

探讨企业人力资源管理存在的若干问题及应对措施

戴武勤

山西省运城市夏县人力资源和社会保障局 山西 运城 044400

摘要：在快速变化的商业环境中，人力资源管理已成为企业持续发展和创新的关键因素；然而，当前许多企业在人力资源管理方面仍面临诸多挑战，如管理体系不健全、招聘渠道单一、绩效管理体系流于形式以及薪酬管理体系混乱等。这些问题不仅制约了企业的业务发展，还可能引发员工的不满和流失；因此，本文旨在深入探讨这些问题，并提出相应的解决对策，以期为企业的人力资源管理实践提供有益的参考和指导。

关键词：企业人力资源；管理；问题；措施

引言：科学有效的人力资源管理能够对企业全体人员进行科学化和规范化的管理，有助于企业早日实现战略管理目标。在新经济时代下，人力资源管理的工作内容和职能逐渐发生了转变，它作为现阶段企业管理的核心内容，对企业经济发展起到关键性的作用。目前，我国在人力资源研究与实践方面仍然有所欠缺，提升空间较大；为了实现企业各项资源的组织协调和优化配置，我们应从人力资源管理所存在的问题入手，分析并提出相关的优化对策。

1 人力资源管理的相关概述

人力资源管理，作为企业管理的核心组成部分，涉及对组织内部人力资源的有效配置、培训、评估与激励等一系列管理活动。其核心目标在于确保组织拥有合适的人才，以支持其战略目标的实现，并在此过程中促进员工的个人发展与成长；人力资源管理涵盖了招聘与选拔、员工培训与发展、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系维护以及人力资源规划等多个方面。通过这些职能的有效执行，组织能够吸引并保留关键人才，提升员工满意度与忠诚度，进而增强组织的整体竞争力；此外，人力资源管理还强调在多元文化背景下，实现人力资源的多元化管理，以促进组织的创新与包容性发展。随着数字化时代的到来，人力资源管理也在不断进化，利用大数据、人工智能等先进技术，实现更加精准的人才匹配与效能提升，为组织的可持续发展奠定坚实的人才基础。

2 企业人力资源管理面临的问题

2.1 管理体系不健全

一些企业在人力资源管理方面尚未建立起完善的管理体系，这主要体现在能力管理、工作分析等基础模块的缺失或不完善上。能力管理是企业识别、培养和发展员工关键能力的过程，对于提升企业的整体竞争力至关重要；在快速变化的市场环境中，企业需要不断适应新

的技术和业务模式，这就要求员工具备不断学习和创新的能力^[1]。然而，许多企业忽视了能力管理这一环节，没有建立起有效的能力识别和培养机制，导致员工的能力得不到有效提升，进而影响企业的业务发展和创新能力，能力管理的缺失还可能导致企业无法充分发挥员工的潜力。

2.2 招聘渠道单一

招聘渠道的选择对于企业吸引和招募合适的人才具有至关重要的作用，不同的招聘渠道可以覆盖不同的人群，提高企业招聘的多样性和广泛性。然而，一些企业过于依赖传统的招聘渠道，如校园招聘、社会招聘等，而忽视了新兴渠道如社交媒体、专业招聘网站等的潜力。这种单一的招聘渠道不仅限制了企业的人才来源，还可能使企业错过许多优秀的人才，传统的招聘渠道往往存在着信息不对称的问题。在校园招聘中，企业可能无法全面了解应聘者的实际能力和潜力；在社会招聘中，应聘者可能为了获得更好的工作机会而夸大自己的能力和经验。

2.3 绩效管理体系流于形式

绩效管理是企业激励员工、提高工作效率的重要手段；然而，一些企业的绩效管理体系仅停留在表面，没有形成完整的PDCA（计划-执行-检查-行动）闭环。这些企业的绩效管理往往只注重结果的考核，而忽视了过程的监控和反馈。在绩效计划阶段，企业没有与员工进行充分的沟通和协商，导致员工对绩效目标的理解和执行存在偏差；在绩效执行阶段，企业没有进行有效的过程监控和反馈，导致员工无法及时了解自己的工作表现并进行改进；在绩效检查阶段，企业往往只是简单地评估员工的工作成果，而没有进行深入的分析 and 反思；在绩效行动阶段，企业往往没有根据绩效检查结果制定相应的改进措施和行动计划。员工可能认为绩效管理只是企

