# 人力资源部管理作业 - 人力资源存在问题及对策（推荐阅读）

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-06-27

*第一篇：人力资源部管理作业 - 人力资源存在问题及对策课程作业：1.题目自拟2.要求以某组织为背景，运用所学过的知识，分析其重要的HRM问题。可以选择以下两种方法之一来做：1）分析人力资源管理的问题，提出解决方案；2）详细说明组织对某管理...*

**第一篇：人力资源部管理作业 - 人力资源存在问题及对策**

课程作业：

1.题目自拟

2.要求以某组织为背景，运用所学过的知识，分析其重要的HRM问题。可以选择以下两种方法之一来做：

1）分析人力资源管理的问题，提出解决方案；

2）详细说明组织对某管理问题的所采取的措施，并对这种做法进行分析和评价。

分析应该以所学原理为基础，并与组织战略相一致

 背景介绍：要简单描述组织，及其任务使命，战略和相关的历史。并要附上大作业资料来源的信息。其中应该包括个人进行调查的有关信息。

 问题描述和该问题如何被企业处理：对问题进行概述。简要描述问题发生的历史和背景，以及组织是如何处理这一问题的。 评价这一状况下，组织响应的有效性，指出HR部门和直线经理的共同作用。

 获取关于工作描述、员工甄选测验，绩效评价，职业生涯管理或继任计划，离职面谈安排和其他有助于解释这一问题的文件复印件。

 你的评价：运用课堂讨论过的概念，提出未来行动的建议或你对组织以往行为的评判。包括组织为什么在处理这一问题上成功或不成功，并且为管理人员提出不同的建议。

要求：1.篇幅掌握在4000—5000字（不包括图和表）

XXXXXXXX制造有限公司人力资源存在问题及对策 随着改革开放的进一步深入，民营企业已经成为成为我国国民经济的重要组成部分，对我国的国民经济中具有重要的作用，在一定程度上影响地区乃至整个国家经济的繁荣和社会的稳定。近几的来，国家陆续出台有利于非国有经济发展的一些政策和措施，包括在企业开办、土地使用、上市融资、进出口等方面与国有企业享受同等的待遇，使大家都站在同一条起跑线上，在一个更民主、更公平的环境下进行竞争。处在这宽松优越的政策环境下，民营企业呈现出了强大的发展势头。

然而，随着竞争变得更加激烈，自然资源和资本的优势不再是企业成功的关键，而拥有技能知识或经营管理的人才将成为社会发展的核心资本，将成为决定企业生存和发展的重要资源。曾经有人提出：人是企业中唯一创造可持续竞争优势的资源；谁拥有高素质的人才，谁就能在市场竞争中获胜。这种理论现在正被越来越多的人所认可，也得到许多民营中小企业家的认同。目前许多民营中小企业的发展遇到了一个瓶颈，即人才的制约，许多民营中小企业却很难吸引留住一些企业需要的优秀人才，人才短缺或流失现象比较严重，人才的短缺或流失成为了制约企业发展的重要因素，是民营中小企业在竞争中面临的严峻课题。本文论述的XXXXXXXX制造有限公司就面临着这样的问题。

一、XXXXXXXX制造有限公司概况及人力资源管理面临的困境与问题。XXXXXXXX制造有限公司是一家生产工业用高低压永磁断路器的民营制造型企业，成立于2024年，其公司的组织结构如下：

从组织结构图可以看出，XXXXXX制造有限公司的组织结构属于典型的直线职能制的科层组织结构。XXXXXX制造有限公司的人力资源管理现状存在明显的优劣式。

其人力资源管理的优势：

（1）层次小管理效率高。公司采用集权管理，高层可以直接对基层员工进行管理，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各项任务。

（2）权责统一自主管理。公司经营权和所有权两权合一，企业经营者的各项决策都直接体现了企业自身的需要。

（3）凝聚力向心力强。公司是家族式管理，唯一的副总是总经理的亲弟弟，管理有很强的凝聚力和向心力。

其人力资源管理的劣势：

（1）资源匮乏难招人。企业内部资源匮乏，很难招聘到高素质的人才。在人才的吸引上可谓捉襟见肘，吸引不到优秀人才。

（2）管理制度不优越。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。

由于笔者与XXXXXX制造有限公司老总有亲属关系，能够深入的了解公司面临人力资源管理的困境与问题，目前主要集中在以下三个方面：

（1）企业家人力资本稀缺。由于公司中高层管理人员普遍缺乏现代化管理的知识和思维，对市场经济体制及其机制了解甚少，缺乏长远眼光，导致决策短视甚至决策的某些失误；人员配臵不合理，某些重要岗位被占用，阻碍真正有用的人力资源进入；人员素质不适应专业化的工作，造成企业的低效率。

（2）人员短缺和流失严重。由于公司在利益分配、福利保障、激励等方面的问题，使其难以吸引和留住优秀人才，尤其是关键部门关键人才，跳槽现象比较普遍。

（3）人力资源管理水平不高。人力资源进行管理既要有科学的人力资源管理制度方法，又要求上至总经理下至各级主管在内的所有管理者的直接参与。而公司的人力资源管理部门，目前还存在独自为政，主动服务意识不强，内功修炼不够等缺陷。

二、XXXXXX制造有限公司人力资源管理问题原因分析。

经过调查分析，XXXXXX制造有限公司人力资源管理的困境与问题，其根本原因还是企业自身的问题。

（1）企业经营不规范，分配认识上存在误区

物质利益是人们生存的基本条件和工作的基本动力，对大多数人来说，薪酬高是最有效的激励手段。当人才的经济收入很低或者无法体现个人价值时，流失成为必然。由于资本有限，XXXXXX制造有限公司只重视资本积累，而忽视分配，尽可能地想降低人力成本，所以往往不能满足到公司工作的人才的工资要求。虽然公司也涨工资，但涨幅经常低于同行甚至低于社会平均水平，他们忽略了员工会将“自己”与“他人”（原来的同学、同事或社会平均工资水平）相比较来判断自己所获报酬的公平性，使得员工工作积极性不高，工作投入不足，甚至选择离职。而公司管理者对这一现象重视不足,反而认为人才多的是,随便找都能找得到,工资也不用太高。殊不知这一现象导致了：企业不但没省钱，反而加大了人力资本损耗，使人力资本的使用成本上升；使企业正常的生产经营受到影响。

