# 劳动密集型企业人力资源管理浅析

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2025-01-31

*第一篇：劳动密集型企业人力资源管理浅析劳动密集型企业人力资源管理浅析发布日期：2024-08-13浏览次数：1087次推荐给QQMSN好友(共有0条评论)我要评论------------------普工的招聘一直是困扰劳动密集型企业招聘的...*

**第一篇：劳动密集型企业人力资源管理浅析**

劳动密集型企业人力资源管理浅析

发布日期：2025-08-13浏览次数：1087次推荐给QQMSN好友(共有0条评论)我要评论

------------------

普工的招聘一直是困扰劳动密集型企业招聘的大难题，近年来用工难矛盾愈发突出，成为很多工厂持续发展的瓶颈。纵观目前普工的招聘存在以下一些特点：专业基础知识薄弱，很大一部分甚至是没有任何专业技能，这样一方面工厂需要对口专业人员就比较困难，同时新员工入职后培训的跟进就显得非常重要的；招聘渠道非定式化，基层员工的招聘渠道并不像技术和管理人员那样可以通过定式化的网络、校园和人才交流等形式进行，虽然也可以在劳动力市场进行招聘，但数量不多，而且由于普通员工流动大，完全依靠这样的招聘渠道往往不能适应工厂的招聘要求和招聘经费的承受力；员工流失的牵动效应很强，员工之间很多存在着彼此的关系，一旦一个员工流失很可能导致一大片的员工跟随流失。针对以上问题，人力资源部门应当在日常管理中扎扎实实做好以下工作。第一、从企业内聚文化建设来改善。由于劳动密集型企业一般规模都比较大，员工人数多而且来自全国各地、年轻人居多，这部分人的心理成熟度不高，因此内部关系非常复杂，这样造成员工的集体感和归属感不明显，也就成了员工流失的一个因素。那么，工厂人力资源管理首先应着手解决这一问题。如多开展丰富多彩的集体文化活动以增进交流。第二、招聘渠道走扩大化和定式化结合的道路。我们可以采取现场招聘、就近乡镇招聘、职介所、内部介绍等多渠道招聘员工，但是招聘员工的地域范围应尽量扩大化，在同一个地方来的人不应太多。一来防止员工秩序不稳定，二来阻止员工因牵动效应而导致大面积流失。第三、用工制度更趋合理化、科学化。普工中新老员工的差别很大，一般来说老员工喜欢加班多挣钱，而年轻的员工则不喜欢加班，也不在乎那点加班工资。如果工厂搞一刀切，要求所有员工加班到几点，把生产任务尽快完成的话，效果一定不好。最好的办法是规定一定的加班时间但不会太长，基本可以保障单货的完成情况下，再增加自由加班时间。这样新老员工都可以接受。劳动密集型企业人力资源管理最为突出的问题在于基层员工多、人员组成复杂、总体文化素质偏低；80、90后的员工占比较大，基层员工对企业战略管理不能正确地理解与接受；员工个人发展目标不明确，在企业没有追求卓越成就的理想和行动方案。他们的思想主要集中在如何提高收入，往往是基于自身发展的狭隘考虑，而并不关心组织的整体发展；年龄比较小，心理成熟度不高，造成工作行为等随意性较大，这样就威胁到工厂正常秩序的运行；对新事物的接受欲望和接受能力不大等等。这些情形的存在增加了工厂人力资源管理在员工招聘、培训、绩效管理、员工关系及企业文化建设等诸多环节上的复杂性和难度，如何对存在的问题进行有针对性的改进一直是劳动密集型企业人力资源管理值得探讨的话题。

新员工到了企业接下来最重要的事情就是接受培训了。培训可以分为两个层次：第一个层次是员工和企业层次，即员工和企业需要什么即培训什么，完全是按需培训。第二个层次是学习型组织，即企业创造一种学习环境，员工自发地学习各种知识，并不以对当前业务是否有帮助为目标。对于劳动密集型企业来说，普工的培训应当是定位于第一个层次，比如：企业理念、规章制度、思想道德教育、专业技能基础教育、职业道路教育、心理、心态、素质培训等，对于新员工来说都是必不可少的。劳动密集型企业员工培训课程一定要根据企业的实际情况灵活地设置。

劳动密集型企业员工关系和绩效管理一直是员工管理的重心，尤其普工的绩效管理与其他人

员的绩效管理有所不同：一是绩效考评结果的应用。其他人员对绩效考评的结果运用到薪资发放关注度比较高，但根据经验和调查了解，普工特别是年轻的普工对于绩效工资的差别反应度不高，相比之下他们更关心绩效考评的公正性。二是绩效考评指标的设置。在传统的指标即德能勤绩中，普工对德能勤的认同度不高，顶多就是关注工厂日常管理中的出勤率。因此，普工的绩效评估应当以KPI为指标，因为这个指标是量化的，能比较好地体现公正。企业的员工关系涉及到员工的入职离职、劳资纠纷、工伤社保及员工内部关系等几个方面，企业对这一块的管理应以国家法律为依据，因为这一块并非完全是企业内部管理，其实员工关系已经上升到社会和国家的层面。因此，作为管理人员应当熟悉国家及有关地方性的法律法规。可以遵循一个原则：能够内部解决的就尽量不要上升到用法律武器去解决，这是保证稳定的基本方针。能够大事化小、小事化了的就尽量化解。

