# 中小型民营企业人才现状分析

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2024-08-08

*第一篇：中小型民营企业人才现状分析中小型民营企业人才现状分析目前无论是国内还是国外，都流行这么一种说法：家族企业是一代创业，二代守业，三代衰败；家族管理不行，外人管理又不放心。中国民营企业发展到今天也就是几十年的时间，还没有完全沿袭至二代...*

**第一篇：中小型民营企业人才现状分析**

中小型民营企业人才现状分析

目前无论是国内还是国外，都流行这么一种说法：家族企业是一代创业，二代守业，三代衰败；家族管理不行，外人管理又不放心。中国民营企业发展到今天也就是几十年的时间，还没有完全沿袭至二代、三代。但是企业制度和管理模式上的“家庭情结”已经困扰着绝大部分的民营企业。虽然民营企业中有很多非常成功的例子，但是不少民营中小企业正在演绎着“创立、崛起、衰败”的三部曲。这些企业虽然规模不大，正处于起步阶段或成长初期，但通常在所属行业中已有＿席之地，有些甚至占有相对比较重要的位置，他们已完成了原始积累，具备了大踏步前进的条件和能力，可此时他们却在不经意中停了下来，迷失了目标和方向，从此江河日下、迅速衰败.概括成因，主要表现在以下几个方面：管理体制不够健全、管理决策不科学、产权结构不合理、人才机制不灵活、利益机制不均衡、竞争环境不宽松等等，笔者仅对这-类民营企业在管理人才方面存在的问题谈谈自己的看法。

民营企业人才管理理念和管理体制的不完善是导致人才流失的最大原因之

一。人才流失严重的中小民营企业主要表现出以下特点：

第﹁，人才管理的“家族”特征

在企业管理中，重要职位由家族成员担任，实行家族式领导。在企业经济管理过程中，也通常是以伦理规范代替经营行为规范。家族成员自认为对企业创业有功，与企业有特殊关系，时时以元老自居，以“自己人”自居，其他人都是“外人”，与吸引来的专业管理人员发生磨擦冲突，并将他们排斥在“圈”外，有一种排外心理。“外来”员工没有了归属感，上下沟通受阻，导致整个企业管理水准下降。许多优秀人才之所以跳槽，就是因为他们难于融入家族圈内，其抱负得不到施展，很难有成就感，无奈只好走为上策。

第二，人才管理方式方法上的“家长式”特征

由家庭作坊式逐步发展到今天的民营企业，虽然具有了一定的经营规模，但是仍然摆脱不了家长式的管理作风。由于缺少规范的组织架构，运转缺少分担明

确的管理或执行责任，只能依赖于领导者的个人指令，容易产生混乱甚至失误。就像在一个家庭中作爷爷的撇开自己的儿女直接管教孙子，并将自己的想法和观念灌输给他们，做儿女的就是有再大的抱负和想法也只能迫于上面的压力而被迫放弃。特别是当人才晋升到一定的管理岗位时，为了企业的发展和施展自己才华的时候，权力就成为他们最大的苛求，能不能满足他们就成为一个重要砝码，他们总不可能戴着总经理的帽子做着一般的管理打杂工作，成了资产所有者的一个影子。

第三，民营企业的管理方式会出现信任危机

民营企业在壮大之后，管理者也有了实行现代化科学管理的要求，然而仅靠现有的家族成员、元老的“忠诚”已远不能满足日益加剧的市场竞争的要求。因此，对人才的需求也越来越迫切。而事实上是一些企业看似求贤若渴，实际却是叶公好龙。对外聘人员的信任度总是持怀疑态度，甚至要考察若干年。总认为既可信任又有才干的人太少。这实际上是民企在人才观念上的一种短视和浅薄。有人这样概括民企老板用人的观念：“用人要疑，疑人也用”。其后果直接导致对民企的信任危机，更缺乏在国企里拥有的向心力和归属感。许以重金，委以重任；表面上放权放手，背后却疑虑防范；如此令不少民企人才心寒齿冷。

第四，民营企业僵化的分配机制，仅靠“高薪”很难留住人才

目前民企引进人才主要靠高薪聘请，并且在不短的时间里赢得了良好的口碑。但今天现实的问题是，仅仅凭高薪已很难真正吸引住人才。面对知识经济时代，老板与人才在分获企业利润上缺乏合理的比例关系，人才的智力付出与获得的回报不成正比。人才与民企老板缺少相对稳定的利益共同体，人才永远是高级打工者，企业的兴衰荣败对人才无关紧要。当人才认为向他这样的人在社会上应得的报酬远高于老板所给的报酬时，人才很容易“这山望着那山高”，死抱住原有的分配机制不变使得人才留不住，引不来。现代企业应当了解它所面对的人才是知识经济时代创造财富的宝贵人力资源，在一定程度上上升到人力资本的位置上，是与企业家的资本所有者地位对等的智力资本所有者，这样企业与人才之间不仅仅是雇佣、使用关系，更是平等的资本所有者之间平等的合作关系——那就是资金与智力的合作。

