# 欧阳欢;我国中小型企业人力资源管理策略分析

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2025-03-24

*第一篇：欧阳欢;我国中小型企业人力资源管理策略分析我国中小型企业人力资源管理策略分析欧阳欢摘要：企业规模与速度的快速发展对于人力资源的要求越来越高，人力资源的数量以及质量在一定程度上已经成为企业发展的重要保障。尤其是近几年，企业人力资源管...*

**第一篇：欧阳欢;我国中小型企业人力资源管理策略分析**

我国中小型企业人力资源管理策略分析

欧阳欢

摘要：企业规模与速度的快速发展对于人力资源的要求越来越高，人力资源的数量以及质量在一定程度上已经成为企业发展的重要保障。尤其是近几年，企业人力资源管理慢慢成为了企业管理的核心与关键，很多企业领导层认识到了人力资源管理的重要性，加强了企业人力资源管理方面的投入力度。但是，尽管如此，在实际的企业人力资源管理中，很多问题仍然存在。本文旨在研究我国企业人力资源管理问题，针对出现的问题提出相应的解决策略，为我国企业在人力资源管理创新方面的发展提供有效性地指导。

关键词：企业；人力资源；现状；管理策略

伴随着我国国民经济的不断发展，企业发展异常迅速，企业对于人力资源的需求也是越来越高，无论是人力资源数量还是人力资源质量，我国企业都提出了更高的要求。人力资源管理是企业核心竞争力，随着时代的进步，人才逐渐成为制约企业发展核心资源，企业能否在激烈的市场竞争中立足，往往取决于其所拥有的人力资源，然而随着竞争环境变更，市场经济发展，对人力资源管理也提出了更高要求。如何建立合理高效用人体制，充分发挥企业人员能力，促进企业长足发展，成为每个企业管理者必修课题。本文主要是研究我国企业人力资源管理主要策略，为我国企业在人力资源管理创新方面的发展提供借鉴。

一、企业人力资源管理重要性分析

人力资源管理是企业管理的核心与关键，对于促进企业经济效益的增长以及长期发展有着重要的作用。总体来讲，企业人力资源管理的重要性主要体现在以下几个方面。第一，人力资源管理可以为企业培养全面人才。人力资源管理的主要目的是为了提升企业员工的综合素质以及修养，可以根据实际的岗位需求进行培训，从而最快的更新员工思想观念，不断提高员工的技能，从而为企业提供综合素质很强的高素质人才，进而为企业发展提供源源不断的动力。第二，人力资源管理可以优化企业管理结构。人力资源管理包括人员的招聘、考核、培训、晋

升以及等机制，这些环节的存在，可以成为企业各个部门的重要生产力，针对不同部门的人才制定不同的管理策略，可以优化企业管理结构，保持企业良好的竞争优势。第三，人力资源管理可以迅速的提升企业经济效益。伴随着我国加入WTO，企业发展面临着国内外的竞争，现代社会是一个知识经济的社会，企业之间竞争的关键在于人才，谁拥有高素质、高能力的人才，谁才可以在激烈的竞争中处于不败之地，为此，人力资源管理可以很好的处理人才资源的配置，调动员工工作的积极性以及主动性，促进企业人力资本的不断增加。第四，人力资源管理可以提高企业核心竞争力。人力资源是企业最为宝贵的核心竞争力，加强人力资源管理，可以迅速的提高企业的综合核心竞争力，促进企业健康稳定发展。

二、中小型企业人力资源管理策略分析

1、提高人力资源培训意识，建立先进的培训理念

企业领导要改变传统的培训观念，加强对人力资源培训的重视，树立先进的培训理念，帮助所有员工做好职业规划。随着经济全球化的进一步深入，企业的人力资源培训也必须面向市场，根据自身的特点发展特色品牌，还要提高员工的营销能力。企业必须根据形势的发展和要求，做出相应的调整，比如要形成团队意识，加强对企业所有职工的培训，建设一支高素质的人才队伍，而不是只培训其中的几个人，只有全体员工的素质提高了，企业才能得到更长远的发展；企业培训的重点要面向提高员工的创新能力、责任感和人文素养等，在新时代，企业培训是人力资源开发的重要手段，不仅要提高员工的知识、技术水平，还要重视对员工潜能的开发，培养其创造性思维，从而为企业的发展带来动力，提高企业的效益和创收。

2、实行科学、有效地绩效考核制度

绩效考核是企业对员工工作的综合评价，它在一定程度上体现了员工工作状态。企业实施绩效考核制度，就要进行科学系统全面的考察，保证企业考核结果的真实性。同时，企业要注意绩效考核制度不应该局限于形式，考核内容要不断更新，考核方式不断进步，努力体现出公平、公正。另外，企业要引入竞争机制, 实行竟争上岗。竟争上岗可以促进人才脱颖而出，优秀人才在企业内部优良环境下可以进行工作和生活，保证员工工作的积极性。此外，加强各类人员的培训开发。企业所需要的人才是多样的，企业引进大量人才后一定要注重对人才的培训，对于岗前培训、转岗培训做到严格严谨，定期组织与员工进行企业文化与规章制度学习，提高工作的主动性与自觉性, 不断地开发员工的潜力。

