# 浅谈中国民营企业人力资源管理

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2024-09-21

*第一篇：浅谈中国民营企业人力资源管理浅谈中国民营企业人力资源管理【摘要】现代企业的竞争归根到底是人才的竞争，人才是企业的核心竞争力，因此民营企业必须树立科学的人才观将人力资源管理提升到战略的高度，不断完善和发展企业的人力资源管理体系，企业...*

**第一篇：浅谈中国民营企业人力资源管理**

浅谈中国民营企业人力资源管理

【摘要】现代企业的竞争归根到底是人才的竞争，人才是企业的核心竞争力，因此民营企业必须树立科学的人才观将人力资源管理提升到战略的高度，不断完善和发展企业的人力资源管理体系，企业才能在激励的市场竞争中立于不败之地。

【关键词】民营企业；人力资源管理；重要性；问题；对策

一、人力资源管理的重要性

21世纪是知识经济时代，知识经济的核心是信息技术的传播和发展，而人是知识、信息、技术等资源的载体，生产和传播知识的人力资源将取代资本成为最重要的战略性资源，谁拥有最优秀的人力资源谁就能在激励的竞争中占据优势。

全球化竞争的加剧必然要求作为市场主体的企业高度重视人力资源的管理，以充分调动人的积极性和创造性，实现人力资源的价值。因此对于民营企业来说，要获得人力资源管理的优势，必须顺应现代人力资源管理的发展趋势，利用自身的优势并采取有效的措施加强人力资源管理。

二、民营企业人力资源管理存在的问题

(一)人力资源管理缺乏有效的战略规划

1.缺乏明确的战略目标。我国民营企业在制定发展战略时，往往忽视人力资源规划，也不考虑本企业的人力资源状况及本企业的人力资源体系能否有效的支持企业的发展战略，人力资源与企业发展战略往往不匹配；而且很多民营企业并没有明确的战略目标，而整体目标的模糊，以及不规范、无程序的管理致使人力资源规划这一人力资源管理工作的指导性前提工作无法正常开展。许多民营企业在人力资源成为企业发展的瓶颈时，才进行人才招牌、员工培训等，没有计划做指导，又由于老板的任意指挥，人力资源部门的工作便显得混乱、无序并且无成果、低效率。

2.人员招聘的盲目性及“留人难”现象。由于工作的无计划，民营企业的招聘工作带有很大的盲目性。甚至有的人力资源工作者对于正在招聘的职位有无招聘的必要都不知道，且很多招聘职位都没有经过系统的分析和研究，也没有根据企业自己的实际情况作职务描述，几乎是照抄其他公司的招聘广告。在招聘过程中，其与职务价值不匹配的高额年薪也曾一度吸引了一些高级人才加盟，但最终因为价值观与管理理念的冲突和企业文化氛围的差距、工作量的超负荷等原因使这些职业经理人如匆匆过客，在短短的试用期尚未结束便自动辞职或被辞退。

(二)人力资源管理的专业化程度不够

1.机构设置不到位，缺乏专业的人力资源管理者。目前大多数民营企业没有设置专门的人力资源管理部门，其只能大多由总经理办公室兼任。在人员配备方面，对人力资源管理没有配备相应的人员，或者有但不是专业的，大部分人力资源管理者还只是停留在人力资源管理的战术层面进行操作，根本不具备人力资源的战略素质和眼光，不能发挥人力资源管理的有效作用,已经不能适应现代企业的发展和要求。

2.人力资源管理仍停留在传统的人事管理上。在我国许多民营企业中，没有现代人力资源管理的理念，人力资源部功能仍停留在传统的人事管理范围内，按“静态”的以“事”为中心的传统人事管理模式进行操作，并没有承担人力资源管理的真正工作。而传统的人事管理不能人尽其才，有不能有效提高员工工作积极性和创造性。

3.管理层人力资源管理知识缺乏。企业管理层对人力资源管理知识的缺乏致使人力资源部门与其他部门在招聘、考核、培训等方面的横向协作难以进行。多数管理人员以对人力资源管理不求甚解，或者一知半解却又自以为是，凭想当然地看待和“配合”人力资源部门的工作，在他们眼中，人力资源部门不过是管管档案、招个人、办个手续什么的，而涉及到具体的招聘选拔、绩效考核、培训、职务分析等的细节工作时，人力资源部门在他们眼中又必须是全能部门，对其应参与和分担的工作持一种“这些工作要我们来做，那人力资源部门是干什么的”的态度，使这种横向合作困难重重。

(三)单一强调管理，缺乏有效的激励手段

大多数民营企业过于强调组织中的管理制度和管理程序的制定，忽视建立和健全企业的激励机制。目前一些民营企业已开始认识到了人才的重要性，并以较高的物质报酬吸引人才、留住人才，但在人力资源管理中，没有以“人”为本，给员工晋升、培训、荣誉等精神上的激励。许多民营企业家只考虑到了赫茨伯格双因素理论中的保健因素而忽视了激励因素，缺乏有效的激励手段不能提高员工的工作激情，员工使用效益没有达到满意化。

(四)培训机制不健全

许多民营企业只用人而不育人，他们需要的是现实的实践型的人才，最好招来就能马上为企业带来利润。许多民营企业不愿在人员培训上下功夫，一方面是他们认为人是成本，舍不得对人员培训进行投资；另一方面是对人才培养缺乏自信，既担心投入的人力、物力没有回报，更担心培训的人才不能为他们服务。企业决策层对培训工作的不正确态度使企业文化建设与员工素质提高成为空谈，管理者队伍建设不能取得实质性进展。