(2)工作、生活环境有待改善

存在的问题主要有：随意延长工作时间，经常性要加班,经常到深夜；工作环境不好；居住条件差，很多人住一个房间；文化生活匮乏等。

(3)缺乏科学的人才战略，缺乏有效的人才开发和培养机制

用人只是战术上的需要，不注重人才的培养与开发，只知道对人才的使用，不注重人才的可持续发展。公司目前缺乏人才培养规划，缺少人才职业生涯设计的概念，使人才对在企业中的定位和发展感到茫然。特别是不注重人才的开发，不能为员工提供有发展潜力的空间，把培训看成是得不到回报的投入，使员工不能随着企业的发展而快速提升自己的能力。

(4)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。目前XXXXXX制造有限公司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。

尤其是公司的薪酬绩效考核制度不健全，缺少绩效考核机制和快速的反馈渠道，严重影响关键人才价值的体现。

(5)企业任人唯亲，“家族式”人才管理制度，导致人才“四面楚歌”。

公司的人事管理仍停留在“家庭作坊”式的武断决策阶段，很多关键岗位的人员都由家族人员担任。“自己人”的文化层次不高，缺乏现代管理的知识和管理思想，造成管理混乱，人心惶惶。同时，“家族式”管理导致人员配臵不合理，某些岗位被占用，阻碍公司有用的人力资源进入。

（6）缺乏良好的企业文化

XXXXXX制造有限公司不注重企业文化的建设，员工缺乏共同的价值观念，对企业的认同感不强，往往造成个人的价值观念与企业的理念的错位，这也是公司难以吸引、留住人才的一个重要原因。

三、解决XXXXXX制造有限公司人力资源管理问题的若干对策和建议

针对XXXXXX制造有限公司人力资源管理存在问题的剖析，建议采取以下对策与措施：

（1）待遇留人

薪金尽管不是激励员工的唯一手段，也不是最好的办法，但却是一个重要的方法。达到或者高于同行业平均水平的薪金是员工的保障，可起到安定人心的作用，也是防止员工流失的必要条件之一。另外，企业应积极参与社会福利制度的改革和建设，按照法律规定，根据自身条件，努力建立较为完善的福利保障制度。对于核心的管理和技术人才，公司可以实行入股制度，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）事业留人

心理专家经研究发现，员工在看待一项工作时，最看重的是事业上的成就感，其次是被赏识、工作本身、责任感、晋升机会，而工资和奖金被排在后面。有人提出，工资、工作条件、工作环境等属于“保健因素”，不具有激励作用，而工作成就、社会认可、发展前途等因素才是真正的激励因素，更有利于企业留住人才。也就是说，事业成功与否往往是决定人才去留的关键因素。每个人都有事业心，企业要想留住人才，就要满足人才的事业心和成就感。一般来说，在一个企业里事业有成的人是不会轻易跳槽的。为此，公司需要为人才做的事情是“四给”，即给他有挑战性的工作，使之增长才干；给他一定的工作自主权，使之成就事业；给他适当的支持，包括宽容；给他与业绩贡献相对称的报酬。所以，要想真正留住人才，就得靠事业留人。

（3）注重对人才的职业生涯设计

公司在现实条件许可的前提下，应尽可能为人才提供更多的职业管理。一方面，要考虑人才的兴趣，安排能最大限度施展其才能的工作岗位或职位，体现他们自己的价值，使他们在工作中得到精神上的满足。另一方面，应该将教育培训与员工的考核、提升、晋级有机地结合起来，及时为人才提供职业发展机会，努力为人才提供成长与发展的空间。使他们感受到企业对自己的关怀和重视，从而产生归属感更加忠实于公司。

（4）制度和激励机制留人

公司要改变凭经验、凭主观印象判定员工业绩、能力、态度的做法，建立科

学合理的评价标准，以实际工作结果为依据确定量化的绩效考评指标。既重视考评个人业绩又重视考评团队业绩，使个人目标与团队目标协调一致。同时，公司在建立奖励机制时，一要认识、分析和预测员工的需要，根据公司所拥有的奖酬资源来设计具体的奖酬形式；二要精心设臵目标，密切工作绩效与组织奖酬之间的联系，将绩效考核作为报酬分配及人力资源开发的依据，从而引导员工的工作行为；三要按照员工的实际贡献给予相适应的报酬，谨防奖励的错位。为了使员工从工作环境获得满意感的同时从工作本身提高满意感，应注重内在激励，激活人才的潜力。

（5）建立公开透明的人才聘用机制

建立一套透明公开的人才聘用机制，让员工在开放平等的环境下展示自己的才能，最大限度地激发员工的积极性。只有员工的个人利益在规范的制度下得到保障，才有助于员工之间建立彼此的信任关系，不仅能留住人才，更能督促员工不断学习业务知识，加强对企业的管理，更好地为企业服务。同时，对于部分关键岗位还可以考虑从外部引入职业经理人来加强企业优势。

（6）文化留人

企业文化是企业在长期生产经营活动中所形成的全体员工共同认可的价值规范，对企业员工具有重要的导向作用、凝聚作用、激励作用和约束作用。目前世界上许多大的跨国公司，最初也仅是不起眼的小企业，而后是靠着自己的经营理念，逐步形成了优秀的企业文化，才达到今天的规模。公司企业文化的设计应引导员工摆正国家、企业和个人三者的利益关系，鼓励员工的献身精神忠诚度。倡导团队精神和凝聚力。

（7）其他措施

以情感留人，公司管理者要掌握各种人的不同心理状态，有的放矢地解决员工各种心理问题，与员工建立感情纽带。

以德留人，管理者要严于律己，加强自己的职业道德修养。在工作上秉公执政，在作风上正道直行。以德留人，还要有胆量，能容人听得进逆耳忠言。

四、结束语

“得人才者得天下”。随着市场经济的发展，人才竞争日益激烈，公司要立足和发展，离不开人才，吸引人才和控制人才流失也就越显重要。企业吸引和留住人才的形式多样，不同的方法适用不同企业的具体情况，要对症下药，分析自身的具体环境和状况，在实践中不断改进发展，找出最合适的对策。同时也应意识到人才流失是不可避免的，靠硬堵是行不通的，关键是要引导、控制，使其变为合理有序的流动，而不应成为盲目流失。

**第二篇：企业人力资源绩效管理存在的问题及对策**

企业人力资源绩效管理存在的问题及对策

摘要：近年来，经济?l展迅速，企业的竞争压力也在逐步增大，综合分析可以发现企业的竞争是人才的竞争。在当前时代背景下，企业要围绕人力资源管理绩效的概念和现状进行分析，将其过程中出现的问题找出来，针对这些问题进行解决，以便让我国人力资源绩效管理水平进一步提高。