3、引入竞争机制，实行优胜劣汰

目前有些企业，尤其是国企，很多人才的引进不是靠社会招聘而是靠关系，这就导致实质上没有多少才能的人员进入工作甚至领导岗位，导致企业人才招聘出现问题。因此，企业在进行人才招聘时应该杜绝此类现象，尤其对企业中的管理职位应该规定明确的标准、上岗条件以及相关的技能要求。对于符合要求的员工进行科学合理的考核，并创造一个公平公正的竞争环境，引入竞争机制，对员工实行优胜劣汰。只有这样，企业才能真正的做到对人力资源的有效招聘、开发、利用和保护，才能使人才真正的为企业发展做出贡献。

4、深化以人为本，强化人力资源管理

人力资源管理从实质上来讲主要指的是对人的管理，人才是人力资源管理的关键，也是企业顺利发展的关键。人才是企业发展最为宝贵的战略资源，企业是否高效生产，是否可以实现最大效益很大程度上是由人才来控制的，企业的竞争归根结底是对人才的竞争。因此，企业在对人进行管理时，应该做到以人为本，强化对人的培养与尊重。深化以人为本，强化人力资源管理是目前企业发展过程中应该注意的重要问题。

5、加强人力资源投入和管理

企业要想实现自己的战略目标，就必然离不开对企业员工的培训。对于企业来说，员工培训是一项必不可少的开发工作与活动。虽然员工培训并不能给企业带来直接的经济效益，但是可以提高员工的技能水平，实现企业员工的知识更新，为企业的长远发展打下了良好的基础。做好企业的人力资源管理和开发工作，要加强对员工的培训。对企业员工的培训一方面要以职务分析为前提，另一方面要把企业人力资源的现状和企业的年度计划与员工培训有机结合起来，从而制定一个比较科学合理的员工培训计划，并采取严格措施保证实施。最后，还应当积极做好效果评估工作，从而在根本上保证企业的效益以及长远发展。

6、企业文化的创新

创新是一个民族进步的灵魂，一个企业没有创新，就会渐渐的被这个残酷的社会所淘汰，人力资源管理没有创新，管理的效率就比较低下，企业同样缺乏竞

争力，同样会被市场所抛弃；企业不仅要从整体上改善发展环境，更要从局部上增强企业的凝聚力和竞争力，使企业在竞争日益激烈的经济时代稳步的生存和发展；创新企业文化，为工作人员创造一个良好的、舒适的、新鲜的工作环境，营造一种积极向上的工作气氛；企业要积极的招聘一些技术精湛、思想独到、自信稳重、创新意识强、灵活应变能力强的新员工，因为受社会发展迅速的影响，这些员工的整体素质、专业技能水平和创新创造能力都比较高，能够为企业发展上升一个新的台阶。

总结：

随着中国经济快速增长，人力需求量越来越大，如何保留人才，如何发挥人才最高效用，成为企业人力资源管理重点问题。面对新形势下企业人力资源管理，管理者可以通过完善人才招聘体系、重视薪酬设计等途径完善人力资源管理。人力资源配置需要与时俱进，不仅仅要考虑到企业发展前景，同时也要兼顾企业员工能力以及心理状态。在实际的人力资源管理过程中，企业管理部门应该充分的遵循人力资源管理科学合理、激励以及灵活性原则，将这三大原则贯穿到企业人力资源管理的全过程当中，充分调动起企业人力资源积极性以及创造性，进而实现企业经济效益最大化。

参考文献：

[1] 刘光付.浅谈中小高新技术企业的人力资源管理[J].科技信息(科学教研).2024(05)

[2] 李兴蓉.加强人力资源管理 提升中小企业执行力[J].科技情报开发与经济.2024（05)

[3] 叶健.国外企业培训趋势及国内企业培训存在的问题分析[J].重庆电力高等专科学校学报.2024(04)

[4] 陈淑妮.基于社会责任的企业人力资源管理[J].五邑大学学报(社会科学版).2024（04)

[5] 陈志国.新形势下人力资源管理的趋势与创新[J].当代经理人(中旬刊).2024(01)

**第二篇：欧阳欢;企业人力资源管理存在问题以及解决策略**

企业人力资源管理存在问题以及解决策略

欧阳欢

摘要：进入21世纪以来，伴随着国家经济的不断发展以及国家政策的不断完善，我国企业发展可谓是突飞猛进，无论是规模上还是数量上，我国企业发展都取得了重大的进展。人力资源管理作为企业管理的关键以及核心，直接影响着企业发展效益以及可持续性。但是，在实际的人力资源管理过程中，很多问题仍然存在。新时期新背景下，加强对于企业人力资源管理存在问题以及解决策略的研究有着重要的现实意义。本文旨在研究企业人力资源管理现状，针对出现的问题提出相应的解决策略，为我国企业在人力资源管理方面的进一步发展提供一些可行性的思路。

关键词：企业；人力资源管理；存在问题；解决策略

新经济环境下，人力资源已成为企业经营管理第一要素。对现代企业来说，管理者越来越认识到，人力是社会财富创造必须具备的条件。良好的人力资源状况在构成企业竞争力的各项因素中具有特殊的重要地位，配备优质人力资源有利于提高企业人才竞争能力。很多的企业早已经把企业管理的重点放在了人力资源管理上了，人力资源管理成为了企业管理的核心工作。我国企业在人力资源开发、培养以及管理方面积累了丰富的经验，但是在实际的人力资源管理过程中，很多问题仍然存在。本文主要研究目前我国企业人力资源管理存在问题，探讨企业人力资源管理策略，为我国企业在人力资源管理方面的进一步发展提供借鉴。

