# 美国人力资源管理模式及对我国的启示（五篇）

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2024-09-08

*第一篇：美国人力资源管理模式及对我国的启示美国人力资源管理模式及对我国的启示[摘 要] 目前我国还没有一个具有中国特色的人力资源管理模式，在提倡建设和谐社会的今天，如何建设具有中国特色的和谐的人力资源管理模式是目前人力资源管理中的重要课题...*

**第一篇：美国人力资源管理模式及对我国的启示**

美国人力资源管理模式及对我国的启示

[摘 要] 目前我国还没有一个具有中国特色的人力资源管理模式，在提倡建设和谐社会的今天，如何建设具有中国特色的和谐的人力资源管理模式是目前人力资源管理中的重要课题。本文在简要介绍美国人力资源管理模式的基础上，提出了建设以和谐管理理论框架为基础的，有中国特色人力资源管理模式的主要建议。

[关键词] 美国 人力资源管理 模式 和谐管理理论

目前，世界各国差不多都有自己的人力资源开发与管理模式，但比较典型的人力资源开发与管理模式，主要是美国模式和日本模式。

一、美国人力资源管理模式

与市场经济高度发达相适应，美国的人才市场也非常发达和完备，市场机制在人力资源配置中发挥着重要的基础性作用，在人力资源配置、运作等方面都体现出高度的市场化特征，企业对人力资源的需求完全可以通过人才市场得到满足。同时美国人力资源的开发与管理体现出高度的制度化、规范化特征，对个人素质和技术要求、工作职责、个人分工、权利以及发生问题的处理等都有具体的规章制度。在美国，人才服务必须严格按照联邦和各州的法律运作。美国涉及人才流动和职业介绍的法律法规比较健全，如 《宪法》、《劳工法》、《雇员工作法》、《安全法》、《反种族歧视法》、《失业保护法》、《税法》等等。凡从事职业介绍及人才流动，都必须依法进行。美国企业将员工培训作为人力资源管理与开发极为重要的一部分。美国企业视人才为公司发展的第一决定力量，因此非常重视员工培训。一般只要员工在工作中有成绩、对公司有所贡献，美国企业都会鼓励和帮助雇员进行各个层次的培训和教育。

虽然美国企业人力资源管理存在着很多的优点，但是也存在着一些缺陷，主要表现为：过分强调能力主义、强调竞争，在某种程度上会强化员工以自我为中心的思想，影响员工之间的互相帮助和支持，使企业内部很难形成和谐的人际关系。由于采用短期雇佣制，容易使员工产生短期行为。员工流动性大，企业职工队伍稳定性相对较差，员工对企业的忠诚度较低，对企业的长期发展不利。强调人力资源管理的刚性，忽视人力资源的柔性管理等。

二、建设和谐人力资源开发与管理模式的主要对策建议——基于和谐管理理论的思考

由国外典型人力资源开发与管理模式可以看出，建设人力资源开发与管理模式必须依据当地经济社会发展状况、社会文化背景来进行，这与和谐管理理论的管理思路是十分吻合的。根据和谐管理理论的框架，建设和谐人力资源模式主要应当从制度和文化两方面入手，一方面要建立健全人力资源管理的制度体系，另一方面要加快有地方特色的文化建设，增强人力资源的归属感与自我发展的信念。

1.和谐管理理论的基本框架

和谐理论的研究对象是有可持续发展特性的组织，理论基础是任何系统之间及系统内部的各要素都是相关的，且存在一种系统目的意义下的和谐机制。根据前面所叙述的和谐管理理论的理论框架可以看出和谐管理理论实际上是注重创造组织内外的和谐环境，以取得最佳管理效益的理论。

和谐管理的基本思路是：基于问题导向的“优化设计”与“人的能动作用”双规则互动耦合机制。这个机制就是管理哲学中“建构”与“演化”两类倾向的实现机理。并从人们对复杂管理问题的求解方法和管理哲学的“建构”与“演化”两个角度分析了双规则机制的可行性，因而提出了和谐主题、和则、谐则等核心概念。和谐管理采用了“问题导向”的分析思路，引入了“和谐主题”概念，其定义是：“组织在特定的发展时期和情境下，为实现组织长期目标所要解决的核心问题或要完成的核心任务。”和谐管理理论将“优化设计”对应于

“谐”，而将“人的能动作用”对应于“和”。其中“谐则”定义为有关“优化设计”的机理、规律或者主张；“和则”定义为有关“人的能动作用”的机理、规律或者主张。“优化设计”与“人的能动作用”对应的工具和方法分别称为“谐则工具库”与“和则工具库”。和谐耦合定义为和则、谐则围绕和谐主题在不同层次间的关联互动，和谐耦合是在和谐主题下对和则、谐则关系的调解。

和谐理论的理论框架如果作用于人力资源，就是要做到 “以法治人”与“以德治人”相结合，建立法律法规、市场机制与文化管理相结合的人力资源管理模式。

2.建设和谐人力资源开发与管理模式的路径分析

(1)更新理念，正确对待人力资源开发与管理

应当将人力资源上升到战略高度，将人力资源的管理纳入到经济发展的总体规划中去，真正将人力资源作为资源来使用。树立人才主权理念，实施文化管理。文化管理是一种新兴的人力资源管理理念，是对现代人力资源科学管理模式的一大超越。文化管理是指从影响人内心状态出发最大程度地开发人的潜能，具有以人为本的特点，采用自主管理模式，对人的影响深刻而持久，是一种高激励的人力资源管理模式等特点。人才主权理念就是人才不是被动地适应工作或岗位的需求，应当使人才具有更多的就业选择权与工作的自主决定权。同时，要树立“人人是人才”的观念。人力资源有着区别于自然资源的特点，这些特点决定了在人力资源的开发与管理中不可能建立完全量化的指标去衡量人力资源的效益。所以在制度与环境的共同作用下，每一个人都可以充分发挥其作用。作为政府部门和管理者，不能简单地将人力资源分为无用、有用、适用，而是应当根据经济发展的要求，将每一个人安排到合适的岗位上，真正做到人尽其才。

(2)创造和谐文化环境，实现人力资源与环境的和谐

人力资源管理的因素不仅包括管理者和被管理者，还包括环境因素，或者说人力资源管理要充分考虑具体环境和环境变化因素的影响。环境因素主要包括制度环境与文化环境。与制度环境相比，文化环境是一种软环境，建立起来需要一个长期的过程，并且受历史因素的制约。文化是现代经济、社会发展的核心要素，也是充分发挥人力资源作用的关键环节。我国历史悠久，有着丰厚的文化积淀。应该在继承优秀文化传统的同时，着力解决好传统文化因素制约人力资源作用发挥的障碍，建设与当前经济、社会发展相适应的新文化。文化环境建设的取向是，以优秀的传统文化为基础，以发展市场经济为导向，采取教育与自我教育的方式，倡导和培养全体人民规则意识、诚信意识、开放意识、危机意识和创新意识，形成求发展、与时俱进的社会风气，建设促进人力资源培养和作用发挥的新文化。

