# 中小企业人力资源规划[5篇范文]

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2024-09-11

*第一篇：中小企业人力资源规划一、民营中小企业人力资源规划实施效果不尽理想的原因（一）对人力资源规划的认识不全面人力资源规划是企业发展战略规划的重要组成部分，也是企业各项人力资源管理工作的基础和依据。然而，企业主、管理层未能充分认识到人力资...*

**第一篇：中小企业人力资源规划**

一、民营中小企业人力资源规划实施效果不尽理想的原因

（一）对人力资源规划的认识不全面

人力资源规划是企业发展战略规划的重要组成部分，也是企业各项人力资源管理工作的基础和依据。然而，企业主、管理层未能充分认识到人力资源规划的重要性，诸如招聘、培训等环节没有能够形成战略规划；在岗管理人员的管理层次不分明，权责不明晰，沟通协调性差，一定程度上制约了民营企业的发展。要做好人力资源管理必须经过3个过程：明确战略规划——人力资源规划——人力资源管理体系与具体的执行计划。其中，企业的整体发展战略目标决定了人力资源规划的内容，而人力资源规划的内容为建立人力资源管理体系、制定具体的人员补充计划、人员接替与晋升计划、教育培训计划、评估与激励计划、退休解聘计划等提供了方向指引和依据。

（二）没有战略规划或战略规划不清

由于民营中小企业一般缺乏较明确的发展战略，因此在人力资源规划方面也不可能有明确的计划，往往是走一步，看一步。等到发现缺少合格人员时，才考虑招聘；发现人员素质不符合企业发展需要时，才考虑培训。人力资源部门经常为了迎合公司招募急缺人才的需要，任意调整公司薪酬制度，提高薪酬水平，有闲置人才时又找借口无章法降低薪酬，以此来减少经营风险。由于规划的缺失或缺陷，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，影响了企业正常的生产经营。

（三）缺乏人力资源规划的专门技术与人才

人力资源工作是一项非常独特的工作，对个人素质、领悟能力和学习能力要求都很高。一位优秀的人力资源工作者不仅要掌握系统的理论知识，及时接受行之有效的职业培训，同时需要具备对工作的深刻体验和对社会的敏锐洞察。目前，大多数民营中小企业虽然已经成立了人力资源部，但是在行使部门职能的时候普遍存在一些问题，主要表现在：1.因招聘不来高质量人才，专业人员少，人力资源工作人员整体素质不高，专业知识储备不足，专业技能不够；2.许多人力资源工作者土生土长，缺乏系统、良好的职业培训，没有经过正规大公司的熏陶，眼界不高。

(四)人力资源规划缺乏系统性

随着经济的发展、管理的进步，现在很多民营中小企业逐渐重视人力资源规划工作，人力资源规划的很多实际工作也一直在进行，但是，这些工作开展得大多不系统，不能形成一个有机的整体。比如，招聘规划和培训规划等人力资源职能规划虽然也在进行，但没有统一在一个规划框架下制定，使得各个模块之间不能形成合力，最终导致企业人力成本上升，人力资源工作不能真正地为企业战略目标服务。

(五)企业缺乏培训体系

民营中小企业缺乏员工培训工作，原因有以下几个方面：1.企业本身缺乏人力资源的战略规划，安排培训随意性较大，员工缺乏提高的机会;2.每个员工的事务性工作量较大，自身没有参加再培训的时间和精力;3.企业对员工的培训持消极态度，在中小型民营企业中，员工的流失率高是一个不争的事实，这使得企业为其付出的培训投资转化成企业的淹没成本，甚至是成就了企业的竞争对手，这种矛盾的存在，使得企业所有者对员工培训持消极态度。

(六)激励措施缺乏科学性规范性

中小企业的激励措施或行为随意性较大，常根据老板的心情或感觉来做，往往使下属无所适从，员工更加茫然，激励行为达不到预期目的。另外，企业内部工资结构不能体现出岗位的价值，表现在工资收入与业绩衔接不合理，员工感觉不公平，对收入缺乏良好的预期，积极性不高，人员稳定性差，导致企业优秀员工离职。即激励措施规划不合理，执行后达不到预期效果。

