# 人力资源现状分析（小编整理）

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2024-09-03

*第一篇：人力资源现状分析我国人力资源现状分析10物二孙善祥学号：2010517453【摘要】随着经济的全球化，国际竞争的本质上人才的竞争，人才是现代经济发展的动力之源，人力资源将是企业制胜的关键。21世纪，将是人力资源管理的世纪。人力资源...*

**第一篇：人力资源现状分析**

我国人力资源现状分析

10物二孙善祥学号：20105174

53【摘要】随着经济的全球化，国际竞争的本质上人才的竞争，人才是现代经济发展的动力之源，人力资源将是企业制胜的关键。21世纪，将是人力资源管理的世纪。人力资源是经济社会发展中有能动性的最宝贵资源，也是特殊资源。本文通过引用真实数据，揭示中国人力资源现状。

【关键词】人力资源 现状

一、中国人力资源的发展历程

人力资源管理思想从西方传人中国后，迅速得到广泛的传播和认同，并不断升温。在中国古代文化典籍之中蕴藏着丰富的认识管理思想，对有关人才的重要性、如何选拔人才、如何用好人才等方面都有过论述。,“举孝廉”，“科举考试”、“任人唯贤”、“一人之身，才有长短取其长则不问其短”等。

1978年，中国经济发展迅速，促使企业对人力资源管理有所认识和重视。中国在改革开放初期提出了“对内搞活经济，对外实行开放”的政策，从而要求企业领导具有专业的技能。新中国建立初期，我们实行的是计划经济，对人员的管理基本上属于人事管理，企业是国家所有，实行职务终身制。到1994年，随着市场经济体制的建立和完善，人力资源管理的相关理论研究及社会生活各领域中的时间与推广在中国的发展，人力资源管理得到重视。30年，中国人力资源管理取得了发展。

二、人力资源数量

人口众多、劳动力资源丰富是中国的基本国情。2024-2024年我国人口分别为（单位：万人）：127627、128453、129227、129988、130756、131448、132129、132802、133450、134091（数据来源于中华人民共和国国家统计局官网 http:///）。截至2024年年末，我国大陆总人口（包括31个省、自治区、直辖市和中国人民解放军现役军人，不包括香港、澳门特别行政区和台湾省以及海外华侨人数）为134735万人，比上年末增加644万人。全年出生人口1604万人，人口出生率为11.93‰，比上年增加0.03个千分点, 众多的人口一方面使我国面临巨大的压力，同时也蕴涵着巨大的人力资源总优势。多年来，中国政府采取积极有效的政策措施，大力加强人力资源的开发利用，使中国的人力资源状况发生了显著变化。人力资源规模不断扩大。

但是，按年龄组分，0-14岁2024-2024年人口分别为：28716、28774、28559、27947、26504、25961、25660、25166、24659、22259，比重(%)变化为：22.5、22.4、22.1、21.5、20.3、19.8、19.4、19.0、18.5、16.6、16.5。65岁及以上2024-2024年人口分别为9062、9377、9692、9857、10055、10419、10636、10956、11307、11894，比重(%)变化为：7.1、7.3、7.5、7.6、7.7、7.9、8.1、8.3、8.5、8.9、9.1。2024年末全国60岁及以上人口达到18499万人，占总人口的13.7%，比上年末增加0.47个百分点；65岁及以上人口达到12288万人，占总人口的9.1%，增加0.25个百分点。由于生育持续保持较低水平和老龄化速度加快，15-64岁劳动年龄人口的比重自2024年以来首次出现下降，2024年为74.4%，比上年微降0.10个百分点。尽管未来几年会有小幅波动，但对劳动力供给问题需要给予更多关注。另外、2024年我国出生人口性别比为117.78，比上年下降0.16，出生人口性别比自2024年以来连续三年出现下降，表明出生人口性别比治理显现成效；总人口性别比为105.18，受出生人口和死亡人口的影响，总人口性别比自2024年来一直呈现下降态势。因此，中国人力资源问题在今后将面临严重挑战。

三、质量分析

全国每十万人拥有的各种受教育程度人口比较 ：小学2024年、2024年分别为：35701、26779，初中2024年、2024年分别为：33961、38788，高中和中专2024年、2024年分别为：11146、14032，大专及以上2024年、2024年分别为：3611、8930。文盲人口(万人)2024年、2024年分别为：8507、5466，文盲率(％)2024年、2024年分别为：6.72、4.08（数据来源于中华人民共和国国家统计局官网 http:///）。一般而言，受教育与培训程度的高低可显示工作知识和工作能力的高低，任何企业都希望能提高工作人员的素质，以期望人员能对组织做出更大的贡献。但事实上，人员受教育程度与培训程度的高低，应以满足工作需要为前提。因而，为了达到适才适用的目的，人员素质必须和企业的工作现状相匹配。因此，可以看出，我国虽然有巨大的人力资源总优势，但是中国人力资源的质量不高，素质堪忧，健康、科学文化等素质待提高。中国实行人才强国战略，国民受教育水平明显提高。建成了比较完善的现代国民教育体系。2024 年实现了基本普及九年制义务教育和基本扫除青壮年文盲的目标。高中阶段教育普及率大幅提升，职业教育得到重点加强，高等教育进入大众化阶段年。

