# 我国中小企业人力资源开发现状、问题及对策

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-09-06

*第一篇：我国中小企业人力资源开发现状、问题及对策我国中小企业人力资源开发现状、问题及对策姓名：牛淑凡单位：江西三鑫医疗器械集团有限公司内容摘要人力资源开发是企业经营战略的一个组成部分,是企业发展与成功的关键因素，也是实施企业经营战略的一个...*

**第一篇：我国中小企业人力资源开发现状、问题及对策**

我国中小企业人力资源开发现状、问题及对策

姓名：牛淑凡

单位：江西三鑫医疗器械集团有限公司

内容摘要

人力资源开发是企业经营战略的一个组成部分,是企业发展与成功的关键因素，也是实施企业经营战略的一个重要方面。而目前我国有很大一部分中小企业在人力资源开发方面存在的众多问题，成为制约其发展壮大的瓶颈。本论文研究从基本理论分析入手,在理论研究中首先就人力资源开发的现状进行了阐述,以此为基点剖析了我国中小企业人力资源开发存在的主要问题及问题成因,最终指明我国中小企业发展的人力资源开发的建议及对策，从而指明中小企业发展的人本之道。

关键词：中小企业人力资源开发现状问题对策

一、我国中小企业人力资源开发现状

我国是中小企业的大国,发展中小企业是一个必然的趋势,为中小企业创造良好的环境是经济体制改革的一个重要方向。中小企业如何抓住这个良好的机遇,获得长期生存与持续发展的动力和能力,是中小企业在目前的发展过程中遇到的严峻课题。

我国中小企业对人力资源开发提出迫切要求,人力资源开发应如何运作才能保证和促进中小企业的持续稳定健康发展,这一课题既是理论的需要,又是发展中小企业的现实要求。传统的人力资源开发已不能满足于当今时代中小企业发展需要,就我国的现实情况，寻找推动中国中小企业发展人力资源开发之路迫在眉睫。所以积极研究人力资源开发的存在的问题，寻找中小企业人力资源开发的对策，从而为我国中小企业人力资源开发指明出路。

二、我国中小企业人力资源开发面临的问题

（一）缺乏完善的人力资源开发的规划

首先，中小企业缺乏完善的人力资源规划体系，在人力资源开发上没有认真地进行可行性分析，如企业在未来的发展中需要哪些方面的人才，应如何获得这些人才？其次，没有明确制定人力资源开发的步骤和方法。如何招聘、培训、评估、考核、激励、约束，都没有明确的思路。在急需人才时，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。经常为了招聘公司急缺人才，任意高速公司薪酬制度，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，减少经营成本。由于缺少规划导致人力资源开发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）对人力资源开发的投入少

由于中小企业多数处于奖金积累的成长期，而且大多数从事薄弱的传统产业，奖金积累是一个漫长的过程，对外融资又非常困难，所以奖金实力相对薄弱。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年度纯利润。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。资金限制，是我国中小企业无法做大的重要原因。

（三）企业的分配、激励制度不优越

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，经常有大锅饭的现象存在，所以员工感觉不公平，激励措施执行后，达不到预期效果，有时还适得其反。常常表现为员工对收入缺乏良好的预期，积极性不高，导致人员稳定性差。

（四）企业主诚信差，人格魅力不够

中小企业普遍存在着诚信度差的问题。很多企业为了引进急缺人才，随意许诺，而事后又不兑现。影响了公司的信誉。另一方面，业主的人格魅力不够，虽然现在的人才流失现象严重，但是如果彼此气味相投，或者觉得在人生观、价值

观、性格等方面有相似之处，也会有现代的桃源结义，此时企业主的人格魅力将直接影响人才的加盟。中小企业的组织结构相对简单，人员精简，人才与企业主接触的时间较多。如果人才与企业主在思想、理想等方面没有共同语言的话，必定会影响之间的交流和沟通，或者由于企业主文化浅薄、思想狭隘而无法交流，人才流失就是难以避免的事了。人才一方面重视其收入标准，另外他们更注意工作环境是否轻松、愉快，企业主是否容易相处；人才没有必要在就业形势良好的前提下，去适应一个企业主喜怒无常的个性和苛刻的企业制度。中小企业主的自身修养的提高，对于企业引进人才是有很大影响的，广大中小企业主务必端正自已的作风，提升自身的内涵及个人魅力，增强人才与自身，与企业的凝聚力。

三、我国中小企业人力资源开发的对策

（一）制定和企业发展相匹配的人力资源战略规划

做好人力资源开发有三部曲：明确战略规划——人力资源规划——人力资源开发体系与具体的执行计划。企业的整体发展战略目标决定了人力资源规划的内容，而这些内容又为建立人力资源开发体系、制定具体的人员补充计划、人员使用计划、人员接替与晋升计划、教育培训计划、评估与激励计划、劳动关系计划、退休解聘计划等等提供了方向指引和依据。广义上的人力资源规划包含了所有这些具体内容，而决不仅仅“只是些招聘、薪酬之类的内容，有时再加点培训方面的东西”。人力资源规划是企业发展战略规划的重要组成部分，同时也是企业各项人力资源开发工作的基础和依据。而中小企业的管理者和HR们恰恰没有充分意识到这一点，从而在具体制定和实施过程中缺乏足够的重视。中小企业要想从根本上改变人力资源开发的落后现状，首先必须从制定人力资源开发的规划做起。只有目标明确，才能确保人力资源政策的正确性和有效性，才能确保企业在发展中不受人才缺失的制约。

（二）更新观念，建立正确的人才观

首先，中小企业应树立起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资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、管理和资本的活动竞相迸发”；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。中小企业要想快速、高效、持久发展，就应意识到，人力资本是财富的创造要素，应该参与企业的收益分配。

正确的人才观还必须建立正确的求才、用才、留才机制及合理的人才流动政策。我们未来人才不应是束之高阁，而应是通过科学评估来合理配置人才，使优秀人员充分发挥才能；同时充分挖掘企业内部人才，发挥其潜力。在感情留人、事业留人、环境留人的基础上，制定合理的人才流动政策，这样不但会减少人才外流，还会吸引更多的人才加入到中小企业的建设中来。

