# 企业人力资源面临的机遇和挑战[全文5篇]

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-06-11

*第一篇：企业人力资源面临的机遇和挑战企业人力资源面临的机遇和挑战人力资源作为一个国家竞争力的源泉，必然成为各国竞相吸纳和争夺的核心战略性资源，而人力资源的全球化竞争又是一种无准入过程、无交易条件的完全竞争。一个国家和地区能否吸引优秀人才，...*

**第一篇：企业人力资源面临的机遇和挑战**

企业人力资源面临的机遇和挑战

人力资源作为一个国家竞争力的源泉，必然成为各国竞相吸纳和争夺的核心战略性资源，而人力资源的全球化竞争又是一种无准入过程、无交易条件的完全竞争。一个国家和地区能否吸引优秀人才，取决于这个国家和地区能否为各类人才提供一个良好的成长和事业发展环境。我们在入世后，在人力资源方面将面临更为严峻考验，同时也为人才的发展与开发提供了充分的发展机遇。

一、中国的企业人力资源开发将面对四大变化。

1.国际间和地区间人才争夺战的加剧给企业的发展带来了巨大的压力。

世界银行对192个国家和地区调查表明：在全部资源中，自然资源占20％，人造资源占16％，人力资源占64％。美国人从二战结束后，就把人才争夺放到了一个重要战略地位，使其在各方面都居于世界领先水平，成为惟一的超级大国。其他发达国家如日本、德国、法国、澳大利亚都在纷纷制定人才战略，在世界范围内争夺人才。

在我国内部优秀人才流动活跃，不发达地区向发达地区、发展慢的地区向发展快的地区、劣势企业向优势企业人才流动日趋加快，“人才梯度落差”越大，流速越快。

21世纪的人才短缺将是一个世界现象。如果传统的人才争夺多数属于“个案处理”的话，那么今后的人才争夺可能要“批量进行”。一但时机成熟，将会出现“赢家通吃”的时代。我们的企业如果没有充足的而且是高品位的人才资源做支撑，将无法适应经济市场化、知识化和全球化的要求。

2.紧缺人才的培养和培训显得更加紧迫。

从宏观层面上，我们目前紧缺的关键性人才主要分四大类：

第一类是高层次人才，又称高端人才。特别是高级经营管理人才、高层次的经济学专家，更是凤毛麟角。

第二类是高新技术人才。包括信息科学、生命科学、新能源与再生能源、新材料科学、空间科学、海洋科学、环保科学、管理科学等八大领域的人才。这方面的人才培养是当务之急。

第三类是高素质、复合型的企业高层经营管理人才。这类人才的培养、培训应是我们近期的工作重点。

第四类是高级金融和保险人才，这是我们人力资源开发的战略方向。

3.人才资源的整体素质亟待提高。

一是那些素质复合型人才，也称多功能型的人才(π型人才)。不仅知识面要宽，而且知识的融合度要高。只有融会贯通，方能运用自如。二是能力的复合，就是要掌握多种技能。一专多能，身兼数职的人才是受欢迎的。黑龙江斯达集团的总经理董鹰，既是管理专家，又是计算机专家，是一个典型的复合型人才。三是智力因素与非智力因素的复合。也是就是近年来广泛讲座的课题—智商与情商的问题。IBM就十分重视对员工的人格培训。智商是讲做事的本事，情商讲的是做人的道理和与人相处的能力。

4.如何留住高素质的员工已经变得十分重要。

事业留人，是指事业的发展需要人才去推动，人才的稳定需要事业来吸引。国际通行标准，正常人员流动在10％-15％左右，为钱而调动工作的只占全部流动人员25％。

环境留人，是指通过改善工作环境、生活环境和人际环境来吸纳和稳定人才。

制度留人，是指通过改善和完善人事制度来吸纳、安抚和稳定人才。这一点是带有根本性、长期性和全局性的措施。

待遇留人，是指通过提高人才的基本待遇、解除人才的后顾之忧来吸纳和稳定人才(承认人的自利本能)。包括薪水、资助、住房、期权期股、带薪培训教育提高学历等。

感情留人，是指通过情感交流和心理沟通来吸引和稳定人才。即使有人不满意执意要走，也不必大动干戈、对簿公堂，明智之举是举杯欢送、送人留心，寻求日后新的合作。

二、经济全球化，给我国的人力资源开发也带来了许多难得的机遇。

机遇之一，为推动我国企业人力资源结构调整带来了契机。

随着经济全球化进程，我国的经济与世界经济将逐渐融为一体。按国际惯例和国际市场的需求，我们的产业结构以及产品结构都需要进行较大幅度的调整。产业结构和产品结构的调整必然导致就业结构的变化，就业结构的变化又必然引起人力资源结构的调整，产生连锁反应。

机遇之二：为企业各类人才施展才能提供了宽广的舞台。

良好的经济发展环境将充分释放人才的潜能。如果能将我们的人口负担转化为人力资源优势，将是一笔巨大的财富。要为人才创造释放潜能的环境。

机遇之三：为提高企业的核心竞争力创造了条件。

21世纪，技术创新水平和人才创新能力将是企业制胜的关键。人才竞争力是企业的核心竞争力。GE的前首席执行官韦尔奇认为：在通用电气的各项资源中，人力资源是GE最具有竞争力的资源。韦尔奇被认为是制造人才的人才。随着国际交流进一步增多，有助于我们学习借鉴发达国家的先进技术和管理经验，提高我国人才队伍的综合素质和国际竞争力。

机遇之四：为促进企业各类人才的成长注入了活力。

国际竞争将进一步加剧，同时，中国企业有了更多广泛参与国际分工和国际合作的机会，有助于学习借鉴国际先进经营理念和管理经验，推动自身的技术进步、管理创新和人力资源开发。来自于外部的强大的压力和国内优势企业的横向推动力，迫使很多企业把有效的人力资源管理和挖掘有用的人才提升到生死存亡的高度认识问题。

三、适应变化、不断创新，这是中国企业未来发展的必然选择。

一是转变观念。建立全球视野的人才标准与人才竞争条件。要把传统的特别是计划经济时代的旧观念彻底摒弃，确立当今时代相适应的人事人才新观念。

二是制定战略。任何一个企业，无论规模大小，这个战略应该建立以信誉与职业道德为基础，以能力和贡献为准则的用人机制。

三是创新制度，抓好企业内部人才管理制度的创新和理念的创新，以创新的精神促进人力开发。

四是建立良性的人才生态环境，按党的十六大提出的“效率优先，兼顾公平”的原则，既保证人力资源的强势阶层最大限度地创造价值并分享价值，又保护人力资源的弱势阶层在劳动力市场免受伤害的公平就业环境，人力资源真正成为企业经营的核心要素与竞争优势的来源。

人力资本通过人力投资而形成，主要的人力投资包括正规教育和职业培训。世界上优秀的企业几乎都有一部完整的培训史，都热衷于人力资本投资。目前世界经济500强。美国的1200多家跨国公司都开办了管理学院。摩托罗拉公司建有自己的大学，每年在培训上的投资高达1.2亿美元。GE公司每年投入教育、培训经费高达9亿美元。

我们的企业必须充分认识到人力投资的重要性，将员工的培训开发作为人力资源管理的“重中之重”，建立学习型组织，将传统的人事管理尽快向人力资源发展演变，不仅按国内外先进企业标准，加大人力资本的投资，而且培训的“软件”与“硬件”都要向国际标准看齐。

**第二篇：我国企业面临的机遇和挑战**

我国企业面临的机遇和挑战

2024.3 今年是我们全面完成“十二五”规划的收官之年，也是全面深化改革的关键之年。新常态下，面对错综复杂的国内外形势，企业既要积极应对经济下行压力带来的各种挑战，也要把握我国全面深化改革和经济转型升级带来的巨大机遇，抓住改革的红利、开放的红利、创新的红利，真正实现大有作为。

一

2024年是我国全面深化改革的元年，也是具有深远历史意义的一年。这一年里，世界政治经济环境复杂多变，国内改革发展任务艰巨，经济下行压力不断加大。在如此复杂的形势下，党中央、国务院坚持底线思维，保持定力，一方面保持宏观政策连续性和稳定性，创新宏观调控思路和方式，有针对性进行预调微调，实现了经济社会持续健康发展；另一方面着力推进各领域的改革，不断释放改革红利，以“简政放权”等举措不断激发市场活力，经济发展质量得以提升。2024年我国GDP总量超过63万亿元，比上年增长7.4%，这个成绩确实来之不易。2024年中国企业表现不俗，中国有100家企业进入了《财富》世界500强，仅次于美国的128家。尽管500强排名主要看销售收入，但总体上也能反映出各国企业群体的地位变化。一些中国企业转型与创新的表现大有“刮目相看”之感，如，中国高铁制造和建设企业后来居上，中国成为世界上高铁发展速度最快、运营里程最长、在建规模最大的国家，高铁开始成为“中国制造”的新形象；阿里巴巴、京东相继上市，在规模上已经是全球领先的电子商务公司，他们的创新不仅引发了商品流通方式的变革，也推动了制造企业生产方式的变革。

