# 中小企业人力资源管理的现状分析[推荐五篇]

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-10-16

*第一篇：中小企业人力资源管理的现状分析中小企业人力资源管理的现状分析摘要：当前，人力资源管理水平较低已成为制约中小企业发展的重要因素。因此有必要总结了中小企业人力资源管理的现状，归纳从人才策略、激励机制、员工培训、企业文化等方面提升中小企...*

**第一篇：中小企业人力资源管理的现状分析**

中小企业人力资源管理的现状分析

摘要：当前，人力资源管理水平较低已成为制约中小企业发展的重要因素。因此有必要总结了中小企业人力资源管理的现状，归纳从人才策略、激励机制、员工培训、企业文化等方面提升中小企业人力资源管理水平的可行性对策。关键词：中小企业现状对策人力资源管理

引言

人力资源是企业的最大资本,人力资源管理对企业的生存发展有着十分重要的意义,尤其是中小企业。如何加强人力资源的管理,成为中小企业必须面对和重视的问题。而我国中小企业在人力资源管理方面尚存在诸多问题,并在一定程度上制约着企业发展。因此不解决人力资源管理问题将影响中小企业的发展，进而影响国民经济的发展，关于民营企业人力资源管理的研究具有很重要的现实意义。

1人力资源管理现状概述

1.1我国人力资源管理的现状

在我国,人力资源管理起步较晚。对人力资源管理概念认识不足;部分企业人力资源管理的层次较低,甚至停留在人事行政管理日常事务上。这些都严重制约了人力资源管理在我国企业的应用和发展。

1.2国外人力资源管理发展新趋势

在国外,人力资源管理得到了充分的发展,在更多企业被推广和应用,并且在理念上成熟完善,它紧紧围绕企业战略和目标来工作。

2我国中小企业人力资源管理的现状

近年来中国经济蓬勃发展，作为其背后主要支撑力量的民营企业更是倍受关注。但随着企业规模状大，企业的对人才的需求量逐渐增大，人力资源管理制度的不健全已经制约了其的发展。

2.1我中小企业人力资源管理问题分析

目前我国中小企业人力资源管理存在的问题，主要表现在以下几个方面：

2.1.1缺乏科学合理的人力资源管理规划

由于企业人力资源部门管理者素质普遍不高,在人才管理开发方面缺乏理论知识和实践经验,人力资源分配不合理，导致企业人力资源后备力量不足,致使企业发展后劲不足,许多工作难以持续有效开展。

2.1.2人才结构不合理，人力资源浪费现象严重

有些企业只是一味的最求自身员工学历的高低，而不实际的关心员工的能力，导致一些无学历但有能力的人才流失，而且一些企业只注重员工的应用而很少注重员工的培养，导致企业无生机活力难以长久。

2.1.3企业内部的培训、激励机制不健全

目前企业重管理、轻开发的现象普遍存在。国内的很多中小企业注重效率和效益，注重多组织内部员工的管理，缺乏对员工的“柔性”管理，缺乏对员工未来职业生涯的规划，缺乏对员工必要的帮助。虽然组织内部有培训机制但更多的是岗前技能培训，且缺乏连续性。

企业要健康长久的发展必须留住人才，而有些企业对激励机制的理解十分简单,把激励简单等同于奖励,激励手段也过于简单,且随意性很大,使下属茫然无

从,很难达到预期效果。这样就导致了激励机制的缺乏，最终将导致企业缺少真正优秀的人才。

2.1.4企业文化建设薄弱滞后,企业精神模糊

国内企业大多未把企业文化纳入人力资源管理并加以充分重视。员工个人的价值取向与企业的管理理念、发展战略不易形成一致,企业精神缺乏鲜明特色,凝聚力明显不足。

3中小企业人力资源管理的对策分析

针对中小企业人力资源管理中存在的问题，经过文献汇总，整理得以下对策：

3.1合理规划人才资源

管理者首先要提高自身素质，依靠榜样的力量影响员工。成长期的中小企业在市场竞争中激动灵活,其组织构架和管理机制应随环境的变化而变化,以工作分析为依据,体现出职务说明书,为今后的招聘,培训,考核和岗位评估提供良好的依据,工作分析和职务说明书应得到高层和各部门的配合,共同完成,企业就能够决定人力资源规划的方案。

3.2健全员工培训机制，以人为本

员工是企业中能动的起主导作用和能增值的主体要素，员工素质决定着生产数据客体被运用的水平和速度。因此，企业人力资源管理的责任是要开发员工的潜能，追踪员工的绩效，具体包括以下四点：

一、加强内部交流，提高岗位转移能力；

二、实行开发费用责任制，确保开发实效；

三、开放开发过程，接受社会评估；

四、建立学习型组织，促进持续开发。

3.3根据不同员工需求,采取多种激励方式

在中小企业中有一个优势就是能够提供较快并且幅度较大的职位晋升机会,这是吸引并留住人才的一种重要的手段。首先企业应为员工进行职业生涯设计,把员工的职业生涯设计作为企业人力资源开发与管理的重要组成部分；其次,要注意发挥员工的才能,为其安排合适的岗位,中小企业应凭借比较优势,听取员工不断创新的思想和观念,给员工较多岗位锻炼的机会,使员工自我价值得到充分实现；再次,应建立一个良好的人才竞争机制,依据任人唯贤的原则,采取公开竞争的做法,以便给更有能力、更有经验的人才提供较快并且幅度较大职位晋升的机会这样才能够更好的刺激员工,使员工与企业同呼吸、共命运,真正关心企业发展。

3.4培养企业文化，增强凝聚力

企业文化不是一蹴而就的，它需要引导、灌输、示范和融入制度里，继而融入员工的思维和行动中。出色的企业文化所营造的人文环境，对员工的吸引力，是其它吸引物无法比拟的，因为它张扬的是一种精神，它打动的是一颗心。企业文化通过一系列管理行为来体现。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。

4总结

总之，中小企业的成长不是一帆风顺的，要想在激烈的市场竞争中生存发展，必须注重人力资源的管理，建立和不断完善人才激励机制，充分发挥提升中小企业竞争力的作用。在管理中不断总结经验，树立以人为本的人才意识，把激励的手段和目的结合起来，改变思维模式，真正建立起适应企业特色、时代特点和员

