# 人力资源之现状与改进

来源：网络 作者：明月清风 更新时间：2024-09-14

*第一篇：人力资源之现状与改进企业的人力资源管理现状说明：1、企业普遍对于人力资源的认识不足，将传统的人事工作作为重点；2、老板不知道企业将来发展，人力资源能提供什么样的支持；3、人力资源管理部门没有充分发挥职能管理，支持企业战略发展；4、...*

**第一篇：人力资源之现状与改进**

企业的人力资源管理现状说明：

1、企业普遍对于人力资源的认识不足，将传统的人事工作作为重点；

2、老板不知道企业将来发展，人力资源能提供什么样的支持；

3、人力资源管理部门没有充分发挥职能管理，支持企业战略发展；

4、人员的离职率偏高，导致产品质量和服务水平下降；

5、公司缺乏有效的激励机制，导致员工的积极性下降；

基于现状我们能做什么：

1、改进人力资源各个模块；

2、制定人力资源的体系；

3、对于中高层进行人力资源的培训；

4、建立内部培训，有计划的做好人员战略储备；

**第二篇：农村人力资源现状**

。

一、中国乡镇卫生院人力资源管理现状

1、人力资源的管理。乡镇卫生院是我国农村三级医疗卫生服务网的主体，它服务质量的好坏与人员的素质有直接的关系，或讲人力资源开发十分重要。乡镇卫生院是由我国政府直接举办，从院长任命、人员的分配聘用、医务人员的职称、工资，都受到政府的严格控制。乡镇卫生院大多数院长是业务技术型院长，缺乏管理知识，不懂卫生院的现代经营理念。

2、卫生专业人员情况。乡镇卫生院的人员素质较低，业务骨干短缺。表现为人员构成比例不合理，绝大部分是初级卫生技术人员；学历低，中专学历和无学历的达到60％以上；素质差，非卫生专业人员进入乡镇卫生院的较多，先上岗、后培训的现象比较普遍。最后造成队伍不稳，一些好一点的医生想尽办法往上级医院调动，形成乡镇卫生人才外流的现象。而乡镇卫生院由于体制、条件、编制的限制，对于需要的人才无法引进，不能及时补充技术力量，形成“好的留不住、坏的不想走、要的进不来”的局面。

3、乡镇卫生院的激励机制。国家为鼓励医务人员到农村乡镇卫生院工作，在我国高等医学院校实行了定向降分段招生培养；城里医生晋升技术职务前先到农村工作一年。尽管如此，对农村卫生技术人员到农村就业的大学生仍然缺乏吸引力，农村高级卫生人才短缺。由于政府投入不足，乡镇卫生院经费短缺，人员工资不能足额发放的现象十分普遍。

4、乡镇卫生院的人才培养。乡镇卫生院经费的不足直接影响人员的培训，缺乏长远和短期的培训计划，很多医生、护士毕业后没有进行过一次继续教育。医护人员长期得不到新知识的培训、进修和深造，必将使诊疗技术水平下降，影响\_\_医疗服务质量。同时由于得不到进修培训，第一学历又较低，发表论文困难，加之这些又是职称晋升的前提条件，所以，在乡镇卫生院工作，晋升职称成了难题，也是造成人才流失的原因之一。

**第三篇：人力资源现状调查报告**

为了全面、准确地了解全国导游队伍和旅行社经理队伍的人力资源状况，为各级旅游行政部门制定旅游人才规划和有关教育培训政策提供依据和参考，国家旅游局人事劳动教育司于2024年组织了一次全国导游人员、旅行社经理人员人力资源状况调查。在各省（区、市）旅游局人教部门和旅游企业的积极配合和支持下，调查工作取得了成功。现将有关情况报告如下：

一、基本情况

本调查分三个阶段，第一阶段从2024年2月初到3月底，研究设计人力资源调查表及调查程序；第H阶段从4月初到9月底，各省（区、市）旅游局人教部门进行数据统计，核准并上报全部调查数据；第三阶段从10月初到12月中旬，主要由我司教育培训处进行调查数据的反复核实、汇总，并形成调查报告。

调查的截止时间：2024年8月31日。

（一）导游人员人力资源状况

对全国导游员进行资格考试，从1989年开始，至2024年8月底，全国已有197375人获得导游人员资格证书，其中目前正在从事导游工作的有131904人，占66.8%；目前已不再从事导游工作的65471人，占33.2%。

从性别结构来看，导游队伍以女性导游人员为主，男女比例约为l：2。在目前全国从业导游人员（131904人）中，男性导游人员45783人，占34.7%；女性导游人员86121人，占65.3%。

从年龄结构来看，我国导游队伍是一支非常年轻的队伍，七成的导游人员年龄在30岁以下（见表1）。

表1 导游队伍年龄结构表 年龄段 人数 百分比（%）20岁以下 17517 13.3 21~30岁 74887 56.8 31~40岁 26588 20.2 41~50岁 9725 7.4 50岁以上 3187 2.3 合计 131904 100

从学历结构来看，我国导游人员的学历普遍偏低（见表2），这在中文类导游人员中显得更为突出。总体上，导游队伍高中、中职、中专学历者占41.7%，大专学历者占39.4%，本科以上学历者占18.9%。外语类导游人员的学历比中文导游员稍高一些，但大专及以下学历仍占52%。

表2 导游队伍学历结构表 学历层次 百分比（%）总体 中文 外语 高中、中职、中专 41.7 47.6 11.7 大专 39.4 38.6 40.3 本科 18.9 12.5 45 研究生以上 1.3 3 合计 100 100 100