第五，没有顺畅的内部沟通渠道使人才很难真正融入到企业管理当中去由于民营企业家族制裙带关系的原因，还会出现一个奇怪的现象，当企业有一个重大的决策，或者此决策仍然在酝酿之中时，不少家族的成员都已经在“纷纷议论”，当他们认为你也是知情人之一，殊不知你仍然是一个局外人。没有开放、透明顺畅的内部沟通渠道，久而久之心态再好，要求再低的人也会被这种不正常的现象拖垮。要知道没有一个人才愿意被蒙在鼓里对企业运作一无所知而成为企业的局外人，都渴望深入到企业经营第一线，能够在第一时间精确地了解企业经营动向和决策而不是接受传了好几手的信息。每个人都有被重视的渴望，企业敢不敢于放手用人，给予一个施展才华的舞台与机会，使其经常地产生自豪感与成就感，充分体现人才的自我价值和在企业中的位置，是影响人才忠于职守的一个重要方面。

第六，企业家个人的素质直接影响着人才的稳定

民营企业家个人的文化素质和思想境界在企业文化建设中起着重要作用，反映了企业家的人生哲学和综合素质，同时也反映了在民营企业家主导下的整个企业员工队伍的整体素质。然而一些民营企业家这样认为：“自己的企业，自己就是一手遮天，有谁能管得了”。“我说什么就是什么，我喜欢谁就是谁”！无论企业做的多大，仍然将赚钱作为唯一的目标。有这种思想的企业家对“人”的态度可想而知，只把自己当“人才”看，迷信自己以往的个人经验，忽视了团队精神，忽视了人是精神与物质、理智与情感的综合动物，有能力的人最需要的是找到感觉。人才的自我价值得不到实现，最终导致人心涣散。企业家也由开始的物质匮乏状态走向了最后的精神匮乏状态。人生有等级，但并不表示人与人之间没有更多的共同点。人生的机遇和背景不同，个人的努力不同，造就了人生的千人万相。企业家在展示自己，同样地，你的员工也在追求，也在成就和完成他自己，尊重他人，允许他人自我实现。把别人当作人才或人来看，做到这件易事，是人生境界达到一定高度的一种表现。



企业的兴衰，背后是企业管理水平的兴衰，企业管理水平的兴衰，背后是企业人才危机的周期性变化。卡内基顾问公司行政总裁莱文这样总结说：“人们往往在感受到被关心的情况下才会感到自信，并希望这种关心能用金钱或其他无形的东西表示。只有人才感到你在关心他们，才会追随你，为你卖命苦干。”我们不是-味的批评民营企业在人才问题上存在的弊端，不是全盘的否定。而是罗列以上几点现状，与企业家共勉。

留住人才，千招万招，贵在企业的诚心与真心。不断完善企业法人治理结构，规范企业行为，增强制约机制和管理机制，只有真正把人才当作是企业最宝贵的资源和事业发展的合作伙伴，从心里认识到人才对于企业的价值，像对待股东一样善待人才，把人才的事情当作自己的事情，为人才考虑得更多、更好、更周全，以心换心，并有切实可行的举措，人才才有可能会尽职尽责，忠诚到底。企业才能提升活力，进一步发展。企业应警醒自己：人才的忠诚，是企业用“心”换来的；只有用“心”，人才才会安“心”。对民营企业来说，赢得人才忠诚不仅是管理行为的创新，更是经营理念上的创新。

**第二篇：中小型民营企业人力资源管理现状分析**

★中小型民营企业人力资源管理现状分析

改革开放之初的中小型民营企业大多是在计划经济与市场经济的制度缝隙中发展起来的。受当时创业的环境和制度因素的影响，企业成功与企业主锐利目光、个人魅力、创业精神和特殊禀赋有关。但制度转轨过程中市场给予的巨大机会，掩盖了中小型民营企业在管理上的缺陷。这时期多数中小型民营企业采取以个人为中心、以亲情为主导的管理模式，创业者的个人魅力和感召力成为企业凝聚力主要来源，这对保证决策高效率和企业初期凝聚力起决定作用。因此，初始阶段中小型民营企业管理活动中的决策非程序化、管理非制度化、执行非理性化和随机性构成了初创期中小企业管理的基点，而转轨期的众多商机支撑企业迅速成长，其自身内部管理的不足没有引起足够的重视。

