# 企业发展现状分析及人力资源管理之我见

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2024-10-17

*第一篇：企业发展现状分析及人力资源管理之我见企业发展现状分析及人力资源管理之我见吉林嘉瑞自成立以来在短短的几年内先后成立了，嘉瑞机械、嘉瑞沥青、嘉瑞路桥、嘉瑞农业公司，取得了很大的成就，这里不开管理的的正确决策，也离不开全体员工的努力。在...*

**第一篇：企业发展现状分析及人力资源管理之我见**

企业发展现状分析及人力资源管理之我见

吉林嘉瑞自成立以来在短短的几年内先后成立了，嘉瑞机械、嘉瑞沥青、嘉瑞路桥、嘉瑞农业公司，取得了很大的成就，这里不开管理的的正确决策，也离不开全体员工的努力。

在我们迅速发展的同时，很多问题也接踵而来，现就几个问题表述一下我的看法。

1、企业战略不清晰，人力资源管理无规划。人力资源规划是支持服务于企业发展战略，同时又是企业进行人力资源管理的纲领和基础性工作，所以企业发展战略不清晰，人力资源规划就缺乏总的方向，人力资源管理只能是头疼医头，脚痛医脚。

2、公司有发展战略但只存在于高层管理人员的脑海中，并没有清晰的表达出来，没有成为全体职工共同认可的发展方向，企业中层管理人员及核心骨干在摸不清老板的战略思想前提下，只能听命于老板在具体事务上的决策干预，缺乏工作长期发展方向的深度参与和实质认同，这种缺乏长远发展规划的工作，对企业中高层管理没有足够的吸引力，在实际工作中他们往往讨论的是该不该做某件事，而不是如何逐步做好某件事，长此以往，将会产生惰性，无奈、迷茫、凝聚力、管理缺乏主动和创新。

3、现有岗位不能定员，没有明确的岗位职责，出现岗位空缺只能临时抱佛脚，招聘来的员工不重视长远培养计划和开发及中用，创业人员进出频繁，以行成了一个恶性循环，员工培训仅限于岗位业务的短期培训或企业一些达标审验的应急培训，不能从开发潜能，培养人综合素质的角度来制定培养计划，制定符合企业未来发展需要的人才规划，员工工资福利方面没有相应的考核，激励措施，同一阶层工资标准都一样，职工干好干坏一个样，这样严重挫伤了上进员工的工作积极性和创造性，结果对企业发展极为不利。

**第二篇：综采二区内部市场化及人力资源管理工作汇报**

健全内部市场，盘活人力资源，实现安全、高效回采——综采二区内部市场化及人力资源管理工作汇报

为实现职工从“要工资”向“挣工资”的思想转变，真正实现分配公平、多劳多得，从而提高职工的工作积极性，达到减员增效，盘活人力资源的目的。从2024年起，综采二区按照我矿要求强势推行了内部市场化、人力资源优化工作，取得了较好的效果。下面就我单位在内部市场化工作和优化劳动组合，盘活人力资源两方面情况汇报如下：

一、加强内部市场化工作的组织领导：

自内部市场化工作推行以来，综采二区党政领导就将此项任务当做一项主要工作来抓。

1、首先成立了以区长书记为组长、副区长为副组长，技术员及班长为成员的领导小组。同时对领导小组成员的职责进行了明确，使其知晓自己在内部市场化工作开展中所处的位置以及应负的责任。

2、其次组织全区职工学习内部市场化的文件及价格体系，使大家掌握内部市场化运作的目的、意义以及操作步骤。

二、科区三、四级内部市场化价格体系的制定：

1、以矿与单位签订的综采工作面承包协议书为依据制定出采煤吨煤单价。

2、三级市场化工资我们分成以下几块收购：

1）一次分配（以吨煤单价的90%为基础）包括生产班工资，检修班检修工资，其它劳务工资，班队长工资。

2）剩余部分作为预留，以丰补歉。

3、各班组根据区制定的市场化价格，结合班组实际情况制定出本班组四级内部市场化价格。

4、内部市场化具体的操作流程：

三班联席会制定区队三级市场化价格体系——各班按区队价格体系制定四级市场化价格体系（各班价格体系）——班前会值班人员安排具体工作——班长给出勤职工分配工作——职工实际完成工作量（既定工作量+额外工作量）——职工填写日工资考核卡——班长验收工作量、工程质量后与职工双方签字确认应得工资——班长按验收实际完成工作量汇总——上报区领导审批奖罚确定职工实得工资——公开入台账（填写工资科天天工资）——月底根据区队结余与职工收入进行二次分配。