一、企业人力资源管理存在问题

1、人力资源管理缺乏约束，激励措施不到位

一定的约束以及激励机制是做好人力资源管理开发的重要举措，加强对于企业人力资源约束以及激励机制建设，可以极大地提高员工工作积极性与主动性。但是，企业与员工之间的关系往往以合同的形式进行，但是这种合同制形式很难真正的使员工专心于企业工作。公司每年招聘大量员工。然而合同制形式也仅仅是一张白纸，很难使员工做到长期稳定工作。加上企业领导人对于合同不重视，劳动合同一般也就成为形式。另外，公司内部由于缺少相应的奖励与惩罚机制，导致员工工作积极性、主动性不高，很难发挥员工工作创造性，导致员工最大价值得不到有效的开发。

2、缺乏规范管理制度，缺乏长期发展规划

任何人力资源管理工作都必须在一定的管理制度下进行，没有管理制度约束下的人力资源管理，质量和水平都不会有很大提高。只有管理严格，目标明确，才能使人力资源管理真正的发挥效果与作用。因此，应建立完善的人力资源管理制度，对人力资源管理内容、管理方法、管理对象都有明确的规定，避免人力资源管理效果低下现象的发生。另一方面，人力资源管理培训所培训的不仅仅是当前企业所需要的人才，还有未来企业所需要的后备人才。缺乏人力资源长期发展规划，只能为企业提供短期人才，但对于企业长期后的人才需求提供不足。因此，企业应加强对人力资源长期发展规划，为企业未来的发展提供不竭的人才。

3、人力资源流动差，晋升机制不合理

人力资源流动差是目前我国企业人力资源方面的重要缺陷，企业由于节约成本或者培养有经验老员工的原因，在很大程度上减少对企业人力资源的更新与补充，这就造成企业出现人力资源流动差的问题。人力资源流动差使得企业无法引进更加优秀新型的员工，无法给企业的发展提供充足的新鲜血液，导致企业发展出现问题。另一方面，有些企业的人力资源完全是按照指令进行调配的，这就使得企业在人力资源招聘上出现呆板，不利于企业对新型人才的引进。加上企业人力资源管理晋升机制不完善，很多有才能的人才无法到达领导层，无法发挥其领导以及管理才能，无法调动人力资源的积极性以及主动性。

4、企业传统人力资源管理的模式比较单一

企业传统的人力资源管理的模式比较单一主要表现在：首先，企业的人力资源管理部门的决策受企业领导者的影响较大，企业人力资源管理在对人事进行管理时，多半是根据领导的意见来执行人事任命。其次，企业人力资源管理对领导和部门的管理主要体现在薪资的发放上，企业中员工的岗位和职能也往往是企业的领导来决定，企业人力资源管理部门缺乏独立性和自主性。最后，企业人力资源管理部门的权力受限，人力资源管理的真正价值得不到体现，管理的效率也没有提升，企业人力资源管理部门得不到发展。

二、企业人力资源管理策略探析

1、努力构建完善的企业人才激励机制

诸多企业都面临着如何留住人才的难题，而要解决这一困境，建议企业可构建一套完善有效的人才激励机制。首先企业可采用薪酬激励的方式。企业在实际发放工资的过程中，要把工作业绩和工资待遇直接挂钩，对于工作业绩十分出色的员工，最好还要给予格外的奖励，只有这样才能有效激发员工工作热情；其次企业可采用目标、价值激励的方法，对于一些较为优秀的、年轻一代的技术人才，单纯采用物质激励的手段已很难满足他们的要求，企业可采用以目标和价值为导向的激励机制，按照一定的计划和系统把有培养潜质的人才放在重点项目研究之中，使其得到锻炼，从而最终使其成长为企业管理精英和专家。

2、建立完善的人力资源管理体系

完善的人力资源管理体系是现代企业的第一管理理念，企业要改变传统的落后观念，加强对人才的引进和利用，才能保证企业在激烈的市场竞争中取胜。在知识经济时代，人才、知识、技术成为企业和社会发展的主要推动力，也是企业支配资金的主要力量。因此，建设一支懂管理、专业知识和技术过硬的高素质人才队伍，是壮大企业的一个重要手段，这需要企业一方面摸清自身的人力资源状况，按岗位、职务等测算出人力资源的需求计划，具体到数量、专业、素质、技术等的要求，建立一个人才后备库，形成灵活的招聘机制，根据实际需求招纳贤才。另一方面，还要加强对现有职工的专业技能培训，通过多种形式为员工制造学习的机会，比如定期请一些专家开办讲座，将最新的技术和知识传递给员工，还可以开展各种竞赛活动，增强企业的活力，激发员工的工作积极性和热情。

3、引入竞争机制，实行绩效考核

对企业中的管理职位规定明确的标准、上岗条件以及相关的技能要求。对于符合要求的员工进行科学合理的考核，并创造一个公平公正的竞争环境，不断营造舒适的工作环境，从而为企业培养更多的人才。通过引入竞争机制，企业员工可以提高自身工作的积极性以及主动性，为企业发展做出更多的努力。在引入竞争机制的同时，还应该实行优胜劣汰，淘汰那些低素质、低水平、低能力的三低人员，或者企业可以对这些三地人员进行再培训，努力提高他们的综合素质。另外，建立一套科学合理的考核绩效的体制机制。企业应当将绩效考核的功能与作