关键词：人力资源 绩效管理 企业文化

一、当前我国企业人力资源绩效管理过程中出现的问题

（一）人力资源管理机制和体系中出现漏洞

从当前的角度分析，让企业竞争力提高并且让员工职业水平加强的主要方法是科学合理的进行人力资源绩效管理。想要达到这个目标，就需要对绩效管理的方法、内容、手段等进行明确，然而现在许多企业出现的问题在于没有很好的对绩效考核指标体系进行审核，无法有效的将企业自身的特点与员工的特点融入到考核指标体系当中。

（二）企业文化没有凝聚力

在企业发展过程中，企业文化是灵魂，是企业管理者在管理企业过程中的精髓体现，企业员工只有充分认可企业文化，并且在企业发展的过程中深入到企业文化的建设中，才能更好的为企业发展进行奋斗。然而从当前的企业发展分析，企业文化建设意识非常淡薄，很多企业的企业文化建设和整体运营管理始终是分开的，没有很好的融合两者，因此企业文化激励、凝聚、导向、约束、协调方面的作用没有很好的体现。

（三）绩效管理过程中范围不确定

尽管各企业已经逐步意识到人力资源绩效管理的重要性，并且在实际操作的过程中进行了绩效管理的初步探索，但是还是没有深入了解绩效管理的内容，只是将绩效管理认为是绩效考核，而对绩效管理故过程中的其他部分没有重视，没有将绩效管理的作用发挥出来，相关人员也没有对绩效管理的工作职责进行充分了解，只是流于形式，敷衍了事，在企业发展的过程中，没有很好的起到导向作用。

二、让企业人力资源绩效管理水平提高的对策

（一）对绩效管理进行客观评价

企业在发展的过程中，不单要对绩效管理的实质效率进行重视，还要进一步对绩效管理的内涵进行了解，让管理者更好的将绩效管理的措施应用到实际工作当中，让绩效管理的作用发挥出来，让企业员工之间进行良性竞争，通过他们自身优势，让企业价值得以体现，并且让企业的核心价值力增强。客观评价绩效管理能够让企业绩效的目的更容易实现。

（二）让企业员工的绩效考核理念提升

第一企业管理人员要充分了解企业长远发展的战略，并且与企业绩效考核管理相结合，让员工对绩效考核的目标进行充分认识和了解，明白企业的发展与其自身利益具有很大的联系；第二需要对绩效考核进行正确的认识，并非为了考核而考核。企业员工要充分参与到绩效考核中，相关人员要制定企业的绩效考核指标并且将这些结果向考核员工反馈，让企业员工的主动性被激发出来，让绩效考核的目的得以实现，接着还需要对企业员工绩效考核的理念进行强化，让员工的对绩效考核有一个正确的认识，只有如此才能保证企业在以后发展过程中能够充分利用绩效考核，促进企业的发展。

（三）加强优秀的企业文化建设

在企业战略目标发展和实现的过程中，优秀的企业文化不单单能够让企业的工作环境和工作泛氛围得到优化，还能促进企业员工积极进取，这也是企业进行良性发展的必然趋势。企业人力资源绩效管理与企业文化之间联系非常紧密，所以一定要对企业文化建设进行强化，让企业文化带动员工的工作积极性，并且形成凝聚力，让企业能够快速发展，应对市场变化莫测的形势。

（四）加强绩效管理体系建设

对企业绩效管理体系进行建立健全，对企业内部管理方法进行改良，并且加强监督工作，为企业的绩效管理工作保驾护航，让企业人力资源管理秩序化、系统化、科学化、规范化。企业在发展的时候，一定要注意立足长远，与时俱进用以及发展的战略高 度来合理安排和调整企业员工的职业结构、年龄特征、专业技术等。

三、结束语

总之，企业人力资源管理依照企业发展的不同，在后续发展的时候，还会出现一系列问题，比如说没有合理实施绩效管理计划，考核反馈机制不健全等。在后续发展的过程中，企业一定要与时俱进、紧跟时代步伐，并且对绩效管理体系进行健全和完善，让企业发展的社会竞争力进一步增强。参考文献

[1]黄嘉庆，王晶.高校人力资源绩效管理[J].中小企业管理与科技（上旬刊），2024（5）.[2]唐果.高校教师绩效考核存在问题探析[N].国家教育行政学院学报，2024（2）.

**第三篇：企业人力资源规划存在的问题及对策**

企业人力资源规划存在的问题及对策

摘 要：目前国内外虽然对人力资源规划也有不少的研究，但大都忽视了其与企业发展战略的密切相关性。在吸收国内外相关研究成果的基础上，对基于企业战略下的人力资源规划模型、规划方案设计以及如何贯彻实施该理念，如何将其应用于企业实际进行了较为深入的分析研究。制订和有效实施人力资源规划，要明确人力资源规划战略目标，建立多维交叉体系的规划工作机制，完善人力资源信息系统，提高人力资源从业人员素质，优化人力资源规划工作环境。

一、人力资源规划的相关概念

1、人力资源规划概念

人力资源规划是根据企业的人力资源战略目标，科学预测组织在未来环境变化中人力资源的供给与需求状况，制定必要的人力资源获取、利用和开发策略，确保组织对人力资源在数量和质量上的需求，保证企业和个人获得长远利益。人力资源规划是确保企业能够适时获得适量和适用的人员的程序，使人力资源获得经济有效的运用。人力资源规划概念包括以下含义：以组织的人力资源战略目标为依据，确保组织对人力资源的需求，将组织确定的人力资源战略转化为必要的人力资源政策措施，使组织得到长期的利益，注意实现员工的目标。

2、人力资源规划的内涵

（1）数量规划。人力资源数量规划是根据企业战略对未来业务规模、地域分布、商业模式、业务流程和组织结构等因素，确定未来企业各级组织人力资源数量及各职类职种人员配比关系或比例，并在此基础上制定企业未来人力资源需求计划和供给计划。

（2）结构规划。人力资源结构规划是依据行业特点、企业规模、未来战略重点发育的业务及业务模式，对企人力资源进行分层分类，同时设计和定义企业的职类职种职层功能、责及权限等，从而理顺各职类职种职层人员在企业发展中的地位、作用和相互关系。

（3）素质规划。人力资源素质规划是依据企业战略、业务模式、业务流程和组织对员工行为要求，设计各职类职种职层人员的任职资格要求，包括素质模型、行为能力及行为准则等等。人力资源素质规划是企业开展选人、用人、育人和留人活动的基础与前提条件。

3、企业人力资源规划的制定原则

（1）充分考虑内外部环境的变化。任何时候，规划都是面向未来，而未来总是含有多种不确定的因素，包括内部和外部的变化。内部变化包括发展战略的变化、员工流动的变化等；外部变化包括政府人力资源政策的变化、人力供需矛盾的变化、以及竞争对手的变化。对形势没有充分的估计，规划就会出问题。

