# 简述我国人力资源管理发展现状及你的看法

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-08-30

*第一篇：简述我国人力资源管理发展现状及你的看法简述我国人力资源管理发展现状及你的看法人力资源管理，是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰...*

**第一篇：简述我国人力资源管理发展现状及你的看法**

简述我国人力资源管理发展现状及你的看法

人力资源管理，是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。

从时间和层次角度看，人力资源的发展迄今为止，经过了传统的人事管理、人事管理向人本型人力资源管理转变和战略性人力资源管理以及新经济时代对人力资源管理的挑战等 阶段。各个国家和企业在这条路线上发展的层次参差不齐。

自新中国成立以来，我国人力资源管理的发展大致可分为四个阶段：1949～1977年，计划经济体制下的人事管理制度；70年代末～90年代中期，为传统人事制度的改革与创新时期；20世纪90年代末至21世纪初，为企业由传统人事管理向现代人力资源管理过渡时期；21世纪初至今，为我国人力资源管理制度再造和行业规范时期。结合我国特有的发展模式及特点，现将我国的人力资源管理发展现状描述如下：

１、优势方面：

由于我国庞大的人口基数及丰富的人口资源，致使我国在人力资源管理方面存在着劳动力丰富，工程师、技工数量多，工种齐全等方面的优势。

２、存在的问题：

１）人力资源方面：普遍表现出数量过多、素质低下的特征； ２）人员的选拔与配置方面：从目前选拔人才的情况看，选拔人才往往是“学而优则仕”，一方面只看学历，不看学力；只重知识，不重能力。另一方面，重专才，轻通才；重书面成绩，轻实践能力。

３）人员培训开发方面：

由于企业领导对培训的重视程度不够，导致人力资本投资不足，且定位不清，只是简单的认为培训就是组织理论学习教会员工基本的岗位技能和知识，并未将培训与企业的长期发展目标联系起来。

４）激励机制方面：企业家的目的是获得最大的利润，而工人的目的是获得最大限度的工资收入，因此，工人积极性的背后有一经济动机，如果在能判断工人工作效率比往常提高多少的前提下，给予工人一定量的工资激励，会引导工人努力工作，服从指挥，接受管理，结果是工人得到实惠即工资增加，而企业主增加了收入，方便了管理。

５）观念上：还处于传统行政性人事管理，普遍缺乏人力资源规

划与相关政策，缺乏长期的人力资源管理战略以及完善的人力资源管理框架体系。

３、综合比较我国人力资源管理存在的优劣势，为此应从以下几方面加以改进：

１）加强素质教育，全面提高劳动者素质；

２）完善人才选拔机制，实现人才的优胜劣汰；

３）加强企业文化建设，制定合理的人力资源发展战略，规范人力资源管理模式；

４）加大人力资本的投入，加大人员的技能开发和能力培养：现代企业人力资源管理的宗旨是人的能力，尤其是潜能的尽可能发挥，把人作为可开发的资源，通过培训等形式提高企业人员素质。

５）建立并完善激励机制：激励机制作为企业人力资源开发与管理工作的重要组成部分，它的顺利进行离不开公司人力资源管理系统框架的建立以及机制的完善。公司必须从整体战略眼光来构筑整个人力资源管理的大厦，并让激励机制与人力资源管理的其他环节相互联结、相互促进。企业一方面要通过分配制度的改革，承认人力资本产权，特别要注重以核心员工收入分配为突破口，将核心员工的人力资本价值参与分配促进人才价格机制形成，另一方面须认真研究企业员工尤其是核心员工的不同需求，通过事业发展、增进感情、优化环境等手段，充分调动员工的积极性和创造性，尤其是创造无限的事业发展空间来稳定和吸纳人才，应当成为企业留住人才的基本策略。国以才立，政以才治，业以才兴。对于一个国家乃至一个民族而言，人才是最宝贵的资源。在当今全球化与科技迅猛发展的背景下，世界各国的竞争，集中表现为经济实力，科技实力在内的竞争，说到底是人才的竞争。要牢固树立人力资源是第一资源的观念，充分发挥