四、人力资源分布结构分析

各地区年末人口数北京、天津、河北、山西、内蒙古、辽宁、吉林、黑龙江、上海、江苏、浙江、安徽、福建、江西、山东、河南、湖北、湖南、广东、广西、海南、重庆、四 川、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、青海、宁夏、新疆2024年末分别为（单位：万人）：1962、1299、7194、3574、2472、4375、2747、3833、2303、7869、5447、5957、3693、4462、9588、9405、5728、6570、10441、4610、869、2885、8045、3479、4602、301、3735、2560、563、633、2185。各地区每十万人拥有的各种受教育程度人口比较，以上地区大专及以上2024年末分别为：31499、17480、7296、8721、10208、11965、9890、9067、21952、10815、9330、6697、8361、6847、8694、6398、9533、7595、8214、5977、7768、8643、6675、5292、5778、5507、10556、7520、8616、9152、9152。各地区文盲人口比较，以上地区文盲率(％)分别为：1.70、2.10、2.61、2.13、4.07、1.93、1.92、2.06、2.74、3.81、5.62、8.34、2.44、3.13、4.97、4.25、4.58、2.67、1.96、2.71、4.08、4.30、5.44、8.74、6.03、6.03、3.74、8.69、10.23、6.22、2.3（数据来源于中华人民共和国国家统计局官网 http:///）。

经过上述数据比较，我们可以看出我国人力资源东部优势明显，全国人力资源分布不平衡。另外，还可以看出我国高质量人力资源集中于中东部，尤其是东部。西部无论数量还是质量都处于不利地位。因此，我们在大力发展东部地区人力资源优势的同时，协调好西部地区的人力资源，通过鼓励东部地区人力资源输往西部和加大西部人才培养来发展西部的人力资源。

五、结束语

随着各国对人力资源越来越看重，我们不仅要想办法使我国的人力资源更具有竞争力；要研究发展战略，鼓励变革，要使我国的人力资源发展不断适应变化的内外环境，对日渐激烈的竞争做出快速有效的反应等等。在未来的岁月里，中国人民的智慧与力量一定会更好地迸发出来，国家的发展与进步一定会有更加坚实的人力与人才资源基础。在未来的岁月里，中国人民的智慧与力量一定会更好地迸发出来，国家的发展与进步一定会有更加坚实的人力与人才资源基础。新时代的人力资源需要以前瞻性的战略眼光来帮助企业提高经营效能，促企业的其成长与发展。要让人力资源管理要充分发挥其作用。

参考文献：

http:///was40/gjtjj\_detail.jsp?searchword=%C8%CB%BF%DA&channel

**第二篇：人力资源现状分析**

人力资源管理分析报告基本提纲

一、人力资源基础状况分析

1、公司组织结构分析。

2、员工流动情况分析。

3、员工人数、年龄构成情况分析。

4、员工年龄、学历情况分析。

5、职称及职业资格证情况分析。

二、薪酬福利分析

1、薪酬福利现状（含人工成本分析）

2、存在的问题

3、改进措施

三、培训情况及培训需求分析

1、培训现状

2、存在的问题

3、改进措施

四、绩效考核情况分析

1、绩效考核现状

2、存在的问题

3、改进措施

五、招聘情况分析

1、招聘工作现状

2、存在的问题

3、改进措施

六、管理团队及员工思想动态（含满意度）分析。

七、其他

**第三篇：我国人力资源现状分析**

我国

人

力

资

源

现

状

分

析

绪论

人力资源管理是根据组织和个人发展的需要，对组织中的人力这一特殊的战略性资源进行有效开发、合理利用与科学管理的机制、制度、流程、技术和方法的总结。

中国是世界上人口最多的国家。14亿人口中蕴含着极其丰富的人力资源，积极开发人力资源，发挥每个人的潜能，对整个国家的经济、文化和现代化建设起着不可替代的作用，也是实现中国由人口大国转变为人口强国必不可少的条件。自中国的进入21世纪后，随着知识经济的发展，我国的人力资源进入一个新的阶段，对人力资源的要求也越来越高。中国政府坚持以人为本，促进人的全面发展，大力发展教育，不断完善教育体系，更好地实施人才强国的战屡，培养创新型科技人才。随着我国进入人口老龄化阶段，人力资源逐渐减少，国人力资源式也显得越发重要。