从专业结构来看，总体上，中文类导游人员以学旅游类专业为主，占34.9%，学外语类专业的人员占12.l%，学管理类专业的人员占17%，学其他专业的人员占36%（见表3）。

表3 导游队伍专业结构表

专业 百分比（%）总体 中文 外语 旅游类 34.9 38 17 外语类 12.1 4.7 55.3 管理类 17 18.3

9.2 其他 36 39 18.5 合计 100 100 100

从导游等级结构来看，导游队伍以持导游资格证书和初级导游员证书者占绝大多数，为96.3%；中级、高级、特级导游员所占比例极低，仅占3.7%（见表4）。导游队伍等级结构不合理的问题非常突出。

表4 导游队伍等级结构表 导游等级 人数 百分比（%）考取资格、等级证书的人员 从业导游人员 考取资格、等级证书的人员 从业导游人员 资格 134552 73617 68.2 55.8 初级 55511 51986 28.1 39.4 中级 5939 5074 3 3.8 高级 1346 1210 0.68 0.92 特级 27 17 ＜0.02 ＜0.02 合计 197375 131904 100 100

从导游人员流失情况看，不同等级的导游人员，流失率各不相同，资格和特级导游员流失率较高，初级、中级、高级导游员流失率较低。在持导游人员资格证书、等级证书的人员中，目前已不再从事导游工作的65471人，占33.2%。其中，持资格证书人员的流失率为45.3%，持初级导游员证书人员的流失率为6.4%，持中级导游员证书人员的流失率为14.6%，持高级导游员证书人员的流失率为10.l%，持特级导游员证书人员的流失率为37%。

从语种结构来看，中文类导游人员与外语类导游人员的比例为5：1（见表5）。在目前全国从业导游人员（131904人）中，中文类导游人员110666人，占83.9%，外语类导游人员21238人，占16.l%。在外语类导游人员中，一些语种人数与我国入境旅游者的数量不成比例，如我国客源市场需求量较大的韩语、泰语、意大利语等人数太少。

表5 导游队伍语种结构

语种 人数 百分比（%）中文 110666 83.9 外

语

英语 10913 51.4 16.1 日语 4952 23.3 俄语 2196 10.3 法语 797 3.8 德语 719 3.4 韩语 413

1.9 西班牙语 230 1.1 意大利语 178 0.8 泰语 142 0.7 越南语 28 0.13 蒙古语 4 0.019 其他 666 ≈3.1 小计 21238 100 合计 131904 100

从地区分布来看；导游人员主要集中在东部地区，东部10省（市）共有导游人员67723人，占整个导游队伍人数的51.3%；中部9省共有导游人员32412人，占24.6%；西部12省（区、市）共有导游人员31769人，占24.1%。

（二）旅行社经理人员人力资源状况

我国旅行社经理人员从业人数为 50650人，其中国际旅行社总经理 5436人，占11%，国际旅行社部门经理10223人，占20%，国内旅行社总经理15768人，占31%，国内旅行社部门经理19223人，占38%。在旅行社经理从业人员中持有旅行社经理资格证书的人数为34480人，持证率为 68.l%（见表 6）。

表6 旅行社经理队伍持证率情况表

人员类别 从业人数 持证人数 持证率 总体 50650 34480 68.1% 国际社总经理 5346 4373 80.5% 国际社部门经理 10223 6882 67.3% 国内社总经理 15768 12100 76.7% 国内社部门经理 19223 11195 58.2%

从性别结构来看．旅行社经理队伍中男性经理人员要多于女性经理人员，但不同类型经理人员的性别比例有很大不同。总体上，我国旅行社经理队伍中男性 30362人，占60%；女性20288人，占40%（见表7）。

表7 旅行社经理队伍性别结构表 人员类别 性别结构 男性 百分比（%）女性 百分比（%）总体 30362 60 20288 40 国际社总经理 3727 69 1709 31 国际社部门经理 5987 59 4236 41 国内社总经理 10057 64 5711 36 国内社部门经理 10734 56 8489 44

从年龄结构来看，旅行社经理队伍年龄结构比较合理，以中青年为主，40岁以下的占80.9%（见表8）。

表8 旅行社经理队伍年龄结构表

年龄段 百分比（%）总体 国际社总经理 国际社部门经理 国内社总经理 国内社部门经理 30岁以下 28.7 13 27.1 22.2 40.1 30~40岁 46.6 47.5 50.6 50.3 40.8 40~50岁 19.8 29 18.6 22.1 15.4 50岁以上 4.9 10.5 3.7 5.4 3.7 合计 100 100 100 100 100

从学历结构来看，我国旅行社经理人员的学历较低，总体上，高中学历者占18.3%，大专学历者占54.8%，本科以上学历者仅占26.9%。国内旅行社部门经理学历更低一些，高中学历者占29.7%（见表9）。

表9 旅行社经理队伍学历结构

学历层次 百分比（%）总体 国际社总经理 国际社部门经理 国内社总经理 国内社部门经理 高中 18.3 8 12 12 29.7 大专 54.8 53.7 53.4 57.2 53.2 本科以上 26.9 38.3 34.6 30.8 17.1 合计 100 100 100 100 100

从专业结构来看．旅行社经理人员所学专业以旅游类、管理类专业为主，分别占26.4%和24.2%，其他类专业占37.8%（见表10）。

表10 旅行社经理队伍专业结构

专业 百分比（%）总体 国际总 国际部门 国内总 国内部门 旅游类 26.4 17.3 21.7 23.6 33.4 外语类 11.6 17.9 18 8.6 8.9 管理类 24.2 30.1 22.6 28.4 20.5 其他 37.8 34.7 37.7 39.4 37.2 合计 100 100 100 100 100