二、对民营中小企业人力资源规划的建议

（一）充分认识人力资源战略规划在企业生存发展中的突出地位

企业的核心竞争力是人，人是思维、知识、技术、创新的载体，是企业生存和发展最重要的动力。民营中小企业因其性质、结构，在资金、产品、品牌、技术等综合实力上同大型企业是无法相比的，只有用好人力资源，重视和善于进行人力资源战略规划，以己之长，克敌之短，使人力资源发挥最大的效能，方有可能在竞争中获得胜利。

（二）制定适合本公司发展的战略

美国管理学大师德鲁克指出：“民营企业的成功依赖于它在一个小的生态领域内的优先

地位。”就是说，民营企业应根据自身的实力，选择一个可以发挥自己特长、适合自身发展的经营领域。但是，不少公司的战略是由老板拍脑袋产生的，经过调查考察的不多。根据波特的理论，一个公司的战略应是富于竞争的战略，而富于竞争的战略要考虑4种关键因素：公司的强项与弱项、产业的机会与威胁（经济与技术上）、关键实施者的个人价值、广泛的社会期望。因而，一个公司的战略应是从更长远的方面来考虑，不能因为可能的短期利润而扼杀了公司的长远发展.。应全面分析公司内外环境，制定出适合本公司的较长时期的发展战略。

**第二篇：浅析民营中小企业人力资源规划**

浅析民营中小企业人力资源规划

摘 要：民营中小企业对促进国民经济发展、缓解就业压力所作出的贡献日益显着。人力资源战略规划的不足成为抑制民营中小企业发展的一个重要因素。本文基于我国民营中小企业人力资源规划的现状，对其表现出的问题做一考察，并提出解决方案和对策。关键词：民营中小企业人力资源规划战略

随着经济的发展，民营中小企业对促进我国国民经济发展、缓解就业压力所作出贡献日益显着。目前，民营中小企业占GDP总量的半壁江山，就业人数占社会就业总数的92.7%，投资额占社会投资总量的3成左右。但纵观我国民营企业特别是现阶段的民营中小企业,真正能在激烈的市场竞争中做大做强的可谓少之又少。一项调查显示,民营中小企业平均寿命为2.9年,处于“高出生率与高死亡率并存”的状态。民营企业特别是民营中小企业存在着诸多先天与后天的缺陷与不足,尤其是在人力资源管理上存在着诸多问题,直接制约着民营中小企业的生存和发展。在企业的人力资源管理中，人力资源规划不仅占据先导性和战略性地位，而且在实践企业总体发展战略规划和目标的过程中也具有举足轻重的作用。越来越多的中小企业主、企业管理层正逐渐认识到人力资源规划对企业发展的重要性，但对于人力资源规划的制定却始终存在许多困惑和无奈。

一、民营中小企业人力资源规划实施效果不尽理想的原因

（一）对人力资源规划的认识不全面

人力资源规划是企业发展战略规划的重要组成部分，也是企业各项人力资源管理工作的基础和依据。然而，企业主、管理层未能充分认识到人力资源规划的重要性，诸如招聘、培训等环节没有能够形成战略规划；在岗管理人员的管理层次不分明，权责不明晰，沟通协调性差，一定程度上制约了民营企业的发展。要做好人力资源管理必须经过3个过程：明确战略规划——人力资源规划——人力资源管理体系与具体的执行计划。其中，企业的整体发展战略目标决定了人力资源规划的内容，而人力资源规划的内容为建立人力资源管理体系、制定具体的人员补充计划、人员接替与晋升计划、教育培训计划、评估与激励计划、退休解聘计划等提供了方向指引和依据。

（二）没有战略规划或战略规划不清

由于民营中小企业一般缺乏较明确的发展战略，因此在人力资源规划方面也不可能有明确的计划，往往是走一步，看一步。等到发现缺少合格人员时，才考虑招聘；发现人员素质不符合企业发展需要时，才考虑培训。人力资源部门经常为了迎合公司招募急缺人才的需要，任意调整公司薪酬制度，提高薪酬水平，有闲置人才时又找借口无章法降低薪酬，以此来减少经营风险。由于规划的缺失或缺陷，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，影响了企业正常的生产经营。