一、人力资源数量分析

人力资源数量指的是构成劳动力人口的那部分人口的数量。其单位是“个”或者“人”。劳动力人口,即具有劳动能力的人口。人力资源数量是指被考察范围内(一个国家或地区)拥有劳动能力的人口数量,可以用绝对量和相对量两种指标来表示:人力资源的绝对量，可用被考察范围的具有劳动能力的人口量计量。人力资源的相对量表示被考察范围内(一个国家或地区)人均人力资源拥有量。总之,人力资源的数量即一个国家或地区的范围内,劳动适龄人口总量减去其中丧失劳动能力的人口,加上劳动适龄人口之外具有劳动能力的人口。

由上图我们可以看出：我国的人口总数逐年呈上升趋势，劳动人口数也逐年增加。简单的就2024年与2024年的人力资源而谈，2024 年底我国的总人口约为132802万人,其中劳动力资源105789 万人,非劳动力资源27013 万人。劳动力资源中的非经济活动人口26546 万人(包括16 岁以上的在校学生、无就

业意愿的离退休人员、料理家务人员和其他无就业意愿人员),经济活动人口79243 万人。经济活动人口中就业人员约77480 万人。就业人员中城镇人口约为30210 万人,乡村人口47270 万人。截至2024 年底,我国的总人口达到133474 万人(不含香港、澳门特别行政区和台湾),其中,劳动力资源106969 万人,比2024 年增加11267 万人;就业人员77995 万人,其中,城镇就业人员31120万人,分别比2024年增加5910 万人和7969 万人。

综上，我们可以看出我国目前的劳动力资源总量丰富,为经济的发展提供

了坚实的劳动力基础。

二、人力资源质量分析

人力资源质量是指一定范围内(国家、地区或企业等)的劳动力素质的综合反映。它是一定范围内人力资源所具有的体质、智力、知识、技能和劳动意愿,一般体现在劳动力人口的体质水平、文化水平、专业技术水平和劳动的积极性上。主要内容包括:人力资源能力质量和人力资源精神质量。人力资源能力质量,即推动物质资源、从事社会劳动的能力水平高低,体现在知识(一般知识与号业职业知识)、工作技能、创造能力、对岗位的适应能力、流动能力、管理能力等能力水平。人力资源精神质量,即思想素质、心理状态,它是人力资源质量总体中极为重要又常常被人们忽视和遗漏的方面。

2024年我国实现了基本普及九年义务教育和基本扫除青壮年文盲的目标。

2024年全国普通高中在校生2434.28万人，各类中等职业教育在校生2195.16万人，普通高等教育本专科在校生2144.66万人，在校研究生140.49万人。截至2024年底，全国15岁以上人口平均受教育年接近8.9年，受过高等教育比例为9.9%。人力资本投入对经济增长的贡献主要来源于劳动者素质的提高。在新的形势下，政府或各级各类组织都将人力资本投入放在了优先的战略位置，特别是加大了基础教育、继续教育、技能培训的投入，在普及九年义务教育的基础上，形成遍及城乡的职能教育网络，提高劳动者的整体素质，积累人力资本，使之成为了贡献与经济增长的主要方式。

三、人力资源分布结构分析

对国家的人力资源分布和结构进行分析，主要针对现实的人力资源，即从事劳动的人口，可考察的指标有：（1）年龄构成。指各年龄段的劳动人口在整个劳动人口中所占的比重。（2）产业分布。指第一、第二和第三产业的劳动人口在整个劳动人口中所占的比例。（3）此外国家的人力资源分布和结构还有地区分布、行业分布、学历构成等多种指标。

（一）年龄构成。

我国65 岁以上人口在总人口中的比重不断上升,1964 年为3.56%,1982 年为4.91%,1990 年为5.57%,2024年为6.96%,2024 年达到7.1%,人口年龄结构进入老年型。从1982 年开始,我国在不到20 年的时间内完成了发达国家用几十年,甚至上百年才完成的人口年龄结构从成年型向老年型的转变,跑步进入了人口老龄化社会。20 世纪90 年代以来,中国劳动年龄人口比重稳定中略有增大。16—59 岁年龄组人口的比重,在1990—1996 年期间一直在61%—62% 之间徘徊,随后提高到1999 年的63.2%。人口总抚养比从1982 年的62.6% 下降到2024 年的38.0%。2024 年后,人口总抚养比一直保持在40% 以下。劳动年龄人口占总人口比重逐年上升,少年儿童人口比重下降,使得社会抚养系数降低,说明我国人口年龄结构正处于“人口红利期”。

结构中劳动适龄人口比重大、儿童与老年人口比重较少,抚养赡养负担均

相对较轻的一种状态。这种状态的持续时间也被称为人口红利期。人口红利期也是经济发展的黄金时期,这对我国来说既是机遇又是挑战。首先,这一时期劳动力负担较轻;其次,有较高的储蓄率和较强的社会需求;更重要的是表明我国具有巨大的待开发的人力资源,这对我国经济社会的持续高速发展非常有利。与此同时,劳动年龄人口持续保持高比例,也形成巨大的就业压力。如果不能使劳动年龄人口实现充分的就业,那么大量的劳动年龄人口将成为(资料来源: 国家统计局)