二、主要结论

通过以上分析，可以得出如下几点结论：

（一）在全行业推行导游人员资格考试、等级考核及旅行社经理资格认证工作是非常必要的。它在提高导游队伍素质，培养合格的旅行社经营管理人员方面发挥了重要作用，是旅游行业人力资源开发和管理的重要手段。导游人员资格考试从1989年实行以来，共为行业培养选拔了近20万导游人员，其中13万人目前仍工作在导游岗位上。13年来导游考试合格人数从1989年的仅有9627人，2024年累计增长到197375人，增长了近20倍。旅行社经理资格认证考试从1997年实行以来，通过认证的人数近3.5万人，占旅行社经理队伍的近70%。

（二）导游队伍、旅行社经理队伍学历层次偏低。在导游队伍中，高中（中专）学历占41.7%，大专以上学历只占48.3%；旅行社经理队伍中，大专及以下学历者超过73.l%，本科以上只占26.9%。学历偏低这一问题应引起旅游行政部门的高度重视。

（三）导游队伍等级结构严重不合理。低等级（资格和初级）导游人员占导游队伍的绝大多数，为96.3%；中、高、特级导游员人数尚不到4%，特级导游员全国只有27人。

（四）外语类导游的语种结构不合理。从前面可见，中文导游人员数量已基本满足旅游接待工作的需要，外语类导游人员整体数量不足，尤其是一些小语种导游人员还很奇缺。2024年，来我国的韩国入境旅游人数仅次于日本，在主要客源国中排第二，而我国现有的韩语导游人员只有413人，占外语类导游的1.9%，远不能满足对韩国市场的接待需要；2024年，来自越南的入境旅游人数达143499人，比上年增长26.l%，而目前我国仅有越南语导游28名，占外语类导游的0.13%。从外语导游人数与主要客源国入境人数的比例关系（见表10）更能清楚地看出加快培养小语种导游迫在眉睫。

表11 2024年主要客源国入境人数和各语种导游人数比较表 导游人数 入境人数 各语种导游人数与接待入境人数之比 语种 人数 客源国 人数 英语 10913 美国、英国、澳大利亚、加拿大、印度 2260407 1：207 日语 4952 日本 2925553 1：482 俄语 2196 俄罗斯 1271635 1：579 法语 797 法国 222135 1：279 德语 719 德国 281835 1：392 韩语 413 韩国、朝鲜 2203563 1：5336 泰语 142 泰国 386328 1：2721 越南语 28 越南 143499 1：5124 意大利语 178 意大利 91711 1：515

（五）导游人员的地区分布不平衡。总体上，东部省（市）导游人员数量较多，中部和西部省（区、市）导游人员的数量较少，基本上和各地区旅游业发展水平相适应。但西部个别省（区、市）导游人员严重不足，如西藏目前经考试合格的导游人员只有151人，导游严重不足，已成为制约当地旅游业发展的一个重要因素。因此，我局开展的导游援藏工作是一项重要而正确的决策。

三、几点工作建议

为进一步加强导游队伍和旅行社经理队伍建设，根据本次调查结果，提出以下几点工作建议：

（一）针对导游队伍总体素质不高的问题，要在质量优先的前提下，认真处理好增加导游人数与保证导游质量的关系。要加强考试管理，严格考试纪律，严把导游入门关；要坚持业务培训、考核和职业道德教育并重；不断提高考试的规范化、科学化水平，充分发挥导游考试在培养、选拔合格导游人员方面的积极作用。

（二）针对导游等级结构严重不合理的问题，要进一步推行导游人员等级考核制度。通过导游等级考核优化导游队伍的学历结构和等级结构，整体推进导游队伍素质的提高。

（三）针对导游员学历普遍偏低的问题，建议：

在适当时机，对《导游人员管理条例》中关于“具有高级中学、中等专业学校或者以上学历”的人方能参加导游人员资格考试的学历条件进行修改。

2.加强年审培训。各级旅游行政部门要加大年审培训的力度，充分发挥年审培训的作用，切实通过年审培训不断提高导游人员素质。

3.旅行社要制定有效的激励措施，鼓励低学历的导游员积极参加大专（大本）的学历教育，以适应竞争和形势发展的需要。

（四）针对外语类小语种导游人才紧缺问题，要加快培养紧缺外语导游人才的步伐。

1.我司应抓紧调研，弄清全行业小语种导游的需求情况，采取委托院校办班，定向招生。定向培养、定向使用的培养形式，抓紧外语紧缺导游人才的培养。

2.省级旅游局要制定相应措施，鼓励本地区大中专院校、科研院所等机构的外语人才，特别是紧缺小语种外语人才，参加导游人员资格考试，从事兼职导游工作。

3.旅游院校要根据导游人才市场供求趋势，开设紧缺语种的导游专业学历班。

4.旅行社要鼓励现有的外语导游人员通过在职学习、进修、短训等方式，掌握第二外语，在现有导游队伍中培养多语种导游人才。

（五）针对我国导游员地区分布不平衡问题，制定有关政策和措施，鼓励导游人员的跨地区流动。鼓励东部地区的导游人员向中西部地区流动；指导和支持西部省（区、市）旅游人才建设，特别是导游队伍的建设，重点支持西藏自治区的导游队伍建设；配合导游人员IC卡管理，建立网上导游人才市场和全国导游人员数据库，将导游人员档案通过互联网向社会公布，加强对导游行为的社会监督。

（六）针对旅行社经理学历偏低的问题，要继续推行和完善旅行社经理资格认证制度。通过认证鼓励旅行社经理加强业务学习，提高学历层次。各省（区、市）旅游局通过采取网上培训、短期研讨、举办论坛等多种形式，为旅行社经理人员更新知识和提高经营管理水平提供培训服务。