企业文化管理是个崭新的话题，劳动密集型企业企业文化建设可以分为内部和外部文化建设、或者基础文化建设和核心价值文化建设等。我认为这两类分类对我们做工厂人力资源有积极的指导意义，企业文化的内部建设主要是针对初创期和发展期的企业，它需要形成一套自身的共同行为准则和行为理念，进而形成一股观念上的和行为上的动力，而后以此来推动企业的发展。外部文化建设主要是指对外宣传企业的优秀的东西，并树立企业的核心竞争力。作为工厂管理，应当更为重视内部文化的建设，因为工厂的外部影响力不可能像企业那样巨大。为此人力资源部应当着重做以下工作：1，企业文化的定义和描述；2，企业文化的宣传与推广，并且是由上而下推行；3，侧重员工内聚文化建设。一般来说企业基础文化建设的目的在于使得工厂的运营有序化效率化，员工准确的行为直接对工厂效率产生影响，而企业的核心文化则上升到价值观的层面，它要求企业作为一个整体的组织朝着一个共同的目标努力奋斗。这两个层次只有先后之分，没有主次之分。和其他企业一样，劳动密集型企业人力资源应当先进行基础文化的建设而后逐步推行核心文化的建设，只有这样企业文化才能朝着和谐稳定的方向发展。

人员流失，招聘难，用工制度，企业文化，绩效评估、人力资源总监的素质，法律法规 培训与选拔

劳动密集型企业员工的薪酬管理与绩效管理问题、还有就是福利与安全问题，人员的选拔与任用

物流企业人力资源管理创新的目标

知识经济时代的到来使物流企业人力资源管理工作面临着新问题和新挑战，为迎接挑战，适应变化，物流企业人力资源管理工作必须及时进行创新。在知识经济时代，物流企业人力资源管理创新工作的目标主要表现为以下几个方面：

1.1 打造优秀的物流企业人力资源队伍 一支规模巨大的、高素质的物流人力资源队伍是提升物流行业现代管理和服务水平、加快物流行业现代建设步伐的根本所在，但目前我国物流行业人力资源队伍建设还存在着一定的问题，物流人力资源严重紧缺，有效供给不足，现有人力资源专业化程度低，素质不高，这些问题的存在以及知识经济时代对物流人力资源管理提出的崭新要求，成为知识经济时代物流企业人力资源管理创新的首要目标。

1.2 进一步促进物流人力资源的开发 较之其他行业，物流企业人力资源的价值并没有得到充分的展现，这与物流行业特殊的工作性质有关。物流企业部分岗位劳动强度大、工作烦琐重复、条件艰苦，除对物流人力资源素质和能力有专业性要求外，还需要高度的敬业精神，由此物流企业人力资源管理创新工作就是要将进一步加强对物流人力资源技能和道德的全面开发、完善企业人力资源开发机制建设等作为人力资源管理的重要工作内容和发展目标。

1.3 更加充分地激发物流企业人力资源的积极性、主动性和创造性 众所周知，人力资源是直接决定经济发展和社会进步的根本动力，而人力资源管理工作的核心内容就是对人力资源积极性、主动性和创造性的有效激发。在知识经济时代，人力资源管理更要以更加充分、全面、有效的管理和激励人力资源作为主要创新目标。物流企业在知识经济时代所拥有的知识型人力资源是那些利用头脑和智慧创造财富的人，他们通过自己的创意、分析、判断、综合、设计给产品带来附加价值，为企业做出巨大贡献，同时他们也具有与传统人力资源本质不同的需求，他们通常较传统人力资源有更多、更强烈的尊重、独立自主、成就等心理需要，而不仅仅是物质方面的实际需要。因此，物流企业应将人力资源激励和管理方法创新作为重要内容，实现更加充分地激发物流企业人力资源的积极性、主动性和创造性的目标。

1.4 有效提高物流企业劳动生产率，增强和保持物流企业的竞争优势 在社会经济活动中，企业效益和劳动生产率的提高从根本上说有赖于人力资源管理和使用效率的最大化。人力资源管理创新就是要以有效提高企业劳动生产率、实现企业效益最大化为目标。彼得?圣吉在对企业进行大量研究后发现，在许多团体中每个成员的智商都在120以上，但团体表现出来的整体智商却只有62，这充分说明企业人力资源管理工作还存在着巨大的欠缺，没有充分发挥人力资源的实际价值。因此物流企业需要创造性的提出和运用新型的人力资源管理理念、制度、方式及方法提高人力资源的适用率、发挥率和有效率，有效整合企业的资源优势，进一步增强和保持企业的竞争优势。

2.物流企业人力资源管理创新的策略

适时进行人力资源管理创新是知识经济时代物流企业应对时代挑战以及达成创新目标的根本保证，为有效实现人力资源管理创新，物流企业可以在以下几个方面进行探索。

2.1 战略性人力资源管理——物流企业人力资源管理创新的必然选择 当前物流企业人力资源管理职能大多仍局限于对企业人力资源的选、育、用、留四个方面，但这仅仅完成了人力资源管理的基础性工作，人力资源管理对企业整体战略的支持和推动的作用并没有充分展现出来。因此物流企业人力资源管理创新，首先就要提升人力资源管理工作在物流企业中的地位，用战略性人力资源管理代替传统的人力资源管理，使人力资源管理成为企业总体战略中至关重要的一部分，在管理目标、管理理念、管理职能、管理技术以及对管理人员的要求等方面实现创新，使人力资源具体管理工作服务于企业整体战略目标的实施，帮助企业实现战略目标。