工需求的开放的激励体系，才能留住人才、任用人才、培训人才，达到人力资源的合理配置，使企业在激烈的市场竞争中立于不败。

5参考文献

[1] 吴景聪.我国中小企业人力资源管理现状和对策探析.现代商贸工业[J]

[2] 张梅.中小民营企业人力资源管理现状及对策.河南科技[J]

[3] 赵曙明.人力资源管理研究.中国人民大学出版社出版.[4] 张雪占,栾斌.我国中小企业人力资源管理现状探析.中国商贸,[5] 王芬.中小企业人力资源管理现状分析及对策.现代商贸工业[J]

[6] 温茜.浅析国内中小企业人力资源管理.消费导刊[J]

[7] 王玉红.中小企业人力资源管理现状与对策分析.科技信息[J]基础理论研讨

[8] 刘轶.民营企业人力资源管理现状和对策浅析.市场周刊·理论研究[J]

**第二篇：中小企业人力资源管理现状和对策**

中小企业营销中人力资源管理现状和对策

【摘要】 人力资源是任何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,尤其是中小型企业。文章论述了人力资源管理的内涵及其在现代中小企业管理中的重要地位,分析了我国中小企业人力资源管理的现状,指出了其中存在的问题和误区, 并针对性地提出了加强人力资源管理的建议,以期提高我国中小企业的竞争力。

【关键词】中小企业人力资源管理问题对策

【文献综述】

一、研究目的和意义

进入21世纪以来, 现代管理已经进入了一个以人为本的管理新时代,管理科学已经向着管理艺术方面发展。人力资源管理是指影响雇员的行为、态度以及绩效的各种政策、管理实践以及制度。它是一种以“人”为中心的管理实践。人力资源管理将用远景、授权、宽容、沟通等手段让员工满意,给员工一种信任,实行员工自我管理。一个企业的人力资源管理是和一个企业的经营战略、组织结构体系与文化价值观紧密相联的，具有独特的个性。而卓越的人力资源管理往往是其他企业最难以复制、模仿的管理，因此，通过人力资源管理来创造竞争优势就成为竞争战略中的一个重要部分。

中小企业与大企业相比，中小企业的优势在于市场承受能力强、活力充沛、适应性强、灵活性高；但同时中小企业存在规模小，资源拥有量有限，特别是专业技术人员少，企业经营者的管理素质和企业员工文化知识水平不高等劣势。因此，中小企业的人力资源管理有其自身的特殊性。本文从中小企业自身的特点出发，探讨符合中小企业人力资源管理的对策，以便充分挖掘企业员工的潜力，提高他们对企业的认同感和责任感，只有这样才能使中小企业拥有不断创新的活力，保证其在研发、生产、营销等方面具有一定的领先地位，最终赢得市场的认可。

二、研究背景

人力资源管理是20世纪70年代才开始被广泛使用的名称,它是把人力看作为企业增加价值的重要资源的一门学科。随着我国市场经济体制的推进和完善，中国的成功入世，面对激烈的企业竞争和 人才竞争，占我国全部企业48.5%的资产，承担69.7％的就业岗位的中小企业，如何更好地规范人力资源管理这是值得关注的问题。

先阶段，西方各国的中小企业人力资源管理已进入了对人本管理的阶段，即在确立“以人为中心”基础上，通过对人才的选拔，职工培训，工作激励等方式来调动员工的积极性和创造性，增强企业的竞争力。我国引入人力资源管理方法的时间较短,但目前已成为企业成功运作的核心竞争力。在知识经济发展的今天，企业的管理者开始意识到人是公司最重要的资源，招聘到人才、激励好人才，将会给企业带来巨大的财富。人力资源管理在企业中地位越来越重要!人力资源是企业组织生存发展的命脉,任何企业的发展都离不开优秀的人力资源和人力资源的有效管理,中小企业更是如此。如何寻找人才、留住人才、发展人才,为企业保持强劲的生命力和竞争力,为实现企业的远景及目标提供有力的人才支持已成为中小企业面临的重要课题。

【正文】

一、人力资源管理的内涵及其在现代中小企业管理中的重要地位

人力资源管理是在20世纪中叶逐渐由人事管理转化而来,历经半个多世纪的发展,其功能经历了上升的过程,人力资源管理对中小企业发展极为重要。它是指一个组织为有效利用其人力资源而进行的活动。这些活动包括: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。

中小企业在我国国民经济中占有十分重要的地位。人力资源开发管理同时也是指员工发展决策以及处理对员工具有重要的和长期的影响决策。它表明了企业人力资源的指导思想和发展的方向，而这些指导思想和发展方向又给企业的人力资源计划和发展提供了基础。企业慎重地使用人力资源，可以帮助企业获取和维持其竞争优势，它是组织所采用的一个计划和方法，并通过员工的有效活动来实现组织的目标，企业如果灵活而正确地处理好了人力资源开发管理，必定会给企业带来巨大的商业价值。

二、当前我国中小企业人力资源的现状和人力资源管理的主要问题

（一）我国中小企业人力资源的现状

(1)企业管理者没有树立现代人力资源管理的系统理念,对人力资源管理重要性认识不够。现代企业管理制度要求管理者建立“以人为本”的管理理念,注重管理中的人文因素,而不是机械管理。但是大部分的企业管理层和管理部门仍坚持传统的管理理念,不重视人力资源管理部门的建设。

(2)缺乏科学合理的人力资源管理规划。由于企业人力资源部门管理者素质不够高,在人才管理开发方面缺乏前瞻性、预见性和计划性,人员积压和人才匮乏的现象在企业内部经常出现,导致在企业过程中人力资源后备力量不足,致使企业发展后劲严重不足,许多工作难以持续有效开展。

(3)人力资本投资不足,培训机制不健全。由于中小企业规模和实力的限制,尤其是资金实力相对薄弱,无法和大企业的优厚待遇相比,导致在对人才的吸引上远远不及大企业。在培训人才上,中小企业由于资金的限制和意识的缺乏等原因,也很少投入。