（二）产业分布

由2024--2024年的三大产业就业分布可以看出：随着中国经济发展和产业结构调整,第一产业就业人员比例大幅下降,第二产业、第三产业就业人员比例较大提高。20世纪90 年代以来,中国劳动年龄人口比重稳定中略有增大。产业结构调整与扩大就业的基本国策由于第三产业比第一、第二产业容易提供更多的就业岗位,第三产业的就业贡献率成为衡量国家发达程度的一个重要标志。目前,发达国家第三产业的就业贡献率都达到了60%-80% 之间,其中,2024 年美国为77.7%,日本为67.7%,俄罗斯为60.7%,中等收入发展中国家也达到了45%-60%,而2024 年我国第三产业的就业贡献率仅为32.2%。我国实施有利于扩大就业的经济发展战略,就需要在经济发展的全局中对吸纳就业潜力大的领域实施大力发展的战略,调整我国的产业结构,大力支持与鼓励发展新兴的第三产业如信息传输、计算机服务和软件业等,提高第三产业对就业的贡献率,从而提供更多的就业岗位。

总结

伴随着中国经济社会的发展和人民生活水平的提高，中国的人力资源事业有了长足进步。中国作为一个发展中国家，虽然是人力资源大国，但不能称为人力资源强国，目前仍然面临着就业压力大、人力资源结

构性矛盾突出、高层次创新型人才匮乏等问题。中国人力资源发展面临的机遇和挑战前所未有。所以要大力推进经济、科技、教育等体制改革，不断深化干部人事制度改革，实施科教兴国战略、人才强国战略和积极的就业政策，建立和完善人力资源培养、吸引、使用和保障

机制，加快人力资源法制建设，走出了一条适合中国国情的人力资开

发道路。

**第四篇：某公司人力资源现状分析**

湖南移动通信公司人力资源现状与分析

1人力资源总量与结构

目前湖南移动公司的人员总量和学历、年龄结构见以下各表。

表1

湖南移动公司员工学历构成情况

硕士以上

本科

大专

高中/中专

初中及以下

合计

2024年6月

698

1149

1097

124

3100

2024年底

652

1153

2024

3903

2024年底

626

1049

2333

4037

图1

湖南移发动工学历构成情况

表2

湖南移动公司年龄构成情况

30岁以下

31-35岁

36-45岁

46-55岁

56岁以上

合计

2024年6月

1502

833

655

3100

2024年底

25岁以下

26-35岁

1064

325

3903

659

1815

2024年底

615

1895

1066

414

4037

图1－6

湖南移发动工年龄构成情况

表3

湖南移动公司员工专业技术职务结构表

高级

中级

初级

无职称

合计

2024年6月

360

943

1366

2718

2024年4月

492

1122

2253

3941

图1－7

湖南移发动工专业技术职务结构现状

表4

湖南移动公司员工岗位分布情况

从事移动通信员工

1998年

1999年

2024年

2024年

管理人员

185

218

228

227

工程技术人员

857

1009

1012

1032

营销和推销人员

1367

2024

1735

1591

财务和会计人员

220

259

281

304

一般行政人员

1108

881

781

749

总

数

3737

4396

4037

3903

员工平均年龄

36.44

34.55

33.82

32.75

图1－8湖南移发动工岗位分布情况

【分析】从总体上来看，湖南移动公司从2024年开始进行了大规模的人员裁减和分流，员工总数从4037人降到3100人左右，从而极大地降低了人工本钱，同时年龄结构和学历、职称结构趋于合理，以中青年和大专及以上学历为主体的员工占了公司员工的一半以上，充分表达了一个年轻的成长型公司对员工的根本要求。按照目前的人员结构和公司业务量的要求，同时考虑未来3年业务开展的需要，湖南移动公司的员工人数应该根本保持目前的规模，不需要再进行大的裁减，但是低学历和年纪偏大的员工应进一步压缩，可以通过吸收更多的年轻知识型员工来逐渐顶替淘汰老员工的方法实现这一总量不变、结构调整的目标。从员工岗位的分布情况来看，营销和推销人员占了公司员工总数的41%，是最大的一个岗位群体，充分表达了公司以市场为导向的经营方针，也说明市场竞争在湖南的剧烈程度，其次是工程技术人员，占了26%左右，是公司网络运维和工程建设等方面的主力，是公司持续开展的重要保证，再往下是一般行政人员和财会、管理人员。通过近四年的岗位分布变动情况来看，在公司总人员数不断下降的情况下，营销和工程技术人员没有大的变动，说明这是业务开展需要对人员要求的一个根本表达，一般行政人员和管理人员略有下降，财会人员略有增加，说明公司在精干高效的同时对资金的运作使用以及财务绩效考核方面的工作力度在加强，表达了公司逐渐注重效益的管理方向。