（三）缺乏人力资源规划的专门技术与人才

人力资源工作是一项非常独特的工作，对个人素质、领悟能力和学习能力要求都很高。一位优秀的人力资源工作者不仅要掌握系统的理论知识，及时接受行之有效的职业培训，同时需要具备对工作的深刻体验和对社会的敏锐洞察。目前，大多数民营中小企业虽然已经成立了人力资源部，但是在行使部门职能的时候普遍存在一些问题，主要表现在：1.因招聘不来高质量人才，专业人员少，人力资源工作人员整体素质不高，专业知识储备不足，专业技能不够；2.许多人力资源工作者土生土长，缺乏系统、良好的职业培训，没有经过正规大公司的熏陶，眼界不高。

(四)人力资源规划缺乏系统性

随着经济的发展、管理的进步，现在很多民营中小企业逐渐重视人力资源规划工作，人力资源规划的很多实际工作也一直在进行，但是，这些工作开展得大多不系统，不能形成一

个有机的整体。比如，招聘规划和培训规划等人力资源职能规划虽然也在进行，但没有统一在一个规划框架下制定，使得各个模块之间不能形成合力，最终导致企业人力成本上升，人力资源工作不能真正地为企业战略目标服务。

(五)企业缺乏培训体系

民营中小企业缺乏员工培训工作，原因有以下几个方面：1.企业本身缺乏人力资源的战略规划，安排培训随意性较大，员工缺乏提高的机会;2.每个员工的事务性工作量较大，自身没有参加再培训的时间和精力;3.企业对员工的培训持消极态度，在中小型民营企业中，员工的流失率高是一个不争的事实，这使得企业为其付出的培训投资转化成企业的淹没成本，甚至是成就了企业的竞争对手，这种矛盾的存在，使得企业所有者对员工培训持消极态度。

(六)激励措施缺乏科学性规范性

中小企业的激励措施或行为随意性较大，常根据老板的心情或感觉来做，往往使下属无所适从，员工更加茫然，激励行为达不到预期目的。另外，企业内部工资结构不能体现出岗位的价值，表现在工资收入与业绩衔接不合理，员工感觉不公平，对收入缺乏良好的预期，积极性不高，人员稳定性差，导致企业优秀员工离职。即激励措施规划不合理，执行后达不到预期效果。

二、对民营中小企业人力资源规划的建议

（一）充分认识人力资源战略规划在企业生存发展中的突出地位

企业的核心竞争力是人，人是思维、知识、技术、创新的载体，是企业生存和发展最重要的动力。民营中小企业因其性质、结构，在资金、产品、品牌、技术等综合实力上同大型企业是无法相比的，只有用好人力资源，重视和善于进行人力资源战略规划，以己之长，克敌之短，使人力资源发挥最大的效能，方有可能在竞争中获得胜利。

（二）制定适合本公司发展的战略

美国管理学大师德鲁克指出：“民营企业的成功依赖于它在一个小的生态领域内的优先地位。”就是说，民营企业应根据自身的实力，选择一个可以发挥自己特长、适合自身发展的经营领域。但是，不少公司的战略是由老板拍脑袋产生的，经过调查考察的不多。根据波特的理论，一个公司的战略应是富于竞争的战略，而富于竞争的战略要考虑4种关键因素：公司的强项与弱项、产业的机会与威胁（经济与技术上）、关键实施者的个人价值、广泛的社会期望。因而，一个公司的战略应是从更长远的方面来考虑，不能因为可能的短期利润而扼杀了公司的长远发展.。应全面分析公司内外环境，制定出适合本公司的较长时期的发展战略。

（三）制定弹性的人力资源规划

在知识经济时代，中小企业面临的经营环境日渐复杂，充满变数的同时又存在着无限商机。人力资源规划必须适应企业经营管理的需要，保持一定的弹性，以免企业发生战略转移时出现人力资源僵化的局面，妨碍企业发展。要进一步强化人力资源规划对人力资源管理活动的前瞻性和预见性功能。

（四）建立三维立体人力资源管理模式

三维立体模式是指由决策层、人力资源管理部门、一线经理科学地分工负责人力资源管理的各项业务并进行相应的协作的管理模式。切实可行的人力资源规划一定是建立在内部充分沟通、相互协作基础之上的。根据中小企业人力资源管理的特点，建立一个在决策层、一线经理和人力资源管理部门之间科学分工协作的三维立体管理模式，将有助于人力资源战略规划的制定与实施。