用充分发挥出来，并根据考核对象的工作职责、工作内容以及工作性质确定一套富有成效的考核制度和考核指标，从而能够充分体现出不同岗位的要求。此外，在设计考核指标的时候应当尽可能减少设计的主观性与随意性。要对企业员工的绩效进行科学、真实的考核与评价。

4、做到以人为本，培训与协议相挂钩

人力资源管理部门的主要核心还是人，以人为本自古就的企业发展和进步的重要举措。人是企业的核心动力，任何企业的发展都必须依靠人才能实现真正的进步，企业在对员工的管理上，要积极的采取必要的措施提高员工对企业的认同感和忠诚度，充分调动员工的工作积极性，发挥员工的创新能力，为企业创造更多的效益，促进企业快速稳步发展，员工的整体素质得以提高和全面发展，企业的整体素质才能提高，企业的竞争力也就有所提升，企业才能实现全面可持续发展。另一方面，企业还应该加强对于人力资源的培训，提高他们的技术水平与能力，在选人、进人、用人方面建立完善的机制，建立选人、进人、用人三位一体的人才资源体系，转变绩效考核为绩效管理，提高企业员工工作积极性以及有效性。

总结：

总之，企业之间的竞争，归根结底是人才的竞争，为了顺应市场经济发展大趋势，企业必须重视人力资源的管理工作。人力资源管理是一门博大精深的学问，更是企业组织战略重要组成部分，需要不断变革和创新并与时俱进。而企业人力资源管理完善和发展，是企业管理者追求的终极目标和重要课题。建立起行之有效的人力资源战略管理体系，使企业在管理、起用人才时，能形成良性循环并促进企业可持续发展，这是目前国有企业实施改革的重要措施。为此，深入研究我国企业人力资源管理现状，创新人力资源管理策略，是我国企业管理的重要课题。

参考文献：

[1] 田祖荣.中小企业人力资源管理存在的问题及对策[J].科技风.2024(10)

[2] 李长青.浅析我国中小企业人力资源管理的现状及改革[J].科技信息(科

学教研).2024(11)

[3] 杨松梅,田秀红.试论中小企业人才管理[J].黑龙江科技信息.2024(09)

[4] 刘云鹏.中小企业人力资源管理中存在问题及解决措施[J].民营科技.2024(03)

[5] 郭世鑫.中小型企业人力资源管理问题及对策研究[J].科技致富向导.2024(24)

**第三篇：对我国中小型企业人力资源管理之我见**

对我国中小型企业人力资源管理之我见

来源：中国论文下载中心[ 09-01-17 10:09:00 ]作者：王成编辑：studa20

［摘要］ 改革开放二十多年以来，中小企业已日益发展成为我国企业的重要组成部分，对我国经济的发展起着举足轻重的作用，但中小企业在人力资源招聘、培训以及激励等方面仍存在诸多问题，本文通过对我国中小企业人力资源管理现状的探讨，进一步提出了优化人力资源管理的建议和措施。

［关键词］中小企业 人力资源管理 改革

一、引言

中小企业是我国国民经济发展的重要基础，也是提供就业岗位、增强市场活力、促进经济发展的重要力量。改革开放以来，我国出现了众多的民营中小企业，得到了快速发展，目前我国登记注册的中小企业占全国注册企业总数的99％以上，但随着全球经济一体化进程的加快，企业将向国际化迈进，竞争亦会日趋激烈，本身规模有所限制的中小企业将会受到更多因素的制约，其中一个重要的因素就是人力资源因素。

二、我国中小企业人力资源管理的现状

一个企业的全部员工的结构及整体素质，尤其是人力资源的开发使用状况，决定了企业的经营与发展水平。与大企业相比，中小企业由于规模小，拥有的信息、资金、技术等资源都处于劣势地位，因此只有合理充分地利用好企业的人力资源，中小企业才能在市场竞争中保持一定的竞争优势，获取一定的经济增长。下面就依次探讨中小企业在以上几方面存在的问题：

1.中小企业招聘机制不合理大部分中小企业是劳动密集型的企业，吸纳了大量的劳动力资源，但是素质却普遍不高，没有真正达到企业发展所必须的要求；在民营中小企业中，普遍存在着狭隘的人才观，他们将企业经营中的诸多问题归根于缺乏技术人才，使中小企业形成一种对技术人才的依赖性；有的民营中小企业认为人才应是全能的完人，把企业的发展寄托于个别的“完人”或“能人”身上，形成了一种对全才的依赖心理；而在家族式中小企业中普遍存在着用人唯亲、唯近的任人方式，人员录用主要依靠人际关系。

2.中小企业用人机制不科学国内中小企业一方面缺乏人才，另一方面又对人才使用不当。具体表现为对原来的旧人存在不用或不合理的重用两个极端；对引进的新人不慎重吸纳，初期盲目重用，一旦发现不符合老板原来的思路，便对之冷却甚至不用；还有不少中小企业，受到家族制的影响，在用人方面，存在着任人唯亲，打击和排斥外来人员的做法，造成了人力资源利用的低效和人才的严重外流，从而员工凝聚力下降。