2人力资源变动

湖南移动公司近两年人员的流动情况见下。

表5

湖南移动公司人员流入情况

2024年

2024年

招聘大学毕业生

从外系统引进人才

接收军转干部

接收退伍军人

总计

164

表6湖南移动公司人员流出情况

渠道

年

份

2024年

2024年

外单位工作

辞职

开除或除名

其中：到联通的人数

小计

当年年底在职员工数

3973

3903

离职员工占当年在职员工的比例

0.40%

0.56%

【分析】

通过对员工流动性的分析，我们认为湖南移动公司员工流动性很小，客观上这与移动公司目前在行业中处于较高利润的垄断地位有关，员工不必做出更好的选择，另一方面，说明湖南移动公司具有较强的凝聚力和向心力，对员工有较大的吸引力。但是，作为一个不断追求成长的公司而言，创新是其开展的根本动力，而创新需要公司不断涌现创新型的人才，这类人才一靠公司内部的培养，二靠外部新鲜血液的补充。流水不腐，户枢不蠹，灵活的人才流动机制应该是湖南移动公司开展的重要保证。所以目前较低的人才流动对公司而言也是一种带有负面作用的影响因素。

3人力资源效能

我们主要运用劳产率，每人效劳用户数，每人效劳分钟数这三个指标从静态和动态两个方面来分析湖南移动的人力资源效能。从静态的角度讲，主要是根据湖南移动这几个指标值的相对上下来进行判断；从动态的角度讲，主要是从过去几年里湖南移动在这几个指标方面变化的趋势来进行判断。

〔一〕劳产率

表7湖南移动劳动生产率变化情况

年份

2024年

2024年

2024年

总收入〔万〕

286963

368939

483148

增长率

——

28.5%

30.9%

人员总数

4352

3903

3100

增长率

——

-7%

-23.36%

劳产率

65.938189

93.681708

155.854193

增长率

——

43.36%

66.36%

从静态来讲，2024年集团公司的劳产率为155.6万元，而湖南移动2024年的劳产率仅为93.7万元多一点，虽然劳产率指标和各个省的具体的经济开展状况以及相应的公司用人制度〔社会用工规模〕有很大的关系，但是，我们可以从大体上判断湖南移动的人力资源还是存在较大的开发潜力的。从动态来讲，2024年集团公司的劳产率增长28.9%，而湖南移动2024年的劳产率增长率43.4%，说明湖南移动目前的开展速度和趋势是显著的、快速的。

〔二〕每人效劳用户数

表8

湖南移动人均效劳用户数变化情况

年份

2024

2024

2024

用户数

227.6

457.4

500

人员总数

4352

3903

3100

增长率

-7%

-23.36%

每人效劳用户数

523

1171

1612

增长率

——

116.1%

37.7%

从静态来讲，2024年集团公司的人均效劳顾客数到达990户，而湖南移动2024年的人均效劳顾客数为1171户，这说明公司在这个指标上还是有一定优势的，而且，从动态的角度讲，增加的比例也非常的大，趋势是很好的。不过与劳产率对照起来看，很可能是由于湖南移动开发的客户的消费值较低造成的。

〔三〕每人效劳分钟数

表8

湖南移动人均效劳分钟数情况

2024年

2024年预计

主被叫通话分钟数〔万〕

924691

1039497

人员总数

3903

3100

增长率

-7%

-23.36%

每人效劳分钟数〔万〕

236

335

增长率

42％

每人效劳分钟数作为一个比拟客观的员工业务量的指标以后是香港公司考核分公司的主要人力资源效能指标，因此，湖南移动一定要在这个指标上加大控制力度。目前公司的这个指标在集团公司的相对位置也不太乐观，不过增长的速度还是不错的。要想改善这个指标，有两种途径可供选择：一是通过开发市场，增加客户数，从而相应地带来业务量的增加；二是通过开发现有客户的通话数量，提高客户价值，也能带来业务总量的增加。当然，一般来说，公司对这两个方面都需要努力，各个公司应该根据当地的实际情况侧重于哪一个方面来运作。

总之，从以上的分析可以看到，湖南移动由于在2024年大力精简人员〔由4352到3903，减少449人〕，人力资源效能得到大力提高，但是与国内和世界先进通信公司相比，人力资源效能还是有待进一步提高和改善的。人力资源部门应该以提高整个公司的业绩为导向，加大对内部员工管理和培训，为企业整体的业绩提高做好根底工作。

4人力资源管理根底工作现状

员工使用情况

湖南移动公司建立了市州分公司副经理以上管理人员交流制及末位淘汰制；开展了全省市州分公司及直属单位领导班子的考核、调整、充实和任免工作，进一步强化了各级领导班子战斗力；引进了局部企业急需的人才，保持了员工正常有序合理流动；实现人员总量控制，加大了退养工作力度，企业人才结构逐步改善。

