

基于工商管理视角的中小企业人力资源管理策略

●楼亚楠



[摘要] 本研究从工商管理视角出发,深入探讨了中小企业人力资源管理策略的重要性及其实践方法,旨在为中小企业提供有效的人力资源管理策略指导,助力其在激烈的市场竞争中获得持续优势。文章首先概述了中小企业的定义、特点及其在经济发展中的角色,接着分析了人力资源管理的理论框架和中小企业在人力资源管理方面的现状与挑战。在此基础上,提出了针对中小企业的招聘、人才保留、培训、激励及管理理念等五大人力资源管理策略,并详细阐述了具体实施方法。最后,总结了研究的主要发现和意义,强调了中小企业在实施人力资源管理策略时需根据自身情况灵活调整的重要性。

[关键词] 工商管理视角;中小企业;人力资源管理

在当今竞争日益激烈的商业环境中,中小企业作为经济发展的重要组成部分,扮演着促进创新、就业和地区经济发展的关键角色。然而,中小企业面临着招聘难度大、人才流失严重等多重挑战,其中人力资源管理问题尤为凸显。从工商管理视角探讨中小企业人力资源管理策略,深入分析其特点、挑战以及理论框架,并结合实践提出可行的管理策略,以促进中小企业的持续健康发展。

中小企业概述

(1)中小企业的定义与特点。中小企业是指在经营规模、人员配备、资产总额等方面相对较小的企业,这类企业通常具有灵活的管理机制、快速的决策过程和较低的运营成本。其特点在于市场敏锐度高,能够迅速响应市场变化,调整经营策略。

(2)中小企业在经济中的角色与地位。中小企业在经济体系中扮演着多重角色,对社会经济发展起着不可或缺的作用。首先,从经济增长的角度来看,中小企业是推动经济发展的重要动力,通过提供丰富的产品和服务,满足了市场的多样化需求,为经济的持续增长做出了重要贡献。其次,在就业方面,中小企业扮演着“就业蓄水池”的角色。由于中小企业数量众多且分布广泛,它们为大量劳动者提供了就业机会,有效地促进了就业。此外,中小企业在创新方面也发挥着不可替代的作用。它们通常更加灵活,能够快速响应市场变化,并愿意尝试新的技术和商业模式,这种创新性不仅推动了技术进步,还为产业升级和经济发展注入

了新的活力。最后,中小企业在区域经济平衡发展方面也发挥着重要作用,能够促进资源的合理配置,推动区域经济的协调发展。

人力资源管理的理论框架

(1)人力资源管理的基本概念与重要性。人力资源管理是组织管理的核心要素,着眼于有效地管理和发展员工,以实现战略目标。通过人力资源管理的实施,企业可以提高员工的工作满意度和忠诚度,从而提升组织的创新力和竞争力,进而取得持续成功。这一综合性管理方法在塑造积极的工作环境、优化团队协作、推动人才成长等方面具有不可忽视的作用。

(2)人力资源管理的发展历程。人力资源管理经历了一个持续演变和发展的历程。最初,人力资源管理主要侧重于人事管理,着眼于人员招聘、培训和薪酬等基本职能。随着时代变迁,人力资源管理逐渐超越传统范畴,融入组织战略规划,发展成为战略性人力资源管理。这一发展趋势强调将人力资源视为推动创新和竞争力的关键要素,通过人才招聘、培训、绩效管理等方式实现组织的长期目标。而现代人力资源管理强调员工发展、多样化和员工福祉,注重塑造积极的工作环境和组织文化,以提升员工的工作满意度和组织的综合竞争力,为企业的可持续发展提供了重要支持。

(3)人力资源管理的理论基础。人力资源管理的实践和研究基于多个理论基础,其中包括组织行为学、心理学、经

济学以及社会学等。其中，组织行为学关注于个体和群体在组织内部的行为和互动，旨在研究如何激励员工，提高他们的工作满意度和效率，以及如何解决冲突和建立有效的团队合作；工业心理学关注于员工的选拔、培训、评估和职业发展，以确保他们具备完成任务所需的技能和能力。同时，它也关注员工的工作满意度、动机和压力管理；而经济学为人力资源管理提供了劳动力市场、工资和福利等方面的理论基础，旨在研究如何优化人力资源的配置，以实现组织的经济效益；社会学则关注于社会结构、文化、价值观和人际关系对工作场所的影响，旨在帮助人力资源管理者理解员工的社会背景和需求，从而制定更符合实际的人力资源政策。

