

et 网上投稿

et 网上订阅

录用查询

汇款查询

杂志栏目

● 经济研究

● 西部大开发

● 改革探索

● 新观察

● 理论经纬

● 三农问题

● 热门话题

● 企业论坛

● 区域经济

● 财经论坛

● 对外开放和贸易

● 综合论坛

● 经济全球化

● 产业集群研究

● 社会主义劳动理论探讨

● 面向21世纪的中国经济学

论文正文

规范加强中小企业人力资源管理的研究

上传日期: 2008年4月9日 编辑: 现代经济编辑部 点击:162次

曾华胄

(厦门顺承资产管理有限公司, 福建厦门 361004)

摘要: 随着市场经济发展, 中小企业日益成为国民经济的重要组成部分。但人力资源管理问题也成为困扰和妨碍中小企业发展壮大中的一个突出问题。本文通过对中小企业的人力资源管理问题进行分析, 结合我国中小企业发展的实际, 提出了规范加强中小企业人力资源管理的对策, 为中小企业经营管理者提供参考。

关键词: 中小企业; 人力资源; 管理

在发展市场经济中, 中小企业是我国经济发展的重要力量。据有关资料统计, 我国中小企业数量已达4200多万个, 占全国企业总数的99.8%以上, 中小企业创造最终产品和服务价值占国内生产总值的58%, 生产商品占社会销售额的59%, 上交税收占50%左右, 在城镇就业中80%以上的就业岗位是由中小企业提供的, 中小企业对于稳定社会 and 经济发展做出了突出的贡献, 成为国民经济发展的基础。而我国中小企业由于请示人力资源规划和管理, 人力资源开发和管理成为制约中小企业发展的“瓶颈”, 因此科学的人力资源与管理, 如何提高中小企业人力资源管理水平, 使中小企业在激烈的市场环境中更具竞争力已成为中小企业发展中亟待解决的问题。

一、中小企业人力资源管理中的突出问题

1、人力资源部门设置不够具体

由于企业规模中等偏小, 企业职能部门的划分不够具体, 有的企业甚至没有设立独立的人力资源管理部门来履行人力资源管理的职能。而是把人力资源管理职能由办公室或者其它部门兼管。对人力资源部门的重视程度低, 而是只当作一个企业的后勤管理部门, 且没有真正的参与到企业的战略决策制定过程和企业利润的创造过程中去, 从而发挥其应有的潜力。管理模式停留在档案管理、工资和劳保福利等事务性管理, 没有形成正规化和专业化的人力资源管理体系。

2、缺乏完善的用人机制

很多中小企业人力资源管理注重招聘、考勤、绩效以及薪酬等方面的与员工有关的事项, 对引进的新人不慎重吸纳, 企业员工很多, 但是整体素质很低。没有明确制定人力资源管理的步骤和方法。总是在急需人才时, 才考虑到招聘, 在人员素质不符合企业发展需要时, 才考虑到培训, 企业缺乏科学规范的人员招聘流程和甄选测评体系。

3、中小企业激励机制不健全

很多中小企业过分重视物质激励而轻视精神激励。根据世界经理人网站的网上调查, 71%以上企业的员工希望雇主除了薪酬外还能提供培训和个人提升的机会。而且由于中小企业的资金实力有限, 在给与员工的报酬方面无法与大型企业竞争, 而且多数中小企业的薪酬体系设计不合理, 缺乏对知识型员工的公平需要的考虑。

二、我国中小企业人力资源管理存在问题的原因分析

应该承认, 导致中小企业人力资源管理存在问题的原因是多方面的, 既有因中小企业实力弱小等导致的客观原因, 也有不可否认的主观原因。①中小企业自身特点的制约。中小企业规模较小, 投入资金也较少, 一般没有专门的人力资源管理部门和人力资源管理专业人士。大部分中小企业的人力资源管理往往注重于招聘、员工合同管理、考勤、人员调动等简单的人事工作, 对员工激励、培训、企业文化建设等方面工作重视程度低。②人力资源管理机制不健全。中小企业人力资源管理机制不健全主要表现在两个方面: 一是没有健全的人力资源管理机构及人员, 有的企业即使配备人力资源管理机构 and 人员, 也没有发挥应有的作用, 如人力资源管理中位置相当重要的人力资源规划在中小企业中基本处于缺位状态; 二是缺乏健全的人力资源管理制度与规则, 人力资源管理中的“人治”现象比较严重, 比如人员的选拔、招聘、培训、绩效考评等多凭管理人员的主观经验和判断行事, 没有引进和运用科学的管理方法与手段, 事实上这是导致人力资源管理效能不高的重要原因之一。