（二）中小企业人力资源管理的主要问题

(1)缺乏人力资源战略规划。我国许多中小企业在面对日益复杂、快速变化的经济形势时,往往更看重短期的经济效益,而忽视企业长期发展战略的设计,人力资源管理部门通常只能被动地去满足企业提出的人力资源需求,而不能根据企业总体发展战略和发展实际对未来一段时期内的人力资源需求进行适当的预测,提前做好准备,难以为企业的发展提供及时、高效的服务,往往给企业带来严重损失。

(2)中小企业规模限制人力资源管理发展。中小企业规模较小,投入资金也较少,一般没有专门的人力资源管理部门和人力资源管理专业人士。大部分中小企业的人力资源管理往往注重于招聘、员工合同管理、考勤、薪金制度、调动等与公司内部员工有关的事项,而在员工激励、培训、企业文化建设等方面关注不够。并且人力资源管理是后台式的,即人力资源部门作为一个内部管理部门对业务部门提供服务和支持,而对公司所经营的业务缺乏深入了解的机会,缺乏对企业发战略的洞察力,无法与企业结合起来。因此,人力资源管理所采用的管理方式也只能是事后的一些修补措施,而真正的人力规划也成为一种想象,根本无法有效地实行。这种滞后于实践的管理模式,也注定了人力资源部门无法成为一个企业的轴心部门,从而难免成为一个无法与业务部门并列的、具有相等地位的部门。

(3)漠视人力资本的投入。由于知识技术的爆炸性增长与迅速更新，职业半衰期越来越短，企业要谋得在竞争中创新发展，就必须对职工进行终身教育和培养，以保证企业发展所需人才技能的更新。然而，大多数中小企业在人才培养上或多或少都存在着一些短期行为，没有形成与企业发展战略略相匹配的系统性、持续性的培训机制，只使用不培养已成为普遍的现象。由于企业规模不大，固定的培训经费不足，培训场所和培训时间亦难保证，培训方式也多限于师徒之间的传帮带，培训内容以企业的应急需求为主，仅有的培训也成为一种短期行为。

(4)招聘选拔机制不科学。人员的招聘本身应具有很明显的计划性、程序性和科学性。而我国相当一部分中小企业由于缺乏规范的招聘规程,在招聘时没有详尽周密的招聘计划,其招聘往往呈现出“现用现招”的特点。结果往往是招聘者重复性地到本地或跨地区的人才市场上去寻找企业所需要的人才,这样既费时,又费力,造成了招聘成本过高,而且企业难以招到满意的人才。

(5)企业文化建设滞后。目前我国中小企业文化建设意识还很淡薄,未把企业文化的建设纳入人力资源管理,使企业文化在一个企业中所具有的动力功能、导向功能、凝聚功能、激励功能、约束功能、振兴功能、协调功能和辐射功能没有被很好地挖掘出来。

三、中小企业实施有效的人力资源管理的对策

面对人力资源开发的严峻形势,中小企业需在充分重视的前提下,从新的高度以新的眼光,采取断然对策。以求突破性地开拓人力资源开发与管理的新局面。

(1)制定具有前瞻性的弹性人力资源规划。资源的总体规划要根据企业整体战略发展规划和中长期经营计划,分析企业外部的社会和法律环境对人力资源的影响,研究市场变化趋势,掌握科学技术革新的方向,确定各种程度的人力需求,有的放矢地制定人员补充计划、人员配置计划、人员接替和提升计划等具体业务规划。

(2)更新人力资源管理理念。完善人才选拔任用机制。完善人才选拔任用机制，提高人力资源管理者的素质，采取有效的人才管理方法、方式从内部或从外部引进管理人才，是企业重视的问题。在新的市场竞争条件下，只有结合企业战略目标和竞争策略，制定人才发展规划，深入挖掘内部人才潜力。拓宽外部人才引进渠道，才能为企业的可持续发展提供人才保证。

(3)优化人员招聘策略.在详细的人才招聘计划的基础上,从各种渠道招聘人才,对其描绘企业前景,给予提升空间,从而吸引高级人才的加入。要改进选聘的方法,重视对面试等环节的设计。招聘方法的选用一定要根据企业实际情况而定,既要考虑招聘人才的成本,又要考虑如何招聘到适合企业发展需要的人才。面试工作是招聘人才工作中的一个重要环节,面试时不能一味强调人才的工作经验,从事本项工作的年限,而应该将经验与潜能、学历与能力、职位与才干等方面综合考虑。要重视人才与企业的需求相匹配,将不同层次的人才招聘到不同层次的工作岗位上,以免大材小用,高才低用,造成人才浪费。

(4)建立有效的激励机制和公平的薪酬福利制度。很多企业在激励制度上缺乏深刻的认识,采取单纯的物质奖励,忽略了员工的精神需求。中小企业人力资源的激励应该保持精神刺激和物质保障相结合。此外,还要实行差异化的薪酬制度。实行绩效工资与岗位工资相结合的工资制度。把员工的薪水和企业效益,个人业绩结合起来。

(5)建立完善的绩效评估和约束机制。建立一套客观有效的业绩指导、业绩评价和业绩辅导改进体系，可以准确评价员工的各种表现，并以此建立与之相适

应的各种激励制度、人员培训与开发计划、人员进退升迁制度和形成相应的流程程序等。

(6)建立完善的绩效评估和约束机制。建立一套客观有效的业绩指导、业绩评价和业绩辅导改进体系，可以准确评价员工的各种表现，并以此建立与之相适应的各种激励制度、人员培训与开发计划、人员进退升迁制度和形成相应的流程程序等。针对中小企业,尤其是国有中小企业的腐败、违法乱纪现象,采取相应的措施,防止越级行权、多头领导现象的发生,并使组织的稽查制度不流于形式,必要时应借助于法律形式将稽查制度规范化,严格杜绝“穷庙富方丈”的现象。

(7)构建优秀的企业文化,增强企业的凝聚力。良好的企业文化有利于实现企业的“共同愿景”。中小企业加强企业文化建设,塑造奋发向上的企业精神,并大力宣传企业精神,使企业自身独特的文化精神观念贯穿于人力资源开发管理的整个体系和所有环节,努力创造和谐、合作的环境和氛围,培养员工的献身精神和忠诚感,增强员工的凝聚力,从而使员工的发展同企业的目标紧紧的联系在一起。