总的来说，决策层负责人力资源战略规划，支持人力资源部门、一线经理的人力资源工作；人力资源管理部门负责岗位分析、岗位评价等基础业务，并协助一线经理做好核心业务，协助决策层做好人力资源战略规划；一线经理负责在人力资源管理的核心业务中把持关键环

节，并协助人力资源部门做好岗位分析和岗位评价等基础工作，以及协助决策层做好人力资源战略规划。

（五）培养企业的核心人力资源

中小企业应当避免过高的人员流动率。根据我国人力资源专家彭剑锋的观点，核心人力资源因具备了价值性、稀缺性、独特性、难以模仿性、组织化的特征，在现代企业中成为支撑企业核心能力的一个重要因素，是决定企业生存发展能力的关键所在。因此，企业要制定合适的招聘计划、激励机制、教育培训计划，设计合适的职业生涯计划，以确保核心人力资源群体量的扩充和质量的提高，并尽可能地使企业的核心人才能长期的驻留于企业。人力资源战略规划的制定是关系到企业兴旺与否的重要举措，相比于大型民营企业，人力资源对中小民营企业更重要。因此，民营中小企业要重视人力资源管理，要根据自身的特点，细心扎实地做好规划的制定，这是企业实现生存与发展战略最重要、最核心的因素，是中小企业构筑核心竞争力的关键。

参考文献：

[1]罗伯特·马希斯.人力资源管理[Ｍ].电子工业出版社,2024（8）．

彭剑锋.人力资源管理概论 [Ｍ].复旦大学出版社，2024（7）．

王子雄.中国民营企业失败原因分析［Ｍ］.中国工人

出版社，2024（1）．

[4 ]迈克尔·波特.竞争战略 [M]，华夏出版社，2024（1）.朱先春.中国民营企业成长通鉴[M].暨南大学出版社，2024（8）.

**第三篇：中小企业该如何进行人力资源规划**

HR工具-文本范例

中小企业该如何进行人力资源规划

中小企业因为规模及管理水平等原因，往往忽略了对人力资源的规划工作，导致在人力资源管理方面出现人员素质跟不上企业发展要求，人才断档，人员流失严重，人才引不进来、留不住等现象，限制了企业的发展速度，让企业丧失了很多发展机会。在中小企业中进行人力资源规划工作，使公司的人力资源工作有的放矢地进行，跟上企业发展的需要，是人力资源工作者所应积极面对的问题。

那么，在中小企业中究竟该如何开展人力资源规划工作呢？怎样的规划才是科学的和可执行的？一般而言要经过以下五个阶段：

第一阶段：公司战略澄清

战略澄清简单讲就是人力资源主管要搞清楚公司未来几年的行业定位、经营策略、经营规模、产值目标等。行业定位决定了选择什么样的人才，经营策略决定了选择什么类型的人才，经营规模和产值目标决定了使用人才的可支配成本。只有在公司战略清晰的前提下，人力资源规划才能有的放矢。

第二阶段：内部人力资源现状分析

在对公司的发展战略作了澄清后，接下来人力资源部应对公司目前的人员质量及数量做出详细分析。具体程序包括：分析目前在职人员的学历、能力特长、综合素质情况；对公司人员进行归类，分清哪些是绩优股、哪些是潜力股、哪些是大盘股、哪些是垃圾股等。

第三阶段：各部门岗位定编状况和需求分析

结合公司的人力资源状况，各部门经理配合人力资源部对各部门的岗位定编情况进行分析，以确定定岗情况及未来需求，列出公司的岗位需求表，并与部门经理、公司高层管理者一起进行确认。

第四阶段：制定公司1-3年人力资源规划

仅供参考

HR工具-文本范例

根据以上三个阶段的信息整理，与公司上层领导反复论证后，做出完整的人力资源规划，对公司未来的人力资源需求进行质量、数量、时间上的明确规划，同时大致说明具体的招聘渠道、费用计划等措施思路。

第五阶段：制定人力资源规划执行的战术措施

在通过公司的人力资源规划体系后，接下来的重要工作在于人力资源部要根据规划的要求，制定相关“选、育、用、留”的政策来满足人力规划的需要。人力资源规划是否能落到实处，还需要人力资源工作者如何更好的运用一些战术策略，达到要求。