(3)坚持合理开发与有效利用相结合，使不同层次人力资源和谐共容

我国人口众多，从人力资源发展的现状来看，其基本特点是总量相对充裕，但质量不高，利用效率低下。在这样的形势下，我国人力发展战略从总体上显然应当遵循一种以有效利用为重点、坚持合理开发与有效利用并举的发展思路，无论偏重于哪一方面都不利于人力资源的持续发展。

所谓有效利用是指通过深化人事制度等人力资源体制改革，制定相关政策，促使现有的人力资源作用得到充分发挥，改变目前人力资源利用率低的现状。所谓合理开发是指要通过教育、合理流动、科学配置等途径提高人力资源的质量。二者并举则是指从近期看，要提高现有人力资源的利用效率；从长期看，要充分重视人力资源的开发，在保证效率的前提下遵循经济发展的客观规律，根据经济发展的动态合理开发人力资源，实现人力资源的可持续发展。

(4)加强农村人力资源的开发与管理，消除城乡人力资源利用鸿沟

我国农村人口众多，要加快农业和农村经济发展，推进社会主义新农村建设进程，必须加大对农村人力资源的开发力度。要加强农村人力资源开发与管理，目前需要做好两方面的工作：一是要控制农村人口数量，二是要提高农村人口质量。在控制农村人口数量方面，主要是继续坚持计划生育的国策，控制农村人口数量的大幅度增长。加强农村人力资源的开发与管理中重要的是提高人口质量。首先，要加强农村医疗保健与教育的投资，为提高农村人口质量打好基础。其次，要改革和完善农村的教育体制，建立大农村教育体系。农村教育体制改革的目标应当是建立农村大教育体系，将普通教育与技能教育结合起来，使其相互补充、相互依存、相互促进。

(5)坚持政府与市场共同作用，促进人力资源和谐发展

目前我国在加强人力资源开发与管理方面主要有以政府主导为主和以市场配置为主两种。短时期内，政府主导型的人力资源开发与管理是可以起到立竿见影的作用的。但仅靠政府主导来推动人力资源的配置、流动、管理，远不能满足人力资源与用人单位间自主双向选择的需要，同时会出现不遵循市场规律办事，甚至出现在人才使用上的主观主义倾向。同时，仅以政府推动来进行人力资源的开发与管理是缺乏可持续发展的动力的。从国外以及我国东南沿海地区的经验看，必须让市场机制在调节人力资源发展中起主导作用。强调市场调节的主导作用，并不意味着完全排斥政府在人力资源发展方面应当履行的重要职能。因为仅仅依靠市场来发挥人力资源的作用也是不能达到人力资源的最优化配置的目的的。所以，我们必须坚持政府与市场共同作用，促进人力资源的和谐发展。

(6)加强人力资本投资，促使人力资源和谐进步

促进医疗卫生事业和教育事业的发展，建设公平的人力资源发展环境，是人力资源全面进步的重要前提。就人力资源发展的具体内容而言，今后的人力资本投资应注意两个问题：一是稳步增加投资规模，二是努力优化投资结构。扩大投资规模就是要加大在教育、科学文化、医疗卫生、职业培训等方面的投入。为此，必须增加地方财政的投资比重。但政府投资是有限的，在医疗保健、教育投资严重不足的情况下，仅靠政府投资远远不能满足需要，所以在增加政府投资的同时，要努力寻求多层次、多渠道的投资来源。这种投资来源的多元化将有助于我们克服目前资金短缺的矛盾，保证适度的总量规模。

在保证一定的总量规模的前提下，必须优化投资结构，使有限的资金产生较高的效益。例如在医疗保健投资上，要加大社会保障的力度，目前正进行的医疗体制改革中，应更多地关注低收入阶层与弱势群体，以保证人力资源的基本质量。再如在教育投资中，必须改变目前教育发展的城乡间、地区间的不均衡现象，加大高等教育及职业培训投资的力度，在高等教育投资中，应加大市场急需专业的建设。在职业培训上，加大农村劳动力转移培训的力度等。

(7)完善人力资源制度体系，形成和谐人力资源发展氛围

人力资源作用的发挥必须在一定的体制下才能实现，目前的一些人事、劳动制度还有不适应人力资源作用发挥的地方，因此加快体制改革是刻不容缓的。根据我国东南沿海地区的经验，必须加快人事制度、工资制度等关系到人力资源配置和流动的体制改革。在体制改革的同时，应当加快人力资源开发与管理的制度体系建设。制度是约束人力资源各种行为的规范。完善人力资源制度体系，主要包括人才立法、规范人力资源市场等。比如：建立统一规范的人才市场；实现技术资格认证的统一管理；规范吸引人才的制度，在大力吸引急需人才的同时，要严把质量关，建立人才测评制度等。只有制度建设与文化建设双管齐下，才能真正建成和谐的人力资源开发与管理模式，实现人力资源的良性循环，真正持续地提升人力资源的质量，实现经济、社会的可持续发展。

总之，和谐人力开发与管理的目标应当是：通过政府与市场的双重调节行为，一方面完善人力资源开发与管理的制度建设，另一方面建设好具有中国特色的符合当前人力资源开发与管理需要的文化环境的基础上，逐步建立具有中国特色的和谐的人力资源开发与管理模式，培养一支能够推动经济不断发展和振兴的人力资源大军。

参考文献：

[1]席酉民 尚玉钒著:《和谐管理理论》，[M].中国人民大学出版社，2024年

[2]席酉民等:《和谐管理理论的研究框架及主要研究工作》，[J].管理学报，2024年B第2期

[3]席酉民 韩 巍 尚玉钒:《和谐管理理论的概念、原则及框架》，[J].管理科学学报，2024年第8期

[4]梁 挺:《人力资源和谐管理问题刍议》，[J].青海师范大学学报（哲学社会科学版），2024年第3期

[5]周建波:《运用和谐管理理论激活我国的人力资源管理》，[J].学术交流，2024年第8期

[6]张孝远 陈凯华:《人力资源开发与管理和谐运行的动态模型》，[J].兰州交通大学学报（社会科学版），2024年第5期

[7]高日光 王碧英:《人力资源“和谐管理”模式研究》，[J].科学与管理，2024年第2期

[8]吴红梅:《国外人力资源管理研究回顾与展望》，[J].外国经济与管理，2024第2期

**第二篇：外国人力资源管理模式对我国的启示**

外国人力资源管理模式对

我国的启示

目 录

摘要..................................................3 关键词................................................3 Abstract..............................................3 Key words.............................................3