2.2 人本管理——物流企业人力资源管理创新的指导思想 美国和欧洲一些学者提出的物流服务中心说理论认为，物流活动的最大作用在于提高了企业对用户的服务水平，进而提高了企业的竞争力，强调了人力资源的服务行为对物流企业的特殊作用，由此人力资源应被视为物流企业最重要的资源而对其进行人本管理。人本管理思想强调把人作为企业的中心和最重要的资源，根据人的能力、特长、兴趣、心理状况等综合情况来科学地安排最合适的工作，并且在工作中充分地考虑到员工的成长和价值，通过全面的人力资源开发计划和企业文化建设，使员工能够在工作中充分地调动和发挥自身的积极性、主动性和创造性，从而提高工作效率、增加工作业绩，为实现企业发展目标做出最大的贡献。物流企业只有用人本管理思想指导人力资源管理创新实践，以人为本，以员工为本，才能充分调动企业人力资源的工作积极性，提高企业的服务水平，进而有效保障企业竞争力的提高。

2.3 按知分配——物流企业人力资源管理创新的制度安排 传统经济学理论认为价值的创造有两个最基本的要素——资本与劳动，由此形成了按劳分配和按资分配两种基础分配方式，这两种分配方式都是对生产过程的最终结果进行分配。但在知识经济时代，知识是继资本、劳动之后创造价值的又一基本要素，而且会成为越来越重要的价值创造要素，因而按知分配这种新型分配方式就产生了。按知分配制度符合现代企业人力资源管理创新需要。随着知识经济时代的到来，企业中知识型人力资源越来越多且贡献越来越大，传统的按劳、按资分配制度已无法满足对知识型人力资源激励和管理需要，应进行按知分配的制度创新。物流企业可按照人力资源掌握的知识来分配企业权力和经济利益，充分肯定知识在企业中的重要地位，公正客观地评价知识型人力资源的工作能力及其创造的价值，以满足知识型人力资源所具有的强烈独立自主工作、自我价值实现等方面的需要，这对知识型人力资源是最适应、最有效的激励方式，也是物流企业人力资源管理重要的制度创新。

2.4 注重学习——物流企业人力资源管理创新的永恒主题 注重学习是物流企业为迎接信息技术革命、知识经济的挑战以及适应急剧变化的环境而在企业管理模式方面进行的创新选择，也是企业增加和保持核心竞争能力唯一有效的方法和途径。物流企业人力资源管理创新强调企业和人力资源对终生学习的关注，通过学习提升组织和人力资源，满足用户需要，不断提高识别和解决问题能力，有效实现组织的再造，维持企业的竞争力。因此，物流企业人力资源管理创新工作应以学习型组织的打造作为创新的永恒主题。

综上所述，物流企业的人力策略更重要的一个方面就是创新和提高，如何创新？要和企业大品牌大战略联系起来看，建立积极的企业文化和企业品牌意识，形成区域性品牌优势，由此

构成对受雇人员的吸引力和向心力。如何提高？要让员工有一定的优越感和满足感，关注员工而不是把员工简单的当作劳动力看待。要建立完整的学习与提升计划，让员工得到工作经验以外的知识增值。

只有这样，才能留住好的人才。

1楼说的非常专业，从理论的角度回答了这个问题，我就从实战角度说吧。这种情况可以说是人心散了，物流行业工作压力大，节奏快，薪资水平总体来说不高。在这种前提下，人员稳定需要几个必要条件：

1.企业发展良好，让员工有盼头

2.企业部门结构相对合理，每个部门中给老员工都留有上升空间，无论是向管理层晋升还是向高级专业工种晋升。

3.最重要的，就是领导的风格，一个关心员工，善于调动员工积极性，让员工感受到自身价值的领导比加薪还管用。（我猜贵公司人员流动在这方面可能失分较多，强势老板再强只是一个人）

4.其它的嘛就是一些辅助手段了，加钱，培训，办公环境等等喽

回答者： idelivery | 一级 | 2025-7-31 16:24

物流企业人力资源管理（Human Resources Management)是指物流企业对其拥有的人力资源进行的一种管理活动。

具体地说，它是为了实现既定目标，采取计划.组织.指挥.监督.激励.协调.控制等只能，充分开发.合理配置.充分利用企业中的人力资源而进行的一系列活动的总成。

与其他资源管理不同，人力资源管理重视“以人为本”，重视人的特点.感情，重视被管理者的感受。换句话的意思就是，做好了就能使员工对公司企业有归属感！

**第二篇：劳动密集型企业人力资源管理效能分析**

劳动密集型企业人力资源管理效能分析

【摘 要】劳动密集型企业人力资源管理效能一直以来为学术界所关注，本文以劳动密集型企业的代表经济性酒店为例，对劳动密集型企业人力资源的管理效能进行分析。本文分析了经济型酒店员工流失现象，探究员工流失原因及应对措施，旨在提高经济型酒店人力资源管理效能，减少人才流失，进而促进包括经济型酒店在内的劳动密集型企业长期稳定发展。

【关键词】经济型酒店；员工高流失率；人力资源管理

一、正确认识发展劳动密集型产业的重要性

（一）我国基本国情的客观要求

我国农村剩余劳动力多，且素质较低，而资金、技术等要素相对稀缺，这是我国现阶段经济发展面临的基本国情。目如果不采取措施，农村剩余劳动力多就是“包袱”，但若合理利用就会成为“财富”。如果立足于“劳动力成本低”这一基本国情和比较优势，来吸收资本、引进技术、换取其他资源，发展劳动密集型产业，就能够为大量的农村剩余劳动力找到出路，促进农业乃至整个国民经济的持续发展，保持农村社会长期稳定。