三.完善民营企业人力资源管理的对策

如何才能做好民营企业的人力资源管理工作呢？从以上所谈的几个方面，总结出几点建议，希望能对同是民营企业的人力资源管理者在工作上有所帮助：

(一)解放思想、转变观念

1.取得最高决策层的支持。与决策层做好沟通，力争将决策层“送出去”参加有关现代企业人力资源管理方面的培训，要让企业的决策者解放思想、转变观念，真正认识到人是企业的第一资源，把人的管理从简单的人事管理上升到现代真正的人力资源管理，以便在今后的工作中能得到上级的有效支持。

2.在企业内部加强人力资源管理基础知识的培训。在企业内部搞好人力资源管理知识培训（特别是中层管理人员），认识到人力资源管理不仅是人力资源部门的事，而是各级管理人员的职责，并组织有关职业化行为和职业化标准的培训，向中层管理人员灌输正确的、科学的工作方法，为今后人力资源规划的顺利制定打好基础。

(二)做好人力资源的年度工作计划

无论企业整体目标是否明确，都必须要有一个人力资源年度工作计划。因为只有有了计划，老板才会尽量配合和支持你的工作，否则人力资源管理的指挥棒便握在了老板的手中，在没有整体目标(或目标不明确)的前提下，老板会将人力资源工作指挥成杂乱的乐章，而作为人力资源管理工作者，你将无所适从。

(三)搞好本部门的职务设置、人员配置与职能建设工作

多数民营企业的人力资源部门只设一个管理人员，其他人员基本上都是从企业内部安置。所以说，人力资源管理者如果不搞好内部建设，将会孤掌难鸣。在人员配置上，起码要保证两个以上的专业人员，在前期工作中尤其重要的是招聘专员和培训专员；并且要加强非专业人员的专业知识和工作技能培训。

(四)做好职务分析与岗位说明，并做好岗位技能培训，使工作程序明确化，工作行为职业化，行为评价标准化。

(五)全方位构件人力资源管理体系

人力资源管理是一项系统工程，包括选人、育人、用人、留人等工作，要加强和完善民营企业人力资源管理，必须从全方位构建人力资源管理体系。

1.建立科学的管理制度。建立全面、完善、可行的管理制度才能提高管理水平，体现企业宗旨和价值观。当前民营企业管理要进行的工作主要有：一是进行合理的组织设计、科学分工、职责分明，要健全企业法人治理结构，形成权、责、利一致的组织体系；二是建立科学的人才选拔机制。要给内外人员提供平等的竞争机会，在选人上坚持公开、公正、公平的原则，从而吸引到真正的人才；三是要依法建立劳动用工制度,依法签订劳动合同，严格按合同办事，改善员工的工作环境，依法缴纳员工的社会保险。

2.建立科学的激励机制。从目前来看，在民营企业建立科学的激励机制首先要提高员工的工资、福利待遇。工资仍是员工的第一需要，员工到民营企业工作的目的之一就是获得相应的报酬。在物质激励的同时，要注重员工的精神激励，要建立一种多维度的激励体系，培养和增强员工的组织归属感。通过激励机制来增强人的求胜欲和进取心，让员工为企业不断贡献。

(六)加强企业文化建设

企业文化是全体员工认同的共同的价值观，它具有很强的凝聚功能。企业文化建设是现代企业制度的重要内容，其本质是一种以人为本、以文化为特征、以激发和调动员工积极性和创造性为目的的经营思想和模式。企业文化通过一系列管理行为来体现，如企业战略目标的透明性，内部分配的相对公平性，人才使用的合理性，职业保障的安全性等，均能反映一个企业所倡导的价值观。企业文化所追求的目标是个人对集体的认同，希望在员工和企业之间，建立起一种互动相依的关系，最终使员工依恋并热爱自己的企业。民营企业要建立优秀的企业文化，一是要树立正确的价值观念；二是要在经营困境中锤炼卓越的企业精神；三是依靠员工的力量树立良好的企业形象。在以上工作的基础上，还要做好人力资源管理其他常规事务方面的工作。

总之，只有结合我国民营企业的实际情况，采取积极有效的人力资源管理策略，以优秀的人力资源配置为企业发展服务，民营企业才能实现可持续发展，才能在激励的市场竞争中立于不败之地。

【参考文献】

[1] 卢瑞甫．论我国民营企业人力资源管理[J]．管理论坛，2024，（6）．

[2] 郑晓明著．现代企业人力资源管理导论[M]．机械工业出版社，2024．

[3]林玳玳，袁伦渠，赵祥宇著．现代企业人力资源管理设计[M]．中国劳动社会保障出版社，2024

**第二篇：中国民营企业人力资源管理改革初探**

企业人力资源管理改革是提高现代民营企业竞争力适应现代社会需求的重要方面。本文试对人力资源管理改革必须注意的五个误区作一分析。

一、人力资源管理有没有风险？

在进行人力资源管理时，我们往往重视招聘、培训、考评、薪资等各个具体内容的操作，而忽视了其中的风险问题。其实，招聘失败、新制度引起员工不满、技术骨干突然离职等等，这些事件会影响公司的正常运转，甚至会对公司造成致命的打击。规避人力资本管理中的产生的风险，促使人才资本保值增殖