（三）加强员工的培训，重视员工的个体成长

知识经济时代，新技术、新信息层出不穷，而旧技术以同样快的速度被淘汰。研究表明：10年前的知识到现在有90%已老化。所以，学习不可能是人生某一阶段的事情，没有一种知识可以终身受用。一个人只有不断学习和进取，才能跟上时代的步伐，不至于被时代所淘汰。通用电气的公司哲学是“把职业培训作为一种投资”。大企业都如此重视员工培训，中小企业更应该关注员工的培训，不断为员工创造学习的机会，重视员工的个体成长和事业发展。在实践中应注意以下几个方面：首先，中小企业应注意对员工的人力资源投入，建立健全人才培养机制，为知识型员工提供受教育和不断提高自身技能的学习机会，从而使其具备一种终身就业的能力；其次，建立培训与使用相结合的制度，对培训过的员工，要给予报酬上的激励和职位升迁的机会。充分了解员工的个人需求和职业发展意愿，为其提供富有挑战性的发展机会，创造开拓发展才能的最大空间，包括授权管理和内部晋升机制两个方面，为员工提供适合自身要求的上升道路，让员工能够随企业的成长及贡献获得公平的职位升迁。只有当员工能够清楚地看到自身在组织中的发展前途时，他才有动力为企业尽心尽力地贡献自己的力量，才会使他形成对企业的绝对忠诚，与企业结成长期合作、荣辱与共的伙伴关系。

（四）建立科学合理的激励机制

人力资源的能动性强调人是有理想、有抱负、有感情的，人性理论的发展则证明人是经济人、社会人和自我实现人的复杂混合体，因而要发挥员工的积极性、创造性，实现其人生价值，就必须健全激励和约束机制。要建立物质激励和精神激励相结合，形成全方位、多层次的激励机制。实践中要遵循权变原则，采用哪一种激励方式要因人因事、因时、因地而异。中小企业的员工激励可利用情感激励、荣誉激励、物资激励、事业激励、责任激励、晋升激励等，通过满足员工的物质需求、心理需求、自我实现需求等，强调人才作为整个公司的价值创造者的作用，使整个公司的绩效评估标准化，创造一种能够不断更新的机制并使制度化。同时完善包括舆论、制度、章程、合同、偏好、机构约束等在内的约束机制。

（五）有选择的外包部分人力资源开发活动，使人力资源者从日常管理中解放出来，转向战略角色

随着互联网络的迅猛发展和普及以及专业化公司的出现，把一些非核心的、过于细节化的传统性人事管理业务进行外包，将成为企业提升人力资源竞争力的选择。目前中小企业人力资源开发外包的形式归纳起来主要表现为以下几种：招聘外包；培训外包；工资发放外包；福利与津贴的管理外包；人力资源信息系统外包等。

四、结束语

总之，中小企业要想在激烈的竞争环境中求生存和发展，不仅要真正认识到人力资源开发对企业的重要性，更要及时发现人力资源开发上存在的问题，并尽快采取具体措施加以解决，为企业长期稳定、持续发展提供人力资源保障。参考文献：

1、蒋攀.留住人才战略[J].中国人力资源开发，2024.3.2、彭剑锋.聚焦中国人才市场：基本问题与矛盾[J].人力资源开发与管理，2024.3.3、苏文坤.企业人力资源开发体系研究[J].商场现代化,2024(6).

**第二篇：我国中小企业融资的现状、问题及对策**

我国中小企业融资的现状、问题及对策

内容摘要：长期以来，中小企业融资难一直是制约中小企业乃至我国经济进一步发展的瓶颈。从不同类型、不同发展阶段说明了对中小企业融资的不同要求，加快中小企业融资体制建设，建立健全相关法规体系，是缓解我国中小企业融资难的根本途径。本文主要从我国中小企业融资的现状，融资问题的成因剖析，融资类型、发展阶段不同，解决我国中小企业融资问题的对策等方面说明。最后，中小企业的创立与可持续发展离不开政府的扶持和金融机构的协作与发展，应加强政府的支持以及与中小企业相关的法律法规的建设。关键词：中小企业融资现状对策问题

中小企业在我国经济发展中占有举足轻重的地位。然而，我国中小企业的融资环境并不乐观，与中小企业融资难相对应的是凝固了40多年的巨额资产存量需要流动重组；几千亿元银行信贷资产需要保全和进行债务重组；企业存款需要寻找合适的投资去向。以上情况说明，在中小企业融资问题上，存在着诸多有待疏通之处。

一、我国中小企业融资的现状

（一）内源融资状况

内源融资就是企业以其储蓄作为一种投资的资金来源。从企业的角度讲，内源融资就是不断将其储蓄(折旧和留存盈利)转化为投资的过程,这是企业生存与发展不可或缺的重要部分。内源融资的优势在于低成本、高效益和它的抗风险性。就目前的实际情况看，中小企业内源融资存在以下问题：

1、对内源融资缺乏认识，企业自我积累意识差，目前中小企业内部利润分配中多存在短期化倾向，不太注重从企业发展的角度去考虑补充经营资金的不足。

2、缺乏现代折旧意识，折旧费率过低长期以来，我国一直实行低折旧制度，在折旧率的计算上只考虑设备使用中的有形损耗，忽略了科技进步、技术创新、生产力提高所带来的无形损耗。由于折旧率太低，加上自留折旧不多，使企业无法筹措对设备进行技术改造所需的资金，导致企业设备、工艺、产品严重老化，技术改造不够。

（二）外源融资状况

外源融资是指企业从外部筹措资金，主要包括股票、债券、银行信贷资金等，可分为间接融资和直接融资。

1、间接融资状况

由于我国资本市场的不完善、不成熟，通过银行贷款等方式实现间接融资，是当前中小企业实现资本融通的主要渠道。当前亟须解决的问题有：中小企业的“国民待遇”问题；缺乏行之有效的信用担保制度；中小企业难以实现抵押担保贷款，面向中小企业的金融服务体亟待建立和完善。经营风险高、信用观念淡漠，直接影响中小企业的资金融通，大企业的商业信用难以利用。除上述问题外，许多中小企业在实际信贷中,存在欠息严重,不良资产比例偏高,改制中逃税和银行债务偏重等现象，这些均使银行在对中小企业发放贷款时更加慎重。

2、直接融资状况

直接融资是指出资人和用资人以证券这种特定的、规范化的票据形式把货币的使用权永久地或暂时地让于用资人。直接融资的发展对繁荣我国资本市场，促进中小企业发展有着极为重要的作用。目前我国中小企业直接融资的途径主要有：

（1）集资。在没有办法间接融资，合法集资又不能满足的情况下，某些企业采取违背金融法规的高息揽资方式，即所谓的非法集资。非法集资给社会造成的危害是巨大的，一是扰乱了正常的金融秩序；二是利率的杠杆作用受到影响；三是容易引发社会问题。

（2）股票融资。股票融资，就是企业以股票这种有价证券方式进行的筹资行为。然而我们通过股票市场发行股票受到规模限制。据统计，我国中小企业股票融资仅占国内融资总量的1%左右。