1.国外人力资源管理的特点..............................4 1.1重视战略性管理.....................................4 1.2重视开发与培训.....................................4 1.3重视良好的工作环境.................................5 1.4注重激励雇员，保留人才.............................6

2.我国人力资源管理的特点与不足........................6 2.1教育与市场需要脱节.................................6 2.2员工的选拔随意性...................................6 2.3员工培训体系存在问题...............................7

3.对我国的启示........................................7 3.1应注重战略性人才...................................7 3.2应树立以人为本的观念...............................8 3.3应珍惜人才.........................................8 3.4应建立激励机制.....................................8 3.5要中西结合.........................................9

结语.................................................10

参考文献.............................................11

摘 要

本文通过观察国外企业人力资源管理模式的各种特点，分析其形成不同管理模式的原因,并指出我国企业人力资源管理模式的热点与不足,在此基础上试着提出国外企业人力资源管理对我国的启示。

关键词: 人力资源管理 , 企业, 启示

Abstract: This article mainly represents the characteristics of the management of human resources of foreign countries.Key words: Human resources management;Enterprise;Enlightenment

近年来，随着市场经济改革和对外开放的不断深化，我国的大多数企业已经逐步认识到人力资源管理的重要性。但是相当一部分企业只是形式上的改动，而与原来无实质性的差异。从用工制度、人事制度、分配制度到企业经营者的任用制度基本沿用传统的方法。当然其原因是多方面的，有制度原因，有体制原因，也有管理水平和人员素质原因，但是，没有一支受过专门培训的人力资源管理专业队伍是其中最重要的原因之一[1]。所以，企业首先应该培养一批人力资源管理专业管理人才，按照国际惯例建立人力资源管理机构，健全管理制度。只有这样彻底地改革过去不适应市场经济的人事管理制度，从基础做起，一步一个脚印地建立和完善适应我国国情的企业人力资源管理制度体系，才能尽快赶上和超过发达国家。以下我们逐步分析国外企业人力资源管理模式的特点。

1、国外企业人力资源管理的特点

1.1发达国家企业重视战略性人力资源管理。

战略性人力资源，是指为了使组织能够达到目标，对人力资源各种部署和活动进行计划的模式。战略性人力资源管理是企业战略不可或缺的有机组成部分，包括企业通过人来达到组织目标的各个方面。发达国家的人力资源管理非常重视人力资源配置在企业发展中的作用，企业的人事部门是人力资源管理与开发的策略性角色，其工作重点是积极参与企业的经营发展策略的拟定，激励雇员工作的积极性、主动性、创造性, 满足其成就感, 营造雇员和企业共同的企业价值观,帮助企业成功地实现战略目标。

1.2发达国家重视人力资源的开发与培训。

重视人力资源的培训与开发，把为员工提供培训机会既作为一种提高员工能力的手段，也作为一种重要的激励和保留员工的方式。发达国家企业非常重视职工的教育与培训，把教育培训看作是获取与保持企业竞争力的一项具有战略意义的人力资源活动，由于 科学 技术的发展日新月异，职业教育和就业培训已成为提高劳动者素质，促进生产发展和经济增长的重要手段。在美国企业，每个雇员平均每年接受15个小时的教育培训，总计达150亿小时;小公司教育培训费用每年平均21.8万美元[2]。

1.3发达国家的人力资源部门注重为雇员营造良好的工作环境。

发达国家的人力资源管理部门与雇员进行各种方式的沟通，例如通过参加雇员的生日聚会、家庭日聚会，了解雇员对企业文化的认识并听取建议，并使雇员了解企业的发展目标，引导雇员参与企业管理，使雇员感到自己与企业同呼吸共命运[3]。人力资源管理部门还定期不定期的向管理层汇报雇员工作中遇到的问题，并提出解决问题的建议,帮助企业建立一个关心协作的和谐的工作环境。企业创造令人愉快的工作环境，关心员工的事业发展，为员工提供免费午餐和参加社会活动等,使员工提供住房以提高员工的归属感。1.4发达国家的企业注重完善企业激励雇员、留住人才的激励机制。

发达国家企业的人力资源管理非常重视不断改进和完善员工工资福利对员工的激励作用，形成了比较灵活、有效的分配制度。近些年来,国外企业对有价值的战略性人才的竞争越来越激烈，企业间竞相通过提高薪水等待遇吸引优秀人才[4]。特别是那些跨国企业、合资企业，他们在吸引人才方面非常有经验，利用各种各样手段与国内企业竞争人才。

2、我国人力资源管理的特点与不足

2.1教育与市场需要脱节，人力资源流动性差。

我国尽管现在有着发展良好、要求严格的教育系统，但是学校教育与社会需求严重脱节，学校教育十分重视理论的学习，强调重视理论联系实际不够，大学毕业的新员工不能很快适应企业的工作需要，而是进入企业后才开始技能培训。毕业生实行统一分配制度，大多数人一生只在一个单位工作。由于需要办理复杂的调动手续，同时还得私下找许多关系，使得人力资本的流动性很差，很少有跨单位、跨行业以及跨城市的调动。在苏维埃时代所有的成年人都希望有一份正式的工作，并且许多工作岗位保证终身雇佣。

2.2员工激励和选拔有很大的随意性。

由于不重视赢利，企业不像西方企业那样重视对职工的激励以及能力的选拔。特别是在国有企业，工人的选择由国家劳动部门统一控制，多数工人的招聘是由劳动部门推荐提名，其中往往夹杂裙带关系、腐败行为。同样企业管理者的提拔也是通过政党推荐或通过裙带关系。人事主管的提拔不是凭他们在人力资源管理方面所受的教育和拥有这方面的知识与能力，而是根据工作态度和劳动积极性。这种制度必然导致对人的能力判断标准，往往成为对领导跟随的紧密程度和积极肯干程度。