3.中小企业培训机制不到位中小企业培训仅仅集中在对产品知识的培训，目的是为了促进员工对企业所经营产品的了解，提高员工对公司的生产效率。企业的培训安排缺乏人才培养长期规划，对员工的职业发展缺乏指导。员工工作一段时间后，在企业中找不到个人的发展方向，看不到发展的机会，无法了解企业长远的发展目标和战略规划、得不到充分的信任和授权。优秀核心员工的离职使得中小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。

4.中小企业激励机制不完善由于中小企业的资金实力有限，在给予员工的报酬方面无法与大型企业竞争，而且多数中小企业的薪酬体系设计不合理，缺乏对知识型员工的公平需要的考虑。员工将自己获得的报酬与自身的投入的比值与组织内其他人的该比值作比较，从而影响其日后的工作积极性。许多民营中小企业的企业主在分发奖金、红包时仅仅以下属给他的总体印象来决定多少，主观性、片面性较强。

三、我国中小企业人力资源管理的前景

1.树立以人为本的人力资源管理理念管理人的前提是尊重人，尊重人的企业一定会得到员工的尊重。在推行以人为本的和谐社会建设下，中小企业人力资源管理上要把企业发展与满足员工的需求统一起来，使企业发展的成果不仅体现在利润的增长上，而且体现在职工经济待遇、福利保障、社会尊重和企业文化建设上，实现和谐的发展。企业需要把激发员工的创造性作为增强企业创造力的着力点，真正体现尊重劳动、尊重创造、尊重知识、尊重人力，最大限度地让员工在本企业实现自己的人生价值。此外还要把依法保护职工合法权益作为企业的责任和义务，依法支付必要的社会保障费用，杜绝因个人喜好随意解聘员工的行为，解决员工的后顾之忧。

2.完善中小企业产权制度和监督机制中小企业的发展初期，由于规模较小，家族化管理具有灵活、市场应变快的优势，然而随着国内中小企业的长足发展，企业规模不断扩张，所有权主体日趋多元化，所有权和管理权相分离也是大势所趋。通过两权分离，使管理权集中在企业家手中，从而通过企业家保证企业财富的增值，所有者按股享受收益，更加有利于中小企业的长足发展。在现代化的管理措施上，首先要完善股东会、董事会和经理层激励与约束机制，实现职能分工，实行科学监管，既给管理者以必要的自主权，又能防止权力被滥用；要合理运用年薪制、期权制等分配方式，使管理者真正对企业的绩效负责，对企业的未来负责，增强其自我约束动力。此外，需要引入社会化的监督机制，注重运用会计、审计和独立监事等措施，防止管理者利用职权侵害企业利益。

3.重视企业员工培训和职业生涯规划中小企业应根据各自企业的特点，结合本企业的人力资源培养规划，帮助员工确定自己的职业发展方向，结合企业的发展目标，确定员工个人的职业生涯与发展方向，使个人的发展目标与企业的发展目标相一致。管理人员应克服传统的逐级晋升职务的方法，鼓励员工通过个人能力的发挥和工作成绩获得职务的晋升。对于专业技术人员，企业应根据专业技术人员的专业技术能力和他们对企业贡献的大小，相应提高他们的待遇和地位，而不是让技术人员为了职务的晋升来承担管理人员的职位。此外，需要建立完善的中小企业薪酬福利体系，中小企业的企业主可以加强与员工进行沟通，对员工关心的薪酬福利问题逐步地给以改善，这样，即使员工得不到大企业那样的薪酬福利，但也能够时刻能感受到企业的关怀，从而激励员工提高工作效率。

4.加强人力资源的企业文化建设中小企业要培养和建立自己核心竞争力，最终要提炼出能够反映本企业特色的具有人性化特征的企业文化精神与理念，并将之实实在在地落实到每一个员工的头脑中，使员工从内心深处理解它、认可它，将它融入自已的精神世界，以此为行动指南。在知识经济时代，企业文化建设和人力资源建设息息相关，中小企业可以通过企业内部创设的广播、报刊、网络、专题讲座等形式将企业文化精神渗透于其中，还可以开展形式多样的文化、体育和娱乐活动，不断提高企业员工的素质，培养员工的集体归属感，激发员工奋发向上，与企业同呼吸共命运，创造一个团结和谐的企业人文环境。

四、结语

人力资源管理既是专业性很强的工作，又是一项实践性很强的工作，因此，中小企业制定和实施科学规范的人力资源战略并非一蹴而就的，需要其在实践中坚持不懈，不断总结、修订和完善，进而建立满足企业自身发展需要的人力资源管理制度。总而言之，中小企业只有结合各自企业的实际情况，真正认识到人才对企业的重要性．并采取符合企业特性的人力资源管理策略，充分发挥人力资源战略的积极作用，才能使企业获得可持续的健康发展，在竞争中处于不败之地。

参考文献

[1]王成:民营中小企业人力资源管理分析[J].特区经济.2024，(12）

[2]孙书国:浅析国内中小企业人力资源管理[J].市场周刊.2024，(12）

[3]辛超丽:中小企业人力资源管理的困境与出路[J].贵州商业高等专科学校学报.2024,(12）

[4]张吉慧:中小民营企业应如何开展人力资源战略管理[J]．企业家天地.2024，(09）

**第四篇：浅论如何加强我国企业人力资源管理**

论文关键词：企业；人才 人力资源管理

论文摘要：人才在企业竞争中起着决定性的作用，谁拥有了人才优势，谁就拥有了竞争优势。本文通过分析我国企业人力资源管理存在的主要问题，提出了有效的企业人力资源管理模式，提出了自己的思考。

