# 我国人力资源管理的现状及主要弊端分析（最终定稿）

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2024-08-26

*第一篇：我国人力资源管理的现状及主要弊端分析我国人力资源管理的现状及主要弊端分析2024-08-24摘要：我国政府对开发人力资源的方向一直是明确的，通过中央和地方政府以及企、事业单位等的结合，用教育培训等手段使我国人力资源的素质有了较大的...*

**第一篇：我国人力资源管理的现状及主要弊端分析**

我国人力资源管理的现状及主要弊端分析

2024-08-24

摘要：我国政府对开发人力资源的方向一直是明确的，通过中央和地方政府以及企、事业单位等的结合，用教育培训等手段使我国人力资源的素质有了较大的提高。但是在取得成绩的同时还必须看到，我国在人力资源开发和管理方面仍存在着不少问题。本文就我国目前人力资源管理的现状及主要弊端进行了分析。

关键词：我国人力资源，资源管理，弊端

我国是世界上人口最多的国家，人力资源总数约占世界人力资源总数的30%以上。尽管我国有着丰富的人力资源，但是总体素质却比较低。据初步统计，我国每百万人口中科技人员仅相当于发达国家的3%，而我国人力资源的利用率则更低，仅为发达国家的1%～2%。人力资源的开发与管理在发达国家已有六七十年历史，而我国的人力资源开发与管理才起步几年，无论在理论上还是在实践上都十分欠缺，管理方法和方式上也存在一些问题，严重制约了我国人力资源的开发与管理。本文就我国目前人力资源管理的现状及主要弊端进行了分析。

一、我国人力资源管理的现状

1、人力资源管理方法落后

据有关统计显示，目前我国有近400万人在从事人力资源（HR）管理工作，但大多数人从业经验只有3至5年，其整体管理水平亟待提高。当前在我国很多单位高层还未把人力资源管理提上日程，还处在传统行政性、事务性劳动人事管理阶段，更多注重的是静态的管理和控制，把人视为一种工具，关注的是成本、使用和控制，并没把人视为可实现创新的资源，大部分单位的人力资源管理缺乏科学性，还很不适应市场竞争的需要。尤其是不少国有单位传统管理的烙印很深，仍是老旧的人事管理方式在起主导作用，甚至一些知名度很高的单位还在沿用。由于管理者的自身素质不高，给现代人力资源管理带来了极大的负面影响。

2、人才的职业生涯规划意识欠缺

在传统思维方式的影响和用工体制下，有相当一部分人不能根据自己的特点、爱好和理想来选择适合自己的工作单位。这不仅造成了人才的浪费，也给国家带来了巨大的损失，更重要的是国家在这个专业里进行了大量的前期投资和努力都浪费掉了。据有关部门统计，我国50年代的大学生现在留在专业领域里的人相对比较多，但他们有许多人都到了退休的年龄；60年代的大学生在专业领域里的数量也不少，但他们绝大多数人的知识已经老化；而70年代后期和80年代中前期的大学生里有相当一部分现在不干本行了，有的被提升为领导，有的则到了另外专业领域。

3、人力资源培训和开发缺乏

我国的专业技术人员普遍知识老化，缺乏创新意识和思维；高级管理人才和高新技术人才严重短缺；对人力资源的资本投资低于世界平均水平，这都使得我国人力资源的开发迫在眉睫。不少单位人力资源管理基础非常薄弱，选人、用人、留人、育人机制不健全，招聘方式落后、方法粗放，没有配置科学合理的工作分析和岗位说明，人力资源部门无法对员工进行有效地培训、考核、晋升、奖励，同时，对员工个性需求分析认识不清，急功近利，吝啬金钱和时间的投入，不重视员工培训，使员工资本不能获得增值。由于员工的潜能难以调动和发挥，缺乏广阔的上升空间，因而单位很难留住人才。

4、尚未建立有效的管理机制

一些单位激励机制不健全，约束乏力，在重视管里的同时，往往忽略了尊重人、以人为本和员工自我价值的实现，或过分依赖物质刺激，而忽略了精神文化的激励，导致相当多的员工对工作缺乏积极性。还有一些单位虽有先进的人力资源管理理念，却很难运用先进的技术、方法将其转化为适应单位特点的、可操作的制度、措施和技术手段，导致工作效率极低。中国企业评价协会办公室秘书长周小红在首届中国人力资源管理颁奖典礼暨峰会上说道：“一名出色的人力资源管理者不仅要有先进的理念、扎实的理论知识以及对人力资源管理方法和技术的熟练把握，还要求必须通晓人性和科学性。”

5、人力资源流动缺少市场调节

由于缺少市场调节功能，加之许多单位在分配上的平均主义，因此人们在求职过程中热衷于寻找地理位置优越的地区和福利待遇较好的单位。尽管政府下大力气采取了不少措施以

控制人才的不平衡分布，但是收效甚微，现在仍有很多急需人才的单位、地区得不到所需的人才，这些都严重地束缚了社会和经济的平衡发展。另外，传统的就业方式和管理方法也使得国有企、事业单位的人才合理流动难以实现。

二、我国人力资源管理的主要弊端

1、将人力资源培训视为人力资源开发

国内一些单位对人力资源的培训与继续教育的投入越来越多，纷纷投资成立了培训与继续教育学院，而且培训的内容更加广泛。然而很多单位在开展员工培训活动时，大多盲目跟风，模仿竞争对手或兄弟单位的做法，造成人力资源管理成本加大。值得注意的是，单位开展培训活动是适合单位发展需要的，也是必须的，它不仅仅是进行人力资源能动性开发的一部分，更重要的是通过培训可挖掘员工的潜在能力，根据员工的能力特点可制定员工个人的开发计划，从而达到人才的有效使用。

2、人力资源部门的执行权多于决策权

很多单位虽设有人力资源管理部门，但形同虚设，该部门所做的工作中行政事务性居多，活动范围仍然很有限，很少能涉及组织高层战略决策，更不用拥有提决策权了。由此可以看出，要搞好人力资源管理工作，使其真正发挥作用，是单位内所有人的义务和责任，因此，各单位应有选择性地抛弃传统人事管理工作的思想束缚，以现代人力资源管理的思想来指导单位的高级战略决策。