2024年我国经济发展的总体环境可以说机遇与挑战并存，但挑战的压力和机遇把握的难度都可能有增无减。

从全球经济形势来看，世界经济复苏仍较缓慢。据我们国务院发展研究中心的研究，2024年世界经济仍处于危机后的大调整阶段，由于内部结构差异明显，世界区域发展更趋分化，但总体有望维持低增长态势。一是美国经济增长有望继续维持稳定。虽然劳动参与率短期不会明显改善，但美国2024年全年非农就业人数平均每月新增24.6万人；受能源成本下降、消费和投资增长企稳、国际资本回流等因素影响，美国经济有望维持稳定增长态势，预计2024年达到3%左右。二是欧盟经济降中趋稳。受高失业、低通胀和结构问题影响，欧盟经济复苏乏力。欧洲版QE的推出和欧元贬值，以及西班牙等南欧经济企稳，从经济界、企业界的反映看，似乎倾向于看好2024年欧盟经济有望止跌回稳。三是日本经济低位增长。消费税率提升引发经济增长大幅波动的效应减弱，预计2024年日本GDP增长1.2%左右，略高于2024年。四是新兴市场国家增长小幅回升但分化加剧。受发达经济体需求带动，新兴市场经济增速将略有回升，但受大宗商品价格下降、资金外流等影响，回升势头依然脆弱。从国内环境来看，经济发展阶段转换的特征将更加明显。2024年底，中央经济工作会议提出，科学认识当前形势，准确研判未来走势，必须历史地、辩证地认识我国经济发展的阶段性特征，准确把握经济发展新常态。中央经济工作会议从9个方面描述了新常态的趋势性变化。经济发展进入新常态，我国总体经济增长速度会放缓，但没有改变我国仍处于重要战略机遇期的判断，改变的是重要战略机遇期的内涵和条件；没有改变我国经济发展总体向好的基本面，改变的是经济发展方式和经济结构。中央提出的新常态概念，是对今后一个时期我国经济发展特征的高度概述。具体到2024年，由于三期叠加的持续影响，我国经济短期内依然面临较大下行压力。从过去一年经济运行的数据看，经济运行仍然呈下行态势。从需求侧看，除了消费基本稳定外，投资、出口增速降幅较大。从今年1月份进出口贸易增长、制造业经理人指数、就业初步情况看，经济形势不容乐观。因此，从短期趋势看，2024年我国经济仍处于探底调整过程中，预计全年增长速度相比2024年略有下降。二

面对2024年更加复杂的国内外经济形势，与去年相比，企业总体上无论是经营状况，还是盈利水平都不会有太大的落差，但部分企业可能要经受更加严峻的考验。一是一些国有企业可能会陷入经营困境。国有企业“重资产、顺周期、难调整”的发展特征，使其在经济调整期仍然存在着陷入新一轮困境的风险。随着经济增速放缓和全球产业变革，国有企业在经济增速转变阶段低效率的问题会再次显现，一些国有企业可能会陷入经营困境。二是一些过去主要依靠规模扩张的民营企业可能会出现更大困难。在传统产业增量空间有限、融资环境趋紧的情况下，一些民营企业很可能会出现业务快速萎缩、资金链条日趋绷紧等问题。有的企业因是当地的支柱企业，一个企业陷入困境，对当地的产业和就业会产生非常大的影响，我们要高度警惕这类事件和由此产生的局部风险。三是一些中小微企业的生存发展可能雪上加霜。一方面，在国际经济复苏缓慢、国内经济下行的状态下，需求持续不振；另一方面，不少成本不断上涨。中小企业中劳动力成本占比较高，我国劳动力成本持续刚性上升。近年来，无论是沿海地区、还是中西部地区，职工工资普遍增长较快，年增长速度超过10%。同时，结构性缺工突出，熟练技工和技术研发人员严重缺乏，人才流失等因素，也在无形中推高了用工成本。再有，中小微企业的融资成本居高不下，融资难、融资贵的问题始终没有得到根本性缓解。

面对错综复杂的国内外形势，广大企业既要积极应对经济下行压力带来的各种挑战，也要把握我国全面深化改革和经济转型升级带来的巨大机遇。具体来讲，就是要把握改革的红利、开放的红利、创新的红利。

第一，要紧紧抓住我国全面深化改革的红利。如果说2024年是全面深化改革的启动之年，那么2024年将是改革重点突破之年，按照中央关于全面深化改革的战略部署，336条改革措施中2024年要完成55项，改革重点将转到市场体系、市场秩序、市场竞争机制的建立和完善上来。以国有企业改革为例，客观上说，2024年国有企业改革整体上进展还较为缓慢，尚处于思想碰撞和顶层设计阶段，但反复的交流、耐心的沟通乃至热烈的争论以及地方国企改革方案的陆续出台，为国有企业改革顶层设计方案的出台奠定了基础。预计2024年国有企业改革将取得实质性推进。国有企业负责人应抓住机遇，勇于改革，激发企业创新发展的活力。对于民营企业而言，市场环境将更加公平，市场准入将越来越开放，如中央和地方都在大力推动基础设施和公共服务领域对民营资本开放，有关部门制定了特许经营的相关规定，这些都为民营企业的发展提供了新的市场机遇。第二，要牢牢把握我国进一步对外开放的红利。一是2024年区域经济一体化和自贸区建设将加速，我国对外开放的力度将会进一步加大，给广大企业带来关税降低、出行便利、市场拓展、旅游业繁荣发展等诸多实质利好。二是伴随着“一带一路”战略的实施，中国企业将在海外基础设施建设及相关领域开发建设中拥有更多机会。三是中国企业乘着政策东风加快“走出去”的同时，也要注意防范风险，特别是要防范发展中国家长期存在的政治风险和社会风险。据商务部最新统计，2024年我国的对外投资规模大约为1400亿美元，我国的实际对外投资已经超过利用外资的规模，中国已经成为资本的净输出国。中国企业在海外不仅要积极努力争取各类项目，更要努力了解、研究投资国的国别政策，包括政治经济状况、社会结构、法律法规以及历史文化等诸多方面，全面分析、评估、防范可能存在的风险，并做好相应预案，尤其是在“走出去”的过程中要严格遵守当地的法律法规和尊重他国的风俗习惯，要本着互利共赢的原则，稳扎稳打，切不可贪一时之利或因一处不慎而毁掉长远发展。第三，要紧紧抓住全球新一轮技术革命带来的红利。2024年国际金融危机之后，世界各国都在寻找迅速走出金融危机阴霾的解决方法和新的经济增长点，新一轮科技革命和产业变革正在孕育兴起，而国家间的角逐日益激烈。美国奥巴马政府提出“再工业化”战略，不是简单的传统工业复苏和回归，而是要以“再工业化”作为抢占世界高端制造业的战略跳板，促进以人工智能、机器人和数字制造技术为主的现代制造业的发展，从而达到巩固并长期维持其世界第一经济超级大国地位的战略目标。欧洲则以德国“工业4.0战略”为代表，旨在通过充分利用信息通讯技术和网络空间虚拟系统与信息物理系统相结合的手段，将制造业向智能化转型。日本虽然近年来经济疲软，但在新能源汽车、节能环保新材料和机器人等方面依然保持了相当的优势，在这几个领域的投资连年持续增长，其中部分领域如油电混合动力技术、燃料电池技术走在全球前列。2024年全球创新的步伐将进一步加快，一些重大技术的商业化进程将缩短，跨界融合、产业颠覆和各国产业优势重塑可能成为常态。新一轮产业革命对我国而言既是挑战，也是机遇。总体而言，中国制造业就总量而言已居世界第一，但大而不强的矛盾依然突出。我国传统制造业比重较大，且多处于工业2.0和工业3.0阶段，亟待转型升级。在许多新的技术领域，如增材制造、机器人、分布式能源、智能电网、物联网、新材料等领域，我国与发达国家大体上站在同一起跑线上，完全有可能获得领先发展的机会。在传统领域，我们要加快追赶发展的步伐，在新技术领域，我们则要创造领先发展的机遇。对于企业家而言，要紧密关注全球新技术的变革趋势，加大研发投入和创新力度，完善内部激励机制，加强商业模式的创新，重视产业合作，争取在新一波技术革命浪潮中实现新的飞越。

（来源：经济日报 作者：作者：国务院发展研究中心主任 李伟）

**第三篇：论建筑企业人力资源面临的机遇和挑战(原版毕业论文)**

论建筑企业人力资源管理 面临的挑战和机遇

摘要: 在我国城市化进程持续推进、基础设施投入不断加大的总体背景下，建筑地产行业获得了快速发展;在此过程中，一批建筑地产领军企业脱颖而出，实施全国性战略、开展跨地域竞争。显然，建筑地产企业的快速发展对人力资源管理水平提出了更高的要求。不可忽视的是，受宏观调控政策影响，建筑地产企业也面临着较大不确定性。但唯一可以肯定的是，在挑战与机遇并存的情况下，只有不断提升自身管理水平、构筑企业核心竞争力，才能在行业洗牌之中赢得先机。在现代企业管理制度中，人力资源管理是其最重要的一个部分，也可以说是精髓所在。随着知识经济的崛起，人力资源的重要性越来越为人们所认识。

关键词：建筑业 人力资源 企业管理制度

湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

绪论

人力资源,是人类生产产品或提供劳务知识、技能和能力的总和。是生产要素中相当积极、相当活跃的一种要素。市场竞争归根结底还是人才的竞争。只有重视人才,重用人才,建立有高素质,凝聚力的管理团队,形成共同追求之理想和价值观,方能形成企业文化,促进企业的发展。所以进行合理人力资源管理,才能适应竞争如此激烈、危机四伏的市场。人力资源管理是现代市场竞争的必然结果。现代企业制度改革不仅是制度创新,同时也包括组织建设。人力资源管理是现代企业管理的有机组成部分。建立科学的人力资源管理体系是现代企业制度改革的内在要求。建立建筑企业的人力资源管理体系,首先需要改变传统计划经济体制下的人事管理观念。在越来越激烈的市场竞争中,企业间的差异已逐渐由物质资本差异性转变为人力资源差异性。建筑业企业领导应该认识到人力资源管理是企业成败的重要影响因素,树立人事管理的市场观,使人事管理部门有目的地、主动地和有效地完成各项管理职能,从而实现企业战略。

目前,加强建筑业人力资源的管理很有必要性,具体表现在:

