

结束语

企业员工管理是企业发展的重要保障。通过对企业员工管理存在的问题进行分析，本文提出了相应的完善对策。希望这些对策能为企业提供有益的参考，帮助企业提高员工管理水平，从而实现可持续发展。

参考文献

- [1] 张晓梅, 王瑞芳.(2018).企业员工管理存在的问题及对策研究[J].商业经济与管理, (12),94-95.
- [2] 张丽华.(2018).基于员工管理的企业竞争力提升策略研究[J].科技管理研究, 36(12),2887-2892.
- [3] 陈晓华, &王燕.(2018).企业员工管理创新研究[J].科技进步与对策, 33(24),1-4.
- [4] 赵丽娟, &李晓光.(2018).企业员工管理中的激励机制研究[J].员工管理开发, (11),1-3.
- [5] 李婷婷.(2018).企业员工管理中的员工培训与发展研究[J].企业经济, (10),167-168.