3、人力资源部门应加大人力资源的开发力度

事实上对员工的有效使用是一种投资少、见效快的人力资源开发方法，因为它只需将员工的工作积极性和潜在能力充分发挥出来，便可转换成为劳动生产率。若员工得到有效的使用，对员工而言，其满意度增强，劳动的积极性会大大提高；对组织而言，则表现为员工得到合理的配置、组织高效的运作。若能很好地转变员工的观念和态度，不仅有望收回培训的投资成本，同时还能有效降低单位的员工离职率，确保人力资源的合理流动。

4、人力资源部门处于二线参谋地位的现象普遍存在有些单位将人力资源管理纳入行政管理部门，并从中任命2～3人负责人力资源的一系列的管理，这些单位大多持有“有钱能买天下将”的观点，凭借诱人的薪酬来吸引并留住人才，从而放弃必要的人力资源的开发与管理，这种单位病态虽然在短时间里比较可行，但根据我国改革开放的程度来看，未来将面临着人才转移的危机。

5、忽视建立对本单位内部员工进行人力开发机制

由于有些单位到处捕获人才而不重视对内部人员的人才培养和挖掘，造成极大的人力资源管理成本投入，若将外部获取人力的成本投入到内部人才的开发，不但可以节约离职成本，而且还能及时补充组织的后备技术或管理人员，以应对各种人才的突发转移，做好各种接替准备。

三、人力资源管理的开发

1、领导力的开发

制定符合组织战略及组织各方面特点的系统化、个性化人力资源管理制度体系，仅仅只是完成了信息时代人力资源管理工作的一部分。实际上，当组织面临“确定性情境”和“非确定性情境”时，人力资源管理制度的实践者对实践方式的选择，即领导者制度规范性和权变艺术性的高度融合及展示，才是最为关键的。这就是人们经常说的领导力的完美体现。随着人们自我意识的觉醒、命运自主意识的自我强化，作为“人与人之间一种相互影响关系”的领导力的开发，有利于强化领导者的民主意识、人本观念，亦是提升信息时代人力资源管理效能的关键。

2、文化价值认同与人才潜力开发

制度是一种规范人们行为的规则，其目的是引导人们努力追求组织目标和个人价值的实现。但制度是外在的，只有经过持之以恒的实践，才有可能将外在的制度规范内化，成为人们的价值观念、信仰追求。因此，新时代的中国人力资源管理，如何在修正、完善相关制度的基础上，强化组织文化及组织中人们价值体系的管理，亦是一大挑战。

四、结语

从我国人力资源管理的现状可以看出，要提高我国人力资源的总体素质必须要在思想认识上给予高度注视，现今社会，越来越多的人深刻体会到社会需要与时俱进的知识和力量并存的人。开展人力资源管理建设已成为世界各国共同关注的热门话题，当然也成为我国人才资源开发的第一要务，成为实现人才强国战略的基础工程。我国应找准人力资源管理建设“知识定位、能力提升、观念转化、思维变革、心理调整”的基本定位，明确“重点抓好人才资源的学习能力、实践能力、创新能力”的总体思路，从而探索新时代人才创新与提升的新方法。

【参考文献】

[1]赵曙明：人力资源管理理论研究现状分析[J].外国经济与管理，2024（1）。

[2]曾金：浅谈我国人力资源管理的对策[J].企业技术开发，2024（4）。

[3]孙丽萍：我国的人力资源管理现状及发展对策[J].领导之友，2024（1）。

[4]马力：我国企业人力资源管理的现状及对策研究[J].经济师，2024（12）。

[5]孙杰：建立合理的企业人力资源管理体系[J].经济论坛，2024（11）。

作者： 武汉商业服务学院 黄盛来源： 《当代经济》2024年第1期上

责任编辑： 俞江月

**第二篇：中小企业人力资源管理弊端分析**

中小企业人力资源管理弊端分析

【摘要】：人力资源是一个企业的最大资本,人力资源管理对企业的生存发展有着十分重要的意义。本文通过运用人力资源管理发展理论，结合国内外相关文献理论研究与现实情况，分析现有阶段我国中小企业人力资源管理的现状及存在的问题。

【关键词】中小企业人力资源管理弊端

人力资源管理是指一个组织为有效利用其人力资源而进行的活动。主要有制定企业的人力资源管理战略和人力资源计划，并在其指导下，进行人员安排、业绩评定、员工激励、管理培训及决定报酬和劳资关系等，人力资源管理是企业的核心竞争力，对企业发展极为重要。

一、中小企业在经济发展中的作用

中小企业在我国经济发展中具有重要作用。主要体现在：第一，中小企业已成为重要的经济增长点，是推动我国国民经济发展的一支重要力量。第二，中小企业是缓解就业压力的重要渠道。近年来，非国有中小企业成为吸纳劳动力就业的主力，尤其在吸纳安置国有企业下岗分流人员方面发挥着重要作用。第三，中小企业是深化改革的重要推动力量。相对于大企业而言，中小企业机制较为灵活，适应新体制较快。在改革进程中，中小企业往往是试验区，是在改革的重点、难点方面打开突破口的重要力量。第四，中小企业在产品、服务创新和技术创新，满足社会多样化的需求等方面作用明显。现代科技的发展有利于中小高新技术企业的发展壮大。第五，中小企业素质明显改善。随着社会主义市场经济体制的日趋成熟，许多 中小企业，通过改革、改制明确了产权关系，管理日臻规范，企业素质不断提高。