2.3我国国有企业员工培训体系存在着严重的问题。国有企业对员工培训重视不够，投资严重不足。一些国有企业仍然保持计划经济时的组织形式，没有专门的培训机构和培训人员，人事工作仍然是企业行政或后勤的一部分，没有单独设立人力资源管理部门。人力资源开发投资呈大幅度下降趋势。据对部分国有企业抽样调查的结果显示：只有5％的国企增加了对员工培训的投资；20％左右的国企年人均教育培训经费为10-30元；30％的国企每年只是象征性地拨一点培训经费，人均不足10元；其他国有企业因连年亏损早已停止对员工进行培训投资。可见，我国大多数国有企业在员工培训方面，不仅不能为员工提供发展的机会达到激励和保留员工的目的，而且连基本的为适应市场发展和产业升级调整需要对员工的业务培训都达不到。这些问题不能不引起企业界足够的重视。

3、对我国的启示

3.1我国企业应注重战略性人力资源的发展。

我国企业的人力资源管理应通过人力资源的规划、政策和管理实践达到获得竞争优势的人力资源配置的目的，通过人力资源与组织战略的匹配，使人力资源管理活动与组织战略灵活运用，实现组织目标，战略性让人力资源管理把人力资源管理提升到战略的地位，就是系统地将人与组织联系起来，建立统一性和适应性相结合的具有我国特色的人力资源管理系统。

3.2我国企业要树立以人为本的管理思想。

我国企业要重视人力资源的开发和利用，加强对人才的开发和管理，积极转变观念，转变为切实把人才作为企业最具有活力、最具有能动性和创造性的资源对待。企业要加强管理者与被管理者的沟通，做到上下沟通，重视情感的交流，形成和谐和团结的人际，视员工为企业核心的资源，经营好企业人才，建立健全企业民主机制，使员工有一种归宿感，同时为企业创造更多的价值。

3.3我国企业应经营好企业人才。

一方面要有高强度的优惠政策，加大吸引优秀人才的力度，另一方面要用好人才，通过为人才提供机遇将人才留住，使有才干的职工有用武之地。建立对关键人才进行特别保护的制度。保留关键人才是企业发展的根本，对管理者意义重大。调查显示，80%的企业经理人认为，现在企业中“人”的因素更为重要，67%的企业经理人相信保留合适的人才比起吸纳新鲜的生力军更为重要 目前 许多单位“一方面人满为患，一方面人才流失”、“有人没事干，有事没人干”，普遍缺乏一整套 科学 的人力资源评判标准，如工作 分析、能力测试、绩效考核、性格测试等。

3.4我国企业应完善人才激励机制。

运用市场机制激发人才的创新欲望，激励人才的创新精神，激活人才的创新潜能。充分尊重人才的个性，使人才享有贡献 社会 的成就感、实现自身价值的满足感、得到社会承认和尊重的荣誉感；着眼于人才个体效能的充分发挥，建立劳动和贡献相适应的薪酬、保障制度，落实知识、技术、信息等生产要素参与分配的政策，使人才的贡献得到相应的物质回报；鼓励和支持企事业单位专业技术人才、经营管理人才和技能型人才以知识、技术、成果、专利、管理等要素，在国家没有明确限制领域中投资创业，并从中得到合法收益。设计合理的报酬激励体系能吸纳所需的人才，要科学地设计绩效考核与报酬激励体系，开发员工的潜能创造一个和谐的环境，提高劳动生产率。报酬体系的设计既要考虑到企业内部公平，也要考虑企业外部的平衡建立适当的激励制度。

3.5要中西结合。

一定要把人力资源管理的模式建立在与我国的文化的基础上。西方发达国家在文化的渊源上，具有理性的传统。从古典经 济学的亚当斯密，到政治学巨匠洛克，哲学家卢梭，管理学家泰罗、西蒙等。正是这些思想文化的土壤滋养了西方国家制度的伦理，强调尊重法律的作用；同时，在这个前提下，提倡人的自由，弘扬人的独立性，尊重人的个性和价值，形成了西方独特的伦理精神。反映到人力资源管理的模式中，突出制度为基础的市场导向[5]。与此相对应，我国由于是东方文化影响，提倡人际伦理道德，重视对人才心灵的关注，更重视心理的契约，因此，形成了以关系为根本的契约型人力资源管理的模式。在借鉴外国先进的人力资源管理模式时，要注意中西结合，要研究出适合我国企业自身特点的管理模式。

结 语

总之，人是企业发展中第一重要的生产要素。世界先进企业已经积累了丰富的人力资源管理经验。我们必须学习和尽快消化吸收先进的人力资源管理经验，在此基础上建立起结合我国特征的人力资源管理体制。这样才能促进经济的发展,提高企业的竞争力.参考文献

[1]林新奇:国际人力资源管理,上海,复旦大学出版社,2024版

[2]刘永安王芳:美国企业人力资源管理对我国企业的启示，企业 经济，2024 [3]张博:美国企业人力资源管理的特点.中国 培训,2024 [4]罗伯特·希斯.危机管理.北京:中信出版社,2024 [5]劳伦斯·S·克雷曼.人力资源管理:获取竞争优势的工具.北京:机械工业出版社,1999

**第三篇：美国人力资源管理特点模式及对我国启示**

美国人力资源管理特点模式及对我国启示

一·特点

作为现代企业管理发源地之一的美国，其人力资源管理也在实践中更迭、创新、进步，不断地发展完善。以下将介绍当今美国企业人力资源管理的一些新形式和新特点。

（一）国企业的人力资源管理已从辅助职能转变为企业的战略经营伙伴

20世纪90年代以来，美国企业的人力资源管理职能发生了重大的转变，从一种维持和辅助型的管理职能上升为一种具有重要战略意义的管理职能，并且成为许多美国企业赖以赢得竞争优势的重要工具。美国的人力资源管理非常重视人力资源配置在企业发展中的作用，企业的人事部门是人力资源管理与开发的策略性角色，其工作重点不是对雇员问题进行急救处理，而是积极参与企业的经营发展策略的拟定。从雇员招聘到使用都作为企业发展战略举措来认真对待，激励员工工作的积极性、主动性、创造性、挑战性，满足其成就感；不断投资于培训和发展工作，营造员工和企业共同的企业价值观、经营理念和企业文化，使雇员更有效地进行工作，帮助企业、公司等部门成功地达到企业战略目标。如美国的微软公司，自成立之初就对招聘非常重视。公司的招聘宗旨是“招聘不是针对某个职位或群体，而是着眼于整个企业”。即要保招聘到长远来看适合企业、适合整个组织的人选，而不是考虑让他们担负某个具体的职位。