一、加强建筑业人力资源管理是适应生产力发展需要的。建筑业只有通过对从业人员的培训和开发,才能使其掌握熟悉并提高自己的专业技能,以满足经济发展下社会的要求。

二、加强建筑业人力资源管理是迎接新时代技术革命的需要。建筑企业要想在竞争如此激烈的市场中立于不败之地,就必须要能适应并跟上科技进步的步伐,甚至推动行业的发展,不断充实、提高从业人员的知识、素质、技能。而这一切,必须通过科学的人力资源管理才能够实现。

三、加强建筑业人力资源的管理能够有效的提高劳动生产率和经济效益。建筑业通过人力资源管理活动,使从业人员提高技能水平,更新知识,从而大大改善工程质量,企业的管理水平也会有很大提高,进而增强企业的综合竞争实力,企业自身的经济效益也会随之提高。

四、加强建筑业人力资源管理能够大大提高凝聚力。建筑企业有组织、有计划地开展对从业人员的人力资源管理,能够使企业的理念文化根植于员工的心里,提高企业的凝聚力和向心力,推动企业向着更高的目标发展。

II 湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

目录

摘要………………………………………………………………………………Ⅲ 绪论………………………………………………………………………………Ⅳ 1建筑企业人力资源管理的发展…………………………………………………1 1.1建筑企业发展特点„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„1 1.2加强建筑企业人力资源管理的重要性„„„„„„„„„„„„„„„2 1.2.1什么是人力资源管理„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„2 1.2.2加强建筑企业人力资源管理的重要性„„„„„„„„„„„„„„2 1.3建筑企业人力资源管理中存在的问题„„„„„„„„„„„„„„„3 1.3.1导致建筑企业人力资源管理问题的主要原因„„„„„„„„„„„5 1.3.2建筑企业人力资源管理的发展趋势„„„„„„„„„„„„„„„6 2建筑企业人力资源管理所面临的挑战与机遇…………………………………6 2.1建筑企业人力资源管理所面临的挑战„„„„„„„„„„„„„„„6 2.2建筑企业人力资源管理所面临的机遇„„„„„„„„„„„„„„„7 3加强建筑企业人力资源管理的措施……………………………………………8 3.1科学化加强人力资源管理„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„8 3.1.1从整体综合的角度改善人力资源管理„„„„„„„„„„„„„„8 3.1.2对员工进行有效教育培训„„„„„„„„„„„„„„„„„„„9 3.1.3针对建筑业员工的特殊性指定针对性的培训计划„„„„„„„„„10 结论…………………………………………………………………………………11 参考文献……………………………………………………………………………12

III 湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

1.建筑企业人力资源管理的发展

1.1建筑企业发展特点

建筑业属于第二产业，是国民经济的基础和先导产业，担负着为经济发展、改善人民生活、促进社会进步提供物质基础的重任。它的运行质量直接关系着国民经济整体的运行质量。但总规模偏小，科技创新能力不强，竞争力较弱，市场占有率偏低等诸多深层次矛盾和问题制约着我市建筑业的健康发展，同时又面临日益加剧的市场竞争，只有抢抓机遇、与时俱进，明确发展思路，采取相应的对策措施，努力提升全市建筑业的整体素质，才能进一步促进我市建筑业健康、快速发展。具体表现为以下特点： 一．建筑队伍整体素质不高

长期以来，建筑市场准入门槛太低。虽然近几年，建设部对建筑企业进行了大规模的资质就位等有关政策的改革，如以前人们口中常常提到的包工头已经消失，取而代之的劳务企业，这不仅对从业人员的技能提高要求，更保障了大部份从业人员的权益；建立安全生产许可证制度和注册建造师等制度都是为了提高从业人员的整体素质，但仍不能立刻改变现状。以杭州市为例，建筑业已有30多万外来农民工，占从事建筑施工人员总数的90%以上，多数来自经济欠发达的中西部地区农村，文化素质普遍偏低，安全意识淡薄，生产技能更无从谈起，加上从业人员的流动性大，企业舍不得在培训教育和员工福利上的大力投入，造成建筑队伍素质不高的现象。而项目经理做为建筑企业生产经营的管理者，是建筑企业的中层领导，却存在着流动性较大，挂靠企业的经营现象较为普遍。

二、高层次人才难求，企业竞争力不强

建筑企业中规模小而散的企业占的比例较大，资质等级不高。由于受到资金、技术实力，特别是高层次建筑专业技术人才匮乏的制约，一些企业的资质长期得不到提升，几年、几十年都在低档次徘徊。在激烈的市场竞争中，只能形成恶性循环，形成越大的企业人才储备越多，越小的企业高级人才越少的局面，直接影响和制约着企业的发展。

三、建筑市场竞争不规范 湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

近年来，建筑队伍膨胀较快，良莠不齐，建筑市场“僧多粥少”矛盾日益突出。加之，工程承发包过程中的低价中标的串标、围标等不规范竞争，给一些投机者有了可乘之机，影响了整个行业的正规竞争。同时，建筑市场各方主体行为不规范，工程款拖欠问题在一定程度上也严重制约建筑企业的健康发展。

四、建筑企业管理水平较低

由于市场准入门槛较低，一些企业是领导是包工头出生，对管理的概念淡薄，认为只要有利益就行，造成现场管理粗放，材料浪费严重，机械设备使用效率不高，施工工艺落后，施工技术含量较低。加之，建筑企业对“科教兴业”认识不足，在管理和技术创新方面的人力、物力投入，沿袭原有的思维，技术进步缓慢，套用传统的施工方法，易诱发质量安全事故，在竞争中缺乏竞争力。

1.2加强建筑企业人力资源管理的重要性

1.2.1 什么是人力资源管理

人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标②。但许多建筑企业在人力资源利用上往往认训到这一点，加之行业的特殊性，在管理过程中存在很多局限性，表现为企业没有健全的人力资源的制度、绩效评价不公平、没有良好的培训计划、忽视员工福利保障特别是农民工的利益等不重视人才，不重视人力资源管理的行为。但是竞争是残酷的，建筑企业要想在竞争中获得优势，必须顺应新时代人力资源管理的发展趋势，补充、完善各自企业的人力资源管理，只有真正做到尊重人才，重视人才，才能发挥人才给企业带来的财富，提高企业经济效益，使其在激烈的市场经济中处于不败之地。1.2.2加强建筑企业人力资源管理的重要性

知识经济越发展，人的因素在价值创造和财富生产中的决定性作用就越明显；生产力越先进，高素质的劳动者就越重要。当代企业管理是以人为中心的管 湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

理，人是知识、信息、技术、技能等资源的载体。人力资源是企业最宝贵的资源，当今和未来的世界竞争，从根本上说是人才的竞争；企业间的竞争归根到底表现为人力资源的竞争。正如美国钢铁大王卡耐基说：“假如我的企业被烧掉了，但把人留住，我20年后还是钢铁大王”。这就必然要求作为市场主体的建筑企业必须高度重视人力资源管理。

1．3建筑企业人力资源管理中存在的问题

大型国有建筑企业人力资源管理特点中国正处于社会转型的过程中，市场经济体制尚未完全建立，而旧的计划经济体制对经济社会发展影响依然存在。以中煤矿建集团为代表的大型国有建筑类集团企业正面临着管理方式前所未有的变革，而人力资源管理方式的改变正是这场变革中不可或缺的一环。目前，大型国有建筑类企业人力资源管理表现出以下的特点。

一、人事制度不够明朗

人事制度改革很明显滞后,并且不能适应现在市场经济的要求,主要体现在:人事管理不按市场经济方式运行;劳动就业体制仍处在转型过程中,市场在人力配置中的作用不明显;人才的使用和管理上存在较多陈旧问题,激励机制不够完善,职工的积极性很难调动;人力资本可持续投资严重不足.人才队伍素质整体有下滑趋势;人力资源的优化配置还不到位等。

二、中层技术领导流失性大

由于建筑行业的特殊性和技术领导的缺乏导致企业留不住人，而企业目标行为（建设工程行动）十分短期化,只重短期利益，企业没有根本的制定长期发展的战略目标。导致建筑行业内以建造师（项目经理）为核心的工程管理编制经常发生整编跳槽，给建筑业企业带来病态发展模式。

案例：某县要新建一所大型医院，张某为A公司的注册建造师（项目经理），张某有一个高效且长期合作的项目部领导小组，小组内有A公司技术过硬的土建、电气、水暖等施工员（工程管理人员）。A公司的资质为二级施工总承包企业，而新建医院要求投标企业资质为一级施工总承包企业，于是张某连同A公司的多个施工员跳槽到有一级施工总承包资质的B公司，在招投标后确定张某为中标项目经理。张某顺利承揽了新建医院的所有工程。而A公司损失了一批技术人 湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

才。

由以上案例可见在巨大短期利益面前，企业很难留住以优秀的技术人才。因此建筑业企业的发展和如何留住技术人才成为了巨大的难题。

三、领导者自身的管理水准有待提高

在建筑业,人力资源还处于理念的传播阶段.对于人力资源管理的引进.又较普遍模仿或者抄搬西方经验.或者是简单地联系一些技术工具或者工作程序,没有将民族文化,建筑业特征及企业自身的具体情况相结合。

四、企业文化建设不受重视

企业文化建设的中内容过于陈旧,范围过于狭窄,对员工凝聚力所起作用微弱。大多数企业对企业文化的培养和理解还很浅薄,更不注重企业文化的培养。也没有明确企业文化建设的重要性。从传统的口号式宣传逐渐演变过来的文化氛围容易造成保守、僵化、形式主义。不能达到宣传企业吸引优秀人才的功效。人力资源管理的一项重要职能是企业文化的建设。通过培育优秀的企业文化，能培养企业员工对企业的归属感和献身精神。而目前很多建筑企业忽视企业文化的建设，对企业文化的理解还很片面，企业也没有明确的价值观。虽然也有所谓的企业文化，但更多的是一种形式或者仅用于对外宣传，对外不能吸引优秀的人才，对内也不能培养现有员工的归属。