二、中小企业的特点

（一）行业分布广,规模相对较小

（二）中小企业员工个体对企业影响较大

（三）家长式的管理模式

（四）企业文化建设缺位

三、中小企业人力资源管理的特点

（一）由于企业规模偏小，企业职能部门及岗位的划分粗糙，人力资

源管理的专门人员少。

（二）对于企业的人力资源管理工作，不是人力资源部一个部门的事，而是整个企业的事，非人力资源经理的管理者担负着重要的人力资源管理的职责。

（三）中小企业的人力资源战略规划是组织发展战略的一个非常重要的内容，人力资源规划必须列入人力资源管理的常规业务内容，但是人力资源部自身的力量可能无法承担，需要由企业决策层来主持，人力资源管理部门和部门负责人来协助。

四、我国中小企业人力资源管理上存在的问题

人才作为知识、信息、智慧、创新能力的源泉和载体，已经成为现代国家的第一资源。如何掌握人才、合理使用人才、科学管理人才、有效开发人才，是关系到企业乃至国家兴衰成败的重大问题。企以才治，业以人兴。企业人力资源管理工作的重要性就显得尤为突出，然而从人力资源管理的现状来看，我国许多中小企业自诞生之日起就存在人才方面的先天不足，而在发展过程中则由于低水平的管理模式和落后的人才观念与制度的缺陷，从而陷入了低效率的人力资源管理误区，大部分中小企业已经认识到加强人力资源管理对于企业发展的重要作用，然而在实际运作中也存在一些问题。下面对我国中小企业人力资源管理中存在的一些具体问题进行分析。

(一)决策权过度集中于企业主之手

我国大多数中小企业运作方式与规范的现代企业制度相差甚远，其权力高度集中于企业主之手，企业中各层管理部门真正具有的权限很小，没有什么力量可以对企业主的行为和所做出的决策进行监督，各项管理活动的随意性较大，企业主可以随意地突破各种制度规定，很多事情都必须得到企业主的明确表态才可以处理，各层管理者很少能够进行自主决策。这样使得企业主感到万分疲惫，而且各层管理人员感到如履薄冰，工作难度很大。

（二）企业人力资源管理意识存在明显偏差

首先，以人为本的理念尚未被中小企业所真正接受。许多中小企业认为人力资源管理就是对员工出勤、奖励、工资分配等方面加以限制和管理，未能正确把握人力资源管理的核心：员工的激励及员工绩效的改善。

其次，许多企业的经营者认为有钱便有人，过于强调钱的重要性，管理者与员工关系紧张，缺少一个轻松愉悦的工作环境，忽略了心理薪酬，结果是虽然投入了较高的薪酬成本，但对员工的激励效果并不佳。

另外，企业管理人员没有真正意识到人力资源的主导地位。中小企业的经营者往往将有限的资源集中于能为企业直接带来经济效益的生产和销售等方面，而在“不能带来直接经济效益的、只是花钱的”人力资源管理方面投入严重不足。

（三）人才引进方式方法上缺乏合理性和科学性

人才的引进是企业为实现其发展目标而进行的一项严谨有序的工作。因此应具有很明显的计划性、程序性、科学性。需要通过人力资源计划和职位说明书、招聘计划、招募、录用和评价程序，而中小企业在人才引进上存在着以下问题：

1．缺乏规范的招聘流程

企业需要人时就到人才市场去招聘，其招聘往往呈现出“现要现招的特点”。结果往往是招聘企业多次重复性地到本地或地区的人才市场上去寻找所需的人才。这样既费时又费力，造成了招聘成本过高，而且企业又难以招到满意的人才。

2．选拔人才的方法上的单一落后

科学地选拔人才应该是采取笔试、情景模拟、面试、心理测试和背景调查等多种方法综合应用来进行的。而大多数的中小企业在招聘时仍然是只采用传统的面试的单一方式，很少采用笔试、情景模拟、面试、心理测验等多种科学的测试方法来综合考察应聘者的写作能力、组织决策能力、分析创造能力和人际交往能力等。面试法具有简单、直观、节省时间等特点，但仅靠面试是很难测试出一个人的实际能力的。加上多数中小企业人力资源管理者本身的专业素质较低，在招聘时仅凭经验办事，重学历不重能力，重应聘者言谈，不重应聘者的实绩，甚至以貌取人。这样难以保证人才的进入。

3．许多中小企业，尤其是民营企业，在经营管理上多半是家族式管理，是“唯亲而举”而并非“唯贤所举”

我国大多数的中小企业仍然采用家族式管理模式，任人为亲，效率低下。许

多中小企业内部管理制度不健全，在创业初期往往有亲朋好友组成的，但是当企业发展大一定规模时仍跳不出“近亲繁殖”的陈规，企业的人事管理仍是家庭作坊式的武断决策阶段。这样不仅直接影响了人才的工作积极性，更阻碍企业的发展。

（四）绩效评估随意性强，缺乏客观标准

绩效评估在企业人力资源管理中有着重要作用，和其它各项工作关系联系密切，实际中小企业在进行绩效评估时缺乏相应的标准，随意性强。

1．绩效评估目的单一

2.绩效评估等同于绩效管理

3．绩效评估的公正公开性不高

4．绩效管理随意性强

5．绩效管理仅仅是人力资源部的工作

（五）人力资本投入不足，培训机制不完善

人力资源管理论认为，由于企业内外部环境的变化，员工出现技能上的差距是发展的表现，是正常现象，因而客观上需要对企业员工进行新的技能、观念及素质教育上的再培训。而许多中小企业经营者往往忽视了培训工作，对员工培训重视不够，主要表现在三个方面:

1．对培训认识不到位

2．没有系统科学的培训制度

3．不敢培训新进员工

(六)薪酬管理存在缺陷

1.过分强调制度管理，薪酬激励机制不健全

企业可以利用薪资福利作为一个留住人才的有力手段。有的中小企业制定不出一个合理有效的薪资系统。企业不会按照科学的理论分析工具来分析员工的不同需求，更无法设计出针对不同需求员工的不同激励措施，这些都会在一定程度上影响到员工的士气和忠诚度，更严重的极端是不少中小企业存在着严重的压低工资、克扣工资和拖欠工资等现象。有的企业基层员工的工资水平根本达不到当地的最低工资标准。这对中小企业人力资本增长，人力资本与传统资本增长良胜