人才开发在企业发展及社会经济发展中的基础性、战略性及决定性作用；牢固树立人人都可以成才的观念，创造人才辈出，人尽其才的生动局面；牢固树立以人为本的观念，尊重劳动，尊重知识，尊重人才。总之，在新世纪新机遇面前，谁拥有了高素质人才，谁就拥有了核心竞争力，拥有了抓住机遇，加快发展的重要资本。所以，我国企业要发展，要在激烈的市场竞争中立与不败，就要坚持以人为本的思想，充分发挥市场作用，激发人的活力，挖掘人的潜力，同时要充分利用国内国际两种人才，紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，努力把各类优秀人才集聚起来为我所用。只有这样才能促进企业的持续健康发展，并为实现国家繁荣富强和中华民族的伟大复兴提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

因此，我国企业要发展，要在激烈的市场竞争中立于不败之地，就要坚持以人为本的思想，充分发挥市场作用，尽快建立和完善现代企业人力资源管理的框架体系，充分激发和调动各类人才的主动性、积极性和创造性，全面提升企业人才队伍的整体素质。

**第二篇：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。

**第三篇：简述战略人力资源管理**

简述战略人力资源管理

内容摘要：随信息技术的发展和经济的全球化运作，企业竞争环境变化的强度和频度、企业间竞争的激烈程度在不断加强，越来越激烈的全球人才争夺大战也进入了战略性阶段。本文将通过介绍战略人力资源管理的提出背景、定义，对战略人力资源管理理论三种主要的观点进行简略回顾，并以此基础为我国企业提出一些建议。关键词：战略人力资源管理 普遍观 权变观 配置观

20世纪下半叶以来，经济的发展和科学的进步使得企业的人力资源管理一直在经历着深刻的变革和重整。21世纪的到来，使得企业面临的竞争越来越激烈，这就要求企业的人力资源管理角色必须从先前的传统人事管理转变到现在的战略人力资源管理。纵观战略人力资源管理理论的发展历程，在1981年出现的《人力资源管理：一个战略观》可谓是战略人力资源管理研究诞生的标志，在该文发表之后的短短20年里，人力资源管理的战略作用的研究也引起了众多学者们的强烈关注，关于战略人力资源管理的研究也爆炸式的增长。下面我们将就战略人力资源管理做一个简单回顾，并以此为我国企业提出一些建议。

战略人力资源管理提出及背景

随着世界一体化和经济全球化的不断加强，人才争夺大战愈演愈烈，人才尤其是顶尖人才已成为当今国际竞争的焦点。在当今世界中，从知识经济的角度上来看，人才资源作为一项最重要的资源，将在企业中发挥着它无可替代的重要作用。联合国“国际21世纪教育委员会”在1996年完成的《教育——财富蕴藏其中》的报告中着重指出，21世纪是“把人作为发展的中心”的世纪。人才的重要性和人才争夺战的升级将迫使企业不得不对人力资源的管理思维和方式、方法做出重大调整。然而在21世纪80年代以前，虽然企业在投资决策和市场营销等活动中推行并实现了战略管理，但是由于人力资源管理受到现行惯例、工会、企业内外利益相关者等方面的影响，使得企业没有把人力资源管理纳入企业战略范畴，从而制约了人力资源管理的地位和效果。20世纪80年代，为了提高国际竞争能力，欧美企业积极地引进新的生产方式和技术，但是由于没有同时改革人力资源管理系统，从而使这些新技术没有达到预期效果。这一现实促使人们反思人力资源管理在企业管理中的地位以及人力资源管理与企业战略管理的关系，由此产生了将两者结合起来的思想。因此，人们深刻意识到了要使新生产方式取得成功，探索新的战略人力资源管理的重要性。正是在这种背景之下，战略人力资源管理应运而生。

战略人力资源管理内涵

基于上述背景，学者们纷纷对战略人力资源管理展开了研究。戴瓦纳（Devanna，1981）在《人力资源管理：一个战略观》一文中提出了战略人力资源管理的概念，戴瓦纳在文中指出人力资源管理由于经济转换、人口转变、授权和规章法律、越来越多的管理复杂性和困难这些因素正在变得越来越重要。为了取而代之执行平稳的变化，越来越多的总公司正在努力对付人力资源问题。在比单独执行实施福利政策