五、人力资源可持续投资不足

人力资源可持续投资不足,员工素质很难适应市场经济需要;由于建筑业的特殊群体性,本身很多员工的素质就不是很高,有相当大一部分来源于农村农民工,这样就导致了员工的素质很难适应市场经济发展的要求。企业也缺乏对在职员工进行岗位培训以及岗位教育,没有站在长远的角度着力为企业储备人才,培养人才,只是考虑到企业的眼前效益,没有意识到企业人力资源投资能从根本上解决企业的人力资源问题是企业一项长期而且最有效的投资。

六、人力资源管理没有从系统、综合的角度来改进

很多建筑企业人力资源管理仍然限于人力资源部门,这样就很容易产生“头痛医头,脚痛医脚”这样的状况.没能站在整个企业的高度,系统、综合地研究问题,提高企业人力资源能力,改善企业人力资源的管理现状.七、农民工的管理问题

湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

建筑业中农民工在建筑业的从业人员中占相当大的比例的,农民工一直以来都是承担着建筑业一线工作战线上繁重的建设任务。但是长期以来,建筑业对农民工使用不规范,比如

1、一些“包工头”随意用工,不签订协议,管理混乱,经营中违法转嫁经营风险,严重侵害了农民工们的合法权益;

2、建筑业农民工专业技能培训相对不足,普遍素质较低,给自身的安全和工程建设的质量带来了隐患;

3、拖欠农民工工资且工资水平偏低，在通货膨胀不能得到有效抑制的今天，建筑行业农民工工资的水平还是偏低的;

4、农民工人数庞大但是很松散,无序流动,给管理也带来了困难;

5、工作条件艰苦,环境恶劣,很多补助也得不到落实,比如8-9月份的高温补助费„.应该是农民工得到的权益落实不到位;

6、多年不变的价格体系,在经济飞速发展的今天大限度地去榨取农民工的剩余劳动力,而在安全、质量等基本面很少或者几乎不投入,农民工权益得不到保障。

1.3.1 导致建筑企业人力资源问题的主要原因

一、企业领导对人力资源管理的不重视

建筑企业属于劳动力密集行企业，往往容易造成企业、企业领导对人才的不重视。以浙江的建筑企业为例，其中私营企业占了61.19%，私营企业的从业人员占总人数的41.19%，在这些企业中更容易产生“家长制”、“一言堂”的现象，企业领导过多的关注于企业的经济效益，缺乏对人力资源管理知识的了解，在员工的招聘、录用、培训、竞升和辞退等没有一套科学、合理的制度规范和操作程序，往往凭领导的以往的工作经验和主观判断，随意性很大，感情多于理智，内外有别。建筑企业管理人员对人力资源管理的不重视，使得企业的人力资源管理只是少数人的事情，造成人力资源部门更倾向于以前的人事管理职能。

二、薪酬管理没能体现激励作用

由于历史原因和传统思维影响，建筑企业对员工的管理还在一定程度上偏重于“控制”这一基本职能，要求他们尽量听从安排，服从需要。员工的收入由企业领导制订，没有统一薪酬标准。由一个人或几个人确定的薪酬政策，不仅薪酬的科学性较差，往往也会违反薪酬管理的公平原则。另外，“脑体倒挂”的现象仍然在一定程度上存在，项目技术管理人员的收入有的还低于现场工人，对员工价值既没有得到足够的体现，也没起到有效的激励作用。在考评上没有规范的考评制度，绩效考评体系和目标管理体系还没有健全。对于一线的农民工，不少建 湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

筑企业存在着不规范的用工现象，如拖欠工资、减少福利等直接影响农民工生活的事情发生，更不用说薪酬激励了。

1.3.2建筑企业人力资源管理的发展趋势

一、国有建筑企业进一步推进产权制度改革

根据国家统计局调查显示,截至2024年6月,我国重点监测的国有及国有控股企业共有3117家,国有绝对控股企业2696家,占86.6%;189家中央企业中,集团一级实现投资主体多元化的只有9家,其他都是国有独资企业。投资主体缺位和单一的产权结构导致完善的公司治理机制很难实现,企业资源监督不利,企业经营效益难以提高。未来几年,国有建筑企业将全面推进产权制度改革,推动建筑企业兼并重组和提高产业集中度,增强企业活力和核心竞争力,政府鼓励民营资本,投资机构和企业职工等进入国有企业,实现投资主体多元化。

二、大型国有建筑企业走向高端市场

未来的建筑市场根据企业实力和服务范围的不同将发展成为一种金字塔结构,在金字塔顶端是少数几家以资信、专利技术、工程总承包服务等为核心的综合管理型建筑企业,金字塔向下是大量的提供专业化施工服务和劳务型企业。

三、国有建筑企业走向工程总承包模式

近十几年来,工程总承包在国际工程中发展迅速,已成为工程承包的主要实施模式。目前有近一半的工程采用工程总承包的方式建造。国有建筑企业要摆脱和国内中小型施工企业的同台竞争,适应国际工程市场需要,有必要充分利用自身的管理优势、技术优势和品牌优势尽快向工程总承包模式发展。

四、向国际市场拓展速度加快

面对国际承包商的相继进入,国内建筑市场竞争的日益激烈,建设部一再提出我国建筑企业实施“走出去”战略,尤其的大型国有建筑企业有条件利用目前在国际市场竞争中的优势,继续扩大国际市场份额。国有建筑企业走向国际化是市场发展的必然趋势,企业要注重培养国际化经营管理人才,建立对员工所在国的语言、文化、经济等培训宣传机制,加强国际化合作交流,建立同当地人才资源的合作机制。

2.建筑企业人力资源管理所面临的挑战与机遇

2.1建筑企业人力资源所面临的挑战 湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

一、跨区域发展问题。

首先，我将其挑战总结为两个词，“差异”和“趋同”。在项目部制下，建筑企业必然面临本地化和差异化的问题。以前一线、二线、三线城市之间差异非常大，但在最近两年，我们发现这种差异在缩小。比如，前一段时间为一家四五线城市的房地产企业提供咨询服务，其人均薪酬——不是人工成本，已经达到8万多。四五线城市地产企业工资水平已经接近大中城市。

由此可见，建筑地产行业薪酬竞争越来越激烈。我经常开玩笑，在地产行业，不是抢人才，基本上是见人就抢，尤其是中高层管理人员和核心技术人员。

二、从事务性管理上升到战略管理的高度

刚才首开股份所做的案例介绍谈到，当HR们整天忙于基础性事务性工作的时候，是否清楚老板最重视什么其实老板关心的就是几件事，主要是成本、销售、工程管理、关键人才这几个问题。

三、综合素质有待提高

在建筑地产企业扩张过程中，我们看到很多建筑企业越来越像房地产企业，比如集团主体是地产开发，而下属项目公司定位于建设。在这种模式下，对人员要求大不相同，以前公司招聘强调技术导向，而现在则更多地强调综合素质，比如操盘能力、投融资能力，综合性要求更强。2.2建筑企业人力资源管理所面临的机遇

一、中国的入世为建筑企业人才施展聪明才智提供了宽广的舞台

中国由于长时间的闭关锁国，再加上体制和技术方面的原因，许多优秀的人才受到舞台狭小的限制，没有用武之地，创造潜能远远没有得到充分的发挥。入世后，建筑业的活动空间大了，这将给建筑也的人才提供一个宽广的舞台，也有利于我国的建筑业与世界的建筑业接轨，得到更好的发展。

二、为提高建筑业的核心竞争力提供了条件。

21世纪，技术创新水平是建筑企业致胜的关键，我认为人才竞争力应当作为建筑企业的核心竞争力。入世后，国际交往会今年一步增多，有助于我们学习借鉴缔约国家的先进技术和管理经验，提高我国人才队伍的综合素质和国际竞争力。

三、为建筑企业人才的成长注入了活力。

湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

入世后，国际竞争将进一步加剧，这对习惯于在安逸舒适生存的多数中国人来说既是挑战也是机遇；入世后，中国建筑企业有了更多更广泛参与国际分工和国际合作的机会，有、有助于推动自身的技术进步、管理创新和人力资源开发。入世后，来自外部强大的竞争压力将迫使中国建筑企业把管理问题提升到关系到生死存亡的高度来认识，断而转变观念，突破体制，营造机制，增强中国建筑企业的使使命感和紧迫感。

3.加强建筑业企业人力资源管理的措施

3.1从整体改善人力资源管理

人力资源是企业中最重要的资源,管理不能局限于人力资源部,应该贯穿于企业整个管理系统.企业战略的实施归根结底是要靠人力资源战略来完成,因此人力资源应站到企业综合系统的角度进行管理,从整体来改善人力资源管理.一、科学发展人力资源管理

人力资源管理不是人力资源部一个部门的事情,它是全体员工共同的管理。它需要公司高层的大力支持,中层的参与,基层的广大认同。首先说服并得到高层得到支持,然后定期的反复向基层宣贯、培训,得到广大认同,打好一定的平台,最后通过中层参与,分阶段渐进式实施。同时通过反复调研、调整达到预期要求。只有科学发展人力资源管理才能解决认识制度不够明朗和自身管理水准提高的问题。

二、科学制定薪酬制度

提供合理的薪酬是吸引并留住人才的重要因素.合理的薪酬制度要考虑到企业战略及企业的经济实力。现在建筑业管理者和劳工人员相分离,导致企业战略的不同。不同企业战略需要不同的人员配备结构,薪酬制度要考虑到各员工不一致的需要。同时企业的经济实力也决定企业是否提供较有吸引力的薪酬留住人才。