随着体制改革的深化，在宏观经济环境和微观经济主体的内在条件发生深刻变化的情况下，中小型民营企业面临的竞争对手日益强大和多样化，竞争变得更为激烈，仅仅依靠机制灵活而获取大量市场机会的时代不复存在。相反，中小企业原有的管理痼疾日益暴露并成为制约其成长的桎梏。面临的管理问题主要体现在：企业规模扩大与管理能力不足的矛盾；产权不明导致“内部人”控制现象严重；一股独大导致发展风险增大，员工凝聚力下降；决策随意性与企业追求长远利益最大化需要理性决策的矛盾；亲情纽带与科学化制度化规范管理的矛盾。这些矛盾突出集中体现在企业内部人力资源管理上。本文将从三个方面分析中小型民营企业在人力资源管理方面面临的问题。

缺乏科学的人力资源战略

随着经济的进一步发展，以及中小型民营企业主、企业管理层素质的不断提高，他们对企业人力资源也有了较全面的理解。越来越多的企业逐渐认识到人力资源管理对企业发展具有着重要的战略意义，并着手制定本企业的人力资源规划，也取得了一些成绩。同时，为解决“头痛医头，脚痛医脚”的应付式管理，不少中小型民营企业管理者都请专业的咨询机构进行诊断并制定相应的企业战略规划以及人力资源规划。从这点来看，中小型民营企业对人力资源管理重要性的认同感正逐渐从意识上转到实际中去。

但由于意识与实际操作过程中存在差异，人力资源管理理念与人力资源投资理念也往往不一致，导致企业战略规划与人力资源战略并不协调。科学制定与企业相适应的人力资源战略成为当前中小型企业人力资源管理的一大难题。而由于在初创和成长初期，有限的资源更多的是向生产和销售倾斜，而在市场竞争环境发生变化和企业步入稳定成长期后，人的因素的作用日益重要。中小型民营企业原有管理模式如制度照抄照搬不适应企业实际情况，管理较随意化、缺乏科学性等弊端正成为制约企业成长的瓶颈。虽然以人为中心理念已被大数企业所有者和管理层所接受，但在实际实施过程中却更多的是将“人情”与“人性”混淆。据对广东省中小企业调查，被问到制约企业发展最重要的资源时，63%企业主认为是融资，47%回答是产品销售，38%认为是市场开拓，只有33%的企业主将人才和提高内部人力资源放在迫切需要解决议程上。同时，由于人才流动性大，中小企业对人力资源的投资比较慎重，再加之企业发展较快，人才需求量也较大时间急，所以人才更多地是从人才市场招聘，不能真正将人力资源投资作为企业基础性投资看待。相应的，这些企业在制定市场战略、产品战略、投资战略时，也未能制定相应的人力资源战略以支持。

用人机制有待进一步健全和规范

中小型民营企业在管理方面突出的问题便是家族式管理。据中国社会科学院1999年的抽样调查，浙江省私营企业的私人股份所占比例在90%以上，其中量大的股东所占比例高达66%以上，处于绝对控股地位；还有其他同姓兄弟也占相当比例，大约为14%。另一项由中国社会科学院社会学所与全国工商联研究室共同组织的、对21个省市自治区的250个市县区的1947家私营企业进行的抽样调查结果也显示：中国私营企业目前普遍采用家族拥有的形式；企业的所有权与管理权紧密结合，决策权和管理权高度集中在企业主手中；家庭成员在企业中居要位。许多企业主认为，企业要稳定发展就必须“由我本人或我的家人来经

营管理”。2024年完成的《中国私营企业调查》指出，资本、风险、决策管理权三个“高度集中”是今天私营企业的普遍特征。下图表现不同规模程度私营企业主对直接掌握管权的态度：（图略）

（文献来源：2024年中国私营企业调查报告）

民营企业在创业初期使用的这种家族式管理模式，在一定阶段和范围内有着不可比拟的优势。诸如内在的凝聚力和团结、能提供可充分利用的信用资源、避免代理人的“通往风险”和“逆向选择”、减少代理成本等。但当企业发展到一定阶段后，弊端就很明显地暴露出来，企业发展的历史习惯使得他们在用人方面常表现为对外人不放心、任人惟亲、过分集权、论资排辈等。对企业的局限性可表述为：①企业并没有足够信得过的亲人可用，如果靠熟人介绍来扩大网络，使得关系趋于复杂，信用度偏低。②人才的压力不断增大。现代企业受技术专业化和管理专业化挑战，民营企业仅仅依靠原来的家庭成员已难保证企业的持续成长。③近亲繁殖获取信息量小，思路狭窄。④由于家族成员在企业里掌控较多的资源，在企业里无意间容易形成排挤外来人才的行为，特别是一些引进的管理“空降兵”在企业的存活率往往较低，外来人员对企业缺乏认同感，很难真正溶入团队。