（2）开放性原则。开放性原则实际上强调的就是企业在制定发展战略中，要消除一种不好的倾向，即狭窄性，考虑问题的思路比较狭窄，在各个方面考虑得不是那么开放。这种情况反映在企业的产业发展战略和市场发展战略上，也反映在产权制度方面。

（3）整体性原则。整体性应体现在如何将企业中众多数量的人力资源联结成具有竞争能力的核心力量。这就需要利用企业人力资源规划将企业众多的人力资源整合成一个有机的整体，有效地发挥整体能力大于个体能力之和的优势，实现优化功能。

（4）科学性原则。企业人力资源规划必须遵循人力资源发展、培养的客观规律，以人力资源现状分析为出发点，以人力资源需求和供给为基础，以人力资源发展规律为依据，进行科学的、客观的人力资源规划。

二、企业人力资源规划现状及存在问题分析

1、企业人力资源规划现状分析

目前，我国企业的人力资源管理总体水平还不高，企业很难预测潜在的人员过剩或人力不足，普遍存在人力资源数量过剩、质量偏低的现象。但究竟数量过量多少，人力资源质量有哪些不足，大部分企业没有科学的数据，显然，这无法保证企业拥有合理的人员结构。我国企业在人力供求平衡、人力资源的征聘补充、人员培训计划等方面也存在很多问题，这些都是人力资源规划的重要内容。

2、企业人力资源规划存在的问题

（1）规划不清晰、目标不明确。人力资源规划是企业战略规划的重要组成部分，也是企业各项管理工作的基础和依据。但一些企业没有清晰的企业发展战略和明确的战略目标，使人力资源规划不清，方向不明，不知道企业未来需要什么样的核心人才。一些企业人力资源管理是走一步看一步，目标不明确，导致人力资源规划缺乏方向和目的。

（2）人力资源规划不能随着环境的变化而快速调整。随着市场发展变化，企业对市场变化的反应比较快，企业战略在调整，人力资源规划往往不能及时调整。先前制订出的人力资源规划就失去可操作性和可执行性，造成企业所需的人才不能得到及时的供应。

（3）人力资源规划中缺乏沟通与协作性。人力资源规划需要规划人员从整个企业战略出发，经多方面沟通与协作，调研出各部门的人力资源所需状况，进而制订出具有可操作性的规划。而在现实中，很多企业人力资源部人员习惯于仅凭过往数据和历史，便草草制订出该规划，其规划缺乏论证和可执行性。

（4）缺乏人力资源管理的专门人才，在制订人力资源规划中无章可循。①人力资源管理人员在人力资源管理专业方面的知识储备不足，专业技能不够；②缺乏系统的人力资源职业培训，取得人力资源管理师职业资格的寥寥无几。他们虽然有丰富的行政管理经验，但往往缺乏系统的人力资源管理知识，凭所谓的经验或感觉办事。人力资源管理者在没有管理咨询的前提下，很难作出专业的人力资源战略规划。

三、人力资源规划影响因素分析

1、企业的发展阶段

战略性人力资源规划在企业发展的不同阶段都将是不可缺少的一个重要环节。组织为了适应内部环境和外部环境的变化,就必须不断地调整其竞争战略。相应地,制定战略性人力资源规划的重点也就有很大的差异。

2、企业的外部环境

在制定战略性人力资源规划的过程中,企业尤其应该考虑地域因素对人才引进方面的影响。所以在制定战略性人力资源规划时,需要重点考虑企业所处的地理位置对企业人员扩张的影响。

四、企业人力资源规划方案设计

制订和有效实施人力资源规划的对策措施有：

（1）明确人力资源规划战略目标。人力资源规划的前提是首先要明晰企业战略，然后分解到人力资源方面，制订人员需求计划、招聘计划、薪资福利计划等与之相配套。人力资源部门要搞清企业未来的行业定位、经营策略、经营规模和

产值目标等。这就决定了选择什么样的人才，人力资源规划才能有的放矢。

（2）建立多维交叉体系的规划工作机制。人力资源规划是一项系统的工作，需要企业全员上下协同，上至企业董事长下至普通员工都应承担相应的责任，都应为人力资源规划建言献策。企业的人力资源规划是由决策层、人力资源管理部门、一线经理等协同工作，且分工负责完成的。企业决策层负责人力资源战略规划，同时，与一线经理和人力资源部门共同制订规划方案，并支持下属实施方案；人力资源管理部门负责人力资源的分析和预测，协助决策者制订规划方案，并做好方案的评价，支持一线部门实施规划等；一线经理负责人力资源的核心业务，具体包括招聘、培训、绩效考核、薪酬管理等，参与决策层和人力资源管理部门工作。

（3）完善人力资源信息系统。管理者在决策时需要准确、及时和相关的信息资料，如果没有现代化手段的运用，效率之低是难以忍受的。人力资源管理部门有必要对客户、业务和市场进行深入接触和了解，把握整个企业发展走向，洞察整个行业走势。人力资源管理模式也必须是动态的、变化的。

（4）提高人力资源从业人员素质。人力资源部门从为业务部门提供增值服务，就需要了解企业的经营目标、各业务部门的需求，围绕目标实现的高度来设计对员工的基本技能和知识、态度的要求，深入企业来调动和开发人的潜能。工作是否具有预见性、有无管理技能及对管理的操作能力成为衡量人事经理是否称职的重要标准。人力资源规划是独特的工作，对从业人员的个人素质、领导能力和学习能力要求都很高。

（5）优化人力资源规划工作环境。在企业的人力资源规划中应该充分注意与文化论文“ target=”\_blank“>企业文化的融合，具有符合本企业的人力资源特色，人力资源规划的实施需要一个和谐的环境。人力资源规划不仅是面向企业的发展目标，也是面向员工个人职业生涯设计。

企业人力资源规划方案实施研究

在评价人力资源规划实施效果时应从以下因素进行分析：(1)实际的员工绩效与事先建立时的雇员的要求相比；(2)生产力水平与建立的目标相比；(3)实际人员流动率与期望的人员流动率相比；(4)实际执行的行动方案与规划的行动方案相比；(5)方案执行的结果与期望的产出相比；(6)方案执行的成本与预算相比；

(7)方案的投入产出比。

参考文献：

[1] 李航.企业人力资源危机的感知与防范[D].同济大学, 2024

[2] 程建君.基于知识创新的企业人力资源管理模式研究[D].武汉理工大学, 2024.[3] 张洪霞.战略人力资源管理的契合性研究[D].天津大学, 2024.[4] 李广斌.战略人力资源管理实践与企业绩效的影响关系研究[D].厦门大学, 2024.[5] 田新华.企业人力资源管理外包研究[D].厦门大学, 2024.[6] 聂会平.人力资源柔性及其对组织绩效的作用研究[D].武汉理工大学, 2024.