从建筑企业的员工结构看,一般包括经营管理者、项目管理者、一线管理人员、生产工人和辅助生产及服务人员。薪酬设计应该考虑层次性,薪酬同个人的岗位业绩和企业的经营绩效挂钩,市场决定工资。同时参照市场劳动力定价,确定员工薪酬水平并区分不同员工薪资收入的差距,保证薪酬制度在企业内部的公平湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

性和在市场上的竞争力。

建立规范的职工绩效考评体系,首先要建立明确、统一固定的考核评价标准.也就是说,测评者要在一个公开、公平、公正、统一的标准环境下参与考核,只有这样的考核才具有实际意义.其次,要以被考核人的具体工作业绩为考核基础,抛弃管理者的个人感情色彩,允许被考核人进行自我评价和陈述。

在工作上应注重对员工工作业绩的考核,制定科学的考核制度。对于那些工作表现突出、业务精良的员工应给予褒奖。同时允许建筑员工参加企业的劳模评比,对工作业绩出色的农民工,企业要提拔重用,为其他员工树立榜样。

科学制定薪酬制度就能有效地解决中层技术领导流失和农民工管理的部分问题。

3.1.2对员工进行有效教育培训

教育培训作为人力资源开发的手段,对企业及员工自身都有很重要的意义。教育培训分为两种，一企业的精神文化教育培训、二企业员工的技能教育培训。

企业的精神文化是企业发展中的“软件工程”，是企业在长期经营实践中由全体职工共同创造的，最终形成全体职工所认同接受的群体价值观。企业精神文化教育培训有以下六种方法：

第一，舆论宣传，可以通过电视、板报、文艺演出、报告会、演讲会等多种形式进行，但不论采取哪种形式，都要力戒假空大，要具有真实性、可信性。

第二，领导垂范，凡是要求员工群体做到的，领导者必须首先带头做到，即使不要求员工做，而对企业发展有利的事情，领导者也要做。这样，领导的率先垂范作用就会体现出来

第三，典型启迪，榜样的力量是无穷的，先进模范人物的作用对企业的广大员工常常有鼓励、鞭策的作用。在发挥先进人物的典型启迪作用时一定要注意真实、可信，不可人为树立“高大全”式的人物，否则会适得其反。

第四，目标激励，目标激励法就是采用种种措施去激发人的动机，通过目标激励方法可以是企业员工最大限度的发挥他们的聪明才智，变消极为积极，从而保持工作的有效性和高效性，以利企业群体价值观的形成。

第五，感情投资，员工除了关心个人收入以外，更注重工作上的成就感、归属感和工作中犹如家庭一样的亲切、愉快的氛围。企业要积极改善员工的工作条 9 湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

件和环境，关心员工的物质和精神生活。感情投资的方式可以增加企业精神文化的渗透力，使企业精神文化很快深入民心。

第六，形象教育，形象教育的方法是企业精神文化最直接、生动的体现。形象教育的方法有统一的企业服装，或者统一的口号等。

1.2加强建筑企业人力资源管理的重要性

1.2.1 什么是人力资源管理

人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标②。但许多建筑企业在人力资源利用上往往认训到这一点，加之行业的特殊性，在管理过程中存在很多局限性，表现为企业没有健全的人力资源的制度、绩效评价不公平、没有良好的培训计划、忽视员工福利保障特别是农民工的利益等不重视人才，不重视人力资源管理的行为。但是竞争是残酷的，建筑企业要想在竞争中获得优势，必须顺应新时代人力资源管理的发展趋势，补充、完善各自企业的人力资源管理，只有真正做到尊重人才，重视人才，才能发挥人才给企业带来的财富，提高企业经济效益，使其在激烈的市场经济中处于不败之地。1.2.2加强建筑企业人力资源管理的重要性

知识经济越发展，人的因素在价值创造和财富生产中的决定性作用就越明显；生产力越先进，高素质的劳动者就越重要。当代企业管理是以人为中心的管理，人是知识、信息、技术、技能等资源的载体。人力资源是企业最宝贵的资源，当今和未来的世界竞争，从根本上说是人才的竞争；企业间的竞争归根到底表现为人力资源的竞争。正如美国钢铁大王卡耐基说：“假如我的企业被烧掉了，但把人留住，我20年后还是钢铁大王”。这就必然要求作为市场主体的建筑企业必须高度重视人力资源管理。

1．3建筑企业人力资源管理中存在的问题 湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

大型国有建筑企业人力资源管理特点中国正处于社会转型的过程中，市场经济体制尚未完全建立，而旧的计划经济体制对经济社会发展影响依然存在。以中煤矿建集团为代表的大型国有建筑类集团企业正面临着管理方式前所未有的变革，而人力资源管理方式的改变正是这场变革中不可或缺的一环。目前，大型国有建筑类企业人力资源管理表现出以下的特点。

一、人事制度不够明朗

人事制度改革很明显滞后,并且不能适应现在市场经济的要求,主要体现在:人事管理不按市场经济方式运行;劳动就业体制仍处在转型过程中,市场在人力配置中的作用不明显;人才的使用和管理上存在较多陈旧问题,激励机制不够完善,职工的积极性很难调动;人力资本可持续投资严重不足.人才队伍素质整体有下滑趋势;人力资源的优化配置还不到位等。

二、中层技术领导流失性大

由于建筑行业的特殊性和技术领导的缺乏导致企业留不住人，而企业目标行为（建设工程行动）十分短期化,只重短期利益，企业没有根本的制定长期发展的战略目标。导致建筑行业内以建造师（项目经理）为核心的工程管理编制经常发生整编跳槽，给建筑业企业带来病态发展模式。

案例：某县要新建一所大型医院，张某为A公司的注册建造师（项目经理），张某有一个高效且长期合作的项目部领导小组，小组内有A公司技术过硬的土建、电气、水暖等施工员（工程管理人员）。A公司的资质为二级施工总承包企业，而新建医院要求投标企业资质为一级施工总承包企业，于是张某连同A公司的多个施工员跳槽到有一级施工总承包资质的B公司，在招投标后确定张某为中标项目经理。张某顺利承揽了新建医院的所有工程。而A公司损失了一批技术人才。

由以上案例可见在巨大短期利益面前，企业很难留住以优秀的技术人才。因此建筑业企业的发展和如何留住技术人才成为了巨大的难题。

三、领导者自身的管理水准有待提高

在建筑业,人力资源还处于理念的传播阶段.对于人力资源管理的引进.又较普遍模仿或者抄搬西方经验.或者是简单地联系一些技术工具或者工作程序,没有将民族文化,建筑业特征及企业自身的具体情况相结合。湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

四、企业文化建设不受重视

企业文化建设的中内容过于陈旧,范围过于狭窄,对员工凝聚力所起作用微弱。大多数企业对企业文化的培养和理解还很浅薄,更不注重企业文化的培养。也没有明确企业文化建设的重要性。从传统的口号式宣传逐渐演变过来的文化氛围容易造成保守、僵化、形式主义。不能达到宣传企业吸引优秀人才的功效。人力资源管理的一项重要职能是企业文化的建设。通过培育优秀的企业文化，能培养企业员工对企业的归属感和献身精神。而目前很多建筑企业忽视企业文化的建设，对企业文化的理解还很片面，企业也没有明确的价值观。虽然也有所谓的企业文化，但更多的是一种形式或者仅用于对外宣传，对外不能吸引优秀的人才，对内也不能培养现有员工的归属。

五、人力资源可持续投资不足

人力资源可持续投资不足,员工素质很难适应市场经济需要;由于建筑业的特殊群体性,本身很多员工的素质就不是很高,有相当大一部分来源于农村农民工,这样就导致了员工的素质很难适应市场经济发展的要求。企业也缺乏对在职员工进行岗位培训以及岗位教育,没有站在长远的角度着力为企业储备人才,培养人才,只是考虑到企业的眼前效益,没有意识到企业人力资源投资能从根本上解决企业的人力资源问题是企业一项长期而且最有效的投资。

六、人力资源管理没有从系统、综合的角度来改进

很多建筑企业人力资源管理仍然限于人力资源部门,这样就很容易产生“头痛医头,脚痛医脚”这样的状况.没能站在整个企业的高度,系统、综合地研究问题,提高企业人力资源能力,改善企业人力资源的管理现状.七、农民工的管理问题

建筑业中农民工在建筑业的从业人员中占相当大的比例的,农民工一直以来都是承担着建筑业一线工作战线上繁重的建设任务。但是长期以来,建筑业对农民工使用不规范,比如

1、一些“包工头”随意用工,不签订协议,管理混乱,经营中违法转嫁经营风险,严重侵害了农民工们的合法权益;

2、建筑业农民工专业技能培训相对不足,普遍素质较低,给自身的安全和工程建设的质量带来了隐患;

3、拖欠农民工工资且工资水平偏低，在通货膨胀不能得到有效抑制的今天，建筑行业农民工工资的水平还是偏低的;

4、农民工人数庞大但是很松散,无序流动,给管 12 湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

理也带来了困难;

5、工作条件艰苦,环境恶劣,很多补助也得不到落实,比如8-9月份的高温补助费„.应该是农民工得到的权益落实不到位;

6、多年不变的价格体系,在经济飞速发展的今天大限度地去榨取农民工的剩余劳动力,而在安全、质量等基本面很少或者几乎不投入,农民工权益得不到保障。

1.3.1 导致建筑企业人力资源问题的主要原因

一、企业领导对人力资源管理的不重视

建筑企业属于劳动力密集行企业，往往容易造成企业、企业领导对人才的不重视。以浙江的建筑企业为例，其中私营企业占了61.19%，私营企业的从业人员占总人数的41.19%，在这些企业中更容易产生“家长制”、“一言堂”的现象，企业领导过多的关注于企业的经济效益，缺乏对人力资源管理知识的了解，在员工的招聘、录用、培训、竞升和辞退等没有一套科学、合理的制度规范和操作程序，往往凭领导的以往的工作经验和主观判断，随意性很大，感情多于理智，内外有别。建筑企业管理人员对人力资源管理的不重视，使得企业的人力资源管理只是少数人的事情，造成人力资源部门更倾向于以前的人事管理职能。

