

# 市场经济下中小企业人力资源管理的分析

周灵芝

广东坚朗五金制品股份有限公司

DOI:10.32629/ej.v3i2.417

**[摘要]** 中小企业是市场经济的主要组成部分,其对经济的发展、社会的进步都发挥着至关重要的作用。现如今,中小企业正处于发展的关键阶段,中小企业要想提高经营管理效率,应首先做好人力资源管理工作,了解当前人力资源管理现状,总结常见管理问题。人力资源管理在优化企业资源配置、保障企业人力资源供给、促进企业发展方面起着不可忽视的作用。本文对于中小企业人力资源管理现状与对策进行了分析,希望为以后的具体工作起到实际的参考作用。

**[关键词]** 中小企业; 人力资源管理; 对策

## 1 中小企业人力资源管理特点概述

### 1.1 中小企业对于企业员工的综合素质要求相对较高

中小企业相比于大型企业来说,由于企业的规模有限,企业的员工成本投入有限,因此员工数量整体来说相对较少,有的岗位甚至需要一人兼任多职,特别是管理人员数量控制更加严格,因此中小企业在人力资源管理方面要求企业员工应该具有较强的应变沟通能力、实际操作能力以及一定的组织协调能力。

### 1.2 中小企业在人力资源管理方面更加灵活

中小企业相比于大中型企业来说,企业员工无论是在工作时间的安排上还是工作岗位设置上,都更加方便快捷,可以根据企业的生产经营实际情况随时进行调整,而且企业的管理层以及人力资源管理部门在用人上更加自由灵活,可以采取多种方式充实员工队伍力量。

### 1.3 中小企业更容易全面掌握企业员工情况

中小企业由于规模较小,人员较少,因此在人力资源管理过程中,更能准确全面的掌握企业员工的实际情况,也更有利于加强企业人力资源管理部门和员工之间的沟通联系,对于调动企业员工的积极性和创造性

## 4.3 政治环境分析

2017年,济南市正式确立实施新旧动能转换重大工程,各级有关部门主动响应号召,陆续出台100多项政策措施,同时启动一批重点建设项目。可见,新旧动能转换已成为我省工作的重中之重,在新旧动能转换背景下,财政支持装备制造业的发展的作用尤为突出。

与经济变化相辅相成的,是政治领域的税务改革。2018年,陆续出台了针对制造业的税收政策,这些政治手段将会辅佐经济手段,进一步促进装备制造业的转型升级。

## 4.4 技术环境分析

对企业的发展,除了有财政的支持外,还需要有技术的支撑,立足创新驱动发展战略,打造制造业高水平创新平台,利用技术创新提升行动。建设创业辅导基地和创业创新学院,加快创新成果向新专利、新产品的转化。

## 5 结论和政策建议

基于上述分析,本文得出以下结论和政策建议,对于济南制造业的振兴,财税的支持不可或缺,要做好必要的前期准备,给制造业的发展提供有力的财税环境。而且要坚持“减税降费”,切实降低企业的税收负担,缓解其面临的发展困境,即以财政收入的减少换取其对制造业发展和经济增长的乘数效应。

同时,政府可以通过制定合理有效的方案,如组织技术竞赛,安排技师出国访学等提高从业人员的技术素质;另外,通过扩大政府采购,有效拉动

非常有利。

## 2 中小企业人力资源管理必要性

### 2.1 原因

目前,我国多数中小企业以实现短期经济效益为目标,受这一发展目标影响,中小企业发展规划以及发展方案制定会受到直接影响,多数中小企业不注重人力资源管理工作,此项工作得到的资金支持、技术支持较少。再加上,中小企业发展时间较短,经营管理经验不足,未能根据市场动态变化情况及时调整发展战略,并且人力资源管理十分混乱,长此以往,企业员工会产生离职想法,人力资源管理效果达不到预期要求。为了改变中小企业在人力资源管理方面的现状,务必制定切实可行的人力资源管理策略,从中能够看出,加强中小企业人力资源管理是极为必要的。