互动机制的形成，均日益显示其负面的影响。

2.薪资冲突现象突出

薪酬问题是公司与雇员冲突的焦点所在，且资金的良好周转和充足是保持企业生命力旺盛的关键。所以中小企业不可避免从人力成本这个问题上来打主意。而雇员为了生存,薪酬常常是其工作动力的源泉。劳资双方都是做为理性的经济人,薪资冲突固然无法避免。如果雇员与雇主的所要求与所提供的工资下限上限无法达成交集,则有可能发生雇员罢工或离职事件。工资奖励和各种福利是一种吸引并保持员工尽力工作以达到组织目标的有效手段。对于大多数人来说,工作和奖励决定了他们生活水平的高低,可以满足他们的基本生活需要,因此中小企业必须按时发放工资,不拖不扣,还应给予绩效奖励,多增加福利措施。而上面的这些行动中小企业是漠视的。但是公司对员工的处罚却是十分积极的。这样的薪资政策似乎严重挫伤了员工工作的积极性,伤害了员工对公司的认同感和归宿感。心理不平衡产生的消极情绪似乎对公司来说是一种更大的损失。

参考文献

[1]第一财经周刊

**第三篇：浅谈我国企业人力资源管理现状及发展趋势**

浅谈我国企业人力资源管理现状及发展趋势

---顾亚鹏

现代人力资源管理是指企业获得、培训、运用和发展足够数量的称职员工来执行必要的任务，并通过一定的评估手段创造一个良好的氛围来激励员工更好的服务于企业的经营战略目标的一系列有效的活动。人力资源管理是企业管理中一项至关重要的工作，它研究并解决企业中人与企业是否适应、人岗是否匹配、管理者与被管理者是否融洽等问题，以便最大限度的挖掘员工潜力，调动员工劳动生产的积极性，保证企业获得最大的利益，员工满意度获得最大。

在以智力资源的占有、配置和知识的生产、分配、使用为主要特征的新经济时代，人的因素正发挥着越来越重要的作用，人力资源已经是企业发展的第一战略资源，成为现代企业发展的成败所在。现代人力资源管理中，“以人为本”的管理理念已经深入人心，人力资源管理已经摆脱事务性的人事管理，而把重点转向人力资源的培训和开发、考核和激励，真正发挥人的主观能动性上。企业的发展就是人的发展，要以人的进步来推动企业的发展。

一、我国企业人力资源管理现状

（一）企业人力资源管理理念、管理方式和管理队伍发生了新变化。

一是人才观念的更新和变化。企业究竟需要什么样的人才? 什么样的人员才算真正的人才? 有一技之长但又存在其它明显缺点的人才能否使用, 如何使用等观念性的问题发生了较大的变化。按传统观念认为不是人才的在企业可能大有用武之地;以前被称的人才, 现在可能发挥不了期望的作用。人力资源的开发主要集中于各类院校毕业生、同行业人才、国外人力资源的引进和企业内部人力资源的挖潜等两个方面。二是人力资源管理工作内容、工作方式的变化。不变化, 将会因人力资源管理工作不适应而降低人力资源使用效果, 流失人才。当前企业人力资源管理工作呈现出、动态性、全面性、社会性的特征。网络信息技术的引进对企业竞争机制的作用, 企业智力的较量已延伸到工作人员的八小时以外, 工作时间弹性、工作岗位有定位(职责范围确定)但工作场所无定置, 考核员工的工作绩效主要是实行有计划的目标管理, 重在衡量其工作成效。企业接受人才时的咨询工作, 人才社会流动的双向咨询,成为企业人力资源的工作重点。企业内部人员流向社会的流动性增强, 离职动机、意向的调查、咨询工作质量成为影响人力资源管理的重要效果。三是人力资源管理队伍的变化。人才招聘、使用的准确性,对人才监控的科学性与灵活性,对人才考评的激励性, 成为衡量人力资源管理工作质量的主要因素。人力资源的招聘、使用、监控、考评、激励等若干环节更趋系统和科学, 从而对人力资源工作者提出了更高的要求。只有那些自身知识面较宽、精通人力资源管理知识又懂得专业的复合性人才才能胜任人力资源管理部门的工作。人力资源管理者必须先人一步学习, 搞清楚新技术对本行业的冲击影响、企业如何适应竞争与发展的需要, 紧紧把握未来企业人力资源管理的变化趋势。

（二）人力资源管理由外因驱动型的制度建设, 开始逐渐转向内因驱动型的企业文化发展的内在自发驱动行为。

根据一项企业人力资源制度建设的调查结果,国内企业强化人力资源管理制度建设的动力主要来自外部, 如境内外上市、作业环境条件的优劣等, 很少或缺乏基于内因驱动的企业自发行为, 这是一种短视的做法。企业的可持续发展和不断为人才拓展施展才华的平台, 需要不断致力于制度的自觉建设, 也即企业的价值追求、理想信念、企业文化的构造。当今企业拥有越来越多的知识型员工, 作为独立的差异性个体, 他们有强烈的主宰自己命运、实现自己价值的诉求。在确保实现企业目标的同时,实现员工的价值、理想, 是企业人力资源管理制度建设转型中必须关注的一个核心问题。处于转型期的中国企业, 关键是找到能确保企业目标和员工价值同时实现的“结合点”, 能够确保企业文化导向与个性化员工的价值观趋于一致因此, 必须构建自身企业独具特色的企业文化, 通过企业文化的凝聚力来实现企业人力资源管理的有效结合。