二、薪酬管理没能体现激励作用

由于历史原因和传统思维影响，建筑企业对员工的管理还在一定程度上偏重于“控制”这一基本职能，要求他们尽量听从安排，服从需要。员工的收入由企业领导制订，没有统一薪酬标准。由一个人或几个人确定的薪酬政策，不仅薪酬的科学性较差，往往也会违反薪酬管理的公平原则。另外，“脑体倒挂”的现象仍然在一定程度上存在，项目技术管理人员的收入有的还低于现场工人，对员工价值既没有得到足够的体现，也没起到有效的激励作用。在考评上没有规范的考评制度，绩效考评体系和目标管理体系还没有健全。对于一线的农民工，不少建筑企业存在着不规范的用工现象，如拖欠工资、减少福利等直接影响农民工生活的事情发生，更不用说薪酬激励了。

1.3.2建筑企业人力资源管理的发展趋势

一、国有建筑企业进一步推进产权制度改革

根据国家统计局调查显示,截至2024年6月,我国重点监测的国有及国有控股企业共有3117家,国有绝对控股企业2696家,占86.6%;189家中央企业中,集团一级实现投资主体多元化的只有9家,其他都是国有独资企业。投资主体缺位 湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

和单一的产权结构导致完善的公司治理机制很难实现,企业资源监督不利,企业经营效益难以提高。未来几年,国有建筑企业将全面推进产权制度改革,推动建筑企业兼并重组和提高产业集中度,增强企业活力和核心竞争力,政府鼓励民营资本,投资机构和企业职工等进入国有企业,实现投资主体多元化。

二、大型国有建筑企业走向高端市场

未来的建筑市场根据企业实力和服务范围的不同将发展成为一种金字塔结构,在金字塔顶端是少数几家以资信、专利技术、工程总承包服务等为核心的综合管理型建筑企业,金字塔向下是大量的提供专业化施工服务和劳务型企业。

三、国有建筑企业走向工程总承包模式

近十几年来,工程总承包在国际工程中发展迅速,已成为工程承包的主要实施模式。目前有近一半的工程采用工程总承包的方式建造。国有建筑企业要摆脱和国内中小型施工企业的同台竞争,适应国际工程市场需要,有必要充分利用自身的管理优势、技术优势和品牌优势尽快向工程总承包模式发展。

四、向国际市场拓展速度加快

面对国际承包商的相继进入,国内建筑市场竞争的日益激烈,建设部一再提出我国建筑企业实施“走出去”战略,尤其的大型国有建筑企业有条件利用目前在国际市场竞争中的优势,继续扩大国际市场份额。国有建筑企业走向国际化是市场发展的必然趋势,企业要注重培养国际化经营管理人才,建立对员工所在国的语言、文化、经济等培训宣传机制,加强国际化合作交流,建立同当地人才资源的合作机制。

3.1.3针对建筑业员工的特殊性指定针对性的培训计划。

企业对员工进行技能培训,主要目的就是提高组织绩效。企业要首先根据企业战略确定需要员工具备什么技能,怎样获取拥有这种技能的员工。对内部成员进行培训来获取合适人力资源是很有效的方法。其次,根据企业需要结合员工的意愿,确定哪些员工需要培训。这样做有利于达到培训的目的,也能更有效的激励员工。经过这一过程,企业就确定需要对谁进行什么培训了。

第一,合理安排培训内容。一方面结合工程进度和工程项目对生产技术的要求确定培训内容;另一方面针对建筑员工工特点,根据员工实际需要设计课程体系。

湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

第二,完善培训软硬件设施。建筑员工业余培训学校可建在工地生活区,与工地食堂或活动室合二为一。企业要为员工业余学校配备教学必备设施。

第三,加强培训师资队伍建设。培训学校的师资队伍由企业负责人、项目部经理、专业技术管理人员和技能水平较高的工长、队长担任。同时企业应邀请相关行政管理部门的负责人为农民工授课。

第四,培训方式灵活多样。由于建筑员工培训是典型的“工学结合”形式,企业即可利用政府的优惠措施,在工程任务不紧张时,开办员工业余学校;也可给员工指派“师傅”,现场指导员工的操作技能;还可鼓励员工自学成才,学习相关的技能、知识,提高学历水平。

对员工进行有效教育培训可以使企业文化建设得到发展，也可以解决人力资源可持续投入的问题。

结 论

人力资源管理是企业可持续发展的关键,是现代企业管理的核心内容，对企业的发展起着至关重要的作用。科学的人力资源管理方式能够更好地激励员工，提高员工工作积极性，为企业创造出更大的价值。然而，对于很多国有企业而言，由于历史的原因，其人力资源管理方式正面临着前所未有的巨大挑战，导致企业在人才竞争过程中处于劣势地位。由此看来,建筑业要实现传统的人事管理向现代人力资源管理的转变,就要树立以人为本的管理思想,高度重视人力资源;加快人力资源管理科学化进程;加强人力资源管理队伍建设,提高人力资源管理水平;加强人力资源的培训与开发,使本企业的人力资源成为企业持久的竞争优势;建立有效的物质激励机制,激发员工的工作积极性;建立有效的精神激励机制,加强企业文化的建设,营造良好的企业文化氛围。

随着中国建筑市场的不断开放，人力资源已成为知识经济时代企业发展的第 湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

一资源。建筑企业要在竞争中生存并取得发展，从上到下必须树立以人为本的观念，重视人力资源管理，建立科学有效的人力资源管理制度，注重与员工的情感交流，使员工真正在工作中得到心理满足和价值体现，为企业发展做出自己最大的努力。加强人力资源培训、创新人才培训方法员工培训是人力资源资产增值的重要途径，同时也是提高企业经营管理效率的必然要求。只有通过科学的员工培训，才能更好地增强员工的归属感、责任感，增强企业的向心力和凝聚力，企业才能适应市场变化、增强自身核心竞争力。

参考文献

[1] 啸鸣政.人力资源管理.中央人民广播大学出版社,2024.[2] 锁红军.如何如进行人本管理.北京大学出版社,2024.[3] 熊亚平.企业精神的培育原则与方法.建筑,2024，CN11-1405/TU,18期60~63 [4] 马磊.浅谈建筑施工企业文化建设.建筑,2024，CN11-1405/TU,18期64~66 [5] 郭林书 魏海平徐兴军等.建筑业企业改革政策法规选编.河北省建设厅，2024 [6]张跃进.中国农民工问题解读.北京：光明日报出版社，2024 [7]林丽春.国有企业人力资源管理问题探析[J].改革与战略,2024,26（7）：69-70，77.[8]夏光，陆珍珍.中日两国人力资源管理特点的比较研究[J].东北亚论坛,2024，（5）:104-107.[9]刘占军.我国企业人力资源管理特点分析[J].企业活力,2024，（9）:47-48.[10]刘杰梅.浅析人力资源战略与企业战略的互动关系[J].商业时代，2024，14）:49-51.16 湖 北 工 业 大 学 独 立 本 科 段 毕 业 论 文

[11]王贯中.完善国有企业人力资源培训机制的探讨[J].集团经济研究, 2024，(7):315-315.[12]沈静.从国有企业的视角研究薪酬管理[J].生产力研究,2024，(2):211-212.[13]孙福田.浅谈企业文化在人力资源管理中的作用[J].科技管理研究，2024，（5）：130-131.[14]真金.《建筑企业人力资源管理》.北京理工大学.2024.06.01 [15]赵署明.人力资源管理研究[M].中国人民大学出版社，2024.

**第四篇：企业人力资源管理所面临的挑战（范文）**

企业人力资源管理所面临的挑战

人才市场开放，才华横溢、野心勃勃的管理者将流向报酬丰厚、能够发挥才能的企业。最近，不少国内企业的高层管理人员被美资企业的中国分公司挖走，原因之一是美资企业开出了诱人的薪酬安排。工作中，企业管理层经常要面对稀缺资源的挑战，现在，越来越多的企业领导发现，企业增长最稀缺的资源其实不是财务资源，而是那些有丰富经验的管理者。

尽管人力资本没有在企业资产负债表中明确列示，然而它的确是决定企业成败、推动业绩改善的核心资产之一。为了更好地利用中国不断增长的人力资本，中国企业须尽快在人力资源战略上与国际接轨，才能借助中国庞大的人力资源确立战略优势。

正如财务人员为支持企业增长要进行融资，人力资源部门也应吸引、培养并留住管理人才，来支持企业的战略规划。因此，有效的员工管理和周全的薪酬战略对企业具有关键意义，两者相辅相成，应与企业整体业务和财务目标达成一致，以适应企业不同的管理层次和具体业务需要。在这个过程中，企业人力资源管理所要面对的挑战无处不在。

很多企业的人力资源部门经常会遭遇到运营管理人员的抱怨——不了解业务面临的挑战和机遇，不能提供他们所需的人才，未能以业务为导向。

人力资源管理者首先要改变与业务脱节的状况，深入厂房、销售部门、研发中心，甚至到运营部门轮岗。这种体验不仅能帮助他们了解企业业务，加强运营管理人员对人力部门的信任，还能帮助他们应对一系列的人力资源挑战。