人力资源管理机构设置与人员配备专业化程度偏低

中小民营企业虽然意识到了人力资源管理的重要性，但由于管理基础薄弱，人力资源部门功能定位不清，导致人力资源管理部门先天不足。虽然中小企业不能像大型企业一样有一整套人力资源管理系统。但其职能却是类似的，必须有贯穿企业管理全过程的人力资源规划、招聘、测评、培训、激励、考核、薪酬、社会保障与劳资关系等一系列职能。目前不少中小企业人事管理的职能正步原国有企业中人事工作仅承担行政人事事物和劳资福利的后尘。人力资源管理职能界定不清，尤其是对核心员工激励不到位，将会影响士气进而影响企业绩效，这在高科技民营企业更是如此。其直接后果是人力资源管理机构设置不科学和人员配备不合理，仍由人事行政部门承担或直接由行政后勤部人员兼任人力资源管理工作。就人员配备而言，不仅专职人力资源管理人员配备很少，分工也不明确，即使有也大多未受过专业训练，大多停留在员工的档案管理、工资和劳保福利等日常事务性管理中，是典型的以“事”为中心的“静态”人事管理。因此，要改善中小型民营企业人力资源管理现状，重要的一点是，人力资源管理人员必须是受过专业训练的、了解企业现状的较高层次的人才，同时，科学设置企业人力资源管理机构也是必需的。

漠视人力资本的投入

由于知识技术的爆炸性增长与迅速更新，职业半衰期越来越短，企业要谋得在竞争中创新发展，就必须对职工进行终身教育和培养，以保证企业发展所需人才技能的更新。然而，大多数民营企业在人才培养上或多或少都存在着一些短期行为，没有形成与企业发展战略略相匹配的系统性、持续性的培训机制，只使用不培养已成为普遍的现象。由于企业规模不大，固定的培训经费不足，培训场所和培训时间亦难保证，培训方式也多限于师徒之间的传帮带，培训内容以企业的应急需求为主，仅有的培训也成为一种短期行为。对广东省614家中小型民营企业问卷调查显示，采用上岗前进行相关技能培训的有324家，占52.7%；采用边干边学方式培训的有271家，占44.13%；仅有14家企业回答将员工送学校培训，仅占被调查企业的2.28%。在问及员工培训方面存在的主要问题时，在583份有效问卷中，回答缺乏师资的147家，占25.21%；缺乏经费投入的171家，占29.3%；回答生产任务无法安排培训的114家，占19.6%；因员工流动性大而不作培训安排的最多，达到237家，占40.1%；竟然还有82家企业对员工培训未作任何安排，占14.06%。许多民营企业盲目追求短期效益的迅速增长，认为人才培养的成本高于直接招聘的成本；认为人才培养的技术越高，人才流失的越快。所以他们不重视也不愿意进行人才培养，造成了人力资源的贬值。另外，有些企业虽然较重视人才培养，但只重视对新人的培养，而忽视了对旧人的培养。中小型民营企业即没有像摩托罗拉那样的财力用于培训，也没有完善的薪酬设计与良好的劳工关系作依托，因而为了规避因培训后员工流失而造成的培训投资风险，多数中小型民营企业宁肯从市场上现招相关专业人才也不愿花

钱自行培养。殊不知，外招与内部培训之间，除了有培训成本之外，还存在人员任用风险问题。从企业长远发展和企业安全及培养员工忠诚度考虑，企业内部培训是符合成本核算原则的明智之举。

缺乏长期有效的薪酬与激励机制

在中小型民营企业，员工的报酬一般采用基薪加奖金或基薪加提成的办法，且带有一定的灵活性。这对于一般员工效果可能比较好，或者在企业发展初期没有太多不足。随着企业的发展和人才结构的复杂化，对核心员工来说，报酬不仅是一种谋生手段，或是获得物质及休闲需要的手段，更是一种人们的自我满足和自尊的需要。单一的薪酬体系已不能满足核心员工的多样化需求，原有的薪酬体系必须做出调整。如考虑合理地设计核心员工持股、公开同样岗位的市场工资水平、增加外出培训机会、增加额外的保险与福利，或者改善工作环境，提供良好的休假以及员工娱乐等。

此外，中小型民营企业对员工的绩效评估主要是基于企业既定的目标、任务下所完成的工作量来衡量，其方式多为员工对上司命令的执行和服从，其标志主要是即时的工作效率。由于缺乏较为完备的绩效考评指标体系和操作规程，难以依据科学的考核结果对员工进行全方位的激励，企业多以晋升、加薪和奖金作为激励手段，对充分发挥员工的积极性、主动性和创造性及潜能不利，也不利于员工积极参与管理。