（二）解决我国日益扩大的就业压力的需要

我国有着丰富的劳动力资源，这一方面为各区域经济的发展提供了充足的劳动力保障，另一方面也使我国面临着巨大的就业压力。有专家预测，随着中国入世，仅中国汽车行业的劳动力数量就将减少49.8万人，加上其他行业劳动力数量的减少，给我国的就业形势提出了严峻的挑战。要合理妥善地解决下岗失业人员的再就业和生活问题，就产业选择而言，劳动密集型产业的功效大大高于技术密集型和资本密集型产业。据测算每一单位固定资本所吸纳的劳动力数量，劳动密集型轻纺部门是资本密集型的重工业部门的2.5倍。因此，要解决日益突出的就业问题，保持经济的可持续发展和社会稳定，我国及各区域在产业选择过程中，就必须把劳动密集型产业摆在应有的位置。

（三）我国实现产业转型升级的必然过程

当前，伴随着三次产业结构调整的日益深化，第三产业占比不断提升，特别是新兴服务业态的迅猛增长，不断为我国经济的转型发展注入着强劲动力。同时，生产力和生产水平的提高越来越依靠人力资源整体实力的提高，“人”这一生产要素在经济发展中的重要地位愈发凸显，而劳动密集型产业作为“人”的重要聚集产业，在我国经济转型升级、调速换档的关键时期必将起到重要作用，如何确保行业发展尽可能实现可知、可控、可持续，打造新常态下经济增长的新引擎，从而带动三次产业协同增长，对于助推稳增长、转方式、调结构，促进经济社会全面健康发展有着非常重要的意义和价值。

二、劳动密集型企业人力资源管理现状

劳动密集型企业（labour―intensive enterprises）是指生产需要大量的劳动力，即产品成本中活劳动量消耗占比重较大的企业。劳动密集型企业狭义上是指在生产成本中，工资支出与设备折旧和研发支出相比所占比重大的企业；广义上指单位资本占用劳动力较多或单位劳动占用资本较少的企业。一般认为，餐饮娱乐、运输通信、文教卫生等服务业和纺织、食品加工、电子通信设备等制造业以及建筑业，都属于吸纳劳动力相对较多的劳动密集型产业。

劳动密集型企业可以容纳较多职工，行业门槛和企业运营成本也相对较低。但是，如果人力资源管理不当，这些优势同样可以转化为劣势。依赖劳动密集型产业可以解决一部分就业问题，但在解决的同时，如果企业一味地依赖劳动力，没有真正提高生产效率，没有按照市场经济规律运行，这样可能使单位劳动生产率趋于更低，不利于提高市场份额和实现企业的永续经营。另外，由于我国企业多为劳动密集型企业，吸纳了大量的劳动力资源。从静态上说，劳动力资源数量多，但素质却亟待提高；从动态上讲，劳动密集型企业人力资源体制不健全，各种管理机制缺乏激励性等，这就使得人力资源流动现象普遍成为一个不争的事实。因此，劳动密集型企业更要注重人力资源的管理，发挥自身的优势。

三、经济型酒店人力资源管理现状分析

作为劳动密集型企业的经济型酒店面临着高流失率问题的困扰，人力成本随之增加，经济型酒店若想在同行业竞争中崭露头角，必须降低人力成本。正常的人员流动率一般应该在5%-10%左右。但是根据调查数据显示，国内的酒店业人员流动率很高，平均流动率为25.74%。酒店行业岗位的流动率在30%以上，有35%的酒店员工流动率在30%以上，有36%的酒店员工流失率在15%-30%之间，仅有5%的酒店员工流动率低于10%。由于我国经济型酒店发展历程较短，对酒店员工缺乏长远的规划及建立长效的培训、激励机制，使得员工高流失率的问题表现得更为突出。

因此，了解经济型酒店员工流动现状，分析当前酒店业人才流失的原因，提出解决人力资源管理问题的对策，对于我国经济型酒店业的发展将大有裨益。

四、经济型酒店员工高流失率的原因分析

（一）员工自身原因

1.员工个人特征。研究表明，年龄是影响员工流动的重要原因。在我国酒店业中，普遍认为酒店工作是吃青春饭的行业，在这种观念支配下，酒店员工也很难安心工作。而且，经济型酒店从业人员平均年龄较小，处于变换工作频繁的年龄阶段。另外，酒店员工的个性特征也是导致流失的一个因素，因为个性决定了员工的职业兴趣。由于经济型酒店工作内容繁琐，而且大多仅提供入住服务，这样除了前台员工以外，经济型酒店其他一线员工面对客人的机会较少，这样对于活泼、健谈等个性较为鲜明的员工来说是无法忍受的。

2.员工受传统思想观念的影响。我国经济型酒店的一些员工受传统思想观念的影响比较深，认为自己所从事的服务工作是服务别人、低人一等的。因而，一旦有机会，他们就会尽其所能到其他行业中工作。再加上目前社会上的就业面更为广泛，具有众多技能的高素质经济型酒店人才完全可以在其他领域发挥自己的才能，许多高素质的酒店人才不堪重负，最终离开酒店行业。

（二）酒店方面原因

1.薪酬体系和福利不够合理。首先，当前经济型酒店行业的酬薪相对较低，特别是一线工作人员。促使经济型酒店员工频频流动的原因中，待遇问题是最主要的，经过调查发现，多数酒店普通员工工资在1500-2025元水平，很难让年轻人满意；而且随着其他行业的迅猛发展以及整个酒店业竞争的日趋激烈，运营成本增加、效益下滑，奖金等福利也很不稳定，并且相对其他行业来说偏低。其次，经济型酒店现在普遍要求员工“一岗多能”。“一岗多能”的人才需求模式有利有弊。一方面，“一岗多能”为经济型酒店缩减人员编制提供了途径，降低了酒店经营成本，也为锻炼员工能力、培养合格的经济型酒店管理人员创造了条件；但在另一方面，“一岗多能”导致的结果就是要求多样性的工作职责、高强度的劳动量和员工更高的胜任能力，使得岗位的价值量提高，当然员工所期望的劳动报酬也就在无形中被提高。经调查，经济型酒店的员工对薪酬福利的满意度很低，连续三年只有近一半的员工对薪酬福利表示满意，连续三年有七成多的员工要求改善薪酬福利。薪酬福利水平无法满足员工的需求，长此以往，这必然会造成经济型酒店员工的高流失率。