人力资源规划属于管理职能中计划层次的工作，很多人力资源从业人员认为比较“虚”，做不做无所谓。但在实际工作中“有计划才能不忙，有原则就能不乱！”作为一个中小企业的人力资源工作者，严谨的人力资源的规划工作对于在公司开展人力资源工作有着提纲挈领的作用。

仅供参考

**第四篇：中小企业的人力资源规划方法**

如何在中小企业进行人力资源规划

中小企业因为其规模及管理水平等原因，往往忽略了对人力资源的规划工作，因此在人力资源管理方面出现人员素质跟不上企业发展要求，人员流失严重，人才断档，人才引不进来、留不住等现象，限制了企业的发展速度，同时企业丧失了很多发展机会，难怪连联想的刘传志都说（大意）：“我只有那方面的人，才去从事那方面的事！”因此，在中小企业中进行人力资源规划工作，使公司的人力资源工作有的放矢的进行，跟上企业发展的需要，是年底各人力资源工作者和总经理进行规划工作的当务之急。

那么，在中小企业中，人力规划工作究竟该如何做呢？怎样的规划才是科学和可执行的？本文将对人力资源规划的工作内容作初步的探讨。

中小企业人力资源规划一般要经过以下几个阶段：

第一阶段：公司战略澄清

战略澄清简单讲就是要人力资源主管要搞清楚公司未来的行业定位，经营策略，经营规模，产值目标等。什么的行业定位决定了选择什么样的人才，经营策略决定了选择什么类型的人才，经营规模和产值目标决定了人才的成本。只有在公司战略清晰的前提下，人力资源规划才能有的放矢，而不是空中楼阁。

第二阶段：内部人力资源现状分析

在对公司的发展战略作了澄清后，接下来人力资源部应对公司目前的人员质量、数量做一个详细的分析。具体程序包括：详细分析目前在职人员的学历、能力特长、综合素质情况；对公司人员进行归类，分清哪些是绩优股、哪些是潜力股、哪些是大盘股、哪些是垃圾股等；

第三阶段：各部门岗位定编状况和需求分析

结合公司的人力资源状况分析，人力资源部配合各部门经理对各部门的岗位定编情况进行分析，以确定定岗情况和未来的需求，列出公司的岗位需求表，并和部门经理、公司高层管理者一起进行确认。

第四阶段：制定公司1-3年人力资源规划

根据上三个阶段的综合信息的整理，经和公司上层领导反复论证后，整理成完整的人力资源规划文档，对公司未来的人力资源需求进行质量、数量的明确规划，同时大致说明具体的培训方法、招聘渠道、费用计划等实施措施思路。

第五阶段：制定人力资源规划执行的战术措施

在通过公司的人力资源规划体系后，接下来很重要的工作在于人力资源部要配合规划的要求，制定相关“选、育、用、留”的政策来满足人力规划的需要。人力资源规划是否能落到实处，还需要人力资源工作者如何更好的运用一些战术策略，达到要求。关于人力资源的各个模块的战术策略，本文不做探讨。人力资源规划属于管理职能中的计划层次的工作，可能很多人认为比较“虚”，做不做无所谓。但是我在实际工作开展中发现：“有计划才能不忙，有原则就能不乱！”作为一个中小企业的人力资源工作者，严谨的人力资源的规划工作对于在公司开展人力资源工作起到提纲契领的作用。

**第五篇：民营中小企业人力资源规划探析**

摘 要：民营中小企业对促进国民经济发展、缓解就业压力所作出的贡献日益显著。人力资源战略规划的不足成为抑制民营中小企业发展的一个重要因素。本文基于我国民营中小企业人力资源规划的现状，对其表现出的问题做一考察，并提出解决方案和对策。