企业采用物质激励时，如没有科学的考核评估机制，在分配时更多是凭主管的个人判断，会导致分配不合理，缺乏依据，往往是企业花了钱却收到激励的预期效果；许诺不兑现，有些企业对职工进行物质激励承诺，甚至签订了目标责任制的奖励合同，但是最终部分甚至完全不兑现，结果不但挫伤了职工继续工作的积极性，并且破坏了职工对企业的感情和对领导的信任；采用非规范化的“救火”性激励政策。有些企业某一个部门出了问题，为了激励该部门的职工，就发放特殊的奖金。这种政策，非但不能真正起到积极作用，实际上是奖罚不明，还会引起企业内部的混乱。

在缺乏良好的绩效评估与激励机制的情况之下，员工缺乏积极性，甚至缺乏归属感，往往不会专心工作，更不会对企业“一心一意，白头到老”了。这些问题，在目前的大多数中小型民营企业中都存在，并且也逐渐认识到了，也在积极引进一些科学的考核机制或考核软件，并大胆尝试一些新的考评方法，如360度考评、目标考评（MBO）以及关键指标考评（KPI）等等。

中小型民营企业具有相当的人力资源管理优势，如组织层次少、对市场反应灵敏；机制灵活，有利于吸引优秀人才等，如能合理解决上述三大问题，将会极大地改善企业的人力资源管理现状，成为企业赢取竞争力的重要来源。

**第三篇：中国中小型民营企业财务管理现状分析**

中小型民营企业财务管理现状分析

本文作者：张娜

摘要：随着我国经济的发展，中小民营企业获得了长足发展，但中小民营企业在财务办理方面存在着与自身发展和市场经济均不适应的情况，本文研究了中小型民营企业财务办理现状，提出了增强中小型民营企业财务办理的改善对策。

关键词：中小民营企业 财务办理 改善对策

改革开放以来中小民营企业灵活的经营机制使其得到了长足发展，已经成为我国国民经济的重要组成部分，中小民营企业的快速发展促进了社会主义市场经济体制的创建与完善，这对我国市场经济的发展起着十分重要的作用。但我国中小型民营企业财务办理尚不规范，存在着许多难题，因此咱们需要给他们提部分建议，这样有助于我国中小民营企业的发展。以下便是增强中小型民营企业财务办理谈点的个人见解（对事物的认识和看法）。

一、中小型民营企业财务办理现状

1、财务办理观念和办理模式都比力老套

我国中小民营企业的办理模式是统一高度的所有权和经营权，企业的经营者也是投资者，企业的领导者有严重的集权现象，并针对财务办理方面的内容缺乏认识和分析，这点他们需要认真反省。大多数民营企业家都没有创建起科学办理的观念，使得他们以权谋私，财务监督不严，会计信息不真实等。

2、财务内部控制体制不健全

大多数民营企业对创建企业内部财务控制体制的重要性认识不足，或没有创建行之可行的内部财务控制体制，或既然创建了内部财务控制体制，只是将体制“印在纸上，挂在墙上”，有章不循，形同虚设。各单位权责划分不清，有的甚至没有明确的岗位职责和岗位分工，对经济活动缺乏适当的监控，漏洞很多，办理失控。

3、投资本领比力弱,缺乏战略性决策

一是我国中小型民营企业随意投资性大，投资方向很难把握，科学不太合理。二是追求目标短暂，缺乏战略性决策。由于自身是小规模，投资贷款占的比重比大型企业要多很多，因此面临风险也大，它们需要想尽措施收回资金，考虑一下如何扩大自身规模。三是投资的资金严重短缺。中小民营企业所吸引的金融机构的款项比力困难。即使银行同意其贷款，但也由于风险高而提升贷款的利率，这样能增加中小民营企业的融资本钱。

4、融资困难，投资盲目，造成资金严重不足

中小型民营企业的金融办事严重滞后。这些企业得到的金融贷款所占的额度相当小，贷款资金呈逐年下降的趋势，中小民营企业认为影响发展的重要原因是融资困难。企业在发展整个过程中会遇到很多困难，如：资金严重不足，融资渠道堵塞等，但最主要的原因有两点，一是企业自身的原因，由于本身的经济实力不够，一般达不到银行所规定的标准，很多中小民营企业信用不好，造成企业与银行间的信息不对称，从而很难取得贷款。二是本质的原因，银行的贷款倾斜于大中型企业，客观上金融机构从观念和行动上忽略了对中小型民营企业所产生的信贷资金的需求，在资金难题上，往往是拆东墙补西墙，这种情况下，中小型民营企业融资只能以高于银行利息向民间资本拆借，其结果是融资小、本钱高。