（3）债券融资。债券融资是中小企业向社会直接融资的一种方式。公司债券的发行一般受到严格的限制，有时还要抵押或担保。就中小企业而言，因为在公开的资本市场上无一席之地，而发放企业债券又受到“规模控制，集中管理，分级审批”的制约，故多在非公开的资本市场上，小范围内发放企业债券，以满足企业对资金的需求。

（4）民间借贷。由于金融机构“惜贷”，资本市场尚处于发育时期，在一些地方，民间借贷成了私营企业融资的重要渠道。民间借贷在给中小企业发展注入资金的同时，也给我国金融秩序的正常运行以及经济活动带来诸多负面影响。

二、我国中小企业融资问题的成因剖析

（一）我国中小企业融资难的外部成因

1、法律法规与管理机构不健全

我国目前尚缺乏统一的中小企业服务管理机构，如中小企业担保机构、中小企业信用评级机构等社会中介机构。对中小企业的发展缺乏完善的法律的支持和保障，目前只是按行业和所有制性质分别制定政策法规，缺乏一部统一规范的中小企业立法，造成了各种所有制性质的中小企业法律地位和权利的不平等。

2、中小企业信用担保制度不完善，担保机构作用没有得到有效发挥

我国的担保体系以政策性融资担保为主体，以政府出资为主，民间资本很少介入，既制约了资金的扩充，使民间资本无法进入，又使这一市场化的产物在行政管理的方式下运行不畅。一般来说，中小企业规模小，可抵押物少，但现行的金融制度对信贷抵押物的折扣率规定过高，使得许多中小企业无法获得足够的信贷资金。

3、多层次的资本市场尚未形成

二板市场作用有限我国金融体系中，资本市场相对于资金市场发育很不完全，缺少一个有层次的、能为广大中小企业融资服务的资本市场。而目前推出的中小企业板市场，其设置的门槛仍然较高，这对中小企业占绝大部分的浙江来说难以逾越。

4、金融机构与中小企业之间的信息不对称

在我国当前的信用状态下，中小企业融资市场信息不对称的情况比发达国家要严重得多，资金供给方无法全面了解资金需求方的信息，因此中小企业融资的逆向选择和道德风险同时存在。

（二）中小企业融资难的内部成因

1、中小企业技术基础薄弱，人员素质较低

我国绝大多数中小企业使用的设备和技术有相当一部分是大企业淘汰的，同时，企业职工的素质也较低，技术人员较缺乏。

2、中小企业财务管理较差

财务管理差是中小非国有企业中普遍存在的现象，这一情况给银行信贷管理工作造成了较大难度，使银行难以审核和确定是否给予信贷支持。

3、大部分中小企业产品档次较低

中小企业大多生产轻工类、资源消耗型产品。如服装、皮革、文体用品、塑料制品、金属制品行业80%以上的产值，家具行业中90%以上的产值均是由中小企业生产的，大部分中小企业的科技含量不高。

4、中小企业缺乏技术进步与创新体系

一是中小企业技术进步的技术源主要来自企业外企，很多中小企业本来就是大企业的附属企业，长期为大型企业配套生产单一产品，技术设计由大型企业提供，由此形成技术惰性。二是中小企业与大专院校、科研院所联系较松散，缺乏相应的信息沟通。三是中小企业之间联系较少。四是政府对中小企业技术进步与创新体系的培育支持力度不够。

5、中小企业组织水平和产业结构水平偏低

中小企业因产出规模小，客观上处于为大企业配套的地位，获取市场信息的能力较差，这样导致同类中小企业低层次重复建设十分严重。

三、不同类型、不同阶段中小企业融资的不同要求

从融资角度看，中小企业可分为制造业型、服务业型、高科技型和社区型等几种类型，各类型的中小企业融资要求是不相同的。制造业型中小企业的资金需求是比较多样和复杂的，这是由其经营的复杂性所决定的无论是用于购买能源原材料、半成品和支付工资的流动资金，还是购买设备和零配件的中长期贷款，甚至产品营销的各种费用和卖方信贷都需要外界和金融机构的金融服务。一般而言，制造业企业资金需求量较大，资金周转相对较慢，经营活动和资金使用涉及的面也相对较宽，因此，风险也相对应较大，融资难度也要大一些，一般采用抵押以及信用担保的方式取得银行贷款，应该发展融资租赁渠道筹集资金。服务业型中小企业的资金需求主要是存货的流动资金贷款和促销活动经营性开支借款。其特点是数量小、频率高、贷款周期短、贷款随机性大。但是，一般而言风险相对其他中小企业较小，因此是一般中小型商业银行比较愿意给予贷款的对象。由于风险较小也可以发展互助担保组织担保贷款。高科技型中小企业由于符合国家调整产业结构、产业升级的方向,拥有比一般中小企业更广泛的融资渠道。“风险投资基金”、“发展基金”等又有私人建立的，也有政府和私人共同建立的，其性质一般属于产权资金。二板市场和技术产权交易市场对高科技型中小企业有很大的帮助。社区型中小企业（包括街道手工工业）是一类比较特殊的中小企业，他们具有一定的社会公益性，因此，比较容易获得政府的扶持性资金。另外，社区共同集资也是这类企业的一个重要的资金来源。不同发展阶段的中小企业对融资有不同要求，从企业创办一直到企业因种种原因而退出，都有对融资的不同要求。

（一）初创阶段。创始人手中一般都有好的（或自认为好的）项目，他们急需生存、发展基金，但其自有资金不足，因此对外筹资显得非常迫切。从供给方来看，出于对初创企业缺少信用记录，企业行为和财务记录不规范的角度考虑，而且由于中小企业设立之初难以向担保机构或银行提供足够的担保品和抵押品，银行只能小额分散投资，信贷规模非常有限，且期限短，不稳定。这一阶段，企业的资产规模直接受业主资金实力的约束，业主的产权（自有）或称股金占很大比例，有些企业为了抢占商机也会选择资金成本很高的民间借贷。“天使融资”等私人资本市场对于企业的外部融资发挥着重要作用。因为相对于公开市场上的标准化合约,私人市场上有较大的灵活性和关系型特征的合约具备更强的解决非对称信息问题的机制，因而能降低融资壁垒，较好满足那些具有高成长潜力的中小企业的融资需求。

（二）初期经营阶段。这一阶段企业有占领市场和规模扩张的需要，自有资金积累难 以及时满足融资需求，主要是需要流动资金。由于企业发展的逐步壮大，拥有了一定的抵押品，企业此阶段可以获得的信用担保贷款和银行贷款的比例增大。现金的主要来源仍是自身的留存收益与业主的追加投资，还需要从个人投资者、风险资金和小企业投资公司等方面增加产权资金。

（三）成长发展阶段。该阶段企业有了一定的资金积累，但仍难以满足迫切的规模扩张的需要。外部融资是关键，企业固定资产及存货能提供抵押，而且在银行中已建立了信用记录，信用担保贷款方式逐渐退出，主要从商业银行及各种投资公司、社区开发公司筹集债务资金。