**第四篇：浅论人力资源开发中存在的问题及对策**

浅论人力资源开发中存在的问题及对策

人力资源管理是指根据企业发展战略的要求，有计划地对人力资源进行合理配置，通过对企业中员工的招聘、培训、使用、考核、激励、调整等一系列过程，调动员工的积极性，发挥员工的潜能，为企业创造价值，给企业带来效益。美国的企业，尤其是成功的大型跨国公司，其人事管理已发展成为全方位的人力资源管理，企业的人事部门已转变为人力资源管理与开发的战略性角色。但在我国企业中人事部门及其管理仍存在很不适应的问题。其主要表现有四点：

一、重管理、轻开发的现象普遍存在

目前，我国的人力资源整体素质与国外发达国家相比有很大的差距。从开发利用方面来看，我们国家的劳动力资源数量众多，但是整体素质不高。一个人的潜质有赖开发，大量潜在人才有待开发。人只有开发好，讲管理才容易出效益。现代人力资源管理应该实现由重管理轻开发走向开发导向，不再是仅仅关注企业的短期效益，而更多的是以长期目标为导向，把人力资源开发和发挥人的潜能当作现代人力资源管理的工作重点。企业管理者首先要成为育才型领导，培育下属成为领导者的第一职责。这就意味着管理者主要通过授权、指导等管理手段给与员工充分的成长空间，使其通过学习、创新和变革，不断超越自我，提高工作绩效，也就相应提高了企业的整体绩效。许多跨国公司的老板非常重视员工的培训，他们相信对人力资源的投资能产生成倍的经济效益，投入越多回报越大。然而，我们许多的企业却盲目地强调向管理要效益，而没有把员工的前期培训开发工作做好，结果许多工作没法进行，最后导致效益低下。

二、轻视后备人才储蓄

在人才培养观念方面，企业比较重视开发使用现有人才，对后备人才的储蓄不够重视。据有关人力资源网站的一份调查结果显示，有90%的管理者认为自己的企业缺乏人才储备。过去，企业作为人才的主要买方市场，集聚了大量的高等院校毕业生，并形成了一定的人才队伍。但是，伴随着国有企业改制、外资企业侵入、民营企业崛起，相对自主培养人才而言，他们的目光更多地盯在有经验的实用人才身上，企业人才开发往往是引进为主，自主培养为辅。最明显的一个例子就是，当前我国企业招聘员工的一个重要条件“有工作经验者优先”，成为阻挡大学毕业生的最大门槛。企业缺乏战略性人才储备，必然导致人才不能满足企业扩张的需要，企业发展缺乏发展后劲，失去竞争优势。

三、只强调对员工的开发而忽视对各级管理者素质的提高

美国哈佛大学著名的管理学教授约翰科特曾在《变革的力量一―领导与管理的差异》一书中指出，现代企业家应是集现代技术、现代管理、有国内外的经营经验、善于运用归纳思维和统计方法进行现实观察、分析和研究发展战略的能力的人才。“将帅无能，殃及三军”，一个好的企业肯定有一个好的领导。大量事实也证明，那些能使破产的企业起死回生的人都是高素质和高管理水平的。培养选拔优秀的职业经理人才是提高整个企业管理水平的有效措施和必要途径。

国外人力资源的开发，首先强调开发管理者，其次才是开发员工，我们现在的企业只强调开发员工而忽视管理者自身观念的改变和素质的提高。一般的，管理者占企业员工总数的5―10%，而他们的作用却远远超过过90%的员工在企业组织中的作用。所以，管理者的好坏，直接影响到企业人力资源的开发与管理，直接关系到企业的生存与发展，“当官者”做的好，员工也会跟着去做，如果做的不好，很难去要求员工，据权威统计：1997年中国企业家创新的综合素质水平列世界46个主要国家的41位，能胜任高级管理人员及开发市场的素质能力列46位（最末一位）。由此可见，中国企业家的素质状况是较差的，这也在一定程度上影响了中国企业在国际市场上的竞争力。

四、企业文化建设和工作人员综合工作能力的差距较为突出

我国企业人事部门未把企业文化纳入人力资源管理。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、融合功能、约束功能都没有被很好地挖掘出来，没有被作为经济发展本身的一种科学规律加以总结和应用，职工的责任感成了一句空话。职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。这种情况下，必然使企业的奋斗目标和经营理意难以达成全员共识。企业精神缺乏鲜明特色，凝聚力明显不足。同时，我国企业人事部门的工作人员，缺乏综合工作能力。人力资源是国际竞争、企业竞争的最主要的资源，这就使人力资源成为企业管理方面最具有决定意义的内容，人力资源部门也上升为战略部门。新时代的人力资源部门需要以前瞻性的战略眼光来帮助企业提高经营效能，促进其成长和发展。这就要求人力资源部的工作人员要具有较高的综合素质。

我国经济体制改革的不断深入给中国企业的人力资源管理与开发带来了许多难得的机遇，我国的产业结构及产品结构都需要进行较大幅度的调整。这将给企业的各类人才尽情地施展才华，提供了一个更加广阔的舞台。在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。来自外部强大的竞争压力将迫使中国企业把人力资源管理问题提升到关系生死存亡的高度来认识，继而转变观念、突破体制、营造机制，增强中国企业的忧患意识，更加激发起企业员工的使命感和紧迫感。我觉得要从以下几方面去开发人力资源的潜在作用。

一、树立以人为本的企业理念

中国两千多年封建思想的影响，使管理者拥有以“权”为本的思维方式，反映在企业组织活动中就是争权夺利。而以人为本的思维方式则与之完全不同，其核心理念就是把人力资源看作企业最重要的资源，管理的重点是创造一个好的环境，让每个员工充分的发挥所长，做出更大的绩效。中国有句俗语：士为知已者死。如果当领导的对自己的下属和同事能平等相待，以诚相见，感情相通，心心相印，从思想和理解他们，从工作上信任他们，那么他们在心理上与精神上就会得到满足，从而焕发出高昂的工作热情。这就是当下所提倡的“柔性管理”，它注重的是内在驱动力，领导所做的就是组织的目标转变为员工主动、自发的行为，让内驱力发生作用，众志成城，达成目标。

二、提高人力资源整体素质，搞好全员培训

中国的企业在未来的时代里，能不能从容地走向世界，越来越取决于人的素质的提高。产品竞争的背后，是人的素质的较量，我们要尽快培养一批“外战内行”的外向型人才，未来的员工不仅知识面要宽，而且知识的融合度一定要高，掌握多种技能，既要提高人的智商，也就是做事的本领；又要提高人的情商，也就是做人的道德。努力提高我国人力资源的整体素质，搞好全员培训，已成为当务之急。