【参考文献】

1、赵景华.人力资源管理.山东人民出版社[M].2024.12、杨春丽.民营企业人力资源管理及对策思考.企业经济，2024.73、贾峰.我国中小民营企业战略人力资源管理体系研究.2024.64、徐二明,孙健敏.人力资源开发与管理[M].北京:中国人民大学出版社,1999.5、朱瑞珍,蒋晗晖.我国中小企业管理的现状及对策[J].商场现代化,2024.16、刘昊.“中小企业应加强人力资源管理建设”[J].甘肃行政学院学报 2024.3

**第三篇：中小企业人力资源管理现状和对策**

中小企业人力资源管理现状和对策

http://fav.114la.com/showsnap/100826 就学网声明：本论文采集自某高校本科毕业论文库，我们提倡参考借鉴，但反对全面剽窃与抄袭，基于此，文中涉及的相关图表已被过滤。【摘要】文章论述了人力资源管理的内涵及其在现代中小企业管理中的重要地位,分析了我国中小企业人力资源管理的现状,指出了其中存在的问题和误区,并探讨了在新经济下顺应国际大趋势,积极推进我国中小企业人力资源管理工作的几点对策。【关键词】中小企业 人力资源管理 现状 对策1 【Title】The actuality and countermeasures of Human Resource Management in medium and small enterprise 【Abstract】This article describes the implication of Human Resource Management and its important status in managing modern medium and small enterprise.It analyzes the actuality of Human Resource Management in medium and small enterprise in our country, and puts forward the existed problems and mistakes.This article also discusses following the international trend in new economies, and taking several active countermeasures to accelerate the Human Resource Management in medium and small enterprise.【Key words】Medium and small enterprise;Human Resource Ma nagement;actuality;countermeasure 【文献综述】

一、研究目的和意义

现代管理已经进入了一个以人为本的管理新时代,管理科学已经向着管理艺术方面发展。人力资源管理将用远景、授权、宽容、沟通等手段让员工满意,给员工一种信任,实行员工自我管理。进入21世纪,企业间的竞争会越来越激烈,竞争的核心是人才的竞争。随着未来企业组织越来越网络化、扁平化、多元化和全球化,未来企业人力资源管理也必将在管理目标、管理理念和管理方式等方面发生新的变化。

人力资源管理是指影响雇员的行为、态度以及绩效的各种政策、管理实践以及制度。它是一种以“人”为中心的管理实践。当前，由于传统计划经济形成的管理模式的影响和轻程序、轻理性的中国文化的积淀，依靠人治的方法和非理性的管理意识，在中小企业中依然很普遍。一个企业的人力资源管理是和一个企业的经营战略、组织结构体系与文化价值观紧密相联的，具有独特的个性。而卓越的人力资源管理往往是其他企业最难以复制、模仿的管理，因此，通过人力资源管理来创造竞争优势就成为竞争战略中的一个重要部分。

随着我国市场经济体制的推进和完善，中国的成功入世，面对激烈的企业竞争和人才竞争，占我国全部企业48.5%的资产，承担69.7％的就业岗位的中小企业，如何更好地规范人力资源管理（Human Resource Management.简称HRM）。这是值得关注的问题。中小企业与大企业相比，中小企业的优势在于市场承受能力强、活力充沛、适应性强、灵活性高；但同时中小企业存在规模小，资源拥有量有限，特别是专业技术人员少，企业经营者的管理素质和企业员工文化知识水平不高等劣势。因此，中小企业的人力资源管理有其自身的特殊性。笔者从中小企业自身的特点出发，探讨符合中小企业人力资源管理的对策，以便充分挖掘企业员工的潜力，提高他们对企业的认同感和责任感，只有这样才能使中小企业拥有不断创新的活力，保证其在研发、生产、营销等方面具有一定的领先地位，最终赢得市场的认可。

二、研究背景

人力资源管理是20世纪70年代才开始被广泛使用的名称,它是把人力看作为企业增加价值的重要资源的一门学科。人力资源管理的理论发展于西方发达国家，它是现代社会化大生产的发展和市场经济高度发达的产物。在这些理论的推动下，发达国家人力资源管理在实践上也突飞猛进，其在管理中的地位日益上升。这是世界各国一个共同的发展趋势。

目前，西方各国的中小企业人力资源管理已进入了对人本管理的阶段，即在确立“以人为中心”基础上，通过对人才的选拔，职工培训，工作激励等方式来调动员工的积极性和创造性，增强企业的竞争力，它们的管理特点主要表现在：（1）制订规范化、定量化的绩效评估标准，优化配置人才。（2）进行系统化、连续性的职业培训，提高员工业务素质。（3）建立有效的激励机制，挖掘人的潜能。西方中小企业在激励方面采用的方式有带薪休假，分配股权，树立典范，给予终生荣誉等。（4）吸引员工参与企业管理，发挥人的积极性和创造性。（5）采取灵活的管理方式，鼓励员工参股。

在我国引入人力资源管理方法的时间较短,但目前已成为企业成功运作的核心竞争力。21世纪最大的资源是人力资源,对人力资源的管理已成为企业管理的核心。只有有效地开发人力资源,合理、科学地管理人力资源,充分调动企业员工的积极性和创造性,使事得其人,人尽其才,才尽其用,才能更有效地实现企业的战略目标。随着全球经济一体化时代的到来,竞争的范围迅速扩大,竞争的程度空前加剧,企业人力资源管理面对现实的挑战必然要发生相应的变化,呈现出许多新的发展趋势。

随着中国加入ＷＴＯ,中小企业面临更多的机遇和挑战,可以直接参与国际竞争,而国际产品也进入国内市场,能否在竞争日趋激烈的环境中生存和发展,关键在于企业是否具备核心竞争力,而核心竞争力来自于企业中的众多资源之一——人力资源。在知识经济发展的今天，企业的管理者开始意识到人是公司最重要的资源，招聘到人才、激励好人才，将会给企业带来巨大的财富。人力资源管理在企业中地位越来越重要!人力资源是企业组织生存发展的命脉,任何企业的发展都离不开优秀的人力资源和人力资源的有效管理,中小企业更是如此。如何寻找人才、留住人才、发展人才,为企业保持强劲的生命力和竞争力,为实现企业的远景及目标提供有力的人才支持已成为中小企业面临的重要课题。