（七）针对有的地方培训、考试与管理脱节的问题，要坚持培训、考试与管理相结合，培训、考试服务于管理的原则。人教部门与行业管理部门要加强沟通与合作，通过培训、考试，促进行业管理水平的提高；通过加强行业管理，保证培训、考试工作的有效开展。要研究如何通过考试和管理、整体提高导游的政治业务素质，解决导游管理中出现的问题。

**第四篇：人力资源现状调查报告**

人力资源管理现状调查报告

武汉华大餐饮有限公司 人力资源管理现状调查报告

为对公司人力资源工作情况和一线员工的思想动态情况进行掌握了解，进而为人力资源管理工作的开展奠定基础，本人在2024年4月7日到4月30日通过到一线实习、人员座谈、抽样检查等方式，对公司目前的人力资源管理工作进行了一定的了解，现将有关情况汇报如下：

一、目前存在的主要问题及原因：

1、招聘方面。

1）主要反映在公司的招聘计划、招聘条件、招聘渠道和面试者沟通技巧，以及招聘的员工的稳定性方面，尤其对一线的服务工人（如服务员、洗碗工、清洁工等）需要吃苦耐劳，灵活应变，服务及服从意识较强，并有能具备良好稳定性的员工，对人力资源在这个问题上应该做的工作提出了很多的要求和希望。

2）各食堂经理在处理人员招聘问题时，缺乏有效的沟通和评定技巧。不清楚自己需要什么岗位的员工才能治本、什么样的人才适合自己、年龄的范围、性别的要求等等都是模糊不清，往往犯了“行与不行，先进再说”的错误，结果员工干不了多长时间便自离或者被辞退，给人力资源后续的管理和食堂安全卫生带来诸多问题。如：原格力食堂有名员工，因为考虑到自己要离职，但又不清楚领导是否会批

人力资源管理现状调查报告

准，担心结不到工资，所以在岗位上屡次出现作风不良现象，最后被辞退。

2、新进员工环境培养方面。

主要反映在食堂管理者现今依然采用90年代粗放式的管理手段。对员工缺乏耐心，批评教育以高压方式为主，人性化管理不够。对员工的关心和尊重不够，“愿干就干，不干快走”的话在管理人员口中使用频繁，根本不去考虑这种行为对生产和管理成本控制的重要性，高压强压政策使员工慢慢的失去了对公司的信任和热情。新员工到职后，作为管理者没有从管理角度去考虑，往往是将其往工作岗位上一放，指定个师父后，任其自生自灭。做的好点的管理者，偶然还会在各岗位中巡视，做的官僚的管理人员甚至大部分时间呆在办公室，新工人入职一周后，仍然不能知道名字，更不用说和员工谈心和为员工解决新环境中的难点、难题了。

3、培训指导方面：食堂经理普遍认为干部或者是具有文化水平的员工才是接受培训的主要阶层，这个思想是片面的。尤其是一线的经营管理者，应该运用正确的管理方法和方式来管理，而非是传统的、机械的、生搬硬套式的教育。对人力资源组织的培训，以及新员工入职后的跟踪方面提出了质疑。自本人入职以来，组织和经历的培训共有2次，每次通知各单位参训人员时，员工的积极性不高，想尽各种理由推诿，一些不需要参训的管理者更是庆幸有加。大家浑然不知知识对于自身发展和企业发展的重要性。对于培训讲师所交代的课余作业更是置之不理。

人力资源管理现状调查报告

4、考勤管理方面：各食堂在员工考勤方面基本上能做到清晰和完善，暂未发现打人情卡现象。但在“排班、请销假手续、加班手续”等方面思想认识不够。认为此项工作是花架子、玩文字的游戏。素不知这些所谓的游戏也是人力资源规避劳动风险和人事管理的重要组成部分。

5、人事档案管理集中体现在以下几个方面：

1）员工入职登记信息不详细。由于一线员工文化水平有限，在入职时不能对所需填写项目完整登记，各食堂经理为求职者代笔时，将很多重要信息忽略不计，如员工婚姻状况、紧急联系人、移动电话、申请日期和入职承诺签字。

2）劳动（劳务）合同的签订。在整理各食堂员工档案时，有诸多员工入职后没有签订相关协议，部分员工仅有一张入职表或者一张身份证复印件。经过近20天的整理及各食堂的配合，该项工作完成率达70%（147名已完成签定），剩余20%（45名）签订劳务合同人员已整理，另10%的员工还有待完善。

3）健康证的管理。根据《食品卫生法》、《公共场所卫生管理条例》等法规，从事食品生产经营、公共场所服务等专业生产的相关人员必须拥有健康证。作为餐饮服务机构，凡进入公司的员工需持有健康证，否则不予入职。在食堂检查过程中发现，由于基层员工流动性大，食堂经理管理疏忽，办理健康证和从业人员对健康证认识还不够，上交健康证的管理要求逐渐演变成一种交差性的行为。除武船阳逻食堂外，其他食堂并非全员拥有健康证，已办有健康证的员工有80%以

人力资源管理现状调查报告

上的均不在有效期内。

6、质量监督与检查方面。各食堂未建立比较完善的日常考核机制，对当日员工的劳纪劳态未作点评。员工一段时间各方面表现良好时，管理层就积极申请为其加薪，以“资”鼓励；某一段时间表现不好的员工，管理层就开始酝酿怎样达到换人的目的、找人来接手。此种作风在大部分食堂都有存在，无形中加重了公司的用工成本和管理成本。