（三）企业和专家的内外结合开始成为当前人力资源管理制度设计的重要路径选择。

当前国内企业建立人力资源管理制度, 一是照搬成功企业的做法;二是摸着石头过河, 自行探索;三是聘请外脑;四是企业内部工作人员与外聘专家共同研究。据调查,国内约95%以上的不同背景企业, 大都选择“自行探索”的途径来建立本企业的人力资源管理制度, 拿来主义、经验主义也非常盛行。各种不同背景的企业之间, 人力资源管理制度建设及执行, 大都存在显著差异。在人力资源管理制度建设中, 简单借鉴其他企业的人力资源管理制度是不可取的, 难以达到激活人力资源的预期效果。企业内部工作人员在外聘专家的帮助下, 借鉴成功企业的人力资源管理经验, 共同研究设计本企业的人力资源管理制度,是一条重要且较为理想的路径选择。但由于学习借鉴方式不同, 会导致两种截然不同的结果, 有的达到了预期目标, 有的企业事与愿违。正确的做法应该是, 根据企业自身所处的特定历史阶段、经济社会政策环境、人员现状与管理水平等, 应用先进人力资源管理理念、经验, 结合本企业现实, 个性化定制适合自身企业特点的人力资源管理制度才是正确选择。

（四）当前存在的主要问题。

总的来说, 我国企业目前还处于“人治”到“法治”的转型期, 多数企业, 包括许多大型国企, 真正认识到“企业最宝贵的资源是人、最危险的因素也是人”的时代正在走来。我国企业人力资源管理的失误, 主要体现在缺乏长远的人才战略、人才机制没有市场化、人才选拔渠道不畅、人才结构单一等。相当一部分人不能根据自身特点、爱好和理想选择职业, 而企业一时也无法招到合适的人才, 人员的频繁流动对企业和个人造成双方面的损害。在人才开发方面, 我国的专业技术人员只占总人口的2.3%(发达国家为10-20%), 且普遍存在知识老化、缺乏创新意识和创新思维的问题, 企业高级管理人才和高新技术人才普遍短缺。在宏观调节方面, 人才的流向缺乏引导, 就业机制不完善。在人才管理方面,企业管理体制陈旧, 对人才的评估、考核大多一个标准。伴随改革的进一步深化, 国企需要逐步建立以效益为核心的市场经济运行机制。企业在对经营管理人员、专业技术人员、技能操作人员这三支队伍在企业中的统筹兼顾, 结合各自特点进行培养选拔、均衡配置方面, 还远未能做到充分有效合理配置, 因此也就不能最大限度发挥企业人力资本的积极性、创造性。

二、人力资源管理发展的趋势

（一）企业人力资源管理微观职能明显分化和宏观管理职能强化的趋势。企业微观人力资源管理的基本职能可以简单概括为人力资源配置(包括人力资源规划、招聘、选拔、录用、调配、晋升、降职、轮换等)、人力资源培训开发(技能培训、潜能开发、职业生涯管理、组织学习等)、人力资源薪酬(报酬、激励等)、人力资源制度建设(组织设计、工作分析、员工关系、员工参与、员工岗位分类与调配等)等四大类。随着企业外部经营环境的变化以及社会专项咨询服务业的发展, 部分职能向社会化的中介管理服务网络公司转移, 譬如猎头公司、人员招募等。企业也可能根据其业务需要对部分管理职能进行重新分化组合, 以达到最佳管理效果。在人力资源管理的一部分职能不断弱化与分化的同时, 另一些职能却在逐步加强。如强调战略管理问题, 强调如何使人力资源为实现组织目标做出更大的贡献。组织对风险共担者的需求是否敏感, 不断开发人力资源迎接未来挑战, 确保员工精力集中到增加组织投入的附加价值上等等, 都可以看作是人力资源管理宏观上不断强化的趋势。

（二）知识管理是未来企业人力资源管理的核心趋势。

全球经济一体化给企业带来巨大的压力，企业组织竞争力的合成已不仅仅局限于依赖其规模、信息和技术, 而是更加注重创新和应变能力, 其核心竞争力将主要集中在知识产品和创新能力上。知识管理倡导运用集体的智慧提高组织的应变和创新能力, 并行工程、敏捷生产、CIMS 等管理思想的中心实际上都归结为知识管理。随着全球社会经济模式的变化, 企业组织的形式、规模、发展战略、竞争策略、市场环境、社会思想都正在或即将发生变化, 通过对以往观念思想的反思, 人们有了更深刻和更直观的认识, 承认知识是生产力, 知识在最终产品和劳务的价值增值中起决定性作用, 这将成为必然的社会现实。于是, 在对以往经营管理中关键要素的重新定位后, 知识管理将被置于21 世纪企业组织人力资源管理的核心位置。进入知识经济时代, 知识管理将首先融入组织的各项管理尤其是人力资源管理中, 至少应该首先在思想和观念上走进知识管理中, 才能适应知识经济社会的到来。

三、应对人力资源管理发展趋势的举措

（一）构建适合本企业特点的人力资源管理制度体系。

借鉴成功企业的人力资源管理制度时, 应该认真分析成功企业人力资源管理制度发挥作用的特定环境条件、背景特点, 明确人力资源管理制度与特定环境条件、背景特点的关联性, 构建企业人力资源管理制度的基本思路。在明确企业人力资源管理制度发挥作用的特定环境条件、背景特点的基础上, 应该采用员工职业满意度调查、组织士气调查、访谈、文献资料分析等方法认真诊断分析本企业的人力资源管理环境及现状, 判断本公司与成功企业所处的特定环境条件、背景特点是否具有类同性。在借鉴成功企业思路及明确本公司现状(发展阶段、业务性质、组织机构、人员素质、管理水平、企业文化、战略目标、政策环境等)的基础上, 确定本公司人力资源管理制度构建定位及切入点;认真进行岗位分析与人员分析, 搭建人力资源管理制度基础平台;按照“ 吸引、甄选、任用、考评、引导、培育、激励、保障、留住”人才等职能模块, 共享人力资源管理信息库, 贯彻人力资源战略规划, 体现人力资源管理各职能模块内在的本质联系, 从而确定适合本企业特点的人力资源管理的制度体系。