2.缺乏对员工的长期职业发展规划。据调查，许多经济型酒店宁愿高薪诱使其他经济型酒店管理者和员工跳槽，而忽略自身现有人力资源的开发、培养和使用，这种情况不仅会造成自身酒店人力资源成本增加，长此以往，经济型酒店之间这种人力资源的恶性竞争，会使其经营成本普遍增加。从经济型酒店的长期发展来说，需要对管理型人才、专业技术人才以及基层员工进行职业生涯规划以留住人才。然而被外来跳槽员工堵住上升通道的本店员工则认为经济型酒店不尊重其工作，不重视其才能，更不尊重其独立人格，也纷纷跳槽而去。

3.激励机制不合理。目前，经济型酒店的竞争重心已经从物质资本转向人力资本，经济型酒店的竞争优势主要集中在人力资本的聚合和整合能力上。然而人力资本作用的发挥取决于激励安排。但是我国经济型酒店业的通病却是激励短缺，或者进入激励误区，主要表现：经济激励为主，忽略精神激励；加强了短期激励，然而长期激励不足；强调普遍激励而忽视了特殊激励；激励机制和约束机制不对称，不能使两者有的放矢地进行。

五、提高员工稳定性的对策

（一）规范招聘程序并建立内部晋升机制

招聘是员工和岗位的首次匹配，有效的招聘可以使酒店获得最合适的人才，这里所谓合适的人才，指的是与酒店的需求相匹配的员工。这就要求人力资源部门在招聘过程中严把招聘关，按照岗位的不同特点选择适合本岗位的员工。比如，餐饮部就需要员工有较强的沟通能力和良好的形象礼仪修养。另外，经济型酒店过于注重外聘，而忽视内部晋升，应将外聘与内聘结合起来，设计一系列内部晋升梯队，使不论是基层员工、技术层还是基层管理人员甚至中高层管理人员都有适合自己的内部晋升系统，使之看到自己在本企业的发展前景，从而降低高流失率。

（二）加强酒店企业文化建设

酒店文化是愿景的具体化，是酒店长期建设中形成的核心价值观的表现。酒店文化建设应该包含两个关键元素：一是以员工为本。经济型酒店应采用非强制性管理方式，利用企业文化培养员工信仰，培养员工向心力、凝聚力及归属感。二是富有本企业特色。经济型酒店要结合本企业的实际，建设能激励本企业员工的、有一定创造性的、具有自己特色的企业文化。根据经济型酒店共同价值与企业文化理念相结合进行人性化、个性化管理，以尊重员工人格与尊严为前提，充分考虑员工感受，提高员工的自豪感和主人翁感。

（三）明确员工职业规划

经济型酒店应该根据酒店发展需要，为员工制定合理的职业规划，使员工个人发展与企业发展相结合起来。合理的职业规划不仅有利于激发员工潜能，更能提高员工自身技能和服务意识、态度等专业水平，进而提高员工的忠诚度，降低员工流失率。经济型酒店为了节约运营成本，一人多岗已比较普通，因此应加强员工的职业规划，对其进行合理引导，帮助员工做好职业规划，充分开发员工的潜能，让员工在酒店里感受到“家”的温暖，看到自己的发展前景。而且，员工的发展规划要结合企业发展战略来进行。脱离了酒店发展战略的员工职业规划是不现实的，也是无法实现的。

（四）完善人才培养及培训制度以提升整体员工素质水平

员工的培训和教育是酒店人力资源管理的一项重要的工作，这项投资也是一项最重要和最主要的投资。一方面，对于基层管理人员及中高层管理人员，可通过与部分院校联合培养或建立自己一套培训系统，强化经济型酒店管理水平，努力提高管理技能和水平。另一方面，制定标准化流程。只有统一标准，才能使员工的服务规范化，而且以标准化为基础的个性化服务，能让客人感受到回到“家”的感觉，这就需要建立一套完善的培训制度培训为员工进行了人力资本投资，所以，培训和教育既是提高酒店员工技能的重要手段，也是酒店福利的一种形式，对于留住员工发挥着重大的作用。

（五）建立完善的绩效管理体系并进行绩效薪酬管理

经济型酒店应该做到员工管理事前有绩效计划、事中有绩效考核、事后有绩效面谈。绩效考核应该根据酒店实际工作科学设定考核标准和指标，考评者应接受考核培训，做到指标设计公正、考核过程公正和考核结果公正。在考核过程中尽量减少主观考评法的使用。在考核方法使用上，根据经济型酒店工作的性质、任务和要求采取恰当的考评方法。如等级评定法、考核清单法、配对比较法等。在科学的绩效管理基础上，设计薪酬制度。根据管理岗、技术岗和操作岗等岗位工作特点和激励侧重点不同，设计不同的薪酬结构，确定固定薪酬和可变薪酬的比重，使薪酬能够与福利相互配合，更能提高经济型酒店的效率以及体现相对公平。与薪酬偏重效率不同，福利更应体现公平，因此，酒店管理应该在福利项目与福利水平的设计上，贯彻低差异、高保障的原则，增强员工对薪酬和福利的公平感知。