（四）成熟期。企业可选择的融资方式增多信息不对称减少，企业经营风险相对减少，盈利水平较高，企业从银行获得抵押贷款和信用贷款。中小企业也尝试向资本市场突破，主要以大公司参股、雇员认股、股票公开上市等方式筹集发展改造所需资金。

四、解决我国中小企业融资问题的对策

中小企业的创立与可持续发展离不开政府的扶持和金融机构的协作与发展。应建立一个多层次的中小企业融资体系，拓展中小企业的融资渠道；其次应加快金融深化的步伐，进行制度创新，在完善中小企业金融服务的同时，为中小企业提供一个良好的制度环境；再次，应积极推行金融工具的创新，利用最新的金融工具为中小企业融资服务；最后，应加强政府的支持以及与中小企业相关的法律法规的建设。

（一）加强中小企业自身建设

推进中小企业改革，以涉及产权改革的形式为主，通过出售、拍卖等有偿转让的形式，建立适应市场经济需要的、具有自我积累能力的现代企业制度。新建和改制后的中小企业,应建立适应市场经济需要的企业组织形式。

（二）建立健全中小企业融资服务体系

1、完善对中小企业金融支持的法律法规建设

《中华人民共和国中小企业促进法》的出台，是我国促进中小企业走上规范化和法制化的标志，然而，这一法律还有待完善之处，所以我国健全中小企业法律体系还有一段路要走，需制定《中小企业担保法》、《中小企业融资法》等具体法规来进一步规范。

2、建立政策性金融机构

针对我国的具体情况，建立相应的政府金融支持机构势在必行。这些金融机构以现代银行的经营理念，运用现代管理和技术手段，提供先进的金融产品和优质的金融服务，有效发挥中小企业银行金融的作用，促进中小企业健康发展。

3、推进中小企业金融服务的社会信用体系建设 要解决中小企业的信用问题，关键在于逐步建立一个宏观与微观、外部与内部相配套的信用管理体系，通过增强借款人的信用意识，采取有效的贷款担保方式来提高信贷资金的安全保障程度。

（三）建立健全中小企业直接融资体系

1、大力发展风险投资事业

中小企业特别是其中的高新技术企业，在技术创新方面的效率较之大企业要高，但在运营方式、资产结构等方面又与传统企业有很大的不同。风险投资所具有的高风险、高回报的特点，对高新技术型中小企业的发展具有重要的促进作用，它有利于推进中小企业管理的现代化，并可减轻中小企业的过度负债以及化解金融风险。

2、发展债券市场，增加资本有效供给

改革现有的企业债券监管模式，推行中小企业债券发行核准制，放宽中小企业债券募集资金的使用限制和上市交易限制，在有条件的地区开设柜台债券交易市场，简化审批程序，提高审批效率，加强信息披露工作，确保公正、公平和公开；针对不同的经营主体、投资主体和资金需求主体，调整债券融资工具结构，丰富融资工具品种，给具有不同投资偏好的投资者以更大的选择空间。

3、发展多层次的资本市场

清理整顿现有的地方股权交易市场，由证监会统一监管，按照企业基础、操作水平等标准，逐步建立全国性的中小企业资本市场，以实现资源在全国范围的合理、顺畅流动，建立多层次、大容量的资本市场体系，为中小企业开辟持久有效的直接融资渠道。

（四）建立健全中小企业间接融资体系

1、加快国有商业银行的市场化步伐，进一步拓宽中小企业融资渠道

(1)转变观念，理解中小企业合理融资的心情。国有商业银行在确定贷款扶持的对象上，要彻底摒弃所有制歧视、行业歧视和规模歧视，尽快树立现代营销意识，努力发现、培育和选择符合条件的借款客户和贷款项目，只要具备信誉好、经营优、效益好的条件，不论规模大小，不论国有民营，都应一视同仁予以支持。

(2)进行金融产品和服务创新，解决融资瓶颈。就中小企业的现状来说，确实存在风险大（尤其是道德风险）、信息不对称、财务混乱等易导致金融部门不愿贷款的因素。但是，如果银行能从中找出一些无风险或风险较小的融资点,或者采取一定的措施来预防和化解中小企业贷款中可能出现的风险，是可以突破中小企业融资瓶颈的。

(3)积极进行信贷体制改革，建立有利于中小企业融资的信贷体制和激励机制。目前信贷管理体制权限过于集中，贷款审批程序严格而又复杂等情况严重地束缚了基层银行的经 营。因此，改革信贷管理体制，已成为疏通国有银行与中小企业融资渠道的重要一环。

2、积极发展地方中小金融机构

我国一些地区性的中小银行具有经营灵活、地利及人缘等方面的优势，特别适宜为中小企业提供金融服务。正是由于中小银行在为中小企业服务方面具有比较优势，从而成为中小企业的主导服务机构。从长远来看，要解决中小企业融资难的问题，就要考虑扶植中小银行，以充分满足中小企业在发展中的融资需求。

3、大力发展真正的合作金融组织

成员互助互济，不以赢利为目的的金融组织，是适合中小企业融资特点的有效融资形式之一，这已被许多国家的经验所证明。我国中小企业这一弱势经济主体的大量存在，以及它们在外部融资中所处的不利地位，决定了真正的合作金融机构存在的必要性，因此，在政应允许民间建立自愿联合，以资金互助互济为目的的合作金融机构。这种民间合作金融组织不仅可以改善组织成员的融资状况，而且能增强中小金融机构之间的竞争意识，有利于地方提高服务质量。参考文献

1、高正平，《中小企业融资新论》，中国金融出版社，2024

2、郑勇，《我国中小企业融资难及对策》，商场现代化，2024，第05期

3、雷少辉，《中小企业融资问题的解决思路》，财会月刊，2024.1

4、黄慧芳，《中小企业融资体系创新构想》，财会月刊，2024.6

5、田治威陈晓倩，《中小企业融资困境及其对策》，管理科学文摘，2024，第05期

6、王婷，《浅谈中小民营企业融资难》，管理科学文摘，2024，第07期

7、景云霞，《小企业融资问题探讨》，财会研究，2024.9

**第三篇：民营中小企业人力资源问题及对策**

民营中小企业人力资源问题及对策

改革开放以来，民营企业得到了长足的发展，为我国经济的发展、人民生活水平的提高做出了极大的贡献，但是在新形势下民营企业在发展中面临着新的危机——人才的危机，民营企业的发展在很大程度上因人才的缺乏而受到阻碍。民营企业发展的先天不足，从目前来看民营企业进入到人力资源开发层面的几乎没有，原因在于民营企业在人力资源管理方面还没有形成一套适合中国国情的、适合中国民企发展的科学合理的人才战略。因此，无论是哪种类型的民营企业，其人力资源管理都存在着这样或那样的问题。