5、内部市场化价格的调整：

1）出现较大幅度调整时，科区组织召开职工听证会征求职工意见；

2）小的调整由三班联席会研究决定；

3）所有调整价格从区队向职工公开之日的下一班起执行。

三、推行内部市场化工作中所取得的效果

1、实现了放权：改变了以往由区队安排工作量、进行工资

分配的管理的模式，现在职工干多少，拿多少，当班就能算出，一目了然，实现了分配公开透明，职工易于接受，从源头上杜绝了克扣截留。

2、减少了科区管技人员同班组、职工之间的矛盾，使工资分配的流程更加简洁、顺畅，降低了科区管技人员的工作量，使其主要精力用于政策的制定，岗位优化组合及职工的培训，管技人员职能由管理型向服务型转变。

3、由于市场化机制的推行，职工竞争上岗的危机感增强，能够主动学习，提高岗位素质，实现一岗多能，适应了市场化竞争的需要。

4、原煤产量提高，2024以来，产量稳定在日产4000吨以上，职工收入增加，去年一线工人年收入人均达到12万元。

四、优化岗位组合，实现高效、安全生产。

1）由于市场化的推行，职工实现满负荷工作，降低了用工总量。目前我区每天人员控制在生产班25人/班，检修班50人，圆班出勤100人，即可满足安全生产需要。

2）增加了人员调用的空间，能够主动承接矿安排的单项工程，做大了区队工资分配的蛋糕。2024年3-4月我区抽调部分职工参加了WIII517工作面机巷电缆的铺设以及III6110机巷的拆除工作，挣取额外工资12万元，职工人均收入增加700元。

3）将生产班改为每天出勤2个班，1个班休息的管理方式，减少了职工的下井数，组织职工进行学习培训，并多次组织人员

参加杨杰讲堂、方国胜工作室学习及矿组织的各类培训，实现职工一专多能。

4）检修班除工作面设备检修、生产准备外，所有涉险工程、零星工程均能抽调专业精干人员，在管技人员的监督下安全完工，保证工作面的安全回采。

五、我区推行内部市场化及人力资源优化取得的效果

1、我区原煤产量逐步提高： 2024年原煤产量53万吨，2024年达到91万吨，2024年突破百万吨大关，2024年达到144.5万吨的年产量。2024年从元月份至今，我区虽然NII529工作面受大俯采、大倾角、断层等影响，月产仍然稳定在10万吨以上，担负着全矿一半以上的生产任务。

2、职工收入逐步提高： 2024年人均年收入仅仅6.2万，2024年升至7.6万元，2024年提高到8.5万元，2024年已经增至9.3万元。2024年至今职工月人均收入仍在全矿名列前茅。

3、践行了“无人则安、人少则安”的安全理念，井下所需作业人员减少，安全事故机率降低。2024年至今我区杜绝轻、微伤事故。

4、区在册职工明显减少：2024年我区有职工215人，经过市场化运作及人力资源优化，现有职工175名，顺利减员40人。

5、职工培训时间增多，近年来，我们选拔职工参加了杨杰课堂、方国胜工作室的学习，培养了一部分生产骨干。同时也有一批职工在业余时间自觉学习并通过了集团公司岗位技能鉴定，拿到了工人技师、高级工、中级工证。

6、由于职工下井数减少，生产班组由原先的25个下降到18个，区队可以更加合理的安排职工休息、休养，保证职工身心健康。

7、实现了分配公开透明，职工易于接受，从源头上杜绝了克扣截留。

8、由于市场化的推行，促进了各项工作的同步发展，我区因此多次被集团公司、矿授予“六好区队”、“红旗区队”等光荣称号。

六、今后的努力方向：

1、加强职工培训，提高职工岗位技能，培养越来越多的一专多能人才，培养更多的技师、高级工，从而提升职工整体素质。

2、实现科区管理职能的转变，由管理型向服务型转变，由粗放型管理向精细化、科学化管理转变。

3、面对集团公司现今的严峻形势，将内部市场化同材料管理、回收复用、修旧利废融合，实现内涵式发展。

总之，内部市场化的推行和劳动组织的优化管理，既提高了职工的工作积极性，又提高了区队生产经营管理的质量，同时维护了职工的身心健康，强化了区队的安全管理，最终让单位和职工实现了双赢。