员工培训情况

全省移动通信企业员工每年送出培训率25%以上；复退军人和新调入人员岗前培训率100%；转岗人员培训率100%；中专及以上学历教育在学人数占职工总人数的2%；生产人员参加岗位练功活动面98%。

湖南移动公司通过短期培训、继续教育、开展岗位练功活动、鼓励员工参加学历教育等方式对员工进行多层面灵活多样有效的培训形式，极大地促进了员工素质的提高。另外在培训费用上公司实际开支额为工资总额的5%，远大于集团公司规定的工资总额的1.5%的界限，说明湖南移动公司在员工培训上是舍得花本钱的，也说明公司对员工素质的重视。

薪酬情况

1、员工奖金与工作绩效挂钩

省公司按照与集团公司相同的考核指标对下属各单位进行考评，按照考评成绩对各单位进行奖励。

下属各单位根据每个员工的工作职责，按照考核标准进行考核后，按各岗位的工资、奖金标准核发每个员工的工资和奖金。

2、与岗位级别挂钩

各单位根据本单位的经营情况，制定本单位的奖金标准。各单位分为管理岗位和生产岗位，管理岗一般分为经理、副经理、部门主任、部门副主任、办事员等岗位，按其工作绩效进行考核、工效挂钩和奖励；生产岗按工作量进行考核奖励。

3、2024年公司员工人均年收入为8.9万元。

4、2024年公司离退休人员人均支出2.35万元。

人员的选拔和合约管理

湖南移动公司近几年在人员的选拔、引进上根本是坚持以下标准：对于新聘应届毕业生要求是专业对口、本科以上、成绩优秀、人品好；对于从外单位引进的人才要求必须具有大学本科学历〔特别优秀者可以放宽到大学专科学历〕，有五年以上工作经历，在外单位工作业绩突出、是移动通信企业急需的专业人才，通过全国职称外语水平测试和全省计算机水平考试并取得不同专业高、中、初三个等级技术职务的任职资格。

全省管理人员均签订了固定的合约。各市州分公司及省公司直属单位的经理与省公司签订固定合约，经省公司总经理授权，各市州分公司及省公司直属单位员工与本单位签订固定合约，所有合约都按规定送交当地劳动部门进行劳动合同鉴证。我司全体员工均签订了劳动合同，没有借调、借用的情况。

员工的福利及劳工关系情况

湖南移动公司在员工退休金、根本养老金、医疗保险、失业保险、工伤保险、住房公积金、福利费用等方面都是严格按照国家及集团公司的有关规定执行。

1999年公司成立以来，严格遵循国家相关劳动法规，与员工及各劳工团体关系良好。

总之，湖南移动公司的人力资源管理工作是十分有效的，随着公司的开展逐步标准和完善，能吸引优秀的员工，留住核心的员工，企业具有很高的凝聚力。但是，我们也应该认识到湖南移动公司是一个从原先电信企业别离出来的一个公司，其中难免会存在较多的国企管理的痕迹，面对公司的迅速开展和目前的海外上市，以及如何通过人力资源管理来更好地贯彻集团公司提出的业务与效劳领先战略，都会要求公司的人力资源管理方面进行必要的变动和改革。在有些方面，湖南移动虽然能够借鉴别的比拟好的兄弟公司的先进经验，但是，作为人事工作来讲，是一种量身裁衣的工作，各个公司的人员和经营状况都是很不一样的，各地的文化特点也相差很大，必须要由人力资源部门去自己再开发适合自身的管理制度和管理文化。

**第五篇：论文--人力资源现状分析（范文）**

浅析中小民营企业人才流失的原因及对策

——以双流县中小型民营企业为例

xxx

四川xxx有限公司

摘要：中小民营企业是我国市场经济的重要组成部分，在我国经济发展过程中，发挥了重要作用，但是人才流失却严重制约着我国中小企业的发展。本文从我国双流县中小民营企业人才流失的现状、原因分析入手，力求探寻有效控制中小民营企业人才流失的措施，以便更好地促进中小企业的健康、快速发展。

人才对于企业的生存和发展都有着重要的意义，它的贡献逐渐超过了资本、土地和劳动等传统的生产要素，成为决定企业生存与发展的关键要素。成都市双流县是我国的经济百强县之一，其中中小民营企业的发展为双流经济发展做出了巨大的贡献，但是近年双流民企来人才的大量流失，不仅给企业技术、知识产权及客户的流失，更在一定程度上制约了该县经济的发展。

一、民营企业人才流失的现状

受各种因素的影响，人才在中小民营企业中却往往难以发挥自己的作用，期望和结果存在的巨大差距使得民企人才流失现象相当的严重。以双流县中小民营企业为例，人才流失主要表现在以下几个方面：