三、建立企业技术创新机制，在创新中求发展

针对企业技术创新存在的问题，力求避免进入误区，必须采取切实可行的对策和措施才能推进企业技术创新。一是努力形成企业全员创新意识。“企业现代化，首先是人的现代化”。一个企业即使有先进设备，而掌握它们的人缺乏先进技术，墨守成规，企业终将步入死亡。所以企业必须努力培养创新意识，特别是培养具有创新意识的企业家。二是建立以市场为最终导向的创新体制。需求是企业技术创新的动力源泉，用户与市场是创新成功实现的最终落脚点。企业应积极建立面向市场的技术创新信息系统，以市场为导向，推进创新。三是建立完善的创新机制。首先是企业制度更新，包括企业产权制度、经营制度、管理制度等，建立一个有效的企业创新机制，保证创新顺利进行。四是增加技术创新投入，提高企业整体技术水平。企业经济实力直接决定着技术创新的规模强度。要增加技术创新投入，一方面企业应依靠自身的实力，另一方面也要充分利用外界融资能力。五是加强和科研机构的联系，实行企业与科研院所和大专院校的联合。

四、全面加强企业文化建设，培育企业精神

企业文化是以企业在长期生产经营过程中逐步形成与发展的带有本企业特征的企业经营哲学，即以价值观念和思维方式为核心所生成外化的企业经营规范、道德准则、风俗习惯和传统的有机统一。企业文化作为企业特有的价值观念和行为准则，一方面是由一些特定的与企业有关的价值观念和思维方式所构成的，另一方面也是由个人在社会化过程中带到企业里去的社会文化、价值观念和思维方式的结果。企业文化是亚社会文化，企业的员工走进企业时他不是一个抽象的自然人，而是一个社会人，是一个具有一定意识、信仰、价值观念的人。以企业文化为导向的人力资源管理就是要把企业文化赖以形成的这两个方面更好的结合起来，营造一个更好的企业文化环境，从而有利于人力资源有效管理。在企业文化建设方面，华为老总任正非就是一个以文化制胜的领导者。

任正非行武出身，却有着一般人难以匹敌的宣教领导力。他的宣教既不像枯燥乏味的思想教育，也不像按部就班的课堂教学，而是在朴实无华中闪烁着智慧、生动和乐趣。而且，他的宣教并非漫无目的的“才艺展示”，而是有针对性地对自己的战略思路进行解释，对公司中存在的问题进行适度的矫正。

如果我们把华为比作一列高速行驶的列车，那《华为基本法》就可以视为任正非为这趟列车精心铺设的轨道。通过这个轨道，任正非巧妙地将一己之谋、一己之力，转化成了全公司八万多名员工共同奋斗的方向和目标。

现代企业间的竞争已不再是单一产品、服务或品牌的竞争，而是整条供应链的竞争。特别是对像华为这样处于激烈竞争环境下的高科技企业来说，流程管理水平的高低，就足以决定外部竞争能力的高下。

华为的发展速度很快，但任正非不希望是低效率的外延式的扩张，而是希望“人员的增长要低于产值和利润的增长”，希望是通过内部挖潜、提高效率来实现效益的增长，同时又“不能让雷锋吃亏”，那怎么办呢？“减人、增效、涨工资”三个精炼的词汇，就说明了任正非想要追求的一切。在前所未遇的困难面前，在重大变革推进的关键环节，人们总是习惯性地表现出畏惧、逃避甚至是抵制。每当遇到这种情况，任正非总是会在恰当的时机“跳”将出来，用生动的语言向大家解释，以美好的前景给大家打气。“烧不死的鸟是凤凰”便是一例，它被用来肯定一位在“内部集体大辞职”后被“发配”到山东，然后又忍辱负重、积极开拓并最终创造了辉煌业绩的市场部经理的感人事迹。多年来，任正非所提出的口号往往都很实在，因此常有人说是“灰色的”。但是，华为的员工们都觉得很亲切、很现实，于是就跟着做了起来。这些宣教的效果经过一段时间的积累、沉淀与叠加，就在潜移默化之中影响了员工的精神面貌，确保了华为的健康发展，并逐渐形成了华为的企业文化，而这正是任正非所想要的。

现代的人力资源管理，需要借鉴学习国外的先进经验，但我们更应该立足于自身企业的发展环境，研究适应自身发展的人力资源管理办法，在自己的一亩三分地上，辛勤耕耘，让自己企业内部的人力尽其才，竭其能，让每一个人都能为企业的发展增光添彩。

**第五篇：我国民营企业人力资源存在的问题及对策**

我国民营企业人力资源存在的问题及对策

当今社会已经进入了知识经济的时代，与工业经济时代相比，人力资源已经是企业高度重视的问题。企业间的竟争与其说是产品、技术等方面的竞争，不如说是人与人之间的较量，人才成为了企业的发展核心。在人才竞争呈现国际化、全球化的今天，我国的民营企业如何吸引人才、留住人才，是关系到企业能否实现持续、稳健发展的重要问题。而解决这个人力资源管理问题的关键就是要建立与完善民营企业的人力资源的管理机制，以达到吸引外来人才、留住优秀人才、激励有用人才的作用。民营企业要想全方位提高自身的竞争力，必须改变以前传统的人力资源管理理念，摒弃管理体制中固有的陋习，通过加强先进的人力资源管理，组建一支高素质的管理团队，并通过持续不断的人力资源开发，使企业的人力资本得到增值保值。唯其如此，民营企业才能在激烈残酷的市场竞争中立于不败之地，才能持续不断地飞速发展做大做强。

一、我国民营企业人力资源基本情况

1．我国民营企业的重要地位及作用

随着社会的发展经济的进步，我国民营企业已经无可争议地成为社会主义市场经济的重要组成部分。首先,民营企业在经济社会发展中,表现出了公有经济所不可替代的作用。充分调动了生产者的积极性,促进了生产力的发展,吸收了大量的城乡就业人员,减轻了社会的压力。其次,社会主义市场经济体制的建立也离不开民营企业的发展。民营企业作为非公有制经济,它与市场经济天然相容,互为发展条件,其一切生产经营活动都必须通过市场去实现。因此,建立社会主义市场经济体制,决不能将非公有制经济排斥在外。温家宝总理在十届人大三次会议政府工作报告中指出：“鼓励支持和引导非公有制经济发展。为非公有制企业创造平等竞争的法制环境、政策环境和市场环境，进一步放宽非公有制资本进入的行业领域，拓宽非公有制企业融资渠道，依法保护私有财产和非公有制企业的权益。”这个论断十分明确地指明了民营企业在现实经济生活中的地位。民营企业在优化资源配置、提高经济效益以及维护供需平衡、扩大就业、稳定社会等方面的重要作用,已成为国民经济中最为活跃的经济增长点。因此中小民营企业的发展对国家社会经济发展具有重大作用。