二、美国企业的人力资源虚拟管理趋势越来越明显

互联网技术日新月异的发展使美国企业的人力资源管理部门在行政管理事务方面所花的时间比重越来越小，一些人力资源服务可以越来越多地通过自助形式提供。人力资源管理外包现象在美国的企业中也越来越普遍。通过将日常的管理工作交给企业外包专业化程度更高的公司或者机构去管理，美国企业内部的人力资源管理者得以将更多的精力集中在对企业价值更大的管理实践开发以及战略经营伙伴的形成等功能上。如今在美国，很多企业已经把人力资源管理部门最基本的业务——工资发放外包给企业以外的专营业主，使得薪金支票发放率大为提高。同样人力资源管理部门的福利与津贴管理业务、档案保存、工作安置与咨询以及信息系统等也外包给专营业主或专业咨询公司。很多美国公司还将招聘工作交给专营业主，让他们帮助公司对众多的应聘人员进行前几轮的筛选，但是最终的决定权还是在公司手中。人力资源的虚拟管理）一方面会提高双方的效率，享受各自规模经济而带来的好处，另一方面还会因此而降低企业的经营风险。所以，可以说，在激烈的市场竞争中，人力资源管理虚拟化具有得天独厚的优势。

三、制度化、规范化是美国企业人力资源管理的一个显著特点

美国企业人力资源管理的规章制度非常完整健全，对个人素质和技术要求、工作职责，对每一个人的分工、职责、权利和突发性问题处理的过程和政策都有具体的规章可循。职务分工极为细腻是美国企业在人力资源管理上的最大特点。这种细腻的职务分工提高了管理效率，降低了管理成本，是现代企业经营的基础，同时也为美国公司高度的专业化打下了基础，特别是对员工的录用、评定，工资的制定，奖金的发放，以及职务提升等等提供了科学的依据。

四、美国企业的人力资源管理非常注重吸引人才、留住人才的激励机制

美国企业的人力资源管理非常重视不断改进和完善员工工资福利对员工的激励作用，形成了比较灵活、有效的分配制度。美国企业的工资分配具有两个特点：

1.合理拉开员工的收入差距。美国企业十分重视人才，给予人才十分优厚的经济条件，如：给人才以公司股票、提供交通、住宿补贴，提供401K保险（相当于中国的补充养老保

险）和比较昂贵的牙齿保险等，对外国人才还可帮助办理移民手续。相反对没有技术、管理专长的人员，如工勤人员、普通雇员，仅提供十分有限的收入，甚至只提供政府规定的最低工资，而且一般没有机会得到公司的股票，很少有机会得到公司的特殊的医疗保险。

2.收入显性化、福利社会化。美国公司提供给雇员的收入主要是薪金（工资）及各种保险，薪金和保险均直接取决于个人的能力和贡献，而住房、医疗等福利则完全是雇员个人与社会房产公司和医疗机构之间的事，与公司无关。这种灵活的分配制度有效地调动了雇员的工作积极性。

五、美国企业将员工培训作为人力资源管理与开发极为重要的一部分

美国企业视人才为公司发展的第一决定力量，因此非常重视员工培训。一般只要员工在工作中有成绩、对公司有所贡献，美国企业都会鼓励和帮助雇员进行各个层次的培训和教育。美国的培训主要包括以下方面：

1.新员工培训（new employee orientation），主要由富有经验的辅导教师对公司的基本情况和规章制度进行言传身教。

2.基本业务培训（on-the-job training）主要培训员工所在岗位所需的技术、技能等。

3.继续教育工程（continue education），主要帮助优秀雇员再修学位、提高学历层次的学习，并由公司支付全部或部分费用。

4.职业发展（professional development），主要帮助优秀雇员选择更好的职业。

5.特殊培训（special training），主要对一些特殊岗位上的雇员进行特别的培训。

六、美国人力资源管理专业人员的素质非常高

美国密歇根大学商学院乌里奇教授提出了人力资源管理职能角色模型，他明确地将美国人力资源管理职能所扮演的角色划分为战略经营伙伴、行政管理专家、员工激励者以及变革推动者这四大角色。同时指出人力资源管理专业人员要想在未来有效地承担起这些角色，从而实现对人力资源的有效管理，他们就必须在原有能力的基础上具备一些新的能力：经营能力、专业技术能力、变革管理能力及综合能力。这些观念被美国企业广泛接受。

可见，美国对人力资源管理从业人员要求是很高的。从业人员不仅需要具备相关的教育水平、从业经验，还要经过人力资源证书考试（分为人力资源专业人员和人力资源高级专业人员两级）。“人力资源管理协会”是美国人力资源专业人员的专门管理机构，它负责向会员提供教育和信息服务、研讨会，向政府和媒体表达心声、在线服务和出版物，把人力资源专业人员训练成其组织的领导和决策者。“人力资源证书机构”是世界上最大的致力于人力资源专业的组织，该机构负责制定人力资源标准，负责颁发新证和换证，监督证书考试操作机构——评价系统有限公司的运作等等。人力资源管理专业人员的管理与认证机构在美国是一个庞大而完善的系统，这对美国人力资源管理的发展起了很大的促进作用。二·模式

1．灵活的人力资源配置

一方面，美国政府除反四大歧视行为之外，基本上不加限制，任意就业政策依然唱主角。这种松动的政策为美国员工在国内市场上高度流动打下了基础。另一方面，美国的劳动力市场非常发达，劳动力市场的竞争极为激烈，企业和个人都具有充分自由的选择。通过这种双向的选择流动，实现了全社会范围村的个人／岗位最优化配置。

2．以详细职务分工为基础的制度化管理

美国企业在管理上的最大特点是职务分工极为细腻。这种分工提高了管理效率，降低了管理成本，是现代企业经营的基础，同时也为美国公司高度的专业化打下了基础，特别是对员工的录用、评定，工资的制定，奖金的发放，以及职务提升等等，都有了科学的依据。而公司专业化的管理则对各行各业的专业经理人员的评估起到很强的监控作

用。这也是美国主要商业和投资银行在金融危机中之所以能够避免重大损失的主要原因之一。

3．强化培训

美国公司对员工培训工作极为重视，尤其是专业知识方面的培训，其主要方式有：公司内部短期培训，企业送培，在职学习，公司还会不遗余力地送有潜力的经理攻读高级经理商学班等等。但总的来说，美国企业还较为重视高层经理人员的短期培训，并且大公司每年花费在这种培训上的费用比例相当高。