（六）完善激励机制和社会保障制度

经济酒店中激励机制大多不完善。在激励过程中，运用融物质激励和精神激励为一体的灵活激励机制，提高激励效果。完善的激励机制不仅需要物质激励，更重要的是精神激励。首先，物质激励，如满意薪酬是经济型酒店吸引人才并留住人才、充分调动员工积极性、最大化发挥人力资源价值的主要力量之一。其次，精神激励，如科学合理晋升机制，将员工个人利益与酒店整体利益相结合起来，让员工参与经营管理及利润分配，确定其主人翁地位，使其提高自豪感和忠诚度。再次，经济型酒店也应该建立完善的社会保障体系，为员工解决后顾之优，减少员工的流失。

（七）规范离职管理

按照规范的离职程序，由人力资源部管理人员与离职员工面谈。面谈应在员工提出离职后尽快进行，人力资源部和相关业务部门应封锁员工离职消息，避免因员工放弃离职而影响其他员工的工作激情，确保酒店工作能够继续开展。而且规范离职管理，一方面能让员工感受到酒店对他们的重视和酒店希望挽留他们的决心，使其看到酒店珍惜人才的诚意，从而慎重考虑自己的离职决定，降低整体离职率；另一方面，能通过离职面谈了解到员工离职的真正动因，了解到企业管理存在的问题和弊端，从而采取相应的措施，以降低酒店人员流失率，从而有利于企业不断完善自我，获得更好的发展。

【参考文献】

[1]刘广珠，管理型人力资本：生成条件与定价过程[M].经济科学出版社，2025.[2]殷红卫、祝晔，星级酒店员工流失诊断与对策[J].商场现代化，2025（1）.[3]范恒君，经济型酒店人力资源管理创新：模式?途径[J].人力资源开发，2025（1）.[4]袁亚忠、侯辉，酒店管理人员自我效能感与工作满意度的关系研究[J].湖南科技大学学报（社会科学版），2025（4）.[5]薛群慧，酒店人力资源开发与管理[M].云南大学出版社，2025.[6]吕卿，酒店业人才流失现象分析及对策研究―以泰安虹桥宾馆为例[J].中国市场，2025（31）.[7]宋华峰、王宝林，我国固定人力资源开发薄弱的成因探析[J].前沿，2025（2）.[8]袁晓斌，我国企业人力资源开发和管理现状及对策[J].特区经济，2025（2）.[9]陈云玉，关于国有企业人力资源管理几个问题的探讨[J].商业经济，2025（4）.[10]方瑾，管理员工有新招[M].北京：中国致公出版社，2025.[11]魏进，员工管理完全攻略[M].北京：中国纺织出版社，2025.[12]艾弗森，饭店业人力资源管理[M].北京：旅游教育出版社，2025.[13]刘纯，我国旅游饭店人力资源开发战略[J].旅游经济，1999（02）.[14]黄震方，知识经济与21世纪旅游企业管理策略初探[J].旅游经济，1999（04）.[15]David Hunger，Thomas L，Wheelen.Essentials of Strategic Management，3rd ed[M].2025.[16]David D.Dubois，William J.Roth well.Competency-based Human Resource Management[M].Davies-Black Publishing.2025.

**第三篇：劳动密集型企业人力资源管理效能分析**

劳动密集型企业人力资源管理效能分析

内容摘要：劳动密集型企业人力资源管理效能一直以来为学术界所关注，本文以劳动密集型企业的代表经济性酒店为例，对劳动密集型企业人力资源的管理效能进行分析。本文分析了经济型酒店员工流失现象，探究员工流失原因及应对措施，旨在提高经济型酒店人力资源管理效能，减少人才流失，进而促进包括经济型酒店在内的劳动密集型企业长期稳定发展。

关键词：经济型酒店 员工高流失率人力资源管理。

劳动密集型企业人力资源管理概述。

劳动密集型企业（labour—intensiveenterprises）是指生产需要大量的劳动力，即产品成本中活劳动量消耗占比重较大的企业。劳动密集型企业狭义上是指在生产成本中，工资支出与设备折旧和研发支出相比所占比重大的企业；广义上指单位资本占用劳动力较多或单位劳动占用资本较少的企业。一般认为，餐饮娱乐、运输通信、文教卫生等服务业和纺织、食品加工、电子通信设备等制造业以及建筑业，都属于吸纳劳动力相对较多的劳动密集型产业。

劳动密集型企业，可以容纳较多职工，行业门槛和企业运营成本也相对较低。但是，如果人力资源管理不当，这些优势同样可以转化为劣势。依赖劳动密集型产业可以解决一部分就业问题，但在解决的同时，如果企业一味地依赖劳动力，没有真正提高生产效率，没有按照市场经济规律运行，这样可能使单位劳动生产率趋于更低，不利于提高市场份额和实现企业的永续经营。另外，由于我国企业多为劳动密集型企业，吸纳了大量的劳动力资源。从静态上说，劳动力资源数量多，但素质却亟待提高；从动态上讲，劳动密集型企业人力资源体制不健全，各种管理机制缺乏激励性等，这就使得人力资源流动现象普遍成为一个不争的事实。因此，劳动密集型企业更要注重人力资源的管理，发挥自身的优势。经济型酒店人力资源管理现状分析。

作为劳动密集型企业的经济型酒店面临着高流失率问题的困扰，人力成本随之增加，经济型酒店若想在同行业竞争中崭露头角，必须降低人力成本。正常的人员流动率一般应该在5%-10% 左右。但是根据调查数据显示，国内的酒店业人员流动率很高，平均流动率为25.74%。酒店行业岗位的流动率在30% 以上，有35% 的酒店员工流动率在30% 以上，有36% 的酒店员工流失率在 15%-30% 之间，仅有 5% 的酒店员工流动率低于10%。由于我国经济型酒店发展历程较短，对酒店员工缺乏长远的规划及建立长效的培训、激励机制，使得员工高流失率的问题表现得更为突出。