**第三篇：种子企业发展现状分析**

我国种子企业发展现状分析

不难想象，种子是稳定粮食生产、发展现代农业的“制高点”；更不难想象，“制高点”就有一堆人去争抢；接着不难想象，在经济全球化浪潮中，我国种业必然面临新的机遇和挑战。

良种有力推动粮食增产

良种对粮食增产的贡献率由2024年的36%提高到目前的40%

良种对粮食增产贡献率的提升为实现粮食持续增产，农民持续增收提供了有力支撑。

我国是种质资源大国，搜集保存了39.2万份资源，为育种创新奠定了物质基础。“九五”以来，国家利用种子工程建设了26种作物100个育种改良中心和分中心，创制了1万多份具有应用价值的育种材料，启动了转基因重大专项、行业科技专项和36种作物产业技术体系，大大提高了主要农作物的育种研发能力。

近十年来，国家审定的主要农作物品种近1500个，授权新品种保护2595件，新品种更新更换了2—3次，良种覆盖率由“八五”期末的80%提高到95%以上，超级杂交稻、紧凑型玉米、优质小麦、转基因抗虫棉、双低油菜等一大批优良品种的选育推广，有力地促进了我国粮食等主要农作物的单产提高和品质提升。

良种结硕果。在粮食主产区和西北、西南、华南制种优势区建设相对稳定的农作物良种繁育基地358个，推动商品种子繁育生产能力由100亿斤提升到160亿斤，商品种子供应率由90年代中期的30%提高到现在的60%，其中杂交玉米和杂交水稻商品供种率达到100%。小麦由农民自留种发展到60%的商品供种，小麦生产水平显著提升。

种子企业“多小弱”

目前我国持证种子企业有8700多家，前十强种子企业仅占国内种子市场份额的13%

近年来，种子企业产权多元化，产业集中度明显提高。育繁推一体化企业由2024年的10多家增加到目前的90多家。种业前50强企业的种子经营额由2024年30多亿元提高到目前140亿元，市场占有率由15%提高到25%以上。其中，隆平高科的销售额已接近10亿元，德农种业的玉米种子销售量已占全国玉米市场份额的9%。种子市场价值从2024年200亿元增长到目前的500多亿元，我国已成为仅次于美国的第二大种业市场。

然而，我国种业进入市场尚属“初级阶段”，企业发展“多小弱”。

多：目前我国持证种子企业共8700多家，而美国仅1100多家，印度600多家。

小：我国前十强种子企业仅占国内种子市场份额的13%，美国前20家种子企业垄断了其70%的市场，登海、隆平、敦煌、德农、丰乐等5家上市公司2024年销售额仅相当于美国孟山都公司的1/15。

弱：品种是企业的核心力，而我国种业的品种选育与生产经营严重脱节。目前我国99%的种子企业没有品种研发能力。最具研发能力之一的登海种业每年科研投入仅2024万元左右，而美国先锋公司年研发投入达数亿美元。

造成种子企业“多小弱”的原因，一是种子企业进入市场不足10年，企业的原始资本积累尚未完成。二是现有育种资源和人才多集中

在公共科研单位，对企业的育种创新支持不够。三是绝大多数种子企业没有自主品种，侵权行为严重，挤占了育繁推一体化企业的发展空间。

“单位育种”五大问题

与美国等发达国家的品种选育水平相比，我国的品种选育水平要落后20—30年

受资源遗传基础狭窄、育种技术路线单

一、方法落后，以及育种目标与生产实际结合不紧密等因素影响，多数作物育种创新能力不强，品种抗逆性弱、商品品质不高、同质化严重。

我国88%的农作物杂交品种由科研教学单位选育，而“单位育种”存在五大问题：

一是基础性研究薄弱。目前80%左右的农业科研经费投入到商业化育种等应用研究，而种质资源改良、育种方法、技术创新以及常规作物育种等基础性、公益性研究薄弱。

二是商业化育种集成度低。目前品种研发的项目资源、材料资源和人才资源过于分散，品种研发多以课题组式的育种方式，在育种效率和效果上难以与国外大企业工厂化、团队式的育种方式相比。