二、中小型民营企业在财务办理方面的改善对策

1、增强中小型民营企业财务办理外部办理决策

增强财经法规建设，增大惩治力度。结合我国中小民营企业的实际情况，并借鉴外国的许多经验，尽快制定并出台适用于我国中小民营企业特点的统一法规。并且，咱们还要经过法规明确中小民营企业和相关的责任人的法律责任，增大对违法违规人员的惩治力度，从而明确相关责任人的行为。

增大金融机构的支持力度，处理中小民营企业融资困难的难题。对中小型民营企业而言，采取的资金筹集方法：向股东筹措资金是企业在创业阶段最安全、最经济、最便利的筹资渠道；企业的短期资本即营运资本可由商业信用来提供；巧用融资租凭业务，把前期投入的固定资产变为流动资产；提升企业核心竞争力，增强对企业无形资产的办理，以知识（知识是人类生产和生活经验的总结）产权向商业银行申请质押贷款。

强化外部监督，规范财务基础工作。咱们需要充实发挥中介机构对民营企业的监督作用，让会计师事务所成为我国中小民营企业的外部监督主要力量，并且经过对注册会计师审计工作程序和质量的再次监督，来促进中介机构提供优质的、公正的社会办事。

2、增强中小民营企业财务办理的内部治理对策

全面更新观念，树立财务办理新理念。健全财务机构，创建严格的财务控制体制。提升同财务办理者的素质，引进高级财务办理人才。在市场的经济条件下，中小企业经营的环境十分复杂，风险也越来越大，要想确保利润的最大化，求得它们长足发展，咱们应确立财务办理在企业中的重要地位，发挥财务办理的作用。假设企业能抓住企业生产经营的各个方面，控制好资金、本钱和利润，那就能有一个好的效果。可是要做到这一步，民营企业需要树立财务办理是企业办理核心的理念，还有便是中小民营企业的财务办理人员需要树立全新的财务办理观念。民营企业一定能看到自身的财务情形，和国际接轨，实现财务办理核心内容、方法及本领等全方位的开拓与创新。咱们需要包管财务组织机构的健全，并且需要包管设置工作岗位的合理性，明确职责的权限，并形成相互的制衡机制。咱们还需要创建严格的、优质的、科学的内部控制体系，完善财务活动整个过程中的内部控制体制，并且也一定创建完善的存货及应收账款控制系统。我国中小民营企业家需要增强财务办理的学习，在业余时间学习先进的办理知识（知识是人类生产和生活经验的总结）和必备的财务知识（知识是人类生产和生活经验的总结）。并且我国中小民营企业家需要在财务办理等关键岗位上安顿具有相当的专业知识（知识是人类生产和生活经验的总结）的及业务本领的人员。

总之，财务办理对我国中小型民营企业的发展有着十分重要的意义，倘若民营企业能处理好发展整个过程中存在的财务办理难题，并提升财务办理水平，那么我国中小民营企业的明天一定会更好的。

参考文献：

［1］赵筠、杨印山：我国民营企业财务办理中存在难题及对策［J］，集团经济分析，2024（4）.［2］李雅丽：我国中小企业财务办理存在难题及对策［J］，会计之友，2024（4）.

**第四篇：中小型民营企业如何留住人才的方法**

中小型民营企业如何留住人才的方法

一、中小型民营企业人才流失的影响因素

（一）不规范的人才管理制度

中小型民营企业由于其自身的局限性，因此其企业的管理制度尚不够完善且存在诸多问题，在这些问题中人才管理制度不规范是最为突出的一个问题，同时这也是造成中小型民营企业人才流失的一个重要原因。聘用制是中小型民营企业比较常用的一种用人制度，在一些民营企业中，常常都是“老板说了算”，只要老板同意，在没有经过任何培训、考核以及办理入职手续的情况下，员工就可以直接到企业去上班。同样，由于中小型民营企业的人才管理制度其规范性较差的原因，员工在辞职之前也很少有先向公司提交辞职报告申请离职的情况，经常都是说走就走，有的连招呼也不提前向公司打一个。即便有些中小型民营企业认识到了建立人才管理制度的重要性，在用人之前与员工双方签订了用人劳动合同，但是由于中小型民营企业对人才管理制度的认识尚不够全面和深刻，因此企业对于人才聘用劳动合同的制定还存在较大的不规范性且其内容也过于简单，这就在一定程度上造成了中小型民营企业之间人才的频繁流动。