针对每一位员工的风险因素是：他是否对他的待遇满意？他是否有工作成就感？他是否在工作中提高了自己的能力、自我发展？他在公司是否有良好的人际关系？他是否感到公司对他与别人是公平的？他是否认为他在公司的地位与他对公司的贡献成正比？他是否对公司的发展和个人在公司的发展充满了信心？他是否有机会与大家沟通、交流？他是否能得到公司和员工的关心？他是否认同企业的管理方式、企业文化、发展战略？他是否有可能因为结婚、出国留学、继续深造等原因离职等等。

再比如，在制定公司规章制度时，应该广泛征求员工的意见，没用让职工参与制度的制定，会导致职工误认为制度本身不公平；应该向各部门发放公司制度合订本，否则员工由于对某些制度的细节不很清楚，会误以为制度本身执行不公平；应该将工资晋升标准公开，使工资晋升透明化，否则会使员工产生待遇不公平感；应该增加部门间的交流，否则会使员工误认为其他部门工作轻松，而自己是最辛苦的，产生不公平感。

人力资本主要指人力资源中的两种人，一是技术创新者，一是市场营销经理。决定企业竞争胜负的核心技术首先是由技术创新者创造的，一个技术创新成果出来以后不能没有市场，这要靠市场营销经理来完成。由于我国加入wto，外企以优厚条件网罗以上两种人才，“挖墙角”，实际上是在为将来争夺中国市场作准备。一批较早进入外企工作的本地专才多年受到外企先进技术和管理的培训，同时熟悉本土文化和人际关系，已成为外企在中国开展业务的中坚力量。中国企业尤其是国有企业，必须尽快应对跨国公司挖掘本土化人才的挑战，加快体制、机制、人才三位一体改革，通过建立报酬激励机制行之有效的改革，真正实现“能者上，平者让，庸者降”，真正做到以待遇留人、以事业留人、以感情留住人才，规避风险。

二、培训员工并是不是“为人作嫁”的利他行为？

公司不求回报地利用公司的资源教育和发展员工，使得他们在提升自己的同时也具备了能在别处找到更好职位的能力。员工通过接受进一步教育和培训，不断更新扩展自己的知识，提高自身就业能力，实际上也同时使公司具备了进行战略调整的灵活性和升级扩展的能力。这事实上是帮助了公司挽留住最优秀的员工。因为接受培训和教育的承诺本身就是促使员工留在公司一个很大的诱因，他们知道，如果为了更高的薪水而跳槽到其他不关心提高员工价值的公司里，那么在技术更新如此迅捷的今天，他们终究要面临所掌握的技能过时而被淘汰的威胁。只有在重视员工职业生涯的企业中，他们的利益才可能真正地得到保障，只有自身不断更新的知识技能才能真正免除失去饭碗之忧。

三、绩效薪酬差距与职位晋升机制的观念是不是超前意识？

现在固定薪酬体制已经过时了，比如在传统的工厂里工作，工人所使用的资本设备决定了他们的绩效相差无几，但是，在知识经济时代，依赖相同的资本设备，个人的绩效相差却很大，所以，较大差距的报酬才是合理的。但只有当管理层选择了合适的绩效评估标准时，这个薪酬差距的评估才会合理有效。

同样，希望晋升高职位，是一件很自然的事情。人生的追求是多样的，其中很重要的一点就是追求美好的生活。一个人在追求个人利益的时候，不一定会损害别人的利益。但一个人追求个人利益的时候也可能会损害他人利益。我们要做的工作就是通过制度避免他因为追求个人利益而损害他人利益，而不是强制性地不让他去追求个人利益。“君子爱财，取之有道”。“君子爱财”，这是客观事实，管理就是要给它限定一个“道”，告诉他你只能用这种方法去“取”。所以，西方企业文化承信人要高薪、要权力、要成就，然后给员工一个通道。但这种通道不是一种承诺，而是一种资格要求，员工要作出成绩来，达到要求的标准才行。

四、以规章制度为中心的管理是不是比与以人为中心的管理高明？

“以规章制度为中心”，凭借制度约束、纪律监督、奖惩规则等手段对企业员工进行管理，这是20世纪通行的泰勒管理模式。而人力资源管理则是指“以人为中心”，依据企业的共同价值观和文化、精神氛围进行的人格化管理，它是在研究人的心理和行为规律的基础上，采用非强制性方式，在员工心目中产生一种潜在的说服力，从而把组织意志变为个人的自觉行动。

以人为中心可以激发人的创造性。在工业社会，主要财富来源于资产，而知识经济时代的主要财富来源于知识。知识根据其存在形式，可分为显性知识和隐生知识，前者主要是指以专利、科学发明和特殊技术等形式存在的知识，后者则指员工的创造性知识、思想的体现。显性知识人所共知，而隐性知识只存在于员工的头脑中，难以掌握和控制。要让员工自觉、自愿地将自己的知识、思想奉献给企业，实现“知识共享”，单靠“刚性管理”不行，只能通过人力资源管理，才能提供“人尽其才”的机制，使企业在激烈的竞争中立于不败。