三、本文的主要观点、研究方法及创新之处

p 本文论述了人力资源管理的内涵及其在现代中小企业管理中的重要地位。（1）环境激烈变化需要加强人力资源管理；（2）人力资源竞争力是企业的核心竞争力；（3）人力资源战略是企业战略成功实施的保障。

分析了我国中小企业人力资源管理的现状：人力资源整体素质不高、结构不合理、人才流失严重。指出了人力资源管理存在的主要问题：中小企业规模小、资金少、人数少、地位低下,在激烈的市场竞争中多处于被支配地位等自身特点限制人力资源管理发展。同时中小企业对员工的管理模式如：聘用与人员变更机制、绩效评估与报酬管理制度、中小企业的约束机制和工作环境的不合理产生对人力资源活动的限制。

针对这些问题提出中小企业实施有效的人力资源管理的对策。1.建立合理的人才引用和变更制度，建造优质的人力团队。2.制定有利于企业战略发展和员工自我实现的人力资源规划。3.建立多样化的激励机制。4.建立完善的绩效评估和约束机制。5.建立学习型组织,为员工提供宽松、自由的发展空间。6.加强企业文化建设，为人力资源管理提供一个良好的环境。通过书本，网络，期刊杂志上的资料，对人力资源管理在中小企业的重要地位，以及对于中小企业中的人力资源现状进行了总结归纳，并从中小企业自身特色的角度出发通过理论研究，指出符合我国中小企业人力资源管理的对策。本文从新的高度以新的眼光,采取断然对策。以求突破性地开拓人力资源开发与管理的新局面。这些对策可从两大方面考虑:1.属于企业个性方面的,由企业改进内部管理结构,把人力资源开发提高到关系企业命运的位置,重视对人力资本的投入,形成吸引人才、凝聚人才、用好人才的良性机制。2.属于企业共性方面的,需联合起来,优势互补,利益分享,共同促进普遍性问题的解决。中小企业要走一条符合自身特色的人力资源管理之路,提高企业的核心占战斗力,更好的实现企业的战略目标。我国的中小企业人力资源管理还有很大的发展空间。通过这次研究使我对人力资源管理有了更深层次的认识。

注释：

[1]赵景华.人力资源管理.山东人民出版社[M].2024年1月第一版p25页

[2][3]周云璧.p我国中小企业人力资源现状与存在的问题[J].职业技术教育 2024,24页 [4]万瑞嘉华经济研究中心.中小企业人力资源战略[M].广东经济出版社.2024.3,39页

参考文献:

1、长城企业战略研究所.现代企业人力资源管理[J].企业研究报告.2024.6

2、戴维?贝赞可、马克?尚利.公司战略经济学[M].北京: 北京大学出版社.1999

3、企业激励八法[J].企业改革与管理.2024

4、刘昕译.人力资源管理－赢得竞争优势[M].中国人民大学出版社.p2001

5、吴唐青.MBA典型案例评析[M].安徽人民出版社.2024

6、赵景华.人力资源管理[M].山东人民出版社p.2024.1

7、万瑞嘉华经济研究中心.中小企业人力资源战略[M].广东经济出版社.2024.3

8、徐二明、孙健敏.人力资源开发与管理[M].中国人民大学出版社.1999

9、尹效华.人力资源管理:国企改革的突破[J]郑州大学学报.2024第一期

10、吴敬琏.促进改革大力发展中小企业[M].求是出版社.1999,(1)

11、刘昊.“中小企业应加强人力资源管理建设”[J].甘肃行政学院学报 2024,(3)

12、姚远.知识经济下中小企业人力资源管理探讨[J] 郑州航空工业管理学院学报.2024,(3)参考网站：

http://lib.xtu.edu.cn湘潭大学图书馆

http://人力资源开发管理网

**第四篇：中小企业人力资源管理现状和对策-w**

中小企业人力资源管理现状和对策

一、人力资源管理的内涵及其在现代中小企业管理中的重要地位

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。这些活动包括: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。

人力资源管理是在20世纪中叶逐渐由人事管理转化而来,历经半个多世纪的发展,其功能经历了上升的过程,人力资源管理对中小企业发展极为重要。

中小企业在我国国民经济中占有十分重要的地位。目前全国工商注册登记的中小企业已超过1千万家,占全国全部工商注册登记企业总数的99%。中小企业在全国工业产值和实现利税中分别占60%和40%左右,流通领域占全国零售网点的90%以上,提供了大约75%的城镇就业机会。但是长期以来,小企业由于管理人才缺乏、管理手段落后和管理制度不健全,相当一部分企业仍习惯于传统生产型的经营管理方式,缺乏对市场的适应和把握能力,生产的盲目性很大;加之人员文化素质低,技术人员和管理人员缺乏,很多中小企业只能从事劳动密集型和粗加工的产业,产品往往不具备竞争力。据统计,全国大型企业每百名职工中拥有的大专以上学历的人员为10.46人,中小企业仅2.96人只相当于大型企业平均水平的28%。在中小企业的发展中人力资源管理起了举足轻重的作用。

（一）环境激烈变化需要中小企业加强人力资源管理。

加入ＷＴＯ、国际巨头的抢滩中国行动、各种新兴商业形态的涌现、商业企业的重组、电子商务与网络时代的到来,对于国内的中小企业而言,无疑是迎来了新一轮的挑战与机遇。在这新一轮的企业竞赛中,不从构筑人力资源竞争力入手,企业将很难取得独创与速度的优势。在新的经济形势下，中国的中小企业不可避免地被推向全球的经济架构中，在硬、软件的更新与提升中，商品、资本和技术相对较为容易与全球接轨，惟有在人力资源的提升上，没有近路可走。