（二）整合企业人力资源功能和核心价值, 提升企业人力资源核心竞争优势。当代企业的竞争从根本上讲是知识与科学技术的“承载者”——人才的竞争。而企业人才竞争, 更多地取决于企业人力资源开发、利用与管理的职能和能力。企业组织在生产作业系统、财务管理、质量控制和销售服务等方面的创新都非常容易被竞争对手模仿, 只有人力资源开发管理方创新很难如法炮制。企业人力资源开发与管理应成为所有管理人员的事情, 而不仅仅是人力资源管理部门的职责, 更需要总经理的直接参与。作为总经理, 他需要知道完成本部门的任务需要那些哪些工作岗位, 员工在这些岗位上的职责是什么, 并将这些形成规章和文件。在经济全球化的背景下, 企业人力资源管理者的职责已逐渐从作业性、行政性事务中解放出来, 更多地从事战略性人力资源管理工作。1994 年美国人力资源管理协会理事会主席Gale Parker 指出,企业再造、结构重组、规模精简的变革大潮都要求人力资源成为首席执行官的战略伙伴, 帮助计划实施组织变革。传统的企业人力资源管理工作大致可分为作业性和战略性两个方面。作业性项目指的是考勤、绩效考评、薪资福利等行政性和总务性的工作, 战略性项目包括人力资源政策的制定、行, 帮助中高层主管的甄选, 员工的教育、培训、生涯规划, 组织发展规划和为业务发展开发、留住人才等等, 具有相当的前瞻性。把一些非核心的、过于细节化的传统人事管理业务外包出去, 由其他部门或成立“员工事务部”之类的机构去管理, 人力资源部将专注于系统性、全局性的战略事务, 才能用全新的视野来构筑企业的人力资源竞争力。

(三)构建学习型组织, 实现企业人力资本的不断增值。

未来企业将实行组织结构的扁平化和网络化, 强调对员工的授权, 并把员工组成工作小组, 鼓励员工扩大自己的工作内容, 提高员工的通用性和灵活性。在网络化组织中, 公司根据员工专长组成小组完成特定的任务, 这种工作小组通常包括各个方面的专家。这类组织一般更加强调员工的参与管理, 重新构造组织的边界,确保组织在未来的成功关键在于有合适的人去解决最重要的业务问题。在实践中, 员工在企业中的地位越来越重要, 满足员工生活工作质量的要求将成为人力资源开发管理的核心目标之一。人力资源管理部门应该主动进行角色再定位, 从“权中心”(Power Center)角色调整为“服务中心”(Service Center)。同时, 企业拥有的学习能力, 也成为企业持久的竞争优势。企业要根据企业的发展战略, 制定出切实可行的培训开发规划, 动企业知识技能的资本化。企业要想快速构筑人力资源竞争力, 保持持续竞争优势, 就要努力成为“学、教、练” 相结合的学习型企业, 引导全体员工不断突破己的能力上限, 创造真心向往的愿景, 培养全新、前瞻而广的思考方式, 全力实现共同的抱负。

（四）调整企业组织结构, 健全绩效考评制度, 完善多重激励机制。实现人力资源管理创新, 要从战略高度树立以人为本的企业理念, 把人力资源看作企最重要的资源, 创造一个好的人才发展环境, 让每个员工充分发挥所长, 创出更大的绩效。此, 要积极调整企业组织结构: 一是改革管理体制, 压缩管理层次, 按照体制到位的内在要求和现代企业流程再造原理, 建立起“扁平式” 的管理体制;二是通主辅分离、改制分流等政策的灵活运用和细致实施, 提高专业化程度和运作效率, 在突出主同时又便于对辅业进行股权多元化改造和经营机制转换, 拓宽富整自身的战略行为, 确定下一步的战略目标、人力资源管理目标和衡量指标。

（五）强化企业文化作用，构建人力资源管理发展的软推手。

企业文化是企业全体人员言行的集合，是企业在生产运作过程中形成的经营思想、生产作风、价值标准、行为规范、规章制度的综合反映。作为一种全新的管理理念，崭新的管理文化，企业文化具有“以人为本”的特点，它从更高的起点来研究企业管理，寻求推动企业发展的源动力，这与将人力资源作为企业的第一资源来进行开发和管理，从而实现企业的战略目标、获取价值最大化的现在人力资源管理理念是一致的。因此，企业文化在人力资源管理中起着非常重要的作用。随着知识经济的到来，人力资源核心地位的逐步确定，研究人力资源管理和企业文化深入结合，将带来企业人力资源管理的全新局面，为人力资源资源管理注入思想和灵魂，将带来企业高效率与高士气的良性循环，成为企业发展的助推器，是企业保持核心竞争优势的有效途径。

五、总结

我国目前的人力资源管理虽然存在很多问题，但总体来说还是一直前进着的，无论是管理理论和管理实践，都取得了长足的进对企业发展而言，人力资源管理的发展是一个长期实践不断进步的过程，我国从以前的人事行政不分家，到现在的独立出来的许多人力资源的模块，并很多比较成功的企业已经将人力资源管理列入企业战略管理的行列，这充分说明了，人力资源管理的重要性在我国是逐渐得到认可。现阶段，企业如何在人力资源管理中融入企业精神和企业文化，使每个企业的人力资源管理多有自己的灵魂，这是个值得思考的问题，人力资源管理的方法和理论是死的，但是每个企业的具体的管理理念和思想是活的，如何让人力资源管理深刻的融入到企业文化和管理理念中，并使二者相互渗透，这样人力资源管理才有发挥出其最大的功效。

**第四篇：中国企业人力资源管理现状及发展趋势分析**

中国企业人力资源管理现状及发展趋势分析

关于企业人力资源管理方面的研究在最近几年来受到众多国内外学者的广泛参与。分别针对人事管理的起源以及人力资源相关概念及内涵，及其起源，还有人力资源管理在企业发展过程中起到的关键性作用进行深入分析。