三是评价体系不科学。现行科研评价机制的导向是，科学研究主要以品种审定、发表论文为目的。导致科研工作者热衷于“短、平、快”，导致品种“多、乱、杂”，突破性品种少。

四是产学研脱节。少部分有实力的种子企业开始商业化品种选育，但企业在获得育种优势资源和国家投资、稳定人才队伍等方面处于劣势。加之公共财政投入科研单位搞商业化育种，和企业育种进行不公平竞争，影响了企业科研投入的积极性，制约了企业自主创新。

五是科研办企业有缺陷。科研单位利用公共财政投资选育出品种后，自己办企业经营，或是将品种转让给一家甚至多家企业，影响企业持续发展。据中国农科院农经所调查，目前全国400多家科研院所注册了3000多家种子公司，多数科研单位办公司的目的是为了弥补其行政经费不足，不是为了壮大产业，很难成为推动种业发展的主力军。

外资正向源头进军

通过交换品种资源以及挖掘人才等多种形式，大量搜集、改良我国优异资源

从90年代开始，外资逐步进入我国种业，对丰富我国农作物品种、引进先进理念和技术、推动我国农业整体水平提高发挥了积极作用。但经过一段“潜伏”之后，目前外资进入呈快速发展势头，我国种业面临严峻挑战。

目前，外商投资设立的农作物种子企业共有35个，其中经营玉米种子的5个、蔬菜花卉种子26个。从近几年的发展趋势看，呈现出四个特点：一是投资重点由园艺作物向粮食作物拓展；二是投资环节由生产经营向科研育种延伸；三是投资形式由合资向并购发展；四是投资布局由城市向主产区推进。

美国先锋公司现已在我国玉米主产区建立了3家种子企业。其选育的“先玉335”玉米品种以脱水快、丰产性好和谷物收购价格好的优势，仅用3年时间就迅速成为我国第三大玉米品种，2024年种植面积达1900万亩。此外，孟山都、先锋、先正达、利玛格兰和拜耳等外资企业与我国科研单位合作，通过交换品种资源以及挖掘人才等多种形式，大量搜集、改良我国优异资源，试图从源头上控制我国种业。

（信息来源：中研网）

**第四篇：民营企业发展中的人力资源管理现状**

民营企业发展中的人力资源管理现状

人力资源管理在国内发展也才仅仅几年的时间，由此而引发的新思想新理念却层出不穷。从人力资源管理到人力资源开发，从职业生涯规划到人力资本运营，变化之快无不让人眼化缭乱。再到书店的管理书架上看看吧，那琳琅满目关于“人力资源管理”的管理的书籍能把从古到今的时间拉在了一起，能把西方理论与东方思维

进行的合并。内容之广、涉及之深往往更会让你无所适从。大有“一夜春风来，千树万树百花开”的气势，更多的让很多人都“误读”了“人力资源”的繁荣。在你感叹知识发展之快时，是否也给你内心带来满怀的疑惑与不安？那些真正从事人力资源管理的从业者，在面对实践中的现况又有怎样的看法和体会呢？我想对于那些真正想在人力资源管理上有所作为的人都感受一种越来越难做的压力，用“举步为艰”一词想必也不过分。那么，利用作为带动中国经济的主体、在管理上力求务实求新的民营企业来加以分析，我想也更能代表性的反映出国内企业在管理上所存在的问题。

那么，就让我们先来看看都出了些什么问题呢？

1、口号变了，可意识没变。

随着人力资源管理被炒的火热，每个老板都一夜间都可以开口便是“以人为本”，闭口便说“重视人才﹑开发人才”。可事实上一些企业高层决策者对人力资源管理还缺乏深入透彻的理解，仅仅出于肤浅的认识搞了一些表面化的东西，误以为模仿式地成立个人力资源管理部门、设置几个人力资源管理职位、招聘一两名背景不错的所谓人力资源管理高手、上一套人力资源管理软件就可以起到立竿见影甚至出神入化的效果，对于人力资源管理在公司整体运作体系中的“定位”还缺乏深入的、理性的思考，对于日常的人力资源管理工作还缺乏必要的理解、指导和协调，更有甚者把“以人为本”最大的作用用来装点企业的门面、丰富“职场政客”的语言。“人力资本管理”不幸也被职场政治所调戏、所滥用。尤其即是企业的投资者﹐又是人力资源管理成员的考核者的老板，决定了企业的投资方向和人员考核因素，在领导和工作判定上，难免会经常忽视人力资源管理者的意向和行为，由此将直接影响操作者的态度和热情。