民营企业往往留不住人才，人才流失率过高。其中占较大比例的是中基层管理人员和专业技术人员。这些人具有特有的专长，有管理经验，是企业的中坚力量，他们的流失，不仅带走了商业、技术秘密，也带走了客户，使企业蒙受直接经济损失，而且，增加了企业人力重置成本，如不加以控制，最终将影响企业持续发展的市场竞争力。人才流失已经成为民营企业发展壮大的普遍的主要障碍。本文试探讨民营企业人才流失原因，并对此提出在体制、管理、文化等方面相应的对策。

**第四篇：我国现代人力资源现状及其对策**

我国现代人力资源现状及其对策

上师大HR优立取研究所张培德

“得人心者得天下，失人心者失天下”，古往今来，多少王朝因为失去了人心而衰败走向覆灭。出自赵翼的《论诗五绝》“江山代有才人出，各领风骚数百年”。人才的甄选和使用关系到民族振兴、国家富强。

在我国经济不断发展的过程中，我们已经深刻地认识到“人力资源是第一资源”，而且认识到：人才资源是支持我国经济持续、稳定、健康发展的核心要素，离开这第一资源什么事情都做不成了。

随着形势的发展，当今的人力资源管理的职能已经从具体的人事层面提升到战略层面，必须从企业的战略和组织的目标来考量。从整体社会角度对人力资源的认识也发生了根本性的变化。

一、我国现代人力资源的现状

尽管人力资源非常重要，但是浪费人才，以及认识方面的问题依然存在，目前我国人力资源发展总体上的情况有四大方面：

1、我国的人力资源已呈现出老龄化现状

随着我国经济地不断发展，所需劳动力越来越强劲之际，而我国执行的22年“独生子女”政策，逐步使劳动力缺乏；而推出劳动市场的老年人相应增多，加上人类寿命的延长使得社会老龄化趋势越来越快。因此，针对我国的老龄化有这样几个特点：

第一，总量多。据悉，2024年12月30日，据不完全统计截至2024年底，中国60岁以上的人口已经达到1.6亿，约占总人口的12%，80岁以上的老年人达1805万。而全世界60岁以上的人口超过1亿的国家只有我国。

第二，进程快。我们统计，到本世纪中叶，大概到2024年左右，我国60岁以上人口将占到30%。反思一下，我国在不到半个世纪的时间，尽然从2024年的11%

到30%；这样的快速老龄化，在国际上许多国家大约需一百年的时间。因此，我们的老龄化进程大大快于其他国家。

第三，支撑老年资金有限。如今我国刚刚达到小康，人均GDP比许多西方国家低很多，用来支撑这方面事业可动用的财力也是有限的，即，我国是“先老后富”，而许多国家是“先富后老”。

第四，历史欠帐较多。由于我们国家经历了由计划经济向市场经济的转变，当时在计划经济体制下，因没有养老基金的积累，这个包袱就留到了现在，这是其他国家所没有的。

2、我国毕业的大学生当前出现过多状态

由于各种原因，我国毕业的大学生当前出现过多状态。但是目前却出现岗位少，大学生过多情况，另外刚刚毕业大学生由于没有工作经验，因此培养的成本、职业化的成本很高。据悉，今年，我国高校应届毕业生大约630万人，加上历年未就业的大学生，需就业的大学生接近千万。因此表面上似乎“毕业即失业”，为完成“就业指标”往往大学生会“被就业”，许多大学生因各种原因甚至出现“啃老族”等现象，这些似乎都是从不同角度折射出的不容乐观的大学生就业形势。

3、下岗的30-40岁出现大量浪费现状

下岗的30-40岁人力资源造成社会上资源大量的浪费，由于他们的学历低，因此找工作就比较困难。但他们还是一个具有一定经验的群体，然而这群体资源却没有得到充分的利用。

4、农民工也是一个巨大的资源库

据国家统计局农村司近日发布的2024年农民工监测调查报告，随着国家一系列扩大内需政策措施及针对农民工的各种增加就业措施的实施，农民工就业机会增加，农民工数量进一步增加，农民工总量达22978万人。其中，外出农民工比上年增加492万人，增长3.5%。所以在在我国的经济发展上，农民工已发展为我国经济发展的一大人力资源。

二、重视中高年人才开发、带动大学生就业

在人才培养方面，国务院副总理李克强提出我国因该全面发展人才、创新人才、技

能人才、杰出人才、人力资本分为普通人力资本和专业人力资本。同时，更要使中高年群体、30-40下岗群体和大学生群体互动。

这几年，老年问题越来越受到重视。不少大中城市成立了老年就业协会，协助老年人实现再就业，并专门组织老年人就业招聘会，老年人劳动力市场出现供需两旺的态势。有人说，目前市场经济的发展正为老年人力资源开发提供契机。因此，我国老年人力资源具有较大的开发空间。一是具有较高素质的城市老年群体劳动参与率不高。比如我国的知识分子，目前已离退休的高级知识分子约60多万人，占高级知识分子总数的三分之一。这是一支庞大的智力队伍，是急待开发的宝贵智力资源。二是我国低层次老龄化特点为老年人力资源开发提供了可能。目前，60岁至69岁人口占老年人口的比重为57.24%，该群体有较高的劳动素质，他们的健康水平和文化程度较高，有技术专长者的比例也较大，加之老年人退休金少，许多老年人退休之后，只要身体条件许可，大多愿意再就业。

但我们首先应该界定“中年、高年、老年”。到底什么时候算“老”呢？是不是60岁退休下来就叫老头子、老太太了？实际上，当今社会60岁真的才是小弟弟、小妹妹，真的还很年轻！但现实情况是：45岁就成了分水岭，比如在一些事业单位，过了45岁就不能再担任正处级领导职务了，有的甚至不能再当局级干部了。这仅仅是因为年龄而不能上升，多可惜。

那么“老年”应该是多少岁呢？根据对“惠力资本”与中高年人才的研究，我觉得90岁以上（体力劳动为70岁以上）才能称为老年，45岁到60岁可以称为中

年，这样我国依然没有进入“老龄化”社会，如果把60岁到90岁称为高年。而这些中高年人才均具有独立工作能力、创立新岗位能力。

为此，我们应好好开发中高年人才，而这些开发犹如“挖掘金矿”，因为 “中高年人才”就是金矿。比如在党政人才这一块，45岁之前我们在拼命培养他们，但是培养了两年、三年后他们却因为年龄而“下来了”，其实他们正就是等待挖掘的金矿。因此，可以让这些“金矿”人才退出政府资源，因为政府资源很有限，你占用了位置，年青人就上不去。可以退出职务，但是工作的权利、工作的热度不应该减少。工作可以嫁接到民营企业、嫁接到其他组织。当然，工作岗位有两种来源，一种是给与的，国家给与、其他机构给与的；一种是自创的。这就需要搭建平台，有选择地挖掘知识性人才。