一、我国企业人力资源管理现状

（一）中小企业人力资源管理现状。

1.缺乏管理规划

由于中小企业具有资金少以及发展规模小等特点，管理人员在通常把企业的资金投资重点放在提升经济效益方面，对于人力资源管理方面的制度的设定并没有做出十分有效的规划，并且企业管理人员对企业人力资源管理方面的规划也是缺少认识的。再者，中小企业由于缺乏人力资源方面的专业管理人才还有比较科学的管理手段。从整体上分析，我国中小企业对于人力资源规划方面的能力还有很大的提升空间。

2.人才流动频繁

从目前情况来看，中小企业人才流动比较频繁，这也是制约中小企业发展的一个非常重要的因素。主要原因不仅仅在于人才个人价值观不断变化，更为核心的原因在于中小企业很难为员工发展提供更高的福利以及更高的薪酬，还有更好的职业发展规划，最终导致企业人才流失情况非常严重。

3.人力资源管理资金投入少

对于中小企业而言，大部分的企业管理人员都不太重视对人力资源管理加大投入，而把关注重心放在了发展业务方面，对于人力资源管理这类项目的投入非常少，尤其是在人才招聘以及员工培训等方面都和大型企业相比存在较大差距的。这些问题都直接导致我国中小企业很难吸引到更多具有高技术以及高水平的精英人才，对于企业发展造成了较大的制约障碍。

（二）国有企业人力资源管理现状。

1.企业管理人员未意识到加强人力资源管理的重要性

对于我国大型国有企业而言，大部分的企业领导人员还存在比较严重的官本思想，并且对于当前市场发展以及竞争方面也存在较不合理、科学的认识，最终导致企业在人力资源方面的开发以及管理都受到了制约。而且，大部分的国有企业都是只注重精英人才招聘还有企业经营业绩的实现，针对企业人力资源方面的管理以及培训工作是非常少的。

2.企业内部激励机制不健全

制定科学合理的员工激励机制对于激发员工提升工作效率，促进员工以及企业实现共同发展都有着十分重要的作用。但是从目前企业发展情况来看，大部分的国有企业都还没有创建比较完善的企业内部激励机制，大部分的员工也认为只需要每个月领取定额薪酬就可以，根本没有考虑到激励机制方面的内容，这些都直接导致企业员工在工作过程中出现比较严重的倦怠心理，做一天和尚撞一天钟的现象非常普遍，严重影响到企业发展。

二、我国企业人力资源管理发展趋势

（一）人力资源管理投入不断加大。

现在的社会已经进入到了信息爆炸时代，从员工角度进行分析，员工参加工作的目的并不仅仅是为了解决吃饭问题，更重要的是为了能够寻找到一个学习的机会，因此，更加重视自身工作完成质量，并且也十分注重能否在工作过程中学习到新技术以及新知识。所以，针对这些方面，企业在未来的发展过程中，将会对人力资源管理给予跟多投入。

（二）人力资源管理外包现象越来越普遍。

实现人力资源管理外包能够有效降低企业的人力资源管理成本，并且有效提升人力资源管理效率，把企业的人力资源管理工作内容和工作事项全部委托给专业的人力资源管理公司搭理，不仅仅能够有效节约管理成本，并且也能够为提升企业各项工作效率创造调价。

（三）专业人力资源管理人员流动性加快。

随着市场经济的快速发展，人才方面的流动现象也越来越普遍，一个员工终身在一个企业工作的情况不太可能发生，因此，在未来的发展阶段中，企业人力资源管理人员也有着较大的流动性。

（四）人力资源管理更具专业性。

和其他资源管理进行对比，相对来说人力资源管理以及培养都是一个漫长的过程，并且也需要投入更多的人力和物力以及财力，才能够获得较好的效果。所以，对于人力资源管理工作而言，大部分的企业都需要储备很长的时间，这是一个需要经过漫长的准备以及开发，还有谋划的过程。当前，我国很多企业已经认识到加强人力资源管理的重要性，所以，会针对人力资源以及战略规划做出有效结合，企业未来的人力资源管理也更加专业。

三、总结

人力资源管理在当前我国企业当中的发展地位还有待更快速地提升，在战略性方面也还需要进一步加强，只有这样才能够真正保证发挥出企业人力资源管理的高效作用，让人力资源管理发挥出更多更大的有利于企业发展的作用，并且为企业的长期稳定可持续发展提出相关性建议。

**第五篇：我国中小企业人力资源管理的现状及对策**

龙源期刊网 http://.cn

我国中小企业人力资源管理的现状及对策 作者：张 刚

来源：《沿海企业与科技》2024年第05期

[摘要]文章从我国中小企业人力资源管理的现状出发，阐述我国中小企业人力资源管理存在的问题，包括人力资原管理缺少规划和战略目标不明确等方面，最后提出相应的对策。

[关键词] 中小企业；人力资源管理；企业战略；对策

[作者简介]张刚。石河子大学商学院助教，研究方向：经济学，新疆五家渠，831300

[中图分类号]F276.3[文献标识码]A

[文章编号]1007-7723(2024)05-0065-000

2我国中小企业的主要特点是量大、面广、起点不高，多集中于劳动密集型产业。面对新世纪全球经济一体化和国内经济转型的两大挑战，其发展的核心问题是人才。人才缺乏，尤其是高素质的管理人才和高水平的技术人才的缺乏已严重制约了我国中小企业的健康发展。因此，普遍提高中小企业劳动者素质，建设一支宏大的、高素质人才队伍，培养、吸引和用好人才，这应该作为促进中小企业发展的一项重大战略任务。

一、中小企业人力资源管理的现状

(一)人力资源管理缺少规划

中小企业人力资源管理缺少规划。由于中小企业一般缺乏较明确的发展战略，因此在人力资源管理方面也不可能有明确的计划，只能是走一步，看一步。在缺少合格人员时，才考虑招聘，在人员素质不符合企业发展需要时，才考虑培训。招聘公司急缺人才时，任意调整公司薪酬制度，提高薪酬水平，吸引人才。有闲置人才时又找借口，任意降低薪酬，减少经营风险。由于缺少规划导致人力资源管理上存在较大的随意性，使得人员流动性较大，最终影响了企业正常的生产经营。