三、我国中小企业人力资源管理对策

在市场经济竞争激烈的今天, 我国中小企业应该及时认识到自身的劣势及在人力资源管理

理上的不足，运用科学规范的人力资源管理帮助中小企业走出困境，从而保持企业的活力和市场竞争能力。

1、树立正确的人力资源管理观念

中小企业要把人力资源作为最宝贵的资源，树立正确的以人为本的理念，在人力资源管理上要把企业发展与满足员工的需求统一起来，使得企业发展的成果不仅体现在利润的增长上，还要体现在职工经济待遇、福利保障、社会尊重和企业文化建设上，重视员工的存在和员工的价值，建立起提高企业员工素质的教育培训机制，重视职业教育和技术培训，从而不断提高员工人力资本存量，最大程度的让员工实现其自身价值，从而激发员工的工作热情。

2、完善人力资源管理战略规划机制

完善人力资源管理战略规划机制是搞好中小企业人力资源管理工作提高管理水平的重要工作。人力资源战略规划机制需与企业的长远发展战略相适应。根据企业发展的实际情况，明确企业需要配置什么样的人力资源，确定所需各类人员的组成比例，再根据各类型人员在公司战略中的重要性，确定采取什么样的方法，使员工各自发挥自己的优势。结合企业的人力资源培养计划，帮助员工确定自己的职业发展方向，结合企业的发展目标，确定个人的职业生涯和发展方向，是的员工个人的发展目标和企业的发展目标相一致。

3、加大人力资本开发力度

在知识经济时代，对员工进行有效的人力资本的开发是中小企业获取持续竞争优势的关键所在。对中小企业而言，不重视人员的培训开发必将无法适应以人力资源竞争为基础的商业竞争挑战，也不符合以人为本的时代要求。因此，中小企业加强对员工的培训和开发，不断提高员工的知识水平和专业技能，不但可以提高企业的效率和创新能力，而且有助于企业建立企业与员工之间的良好的合作关系，增强员工对企业的认同感，有效防止人才流失，增强企业凝聚力。

4、提倡多种激励方式并存

通过多种激励方式奖励员工，员工在工作中才会更能展现自己的价值，才会把自己的命运同企业的命运紧密联系在一起，全身心的投入到工作和事业中去。因此，企业应针对不同的需求情况，提供不同的激励方式：对于基本层次需求较强的员工，应以加薪、奖金、公费旅游及社会保险等物质奖励为主要激励方式；对于中间层次需求较强的员工，应以晋升、表彰、嘉奖等精神奖励为主，同时物质激励；对于高层次需求较强的员工，应提供相关的培训、晋升机会并适当地提供舞台、分配有挑战性的工作等作为激励方式。只有将激励方式与员工个体的需求相结合，员工的积极性才能充分调动，潜能才能更有效地发挥，才能有利于组织目标的实现。

5、加强企业文化建设

中小企业要提升自己的市场竞争力，就必须凝练出能够反应自身特色的具有人性化的企业文化和价值理念，并要实实在在的落实到每个员工的头脑中，使它成为员工共同的价值观，使企业成为一个有很强向心力的整体，从而有利于企业凝聚力的形成。

四、结束语

总之，中小企业要想在激烈的竞争环境中求生存，就必须根据自己的实际情况，在人力资源理论指导下，真正认识到人才对企业的重要性，并采取符合企业特性的人力资源管理战略，充分发挥人力资源战略的积极作用，开发自己的人力资源管理系统，使中小企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。