但是，许多人认为中高年人才开发会增加年轻人的就业压力，是在抢年轻人的“饭碗”。这实际上是错误的。据调查，老年人继续就业是对以适龄人口为主体的就业的协调和补充。老年人从事的工作具有明显不同于劳动适龄人口的特点，大多从事与其生理、心理特点相适应的社会公益活动，这些岗位由于收入较低、工作量小、耗时较长且不固定，不符合年轻人就业的空缺。而且，37岁到90岁是一个人出成果的时期，根据我们的研究，老年人拥有年轻人没有的资本，我们将之称为“惠力资本”，即丰富的工作经验、人脉关系和广阔的市场、客户资源。老年人创业有先天的优势，比年轻人更容易取得成功，创业的老年人中，70%取得了成功。不仅没有“抢饭碗”，反而给年轻人提供了不少“饭碗”。而大学生创业很难做到这一点。可以说，老年人创业也是解决年轻人“就业难”的一个途径。

为更好发挥中高年作用应该既发展老年教育，构建终身教育体系；又必须创造老年人才开发的政策环境，比如政府定期进行政策培训和指导，开办创业交流会等，为老年人才提供一个信息沟通的平台。

三、应用科学手段对我国人力资源方面进行选择

“人适其事，事得其人；人尽其才，才尽其用”一直是现代人力资源合理开发与管理孜孜以求的一种理想目标。然而，作为现代人力资源开发与管理科学化的基础和根本保证人才测评。近年来，随着改革开放的步伐坚定而沉稳地迈入新时期，我国也进入了一个高速发展的时段，个中优惠政策给企业的发展带来一个新的契机。谁把握好这个契机，谁就能掌握更多地机会去创造更多地财富。但光是掌握契机也还是远远不够的，当今时代各个企业的竞争，关键还是在于人才的竞争。而其中的人才，非单单指片面意义上具有相关知识与技能的人，最关键的，主要还包括其能否与有关岗位相匹配，达到岗位胜任力最优化的人。

但如何有效地选拔人才呢？传统的招聘模式让我们企业吃足了苦头，单是浪费人力与实践不说，你能保证人刚匹配达到最优配置？试问，你能从大量被筛选的建立中看出各简历求职者的真实状况？由此，人才测评应运而生。

人才就是效益,这已是成为企业管理者的经营理念。然而，如何科学、快捷地选拔人才，如何有效地激励人才，仍是许多企业管理者的困惑。

实际上，人才测评有五大优势：

1、人才测评有助于全面了解人才。

2、人才测评有助于公平的选择任用人才。

3、人才测评有助于人才使用中的因才施用。

4、人才测评有助于人才资源的合理开发。

5、人才测评有助于高效地激励人才。

因此，为了更好的选拔和应用人才，上师大人力资源优立取研究所和美国夏威夷大学等专家首创了“新型行为动态测评技术”，获得了国家专利，并在教育部核心期刊《实验室研究和探索》2024年第八期刊登了研究成果，引起各方关注。又在黄浦江畔建立了“优立取梦之路新型行为动态测评中心”。她打破了传统的人机对话，超越了西方的技术评价中心，提高了测评的信度和效度，可以使

被测者在梦境之中不知不觉显露本我。

这种新型测试技术面向社会、面向政府部门、企事业单位、面向大中小学、少年儿童等不同层面。她的多重性重测功能，能够从多个角度去了解、观察、发现潜在的我。具有科学性、真实性、可行性以及趣味性和娱乐性。这种“梦之路新型行为动态测评中心”本着“信度为本、效度为源、扬起科学测评之帆”的宗旨，依据十七届四中全会‘提高科学化水平’精神、围绕科学化理论、科学化制度、科学化方法，对选拔人才、提升干部、岗能匹配、职业生涯规划提供新型的“梦之露“测评技术，使之达到最大的效度和信度。

据调查，这种科学的测试技术可以让我们在人力资源方面优化人才结构，增加人群层次结构以及社会的稳定性。“山重水复凝无路，柳暗花明又一村”测评这一技术可以让人力资源在应用上更明确清晰

**第五篇：浅谈我国西部人力资源开发问题**

浅谈我国西部人力资源开发问题

学生：陈 攀

指导老师：

摘 要：人力资源是进行社会生产最基本最重要的资源。在知识经济时代，人力资源在经济增长中有着决定性的作用。我国西部人力资源丰富，但人力资源开发面临着的问题，严重制约了西部的发展，延缓了西部经济的发展。

关健词：人力资源；西部地区；开发现状；对策思考

一、国外人才战略

1、人力资源开发的特点与现状

人力资源是一个国家或地区能够作为生产要素投入到社会经济活动中，并为社会创造物质财富或精神财富的劳动人口，也是衡量当地经济发展潜力的重要指标。人力资源是把人力当作一种财富的价值观，人力资源开发旨在全面提高人的素质，充分发挥人的潜能，从而有效的推动经济发展和社会进步。

人力资源不同于人力资本（Human Capital）。人力资源包括社会的、人文的、个人的因素，具体的表现在人口的特征与结构，民族的文化程度与健康状况，劳动者的工艺技术水平以及整个公民群体的工作热情，奋发向上的精神。人力资本是也被称为人力资源，表现为知识、技能、体力价值的总和。

1970年，麦迪逊（Maddison）研究了1950～1965年的22个发展中国家的经济增长状况，在考虑了劳动者年龄构成、劳动者素质的基础上，认为“有效的”劳动供给(包括就业增长、劳动者素质的变化、劳动者年龄构成的变化)对经济增长的贡献率平均为35%。1972年，纳德里（Nadiri）对一些发展中国家经济增长的实证研究进一步证实了人力资源投入对经济增长的显著贡献。

2、人才与城市经济

一个城市经济发展在很大程度上是依靠人才的积聚。没有人才这股新鲜的血液维系经济的发展，城市经济便会成为无根之木，无源之水，失去发展的活力。对人力资源的开发有利于推动现代城市经济增长的模式的转变。经济增长的模式一般有两种，一种是粗放型增长方式，一种是集约型增长方式。对于以往的粗放型增长方式，我们不能质疑给国家经济的发展做出了重大贡献，但是这种增长方式是以大量的消耗资源来换取的。在当今社会资源越来越稀缺的现实下，再依靠这种增长方式，经济会渐渐的失去发展的潜力。现阶段寻找经济增长方式的转变已经成为各个国家的共识。人是生产力与生产关系中最活跃的成分，重视提高人的素质、技能，是重视人才的培养，才能拉动经济增长方式的转变。重视人力资源开发，是向集约型增长方式转型的重要途径。一个城市真正重视培养人才引进人才，经济才会腾飞！