关键词：民营中小企业人力资源规划战略

随着经济的发展，民营中小企业对促进我国国民经济发展、缓解就业压力所作出贡献日益显著。目前，民营中小企业占GDP总量的半壁江山，就业人数占社会就业总数的92.7%，投资额占社会投资总量的3成左右。但纵观我国民营企业特别是现阶段的民营中小企业,真正能在激烈的市场竞争中做大做强的可谓少之又少。一项调查显示,民营中小企业平均寿命为2.9年,处于“高出生率与高死亡率并存”的状态。民营企业特别是民营中小企业存在着诸多先天与后天的缺陷与不足,尤其是在人力资源管理上存在着诸多问题,直接制约着民营中小企业的生存和发展。在企业的人力资源管理中，人力资源规划不仅占据先导性和战略性地位，而且在实践企业总体发展战略规划和目标的过程中也具有举足轻重的作用。越来越多的中小企业主、企业管理层正逐渐认识到人力资源规划对企业发展的重要性，但对于人力资源规划的制定却始终存在许多困惑和无奈。

一、民营中小企业人力资源规划实施效果不尽理想的原因

（一）对人力资源规划的认识不全面

人力资源规划是企业发展战略规划的重要组成部分，也是企业各项人力资源管理工作的基础和依据。然而，企业主、管理层未能充分认识到人力资源规划的重要性，诸如招聘、培训等环节没有能够形成战略规划；在岗管理人员的管理层次不分明，权责不明晰，沟通协调性差，一定程度上制约了民营企业的发展。要做好人力资源管理必须经过3个过程：明确战略规划——人力资源规划——人力资源管理体系与具体的执行计划。其中，企业的整体发展战略目标决定了人力资源规划的内容，而人力资源规划的内容为建立人力资源管理体系、制定具体的人员补充计划、人员接替与晋升计划、教育培训计划、评估与激励计划、退休解聘计划等提供了方向指引和依据。

（二）没有战略规划或战略规划不清

由于民营中小企业一般缺乏较明确的发展战略，因此在人力资源规划方面也不可能有明确的计划，往往是走一步，看一步。等到发现缺少合格人员时，才考虑招聘；发现人员素质不符合企业发展需要时，才考虑培训。人力资源部门经常为了迎合公司招募急缺人才的需要，任意调整公司薪酬制度，提高薪酬水平，有闲置人才时又找借口无章法降低薪酬，以此来减少经营风险。由于规划的缺失或缺陷，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，影响了企业正常的生产经营。

（三）缺乏人力资源规划的专门技术与人才

人力资源工作是一项非常独特的工作，对个人素质、领悟能力和学习能力要求都很高。一位优秀的人力资源工作者不仅要掌握系统的理论知识，及时接受行之有效的职业培训，同时需要具备对工作的深刻体验和对社会的敏锐洞察。目前，大多数民营中小企业虽然已经成立了人力资源部，但是在行使部门职能的时候普遍存在一些问题，主要表现在：1.因招聘不来高质量人才，专业人员少，人力资源工作人员整体素质不高，专业知识储备不足，专业技能不够；2.许多人力资源工作者土生土长，缺乏系统、良好的职业培训，没有经过正规大公司的熏陶，眼界不高。

(四)人力资源规划缺乏系统性

随着经济的发展、管理的进步，现在很多民营中小企业逐渐重视人力资源规划工作，人力资源规划的很多实际工作也一直在进行，但是，这些工作开展得大多不系统，不能形成一个有机的整体。比如，招聘规划和培训规划等人力资源职能规划虽然也在进行，但没有统一

在一个规划框架下制定，使得各个模块之间不能形成合力，最终导致企业人力成本上升，人力资源工作不能真正地为企业战略目标服务。

(五)企业缺乏培训体系

民营中小企业缺乏员工培训工作，原因有以下几个方面：1.企业本身缺乏人力资源的战略规划，安排培训随意性较大，员工缺乏提高的机会;2.每个员工的事务性工作量较大，自身没有参加再培训的时间和精力;3.企业对员工的培训持消极态度，在中小型民营企业中，员工的流失率高是一个不争的事实，这使得企业为其付出的培训投资转化成企业的淹没成本，甚至是成就了企业的竞争对手，这种矛盾的存在，使得企业所有者对员工培训持消极态度。

(六)激励措施缺乏科学性规范性

中小企业的激励措施或行为随意性较大，常根据老板的心情或感觉来做，往往使下属无所适从，员工更加茫然，激励行为达不到预期目的。另外，企业内部工资结构不能体现出岗位的价值，表现在工资收入与业绩衔接不合理，员工感觉不公平，对收入缺乏良好的预期，积极性不高，人员稳定性差，导致企业优秀员工离职。即激励措施规划不合理，执行后达不到预期效果。