总之，人力资源管理的理论基础是多学科的融合，包括组织行为学、心理学、经济学和社会学等。这些学科共同为人力资源管理提供了全面的理论支持和实践指导，使其能够更有效地吸引、培养、激励和保留人才，为组织的成功做出贡献。

❶ 中小企业人力资源管理现状

(1) 招聘难度较大。在中小企业的人力资源管理中，招聘难度大已成为一个普遍现象，这主要是由于企业规模相对较小，品牌知名度及市场吸引力有限，难以与大型企业竞争优秀人才。同时，招聘预算有限，往往无法提供与大型企业相匹配的薪酬福利，进一步增加了招聘难度。此外，中小企业在招聘过程中往往缺乏科学的人才评估机制，导致选拔效率不高，难以准确识别符合企业需求的人才。

(2) 人才流失较为严重。由于企业规模和资源的限制，中小企业在员工职业发展、晋升通道和薪酬福利等方面往往难以满足员工的期望，导致员工满意度低、忠诚度下降。同时，企业文化建设相对滞后，缺乏凝聚力和向心力，使得员工难以形成对企业的归属感和忠诚度。这些因素共同作用，加剧了中小企业的人才流失问题。

(3) 培训体系存在问题。许多中小企业缺乏系统、全面的培训计划，培训内容和方式单一，无法满足员工多样化的学习需求。同时，培训投入不足，缺乏专业的培训师资和设施，导致培训效果不佳。这种培训体系的问题不仅影响了员工的个人成长和职业发展，也制约了企业整体竞争力的提升。

(4) 激励机制不足。由于企业规模和盈利能力的限制，中小企业在薪酬福利、奖金制度等方面往往难以提供足够的激励。同时，非物质激励手段如晋升机会、职业发展规划等也相对匮乏，导致员工缺乏工作动力和热情。这种激励机制的不足不仅影响了员工的工作效率和绩效表现，也增加了员工流失的风险。

(5) 管理理念落后。许多中小企业仍沿用传统的人事管理模式，缺乏对现代人力资源管理理念和方法的学习和应用，其主要表现在对人力资源管理的重视程度不足、对人才价值的认识不足、对员工需求的忽视等方面。这种落后的管理理念不仅限制了人力资源管理职能的发挥，也阻碍了企业的创新和发展。

❷ 基于工商管理视角的中小企业人力资源管理策略

(1) 招聘策略优化，提升吸引力与选拔效率。在工商管理视角下，中小企业需对招聘策略进行优化，以提升自身的吸引力并提高选拔效率。首先，通过市场调研和人才需求分析，明确企业的人才需求和岗位标准，从而制定出更具针对性的招聘计划。其次，利用多元化的招聘渠道，如社交媒体、专业招聘网站等，拓宽人才来源，提高招聘的覆盖面。最后，建立科学的选拔标准和流程，采用面试、测试、评估等多种手段，确保选拔的人才不仅具备所需的专业技能，还与企业文化和价值观相契合。通过这些策略的实施，中小企业可以有效提升招聘的吸引力和选拔效率，为企业的长远发展奠定坚实的人才基础。

(2) 建立稳固的人才保留机制，减少流失率。针对中小企业面临的人才流失问题，建立稳固的人才保留机制至关重要。首先，中小企业应该定期进行市场调研，了解同行业、同地区的薪酬水平，确保自身的薪酬体系具有竞争力。同时，还可以设计一些具有吸引力的福利项目，如员工持股计划、年终奖金、带薪休假等，以增加员工的收入来源和福利待遇，提高员工的满意度和忠诚度。其次，中小企业应该明确每个职位的晋升通道和条件，让员工清楚自己在企业中的发展方向。比如，企业可以通过制定明确的晋升标准、设立内部岗位轮换制度、开展专业技能培训等方式，帮助员工提升自身能力和素质，实现个人职业发展目标。此外，企业还应该为员工提供多元化的职业发展机会，比如跨部门合作、项目管理、海外派遣等，这些都可以增加员工的工作挑战性和满足感。最后，中小企业需要建立一套有效的人才流失预警和应对机制。通过对员工满意度、离职率等关键指标的持续监控和分析，企业可以及时发现人才流失风险，并采取相应的措施进行干预。比如，对于关键岗位的员工，企业可以实施特殊的留才计划，如股权激励、定制化的职业发展路径等。通过这些措施的实施，中小企业可以有效减少人才流失率，保持员工队伍的稳定性，为企业的持续发展提供有力保障。