因此，了解经济型酒店员工流动现状，分析当前酒店业人才流失的原因，提出解决人力资源管理问题的对策，对于我国经济型酒店业的发展将大有裨益。经济型酒店员工高流失率的原因分析。

（一）员工自身原因。

1.员工个人特征。研究表明，年龄是影响员工流动的重要原因。在我国酒店业中，普遍认为酒店工作是吃青春饭的行业，在这种观念支配下，酒店员工也很难安心工作。而且，经济型酒店从业人员平均年龄较小，处于变换工作频繁的年龄阶段。另外，酒店员工的个性特征也是导致流失的一个因素，因为个性决定了员工的职业兴趣。由于经济型酒店工作内容繁琐，而且大多仅提供入住服务，这样除了前台员工以外，经济型酒店其他一线员工面对客人的机会较少，这样对于活泼、健谈等个性较为鲜明的员工来说是无法忍受的。

2.员工受传统思想观念的影响。我国经济型酒店的一些员工受传统思想观念的影响比较深，认为自己所从事的服务工作是服务别人、低人一等的。因而，一旦有机会，他们就会尽其所能到其他行业中工作。再加上目前社会上的就业面更为广泛，具有众多技能的高素质经济型酒店人才完全可以在其他领域发挥自己的才能，许多高素质的酒店人才不堪重负，最终离开酒店行业。

（二）酒店方面原因。

1.薪酬体系和福利不够合理。首先，当前经济型酒店行业的酬薪相对较低，特别是一线工作人员。促使经济型酒店员工频频流动的原因中，待遇问题是最主要的，经过调查发现，多数酒店普通员工工资在1000-1500 元水平，很难让年轻人满意；而且随着其他行业的迅猛发展以及整个酒店业竞争的日趋激烈，运营成本增加、效益下滑，奖金等福利也很不稳定，并且相对其他行业来说偏低。其次，经济型酒店现在普遍要求员工“一岗多能”。“一岗多能”的人才需求模式有利有弊。一方面，“一岗多能”为经济型酒店缩减人员编制提供了途径，降低了酒店经营成本，也为锻炼员工能力、培养合格的经济型酒店管理人员创造了条件；但在另一方面，“一岗多能”导致的结果就是要求多样性的工作职责、高强度的劳动量和员工更高的胜任能力，使得岗位的价值量提高，当然员工所期望的劳动报酬也就在无形中被提高。经调查，经济型酒店的员工对薪酬福利的满意度

很低，连续三年只有近一半的员工对薪酬福利表示满意，连续三年有七成多的员工要求改善薪酬福利。薪酬福利水平无法满足员工的需求，长此以往，这必然会造成经济型酒店员工的高流失率。

2.缺乏对员工的长期职业发展规划。

据调查，许多经济型酒店宁愿高薪诱使其他经济型酒店管理者和员工跳槽，而忽略自身现有人力资源的开发、培养和使用，这种情况不仅会造成自身酒店人力资源成本增加，长此以往，经济型酒店之间这种人力资源的恶性竞争，会使其经营成本普遍增加。从经济型酒店的长期发展来说，需要对管理型人才、专业技术人才以及基层员工进行职业生涯规划以留住人才。然而被外来跳槽员工堵住上升通道的本店员工则认为经济型酒店不尊重其工作，不重视其才能，更不尊重其独立人格，也纷纷跳槽而去。

3.激励机制不合理。目前，经济型酒店的竞争重心已经从物质资本转向人力资本，经济型酒店的竞争优势主要集中在人力资本的聚合和整合能力上。然而人力资本作用的发挥取决于激励安排。但是我国经济型酒店业的通病却是激励短缺，或者进入激励误区，主要表现：经济激励为主，忽略精神激励；加强了短期激励，然而长期激励不足；强调普遍激励而忽视了特殊激励；激励机制和约束机制不对称，不能使两者有的放矢地进行。

提高员工稳定性的对策。

（一）规范招聘程序并建立内部晋升机制。

招聘是员工和岗位的首次匹配，有效的招聘可以使酒店获得最合适的人才，这里所谓合适的人才，指的是与酒店的需求相匹配的员工。这就要求人力资源部门在招聘过程中严把招聘关，按照岗位的不同特点选择适合本岗位的员工。比如，餐饮部就需要员工有较强的沟通能力和良好的形象礼仪修养。另外，经济型酒店过于注重外聘，而忽视内部晋升，应将外聘与内聘结合起来，设计一系列内部晋升梯队，使不论是基层员工、技术层还是基层管理人员甚至中高层管理人员都有适合自己的内部晋升系统，使之看到自己在本企业的发展前景，从而降低高流失率。

（二）加强文化论文“ target=”\_blank\">企业文化建设。

酒店文化是愿景的具体化，是酒店长期建设中形成的核心价值观的表现。酒店文化建设应该包含两个关键元素：一是以员工为本。经济型酒店应采用非强制

性管理方式，利用企业文化培养员工信仰，培养员工向心力、凝聚力及归属感。二是富有本企业特色。经济型酒店要结合本企业的实际，建设能激励本企业员工的、有一定创造性的、具有自己特色的企业文化。根据经济型酒店共同价值与企业文化理念相结合进行人性化、个性化管理，以尊重员工人格与尊严为前提，充分考虑员工感受，提高员工的自豪感和主人翁感。