### 2.2 意义

强化人力资源管理,结合中小企业实际情况制定人力资源管理策略,能够大大提高管理效率,确保人力资源合理配置,避免人力资源浪费。与此同时,有利于树立一致的企业发展目标,增强企业员工凝聚力,这对中小企业有序管理有重要意义。中小企业人力资源管理效果优化,能为员工营造

社会内需,扩大消费。

## [参考文献]

- [1]省政协常委侯风云.新旧动能转换下的金融风险化解与防范[N].联合日报,2018.
- [2]董燕.交通运输对新旧动能转换重大工程的作用[J].山东交通科技,2018,(03):6-8+30.
- [3]尚小琳.科技金融助力山东省新旧动能转换智慧产业化[J].金融经济,2018,(12):156-157.
- [4]王本东,朱晓静.基于新旧动能转换的山东中小企业发展研究[J].山东行政学院学报,2018,(03):115-119+128.
- [5]孙丽文,米慧欣,李少帅.创新驱动新旧动能转换的作用机制研究[J].河北工业大学学报(社会科学版),2019,11(01):22-28+49.
- [6]韩羽.加快新旧动能转换 推动传统产业转型升级——山东省食品工业协会第八次会员代表大会暨产学研合作推动工业转型升级高峰论坛在济南召开[J].中国科技产业,2017,(09):50-51.
- [7]赵丽娜.产业转型升级与新旧动能有序转换研究——以山东省为例[J].理论月刊,2017,(02):68-74.

## 作者简介:

齐菁华(1998--),女,汉族,山东济南人,本科生,研究方向: 财税政策。

良好的工作环境,减轻员工工作压力,并且企业竞争实力会逐渐增强,有利于提高中小企业经济效益。

### 3 中小企业人力资源管理现状

#### 3.1 管理混乱与权责不明确

中小企业在管理中存在着很多问题,其中管理较为混乱是普遍存在的。在管理中,领导经常参与多项事物的管理,这就造成了什么事都要经过领导的同意才能进行下去,一旦领导无法及时准确地制定出行行动方案就会使得企业的运行陷入混乱的局面。很多时候领导还会临时安排管理人员去代替自己完成指导任务,这样频繁地更换管理者就使得工作无法坚持统一的原则,进而造成了较为混乱的管理局面。另一方面,很多中小企业往往会安排很多管理者,这些管理者负责的工作内容也往往存在重复的现象,不同的管理者也都希望员工按照自己的想法去工作,这样员工也会陷入两难的境地。由于企业没有明确划分管理人员的权力和责任,一项事物往往有多个管理者,这样就出现了朝令夕改的问题。

#### 3.2 员工缺乏培训机会

对员工进行培训应是企业发展过程中的重要组成部分,如果员工具有良好的科学文化知识与综合能力,会将最新的知识应用到企业的发展模式中,为企业贡献出更多的价值,促进企业的不断进步。此项环节是企业发展过程中的基础性环节,如果此项环节出现问题,会使企业处于滞后的发展模式。首先,企业在对员工进行招聘的过程中,并未具有完善的招聘流程,当企业中需要大量人才的时候,才启动用人计划,用人招聘机制具有紧促化的发展倾向。其次,在对人员进行考核的过程中,将人才市场中的人进行广泛的筛选后再进行考核,人员考核标准却较低,招聘人员仅运用面试的方法决定人才的去留,企业中并未具有较多的精英人才,企业人才具有单一化的发展倾向,不利于企业体制的变化。

#### 3.3 事务性工作HR工作中所占的比重过大

在中小企业的人力资源管理工作中,过多重复性的事务性工作侵占了HR大量可利用的时间,由于精力的有限性,常常会导致在一些工作的执行过程中出现差错或迟缓,如入职审批速度较慢、离职提报晚,经常会给业务部门正常工作的进行造成影响。鉴于此种情况,有的公司将人力资源部门称作人事部门,即此类企业的HR的主要工作内容就是事务性工作,而这与人力资源管理的科学理念大相径庭。由于中小企业规模和资源的限制,一家企业中从事人力资源管理工作的人数不会太多,而这有限的人又被困于大量的事务性工作,HR的专业作用得不到有效发挥,久之出现职业倦怠和迷茫,造成学习意愿低、不自信等问题,对于企业战略的制定和实施难以提供足够的支持。