(二)信息技术在企业管理中未得到充分利用，人力部门仍忙于日常事务

很多企业虽然建立了企业局域网，实现了与互联网的连通，但很多企业的各级管理者和员工还不习惯通过网络完成传统的管理互动内容，网络在企业管理中的价值没有得到充分发挥。对这些企业的人力部门而言，就意味着难以从事务性工作中脱身，无法集中在核心事务上，效率不高。我国已加入WTO，借鉴发达国家人力资源管理一整套技术和方法，对企业内部中高

级管理人员进行二次开发、推进企业信息化进程，积极“补课”以实现人力资源管理在企业组织中角色的战略转移，成为中国企业家群体的当务之急。

(三)大量的人力资源管理者缺乏实际经验

大量的人力资源管理或相关专业近期毕业的大学生，他们有系统的专业知识，有十分活跃的头脑，敢想敢干，可塑性十分强。这些人士分布在各种类型的企业中，特别是外资企业和高新技术企业中聘用的较多。但是，人力资源管理是一个知识与经验并重的工作。一个优秀的人力资源管理者不仅要懂得专业知识，还要十分熟悉劳动法律、法规及相关的政策，更要有大量的实践经验，这些都需要较长时间的刻苦钻研和积累才能掌握。

(四)中小企业人力资源管理的投入不足

由于中小企业多数处于资金积累的成长期，而且大多数从事薄弱的传统产业，资金积累是～个漫长的过程，对外融资又非常困难，所以资金实力相对薄弱。在引进人才上，和大企业引进人才时数十万、甚至上百万年薪相比，往往显得无能为力。比如你让一个小规模的加工厂拿出几十万年薪去聘请一个职业经理人来运营企业，是很不现实的。一个职业经理人的年薪甚至就是一个小企业的纯利润。要企业拿出大比重的资本来引进这些高层人才，也会为企业的运营带来较大风险。在培训人才上，中小企业也很少投入。很多企业根本没有开展培训工作；即使有，也是对生产中迫切需要的技术进行临时培训。

(五)中小企业人力资源流失严重

当今市场竞争机制的不断完善和人事制度改革的深入推进，使得大中型企业与中小型企业之间的人力资源竞争空前激烈；中小企业在人力资源管理理念和管理制度等方面不完善，造成人力资源与企业发展战略不匹配，人事任用不当，绩效考核体系、员工报偿制度、激励机制有缺陷不公正，培训缺乏效用，员工职业发展规划滞后等问题，这些都会造成中小企业人力资源严重流失。

(六)公司战略目标不明确

人力资源部门必须结合企业战略的实施予以人力资源的支持和保证。在人力资源开发与管理活动中，应从战略目标出发，以战略为指导，确保人力资源政策的正确性与有效性。因此，人力资源规划的前提是企业发展与企业战略首先要明晰，而后才能分解到人力资源方面，随后才会有人员需求计划、招聘计划、薪资福利计划等与之相配套。而中小企业一般缺乏较明确的发展战略，尤其在快速扩张阶段，往往涉足于不同的业务领域，其中不乏许多新兴产业。而这些新兴产业在研发、营销、管理、服务等各个环节没有成熟的经验可以借鉴，尤其是一些新开拓的项目，定岗定编工作不像传统业务那么成熟。因此在人力资源管理方面也不可能有明确的规划，只能是走一步，看一步。

二、中小企业人力资源管理的对策

(一)确定企业人力资源管理的战略目标

建议由劳动部门牵头，组织有关部门联合对我国中小企业人力资源状况、岗位供求、岗前培训、持证上岗等进行一次调查。通过调查，了解和掌握中小企业在改革和发展中人力资源开发管理方面最迫切需要解决的问题，并以此确定我国中小企业人力资源开发管理的战略目标。

(二)配备专门的人力资源管理人员并提高其素质

人力资源管理对于我国大多数企业来说还比较陌生，它的引进也只是最近几年的事。即使有人来担任此职位却缺少这方面的知识和经验。陌生的管理方式被引入到企业必须有熟知它的人才能将它落实到实处。所以，企业要想方设法提高他们的素质。首先可以采用内部培训的方式，为他们购买人力资源管理方面的书籍、资料，以增加他们的知识。其次采用外部培训的方式，组织他们到有这方面经验的公司去学习交流。再则可用外部招聘的方式，聘请有这方面经验的人来担任此职务，并鼓励其将所掌握的技能在实际工作中传授给经验不足的管理人员。

(三)加强企业学习氛围及员工培训

对于中小企业，尤其是高新技术的企业，知识上的落伍，将直接导致企业在市场上缺乏竞争力。而且另一方面，中小企业的员工大部分都是年轻人，他们对于知识的渴求度是非常大的。定期学习和培训是他们最为看重的两点。为了公司以后的持续发展，为了吸引和挽留优秀的员工，必须要加强企业的学习氛围，加强对于员工的培训。此外，加强上下层之间的经常性沟通，使员工释放挫折感和不满情绪。加强同级之间的自由交流，实现知识共享和信息交流互补，获取隐性知识和显性知识。

(四)解放思想，合理放权

中小企业领导要解放思想，相信下属，在做好企业的整体规划时，不断地给别人机会，合理放权。同时老板要以德管人，用德来影响别人，力争像王石、张瑞敏一样地成为思想家，要让自己的员工心甘情愿地为企业奉献。

(五)利用网络促进中小企业人力资源管理科学化

充分利用网络，企业可以更好地进行科学的人力资源开发、人才培训，高效地完成招聘计划。人力资源管理网络化的最大优势就是使企业内部血脉通畅，信息传递迅捷，焕发活力，成为大网络组织中的一个信息灵通的活跃结点。具体地说，企业可以通过网络建立聊天室、公告栏、建议区、个人主页等，每位员工可以通过网络与其他部门或个人进行横向、纵向的交流。这样，传统的科层制度也被流程式、矩阵式等以网络为依托的管理方式取代。

(六)建立科学的人力资源管理观念

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