2、人力资源对民营企业的重要性

胡锦涛总书记在党的十六届三中全会上，明确提出要树立和落实科学发展观，即“坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展”。以人为本是科学发展观的本质与核心。企业要健康快速发展，必须深刻认识科学发展观的内涵，做好企业人力资源管理。如何最大限度地做好人力资源管理，调动员工的积极性，是每个企业管理者必须思考的问题。因此，人力资源是企业发展的命脉。人力资源对生产力发展起着决定性的作用，对企业经营战略的实施起着保证作用。当代企业管理是以人为中心的管理，人是知识、信息、技术等资源的载体，人力资源是企业最宝贵的资源，可

以说现在企业与企业间的竞争实质上就是人力资源的竞争。

二、我国民营企业人力资源方面存在的问题

人力资源是存在于人身上的社会财富的创造力，亦是人类用于生产产品或提供服务的体力、技能和知识的反映。当今现代化企业，尤其是大型企业，其人事管理已发展成为全方位的人力资源管理，企业的人事部门已转变为人力资源管理与开发的战略性角色。但在我国部分中小型企业中，在人事管理问题上仍存在很多的问题。

1、重管理轻开发的现象普遍存在重管理轻开发的现象在我国中小型企业中普遍存在。有些单位在做人力资源的开发管理工作时，单位职工管理起来有问题，职工听不进去，领导管理起来没人听。问题的症结恰恰在于我们忽略了开发的过程。一旦发觉员工能力不足，便到市场上去招，舍弃对公司现有员工的培养。职工人员只有通过有效的培训，管理起来才容易，许多大型公司都非常重视员工的培训，他们相信对人力资源的投资能产生成倍的经济效益。然而，我们许多的企业却盲目地强调向管理要效益，而没有把员工的前期培训开发工作做好，结果许多工作没法进行，最后导致效益低下。

2．只强调对员工的开发而忽视对各级管理者素质的提高

俗话说的好：“将帅无能，系及三军”，一个好的企业肯定有一个好的领导。国外人力资源的开发，首先强调开发管理者，其次才是开发员工，我们现在的企业只强调开发员工而忽视管理者自身观念的改变和素质的提高。管理者在管理企业的时候，如果不能将最新的理念传达到员工哪里，员工又怎么能更好的更新工作目标，提高工作效率呢？为什么那些有高素质和高管理水平的人，能把那些即将破产的企业搞好，关键是管理者的问题。大量事实也证明，培养选拔优秀的职业经理人才是提高整个企业管理水平的有效措施和必要途径。

3．企业人力资源管理与企业发展战略脱节

企业的人事安排往往因人设岗,情大于法的人事管理仍然很普遍。在企业中，管理人员与企业主的关系是家人朋友占40%，经熟人介绍的占30%，有业务往来的关系户推荐的占20%，而从市场上招聘来的仅占10%，通过这我们可以看出现代企业在用人制度上的弊端。在这样的关系网下，工作怎么正常开展啊！在我国企业中还有一种现象，企业培训工作通常是与人事部门分离的，一般都由业务部门举办短期培训班，也就是一些简单的上岗前的岗位培训。就目前企业人力资源现状看，职工自身素质不适应企业的发展需求，人才得不到发掘，企业的发展又即希望于主要领导人身上，这样很容易形成企业管理不平蘅，从而影响企业的整体发展。

4、企业文化建设不足

我国企业人事部门未把企业文化纳入人力资源管理。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、融合功能、约束功能都没有被很好地挖掘出来，职工的责任感成了一句空话。职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。这种情况下，必然使企业的奋斗目标和经营理意难以达成全员共识。企业精

神缺乏鲜明特色，凝聚力明显不足。同时，我国企业人事部门的工作人员，缺乏综合工作能力。当前我国大中型企业专业人力资源管理人员应具备的主要知识和能力有：A具有善于沟通的技巧，能够倾听和理解他人的想法和要求；B具有协调解决问题的能力，一般指管理者协调雇员关系；C具有较高的语言表达能力；D能运用统计技巧阐述劳动及相关情况；E具有法规方面的知识，一般指：劳工法、雇佣标准法及相关法规；F对本公司情况要熟悉，对企业的发展战略目标要了如指掌，并参与职能部门的目标制订工作。

在现在竞争如此激烈的当今社会，人才是企业不可缺少的宝贵资源。人力资源是国际竞争、企业竞争的最主要的资源，这就使人力资源成为企业管理方面最具有决定意义的内容，人力资源部门也上升为战略部门。新时代的人力资源部门需要以前瞻性的战略眼光来帮助企业提高经营效能，这样才能更好的促进其成长和发展。

三、我国民营企业人力资源管理主要问题的原因分析

1．缺乏对人力资源管理的认识

目前我国民营企业缺乏对人力资源管理的认识主要表现在以下几个方面：

对人力资源管理的职能缺乏正确认识。公司把人力资源管理部门看成单纯行政职能部门。在内容上仍然是传统的人事管理活动，仅限于人员招聘、选拔、分派、考勤、工资发放、档案保管等较琐碎的具体工作。绩效评估、奖酬制度的设计与管理、人事制度的制定等;在性质上基本上属于行政事务性的工作，活动范围有限，以短期导向为主，主要由人事部门职员执行，很少涉及组织高层战略决策;在地位上被视为是低档的、技术含量低的、无须特殊专长的工作，因而人事管理工作的重要性不被重视，人事管理只属于执行层次的工作，无决策权力可言。

对人力资源管理部门缺乏正确的认识。由于受到传统人事观念的影响，员工在观念上仍将人力资源部视为一种权力性部门。人力资源部将企业员工看成是一种管理对象，而并不是作为人力资源去加以开发利用。而企业往往将人力资源开发的投资(工资、奖金、福利、培训费等)计入生产成本，并且想方设法控制成本，使得公司的人力资源管理水平无法提高。

对“人才”缺乏正确的认识。以公司老板为首的管理层长期以来形成了错误的人才意识，主要表现在以下三个方面: 一,在公司需要人才时，仅仅通过“请”来的“能人”解决企业的燃眉之急，缺乏人才培养的长期战略；二,把引进“能人”作为解决公司人才短缺问题的主要方法，忽视了公司内部人才，使得公司内部人才往往得不到重用；三,公司的老板把员工当作是出卖劳动力的打工者，不予信任，处处限制其权限，使其无法施展才华，无法融入企业家族范围内。这种结果导致员工积极性受挫，感觉前途无望，最终只能把企业当作跳板，或只拿薪金不关心众业的发展前途。