人力资源是企业发展最重要的战略资源，企业的竞争说到底就是人才的竞争。要想在竞争激烈的市场上站稳脚跟，牢牢掌握发展的主动权，就必须掌握人才竞争的主动权。企业应通过加强人力资源管理，建立能够留住人、吸引人、让人充分发挥才能的有效的激励机制和科学的考核机制，要树立强烈的人才观念，充分重视人才、网络人才、科学地使用人才。企业只要拥有了优秀的人力资源，就能够不断地提升发展能力，实现企业的目标和价值，加强人力资源管理对于指导河南省地质矿产勘查开发局第十一地质队具有十分重要的意义。

一、我国企业人力资源管理存在的主要问题

在目前人才流动比较频繁，择业观念不断更新的今天，大多数企业的人力资源管理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，人力资源管理的框架体系尚未建立起来，功能远未发挥出来。企业在管理人力资源的过程中，并不缺乏先进的人力资源管理思想，但十分缺乏如何将这些先进的管理思想转化为适合企业特点的、可操作的制度、措施的技术手段、途径，没有很好的处理资历、职位、能力、智慧、贡献等在劳动分配体系中的关系，难以有效地激励员工努力工作等等。这些问题在第十一地质队不同程度地存在着。

二、探索有效的企业人力资源管理模式

人才问题，概括起来包括人才的培养、吸引和使用三个方面，培养和吸引是手段，使用才是最终目的，使用人才的过程也是人才的再培养、再提高的过程。当然，人才队伍建设机制是关键，只有形成科学、合理、充满活力的用人机制，才能真正形成人尽其才、才尽其用、用当其所、人才辈出的局面。如果机制不活，人才就难以配置到合适的位置，潜能也就难以充分调动和发挥。

1.创新人才培养机制，优化人才成长环境

大多数企业，特别是国有大中型企业普遍存在人员数量充足，但专业、知识、年龄等结构严重失调，导致一方面员工数量多、人浮于事，另一方面高层次的技术和管理人员又非常紧缺，无法适应不断发展的形势要求。所以，解决发展对人才需求的首要途径，就是要优化人才成长环境，强化企业内部人才培养工作力度。一是要在人才的培养上下功夫，提升现有技术人员专业学历，更新其专业技术知识，发挥其工作经验丰富的优势，通过继续培训使他们真正起到顶梁柱作用。二是要在优化人才成长机制和环境上下功夫。人才的活力取决于机制和环境，遵循人才资源开发规律，坚持选拔重用真正干事业的人，这是合理配置人力资源的必然选择。

2.盘活人才存量，用好现有人才

用好现有人才，是最基础、最基本的工作，也是最重要的工作。当前企业在人才队伍建设方面，由于人才使用机制还不够灵活，人才还没有完全配置到合适的位置，大量人才所学非所用，造成人才短缺与人才浪费现象的并存。所以，用好现有存量人才资源，减少人才的浪费，尤为重要和迫切。一是要善于识别人才。识别人才是使用人才的前提，要坚持全面辨证地看待人才。当然识别人才，不能只依靠“火眼金睛”的“伯乐”，而要靠科学完善的人

才评价和竞争机制。二是盘活人才存量，充分激发现有人才的潜能。使用好现有人才，需要对现有人力资源进行全面分析评估，对人才的整体状况做出客观分析和准确评价，并采取措施，最大限度地把那些闲置浪费及作用还没有得到充分发挥的人才配置到适合的岗位，发挥他们的优势，激发他们的激情，实现人才的科学合理使用。三是建立和完善企业内部人才市场，形成合理有序的人才流动机制。要正确发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用。四是搭建人才成长的事业平台，形成有效的激励机制。物质激励，使其收入与所承担的任务和贡献相符，既使人才的付出得到了合理回报，又使人才的价值得到充分认可。但仅仅通过物质激励是远远不够的，还要进行必要的精神激励，精神激励可以使人才的事业感、成就感和荣誉感得到满足。

3.扩大人才总量，引进急需人才

在人才竞争十分激烈的今天，企业根据自身发展的需要，有计划地引进各类人才，也是企业增强活力和竞争力的有效途径。当然要引进人才，企业必须具有一定的吸引力，要有良好的企业形象，能提供一个施展才华的舞台，要有舒心的创业工作环境，要有相当的工资报酬。但是如何留住人才、发挥作用，是企业目前应该重视和探索研究的问题。一是做好人才引进储备规划工作，严把人才引进质量。人才的引进应当慎之又慎，引进前必须做好人才引进的规划工作，对引进的人才的真实水平也要进行全面了解评估，防止由于盲目引进，而引进名不副实的所谓“人才”。二是建立灵活有效的人才引入机制。引进人才实质上就是引进智力、引进知识、引进技术，实现人才资源的合理共享。三是发挥优势，搭建平台，以美好的发展前景吸引人才。第十一地质队地理位置偏僻，工作艰苦，吸引人才的软硬件都还不够完善，我们要依托丰富的资源优势，打造人才能够发挥作用的事业平台，以广阔的发展空间和诱人的发展前景吸引人才。