3、人才资源的放射性开发

人力资源的开发在国外体现的是一种放射性的状态。以美国为例，为了使专门人才的培养工作适应社会经济发展的需要，美国在加强高等教育、办学的针对性和实用性等方面采取了一系列的措施。例如美国许多科学技术学院的专业完全是根据当地的工业、商业、服务业的实际需要确定的。设置哪些专业和开设哪些课程，事先要多次调查，反复征询有关企业单位的意见，然后进行评价，再报地方委员会批准，如发现劳动力市场某类技术人员过剩，即报教育委员会批准，停止招生。这种根据社会需要设置课程的方法非常值得借鉴；

以短期的高等教育的形式大力开展在职人员的继续教育。在美国传统大学的同一专业内设有多种培养目标和教学计划，并按行政区域设社区学校及初级学院，现有的社区学院与工商企业挂钩，共同开设成人教育课程。美国不仅重视本国人才的培养，也注重挖掘外国高级知识精英。美国对外国高级的知识分子的也是相当优厚的，优先获取“绿卡”的优惠。

4、人才的培养与国家现代化发展

人才培养是人力资源开发活动的重要内容，通过我们的调查，西方的发达国家，在人力资源开发方面的研究开始的比较早，具有丰富的经验，比较重视对人力资源的开发。纵观世界各个国家，经济增长方式不外乎两种：一种是自然资源依赖型，一种是人力资源依赖型。一般的现代化国家基本上都是采用人力资源依赖型经济增长方式。人才的培养是这些国家经济持续发展的源泉。自从第二次世界大战结束后，现代科学技术迅速发展，经济的增长主要依靠高科技发展的带动，哪个国家掌握先进的技术，哪个国家的现代化程度就越高，高科技是以人才为后盾的，国家重视人力资源开发为国家源源不断的输送高科技人才，形成了经济增长的良性循环。

二、西部地区：人力资源开发的软肋

目前我国东部与西部地区的经济发展差距正在扩大。虽然西部也保持了连年的经济增长，但是东部地区的经济发展速度远远高于西部。要缩小西部与东部地区的经济发展差距，实现经济的平衡发展，这就要求西部必须以高于东部的速度发展，缩小二者之间的差距。那么西部要以怎样的增长动力才能保持高于东部的增长水平？进入知识经济时代，经济的竞争主要是科技的竞争，科技的竞争必须以人才为后盾，最后归根结底是人力资源的开发及其潜能的充分发挥。因此，西部地区是否拥有足够数里的高素质人才是推动该地区经济发展的根本动力。

1999年上半年，中央做出了西部大开发的重要战略，这为西部特色经济的发展提供了良好的机遇。就西部大开发而言，它是中国21世纪发展战略的重要部分。而发展西部的人力资源开发事业是重中之重！西部人力资源开发对于现在来将还是一个任重而道远的事业。

三、西部地区人力资源管理开发现状

西部地区土地面积约540万平方公里，占全国陆地国土面积的60％，总人口约2.85亿，占全国人口的23％。丰富的资源、辽阔的土地、优越的自然条件本应是经济发展得天独厚的优势。但西部地区却是全国最贫困、落后的地区，贫困人口占全国贫困人口的45.7％，各专业科技人员也仅为全国的15.5 ％。之所以造成这样的局面，与西部地区的人力资源得不到充分开发和利用密切相关。分析我国西部地区人力资源的现状，主要存在以下几个问题：

1、劳动年龄人口规模大

2024年第五次全国人口普查时，西部地区普查登记总人口为35531万人，其中劳动年龄人口为25990.10万人，占总人口的比重为73.37%，占全国劳动年龄人口的比重为27.12%。

2、劳动年龄人口出现老化的趋势

根据2024年第五次全国人口普查看，我国西部地区劳动年龄人口45-49岁组的比重大幅度上升，从1990年的7.35%，上升到10.82%，上升了3.47个百分点，45-64岁组占劳动年龄人口比重从1990年的23.35%上升到30.13%，增加了6.78个百分点。表明我国西部地区劳动力人口趋于老化，在一定程度上将加速西部地区人口老龄化进展，人口的老龄化对社会的贡献会越来越少，同时对社会、政府的压力会越来越大，这对西部地区经济社会发展产生重要影响。

3、受教育水平相对较低

由于国家政策对西部的倾斜，重视科教事业的普及，西部地区劳动年龄人口的受教育水平总体说来，比1990年有大幅度提高。文盲半文盲人口比1990年下降一半，受过高等以上教育的劳动年龄人口上升。但是，西部地区劳动年龄人口的受教育水平与全国平均水平相比仍有较大差距。从人口平均受教育年限看，西部地区2024年平均受教育年限7.03年，比1990年有较大提高，已达到初中水平，说明九年制义务教育的实施已见成果，但是尚低于7.63年的全国平均水平；除陕西外西部地区各省人口的平均受教育年限也都低于全国平均水平。

西部地区的经济、文化、教育事业发展较好地区，集聚了大量的劳动年龄人口，而幅员辽阔的边疆地区和少数民族地区由于自然条件差和社会经济发展水平不高，对人才的吸引力不高。特别是中国户籍政策的进一步放宽，农村劳动力向外流动和迁移，在一定程度上加大了经济社会发展较好地区的人口和劳动力的集聚；随着社会经济发展，边远地区和少数民族地区与这些地区的差距将越来越拉大。

4、人才流失

造成人才流失的原因很多，主要可以从西部企业和员工个人角度来分析。就西部企业的组织职能而言造成人才流失的原因可能是组织结构本身存在缺陷，主要表现为机构臃肿、管理层次复杂、管理力度不当。就领导职能而言造成人才流失的原因可能是领导者能力不足，主要表现为计划能力、控制能力、协调能力、沟通能力、创新能力不足，也可能是领导者风格、个性原因导致，主要表现为任人唯亲、墨守成规、集权控制等。就计划职能而言造成人才流失的原因可能是目标设定不当、目标管理失效、工作与人员不匹配等；就协调、控制职能而言造成人才流失的原因可能是权责不清、沟通不足、奖惩失当等。尤其值得一提的是人力资源开发与管理问题突出，主要表现为用人机制僵化、招聘人才不当、员工培训不足、激励制度缺乏力度、薪酬不合理、考核不力、人际关系失调等。就员工个人而言，造成人才流失的主要原因可能是个人目标不同、职业生涯阶段不同、主导需求差异、个性及价值观差异、晋升渠道限制等。西部地区在人才流失的众多原因中还有一个重要的原因在于当地的经济环境，信息的沟通条件差。