五、员工职业生涯规划是不是员工个人的事情？

职业生涯设计对于员工个人的人生道路来说至关重要，但这不仅是员工个人的事情，更是企业行为。企业汇集着大量训练有素的人才是发展的核心竞争力，企业更要留住并激励这些高级人才，不仅靠丰厚的物质待遇，更重要的是向他们提供良好的成长机会。其中，帮助每位员工制定令他们满足、具有针对性的职业发展规划，是一个重要因素。

职业生涯规划是现代民营企业人力资源的一项重要工作。做好这项工作可以极大地满足员工自尊、自信、自我实现等的内在需求，使员工更安心地在企业内不断发展。但是，必须是在了解员工兴趣取向及需求的基础上才能真正做好这项工作。比如，在职场上，“不想当将军的士兵不是好士兵”、“能做好下属就能做好主管”等看法都是片面的，因为员工本身有着五种不同的职业定位，即技术型、管理型、创造型、自由独立型、安全型，员工只有在适合自己的职业定位上才能发挥得最好。优秀的运动员不一定是好教练，一些表现优异的工程师、销售人员等升任主管后却表现不佳，就是这个道理。

职业生涯设计其实就是这样一个过程，让员工根据个人特点进行自我评估，然后根据现实条件确立自己的职业生涯目标，进而制作可操作的短期目标与相应的培训计划；根据员工的自我评估，经理人应结合员工目前的任职情况，当公司对未来需要的预测与某员工所定的职业发展目标相符时，经理人可据此帮助该员工绘制出在公司内的纵向或横向发展的路径图，标明每一变迁前应接受的培训或应增加的经历。在实施过程中，员工需要根据现实变化不断调整职业生涯目标与计划，经理人则负责监测员工在职业发展方面的进展，并对其提供尽可能的帮助与支持。这是一个企业与员工相互沟通、相互配合的过程。

**第三篇：民营企业人力资源管理**

浅谈我国民营企业的人力资源管理

一、民营企业现状

随着我国经济体制的改革和发展，民营企业不断壮大和发展，中小企业的内部也不断发展和改革，这种改革和发展影响着企业的内部机制和管理，其中，人力资源就是至关重要的问题。企业一般是私人投资兴办，所有权与经营权合一，在做经营决策时，基本上是对私人利益或少数投资者负责即可，在管理上大多是家族式管理，在创业初期经营情况是好的，但随着市场的壮大和发展，问题会暴露得越来越多，比如权力滥用、盲目决策，管理混乱。造成这些的原因主要有以下几点：

1、创业者的素质

自改革开放以来，创业者除一少部分是高科技创业者和少部分集团公司以外，大部分是体制外的边缘人士，如：农民、个体户、打工者、和国营企业下海者。所以，创业者素质普遍偏低，只是靠自身丰富经的验来管理企业，缺乏科学的营销、管理以及资本运营经验。然而，固步自封的家族式管理，随着企业的不多发展和市场竞争的日趋激烈暴露出越来越多的弊端，陈伟了企业人力资源管理的障碍。民营企业一般不招“空降兵”，这种“空降兵”也就是我们一般所说的外人，私人老板对外人一般都不够信任，特别是在重要岗位，在最关键的岗位都会有老板的自己人在，就算是安排了外人也不给重要的决策权，所以，管理经验难以突破，新的经营理念难以贯彻。

2、奖惩机制不健全

在我国的民营企业中，员工的福利待遇相对低下，薪酬一般采去底薪加提成的办法，且带有一定的灵活性。这对于大多员工是好的，因为在企业的发展之初没有更多的弊病，随着企业的不断发展和人才结构的复杂化，对企业的优秀员工来说，工作不仅是谋生的手段，也是获得物质和休闲需要的手段，更是人们自我满足的需要。简单的薪酬体系和一成不变的工资让优秀员工不能满足多样化的需求，所以，员工会以跳槽的方式向老板提出，老板不得不对薪酬体系做出调整。这种调整会使老板花费不少，但这种调整不但没有调动员工的积极性还让工作效率变得更慢，主要原因就是激励机制不合理。其实，员工的工作动机不仅受到绝对报酬的影响还要受到相对报酬的影响，也就是我们所说的情大于理。如果一个才德兼备的老板和一个只懂得榨取员工剩余价值的老板相比，我相信选择留在前者公司的人肯定会多一些。因为他首先就赢得了员工的心，也只有收获了员工的心，员工才能长长久久和你在一起，甘苦与共。就像在战争年代，中国共产党之所以能取得胜利靠的就的人心、信仰，员工坚定的信仰是企业生存和发展的重要前提。

3、人才流失严重

在民营企业中，能成为企业领头羊的老板都非常注重避免任人唯亲，都是通过大量的招聘，从中选取优秀的人才，或者通过推荐、猎头、挖墙脚等获取人才，重点关注在外企或标杆企业的核心骨干和高学历人才，不惜重金聘请，但是在实际工作中，这些专业意见和民营企业难以磨合，甚至冲突严重，直接影响了工作情绪和专业发挥程

度，很多人在短短几个月磨合后就选择离开，长一点的能达到一两年，能在三年以上的实属凤毛麟角。这些人的离开不仅带走了技术秘密和商业机密，也带走了客户，增加了企业人才重置成本，严重影响了工作的连续性和工作质量，也影响了员工的稳定心和效忠心，给企业照成严重损失。