（一）员工流动大，离职率率高。据双流县统计数据显示，2024年，该县中小型民企的员工离职率在25%左右，但到了2024年离职率已经接近35%，大大高于正常10%-15%员工流动率。

（二）高素质员工的在职时间短，流动比较频繁。统计数据显示，离职人员中，大专以上学历者占70%以上；企业中的管理人员及技术骨干人员，在企业的工作年龄普遍较短，一般为1年到3年；

（三）员工流失出现“集体性”的新特点。由于种种原因，中小民企在限制员工流失的问题上，障碍较低；同时，由于《劳动法》赋

予员工的单方离职权（1），使大多数员工可以在没有任何约束的情况下自由地离去，甚至出现了管理人员及技术骨干“集体离职”的现象，导致企业在没有准备的情况下，很难在短时间之内找到合适的人员来代替这些流失的员工，给企业形成严重的人力资本浪费。

二、中小民营企业人才流失的原因分析

(一)管理制度不健全

大多数中小民营企业在创建初期多采用“家族式”的管理模式，“所有权”与“经营权”高度的统一，这有利于企业完成原始资本的积累。但是这种模式往往忽视内部制度的建立，造成内部管理制度不完善，内部管理混乱，组织结构不合理，从而导致员工无所适从，不知道怎样做才符合企业的要求。由于没有明确的工作标准和目标，员工即使再努力工作，也难以获得企业的认可。还有些民营企业由于事业高速发展，经营目标不断做大、做强，但疏忽了内部管理，导致了制度规范建设的不完善，使得企业管理的方式主要还是人治。有的企业即使有部分规范，实际上也引起不了大家的重视，更没有严格的执行，工作追求简单直接，远远达不到现代企业制度的要求。

（二）用人制度不规范。

中小民营企业为规避用工风险及降低用工成本，不与员工签订劳动合同，或者劳动合同简单粗暴，只强调公司利益；部分企业甚至没有购买养老、医疗、失业等保险及住房公积金，还有的民营企业克扣、拖欠员工的工资，在这种情况下，员工就业的安全需得不到充分的保障，降低了员工对企业的满意度；在另一方面，中小民企员工的考核、晋升、职务分配等都有很大的随意性，根据老板的喜好或者是根据个人与老板的关系，而不是根据员工的工作能力和岗位的需要，摒弃了“人岗匹配”的原则，员工学习、晋升、发展的需求等不到满足从而形成离职。

（三）薪酬制度不合理。

薪酬是员工因向所在的组织提供劳务而获得的各种形式的酬劳。狭义的薪酬指货币和可以转化为货币的报酬。广义的薪酬除了包括狭义的薪酬以外，还包括获得的各种非货币形式的满足，即非经济性报酬。薪酬是对员工为企业付出的贡献的一种承认，合理的薪酬制度能对员工起到很好的激励作用。目前，中小民营企业的薪酬制度存在很

多问题，比如薪酬制度的随意大，基层员工薪酬水平较低，工资结构形式单一，工资发放和调整没有保障，忽视薪酬体系中的“内在薪酬”，人才的薪酬攀升通道单一，薪酬计量的具体方法陈旧等；很多中小型企业在设计薪酬方案时往往不够重视员工的非经济性报酬，有的甚至是完全忽略，让员工感觉不到关怀和激励。

(四)人才缺乏必要的发展空间和成长机会

根据马斯洛的需要层次理论（2），人在满足基本的生理、安全需要后，就逐步上升为自我实现的需要。当物质收入达到一定程度，金钱就起不到激励的作用了。当前，成长空间、发展平台已逐步成为许多优秀人才选择企业的首要条件，而就民企总体来看，企业为员工提供的成长机会和发展空间还十分有限。一方面，企业自身发展的前景不明确，缺乏长远发展战略目标。而作为企业的员工，个人发展前景往往与企业发展前景紧密联系，融为一体。因此，一些追求自我实现的企业员工就必然选择离开。另一方面，企业为员工提供的成长空间有限。这首先表现在，“家族式”企业组织结构中的权力顶端是封闭的，家庭成员对最高权力的垄断阻碍了高素质的人才走向最高决策层的通路，限制了非家族成员的发展空间。其次，企业为员工提供的培训学习机会十分有限，员工看不成长和晋升的空间，从而心灰意冷，对企业失去信心并形成离职。

（五）缺乏良好的企业文化

企业文化是企业在长期的实践活动中形成的并被企业成员普遍认可和遵循的价值观念、团体意识、工作作风、行为规范和思维方式的总和（3）。良好的企业文化可以培育员工的认同感和归属感，建立员工和企业之间的相互信任和依存关系，凝聚成一种无形的合力，激励员工为实现组织目标而努力。由于大多数中小型民营企业的企业文化建设仅流于形式，没有深刻的内涵，员工缺乏共同的价值观念，缺乏归属感，并导致人际关系冷漠、紧张，缺乏团队意识，无形中降低了员工对企业的满意度。