4.强烈物质刺激为基础的工资制度

美国公司内部工资制定的基础是职务分工，不同级别的工作，不同专业的工种，不同性质的岗位，不同经历的经理，有着木同的职业要求和不同的工资水准，表现出强烈的刚性。美国人力资源管理中比较多地偏重于以个人为中心，强调个人的价值，主要是以个人为激励对象。因此，公司在制定政策时重点考虑的是工作的内涵及该工作对公司经营效率所做出的贡献，基本目标是激励员工的工作积极性。而且在奖励制度方面名目繁多，尤其突出的是高层经理的奖励制度。总裁的年收入（包括奖金）甚至可以达到上千万，是普通员工工资的几百倍。这些奖金计划对激励中高层领导实现自我价值，努力积极工作，不断增加公司的收入和价值起了较大的作用。然而，这种刚性的工资制度是建立在员工与企业之间纯理性的基础上，两者的关系完全是一种契约关系，这势必造成劳资关系的对抗性。总的说来，美国公司是一个典型的职能经济机构。美国人仅把工作和劳动看作一种买卖关系，强调的是制度管人，缺乏一个以人为中心的劳动价值观，其管理模式的主流仍属于管理技术型的。

**第四篇：美国校车对我国的启示**

美国校车对我国的启示（转）[博客帖]

文章提交者：Will.nan 加贴在 社会聚焦 铁血论坛 http://bbs.tiexue.net/bbs68-0-1.html

孩子是祖国的花朵，更是每一个家庭的希望。校车作为孩子每天上下学都要乘坐的交通工具，其安全问题不容忽视。可以肯定地说，校车，为孩子们上学放学提供了便利。但遗憾的是，一些校车不同程度地存在着这样那样的安全隐患，让人担忧：有的用报废车，有的租黑车，有的校车司机责任意识不强，还有的校车严重超载„„据调查，我国每年有超过1.8万名14岁以下儿童死于道路交通事故，儿童因交通事故的死亡率是欧洲的2.5倍、美国的2.6倍。本文通过介绍美国的校车制度，以期对完善我国校车制度有所帮助。

一、美国的校车历史简介

[ 转自铁血社区 http://bbs.tiexue.net/ ]

在美国，人们经常都会见到一些橙黄色的大型巴士出入于街头巷尾，早上将孩子接到学校，下午再送回家。这些独具一格的大型巴士就是美国中小学校用来接送学生的校车，但校车并不是学校配备的，而是由校车公司按学区统一调度和管理，承担各个学校学生的接送任务。校车的利用率很高，按照学生在校时间分批次接送，一般是先接中学生，后接小学生，先送小学生，后送中学生。

校车在美国历史十分悠久。早在汽车发明之前，美国就有了专门接送学生的校车，不过那时候的校车是马车。第一个生产校车的公司叫做WayneWorks，至少在1837年就开始生产一种可以乘坐25个小孩子的马车，专门用来接送学生。不过，那时候的校车大多是用于农村，而不是城镇。这是因为农民住的分散，小孩子上学不方便，没有校车接送就很难上学。而当时的城镇都很小，小孩子走几个街区就能走到学校，家长接送也方便，所以用不着校车。大概在1886年前后，人们就称这种马车为“Schoolcars”或“Schooltrucks”了。

在汽车发明后，WayneWorks在1914年将这种马车的车厢装到汽车底盘之上，于是就发明了动力驱动校车。不过，那时的校车座位不是像现在这样一排一排对着前面，而是在车厢周围装一排板凳，小孩子团团坐下，上下车则由后门进入。这个后门直到今天的校车上还保留着，作为有紧急事故时出入之用的安全门，正常上下车时只是用侧门了。

在1927年前后，WayneWorks和另外一家校车厂商——BlueBirdBodyCompany开始生产全金属车体的校车，这种动力卡车大概就与今日的校车没有什么本质的区别了。后来其他的厂家也纷纷效仿生产校车，其中福特汽车公司生产的校车还十分畅销。

二、美国校车制度

1.美国校车的法律制度基础

[ 转自铁血社区 http://bbs.tiexue.net/ ]

美国校车作为一种制度的源起有两个重要的法律制度基础。第一是12年基础义务教育法案：首先，所有美国儿童必须接受12年的基础教育，否则违法；其次，儿童所在的社区必须提供完全免费的教育，而完全免费的义务教育的一个重要部分就是：免费乘坐校车。

另外一个法律制度的基础就是：乘坐校车是强制性的。其来源是60年代，美国各地出现了以消除种族隔离为目的的公民运动。因此，政府又制定了《公民权法》和《经济机会法》，平等价值开始影响教育政策。为了改善贫困阶层和少数民族(黑人、墨西哥移民、亚洲人等)的教育环境，实施了启蒙计划，对那些不具备教育条件的孩子进行补偿教育。为保障少数民族的入学机会，扩大了奖学金范围，并制定了少数民族学生的入学名额比例制度。另外从60年代中期开始，为了促进校内的种族融合，实施了强制性的乘校车上学制度。

2.美国校车的资金来源

美国中小学校车的资金，主要通过发行市政债券筹集。同时各级政府财政对校车产业给予补贴，每年每个学生的校车补助为400多美元。

3.美国校车的管理机构

在美国，国家、州以及当地政府共同管理着校车服务。因为这个涉及到学生交通安全的行业，是为数不多的几个要求国家更多规范和介入的行业。

[ 转自铁血社区 http://bbs.tiexue.net/ ]

联邦政府在其中所起到的作用并不如州政府那样巨大，但是如果没有联邦政府制定的标准，也许整个产业都会不复存在。简言之，联邦政府负责发布规范以及校车安全各方面的底线。偶尔，国会也会出台新的法律如《校车安全修正案》来影响整个产业。与大众交通不同，联邦政府并不负责为学校的交通拨款。目前联邦政府的校车管理机构主要有：NHTSA（国家公路交通安全管理局）。国家公路交通安全管理的联邦领导机构，确保校车安全，它管理着60多个美国联邦机动车安全标准，其中包括若干专门适用于校车的标准；NTSB（国家运输安全委员会）负责处理校车特大事故调查报告及各种问题；FMCSA（联邦车辆安全管理局）主要任务为降低与车辆相关的伤亡。校车服务也在其管理范围内，它是联邦中负责学校相关运输的最重要机构。它通过严格执行司机驾照管理、商业运行车辆司机管理、提高商用汽车技术、强化商用汽车设备、操作标准、提高安全意识等等来保证安全；FTA（联邦运输管理局）负责公共运输系统中学生交通的问题。

更为日常的控制来自于州政府层面。目前，有超过500部法律以及众多的要求被各州记录在册来管理校车产业的方方面面。通过联邦车辆安全标准，联邦政府控制着校车的制造，保证它们能够达到安全标准。而校车一旦上路，则由州的法律、规范来管理了。

4.美国校车的标准

国际上校车标准最完善的当属美国。美国境内不同管理机构自1966年至2024年，一共颁布了37项联邦机动车辆安全标准（FederalMotorVehicleSafetyStandards(FMVSS)），各个标准涵盖了诸如：刹车、转向、灯光照明、燃油系统整体安全、视镜、加热除霜设备和压缩天然气压力容器等等各个部件标准。在美国，有4个联邦标准是专门针对校车的。