（二）企业与员工之间疏于沟通

对大部分中小型民营企业的管理者来说，他们大多数的时间都被应酬客户以及参加社会中的各种交际等一些公关活动所占据，而投放于企业内部人员之间的协调、沟通上的时间和精力却是少之又少的。中小型民营企业的分配制度虽然大多都是以按劳分配为主并且它们给员工提供的报酬基本上也都是合理的，但是对于“发展期望”这个问题，在企业管理者与员工之间仍存在一定的差距。由于中小型民营企业的管理者疏于进行企业内部员工之间的协调，没能和员工之间建立起良好的情感沟通，缺少一种开诚布公似的交流，因此造成企业管理者不能及时的将自己对企业对员工的发展期望传达给员工，员工也没有机会向企业管理者传达自己的观点，进而产生企业管理者与员工之间不能相互理解的现象。长期处于这种工作环境当中，容易打击员工的工作积极性，对其工作的稳定性将造成不好的影响，以至于其产生短期打工或离职的想法。因此，可以说在很大程度上中小型民营企业与员工之间的这种劳资关系是建立在互惠互利的经济基础之上的一种短期结合的关系，这种关系对企业人才的稳定性造成了极坏的影响。

（三）较大的工作压力和处罚

中小型民营企业在面对企业管理这个问题上大致可以分为两种状况，一种是企业缺乏规范有效的管理，而另外一种则是企业在管理上实行了制度化。由于没有进行规范化的管理，因此那些缺乏制度的中小企业对于员工的处罚都是随机进行的。而那些建立了健全的规章制度的企业，由于其制度的明细化和严厉化，因此处罚条例往往会多于那些奖励的条例，工作任务完成质量的好坏、数量的多少以及事故、纪律、损失等方面都会或多或少的涉及到处罚条例。在一些企业当中扣工资是一种常见的处罚办法，在一些制度严厉的企业当中，个别员工被扣除的工资达到了当月收入总额的30%。虽然处罚制度的设立在一定程度上有利于保障工作效率和质量，但那是在能够对其应用适当的前提下，若是处罚条例设立的过多过严厉

那么就会适居其反，造成一些负面的影响。有研究表明，员工处于一种高压、紧张状态之下来进行工作，其工作效率和质量不会高反而会比正常水平要低。由于担心一旦完不成工作任务或哪里出错就会被处罚，整天小心翼翼，长期处在这种高压的工作环境当中，心情就容易抑郁，一旦有别的机会员工往往都会选择离开。

二、使中小型民营企业得以留住人才的具体措施

（一）完善企业内部人才管理机制

科学规范的管理是一个企业能够保持长久持续化发展的不竭动力。面对激烈的市场竞争，企业要想扩大规模，以更好的状态面对市场的挑战，就必须审时度势根据企业的实际情况建立起完善的、与企业相适应的、以人为本的、现代化的人才管理机制。而企业内部人才管理机制的完善，首先就是要完善制度架构，只有顺畅、合理的管理架构才能使人的主观能够性得到充分的发挥，才能赋予企业更强的生命力。再次，要根据国家相关政策法规建立健全岗位管理以及聘用制度，使中小型企业的人事化管理实现制度化、规范化、科学化管理。同时在制定中小型民营企业内部人才管理的相关政策时要坚持结构优化、高效精干的原则；坚持实行合同化管理的岗位聘用制原则，使中小型民营企业内部人才管理制度的设立更加的科学规范化，并以更加平稳的脚步来推进相关制度的实施。只有加大对企业人才资本的投入，建立良好的人才管理机制，在企业内部形成和谐、融洽的工作环境，才能在企业内部形成一股巨大的凝聚力留住人才，并吸引更多的优秀人才参与到企业当中。

（二）建立薪酬激励制度

物质需要是使人类得以生存最为基本的条件，它也是人类在社会中可以从事任何活动最根本的动力。社会在衡量一个人对社会、对企业所具有的价值时，通常也都是用薪酬的多少来衡量，特别是用于对个人业绩的好坏、地位的高低、能力的强弱等的评价。企业在制定薪酬制度时要充分考虑自身的实际情况和实力，同时要以灵活、具有特色性、激励的目标来建立。在具体制定中可以将其设定为底薪加奖金的形式，即在原有薪酬不变的情况下，根据员工不同的工作层次、性质，采取不同的评价方法以及衡量标准，以公平的原则为员工提供适当的薪资奖励，以对员工良好的工作表现予以鼓励和表扬。除此之外，社会中的中小型企业还要积极的参与到社会福利制度的建设和改革中去，根据自身企业的实力，按照相关法律法规的有关规定，努力建设完善的企业保障制度。在住房、医疗、调动以及子女的教育等一系列问题上为员工解除后顾之忧，使员工对企业的归属感得以增强。