业用来控制员工的一种手段，而不是帮助员工提升工作能力和实现职业发展的工具。

2.4 薪酬管理体系混乱

薪酬管理体系是企业激励员工、留住人才的重要手段，一个合理、公平、透明的薪酬管理体系可以激发员工的工作积极性和创造力，提高员工的满意度和忠诚度，从而为企业带来更多的价值。然而，一些企业的薪酬管理体系存在混乱现象，如薪酬标准不明确、薪酬分配不公平等。薪酬标准不明确可能导致员工对自己的薪酬水平产生疑虑和不满。如果企业没有明确的薪酬标准和晋升机制，员工就无法了解自己的薪酬水平是否合理，也无法通过努力工作获得更高的薪酬和晋升机会^[2]。这种情况可能导致员工对薪酬管理体系产生不信任感，进而影响员工的工作积极性和创造力，薪酬分配不公平则可能引发员工之间的内部矛盾和不满。

3 我国企业人力资源管理中存在问题的解决对策

3.1 完善管理制度

企业应建立全面、系统的人力资源管理制度，这是确保人力资源管理工作有序、高效进行的基础。一个完善的人力资源管理制度应涵盖招聘、培训、绩效、薪酬等各个环节，确保各项管理工作有章可循、有据可依：

(1) 在招聘环节，企业应制定明确的招聘流程和标准，包括职位描述、任职资格、面试流程等，以确保招聘工作的公正性和准确性。(2) 在培训环节，企业应制定详细的培训计划，包括培训目标、培训内容、培训方式、培训时间等，以确保培训工作的针对性和有效性；此外，企业还应建立培训效果评估机制，对培训效果进行定期评估和改进，以提高培训的质量和效益。(3) 在绩效环节，企业应建立科学的绩效管理体系，包括绩效目标的设定、绩效考核标准的制定、绩效考核的实施等，以确保绩效考核的公正性和有效性。(4) 在薪酬环节，企业应制定合理的薪酬政策和制度，包括薪酬结构、薪酬水平、薪酬调整机制等，以确保薪酬体系的公平性和竞争力。

3.2 明确职责分工

明确人力资源管理部门的职责和权限，是确保人力资源管理工作得到有效执行的关键：(1) 企业应明确人力资源管理部门的基本职责，包括员工招聘、培训与发展、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系维护等；这些职责是人力资源管理部门的核心工作，也是确保企业人力资源得到有效配置和利用的基础。(2) 企业应赋予人力资源管理部门相应的权限，以确保其能够有效地履行职责。例如，在员工招聘方面，人力资源管理部门应

具有制定招聘计划、发布招聘信息、组织面试等权限；在培训与发展方面，应具有制定培训计划、组织培训课程、评估培训效果等权限。(3) 在明确职责和权限的基础上，人力资源管理部门还应加强与其他部门的沟通与协作，形成合力。企业内部各个部门之间是相互依存、相互影响的，只有各个部门之间密切合作，才能确保企业的整体运营效率和管理水平。

3.3 拓宽招聘渠道

为了吸引更多优秀人才，企业应积极拓宽招聘渠道，利用互联网、社交媒体等新兴渠道进行招聘。(1) 企业可以利用互联网招聘平台发布招聘信息，吸引更多的求职者关注。这些平台通常具有庞大的用户群体和完善的搜索功能，能够让求职者快速找到符合自己需求的职位。(2) 企业可以通过社交媒体平台发布招聘信息，并与求职者进行互动。社交媒体平台具有广泛的用户基础和强大的社交功能，能够帮助企业与求职者建立更加紧密的联系，提高招聘的效率和准确性。(3) 除了利用新兴渠道进行招聘外，企业还应加强与高校、职业培训机构等的合作，建立人才输送机制；通过与这些机构建立合作关系，企业可以获得更多的人才资源，为自己的发展提供有力的人才保障。

3.4 引入科学测评技术

引入科学的人才测评技术，如心理测试、能力评估等。这些测评技术能够帮助企业更加全面、客观地了解应聘者的能力和潜力，从而做出更加准确的招聘决策。

(1) 心理测试是一种通过心理学方法和手段来评估个体心理特征和行为倾向的测试；在招聘过程中，企业可以利用心理测试来评估应聘者的性格特征、情绪稳定性、抗压能力等，从而判断其是否适合从事特定的工作岗位^[3]。

(2) 能力评估是一种通过测试和评估来衡量个体在特定领域或任务上的能力和表现的方法；在招聘过程中，企业可以利用能力评估来测试应聘者的专业技能、知识水平、解决问题的能力等，从而判断其是否具备从事特定工作岗位所需的能力和素质。