三、中小民营企业人才流失问题的对策

（一）要按照现代企业制度的要求进行管理体制的创新

中小民营企业首先要摒弃“家族式”管理体制，根据自身的发展阶段适逐步向现代企业管理制度转型。一是转变用人观念，大胆使用

有才干的外来人才，改变任人唯亲的状况，企业的高层领导应适当放权，为有才能的人发挥作用创造良好的环境。二是要从重新构建和完善民营企业的公司治理结构，即在坚持现代企业公司法人治理结构的前提下，结合民营企业自身的特点进行调整，科学地划分“三会”和总经理等各利益主体的权利和责任，完善各利益主体之间的约束机制。三是努力完善企业制度建设，把“人治”转变为“法治”，逐步向“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”（4）的现代企业制度转变。

（二）建立完备的用人机制

企业应根据其发展战略和实际要求来制定人力资源的招聘、培训、晋升等具体计划；进行工作岗位分析，明确各岗位的职责、权力和工作标准，使人才各司其职、各尽其责、人尽其能；此外，在劳动合同和社会保障制度方面，企业应严格依法办事，与员工签订劳动合同，为员工缴纳各类 保险，制定高效、经济的福利制度，这对吸引、留住人才至关重要。

（三）完善薪酬制度

企业可以按照公平性、经济性、竞争性、激励性（5）等原则确定薪酬水平，采用“底薪＋绩效”的模式发放工资。这样既可以满足员工日常生活需要，又可以调动他们的工作积极性，此外，企业还要合理制定薪酬结构，体现薪酬差别。从企业内部而言，员工关心薪酬差别的程度高于关心薪酬水平的程度，因此民营企业必须要做好企业内部的岗位评估，合理确定不同岗位的相对价值，从岗位的复杂性、责任的大小、控制范围、所需知识和能力等方面对岗位进行量化评估，从而确定一个既能鼓励先进又能确保多数成员能够接受的公平的差别薪酬。还必须有效利用非经济报酬，如增加学习机会、建立良好的生活工作环境、营造良好的人际关系等。只有综合利用各种不同的薪酬方式才能有效调动员工的积极性，提高员工的满意度，才能真正的留着员工。

（四）搭建人才发展平台

由于社会物质生活水平的普遍提高，追求自身价值实现的员工越来越多，发展空间和成长机会成为他们选择企业的重要标准。因此，企业要留住人才就必须努力为员工提供成长与发展的平台。这就要求

企业树立长远发展目标，并将发展目标与企业的员工紧密联系，使员工能够清楚自己所处的位置和了解与企业一起成长发展的机会。另一方面，企业应摒弃“任人唯亲”的用人观，同时给员工提供多种形式的培训机会，如把高层管理人才派往高校接受系统的理论学习，或者通过轮岗的形式，给员工提供更多的锻炼学习机会，提升员工的能力，为员工提供广阔的发展空间，使员工与企业一起成长。

（五）建立以人为本的企业文化

人本原则是经济管理的基本原则，就是管理活动的一切从人出发，把人作为管理的核心和根本，尊重人的需求、调动人的积极性，实现人的价值。员工作为是“社会人”，不仅有经济方面的需求，更有社会心理方面的需求，因此，中小民营企业在建设企业文化时，应树立人本观念，坚持以“以人为本”的原则建设企业文化，多关心员工、尊重员工，鼓励员工多提意见、鼓励创新，关注员工的成长和发展，在企业中形成民主的氛围而不是家长式的作风。另外，企业应该给予员工充分的信任，把管理权下放给优秀的管理人才，让他们有更多自主决策的权力，在工作中实现自我价值，让员工与员工、员工与企业、员工与企业主之间建立深厚的感情，从而使员工真正获得一种归属感，不愿轻易离开企业。

四、小结

以上只是针对我国中小民营企业整体提出了一些对策和建议。由于每个企业具体情况不尽相同，中小民营企业在防止人才流失时要充分结合自身企业发展的特点，有针对性、有重点地找出适合自己的留住人才的对策，采取相应的措施，以达到加强人才管理，降低人才流失率，优化企业人力资源结构的目的，从而实现“人才强企”的发展目标。

（1）魏秀丽，《员工管理实务》，机械工业出版社.2024年7月第2版,P47

（2）彭剑锋,《人力资源管理概论》，复旦大学出版社.2024年1月第1版,P25

（3）金燕妮，论民营企业文化的塑造，内蒙古财经学院学报，2024年，第1版

（4）刘婷婷，浅析现代企业管理制度的创新，中国商贸，2024年第21期，P109

（5）张梦欣，《企业人力资源管理师（二级）》，中国劳动社会保障出版社，2024

年2月第2版，P325-326

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找