员工管理挑战

人力资源管理部门首要应对的挑战来自于员工管理和发展。对人力资本的培育是企业在资本市场竞争中取胜的前提，企业对员工的投资是其能够实施的最有价值的长期举措之一。

人力资源经理在制定员工管理和发展策略之前，要先了解企业的战略规划和实现战略规划的相关措施，以及企业投资、发展进程和目标等，这些因素确立了企业人力资本管理的需求。

尔后，人力资源管理者应找出企业内部已有人才和战略规划所需人才间的差距。通过组织学习、培训等，缩小员工差距。

工作中，人力经理频繁碰到的难题就是该到何处寻觅人才？其实，内部发展人才和外部招聘结合在一起是发现和培育人才的惟一途径。在这个过程中，如何平衡企业内外部人员间的关系，是个很微妙的挑战：发展和提升内部员工可以巩固企业文化，但它会令企业放缓吸收新管理流程、新技术的速度。在瞬息万变的当今社会，牢固的企业文化很可能会演变为一种劣势。然而，在企业外部招聘过多的员工，由于同事间缺乏共事经验、不了解对方的工作风格，无法建立起顺利决策所需的必要信任，会使企业陷入难以形成一致管理团队的危机。

通用电气（GE）也许是全球培养总经理最好的学校，为此，人们对传奇人物杰克·韦尔奇赞誉有加，他还被 《财富》杂志评为20世纪最杰出的管理者。如今，GE已成为其他企业招聘人才的“黄埔军校”。当杰弗里·伊梅尔特被定为韦尔奇的接班人时，其他大公司马上挖走了其余候选人。

在培育人力资本上，GE的管理者非常主动。每年，GE都会将8.5万名职工和管理者分为5个组，其中，表现最好的10%的员工可以获得可观的股票期权；而表现最差的10%则会被淘汰。有经济学家指出：“杰克·韦尔奇其实是围绕员工开展工作的，他每个月都到克罗顿维尔（Crotonville）给GE员工上课。他还花了不少时间对3000名高级管理人员进行‘C会议’式的评估。”

员工的职业规划和发展还要求人力资源管理者注重营造企业的学习氛围，让管理者在不同岗位间轮换，以获得各种工作经验，并让其中最优秀的人承担一部分总经理的职责。此外，还可以鼓励管理者之间互相学习。在GE，“无边界”行为（即分享最佳经验）是其对3000名高层管理人员进行激励薪酬考评的重要内容，这使得高层管理人员以从其他部门学到知识而感到骄傲。有一次，GE的某业务单位的经理告诉韦尔奇，他的下属在教他使用互联网时，韦尔奇立刻制订了一项计划，要求包括他在内的600名高层管理人员进行一对一的互联网应用学习。

尽管杰克·韦尔奇常感分身乏术，但他始终将培养员工成功作为自己的首要责任之一。韦尔奇在当上GE CEO后，烧的第一把火就是建造一个非办公环境的公司会议中心，总投资达2500万美元。他说：“我想创造一流的、非正式的家庭气氛，学习需要这种环境来实现。”这个会议中心已经成为GE“无边界行为”的理想工具：从各业务部门、各国分支机构赶来的管理者欢聚一堂，进行培训、讨论，分享彼此的看法。当市场繁荣、人才紧缺时，很多企业通常都能认识到培养员工的重要性；然而到了经济不景气的年景，由于员工跳槽机会减少，企业管理者往往会放松对员工的管理。但在GE，无论“年景”好与坏，他们都同样重视这一策略，尽力培养最优秀的员工。

以价值为核心的GE企业文化，再加上杰出的领导，使GE成为人力资源管理的杰出案例。重视员工管理的GE并没有把人力资源管理的重点仅仅放在员工身上，很显然，GE的最终目的是希望通过不断学习，强化、试验和改进企业文化。

薪酬结构挑战

在人力资源管理上，如果没有吸引、培养和留住杰出管理人才的薪酬机制，那么，再好的员工管理政策也会失败。但薪酬机制所起的作用不应仅限于此，它还应具有帮助企业选拔管理层候选人、指导管理层确定战略重点、帮助管理层与分析师和投资者进行沟通等作用。从这个角度而言，薪酬政策已成为企业市场形象的重要组成部分。

很多人以为薪酬制度仅是指管理者能获得多少报酬。这种观点在主流财务报刊上尤为常见。其实，这样的论点非常肤浅。

在薪酬战略里，薪酬构成方式占有很重要的位置。人力管理者一定要平衡好薪酬结构中固定薪酬与可变薪酬的比例。可变薪酬在薪酬中所占比例甚微的薪酬结构，很得厌恶

风险的管理者欢心，但它往往会抑制员工创新的精神，形成不思提高的企业文化。这样的薪酬结构比较适合业绩稳定、有固定现金流，但业绩没有多大改善空间的企业。

尽管，加大可变薪酬的比例会给管理者带来更多风险，但它也向管理层提供了获得更高奖金的机会。此外，它还可以鼓励管理者进行明智的冒险和不断寻求改善。这样，投资者就能从大比例可变薪酬计划中受益。更重要的是，可变薪酬结构能吸引更多的创业者和创新家加盟企业，人才的这种自我选择过程能减少企业人力资源的“交易费用”——节省企业和应聘者双方的时间。尤其，它可以将企业人力资源引入良性循环：企业通过可变薪酬结构赢得学习、创新声誉，吸引来优秀人才；这些优秀人才又能增强企业竞争力，而后吸引来更多人才。

管理者的薪酬结构

有位足球教练在输掉比赛后，记者问他，是否战术安排有问题？他说：“不，战术没错。”然后记者追问：“那么，球员们执行战术的情况呢？”“问得好。”教练回答。的确，不同的实施情况将会产生伟大和平庸两种截然不同的结果。

在薪酬战略实施上，传统方法都不尽如人意。例如，企业人力资源部门通常会采取调查或购买相关人力市场数据，来评估本企业各职位的平均薪酬水平。这些市场数据被人力管理部门作为确定基本薪资和奖金机会的基础，以及用做回答企业管理高层和董事会相关疑问的依据。然而，这种方法无疑忽略了许多重要问题——如何确定要调查的相关人力市场的范围，是地方区域还是全国范围？除了国内企业，是否需要调查跨国企业的当地分支机构？是只调查狭义上的同类厂商，还是应涵盖广义上的品牌企业？此外，调查对象的规模又该是多少？

可见，这种调查方法不够科学。更糟的是，通过控制调查方法，有关人员很容易操纵调查结果。因此，笔者认为，与空泛的市场调查相比，市场基准分析更适于作为企业制订薪酬制度的科学参考点。

正确的薪酬理念要求企业管理层应平衡好以下3个相互冲突的目标：向管理者提供有效激励，以鼓励其实现杰出业绩；在坏年头，减少管理者由于不满薪酬而跳槽的风险；在好年头，控制投资者的薪酬支出。

在3个目标要求下，企业在设计薪酬结构时，首先应为各级别管理者确定合适的风险/收益度。通常，企业最高级别的管理者因为承担的风险最大，所以拥有的收益机会也最大。这种薪酬结构很合理。

企业最高管理者的基本薪资必须具有市场竞争力。这要求基本薪资须与其拥有的其他机会一致。向企业最高管理者提供基准水平的工资通常是正确的策略，但问题并没有这么简单，因为不同管理者具有不同情形：有些管理者所具有的专业技能并不适用于其他企业或行业；有些管理者的工作经验适用性则较强，能胜任各种企业的管理岗位。因此，企业在制定薪酬战略时，必须留出充分的灵活性，以适应不同的具体情况。

有些企业尽管向管理者提供了具有竞争力的基本薪资，可是，当高层管理人员需要承担超常规风险时，企业却没有设立更高的目标奖金水平，同样难以达到有效激励管理者的目的。当外部因素，例如，商品价格或经济周期的波动对企业业绩有重要影响时，设立目标奖金对鼓励管理者创造优异业绩显得尤为必要。

现实中，很多企业都是把实现目标业绩与获得目标奖金相挂钩，但这样的薪酬激励机制存在明显不足：企业高层常常通过预算来体现其期望，他们制定的目标业绩一般实现起来都有难度。但是，一旦管理者经过努力运作，实现了这个难度颇大的杰出业绩时，却只能获得之前依据平均水平确定的目标奖金，显然是不公平的。同时，这种奖金机制使得企业须为“浮动”目标的实现支付过高报酬。

另外，有人指出，浮动目标还容易导致欺骗行为：实现不了目标业绩的管理者可能会提前确认收入，或递延预算内的维修费用。针对这种情况，管理和投资大师沃伦·巴菲特指出：“一旦企业转移期间利润，随后发生的经营失误会使之进一步陷入更为‘勇敢’的会计操纵。这些可以令吹嘘变为诈骗。” 因此，将风险与收益挂钩，往往会阻碍企业员工长期发展目标的实现。

笔者建议，企业的人力资源管理者应设立与目标奖金相一致的合理绩效目标，并就薪酬期望，与管理层进行专门沟通。通过这种方式确定的目标奖金，既能体现管理层的期望值，还可以高于平均水平。

接下来，为了使企业风险和成本得以控制，同时使管理层得到强有力的激励，企业还须对不同经济条件和业绩成果下的未来报酬支出进行详细的模拟计算。计算结果既能反映风险收益情形，消除意外情况，还可以避免调整原计划的尴尬局面。

中国加入WTO后，意味着企业对人才的争夺将更为激烈。才华横溢、野心勃勃的管理者将流向报酬丰厚、能够发挥才能的企业，僵化的企业官僚体制将难以吸引到人才。相反，企业如果创造出流畅、灵活的环境，鼓励员工创新、学习和试验，帮助员工获得多种工作经验，让每个人都感到他们能够有所作为的话，无疑这样的企业将会成为人才成长的沃土，同时，在沃土上成长的人才会为企业发展源源不断地输入动力。