7、制度执行方面。4月14日、15日公司综合办分别就《关于人力资源管理的若干规定》和《食堂物资与报表管理的规定》下发了通知，要求各单位前组织食堂员工系统学习通知内容，并于4月18日前结合本食堂情况向公司综合办提交培训和整改情况报告。直至4月26日，仍有部分管理者无视文件精神，未按时上交整改报告。后电话告知，得到的结论却是经理本人都没有学习，更不谈组织员工学习。在此后的日常工作中依旧存在与规定相违背的现象发生，本人认为，如不及时制止这种思想，在公司未来的发展中，这种意识定然会起到阻碍作用。

8、人员及业务管理方面。俗话说：火车跑得快，全靠车头带。没有落后的员工，只有落后的领导。食堂经理和厨师长的领导水平，决定了这个食堂前厅及后厨工作的好坏。在工作中发现，很多食堂经理在汇报本人工作时，总是一味的埋怨“员工少、工资低、流动性大”等原因。我们不可否认，在当今的餐饮行业，确实存在以上客观现象，但是结合整个市场薪资福利来看，公司现有的薪酬结构并不是完全处

人力资源管理现状调查报告

于被动，甚至有些岗位的薪资还高于同行水平。人员的流动性问题有部分还是可以通过内部的管理、引导和个人感情的建立来解决的。不单单只是大笔一挥，加薪请示就到了公司，本人认为以这种单纯的涨薪方式来留住员工是一种极度不负责任的表现。

9、薪酬福利方面：员工因为自身工资的问题，对公司的管理根本不理解，特别是对食堂管理的工资持很大意见，他们有的甚至这么讲：“辛苦的是我们，挣钱的是他们”“挣钱的不干活，干活的不挣钱”等等，总之是意见很大，加上近年物价上涨，更是增加了员工发这个牢骚的共性，继而相互埋怨和影响，最终使很多本来不会离开的人也离开了。很多人都在做自己个人得失的比较，现在在这个公司所处的工作环境、劳动强度、拿到的工资等跟其他的行业进行比较，如果感觉不合适就选择离开，最让人担心的是很多的老员工、老管理者也说出同样的话。在调查过程中还没遇到有哪位员工说对食堂，对自己的工作有感情而不愿离开的。

10、工作时间方面：除政府机关食堂外，其余学校、企业食堂员工作息时间相对比较繁杂。如何合理、有效的调配才能使员工工作做的开心，休息时间也能得以保证。

如武船双柳食堂，经过长时间的摸索得出结论，早餐就餐者约200人，午餐为职工就餐的高峰，售价高达15000元，晚餐进餐者相对下降幅度较大，售价约为2024元。如果员工早中晚三餐均要在岗，其工作状态可想而知。食堂管理者可组织厨房工作人员对菜品进行分类、培训、教授，使菜品的制作技术能够共享，员工在作息安排时就会多

人力资源管理现状调查报告

一些调控空间。

11、信息沟通方面。1）职能部门与各经营食堂。2）职能部门与员工方面。3）食堂管理者与员工方面。

由于食堂管理者大多出身于厨房，对于信息获取与传递还存在着 很大的缺陷，公司职能部门下发和通知的很多信息不能很清晰的去理解、渗透，更不能有效的与员工进行沟通，成为信息传递的瓶颈。

二、解决的措施及建议：(一)人力资源管理方面：

1、人事表格方面。完善一整套适合公司现状及未来发展的人力资源管理表格，包括《员工应聘登记表》、《员工社保办理统计表》、《员工考勤统计表》、《人力需求申请表》、《人事变更单》、《未打考勤说明单》、《请假申请单》、《员工辞职申请表》、《人事谈话记录表》、《员工离职（交接）结算单》等，并对各食堂管理者进行系统培训、模拟、考核。

2、岗位编制及薪酬结构的建立。

1）结合各食堂现有岗位及业务接待量，合理制定员工编制，在编制之内的员工调配可由管理者酌情处理，编制之外的员工招聘必须严格遵照公司制度执行。

2）建立健全各食堂、各岗位员工薪酬标准，彻底改变现有食堂经理“因人定薪，拿薪酬招聘”的习惯。

人力资源管理现状调查报告

3）改变现有调薪模式，禁止经理随意给员工加薪。我们有很多食堂经理，每月初在人事计算工资之时，提交一大堆加薪人员名单及加薪的标准，如一个食堂保管员，最高的薪资已达到三千有余，最低的也就两千块，差距如此之大。同时，加薪的理由也过于单调，无外乎“员工近段时间表现良好”“其他公司的同岗位工资也如此”“入职时的约定”“人难找”这几种理由，殊不知这种随意涨薪的行为给自身的管理和公司的管理造成多大的负面影响，促使那些平时在工作中爱抱怨的员工心理更加不平衡。

统计：截止5月3日，民大食堂两名基层管理者本月申请调薪100-200元，但属下员工经常出现吵架、斗气现象；武重食堂保管员现有工资2800元，本月申请调薪200元，属该岗位中较高水平；格力食堂本月有9名员工申请调薪，理由单一。

4）禁止食堂经理随意给员工加封进爵。除公司组织架构设定的岗位名称外，不得设置其他岗位。如有些食堂设置有白案总厨、红案总厨、酒席总厨、副厨师长、厨师主管等等乱七八糟的岗位名称，随意加封冠名，变相为员工加薪。

3、招聘方面：对新员工的招聘，特别是一线新员工的录入，一定要做到三点：a、人员信息要准；b、双向匹配；c、协议管理，如员工思想品德的评定，是否属于岗位需要的类型，求职者对工作的渴望程度，家庭条件对本岗位的影响、年龄及身体状况等等均需要综合考虑。