### 4 中小企业人力资源管理的对策

#### 4.1 做好人力资源管理的规划工作

作为一个立足长远发展的中小企业而言,要从战略高度,树立人才储备意识,满足企业不同发展阶段对人才的需要,提前做好人才定向储备工作,在人才引进上要搞引进规划,要结合企业战略发展的需要,要合理引进企业真正需要的人才和人员,不能盲目的、无计划的乱引进;要建立科学合理的人才引进结构,既要有数量,又要有质量,年龄要形成梯形和职位等级阶梯,循序渐进。要健全人力资源管理机构,配备专门的人力资源管理人员,尚未配备人力资源管理机构及人员的要马上配备,已有的也要进一

步健全,为人力资源管理职能的有效发挥提供良好的平台,使企业人力资源管理走上正规化、专业化的道路。

#### 4.2 更新观念,创新人力资源管理模式

中小企业应意识到人是企业的主体,也是企业取得和保持竞争优势的关键,管理者必须从根本上重视人力资源管理,支持管理体制的变革和人力资源管理模式的创新。首先,中小企业应树立战略性人力资源管理的观念,即把人力资源管理纳入到企业战略规划中,一切人力资源管理活动都要致力于企业战略目标的实现。其次,中小企业应加快实现由传统人事管理观念向现代人力资源管理观念的转变。再次,中小企业应建立起一种互相监督和制约、权责分明、高效沟通与协调的管理机制,健全各项人力资源管理制度。最后,中小企业应重视对学习型组织的构建,更加重视对员工的教育和培训,搭建完善的学习平台,营造积极的学习氛围,不断推动员工自主性的共同学习及完善心智模式。

#### 4.3 以人文关怀助推企业的科学发展

企业是人,文化是魂,因此,企业要注重文化的打造。只有做好企业文化与人文关怀,才能助推企业的创新发展,只有把解放、激活、创造力和主动性交给企业员工,让人充分解放,才能事半功倍地完成工作任务。企业员工必须要快乐,不能感到痛苦;生命权和财产权遇到问题的时候,遇到矛盾的时候,永远牺牲财产权,保生命;额外给每个职工购买商业保险,除了五险一金以外,额外买商业保险;不提倡带病坚持工作,如果带病坚持工作,不但不会受到表扬,还要受到批评;鼓励创新,但是你至少在一线工作三年才能提出创新点;给职工讲道理这些方面,激励机制,尽量少批评、少罚款、少降薪,少辞退,更多的是教育。

#### 4.4 提高人力资源开发与管理从业人员素质

从目前的实际情况看,大多数从事人力资源管理的人员大部分没有接受过全面系统的业务培训,对人力资源管理工作知之不深。只有提高人力资源管理人员的专业素养才能从根本上解决人力资源管理水平低下的问题。

### 5 结语

随着全球不断的发展和进步,无论是国内还是国外企业间的竞争也越来越激烈。为了在竞争中获得优势,企业需要制定各种战略措施增强竞争力,其中重要的一项内容就是把人力资源管理提升到战略角度来考虑,通过建立积极的人力资源管理模式,不断更新企业的人力资源管理观念,优化人力资源战略规划,完善企业人员绩效考核管理机制,让人力资源管理为企业的总目标服务。

#### [参考文献]

- [1]肖扬.试论中小企业人力资源管理中的激励机制[J].经营管理者,2015,(29):121.
- [2]唐玉芳.基于胜任素质提升的中小企业人力资源管理薪酬激励机制研究[J].企业改革与管理,2016,(5):81.
- [3]张小鑫,王天阳.我国中小企业人力资源管理存在的问题及对策[J].科技展望,2017,27(7):162.
- [4]杨帆.如何通过科学有效地人力资源管理提高企业凝聚力[J].企业改革与管理,2016,(1X):91.