4、培训机制不健全

许多民营企业只用人而不育人，他们需要的都是实践型的人才，最好是招来就能为企业做贡献的。老板不愿意在培训上下功夫主要有几点原因：一方面，他觉得人才的投入无疑是在增加成本，另一方面，他担心投入的人力物力没有回报，也就是投入的人才不为他所用。所以，在企业中，老板也经常提到要培训，但靠的仅仅是自己的员工培训，这样的培训往往没有什么效果，因为培训人员的素质和阅历就决定了。只有在需的时候才知道培训是多么的重要，没有培训就没有人才。

二、原因分析

1、所有权和经营权的两权合一是决策机制的弊病

许多企业采用的都是两权合一的管理模式，从《经营与管理》上看，有60%以上的企业是由业主一人独资，本人的投资占总投资额的85%以上，这就是构成家族制管理的前提。从决策和管理上来看，90%以上的高层管理人员又是企业的业主，所以决策权和管理权高度集中在企业主手中。尽管这类民营企业也有“集团”、“有限公司”、“董事会”、“董事长”等一类的称呼，但这些机构起不到真正的作用，企业的命运任然掌握在少数人手中。这种家族式的统治在创业初期有其存在的必然性和合理性，因为它的存在增强了企业的凝聚力和决策的时效性，在一定程度上体现了企业的高效率，但随着企业的发展壮大，它已经不符合现代企业的根本运作规律，一旦有决策上的失误，企业将难逃破产的命运。

2、任人唯亲的顽固性

在民营企业创业之初，家族管理会成为最佳的推进剂，因为它会使有限的资本在最短的时间内完成原始积累，但是家族式的排他壁垒会成为民营企业发展上的障碍。民营企业创业初期都是以亲友或血缘关系为基础，实行家庭式管理，家庭成员在企业中都担任要职，随着时间的推移，就形成了严重的排外思想与顽固的组织体制。虽然这些企业在名义上也聘用一些高级管理人才，但在老板眼里他们只是给他创造财富的经济人，当这些管理人才发现现代管理模式在这种家族管理的阻碍和约束下根本无法实行时，必然和老板的原有体制发生冲突，老板就会从最初的重用到冷淡，再到不用，最后只有自己离去。这种用人制度和管理机制就会让企业成为一潭死水。

3、基本保障制度欠缺

在民营企业中，市场竞争力和抗风险能力较弱，工作压力大，这些都是不争的事实。员工常常面对失业的风险，社会劳动得不到保障，基本权益得不到保护，因此缺乏主人公意识和长远的经济预测能力，造成了工作中的拖拉、懒散。

三、民营企业中人力资源管理应采取的对策

1、改革落后的人力资源管理管理观念

树立人才社会化理念，转变用人观念。无论是家族内部的还是外聘人才都应该有平等的机会，敢于使用有真才实学的外聘人才，突破家族限制，建立市场化的用人观。想办法吸引人、引进人、培训人、使用人、留住人，对各级员工严格考核，按能力定岗定位，对工作能力较差的要坚决辞退，皇亲国戚也不例外。

树立人力资源开发理念，加强对员工的培训。员工在企业的培训是员工成长的动力源泉，通过培训可以提高工作技能，改变工作态度，激发潜能和潜在的创造力，提高企业运作效率，使企业直接受益。

根据自身的情况制定长远的人才培训机制，扩大用人范围，设身处地为员工设定长远的发展目标，使员工在为企业做贡献的同时也能实现个人目标，实现员工发展与企业发展的互动。

2、给员工足够的空间，构建全方位人力资源管理体系

人力资源是企业生存的根本，所以，构建全方位的人力资源管理体系首先应该建立科学的管理制度，其次，建立科学的人才选拔机制，再次，要依法建立劳动用工制度，依法签订劳动合同，改善用工环境，依法缴纳员工是社会养老保险，让员工解决后顾之忧。

另外，给员工足够的信任感，让员工从心理上增强归属感和主人翁意识。北京的海底捞告诉我们，成功的秘密不是要多少高学历的人才，而是要给员工足够的信任，让他们觉得自己就是这家企业的主人，自己的投入和回报是成比例的，心甘情愿为这家企业做贡献。

结论

民营企业的人力资源改革是一项长远而艰巨的系统工作，必须从根本战略上重视人力资源管理，从长远着眼，深入分析自己所面临的实际情况，建立科学规范的现代化人力资源管理体系，不断完善工作环境，将人力资源引进来或送出去学习，形成人才引进、培养、使用的良性机制，把握身边的和企业需要的人才，才能为企业的可持续发展打下坚实的基础。

**第四篇：浅谈民营企业人力资源管理**

国家职业资格全国统一签定

人力资源管理师论文

(国家职业资格二级)

论文题目:浅谈民营企业人力资源管理

姓名:杨绪玲

准考证号:

所在省市:湖北省武汉市

所在单位:湖北水蓝郡物业管理有限公司

浅谈我国民营企业的人力资源管理

[摘要]人力资源作为企业发展的特殊的战略性资源在大多数民营企业中没有得到足够的重视。缺乏科学的人才战略与管理机制已成为制约民营企业发展的重要因素。因此，重视人力资源管理，确立促进民营企业发展的人才战略对有着极为重要的意义。