例：格力食堂四月招聘一名水电工孙洪祥，该员工于1949年出生，现年65岁，招聘入职几日后，发现动作迟缓，身体条件并不适合该岗位，于是通知解聘，支付其几日工资。试问：招聘时这些问题都考虑过没有？

4、培训方面：对公司培训的实施，不能太多依靠于各食堂自己的《计划》，也不需要占用太多员工休息的时间。首先，管理者

人力资源管理现状调查报告

要明确培训的主旨思想，需要培训什么内容，通过培训想要解决什么问题，不能让培训成为一种任务和形式。再者，食堂要制定切实可行的培训计划，依据大纲逐步展开培训工作。培训的地点可以选择在岗位上，也可以集中培训，同时建议各食堂组织班前会，考勤签（点）到的同时可以宣读公司动态、规章制度等，总结上一日食堂发生的事件，给予大家什么样的经验和教训等。表现好的员工可以给予口头或物资奖励，对于典型错误或“大事不犯、小事不断”的员工可以作出内部处罚。

5、入职管理方面：对一线员工和新进公司的员工，要更加关爱有加。定期召开新员工沟通会，能够让员工从思想上先有个疏导口，不要让新员工感觉到“甩单边”，此举自然能够加强人员在职的稳定度和信息掌握的准确度。在新员工业务技能不强出现错误时，食堂管理者应当有章有法进行培训教导，不要一味的责备和罚金。给予每人一个良好的工作环境和职业规划，不要让公司丧失建立良好人才储备梯队的机会和平台。

6、劳动（劳务）关系的确定。梳理员工档案信息，制定并出台签订劳动合同或劳务合同的规章政策，凡新进员工入职满7日的必须签订劳动（劳务）合同。（目前该项工作正在推进中）

7、健康证管理方面。出台相关管理制度，建议将健康证的费用报销纳入员工福利，便于统一管理。每年由公司组织一次员工体检，临时聘用的员工入职7日内需提交健康证明，对体检不合格的员工坚决予以解除。

人力资源管理现状调查报告

8、管理者管理技能方面。

1）加大培训力度，从思想上改变管理者“慵、懒、散”的工作作风。一些曾经在本行业工作多年的老员工，总认为自己能力很强，来到公司后变得“圆滑，卖老资格”，认为自己和领导是多年的同事关系，领导不会把我怎么样等等，这一类的人员其实是非常危险的。

2）建立健全淘汰机制。企业不是福利院，不是哥们、朋友养老的地方，是一个要养活几百张嘴，每月发几百个人工资的经营实体，我们所追求的是企业利益的最大化，从而个人需求才能得以满足。

3）管理者要理清自己的能力菜单，确定自己能力提升的目标，弄清楚：

①我最突出的能力有哪些？

②目前工作最急需的能力是什么？

③对比工作急需的能力我最欠缺的能力是什么？

④我应该如何提升这些欠缺的能力？

4）加强自我管理能力和团队领导能力。食堂管理者要有压力和紧迫感，要善于学习，这种学习是全方位的，深入的，系统性的，包括知识的更新，能力的提高，经验的积累，而不是简单的学习专业知识，要勇于接受新的事物和新的管理理念，因为，学习是给自己补足能量，是为了跑的更远，是为了在队伍中赢得生存的空间。

由于本人能力有限，加之时间仓促，对公司实际情况了解还不够透彻，本次调查及整改建议比较肤浅，也不够严谨，多有不当之处，请领导多多予以批评和指导，以便本人在今后的工作中学习和改进。

**第五篇：我国人力资源现状**

1人力资源管理

我国农村人力资源现状

摘要：全面开发我国农村人力资源、提高农村劳动者素质，是促进我国经济全面快速发展和建设社会主义新农村的根本要求。农村教育培训是开发农村人力资源的主要途径，我国农村教育培训应根据农村人力资源的实际，积极调整发展策略，转变办学观念，在人才培养目标、专业设置、培训内容、师资队伍建设等各个方面适应农村人力资源开发的要求，做到开发农村人力资源和农村教育培训发展的良性互动。

一、我国农村人力资源现状。

我国农村人力资源的现状是，劳动力资源总量过剩，而劳动力资本存量不足。农村劳动力知识技能相对于现代农业和社会主义新农村建设的要求还有较大的差距，农村劳动力文化技术水平低下已成为制约新农村建设的极其重要的因素。据近期农村居民家庭劳动力状况数据显示，在4.9亿在家务农的农村劳动力中，高中及以上文化程度的只占13.8%，初中文化程度的占52.2%，小学以下的占34%（其中文盲、半文盲占6.9%），接受过系统农业职业技术教育的不足5%。我国农民的这一基本素质现状，影响了农业科技发展和现代化农业建设。目前，我国农业的科技成果转化率仅为30%左右，真正形成规模的不到20%，而美国是80%至85%，英、法、德是50%至60%。一项先进农业技术在发达国家全面推广平均只需2年左右，而在我国需要6年左右。我国农业科技对生产的贡献率为45%左右，比发达国家低20-30个百分点。就是说，一种新要素技术特征及其使用方法的教育是复杂的科学教育，其前提是具有较高的知识水平，而当农村劳动力的文化水平低下时，关于农业及农业科技的图书、报刊显然是不能起作用的，他们不仅没有技术创新能力，甚至不能较快地运用新的农业技术。此外，2024年农村住户调查年鉴显示，外出务工劳动力中，小学文化程度及文盲占16.5%，初中文化程度占67.3%。由于整体素质偏低，大多数劳动力仍从事着低收入的工作，无法在转移性增收上获得较高收入，农民工资性收入增长受到抑制。农村劳动力文化素质较低，也制约了农村劳动力向非农产业和城镇的转移。我国现有贫困人口主要在农村。若将贫困界定为“能力的剥夺”，那么，贫困同时意味着个体在教育、就业等有关生存和抗风险方面的能力也大为降低，并往往在代际间呈现持续性和难以逆转的弱势特征。这进一步凸显了提高农村人口素质的重要性。