和管理技术问题这两个方面的其中一个的更高水平上，通过鼓励人力资源管理职能，公司可能减少问题，更有效地利用人力资源管理。战略人力资源管理是组织战略不可或缺的有机组成部分，包括了组织通过人来达到组织目标的各个方面。因为人力资源是企业获取竞争优势的最主要的资源，所以企业可以通过人力资源规划、政策及管理实践来实现其具有竞争优势的人力资源配置；企业还可以通过人力资源管理活动达到组织战略的灵活性，使人力资源与组织战略相匹配，从而来实现组织目标。由于人力资本已成为获取竞争优势的主要资源，战略也需要人来执行，所以最高管理层在开发战略时必须认真考虑人。战略人力资源管理正是企业战略在这方面的整合部分。

自从进入了战略人力资源管理阶段之后，学者们对战略人力资源管理理论的研究也与日俱增。

战略人力资源管理理论的主要观点

在众多的理论中，战略人力资源管理理论主要分为以下三个观点：

战略人力资源管理的普遍观（Universalistic Perspective）

普遍观点的基本假设是不管企业的战略如何，都存在着一种最好的HRM（企业资源计划）系统，这种HRM系统总是优于其它的，采纳这种HRM系统的企业会提高绩效。尽管这种方法得到了很多研究者等的认同，也得到了实证的支持，但是，关于何种人力资源管理实践应该包括在这个最好的HRM系统之中，还没有一致的结论。许多著名学者，如德莱利(Delaney)、莱文(Lewin)、澳斯特曼(Osterman)、普费(Pfeffer)等人都对此问题进行了研究，并提出了不同的人力资源管理实践的内容和范围。例如，德莱利(1989年)等人认为人力资源管理实践包括8个方面，即甄选、绩效评估、激励性薪酬、职务设计、投诉处理程序、信息共享、态度评估和劳资关系。海塞里德(1995年)在此基础上增加了招聘的激烈程度、每年的培训实践和晋升标准等3个方面的内容。1996年，德莱瑞(Deleiy)和道梯(Doty)在其论文中指出有7个方面的人力资源管理实践活动被认为是具有“战略”特性的，它们是内部职业生涯的机会、正式的培训系统、绩效测评、利益共享、员工安全、倾听机制和岗位界定。普遍观点主要研究HRM对于企业绩效的影响，侧重HRM对于绩效的影响有多大，通过什么样的中间机制发生作用，这方面的研究在近几年涌现了大量的理论模型和实证研究。

战略人力资源管理的权变观（Contingency Perspective）

权变观点是在研究在企业不同战略前提下，HRM所做出的相应反应，如在企业成长的不同阶段采用不同的战略，所对应的人力资源管理战略也是不同的。企业采取何种HRM系统应该根据企业的战略而定，如果很少与战略相契合，不但不会对绩效做出贡献，反而会对企业的绩效造成损害。这种HRM系统之间及与企业战略的配合是否是有效果的和必要的，还没有得到证实。

战略人力资源管理的配置观（Configurational Perspective）

匹配观点是研究人力资源管理系统内部以及人力资源管理系统与企业战略的匹配，这种匹配的协同作用是否存在，以及对于企业的绩效是否有影响。匹配观点调查确定企业战略和人力资源管理实践和政策之间的“匹配”程度，这种匹配性包括“外部匹配性”（如和战略的适应性）和“内部匹配性”（实践中的一致性和相似形），主

要考虑这些匹配性对组织输出的影响。战略人力资源管理要求人力资源管理必须与组织战略一致，而且人力资源各项职能之间实现有效匹配。战略匹配或整合这个概念是战略性人力资源管理的中心概念，我们需要战略整合来保持企业战略和人力资源战略的完全一致，人力资源战略支持企业战略的实现，并且可以帮助我们制定企业战略。

上述三种观点就是战略人力资源管理理论的三种主要观点，它们的共同之处就是均与企业绩效有关，但是，它们又有其各自的侧重点，当然也有一定的局限性。可是不管怎么说，它们在一定的程度上反映了战略人力资源管理的目的，即通过战略管理，使人力资源更好的得到了发挥，让企业获得核心竞争力，组织取得竞争优势，从而进一步提高企业的绩效。随着世界的竞争性、不确定性和不稳定性的加剧，为了取得成功，许多企业必须参与全球性的竞争，中国也不例外。但是，如何才能更好的参与其中呢，我们就得根据战略人力资源管理理论，对企业采取适当的战略，从而促进企业的发展。