（二）人力资源竞争力是企业的核心竞争力

所谓核心能力是指内部一系列互补的技能和知识的结合,它具有使一项或多项业务达到竞争领域一流水平的能力。它具有价值优越性、异质性、难模仿性、不可交易性与难替代性。随着中国加入ＷＴＯ,中小企业面临更多的机遇和挑战,可以直接参与国际竞争,而国际产品也进入国内市场,能否在竞争日趋激烈的环境中生存和发展,关键在于企业是否具备核心竞争力,而核心竞争力来自于企业中的众多资源之一——人力资源。人力资源是企业组织生存发展的命脉,任何企业的发展都离不开优秀的人力资源和人力资源的有效管理,中小企业更是如此。寻找人才、留住人才、发展人才,为企业保持强劲的生命力和竞争力,为实现企业的远景及目标提供有力的人才支持对中小企业相当重要

(三)人力资源战略是企业战略成功实施的保障

企业战略着眼于未来,人力资源战略与经营战略、成本战略、产品战略、研发战略一样,是一种非常重要的职能战略。企业的任何战略目标的完成,都离不开人力资源战略的配合。人力资源战略是预测未来的组织任务和环境对组织的要求,以及为了完成这些任务和满足这些要求而设计的提供人力资源管理的过程,它要求通过收集和利用信息对人力资源活动中的资源使用活动进行决策。对于一个企业来说,人力资源规划的实质是根据企业经营方针,通过确定企业人力资源来实现企业的目标。

制约中小企业发展的真正瓶颈是行之有效的人力资源管理，如果忽视被称为“世纪第一大资源”的人力资源的管理，中小企业的兴盛繁荣将只是表象，它的发展和壮大也将可望而不可及。只有搞好人力资源管理才能更有好的实现中小企业的战略目标。

认清了人力资源在中小企业中的重要性后，就要去发觉当前我国中小企业中人力资源的现状和问题，以便做出好的对策。

二、当前我国中小企业人力资源的现状和人力资源管理的主要问题

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，其发展的核心问题一是人才，二是人才，第三还是人才。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，要把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、吸引和用好人才作为促进中小企业发展的一项重大战略任务。我们要先对我国中小企业人力资源的现状进行一定的了解，对其存在的问题进行一定的分析。

（一）我国中小企业人力资源的现状

1、整体素质不高

据国家中小型企业发展战略研究中心的一项问卷式调查显示：在接受调查的156家企业中，具有大专及以上学历人员共计4235人，占全部企业总人数的9.6％，其中，技术人员大专及以上学历人员有2024人，管理人员有1792人，两者合计3889人，占企业大专以上学历人员总数的91.8％。

2、结构不合理

企业内人员过剩与人才短缺的矛盾同时并存。在上述的调查中，共计有各类人员44246人，其中，管理人员，5064人，占总人数的11.5％；技术人员4489人，占总人数的10.2％；熟练工人23185人，占总人数的52.4％；一般工人11509人，占总人数的26％。企业的高素质管理人才和高水平科技人才存在较大缺口，一般人员过剩。

3、人才流失严重

人才一部分流向海外，我国仅在美国的本科以上的各类专业人才已达45万人；一部分流向国内的外企，外企以其优厚的待遇和科研环境的优势以及科学高效的人才管理方式，大量吸纳国内人才；一部分流向经营好的大型内企。人才的缺乏已严重制约了我国中小企业的健康发展。

（二）中小企业人力资源管理的主要问题

目前我国中小企业虽然数量多,但规模小、资金少、人数少,与大企业、外资企业相比,困难集中体现在他们难以吸引、留住和合理运用优秀的员工,这主要是由两方面的原因造成的,一是由中小企业自身的特点形成的客观原因,另一是中小企业对员工的管理模式不合理而产生的主观原因。

1、中小企业自身特点形成人力资源活动的限制

（1）中小企业规模限制人力资源管理发展。中小企业规模较小,投入资金也较少,一般没有专门的人力资源管理部门和人力资源管理专业人士。大部分中小企业的人力资源管理往往注重于招聘、员工合同管理、考勤、薪金制度、调动等与公司内部员工有关的事项,而在员工激励、培训、企业文化建设等方面关注不够。并且人力资源管理是后台式的,即人力资源部门作为一个内部管理部门对业务部门提供服务和支持,而对公司所经营的业务缺乏深入了解的机会,缺乏对企业发战略的洞察力,无法与企业结合起来。因此,人力资源管理所采用的管理方式也只能是事后的一些修补措施,而真正的人力规划也成为一种想象,根本无法有效地实行。这种滞后于实践的管理模式,也注定了人力资源部门无法成为一个企业的轴心部门,从而难免成为一个无法与业务部门并列的、具有相等地位的部门。

（2）资金相对较少、市场地位低下,在激烈的市场竞争中多处于被支配地位，这都制约着人力资源管理发展。中小企业的这种弱态客观上使其为员工,特别是知识员工提供的报酬较少,更重要的是中小企业为员工们提供的个人发展机会相对于大型企业及外资企业较小,不利于

人才潜能的培养以及个人才能的充分发挥。

2、中小企业对员工的管理模式不合理产生的人力资源活动的限制

（1）聘用与人员变更机制

很多中小企业的管理人员和核心人员常常是凭借人际关系,而不是凭借自己的专业知识和技术能力进去的。而企业在遵循“能者上、平者留、庸者下”这一人事变更原则时不尽合理,其人事变动的依据与员工的业绩关联度不强,受外来因素影响较大,如在一些私人中小企业中,“任人唯亲”的现象较严重,这使得一部分远离企业核心层的优秀员工难以发挥其才能;在国有中小型企业,“论资排辈”的现象比较严重,大量的平庸之辈占据着关键岗位,致使优秀的员工晋升机会不大,晋升周期过长,这将造成大量的优秀员工流失。

（2）绩效评估与报酬管理制度

我国的中小企业由于产权关系模糊,员工的责、权、利不相统一,导致绩效评估标准及过程不合理,而报酬管理制度上也偏重传统的物质激励,忽视非物质激励,这些都使得优秀的人员在今后的工作中难以发挥其才能,造成企业人力资源的浪费,给企业的发展带来隐患。在分配制度上仍普遍存在着平均主义，企业的高、中、低级人才的收入差距很小，人才的劳动价值得不到合理的体现，使得人心不稳，大量优秀人才流失。