二、新时期开发农村人力资源的现实意义

1、促进农村劳动力转移

当前，我国农村剩余劳动力转移面临的难点主要表现在以下几方面：城市化滞后造成农村剩余劳动力转移的艰巨性；第三产业发育滞后严重制约农村剩余劳动力的转移；乡镇企业对农村劳动力吸纳能力逐步减弱；农村劳动力素质偏低导致就业岗位选择面狭窄等。其中，农村劳动力素质偏低是限制农村劳动力转移的重要因素。开发农村人力资源，提高农村劳动力素质，是促进农村劳动力转移的关键因素。

2、促进农民增收

促进贫困农民脱贫致富，解决“三农”问题，核心是农民增收。农民收入的增加，除了依靠好的政策和制度外，还必须依靠自身的文化知识和科技水平，实现科技致富。我国许多学者对教育与农民收入关系进行的大量实证研究表明，农民的文化程度和技术水平对农民增收有重要影响，文化知识程度高的农户其收入较文化程度低的农户要高，特别是农户户主文化程度与家庭总收入水平之间有着密切的关系，即随着户主平均受教育年限的提高，农户家庭总收入随之增加，二者之间基本上呈正相关关系。开发农村人力资源，提高农民的受教育程度、知识水平和技术能力，是促进农民收入稳定和可持续增长的重要途径。

3、促进产业结构调整人力资源管理

产业结构的变动是经济增长的核心问题，而产业结构的变动是以人力资本的结构变动为先导的，人力资本结构的变化是影响产业结构的更深层次因素，劳动力素质技能成为制约产业结构升级的重要因素。我国劳动力队伍的整体素质偏低，与产业结构优化升级的技术条件和物质资本不匹配，严重制约着产业结构的优化和经济增长。我国劳动力资源虽然丰富，但由于其主要构成是农村的剩余劳动力，没有受过良好的教育，素质差、技能低，熟练劳动力严重缺乏，无法满足经济发展和产业结构调整、升级的要求，导致高素质劳动力结构性不足的问题十分突出，劳动力总人口严重过剩与高素质劳动力结构性不足相互重叠，成为阻碍我国产业结构调整的重大不利因素。因此，开发农村人力资源，提高劳动者知识水平和技术能力，对促进我国产业结构调整优化升级至关重要。

4、促进农业现代化

农业现代化必须有高素质的农民这一主体来推进，没有农民自身素质的现代化，要实现农业的现代化是不可能的，因为农业不仅要依靠现代的工业装备及先进的科学技术，而且还要依靠先进的管理手段在农业上的应用。而这些都要由农业生产的主体——农民来实现。伴随着农业现代化的进程，必然要求农民素质的提高，以使之同农业现代化的要求相适应，即农业现代化与农民素质是互相影响、互相促进的。同时，在农业生产经营过程中，先进的生产工具靠人去创造，先进的科学技术靠人去摸索，先进的管理经验靠人去总结，先进的经营体制和运行机制靠人去应用。无论是增长方式的转变，还是生产绩效的提高，都是在人的主观能动作用下得以实现的，必须坚持以人为本，开发农村人力资源，全面提高农村劳动者素质。

三、开发农村人力资源策略

1、农村教育培训发展的基本策略

首先要通过立法措施为农民教育培训提供法律保障。目前，我国农民培训的专门立法工作，在总体上尚未启动，甚至并未引起足够的重视。由于我国的农民教育培训工作仍处于加快启动和共同推进的阶段，建立全国性的农民培训专门立法，条件尚不甚成熟。但在局部地区可先行试点，通过地方立法或部门条例的形式，加快农民培训立法的进程，为今后在全国范围内加强农民培训的立法和法律支持体系建设提供依据。

其次要加强体系建设，多渠道、多层次、多形式开展农民教育培训。随着农村经济社会发展，农民的教育培训需求日益多样化，建立完整的农民教育培训体系，使技术培训、职业教育、技术推广、继续教育和义务教育有机衔接，更好地满足农民教育培训需求。按照世贸组织相关规则，我国对农民培训的补贴属于“绿箱政策”不受限制。世贸组织主要成员国大多将农民培训作为政府为农业提供服务的主要领域之一，采取多种方式对农民培训提供资金支持，并激励企业和其他民间组织加强农民培训。近年来，我国政府坚持将解决“三农”问题列为“重中之重”，明确提出各项支农措施的力度“只能加大，不能减弱”。因此，加强对农民培训的资金和政策支持，将是今后几年的大趋势。从国际经验看，许多国家通过“间接”拨款、发放补贴和优惠贷款等方式，从经济利益上诱导相关企业、农民和其他利益相关者积极参与培训的具体方式；将实行就业准入制度与鼓励农民培训有机结合起来的有效做法，以及在主要依靠经济诱导基础上协调整合利益相关者行为的独特经验，都值得我国参考，以便更好地提高培训资金的使用效果。目前，我国的农民培训工作虽已引起政府和有关部门的重视，但是，农民培训工作的展开应建立在调动各类利益相关者