2． 缺乏健全的人力资源管理制度

公司对人员的配置与定价没有科学规范的人力资源规划。人才引

进和配置十分混乱，人力资源部负责招聘文员，保安等行政人员，总经理负责招聘管理人员。对于招聘时间和招聘对象的要求没有统一的标准，完全是凭感觉。总体上的招聘策略是在公司出现职位空缺和感觉人手不够的时候到人才市场上去招聘，公司在招聘上没有一个长期规划，忽视了对人才的战略培养。缺少人力资源规划。用人时不能人尽其才，发挥人才的最大潜能。最典型的例子就是公司引进了一批刚毕业的本科生，其目的是希望其通过

一、两年的磨练可以成为公司的骨干。但由于缺乏人力资源规划，对于这些新引进的学生既无培训也没有适合的岗位给予锻炼，近半年的时间这些人处于无人管的状态。这些学生感到公司管理不规范，看不到公司发展的前景，自己没有发展的机会而离开。从而使得公司损失了很多成本与人才。

3．民营企业管理人员本身的问题

由人力资源状况可以看出，公司管理人员素质偏低，普遍不具备现代管理的知识和技能并且，没有经过正规的管理知识培训，严重影响着公司的管理水平。人力资源管理的目的在于更有效地调动员工的积极性，但如何才能做到这点，企业中的管理人员的素质是至关重要的。管理人员本身既是调动下属员工的主体，同时也是需要被调动的对象。素质不高的管理人员往往会在责任面前采取机会主义立场，往往以简单僵化的方式方法去行使其管理职能，所有这些均会导致企业管理操作的失误，致使管理工作效率低下。另外，公司老板自身素质不高也是公司人力资源管理混乱的主导因素。企业家本人的自身修养和文化素质强烈的影响着一个企业的文化。他们把大部分精力都放在了公司的经营上，没有时间学习新知识和现代管理知识，就连技术方面也无法跟上发展的需要。而市场竞争越来越激烈，要求中国的民营企业家在管理观念、知识结构、管理方式、经营理念、思想修养等方面不断更新。一个合格的企业家首先应把自己看成是企业人力资源的一部分，并且是最重要的人力资源。如何开发自身的能力，是摆在公司老板面前的首要问题。

四、解决我国民营企业人力资源管理问题的对策

1． 科学解决人力资源招聘问题

人力资源开发与管理始于人才的招聘和选拔，招聘和选拔工作的质量直接关系到企业人才的素质，并直接影响到人才的培训和使用。对于我国民营企业来说，在人力资源的招聘中存在程序不规范，方法落后等问题，尤其需要借鉴外国的经验，结合自身实际，改善招聘工作，做到有效吸引人才。因此，民营企业必须制定科学、合理的人才招聘和选拔体系，根据企业的人力资源规划，制定行之有效的招聘策略，采用科学的选拔方法确保招募人才的素质和质量。可以从以下几个方面着手：(1)制定明确的招聘标准。确定人力资源需求的数量、结构，通过工作分析，制定工作描述和工作说明书，确定对人力资源的具体要求(如身体要求、技能要求等)，然后根据这些标准进行正式的员工招聘。对应聘人员进行严格的面试等测试方法，为企业的成功储备了足够的将才。(2)完善企业招聘程序。一般而言，通常的测试方法包括面试、笔试、心理测试、技能测试等。民营企业应根据拟招

聘岗位的要求、企业的实际情况及以前的招聘成功经验，选择适用的测试方法。民营企业在人员招聘中，应该有选择性地采用两、三种方法的结合，进行综合性的录用测试，以获得对应聘者的全面信息，提高招聘的成功率。(3)对招聘人员进行培训。民营企业应该树立这样一种观念，即通过组织策划的招聘活动，既要录用到合格的人员，同时也是对本企业的一次很好的宣传，因此，招聘人员在一定程度上是作为企业形象代表的角色在进行招聘，企业对招聘人员的培训也因此显得尤为重要。对他们的培训，要求他们掌握招聘政策、必要的招聘技巧，避免招聘中的一些印象效应、对比效应的负面影响，最后，还要明确招聘选拔中的技术责任及决策责任。

2．实现人力资源管理的专业化

实现人力资源管理的专业化主要从提高人力资源管理者的素质入手。人力资源管理的发展已经进入了深入、务实、操作、开发的阶段，主要职责已由从日常性人事关系协调转向为企业发展提供人力资源方面的行之有效的解决方案；由简单的事务管理转向全方位、深入的员工潜能开发；由事后管理转向过程管理乃至超前管理；规范化、标准化代替了经验管理，成为企业提高效率的重要手段。这些变化对人力资源管理者提出了新的素质要求。人力资源管理需要很强的专业素质和知识，称职的人力资源管理者应该热爱工作、具备专业知识、人际关系良好、善于与人沟通、知人善任。我国民营企业人力资源管理者的现状说明，要实现有效的人力资源管理，必须提高人力资源管理者的素质，通过人力资源管理者素质、能力的提高，来实现人力资源管理的专业化。具体来说，我国民营企业要实现人力资源管理的专业化，要求人力资源管理者掌握人力资源管理的基本技能，还需掌握一些外围知识，包括信息处理技术、劳动法律法规、人力资源市场动态等。人力资源管理者还需要掌握企业的基本业务，只有这样才能作为核心经营管理层来指导企业的发展，提出具有战略业务导向的建议。

3．建立完善的激励机制，把物质刺激同精神关怀结合起来

有效的激励机制能够极大的激发员工的潜能，调动员工的工作热情，为企业创造出更多的财富。激励是一项科学含量很高的复杂工作，民营企业要结合本企业的实际，建立科学合理的激励机制，运用有效的激励方法，提高员工的士气和忠诚感。按照行为科学理论，企业员工不仅是“经济人”，更是“社会人”，他们是复杂社会系统的成员，不仅追求物质利益，更有社会心理方面的需求。因此，企业在物质激励方面，也要进行激励手段的创新，不仅要给予员工合理的报酬，还要尽量改善职工的工作条件和工作环境，使职工能安心工作；特别是在精神激励方面，把企业目标与员工利益结合起来，使其产生强烈的责任感和归属感，使工作本身变得更富有挑战性和开拓性，给员工创造实现人生价值的机会，创造有特色的企业文化，注重感情投入与人文关怀，在提高员工的自我发展意识中从整体推动企业的发展。

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