FMVSS131《学童客车行人安全装置》要求，在校车停止、学生上下时，校车左侧要求伸出停止手臂的装置，以警示校车前后的其他车辆，提高校车附近学生的安全性；

FMVSS220《学童客车翻滚保护》要求，校车顶部有足够的强度，目的是减少校车在翻滚事故中由于顶部塌陷而导致的学生伤亡； FMVSS221《学童客车的车身连接板强度》针对的是校车车身连接件强度性能，目的是减少碰撞事故中由于车身板件撕裂而导致的学生伤亡；

[ 转自铁血社区 http://bbs.tiexue.net/ ]

FMVSS222《学童客车乘员座椅和碰撞保护》提出了对校车乘员座椅系统、约束栅栏和碰撞区域的要求，目的是减少在事故和突然加速中乘员撞击到车内结构上而产生的伤亡。

除了专门针对校车的联邦标准之外，美国还有6个联邦标准中对校车有相应规定。

FMVSS105《液压制动系统》对校车的制动距离做了特殊规定；

FMVSS108《灯具、反射装置和相关的装置》要求校车停止、打算停止或是上下乘客时，能够发出红色和琥珀色的警示光；

FMVSS111《后视镜》要求校车后视镜能够提供给司机前方和车辆两侧的清晰视野；

FMVSS217《客车紧急出口及车窗》规定了紧急出口的数量和位置，提出车窗保持力和开启力的最低要求，并要求每个校车应有一个在紧急出口开启情况下防止发动机启动的锁止系统，当发动机运转而有一个紧急出口没有关闭的情况下，报警装置应能发出报警声；

[ 转自铁血社区 http://bbs.tiexue.net/ ]

FMVSS301《燃油系统的完整性》和FMVSS303《压缩天然气燃油系统的完整性》，要求在障碍物碰撞时要保证燃油系统的完整性和安全性。

美国其他一些涉及校车的规定还包括：车辆内饰材料的燃烧性能、外表颜色；车内外无其他易导致乘员伤害的突出物；不允许有站立乘客等。

5.美国校车的特权

在全美国所有校车是实行统一的标志，即黄色车身加黑色大块条纹，并喷以SchoolBus的醒目字样。校车的“待遇”与警车、救护车、消防车是一样的，甚至优于救护车和消防车。以田纳西州为例，按照田纳西州的交通规则，因为对后者，交通规则上只是一般性的规定，即遇有救护车、消防车鸣笛通行时，其他车辆应当尽量、尽快避让，仅此而已。但对于校车则有专门的、详细的“校车避让规则”一节。其规则远比后者复杂和严格，包括：其一，当校车准备停车时，司机会在驾驶室外预先伸出一个红底白字的“Stop”牌，并闪烁停车信号灯，此时无论从校车前方与校车相向而行还是从校车后方与校车同向而行的所有接近校车的车辆都必须立即减速并完全停车；其二，在校车停车、上下学生的时候，任何车辆包括警车、救护车、消防车必须处于完全停车状态，且必须停在离校车不少于20英尺的距离之外，在全美国50个州，都有同样的一条交通规则：超越正在停靠和上下学生的校车是最严重的交通违法行为之一；其三，所有车辆在经过有SchoolZone的标志区域时，必须减速，当SchoolZone标志上的黄灯开始闪烁时，所有车辆的时速不得超过15英里。田纳西州《驾驶员手册》上在介绍了有关校车避让规则后，有一段用红色大号字体标示的警示语：“在田纳西州，孩子的生命安全超过一切最有价值的财富！”

三、对我国的启示

1.校车管理立法先行

[ 转自铁血社区 http://bbs.tiexue.net/ ]

鉴于如今越来越多的孩子需要校车接送的现实情况，政府有关部门应该尽快出台相关规定，规范地方和全国校车的运营。我们可以参照美国法律来制定相关的法律法规，如校车必须由专业厂商制造，载客量、安全系数都有严格要求；校车司机必须由特别专业的司机担任；校车行驶过程中享有某些特权，比如只要校车停靠在路边上下乘客，它旁边的车辆都要停驶且保持车距等。

2.制定校车生产的安全标准

校车不同于普通的客车。由于儿童（尤其是幼儿和小学生）的身材与成年人差异很大，安全意识和自我保护能力也比较差，乘坐按照成年人标准设计的客车，很容易因为座椅尺寸和座椅间距不合理、缺乏特殊的安全设施等原因，导致安全事故的发生。美国陆续出台了很多单独针对校车安全的标准。迄今为止，美国针对校车的标准已达37项。我国应该结合国情加紧制定《校车安全技术条件》国家标准。

3.赋予校车特权

在美国，所有驾车人都要对校车抱有一份“敬畏”：只要校车停在路边上下乘客，它身后、身边、以至对面车道上的车辆就一定停驶，而且保持距离；校车不动，其他所有车辆就不会移动。这份“敬畏”来源于法律。翻开美国50个州中任何一个州所制定的交通法规文本，都能找到相应的答案。美国人把儿童的安全置于更高位置，所以，校车必须由专业厂商制造，由特别挑选的专业司机驾驶。在我国，政府应该赋予校车同样的特权来保护我们孩子的安全。

4.发行市政债券，破解校车资金难题

[ 转自铁血社区 http://bbs.tiexue.net/ ]

离开市政债券，美国的地方政府和我国的各级地方政府一样，也不可能有给中小学开校车的资金。借鉴发达国家的经验，结合我国目前情况，通过发行市政债券，完全能够解决中小学校车的资金来源问题。进一步说，要普遍解决中小学校车的资金来源问题，最有效的途径就是发行市政债券。同时政府要给予校车一定的补助。这样才能够破解校车资金难题。

**第五篇：日韩家族企业管理模式对我国家族企业的启示**

日韩家族企业管理模式对我国家族企业的启示

摘要：家族企业始于 18 世纪的英国，在欧、亚、美洲的经济社会中占主导地位，不仅创造生产总值，而且带动劳动力的就业。家族企业是各国普遍存在的一种企业组织形式，扎根于国家的经济之中。本文通过对比日韩两国的家族企业发展特点及经营理念，借鉴相关经验并探索出有益于中国家族企业发展的启示。

关键词：家族企业；管理模式；比较分析；启示

一、日本家族企业发展现状

家族企业在日本有着悠久的历史，其中拥有几十年甚至上百年历史的家族企业年收入甚至赶超一些小国的GDP。它们在员工福利体系建设、继承制度与家族领导权限方面的东西值得学习与借鉴。