4.优化人才结构，培养后备人才

作为企业一定要抓好经营管理人才、专业技术人才和一线技能操作人才这二支人才队伍，后备人才队伍是企业能否持续健康快速高质量发展的源泉和动力，后备人才培养是一种具有前瞻性的人才开发和积蓄机制，是解决人才总量不足，优化人才结构，防止人才流失的一种非常有效的途径。只有储足了后备人才，才能储足发展后劲。一是确定后备人才重点，优化人才结构。后备人才的培养过程就是一个人才结构优化的过程。在后备人才培养过程中，要按照发展战略需要，对人才进行甄选，从而确定后备人才的重点。二是坚持为用而储，储用结合。储备人才不是闲置供养人才，而是为了更好的使用人才。所以，一定要发挥人才储备“蓄水池”、“充电器”的作用，实现在储备中使用，在使用过程中储备，形成后备人才培养的良性循环机制。

5.完善人才工作机制，实现人才的优胜劣汰

要实现企业的全面发展，必须以人才整体素质的提升为基础。不同时期人才需求的重点不同，选人用人的机制、标准也不同，所以人才队伍的结构和整体素质也往往参差不齐，其中也不乏存在一些滥竿充数、碌碌无为的所谓“人才”。所以，要实现“能者上、平者让、庸者下”的选人用人新机制，就必须建立一套完善的人才工作机制。一是建立和完善人才选拔机制。在人才的选拔上，要坚持德才兼备，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，不拘一格选拔人才，坚决破除论资排辈等束缚人才成长的观念、体制和做法，真正把那些能干事、会干事、干成事的人才选拔或重用到重要岗位上来，使他们的聪明才智能够得到更加淋漓尽致的发挥，只有这样才能做到事业发展后继有人。

总之，发展需要人才，人才的成长需要好的环境、好的机制，好的环境需要靠人来创造，好的机制需要靠人来执行。所以，解决发展问题，归根到底，还是要解决人的问题。要想提升企业发展的能力，实现企业又好又快地发展，就必须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。

参考文献：

[1] 张艳妍，晏承为.浅析我国人力资源管理模式及创新[J].科教文汇，2024（1）

[2] 杨志国.与时俱进加强企业人力资源的管理与开发[J].内蒙古科技与经济，2024（8）

[3] 唐有川.浅论如何加强现代企业人力资源管理[J].科协论坛，2024（8）

**第五篇：我国物流行业人力资源管理策略分析**

我国物流行业人力资源管理策略分析

赵芹，郭丽华2024-09-29

要： 从整个物流行业的角度制定人力资源管理策略，有助于在中长期内消除物流行业发展的人力资源障碍因素。本文通过分析现我国物流行业人力资源管理的现状和问题，提出积极探索培养复合型物流人才的路径等人力资源管理的发展策略，以期为提流行业的人力资源管理水平提供有益的借鉴。

物流行业，服务业经济，人力资源管理，管理策略 键词：

物流是社会经济得以有效运转的重要载体，进入新世纪以来，我国物流行业总体规模快速增长，2024年物流行业增加值占全部服务加值的16.5%，社会物流总额达89.9万亿元，比2024年增长了4.2倍。但是与发达国家相比，我国物流行业的总体水平仍然偏低，还一些突出问题，例如全社会物流运行效率偏低，物流技术、人才培养和物流标准不能完全满足需要，物流服务的组织化和集约化程度等，这些问题都与物流行业人力资源管理密切相关。

一、我国物流行业人力资源管理现状

（一）物流行业人力资源素质有待提高

我国教育事业的快速发展是在上个世纪90年代末，物流专业的普遍设置则是在新世纪之后，因此我国物流行业一直存在着一个较大才供求缺口，再加上我国培训市场的相对滞后，使得物流人才显得愈加缺乏。从学历结构看，全国物流核心行业的从业人员中，具有本科学历者仅占5.62%，具有研究生及以上学历者占0.47%；从职称结构看，从业人员中具有中级技术职称者仅占4.38%，具有高级技称者占0.85%；从技术等级结构看：高级技师占从业人员的0.19%，高级工占从业人员的3.06%。不仅如此，物流行业除包装、仓储、、运输等领域的人才紧缺以外，综合掌握供应链管理、电子商务、营销管理、第三方物流管理等相关知识的高级复合型人才更加缺乏

（二）物流企业人力资源管理缺乏战略性

随着经济的稳步发展，社会各界对物流行业的业务需求迅速膨胀，引致了大量的物流企业诞生。这些初创企业面临的首要问题是生而忽视了管理能力的提高，造成企业人力资源管理缺乏战略性。而且随着物流行业的超速发展，很多传统仓储、运输企业都将自己定物流企业，而这些企业由于自身实际与定位的矛盾，导致其人力资源管理的决策存在较大的随意性和任意性，物流人才的引进和人才的发挥受到很大程度的限制，企业的人力资源无法成为实现战略目标的重要支撑点。

（三）尚未树立以人为本的管理理念

物流行业是劳动密集型行业，员工是各种物流组织中最广大的群体，同时又是具有伸缩性的群体，企业维持、培养、管理人力资源投入巨大的成本，同时企业的人力资源管理也会带来丰厚的回报。因此，物流行业的人力资源是成本还是能够带来效益的资本，在于组织如何看待人力资源，是不是树立了以人为本的管理理念。现实的情况是，我国大多数物流组织仅仅将人力资源视为实实在在的成流企业为留住人才更多的是单纯从提高薪资方面考虑，而不是考虑人的多方面的需求，从员工发展的角度提供更多的进一步培训教育会，这样势必导致整个行业发展动力不足。