（3）中小企业的约束机制和工作环境

在中小企业,对于高层管理者的约束不够,不能保证其权力的合理运用,没有约束力的权力必然会导致一些如越级指挥、多头领导、权限过大等问题。一些管理者的法制观念淡薄,容易产生腐败现象,尤其是一些国有中小企业,“穷庙富方丈”现象比较严重,这些都会导致企业中的员工对领导者、对企业本身的失望,而选择离开。

人力资源管理是指影响雇员的行为、态度以及绩效的各种政策、管理实践以及制度。它是一种以“人”为中心的管理实践。一个企业的人力资源管理是和一个企业的经营战略、组织结构体系与文化价值观紧密相联的，具有独特的个性。而卓越的人力资源管理往往是其他企业最难以复制、模仿的管理，因此，通过人力资源管理来创造竞争优势就成为竞争战略中的一个重要部分。大多数中小企业在人力资源管理理念和操作上仍处在初级水平和层次上。应此必须根据中小企业自身的特色，针对其存在的问题来寻找有效的人力资源管理对策。

三、中小企业实施有效的人力资源管理的对策

面对人力资源开发的严峻形势,中小企业需在充分重视的前提下,从新的高度以新的眼光,采取断然对策。以求突破性地开拓人力资源开发与管理的新局面。这些对策可从两大方面考虑：

（1）属于企业个性方面的,由企业改进内部管理结构,把人力资源开发提高到关系企业命运的位置,重视对人力资本的投入,形成吸引人才、凝聚人才、用好人才的良性机制。（2）属于企业共性方面的,需联合起来,优势互补,利益分享,共同促进普遍性问题的解决。

（一）建立合理的人才引用和变更制度，建造优质的人力团队

对于新进人才进行公开招聘,建立公开、公平、公正的外部招聘制度,包括填写统一的申请表,参加统一的笔试、面试和绩效模拟测试;对于现有人才,实行优化组合,竞争上岗,并定期考核;在相同或不同岗位上,人员可以自由流动,做到人员的最优化配置。

建造优质的人力团队，可从选才、留才和育才渐次入手。

1、选才--在遴选组织成员时，适才可能比精英还来得重要

台湾企业管理专家邱义城认为，所谓适才，就是成员不论智慧、才能或专业能力、都能胜任所担任的工作，更重要的是组织能满足他追求工作的动机，而且能在现有的企业文化下快乐的工作，能在团队运作下与人合作，至于是否最聪明的反倒是其次。精明的中小企业高层管理者，应当认识到，员工配合公司的能力和员工本身的专业能力一样重要，因为适才才会为企业建立竞争优势。

2、留才--选合适的人才，并让他们安心地为公司努力

选合适的人才进入企业，仅是建造团队的第一步，真正的挑战应是如何使这些人不受外界的诱惑，而安心地为公司的目标去投入、去努力。下面四大因子应为解决这问题的良方：

（1）财务的保障及可能的成长空间

透过工作努力作贡献，公司能保障其合理正常的待遇，而且公司成长员工也能水涨船高。

（2）被肯定及对工作成就感的心理满足

如工作丰富化、工作前瞻性及提升自己的机会。

（3）事业发展机会

组织成员随公司的成长，而能获得公平合理的职务升迁，或是创造新事业的机会，也就是每一成员只要正真及卓越，就有工平得到前途发展的机会，而不需受到其他因素影响而扭曲最后的结果。

（4）建造享受工作乐趣的环境

组织应提供一个相互尊重及和谐的工作环境，并以建立团队情谊为重的社会化环境。

3、育才--人力的训练及发展

竞争激烈的人才市场已经让求职者感受到，不断提高自身的技能和能力才是在社会中立足的根本，人员在选择企业时，将不仅只看薪酬福利，也要看企业对人员培训开发的重视程度。培训开发已经成为企业吸引人才最重要的因素之一。对企业而言，不重视人员的培训开发，必将无法适应以人力资源竞争为基础的商业竞争挑战，同时也是对员工不负责任的表现。中小企业一定要借助现代人力资源管理的先进方法技术，建立规范化人力资源管理体系，构筑高效的人力资源平台，与国际接轨，才能获得在全球范围内同台竞技的机会。规范化建设就要求企业一定要建立起一系列的企业培训开发体系，尤其要把关键人才的不断开发和后备人才的培养作为重中之重。

（二）制定有利于企业战略发展和员工自我实现的人力资源规划

人力资源规划就是为了满足变化中的企业对人力资源的需求,最大限度地开发利用企业员工的潜能,使企业和员工的需要都得到满足,根据企业的发展战略和经营目标,通过分析企业人力资源的外部机遇与威胁以及内部优势和劣势,制订必要的人力资源政策和措施。人力资源规划首先要开展调研工作,摸清企业决策和经营环境以及企业内外部人力资源的状况。在调研的基础上,对企业人力资源需求与供给进行分析,预测企业人力资源的需求和供给的数量、质量和层次结构。进而制订人力资源理与开发的总体计划和业务计划。最后,对人力资源计划的执行过程进行监督和评价,确保企业整体目标的实现。

（三）建立多样化的激励机制

完善激励机制市场的竞争要求企业在努力寻求、招聘优秀人才的同时,千方百计稳定住企业的核心员工,防止人才流失,充分发挥员工的积极性。员工的工作动力来源于自身需要的满足程度。人的需要是多样化的,因此激励的措施也应该是多样化的。

在人力资源激励上，相当多的中小企业单纯以物质刺激为主，过于强调员工工作的动机就是为了获取物质报酬这一实用主义观念。这在市场经济和现代化企业制度下是不充分、不完善的、中小企业人力资源的激励应该保持物质保障和精神刺激相结合。中小企业要建立把员工和企业紧密联结在一起的经营方式。例如，通过合同或契约把实现企业的生产经营目标和提高员工收入，改善劳动条件、增加福利要求等措施具体化，形成人人关心企业命运、并谋企业发展大计的局面。中小企业还应建立员工全方位、多渠道参与管理决策的民主制度，如职工代表大会制度。鼓励员工为企业发展献计献策，沟通上下关系，协调经营者与生产者之间的情感，正确处理维护员工利益与发展生产之间的关系。通过物质激励和精神激励的综合作用，是员工和企业真正形成命运共同体。