对我国实施战略人力资源管理的启示

随着中国加入WTO之后，中国的企业面临着更加激烈的竞争。但是，我国企业的人力资源管理大多数还停留在人事管理阶段，远远没有达到战略人力资源管理的要求。所以，要使企业在竞争中不遭淘汰，使企业能够有实力的参与国际竞争，就必须进行战略人力资源管理。但是，在实施战略人力资源管理过程中，在不了解企业需要的情况下，战略人力资源管理不但会被看作是与企业业务无关的，而且还会阻碍提高生产率。另一方面，在单独追求某种创新活动，而又不考虑人力资源实践在不同领域的运用性的时候，战略人力资源管理的实施也会遇到一些阻碍。因此，为了应对日益激烈的国际竞争，中国企业就必须做到以下几点：

关注企业内外部环境，进行严格的初期分析。战略人力资源管理是使企业能够达到目标的人力资源活动模式。所以，企业在进行其模式之前，首先要了解企业的需要，进行严格的初期分析。另外，中国现在还处于经济转型期，其外部环境的不确定性很强。因此，在制定与实施的同时，企业一定要把握其外部环境，注意企业内外部环境的有效结合。企业可以采用SWOT分析方法，来分析其优缺点，所面临的机遇与挑战，企业需求等或采用PESTILE分析法来分析政治、经济、社会技术、法律和企业运作的环境。只有这样，才能使战略人力资源管理更好的发挥作用。评估潜在阻碍，准备行动计划。在实施战略人力资源管理的时候，对潜在的阻碍进行评估是很有必要的。因为这些阻碍关系到冷漠、敌意（拒绝改革），缺乏对程序或资源的支持。然后，企业应搞清楚要做什么、谁来做，什么时候完成。一项好计划应能指出实施步骤，每一阶段所需要的资源以及最后完成的日期。行动计划应当指明所需的咨询、参与、交流和培训计划。它还应当说明怎样对进程进行监控以及说明针对目标衡量组成的标准。

对接下来的工作以及评估。一切事情都不能想当然。最重要的事就是作为接下

来的工作和评估创新活动的结果。后续工作可以通过谈话，了解团队工作，最好实施员工态度调查来进行。通过评估来指出行动的方法，如修正原有的计划，对程序提供支持，对一线管理者提供额外的支持，进行高强度的交流和培训，获取更多的资源。从而为实施下一次的战略人力资源管理积累一定的经验。

对员工进行可持续开发。员工是企业的主体，只有不断的提高的员工的自身素质，才能使他们更好的完成工作任务，更好的提高企业的绩效。所以，企业要注重对员工进行可持续开发，培养员工的知识、技能、经营管理水平和价值观念，采用不同的管理方法，使员工得到锻炼，充分的发挥其主动性和创造性。确保组织能够获得具有良好技能和具有较高激励水平的员工，进而使组织获得持续的竞争优势，形成组织的战略能力。

战略人力资源管理将成为21世纪人力资源管理的主流。在激烈动荡的市场环境中，企业竞争呈现出动态化特征，竞争能否成功，取决于对市场趋势的预测和对变化中顾客需求的快速响应。在这种竞争态势下，企业必须进行战略人力资源管理，增强企业人力资源竞争力，进而培育和发展动态核心能力。我国企业迫切需要提高人力资源管理能力和人力资源竞争力。因此，进行战略人力资源管理是我国企业的当务之急、必然趋势和要求。

参考资料：

1.许庆瑞，郑刚.战略性人力资源管理：人力资源管理的新趋势.大连理工大学学报，2024.22(4)

2.蔡仁锡（日）.人力资源管理理论的新领域——战略性人力资源管理理论.国外财经，1999(2)

3.许庆瑞，刘景江，周赵丹.21世纪的战略性人力资源管理.科学研究，2024.20(1)

4.迈克尔•阿姆斯特朗著，张晓萍，何昌邑等译.战略化人力资源基础[M].北京：华夏出版社，200

4５、怀京，汪群.简述战略人力资源管理.科学研究[J]，2024.18(4)

**第四篇：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

**第五篇：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

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