（四）现代人力资源管理的方法技术没有得到广泛应用

人力资源管理缺乏战略性，缺乏以人为本的核心理念，致使整个物流行业的人力资源管理的方法和技术缺乏实施的环境。我国大多流组织的人力资源管理仅仅停留在了人事管理阶段，具体表现在人员招聘、配置、考评、薪酬、内外部流动等环节自成体系，缺乏有系和良性循环。一些较为流行的管理方法和技术，如人力资源规划、结构化面试、评价中心技术、员工素质测评、菜单式培训、平衡卡、关键绩效指标、宽带薪酬等得不到广泛的应有，使物流组织的人力资源管理的激励功能大打折扣。

（五）缺乏对物流人才的科学评价方法

目前，物流行业的人才评价主要从两个方面进行，一是按照《物流师国家职业资格标准》要求对物流行业人才进行认证评价，二是

流专业水平考试为依托，以职称评定为目的进行评价。这两方面的评价都存在一定的片面性，前者过多注重物流人才的基本知识掌握，忽略了物流行业对各职业的实践性要求，后者从职称评定的角度进行评价，可能会给从业者以短期行为为特征的导向，使这些人才看重职称等级而忽视对自身整体素质的提高。

二、促进我国物流行业人力资源管理的策略

（一）积极探索培养复合型物流人才的路径

目前我国物流人力资源的开发主要集中在高校。高校培养物流人才，发展物流学科主要是从两个方面进行：一种是把物流作为工程专业，从定量分析和技术的角度解决物流问题；另一种是把物流作为管理专业，这类高校往往把物流专业划归到商学管理类学科下，理学的角度解决物流问题。对于物流人才尤其是高级物流人才的培养，既要注重其技术性，又要认识到其管理的复杂性，所以对于物科的建设，既要吸收相关学科的理论成果，又要有自己的发展路径。将物流专业作为一门相对独立发展的、有自身完整理论体系的综学科，这样便给高校培养复合型高级物流人才提供了一种思路。

（二）建立规范化、科学化的物流人力资源职业培训机制

开发物流人力资源除了依托高校之外，另一个重要的途径就是依托职业培训机构。相对高校培养，职业培训机构掌握行业最新发展，可以及时了解国际物流行业的最新技术。但职业培训由于其经营属性而有一定的功利倾向，热衷于物流资格的培训认证，脱离了职训轨道。因此有必要探索建立规范化、科学化的物流人力资源职业培训机制，在这一机制中，企业可采取在岗培训和离岗培训，通过与实践相结合的方式加强员工的学习和锻炼；政府有关部门或物流行业协会应健全物流行业的职业技术培训制度，在培训制度中除了装备、技术、资金等实验条件外，还要培养一支优秀的培训教师队伍，如此才能确保被培训的物流人员的素质。

（三）物流企业要以人为本，重视员工职业生涯规划

物流企业作为物流人力资源的使用及进一步开发者，要主动、积极地进行物流人力资源职业生涯规划。企业要根据员工的个性及学员工制定出个性化的职业生涯规划，促进内部人力资源的长期持续的具有较强的竞争力，减少企业人力资源的大量流失，减少企业需费大量人力、财力进行招聘的成本。员工职业生涯规划需要企业做出详细的人力资源规划方案及各项配套措施，人力资源管理部门要项工作纳入日常管理的一部分，从制度及政策各方面给予保障，促进人力资源规划的有序推进，为企业的长远发展做好必要的人才储

（四）建立科学完善的物流人才评价体系

现阶段我国物流行业对人才从业能力的评价存在一定的片面性，因此各种认证机构尤其是行业协会需要着手加强对评价方法的研究用。可以借鉴发达国家的一些先进的方法，例如美国对物流行业的人员从业资格认证由物流行业协会主导，其主要机构为美国物流与协会和美国供应链管理协会，其中供应链管理协会着力推动对物流人才的在职教育。在供应链管理协会的促使下，美国建立了对物流的强制性职业资格认证制度，要求所有的物流从业人员都要接受职业教育，通过资格考试后才能从事相关的物流工作。目前我国物流从业人员的职业能力认证体系主要有：人社部主导的国家物流职业资格证书、中国商业职业技能鉴定指导中心和北京西三角企业管理有限公司共同推出的全国物流管理员证书、英国皇家物流与运输学会（ILT）组织的ILT证书以及某些地区开展的地域性物流人才认证，比如上海市紧缺人才培训工程联席会议办公室推出的上海市物流岗位资格证书。有关部门或行业协会应结合上述认证体系关于物流的能力要求，建立统一的能力评价体系，为行业人力资源管理的一系列工作环节奠定坚实基础，也便于物流人才在本行业内的有效流

三、结论

物流行业的存在与有效运营是其他行业发展的重要保障，我国物流业人力资源管理现状和物流业自身发展特征决定了人力资源管理整个物流业的经营起到关键作用。本文提出的一系列人力资源管理策略，将有助于在整个物流行业内建立有效运转的人力资源管理体力地支撑物流行业的健康发展。

作者：赵芹郭丽华

出处：《中国经贸导刊》

单位：北京交通大学经济管理学院

经济类别：服务业经济

库别：中经评论子库

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！