(3) 完善培训体系，促进员工全面发展。培训体系是中小企业人力资源管理的重要组成部分。为了促进员工的全面发展，企业需要完善培训体系，提供系统化、针对性地培训内容和方式。首先，根据员工的岗位需求和个人发展需

求，制定个性化的培训计划，确保培训内容与员工的实际需求相匹配。其次，采用多种培训方式，如课堂讲授、实践操作、在线学习等，以满足员工多样化的学习需求。最后，建立培训效果评估机制，对培训效果进行定期评估和反馈，不断改进和优化培训内容和方式。通过这些措施的实施，中小企业可以有效提升员工的综合素质和职业技能水平，为企业的创新发展提供有力的人才支撑。

(4)创新激励机制，激发员工潜能与忠诚度。理论上，创新的激励机制应建立在全面理解员工需求的基础之上，即除了基本的薪酬福利，员工同样重视个人职业发展、能力提升以及工作环境等因素。因此，中小企业需要构建一个综合考量物质与精神需求的激励体系，即不仅要提供具有竞争力的薪资待遇，还要为员工设计明确的晋升通道，提供个性化的职业发展规划指导，并创造一个充满挑战与机遇的工作环境。具体而言，激励机制可以包括以下几个方面：一是建立科学的绩效评估体系，客观评价员工的工作表现，并将评估结果与薪酬调整、职位晋升等直接挂钩，以此激发员工的工作积极性；二是采用非物质激励手段，如定期举办优秀员工表彰活动、提供专业培训与进修机会、组织丰富多彩的团队建设活动等，以满足员工的精神需求和社交需求；三是关注员工的个性化需求，通过定期的员工沟通与交流，了解他们的期望与诉求，进而制定针对性的激励方案，如提供灵活的工作时间、个性化的职业发展路径等。总之，通过实施这些创新性的激励机制，中小企业不仅能够有效提升员工的工作积极性和绩效表现，还能增强员工对企业的认同感和归属感，从而为企业的快速发展注入强劲而持久的动力。

(5)引入现代管理理念，推动人力资源管理转型升级。在工商管理视角下，中小企业面临着从传统人事管理向现代人力资源管理转型升级的迫切需求。为了实现这一转变，引入现代管理理念成为关键所在。而现代人力资源管理理念强调“以人为中心”，将员工视为企业最宝贵的资源。因此，中小企业需要摒弃过去以事务为中心的管理模式，转而关注员工的需求和发展。通过深入了解员工的职业规划、技能提升和个人成长等方面，企业可以制定更具人性化的管理策略，营造积极向上的工作氛围，从而激发员工的创造力

和工作热情。同时，中小企业需要将人力资源管理与企业的战略目标紧密结合，确保人力资源策略与企业发展方向一致。通过制定明确的人力资源规划，企业可以预测未来的人才需求，有针对性地进行人才招聘、培训和开发，为企业的长期发展奠定坚实的人才基础。此外，中小企业需要密切关注市场动态和人才竞争态势，及时调整人力资源管理策略。通过引入市场竞争机制，企业可以更加灵活地配置人力资源，提高人才的利用效率。总之，引入现代管理理念对于推动中小企业人力资源管理转型升级具有重要意义。通过以员工为中心、战略导向和市场化运作等理念的实践应用，中小企业可以建立更加科学、高效的人力资源管理体系，为企业的持续健康发展提供有力支撑。

Q 结束语

总之，基于工商管理视角的中小企业人力资源管理策略具有重要的实践价值和战略意义。在充分理解中小企业的特点和挑战的基础上，通过多种有效管理策略，中小企业可以显著提升其人力资源管理的效能和竞争力。这些策略不仅有助于解决当前中小企业面临的人力资源问题，更为其长远发展奠定了坚实基础。但需要注意的是，中小企业在实施这些策略的过程中，需根据自身情况灵活调整，充分发挥人力资源的战略作用，为企业的长期发展创造有利条件。通过不断优化和创新人力资源管理策略，中小企业有望在激烈的市场竞争中实现健康持续发展。

参考文献

- [1]邓金容.基于工商管理视角的企业人力资源管理对策[J].现代商业,2023(02):118-121.
- [2]蒋伟权.基于大数据的企业人力资源绩效管理创新研究[J].普洱学院学报,2023,39(05):31-33.
- [3]姜宇辰.浅谈企业人力资源管理的现状及对策[J].现代商业,2023(12):95-98.

作者简介:

楼亚楠(1995—),女,藏族,青海西宁人,本科,青海民族大学,研究方向:企业管理。