

# 善世分享：企业常遇到的人力资源管理问题有哪些?如何有效解决？

产品名称	善世分享：企业常遇到的人力资源管理问题有哪些?如何有效解决？
公司名称	广东善世企业服务集团有限公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	广州市海珠区阅江中路832号保利发展广场（原名天幕广场）36楼
联系电话	02036772784 13316012737

## 产品详情

善世认为，作为企业管理的重要组成部分，人力资源管理对于企业的生存、持续发展和壮大具有举足轻重的作用。本文将通过对企业人力资源管理中存在问题的分析，提出改进措施与对策，以提高企业人力资源管理水平。

实际上大大小小的企业或多或少都会出现人力资源管理方面的问题，小企业或创业企业的问题比较突出，主要有以下几点：

### 1、人力资源战略规划不足

面对日益复杂、快速变化的经济形势，许多中小企业往往只注重短期经济效益，而忽视长远发展战略的设计，人力资源管理部门往往只能被动地满足企业提出的人力资源需求，而不能根据企业总体发展战略和发展实际，对未来一段时间内的人力资源需求进行合理的预测，因此，人力资源管理部门在为企业发展提供及时、有效的服务方面存在着困难，这往往会给企业造成严重损失。

### 2、对人力资源和培训机制的投资不足

很多中小企业的管理人员还没有真正认识到人才培养是人力资源开发的重要手段，他们常常把培训资金仅仅当作企业的费用而不是长期投资，用于员工培训的资金很少，一些中小企业根本没有培训资金。

### 3、人员招聘和选择机制不科学

在善世看来，招聘人员本身应该具有非常明显的计划性、程序性和科学性。而且目前相当一部分中小企业由于缺乏规范的招聘程序，招聘时没有详尽细致的招聘计划，其招聘往往呈现出“现用现招”的特点。

这就导致招聘人员经常重复进入本地或跨地区的人才市场，寻找企业所需要的人才，这既耗费时间，又耗费人力，导致招聘成本过高，企业很难招到满意的人才。另外，通常情况下，中小企业招聘过程中只注重经验、学历不重能力，重应聘者的言谈举止不重应聘者的业绩，更少考虑应聘者的动机、态度以及对组织文化的认同程度等，这样就很难保证人才进入。

#### 4、忽视建立健全有效的激励机制

很多中小型企业不能用科学的理论分析工具分析员工的各样需求，更不能设计出针对不同需求员工的不同激励措施，单纯用增加薪酬来激发员工的工作热情，而忽略了理想激励、目标激励、榜样激励、培训激励、自我实现激励等非物质激励方式，忽视了良好的企业组织环境的培育，使企业缺乏凝聚力，员工缺乏归属感，在一定程度上影响了员工的士气和忠诚。

#### 5、企业文化建设滞后

当前我国中小企业文化建设意识非常淡薄，没有将企业文化建设纳入人力资源管理之中，使得企业文化在企业中所具有的动力作用、导向作用、凝聚作用、激励作用、约束作用、振兴作用、协调作用和辐射作用发挥得不够充分。

如果你所在的企业遇到以上这类的问题：招聘难、员工管理累、企业HR人手不足，此事，善世认为，你们企业或许需要安装一颗“外置”的管理大脑——选择“人力外包服务公司”，来解决企业人力资源管理的各类难题。具体人力外包服务包括以下几种内容：

- 1、人力资源管理类服务：企业人力规划、常规岗位招聘、员工背景调查、入职离职管理等；
- 2、员工日常管理类服务：员工关系管理、员工系统培训、员工薪酬福利、员工工伤处置；
- 3、人事政策咨询类服务：《劳动法》应用咨询、企业人事政策咨询、企业补贴政策质询；
- 4、企业文化搭建服务：企业文化梳理、企业文化手册、企业文化的落地实施等；
- 5、其他定制服务类服务：针对企业所在区域、所处行业、具体情况，提供定制化的人力外包服务，包括灵活用工解决方案、劳务派遣解决方案、人事代理解决方案、招聘外包解决方案、业务外包解决方案、eap员工帮助计划等。

总而言之，在善世看来，随着劳动者权利意识的强化，就业形态的多样化，“粗放式”人力资源管理模式显然已不再适应企业发展，唯有“精细化”机构“托管”才是企业管理的“王道”。