**第五篇：会计工作面临的机遇和挑战**

随着社会主义市场经济的发展，会计工作出现了许多新情况、新问题。尤其是新的《会计法》的出台对会计工作提出了更新更高的要求。会计作为经济管理的重要组成部分，必须抓住机遇，适应新形势要求，提高会计工作质量，从而更好地为社会主义市场经济服务，加速我国会计现代化的进程。

现代会计是商品经济的产物。随着改革开放的进一步深入开展和社会主义市场经济体制的确立，我国会计改革必须与经济改革同步进行，实行会计模式的重大转变，以促进工作的全面发展和水平的不断提高，更好地为发展社会主义市场经济服务。

一、现代会计的内涵及特点

会计是以凭证为依据、以货币为主要量度，连续、系统、全面、综合地反映、控制在生产过程的资金运动，旨在提高经济效益，以提供会计信息为主的经济信息系统和价值管理活动。会计既是以提供会计信息为主的经济信息系统，又是一种进行价值管理的经济管理活动。它必须遵循真实性、一致性、连续性、系统性和全面性的原则：

1.真实性。在经济业务发生时，会计要进行核算，取得和填制凭证，经审核后，以合法的凭证为依据，按经济业务发生的先后顺序在帐薄上进行登记和反映，以保证提供真实的正确的会计信息。

2.统一性。作为经济管理工作的会计，主要是进行价值管理，管理其中能够用货币表现的方面。以实物量度作为货币量度的基础，有货币作为同意计量尺度，把各种性质相同或不同的经济业务加以综合，对社会再生产过程进行“观念总结”。

3.连续性。连续性是指会计对发生的经济业务，要按照其发生时间的先后顺序不间断地进行记录。

4.系统性。它是指会计对发生的各种经济业务，首先要进行科学的分类和汇总，然后进行系统地加工处理，以便提供各种有关资产、负债、所有者权益、收入、费用、利润等方面的信息。

5.全面性。它是指会计对发生的每一项经济业务，都要全面反映其来龙去脉，加以记录，同时，所属会计应当反映的经济业务，都必须全面加以记录，不允许遗漏。

随着社会经济和科学技术发展变化很迅速，呈现了一些新的特征，主要为：

1、内涵的变化。由于会计的地位、作用增强和对会计的要

求日益提高，从而使会计的具体任务和工作重点发生了三个明显的转变，即由原来主要对主要对外编送报表、报告财务状况转向对内加强管理；由原来主要是事后核算转向事前预测、事中控制和事后核算同时进行；由原来的主要是反映情况、提供信息，转向综合提供并运用信息，干预生产、推动经营和参与决策。

2、会计方法发展。在成本核算中出现一些新的核算方法，如标准成本、变动成本、弹性预算等。同时为了满足分析、预测、决策等方面的需要，会计方法中还增加充分运用高等数学、运筹学等数学工具和分析方法，进行预测决策工作。

3、会计工作组织变化。改变过去那种单纯按管理职能建立

起全面综合管理体制，主要围绕投资、利润、成本三项目标建立起的各级责任中心来组建会计工作，以实现其全面经济核算的功能。

4、现代新技术的运用。由于会计任务、方法、工作组织发

生了变化，对会计数据处理工作量成倍增加；其次，在数据提供的及时性、数据运算的精确性等方面提出了更高的要求；另外程序也更加复杂化。因此，电子计算机一问世，就很快被应用于会计数据处理工作中，出现了会计电算化，并在进一步完善。

二、我国会计工作的现状

会计工作是经济管理工作的重要基础。我国一直重视会计工

作，自1985年制定会计法以来，对我国会计工作发挥了积极作用，促进了我国会计现代化进程。中国会计现代化从本质上讲是会计的国际化与国家化结合的问题。会计的国际化，要求中国应当走向世界，与国际惯例接轨，融于、统一的国际会本文来自文秘之音，更多精品免费文章请登陆www.feisuxs查看计体系中去；会计的国家化要求中国会计立足于自身的社会经济环境，体现中国特色，继承和发扬中国会计的优秀成果。

实现中国现代化，首先要会计现代化。会计观念是受其所在的客观环境制约的，并受管理的对象及要素、手段的影响。在传统的经济体制下，会计观念是以计划经济为主的观念体系。在市场经济体制下。传统会计观念只有受到时代的、客观条件的冲击而逐渐形成以市场经济为主的新的观念体系，才能适应市场经济发展的需要。其次要实现中国会计现代化，要求会计理论现代化。会计原创文秘网站:文秘知音理论现代化其主要功能在于预测和解释，通过对经验事实的观察、积累和分析，准确科学地描述对象的现实状态，从而描述对象的现实状态，从而科学、合符逻辑地预测未来。第三，中国会计的现代化要求会计研究角度的现代化。它要求我们改变过去的参照系统，由过去纵向比较转变为纵向与横向比较，并将两者有机结合，形成一个完整的体系。通过历史与现实的比较，以及国内与国外的比较，形成有中国特色的现代会计工作，并与国际会计制度接轨，为实现三个面向作出应有的贡献。

随着社会主义市场经济的发展，会计工作出现了许多新的情况、新问题，对会计工作提出了许多新的更高要求。1999年10月31日新出台的《中华人民共和国会计法。要求在会计工作中准确地反映经济活动的状况，为经济管理决策提供真实可靠的会计信息。明确规定必需依法办理会计事务，同时，又加大了对会计工作中弄虚作假的惩治力度。要求单位负责人必须保证会计人员依法履行职责，并给予法律保护，不得授意、指使、强令会计人员违法办理会计事项。严禁对他们进行打击报复。应当原创文秘网站:文秘知音建立健全内部会计监督制度，加强有关部门的监督职能，动员社会力量参与监督。这些规范是提高会计工作质量、推动会计工作规范化的有力保障，必须进一步加速我国会计现代化的进程。改革开放以来我国在完善会计法律制度，规范会计行为，为提高会计信息质量，有效发挥会计在经济建设中的作用等方面取得了显著成效。但是，在计划经济向市场经济过渡过程中，在新日制度交替并存情况下，因法制的不尚完善，监督机制的不完善，会计工作还存在一定的问题，主要表现会计秩序比较混乱。

条线管理之弱化。法律和制度出于条而行于块，也就是说，出台的法不能说少，著书立学也挺多，但批“作业”的老师却有限。内部的监督部门受制于企业领导，外部监督部门听命于地方政府，块强线弱。

1、执法检查之弹性化。执法程度因人而异、因环境、关系等各种因素而不同。例如，检查中发现一企业有意透漏税X 万元，处理结果：鉴于被查单位态度良好，考虑到企业实际困难，免去罚款而补发较少的款数等。

2、执业保护不善。会计专业实行持证上岗已有多年，但仍有一些无证、无学历人员占着岗位，其中有些人往往财经政策和财务知识缺乏，影响会计工作的知识性、严肃性，影响了会计工作质量。

3、会计工作业绩宣传上有偏差。会计工作的任务，不仅要守法和聚财，还要向内部和外部负责。可如今在舆论导向上却重效益轻执法。在介绍企业财务人员先进事迹时，有关企业管理、提高经济效益的报道比比皆是，而在维护法纪、顶住压力、如实反映事实的报道却少得可怜，财会人员若主动暴露了存在的问题，不但会在内部受到非议和排挤，更可悲的是外部也得不到应有的支持、保护。

三、加强会计工作的几点建议

加强经济管理，严格规范会计工作，保证会计信息质量，是我国经济工作的一项重要内容。为了更有效地发挥会计在经济工作的作用，加强工作，建议如下：

1、进一步深化会计改革。要继续贯彻各项财务制度和“会计罚”，保证制度和法的真正落实。各级财政部门、主管会计工作人员，要深入一线，研究存在的各种问题及情况，指导和帮助企业执行好新制度；企业财务人员要充分运用新的核算方法，为现代企原创文秘网站:文秘知音业制度的建立发挥应有的作用，进一步深化企业财务会计工作的改革。会计人员管理、会计电算化等方面的改革还尚未全面展开，政府部门对会计管理的职能、方式仍需进一步转变。因此，必须积极创造条件、建立与社会主义市场经济体制相适应的会计管理体制。

2、继续加强会计法制建设。加强会计法制建设，不仅是建立和完善社会主义市场经济运行规则的重要方向，也是转变会计管理职能，保证会计规则秩序正常运转的客观要求。要不断宣传、学习、贯彻会计有关法规，采取切实措施，认真查处会计规则中的违法违纪行为，保证会计工作做到有法可依，违法必究。在抓好已有法规制度贯彻实施的同时。积累经验，使会计法的各项规定具体化，进一步完善以会计法为中心的会计法规体系。

3、加强发展我国的会计电算化事业。实现会计工作手段的现代化，是推进会计改革，充分发挥会计管理职能的重要保证。高新技术信息产业的迅速发展、效益的竞争、市场的竞争，关键在于信息的竞争。加强会计电算化事业，重点做好以下4项工作；研究制定总体发展规划，以引导我国的会计电算化事业有计划、有步骤地发展；要制定出台会计电算化管理体制，逐步把我国的会计电算化事业印向制度化、法制化的轨道；加强会计软件市场管理，搞好商品化会计核算软件评审工作，推动我国会计软件整体水平的不断提高；开展会计电算化人员岗位培训，培养一支适应时代要求的会计电算化人才队伍。

4、提高会计人员素质。会计人员的素质状况和积极性调动如何，直接影响会计工作水平的提高和会计改革的顺利进行。通过改革建立一个科学合理的培养、评价、选拔会计人才的机制，调动他们的积极性。抓好在职会计人员培训，贯彻多形式、多渠道、多层次开展会计专业在职教育的方针，在财政部门统一规划和保证质量的前提下，支持各地区、各部门和多种办学力量参与会计在职教育。同时，研究制定会计职业道德规范，加强会计职业道德和职业纪律教育，全面提高人员素质。

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