在员工福利体系建设方面：拥有稳定、积极、忠诚的员工队伍对实现日本家族企业的延续性意义重大。日本家族企业不断为员工建立良好的福利体系，且做到了终生雇佣制。即使在经济衰退时期也继续支付员工工资，牺牲家族财富为代价以换取经济形势好转时期员工毫无保留的奉献。

在家族继承方面：日本的家族企业财产继承有两种方式。其一是由长子继承，其他孩子则要离家。其二是超血缘继承方式。日本家族企业对家业的重视远超血缘关系。只要有利于家族名义的延续，户主可以从父亲传给没有血缘关系的过继孩子或入赘女婿担任。这种优选制度并不拘泥于是否具有血缘关系。

在家族领导权限方面：家族领导的非终身制，在家族领导衰老且无法尽继续发展企业的义务时，会自己选择隐居将位置让出。隐居让位制度有利于家族兴旺与后辈的成长。此外，家族领导的权限是为实现家族延续与发展，一旦背离这个目标，族人也可罢免不合格的家族领导，以保证家族企业的高效运营。

二、韩国家族企业发展现状

韩国是以商社为主的经济形态。大型商社在韩国国民经济中占据着主导性的地位。商社由创始人及其家族成员掌控其经营控股权，企业的人事任免、接班人决议等重大决策都由企业创始人作出（即便已退出企业经营一线）。韩国家族企业的发展模式在规模、管理透明度及其持股方式等方面也有自身特点：

1.家族企业的规模方面

韩国的家族企业从事多元化经营理念，有许多子公司，企业多以集团形式存在。子公司越多，家族对企业的控制程度越高。韩国政府采取法律手段限制企业的子公司数量与家族企业势力，同时实施董事会累积投票制度和股东诉讼案制度，以避免家族企业日益扩张带来的经济和管理风险，使家族内部治理的范围更加集中。

2.管理透明度方面

韩国家族企业规模巨大，虽然年收入很高，但多数属于集团内部交易，容易给国家带来损失和风险。韩国政府为了加强对家族企业的监督与管理，要求这些企业必须明晰产权，要求引进家族外优秀的管理人员参与企业管理与决策，其他人可做不参与企业经营的大股东。政府引进（外部董事）董事会提名制度，要求大企业的外部董事所占比例需提高到50%，由外部董事组成的审计委员会组成法定的审计机构。

3.持股方式

韩国的家族企业为提高家族的控制度，提倡交叉持股的方式。通过组建企业集团，并让集团内的企业相互持股，把集团内某一公司控制权保留在控股家族手中。同时，为了更有效地杜绝内部交易的发生，韩国政府引入司法程序，加强了企业交易法律诉讼的管理，对从事违法交易的家族商社会长追究法律责任。

三、中国家族企业治理现状

当今中国多数民营企业在创业发展阶段都采用企业凝聚力强且决策迅速的家族管理模式。目前，家族企业约占中国民营企业总数的90%。企业中的管理人员是家族且都处于企业的决策、生产等重要岗位的占40%。这些企业的生存和发展所需的生产要素都要依靠家族渠道来获取，从而导致企业经营和管理观念带有浓厚的家族色彩。

但是，中国的家族企业经过多年的发展，在产权、管理人员素质、用人制度等方面也出现了许多问题，这阻碍了中国家族企业进步发展，它带来的弊端也是不容忽视的。

1.领导者综合素质不高，企业管理水平有限

现有家族企业主中不少是来自农村的转移劳动力或城镇新增劳动力。家族企业主的总体文化与政治思想素质不高。在企业经营管理上存在管理专制、决策随意、法律意识淡薄、违法经营等问题，忽视环境污染、职工权益与顾客利益，多偏重于物质利益的回报。

2.企业缺乏危机意识

家族企业的发展往往处于两个极端。中小型的家族企业更倾向于短期行为比较严重，往往通过非法手段降低经营成本取代产品质量的提高来获得经济效益。而大型企业规模发展到一定程度之后发展到一定程度之后则会选择进行多元化经营。这两种经营模式使企业缺乏危机意识，极易走向极端。

3.缺乏先进的文化理念灌输，企业文化建设落后

理念是一个企业的灵魂，是企业长久不衰的精神动力。家族企业具有浓厚的乡土情结，“任人唯亲”的用人制度限制了人才的引进。家族制的传统使家族成员的共同习俗与语言影响企业的整体环境，所以多数家族企业缺乏创新型、学习型、融合型的现代企业文化与人才。

四、对中国家族企业发展的启示

1.健全经理人市场，改变用人观念

随着家族企业经营规模的扩大，急需一批高素质的企业高层管理人员，而家族企业要聘用到复合型的管理人才，必须有成熟的经理人市场。通过经理人市场，家族式企业既可以聘用到合格的管理人才，又可以使在职的外部经理人员存在职业危机感。此外，人作为企业第一生产要素，是企业发展的源泉和动力。中国的家族观念仍是以血缘关系为基础形成的，家族企业要更新用人观念，树立“唯才是举，量才为用”的用人观念。

2.引入独立董事会与外部监事会

一方面，引入独立董事并提高其独立性，意味独立的非执行董事可以对公司经营战略的制定以及公司财产权利的规定施加更大的影响，甚至具有特殊的人事任免、战略投资、财产处理的权力。另一方面，通过引入外部监事，强化监事会功能。由本公司外部的专业审计人员担任家族企业的监事，在改变家族企业监事会成员的构成的同时真正发挥对家族企业经营者的监督作用。

3.明晰家族企业产权

企业发展到一定规模时，由于产权不明晰就很可能影响企业的发展，使企业失去动力。明晰家族企业产权包括企业内部产权与家族股东和非家族股东间产权。通过明晰家族企业产权，可以提高企业成员的积极性，增强企业发展的动力。实行两权（所有权与经营权）分离，聘请外部经理人员，在重要职位上大量任用非家族成员的高级管理人才，从而打破家族式企业封闭式的权力机构，构造多元化企业结构，从而优化家族式企业的治理结构。

总之，家族企业对我国经济发展发挥着重要作用，成为国民经济增长的重要支撑力量。家族企业的发展状况如何将直接影响中国经济和社会的未来。要在市场经济条件下激烈的竞争中求得可持续发展，家族企业必须更新观念，适应迅速变化的企业内外环境。衷心希望中国家族企业能从日韩两国家族企业那里汲取经验，打破富不过三代的魔咒，成为中国乃至世界经济的助推器。

（作者单位：宁夏大学马克思主义学院）

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