同时﹐由于人力资源工作的隐性和长期性，导致无法如生产和销售那样，可以用具体的数量恒量，同时因人本身的不确定性﹐同样像其它工作一样，给予肯定的改善期限。以及它本身所特有的延滞性，无法很快看到成绩。这些都将是影响老板决策的重要原因。虽然人人都知道十年种树，百年育人。可中国职场却缺乏如日本企业的那种终生雇佣情结，当经营者仍然把“人力”当作“成本”而非“资本”时、当管理者仍不懂去用企业文化留人时，便会产生“人才投入，谁知以后是否为我所用﹖”的想法。种种原因﹐都最终导致老板的忽视。也便产生目前很多企业所出现的“人力资源重要﹐但不主要的局面”。

再者是管理者意识，这里所说的管理者是泛指各部门主管，也包含人力资源管理者。首先，一个人力资源管理者应该具备根本的人力资源概念和系统思考。而很多时候中小型企业往往因为忽视人力资源管理或其它原因，会随意安排自己亲属或其它闲置人员替代，因而会因为他们本身的素质而无法去执行真正的人力资源管理。而且，随着人力资源管理职能工作的日益深入和专业化，一个不具备系统思考的人力资源管理者，即使具备较全面的理论基础，也很难根据企业现状分析，而七拼八凑，做出一些似是而非的举措。试想，如此这般，怎么会有好的结果。因此，人力资源管理者自身的工作方法是否科学，还有待于其自身“功力”的提升。

另外，对于其它管理人员的意识同样是很重要的。我们知道，人力资源管理应该是动态的，策略性的。因此，在他做出系统可行的方案时，必须取得各部门的配合，达到互动的效果，才能整体发挥人力资源理念。同时，管理者通常是员工的一线领导者，他的行为也将直接影响的人力资源的贯穿和实施效果。

其次是员工的意识。人力资源所面临最大的群体莫过于员工了，企业开展人力资源工作的最终目的便是调动员工的积极性，提供战略性的服务和支持。可现实中很多企业并没有去有意识的建立和宣导自己的企业文化，人力资源的任何措施都会被员工看作“为虎作伥”的工具而加以抵制。因此，人力资源工作不仅仅是管理会议上讨论和文件上强调的。他必须深入基层，在员工思想上做好工作，让员工真正了解企业人力资源管理的本意、取得员工的认同和配合。这样，才能将人力资源上下一心的贯彻下去，直接影响企业的整体业绩。

2、职能的专业化，使工作变得更加复杂。

在实践过程中，人力资源管理者在面对着日益专业化的薪酬管理、职位描述、员工培训、绩效管理、企业文化的建设等专业难题时，往往难以逐一破解。

⑴薪酬管理

在企业的快速发展过程中，随着组织的结构和人员的组成不断的变化，公司既成的薪酬格局就在一次次的“特

**第五篇：关于医药企业中人力资源管理分析**

关于医药企业中人力资源管理分析

医学药学网 于2024-12-31 15:38:01 Comments(0)

人力资源管理是医药企业形成自身独特的企业文化最直接的方式。人力资源管理可以直接将企业经营者的价值理念，通过特有的管理手段，灌输到每个员工，同时也将员工对企业有用的建设性意见反馈给企业经营者，从而逐步地形成企业共同的价值观。

一、医药企业人力资源管理中存在的问题

1.缺乏战略性人力资源管理的理念

虽然大多数医药企业已经意识到：“人”不单单是一种工具性资源，而且是企业的一种服务于其他资源的更重要资源。但是，医药企业仍然没有将人力资源管理提升到战略地位，即没有形成战略人力资源管理的理念。

2.人才引进困难问题

医药行业是一个具有高投入、高收益、高技术密集与高劳动密集相结合的特殊行业。而医药企业的人力资源大体包括企业中各级管理人员、医药技术研究、开发人才以及医药商品、医疗器械、医药中间体、医药原材料、医药生产设备的供应与销售流通人才。相对于其他企业而言，四类关键人才对医药企业的发展尤为重要：(1)具有良好的职业操守、懂得不断学习成功经验并将其运用到企业中的高级管理人才；(2)具有行业背景及丰富的项目经验的资本运作人才；(3)受过良好培训、具有营销或医药专业知识、对市场敏感且反映迅速的营销人才；(4)具备医药理论知识和创新能力的研发人才。由于这四类人才的稀缺性造成了关键人才的引进成为医药企业人力资源管理中的一大难点。