积极参与的基础之上。如果企图通过行政命令的方式加强农民培训，只能产生欲速不达的效果。

第三要将加强农民培训与引入竞争机制、提高培训质量有机结合起来。既要鼓励各种政府或准政府的培训机构积极参与培训市场的竞争，又要努力改善各类国际经济合作2024年第3期民办培训机构的成长环境，通过促进不同类型的培训机构公平竞争，形成主要依靠提高培训质量争取培训资金和政策支持的良好氛围。目前，有关部门出台的涉及农民培训的政策文件，大多强调要对现有的教育培训机构和培训资源实现整合。我们认为，在当前农民培训需求不断扩大且加快分化的背景下，整合集成现有的教育培训机构和培训资源，充分发挥作用，对于加强农民培训工作具有重要的积极意义。但是，对现有教育培训机构和培训资源的整合，应建立在鼓励不同类型培训机构公平竞争的基础之上，主要服务于培训农民而不是救活培训机构，否则，就难以保证培训机构的培训质量。通过严格教师录用标准、重视实践技能和完善教师进修制度等措施，保证培训师资的质量。目前，有关部门和许多地方政府对于农民培训工作虽然给予了高度重视。但对如何通过提高培训师资的素质，增强其对培训质量的支撑能力，尚待给予进一步的重视。

第四要采取灵活多样的方式建立多层次、多元化的农民培训体系，提高农民培训的针对性和实用性。农民培训应具有理论联系实际、以市场为导向的特点，要针对不同地区、不同产业和不同类型的农民，采取适应其需求的培训形式，以提高农民培训的效果，使农民培训活动更好地服务于农村发展和增加农民收入的需要。如根据农业产业链不断延伸的需求，促进农民培训链的有效延伸、农民培训内容的调整及其领域的拓展，加强农业产前和产后培训；并将强化农民技术培训同增强农民的职业和综合能力，甚至创业和合作能力结合起来。许多国家和地区结合农业推广活动，以提高农民素质为核心，加强农民培训的独特方式也值得我国学习。

2、其他发展策略。

第一，建立和完善农村剩余劳动力合理有序地向城市转移的机制。随着大量农村剩余劳动力向第二产业、第三产业转移，劳务性收入将在农民收入结构中占有更大份额。而非农业收入与国家的就业政策和农民的人力资源特征有关。要保证农民在工业化、城市化中分享到社会福利增加的好处，保证农民有能力参与市场化的竞争而不被 “边缘化”，并让没有转移的农民从农业中受益，就要注重农民参与工业化、城市化和市场化的工作机会和竞争能力体系建设。政府要逐步打破“农业人口”和“非农业人口”的户口界限，在户籍制度以及城镇住房、就业、医疗、教育和社会保障制度等方面向农民提供优惠政策，鼓励具有一定居住时间、稳定职业的外来打工者优先留居城镇。逐步消除包括农村土地制度、户口迁移制度在内的各种限制、阻碍劳动力合理流动的制度，创建城乡劳动力平等竞争的就业环境。建立健全农村劳动力市场和建立规范的、功能齐全的市场中介组织，为农民外出务工提供就业信息、咨询、职业培训、法律及保险等服务，减少进城务工人员因盲目流动而增加就业的成本，保障农村剩余劳动力转移合理有序地进行。还要从立法上维护农民工权益，以保障农民工平等的经济、政治、文化、社会权益。

第二，以工补农，以城带乡，加强农村人才培养。当前，农村丰富的是人力资源，匮乏的是人才。这其中，农村劳动力外部流动的非均衡性是一个需要高度关注的重要问题。由于我国长期的二元经济结构造成的城乡差别，农村经济发展滞后，高水平的人力资本在农村得不到合理的报酬。为了追求较高的人力资本收益，高素质的农村劳动力自然会流向人力资本收益率高的经济发达地和城镇。出于同一原因，农村家

庭省吃俭用，投资于子女教育的目的是为了让子女离开农村，去城市工作，而不是学成后回到农村，为农村经济发展服务。随着大量青壮年和素质相对较高的劳动力离开土地，农业的“空洞化”现象日渐显现，影响到农业的可持续发展。所以，只有实行工业反哺农业、城市支持农村的措施，加快农村基础设施建设，加快农村经济发展，提高农村人力资本投资收益率，才能吸引农村大学生报效家乡，吸引城市过剩而又是农村经济发展所需的人才到农村创业。这也体现了农村人口素质提高和经济发展的良性互动。应依靠制度创新，激励一大批高素质人才特别是农业院校的大学生到农村去，向农村输入知识、技术、先进文化，提高农村劳动力的科学文化水平，以发展现代农业。积极推进农业科技成果的转化，完善农业科技入户机制，加强对农民的技术指导和服务，不断提高农业科技含量。需要强调的是，一些在市场经济中有着突出表现的农村人才，代表了农村社会的先进生产力，是农村经济发展中最重要的人力资源，而发挥农村本土人才的作用，将政策、教育、资本、财政等外部力量转化为农村社会的内部力量，整合乡村社会资源，不失为改善农村人力资源结构、加快新农村建设的一条捷径。

资本和自然资源是被动的生产要素，人则是利用资本，开发自然资源，创造价值，推动国家和社会向前发展的根本力量。农民问题的解决，根本的途径就是加大对农民的人力资本投资，通过教育和培训等方式，提升农民的人力资本存量，从而有效的向非农业转移，创造出更多的国民财富，增加自身和社会的福利。

参考文献： 人力资源管理

王婧、许悦.《中国农村人力资源开发研究》时代经济2024 第80期

陈华宁.《国外农村人力资源开发模式及启示》发布时间:2024-05-04 文章来源: http:///show\_4529.aspx

王振耀.《走向以农村为本的农村发展战略经济体制比较》2024(3).孙文学.《开发农村人力资源：职业与成人教育发展的策略》2024

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