[论文关键词]人力资源管理 民营企业 人才战略

一、我国民营企业人力资源管理现状分析

1．我国民营企业人力资源管理的优势

(1）层次小管理效率高。民营企业大多集权，高层可以直接对基层员工进行管理，在一定程度上克服了大多数国有企业的官僚机制，使之工作落实速度较快，节省了分工转换的工作时间，可以很好的高效地完成组织所分配的各项任务。

（2）权责统一自主管理。民营企业大多是经营权和所有权两权合一的制度，企业经营者的各项决策都直接体现了企业自身的需要，可以节省委托代理成本和监督成本，同时保持企业较强的竞争力。

（3）凝聚力向心力强。民营企业大部分是家族式管理，俗话说“打虎要靠亲兄弟，上阵还得父子兵”。民营企业中大多是家族式管理有很强的凝聚力和向心力。

2．民营企业人力资源管理的劣势

（1）资源匮乏难招人。民营企业由于自身发展的特殊性，内部资源匮乏，很难招聘到高素质的人才。在人才的吸引上可谓捉襟见肘。大多数民营企业家观念落后，导致企业吸引不到优秀人才。

（2）管理制度不优越。民营企业管理规则混乱，管理层次和职权不明确；有问题就找老板，人制化的成分居多。民营企业内部管理制度不完善，缺乏基本的制度，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。

（3）缺乏良好的企业文化。企业文化旺盛的生命力和独特的魅力，来源于其自身独创性。然而，我国民营企业文化建设缺乏特色。现实中不少民营企业所搞的企业文化建设往往是大同小异，缺少行业特色、缺乏商业自身个性，缺乏本单位、本地区的创意，陷于低水平重复怪圈存在着舍本求末倾向。?民营企业往往没有认识到什么是企业文化 或只是局部片面的理解，企业文化缺失现象严重。

（4）待遇低难留人。民营企业在人力资源方面所给予的资源支持比较匮乏，包括员工的待遇上，整体水平也是比较低，甚至还有克扣的现象发生。

二、人力资源管理劣势原因分析

1、现代企业制度不完善 企业薪酬、绩效考核制度不合理或不完善。许多民营企业由于事业高速发展，企业天天在变，老板的主要精力都集中在如何做好和做大生意上，至于内部企业管理，能用就先用着，因此导致很多制度还来不及建立健全，企业管理许多事主要还是人治老板一人说了算，缺少成文的制度规范，或者即使有了部分规范，但实际上大家都不重视，做事情一味过于讲求简单直接，公司上上下下工作还是以前小规模时的\*\*\*惯，离企业目前规模报需要的现代企业管理制度距离有点远。尤其是企业的薪酬绩效考核制度不健全，严重影响关键

人才价值的体现。

2、缺乏科学的人才战略 很多企业家认为企业的发展靠好的项目，但忽略了好的项目也是人管理的，所以民营企业家忽视了对内部人才的培训，养成企业内部人员流动性很大。企业重技术而轻理念，重务实而轻创造，用人只是战术上的需要，不注重人才的培养与开发。沈阳飞龙集团总裁姜伟总结：由于缺乏长远的人才战略，也就没有人才储备的构想。

三、促进我国民营企业发展的人才战略

1、树立正确的人才观 要树立“以人为本”的现代管理思想，转变观念，强化人才意识，注重对人才的尊重、培养和激励，想方设法提高员工的工作满意度，并利用企业自身的环境优势，帮助员工认识自己、发展自己，不断增强“人才”与“工作”的相互适应性和协调性，实现人才发展与企业发展双赢。具体的措施：

(1)树立科学的人才观念。企业的发展需要全方位、多层次的人才，既需要懂技术、善于进行产品研发的技术专家，也需要善于开拓市场的营销人才，管理层需要管理人才，执行层同样需要操作人才。民营企业大多处于发展期，能够直接为企业发展创造效益的人才会备受企业推崇，但企业不能因此而形成一种对人才的片面认识。

(2)选择人才要以适合企业为原则。作为我国优秀大型企业的海尔在用人理念上就坚持：有德有才重用，有德无才培养，无德无才不用，让适合的人做适合的事。企业选人用人应有的明智选择，“大马拉小车”和“小马拉大车”都是绝对不可取的。

2、提高企业经营者的素质 创新是发展的灵魂。民营企业家必须突破文化教育的束缚，提升自己的文化素养和修养，提高自己的人格魅力，以吸引有才华的人一起工作。企业家是为了事业和使命而生存，而不是为了生存才经营企业。只有上升到这样的人生境界，企业家的工作动力和创业激情才能永不枯竭。一方面，应将决策层“送出去”，参加现代企业管理培训，可以为外出培训的领导创造充分的鼓动气氛，并且选择正确的培训机构和适应的培训课程。另一方面，民营企业家家应转变思想将所有权和经营权分开，在企业发展到一定规模时应退居二线，聘请那些管理经验丰富并懂得一定技术的人来管理来决策。

3、建立新的管理体制 随着企业规模的不断扩大，必须实行规范化的管理，企业必须突破血缘、地缘关系的束缚，建立权、责、利明确的现代管理机制。

(1)建立制度化的约束机制。可以实行劳动合同制度，让劳资双方来遵守，否则应该交纳一定的违约金；也可以实行培训赔偿金制度，如果由于员工离职造成损失，员工应交纳赔偿金；还可以建立员工入股制度，有利于稳定人心。