四、西部地区人力资源开发的对策思考

人力资源的开发包括教育、培训、配置等多种方式，针对西部地区人力资源的现状，搞好西部大开发，最终还是要靠西部自己，要大力加强教育培训工作，通过各种手段加快人才培养步伐，加强对潜在人力资源的合理开发和对已发现人力资源的合理利用等。搞好西部人力资源开发主要从以下三个方面着手：

(一)加强教育投资

1.普及基础。

教育百年大计，教育为本。在西部大开发进程中，要大力普及各种基础教育，包括初级教育及高等教育等。优先发展教育关系国民科学文化素质的基础，是整个教育发展的奠基工程。为此，必须明确发展基础教育是各级政府的责任，尽快通过增加公共财政资源解决投入问题，同时，鉴于西部依靠自身力量实现基础教育普及难度很大的实际情况，政府应通过加大财政转移支付力度和安排专向资金的方式给予支持。

2.普及职业教育

将实用性、技术性较强的中等职业教育普及开来，充分结合本地生产实践，为没有机会接受高等教育的部分学生提供一个获得一技之长的机会，同时也能满足社会对中、高级职业技术人员的巨大需求。尤其要重视对农牧民的技术培训，让农牧民掌握适合当地特点的种植、养殖等技术，成为种田能手、养殖高手。也只有这样，农业产业化经营才有可能真正在西部得到推广。

3.加强继续教育

西部地区决大部分地区是少数民族聚居的农村，当地的农业干部和农民的科学文化水平不高。要加强农业干部培训和农业继续教育，经中央组织部、人事部批准，每年在农业部干部培训基地，有计划、有重点、分层次举办西部地区农业领导干部专题培训班、农业科技培训班和师资培训班，提高西部省、区农业领导干部、科技干部和师资人员的市场意识、管理水平和科技水平，造就一批学科带头人和高素质的农业干部、科技人员和农经人员。

(二)配合政策，规范用人机制

1.突出重点，充分发挥现有人才的作用

西部大开发，需要引进大批人才，但从根本上说，西部开发主要依靠西部地区广大人民群众，特别是西部地区的 1 100 多万人才，调动他们的积极性，激发他们的创造性，最大限度地发挥他们的聪明才智和作用，这是西部人力资源开发的关键，也是政策扶持的重点。

2.构建西部人力资源合理配置的市场机制

随着市场经济的建立和完善，市场机制对人力资源配置作用越来越强。在西部人力资源开发中，要建立一套符合实际环境需要的人才成长、人才使用、社会劳动力选用的机制，在这个机制中要体现市场机制的公平、公开和完全双向选择的方式。在西部大开发中，也必须启动西部的人才开发战略，确立西部的人才价格，使各类人才在对西部作出贡献的同时，也能得到相应的回报。

(三)开发新的留人机制

1.以事业发展吸引人才

俗话说“人往高处走，水往低处流”，西部地区很难支付东部地区的工资，那么在价值规律起主导作用的市场经济条件下，如何吸引人才从发达的东部地区流向落后的西部地区呢？有关专家认为，人才的流动不同于一般劳动力的流动，人才的流动不仅取决于经济水平，更取决于经济发展势头。深圳、海南的情况便证明了这一点，同样人才去西部地区是创业而不是去享乐，西部地区吸引人才，不要企图创造比东部更好的生活环境，而要为人才创造比东部地区更能实现自身价值、干一番事业的机会和条件，这对真想干一番事业的人才是最大的吸引力。

2.以良好待遇吸引人才

西部地区虽然不能与东部地区拼工资、比待遇，但也要尽量提高人才的工资福利待遇，改善人才的住房、医疗、交通、通讯等生活条件，帮助人才解决户口、家庭安排、子女入学和就业等后顾之忧，使人才在西部地区能安居乐业。同时还要特别注意为人才提供良好的办公设备、试验设施、信息资料、科研经费、辅助人员等工作条件，使人才能够高效率地工作，否则生活条件再好也留不住人才，并且背离了引进人才的目的。

3.充分发挥流动人才的作用

在市场经济条件下，出现频繁的人员流动是正常的，多年来西部地区也流失了不少人才，我们必须理智地应对这种挑战。然而，如果从辩证的角度看，这些人走了也未必完全是坏事，面对流动的人才潮，我们除了想办法吸引和留住现有人才外，更应当以博大胸怀和周到的服务与身边流走的人才搞好合作，利用他们所去单位良好的创业环境，争取他们为故乡的经济发展和社会建设再作贡献，至少可以通过他们为西部同行传递有用的信息。与此同时，要站在全面提升劳动者综合素质的立场上，有计划地组织劳务输出，帮助西部地区众多的农村剩余劳动力走出去，让他们在发达地区开了眼界，练就了本领，再返乡成为经商办企业和发展市场经济的骨干和能手，带动受千百年封闭所困的西部儿女找到致富门路，实现人力资源开发的根本目标。

五、结束语

西部人力资源开发关系到西部经济发展，正确认识人力资源开发过程中存在的问题，寻找合适的解决办法是西部开发成败的关键！总之，西部人力资源开发是西部经济发展的重点和难点，面对严峻的人力资源状况和各种复杂的社会经济及人文环境西部人力资源开发还要有忧患意识，全局意识。抓住西部大开发的时机不断深化人力资源开发，实现西部地区经济的振兴！

参考文献

[1] 舒尔茨.论人力资本投入[M].北京:北京经济学院出版社,1992.[2]世界银行.中国:90年代的扶贫战略[M].北京:中国财政经济出版社,1993.[3] 吴文武.中国人力资源开发系统论[M].北京:中国建材工业出版社,1996.[4] 梁裕楷.人力资源开发与管理[M].广州:中山大学出版社，1999.[5] 邹东清.中国西部大开发全书(2)[M].北京:人民出版社,2024.[6] 国家统计局农村社会经济调查总队.中国农村贫困监测报告(2024)[R].北京：中国统计出版社，2024.[7] 国务院人口普查办公室.中国 2024 年第五次人口普查资料[Z].北京：中国统计出版社，2024.致谢

本论文是在老师的帮助与指导下完成的，在表示衷心的感谢。老师平日工作认真负责，对待向他请教的同学总给予很热情的帮助。从这次课题的选择到最终完成，老师都始终给予我细心的指导和支持。在此我谨向老师致以诚挚的谢意。通过本次毕业论文的准备，使我对近年来人力资源管理本科的学习以及两年的考试有了一个全面的认识和总结，能力和水平得到一定程度上的提高，并在此感谢平日里所有帮助过我的人。谢谢！

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