（四）建立完善的绩效评估和约束机制

建立一套客观有效的业绩指导、业绩评价和业绩辅导改进体系，可以准确评价员工的各种表现，并以此建立与之相适应的各种激励制度、人员培训与开发计划、人员进退升迁制度和形成相应的流程程序等。

中小企业应根据绩效评估反馈的信息作出人力资源决策，并指导人事决策与调整、人力资源培训、激励、薪酬以及工作分析和员工招聘等决策，但绩效评估本身是项复杂的工作，其实施更具有一定的艰巨性，因此在评估过程中，不仅应坚持客观公正以及责、权利相结合的原则，坚持评估经常化，制度化以及多层次、多渠道、多方位的原则，还应确定要对员工的哪些业绩评估以及要采取哪些客观或主观的评价方法。实践中，中小企业常用的绩效评估方法有：生产记录法，评分表法、目标管理法、强制分布法、评语法等。有效评估体系的确立，一方面能充分调动员工积极性和创造性，在企业中形成一种公平竞争的机制氛围，激励员工奋发图强；另一方面能使优秀人才脱颖而出而不至于流出企业。

（五）建立学习型组织,为员工提供宽松、自由的发展空间

1、企业只有建立学习型组织,鼓励员工参加各种形式的培训,鼓励员工之间、不同岗位之间相互学习,横向发展,以填补纵向升迁情况下员工的失落感,才能使企业充满活力。

2、还要为员工创造一个良好愉快的生存环境,包括软环境(文化环境、人际关系、舆论环境等)和硬环境(工作环境、娱乐环境、硬件设施等)。尤其是软环境的建设,营造软环境一是要做到相互沟通,二是相互尊重。

3、为员工提供有力的发展空间。给专业人才留出足够的个性空间,给他们一定的自主权;对每一类型的员工提出明确的要求,让他们承担具有挑战性的工作,并充分的予以信任和理解,肯定每一位员工的个人尊严和价值理念,针对不同的情况,予以不同的培养、提高和晋升机会,最大限度的发挥他们的长处。

（六）加强企业文化建设，为人力资源管理提供一个良好的环境

不少中小企业没有自己的企业文化，也没有意识到企业文化对企业发展的重要性，更不知如何去建立企业文化。有的企业虽然在员工手册上写了公司的企业文化，却从未在实际管理中体现过这种文化，充其量只是起到了标榜跟上了管理潮流而已。有不少人还认为，没有企业文化，企业不是还照样赚钱吗？这点似乎没错。可是，纵观国内外的企业发展，凡是能够长久生存发展起来的企业都有自己的企业文化。企业文化作为现代企业管理的重要内容，对企业经营业绩的促进作用是非常重要的，也是企业获得竞争优势的基础。

总之注重培育各个中小企业的特色文化。企业文化是企业最宝贵的无形资源之一,也是企业获得竞争优势的基础。因此,每个中小企业都应建立自己独特的、竞争对手难以模仿的企业文化,同时“以人为本”,树立企业为人、企业留人、企业靠人、企业用人的思想,使软性的企业文化能成为吸引人才的无形的向心力。

总结：在经济全球化和市场一体化的今天，中小企业应从深层次上认识到人才是企业的生存之本、发展之源。企业要尽快建立良好的育才、用才、聚才机制，抓紧引进和培育适应竞争需要的高素质人才，以迎接来自世界各国的挑战和竞争

【参考文献】

1、长城企业战略研究所.现代企业人力资源管理[J].企业研究报告.2024.62、企业激励八法[J].企业改革与管理.20003、刘昕译.人力资源管理－赢得竞争优势[M].中国人民大学出版社.20014、吴唐青.MBA典型案例评析[M].安徽人民出版社.20005、赵景华.人力资源管理[M].山东人民出版社.2024.16、万瑞嘉华经济研究中心.中小企业人力资源战略[M].广东经济出版社.2024.37、吴敬琏.促进改革大力发展中小企业[M].求是出版社.1999,(1)

8、刘昊.“中小企业应加强人力资源管理建设”[J].甘肃行政学院学报 2024,(3)

9、姚远.知识经济下中小企业人力资源管理探讨[J] 郑州航空工业管理学院学报.2024,(3)参考网站：

htt://lib.xtu.edu.cn湘潭大学图书馆

htt:///shangyeinglun/2-24-4.as中外商业评论

htt:///message\_1.htm人力资源开发管理网

**第五篇：中小企业人力资源管理**

[键入文字] [键入文字] 中小企业人力资源管理

中小企业人力资源管理

学校：

专业：

学号：

姓名：

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx xxxxxx1

中小企业人力资源管理

在社会经济发展的过程中，人力资源由于其主导性特点，始终处于起决定性作用的第一资源的重要地位。因此，要促进经济持续增长，就要优先考虑人力资源的投入需要，由于人力资源具有社会性和成长性的特点，企业必须用其系统的观点，以开放的视角来认识人力资源，在整合和优化人力资源的同时，挖掘和提升人力资源的价值，这是人力资源有别与其他资源的关键，是企业管理活动中必须关注的重点内容。

为了有效地提升人力资源的价值，并整合和优化人力资源的配置以更好的实现企业的发展目标，企业人力资源开发与管理是关键，具体的企业人力资源管理与开发活动包括了企业为实现生产经营活动阔的再生产而进行的人力资源开发，优化配置，使用，绩效，评价等诸多环节的总和。

现如今，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

首先，中小企业应树立起人力资源开发与管理的观念。人力资源开发与管理是企业战略性管理的观念。人力资源开发管理部门应处于企业管理的中心地位，同时应纳入企业经营总战略和总决策中。其次，树立人力资本观念。人力资本理论的先驱者——西奥多·舒尔次也认为“人力资本是人的知识、能力、健康等质量的提高对经济成长的贡献远比物质资本和劳动力数量的增加重要”。党的十六大报告明确提出“放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相进发”；要“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则”。新形势下，这种对管理要素、技术要素资本化趋势的认同就是最大的创新。企业应注重人力资本的作用，在企业中建立利益共同体，让员工分红入股，让技术创新者凭技术入股，让职业经理人以管理股的形式拥有企业的产权，使员工与企业利益共享、风险共担、共存共荣，使人们自觉自愿地努力工作。

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