(2)内部管理规范化。管理者要有较高的管理水平，尽量做到科学决策、合理分工、有效控制。企业内部要有规章可循，给员工安全感。

4、建立有效的激励方式 员工激励方式是组织人力资源管理中永恒的话题，它贯穿于每个环节、每个项目的实施。激励将员工的态度行为与组织的发展有效的结合在一起。如果有好的激励机制，企业就能吸引并稳定一批杰出的管理者，就能带出一支优秀的员工队伍，就能创造出好的效益；如果没有良好的激励机制，企业最终将被市场经济的大海吞没。

(1)在企业内部建立职工入股制度 所谓股权激励指的是公司与部分员工或全部员工之间的某种股权安排，其目的在于从报酬获得和所有者权力两方面的激

励，从而对员工实现长期激励。它主要通过鼓励管理人员和技术人员以资金或自身的人力资本入股，通过合适的股份分配制度使人才和企业共享利益，这既是对人才的一种激励也是一种约束，有利于人才的稳定和潜力的发挥。

(2)确定合理的薪酬结构 薪酬制度属于人力资源管理的内容之一，它是在职位分析与评价，薪酬调查和定位以及绩效评估等几项工作之后得到的一个必然结果，薪酬系统本身所规定的分配方式、分配规则以及最终的分配结果等，会反过来对创造价值的人以及创造价值的过程本身产生影响。民营企业一般规模小，资金少，人才的薪酬结构要按贡献分配，使人才的收入与他们的实际贡献相符合，这样才能更好地激励人才努力工作。

[参考文献]

[1]郭丽芳.《民营企业人才危机与对策》

[J].《山西高等学校社会科学报》2024：第十四卷第二期：30-32.[2]程秀美.《民营企业的战略危机、战略选择与战略保障》

[J].《山东经济》2024：（1）：48.[3]傅军、王鑫平《企业改革与管理》

[J].2024：1：15-17.

**第五篇：民营企业人力资源管理浅谈**

民营企业人力资源管理浅谈

-------透视省内民营企业的人力资源管理与管理者应对策略

前言：我曾在省内某大型民营企业做过人力资源管理工作，目睹和分析了民营企业人力资源管理的现状和工作所面临的困境，并与另外几家民营企业的同职工作人员进行过深入交流与探讨，所遇、所感如出一辙。从我个人的观点来说，现代民营企业的人力资源管理正面临着一个僵而不死的局面，亟待靠管理和决策层的理念转换来“拯救”以走出困境。

通过多方面的了解与所闻所感，我认为省内多数民营企业的人力资源管理所面临的困境主要表现在以下几个方面：

一、企业整体发展目标的不明确、战略规划的不完善致使人力资源计划的制订无据可依。

在我看来，多数民营企业在创业之初大都靠的是敢打敢拼、善于钻营、埋头苦干，多少有些“机会促成”和“市场造就”的意味。企业在发展历程中，重利润而不重管理；战术管理尚且缺乏，更不必谈战略管理。而在企业发展到一定规模、不得不把管理提上桌面时，这些当初披荆斩棘、战绩辉煌的创业者们却又捉襟见肘，仅仅一个简单的程序化管理和计划性工作就难倒众人。

而整体目标的模糊，以及不规范、无程序的管理致使人力资源规划这一人力资源管理工作的指导性前提工作无法进展，这对于接受过正规的管理培训教育的人力资源管理者来说是一个不可逾越的障碍。没有计划做指导，又由于老板的任意指挥，人力资源部门的工作便显得混乱、无序并且无成果、低效率。

二、人员扩招的盲目性及“留人难”现象。

同样由于工作的无计划，私营企业常年的人员招聘工作带有很大的盲目性。甚至有的人力资源工作者对于正在招聘的职位有无招聘的必要都不知道。往往是企业规模大了，老板认为缺人了，就要招聘。一招就是总裁、总监、高级经理、高级职员等等--整个一“领导班子大换血”，而这些招聘职位都没有经过系统的分析和研究，也没有根据企业自己的实际情况作职务描述，几乎是照抄其他公司的招聘广告；浪费了人力资源部门大量的时间和精力，并且招聘费用高得惊人，其结果是“人来人往，座冷茶凉”。

在招聘过程中，其与职务价值不匹配的高额年薪也曾一度吸引了发达地区的高级人才加盟，但最终因为价值观与管理理念的冲突和企业文化氛围的差距、工作量的超负荷等原因使这些职业经理人如匆匆过客，在短短的试用期尚未结束便自动辞职或被辞退。

三、企业决策层的法律意识淡薄致使各项劳动保障（保险）难以实现。

不可讳言，多数民营企业在起步时期都有过投机钻营、与国家的政策法规“打擦边球”甚至公然违反国家政策法规的行为。当企业发展壮大之后，决策层的这一“惯性行为”并没有得到改变，对人力资源管理上就表现为对劳动政策和法律法规的抵触。固然，延长劳动时间而不计加班费、剥夺公休假的权利、逃避社会保险等等“措施”的确在劳动力成本上大大减少了开支，而从长远的发展观点来看，这种管理行径不可避免地造成员工工作积极性不高、企业凝聚力不强、心理环境不健康、核心竞争力因人为因素而降低等种种不良后果。不难想象：连员工应享有的权利都不能保障，所谓激励政策在员工的眼中便都是空中楼阁，同时人力资源管理部门在员工心目中也没有信誉和权威可言。