3.缺乏有效的员工培训体系

当前，医药企业在员工培训上存在很大问题，缺乏一个完善并且有效的员工培训体系。首先，由于员工培训不能直接产生经济效益，医药企业只看到教育培训的巨大投入，看不到教育培训所带来的潜在经济效益，从而导致医药企业培训资金投入不足；其次，由于从事员工培训开发的相关人员，自身没有接受过相关理念、技能的培训，素质较低，缺乏做好员工培训工作的经验和能力，从而导致员工培训水平的低层次；这些简单的培训方式使员工对培训产生枯燥、乏味的感觉，使培训效果和培训效益大打折扣。

4.激励制度滞后，薪酬公平性较差

总体而言，目前医药企业主要采用的激励方式是物质激励和精神激励两大类。但是随着医药企业内外环境的变化和现代企业发展战略的需求，原来的激励制度越来越不能满足员工的需求。一方面，随着物质生活水平的提高，员工需求呈现多样化，传统的物质激励边际效

用逐渐呈递减趋势。另一方面，随着员工自身学历、职称等综合素质的提高，加之人的精神追求的各异性，现代企业管理者很难给予合适的人符合其自身意愿的精神激励。

二、提高医药企业人力资源管理水平的对策

1.转化观念，制定人力资源战略规划

医药企业应该采用战略性人力资源管理理念，来制定人力资源战略规划。首先，医药企业要在对内外部环境理性分析的基础上，明确企业人力资源管理所面临的挑战以及现有人力资源管理体系的不足，清晰地勾勒出未来人力资源战略目标；其次，医药企业要选择与企业未来发展相匹配的人力资源管理机制并制定出能把目标转化为行动的可行措施从而制定出人力资源战略规划；最后，医药企业还要建立和完善各项规章制度以及良好的人力资源配套支持系统来进一步规范和管理，从而形成一个完整的人力资源战略系统。

2.挖掘合适的关键人才，确保人力资源管理的质量

据所知，医药企业整体的人才平均流动率曾高达30％～40％，部分企业的人才流动率甚至超过了60％。这其中固然有医药企业薪酬体系不合理、人际关系复杂、企业制度不健全等诘多因素的影响。然而，位于人力资源管理系统输入环节的招聘工作存在的诸多问题，是造成这种局面的一个很重要因素。

为了降低人才流动率，引进高素质的关键人才，医药企业在招聘时必须把握一些基本原则：招聘价值观念、行事态度要与企业所倡导的文化价值相互契合的优秀员工，而且员工对企业规范和奖励在价值判断和预期上能够接受，且个人具备相应的资格、能力；选聘要社会化、公开化，以拓宽选择渠道，扩大挑选范围，提高应聘者的质量；使用高素质的招聘人员和采用多种测评人才的手段，如专业知识考核、管理评价中心技术、实习考察、角色扮演等方式，以确保医药企业能够招聘到合适的人才。

3.重视员工培训，建立科学的员工培训体系

在科技迅速发展和面临知识经济挑战的前提下，员工培训既是提高人力资源质量，也是吸引关键人才的重要手段。因此，医药企业必须转变培训观念，加大对员工培训资金的投入，从战略高度重视员工培训，建立科学且有效的员工培训体系。

4.创新激励制度，提高薪酬公平性

当前，医药企业激励制度的滞后和薪酬的公平性较差，直接导致医药企业不能吸纳和留住关键人才，进而影响人力资源质量的提高和竞争优势的获得。要解决这一问题，医药企业就必须创新激励制度和提高薪酬公平性。首先，医药企业进行物质激励创新，其次，医药企业要进行精神激励创新，最后，医药企业要逐步缩小与外资企业在薪酬上的差距，尤其是在关键人才的竞争上，以此来提高外部公平性；而提高内部公平性最主要的方式，就是关注员工的绩效，按绩效来分配。

三、结束语

总之，随着医药企业的发展，人力资源管理越来越成为企业管理中非常重要的工作，人力资源管理也对应的跟，不能一成不变，这样才能确保人才的吸纳，医药企业更快的发展壮大。

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