二、对民营中小企业人力资源规划的建议

（一）充分认识人力资源战略规划在企业生存发展中的突出地位

企业的核心竞争力是人，人是思维、知识、技术、创新的载体，是企业生存和发展最重要的动力。民营中小企业因其性质、结构，在资金、产品、品牌、技术等综合实力上同大型企业是无法相比的，只有用好人力资源，重视和善于进行人力资源战略规划，以己之长，克敌之短，使人力资源发挥最大的效能，方有可能在竞争中获得胜利。

（二）制定适合本公司发展的战略

美国管理学大师德鲁克指出：“民营企业的成功依赖于它在一个小的生态领域内的优先地位。”就是说，民营企业应根据自身的实力，选择一个可以发挥自己特长、适合自身发展的经营领域。但是，不少公司的战略是由老板拍脑袋产生的，经过调查考察的不多。根据波特的理论，一个公司的战略应是富于竞争的战略，而富于竞争的战略要考虑4种关键因素：公司的强项与弱项、产业的机会与威胁（经济与技术上）、关键实施者的个人价值、广泛的社会期望。因而，一个公司的战略应是从更长远的方面来考虑，不能因为可能的短期利润而扼杀了公司的长远发展.。应全面分析公司内外环境，制定出适合本公司的较长时期的发展战略。

（三）制定弹性的人力资源规划

在知识经济时代，中小企业面临的经营环境日渐复杂，充满变数的同时又存在着无限商机。人力资源规划必须适应企业经营管理的需要，保持一定的弹性，以免企业发生战略转移时出现人力资源僵化的局面，妨碍企业发展。要进一步强化人力资源规划对人力资源管理活动的前瞻性和预见性功能。

（四）建立三维立体人力资源管理模式

三维立体模式是指由决策层、人力资源管理部门、一线经理科学地分工负责人力资源管理的各项业务并进行相应的协作的管理模式。切实可行的人力资源规划一定是建立在内部充分沟通、相互协作基础之上的。根据中小企业人力资源管理的特点，建立一个在决策层、一线经理和人力资源管理部门之间科学分工协作的三维立体管理模式，将有助于人力资源战略规划的制定与实施。

总的来说，决策层负责人力资源战略规划，支持人力资源部门、一线经理的人力资源工作；人力资源管理部门负责岗位分析、岗位评价等基础业务，并协助一线经理做好核心业务，协助决策层做好人力资源战略规划；一线经理负责在人力资源管理的核心业务中把持关键环节，并协助人力资源部门做好岗位分析和岗位评价等基础工作，以及协助决策层做好人力资源战略规划。

（五）培养企业的核心人力资源

中小企业应当避免过高的人员流动率。根据我国人力资源专家彭剑锋的观点，核心人力资源因具备了价值性、稀缺性、独特性、难以模仿性、组织化的特征，在现代企业中成为支撑企业核心能力的一个重要因素，是决定企业生存发展能力的关键所在。因此，企业要制定合适的招聘计划、激励机制、教育培训计划，设计合适的职业生涯计划，以确保核心人力资源群体量的扩充和质量的提高，并尽可能地使企业的核心人才能长期的驻留于企业。人力资源战略规划的制定是关系到企业兴旺与否的重要举措，相比于大型民营企业，人力资源对中小民营企业更重要。因此，民营中小企业要重视人力资源管理，要根据自身的特点，细心扎实地做好规划的制定，这是企业实现生存与发展战略最重要、最核心的因素，是中小企业构筑核心竞争力的关键。

参考文献：

[1]罗伯特·马希斯.人力资源管理[Ｍ].电子工业出版社,2024（8）．

[2]彭剑锋.人力资源管理概论 [Ｍ].复旦大学出版社，2024（7）．

[3]王子雄.中国民营企业失败原因分析［Ｍ］.中国工人

出版社，2024（1）．

[4 ]迈克尔·波特.竞争战略 [M]，华夏出版社，2024（1）.[5]朱先春.中国民营企业成长通鉴[M].暨南大学出版社，2024（8）.

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