四、企业管理层对人力资源管理知识的缺乏致使人力资源管理部门与其他部门在招聘、考核、培训等方面的横向协作难以进行。

在企业规模迅速扩张的过程中忽略了基础管理建设的民营企业中，多数管理人员以

对人力资源管理不求甚解，或者一知半解却又自以为是，凭想当然地看待和“配合”人力资源部门的工作，在他们眼中，人力资源部门不过是管管档案、招个人、办个手续什么的，而涉及到具体的招聘选拔、绩效考核、培训、职务分析等的细节工作时，人力资源部门在他们眼中又必须是全能部门，对其应参与和分担的工作持一种“这些工作要我们来做，那人力资源部门是干什么的”的态度，使这种横向合作困难重重。

五、企业决策层对培训工作的不正确态度使企业文化建设与员工素质提高成为空谈，管理者队伍建设不能取得实质性进展。

不难看出，以上问题的存在亟需大量的培训工作来端正思想，为企业的人力资源管理工作建立思想认识基础。然而培训谁？谁培训？管理人员接受培训后会不会跳槽？……这些并不难解的问题却又让决策层不敢尝试培训。多数创业者是不轻易服人的，在他们眼中，现在社会上的培训班都是骗钱的，没什么用（这也受制于他们急功近利的思想，因为任何短期的独立培训是不会取得立竿见影的效果的）；况且，“没有哪个培训班能培训出一个大老板来”。而对中低层的管理者，决策层所担心的是：企业对他们没有严格的约束机制，一旦接受培训后这些人跳槽，企业岂不是人财两空？

如此一来，培训工作在民营企业就成了无米之炊，而人力资源管理者想从根本上提高员工素质水平的设想也便成为泡影，管理者队伍的建设也只能借助外来力量（外聘）来改善，然而能不能招到合适的人暂且不说，靠这种方式是很难保证管理队伍的稳定性的，也不利于培养员工对企业的忠诚度。

但是民营企业不能不要人力资源管理。那么做为人力资源管理者，如何才能做好民营企业的人力资源管理工作呢？我从以上所谈的几个方面，总结出几点建议，希望能对同是民营企业的人力资源管理者在工作上有所帮助：

一、与决策层做好沟通，力争将决策层“送出去”参加有关现代企业人力资源管理方面的培训，以便在今后的工作中能得到上级的有效支持。

做好这项工作须坚持“一个中心，两个基本点”。“一个中心”指的是企业的老板或者由老板任命的总经理。在民营企业中，老板的思想不改变，其他人改变是没用的。“两个基本点”是：

（一）为外出培训的领导创造充分的鼓动气氛。即既要让他去参加培训，又要保证他足够的面子。

（二）选择正规的培训机构、有影响的培训师和实用的培训课程。要让领导感觉这培训参加得“值”。

或者你就干脆招聘一个具备相当的实践经验和先进企业管理思想的总经理（一般这一工作更能得到企业老板的认可，因为大多数的民营企业都愿意“拿来主义”，借鉴别人的管理,而且不惜重金），这样工作起来会更省力。

二、在企业内部搞好人力资源管理知识培训（对中层管理人员），并组织有关职业化行为和职业化标准的培训，向中层管理人员灌输正确的、科学的工作方法，为今后人力资源规划的顺利制定打好基础。

三、在管理的整合期，无论企业整体目标是否明确，要有一个人力资源工作计划。

因为你有了计划，老板才会尽量配合和支持你的工作，否则人力资源管理的指挥棒便握在了老板的手中，在没有整体目标的前提下，老板会将人力资源工作指挥成杂乱的乐章，而你作为人力资源管理工作者，工作会做得糊里糊涂。

四、搞好本部门的职务设置、人员配置与职能建设工作。

多数民营企业的人力资源部门只招聘一个管理人员，其他人员基本上都是从企业内部安置。所以说，人力资源管理者如果不搞好内部建设，将会孤掌难鸣。在人员配置上，起码要保证两个以上的专业人员，在前期工作中尤其重要的是招聘专员和培训专员；并且要加

强非专业人员的专业知识和工作技能培训。

五、做好职务分析与岗位说明，并做好岗位技能培训，使工作程序明确化，工作行为职业化，行为评价标准化。

六、加强企业文化建设，对现有员工加强培训与考核，实行竞争上岗与末位淘汰相结合的方式，并重视人才储备，配合以招聘工作，不断优化企业人力资源配置。

在以上工作的基础上，做好人力资源管理其他方面的工作。

总的说来，在民营企业的人力资源管理过程中，由于其特定的管理环境与人员素质基础，所有工作的开展都必须配合大量的培训工作，所以培训制度的建立和职务设置、人员配置占有相当重要的位置，必要时，还要多培养几位内部的培训讲师，以节约培训成本。其次，培养员工的职业化行为习惯和制定职业化行为标准也刻不容缓。

做好以上的工作，然后结合企业的特色，变通地将人力资源的各项职能建设搞好，相信民营企业的人力资源管理也会很快地上一个台阶。毋庸置疑，民营企业的决策层一旦转换思想，其管理的进程会有一个飞速的发展，因为民营企业相对于其他性质的企业，其不可比的优势特点就是：迅速、灵活、高效！（山东人才网高宁）

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