3.5 实施绩效管理闭环

实施绩效管理闭环，即按照PDCA循环进行绩效管理。PDCA循环是一种常用的质量管理方法，包括计划(Plan)、执行(Do)、检查(Check)和行动(Act)四个步骤，能够帮助企业不断优化和改进绩效管理体系。(1) 在计划阶段，企业应制定明确的绩效目标和计划，包括绩效指标的设定、绩效考核标准的制定等，这些目标和计划应与企业战略目标和业务需求相一致，确保绩效管理的针对性和有效性。(2) 在执行阶段，企业

应按照制定的绩效计划和目标进行绩效考核和评估，这一过程中应注重公正、客观和准确，确保绩效考核结果的可靠性和有效性。（3）在检查阶段，企业应对绩效管理体系进行定期的检查和评估，发现问题和不足，并进行及时的改进和优化，这一过程中应注重数据的收集和分析，以便更加准确地了解绩效管理体系的运行状况和效果。（4）在行动阶段，企业应根据检查和评估的结果采取相应的行动和措施，对绩效管理体系进行改进和优化。

3.6 建立透明的薪酬体系

建立一个透明的薪酬体系是至关重要的。透明的薪酬体系不仅能让员工清晰地了解薪酬的构成和分配方式，还能有效减少因薪酬问题而引发的不满和纠纷。更重要的是，这样的体系能够极大地激发员工的工作积极性和创造力，进而提升他们的工作满意度和忠诚度。首先需要制定明确、具体的薪酬政策和制度，这些政策和制度应涵盖薪酬结构、薪酬水平以及薪酬调整机制等关键方面，确保员工能够全面了解薪酬分配的依据和标准。此外，这些政策和制度必须公开透明，便于员工随时查阅和了解，除了制定明确的薪酬政策和制度外，企业还需要根据市场薪酬水平和自身的实际情况，适时地对薪酬水平进行调整；为此，企业应定期进行市场薪酬调查，以了解当前市场的薪酬水平和趋势。

3.7 制定职业发展规划

在制定职业发展规划时，企业应充分考虑员工的个人特点、职业兴趣和发展需求；通过深入了解员工的优势和潜力，企业可以为他们量身定制符合其个人特点的职业发展规划，确保规划的可行性和有效性。这样，员工就能更加有针对性地提升自己的职业能力和素质，为未来的职业发展打下坚实的基础，还应提供必要的培训和支持。这些培训和支持可以包括内部培训课程、外部培训机会以及导师制度等；通过提供多样化的培训和支持，企业可以帮助员工提升专业技能和知识水平，增强他们的职业竞争力。这样，员工就能更好地适应市场的

变化和企业的发展需求，企业还应密切关注员工的职业发展状况，并定期进行职业发展规划的评估和调整^[4]。

3.8 推进数字化建设

在信息化时代，推进数字化建设已成为企业提升人力资源管理效率和质量的重要途径；人力资源信息系统和数据库可以集成员工信息、招聘信息、培训记录、绩效考核结果等各种数据，为企业提供一个全面、准确的人力资源信息库。通过这个信息库，企业可以方便地进行数据分析和决策，更加准确地了解人力资源状况和需求。还可以利用数字化技术进行一系列的创新实践。例如，企业可以实施员工自助服务，让员工通过数字化平台随时查询自己的薪酬、福利等信息；企业还可以开展在线培训，让员工随时随地接受培训和学习；此外，企业还可以实施电子绩效考核，通过数字化手段对员工的绩效进行更加准确、公正的评估。

结语：综上所述，我国企业在人力资源管理方面仍面临诸多挑战，但这些问题并非不可逾越的障碍。通过完善管理制度、明确职责分工、拓宽招聘渠道、引入科学测评技术、实施绩效管理闭环、建立透明的薪酬体系、制定职业发展规划以及推进数字化建设等对策，企业可以逐步提升人力资源管理效率和质量。这些对策的实施不仅有助于企业吸引并保留关键人才，还能激发员工的积极性和创造力，进而提升企业的整体竞争力。

参考文献

- [1]程大蓓.企业人力资源管理创新问题探究[J].现代国企研究,2020(24):11.
- [2]刘洪昌.企业人力资源管理问题及解决对策[J].商场现代化,2020(23):81-82.
- [3]金艳.我国企业人力资源管理存在的问题与对策探析[J].中外企业家,2020(35):102.
- [4]张杰丽.企业人力资源管理的现存问题及对策分析[J].中国商论,2019(33):91-93.