（三）建立良好的工作环境

在企业中培养积极向上的文化氛围，对员工和谐、民主、宽松工作环境的创造具有十分重要的影响，并且良好的企业文化氛围在很大程度上能够使企业的凝聚力得到增强。因此，要想降低企业人才流失率，留住人才，作为中小型民营企业的管理者，就应当努力构建具有企业自身特色的、遵循以人为本思想的企业文化。并在企业的内部之中创建一相对个民主、宽松且充满热情的工作环境，使员工个人的价值和企业的发展目标相一致，将企业和员工两 者今后的发展协调起来进行，以达到员工和企业共同成长、相互促进的良好局面。企业只有为员工营造出一种“海阔凭鱼跃，天高任鸟飞”的、具有广阔发展前景的、良好的工作环境，员工才能够全心全意的投入的工作中去，进而更好的发挥其最大的作用来为企业的发展做出自己的贡献。

三、结束语

随着经济的发展，中小型民营企业在民营企业中取得了一定的发展，同时也面临着很大的竞争压力。人才是企业发展的重中之重的观念已被广泛接受，但从接受一个观念到将此转化为有效的行动，还需要一定的过程。中小型民营企业应根据自身情况因地制宜的制定相关吸引、留住人才的政策，同时在实施过程中不断改进、完善，从而使中小型民营企业得到更好的发展。

参考文献：

[1]张德辰.论中小企业经营制胜之道[J].安阳工学院学报，2024年02期.[2]陈修文.民营企业人才流失问题探讨[J].山东理工大学学报（社会科学版），2024年02期.[3]李文.我国中小企业发展的障碍与出路[J].安徽电力职工大学学报，2024年02期.[4]路阳.中小型民营企业人才流失探讨[J].安阳工学院学报，2024年06期.

**第五篇：中小型民营企业绩效管理分析**

中小型民营企业绩效管理分析

上海某化妆品生产企业公司简介：系中外合作企业，2024年正式与英国化妆品上市公司合作，并于2024年总投资1000万美元在上海市闵行区建成了大型化妆品制造企业，为欧美知名化妆品牌做OEM，公司主要产品为彩妆类、膏霜类和水类化妆品，2024年起工厂已进行规模性生产，随着业务量的不断扩展，急需各类人才加盟本公司，共谋事业发展。

一、企业人力资源部门现状

1、部门组织结构

（人资部架构图之后提供）

现有固定人员10名，其下阶由人事科，法务，资源开发科组织而成。

2、人员职业化程度

除经理及科长有大型企业人事相关工作经历外，其余员工大多为一些科班出身的应届毕业生，还包括在公司任职时间较长的前总务文员和前台，其中招聘专员由原考勤专员内部调任。

二、现阶段KPI绩效评价及绩效工资管理办法

目的：为规范公司KPI绩效评价与绩效工资或奖金管理，特制定本管理办法。

周期：按月度为周期进行数据收集和绩效评价

试运行期过后每月的绩效评价结果将直接影响绩效工资，有奖有罚，且此结果将作为奖金发放的直接依据。

问题一：绩效考核指标设定实用性较差，制定的职位绩效指标并非适用于各个岗位

案例：HR经理和科长根据各部门的岗位工作分析报告加班加点制定了新的KPI绩效管理办法，但其制定的KPI指标是以部门划分，且没有涵盖所有员工的考核项目。如技术部门的指标只突显了研发工程师的考核内容，而技术部还分为文管组、制程组等各小组。

总结：绩效管理制度不完善、缺乏沟通

问题二：很多员工对绩效考核的认识并不充分，HR在修正绩效指标后被架空

案例：在新的绩效管理办法实施前，HR经理只是在公司公会成员会议上对考核办法做了说明，却没有和各

部门主管开会讨论指标制定规则，直接以Mail的形式通知各部门验收其所做的指标规格。此时很多部门发现HR制定的指标缺乏合理性，于是主管召集部门所属员工共同重新制定了符合现状的绩效指标，对HR仅作告知动作。

领导的做法：总经理对此次绩效管理办法非常重视，动员各部门主管及责任人积极参与其中。部门直属领

导虽有心做好，但毕竟专业知识认知程度不高。

员工的想法：大多数员工认为新的考核办法无非是公司束缚员工行为的枷锁，而部分做考核后期数据收集

整理工作的文员认为这添加了他们的工作量，而且数据会直接影响上级领导的评分，可能引

起同事对其的不满，完全是吃力不讨好的事。

总结：绩效考核前期宣传不到位

问题三：

案例：总经理曾在工会会议上提出，此次的绩效管理办法是为了突显“多劳多得”的分配原则，在激励那

些努力工作的员工的同时调动其余员工的工作积极性。

结果：绩效考核目标不明确

总结：

个人（员工）问题：

个人（员工）建议：

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