（三）明确员工职业规划。

经济型酒店应该根据酒店发展需要，为员工制定合理的职业规划，使员工个人发展与企业发展相结合起来。合理的职业规划不仅有利于激发员工潜能，更能提高员工自身技能和服务意识、态度等专业水平，进而提高员工的忠诚度，降低员工流失率。经济型酒店为了节约运营成本，一人多岗已比较普通，因此应加强员工的职业规划，对其进行合理引导，帮助员工做好职业规划，充分开发员工的潜能，让员工在酒店里感受到“家”的温暖，看到自己的发展前景。而且，员工的发展规划要结合企业发展战略来进行。脱离了酒店发展战略的员工职业规划是不现实的，也是无法实现的。

（四）完善人才培养及培训制度以提升整体员工素质水平。

员工的培训和教育是酒店人力资源管理的一项重要的工作，这项投资也是一项最重要和最主要的投资。一方面，对于基层管理人员及中高层管理人员，可通过与部分院校联合培养或建立自己一套培训系统，强化经济型酒店管理水平，努力提高管理技能和水平。另一方面，制定标准化流程。只有统一标准，才能使员工的服务规范化，而且以标准化为基础的个性化服务，能让客人感受到回到“家”的感觉，这就需要建立一套完善的培训制度培训为员工进行了人力资本投资，所以，培训和教育既是提高酒店员工技能的重要手段，也是酒店福利的一种形式，对于留住员工发挥着重大的作用。

（五）建立完善的绩效管理体系并进行绩效薪酬管理。

经济型酒店应该做到员工管理事前有绩效计划、事中有绩效考核、事后有绩效面谈。绩效考核应该根据酒店实际工作科学设定考核标准和指标，考评者应接受考核培训，做到指标设计公正、考核过程公正和考核结果公正。在考核过程中尽量减少主观考评法的使用。在考核方法使用上，根据经济型酒店工作的性质、任务和要求采取恰当的考评方法。如等级评定法、考核清单法、配对比较法等。在科学的绩效管理基础上，设计薪酬制度。根据管理岗、技术岗和操作岗等岗位工作特点和激励侧重点不同，设计不同的薪酬结构，确定固定薪酬和可变薪酬的比重，使薪酬能够与福利相互配合，更能提高经济型酒店的效率以及体现相对公平。与薪酬偏重效率不同，福利更应体现公平，因此，酒店管理应该在福利项目与福利水平的设计上，贯彻低差异、高保障的原则，增强员工对薪酬和福利的公平感知。

（六）完善激励机制和社会保障制度。

经济酒店中激励机制大多不完善。在激励过程中，运用融物质激励和精神激励为一体的灵活激励机制，提高激励效果。完善的激励机制不仅需要物质激励，更重要的是精神激励。首先，物质激励，如满意薪酬是经济型酒店吸引人才并留住人才、充分调动员工积极性、最大化发挥人力资源价值的主要力量之一。其次，精神激励，如科学合理晋升机制，将员工个人利益与酒店整体利益相结合起来，让员工参与经营管理及利润分配，确定其主人翁地位，使其提高自豪感和忠诚度。再次，经济型酒店也应该建立完善的社会保障体系，为员工解决后顾之优，减少员工的流失。

（七）规范离职管理。

按照规范的离职程序，由人力资源部管理人员与离职员工面谈。面谈应在员工提出离职后尽快进行，人力资源部和相关业务部门应封锁员工离职消息，避免因员工放弃离职而影响其他员工的工作激情，确保酒店工作能够继续开展。而且规范离职管理，一方面能让员工感受到酒店对他们的重视和酒店希望挽留他们的决心，使其看到酒店珍惜人才的诚意，从而慎重考虑自己的离职决定，降低整体离职率；另一方面，能通过离职面谈了解到员工离职的真正动因，了解到企业管理存在的问题和弊端，从而采取相应的措施，以降低酒店人员流失率，从而有利于企业不断完善自我，获得更好的发展。

**第四篇：企业人力资源管理**

浅谈中小企业人力资源管理存在的问题及对策

摘 要: 人力资源是任何一个企业的最大资本,人力资源管理对企业的生存发展有着十分重要的意义,尤其是中小型企业。如何加强人力资源的管理,成为中小企业必须面对和重视的问题。而我国中小企业在人力资源管理方面尚存在诸多问题,并在一定程度上成为制约企业发展的瓶颈。主要分析我国中小企业在人力资源管理方面现状和存在的问题,并针对性地提出了加强人力资源管理的建议,以期提高我国中小企业的竞争力。

关键词：中小企业、人力资源、管理问题、对策

中小企业是企业群体中的主体，在国民经济和社会发展发挥着越来越重要的作用。在各类企业中，中小企业是一个点多面广而又数量众多的企业群体，是国民经济中非常活跃的重要力量。在促进创新、增强效益与提供就业机会方面，为经济社会的发展作出了卓越的贡献，因而，中小企业的发展壮大，是未来社会经济发展所追求的主要目标之一。在探求中小企业发展的实践过程中，越来越多的中小企业主、企业管理层认识到人力资源管理对中小企业发展的举足轻重作用．并相应建立了企业内部人力资源管理职能部门与管理系统。但是在中小企业人力资源管理的过程中，出现人力资源管理程序与实践的种种误区，导致人力资源管理的整体效益得不到体现，其中人力资源规划不能发挥基础性作用是根本的原因。人力资源规划是指预测企业未来的目标和环境对人才的要求，以及为完成这些目标和满足这些要求而提供人力资源的过程。当前中小企业管理者普遍对人力资源规划的制定与执行始终存在许多困惑和无奈，使得人力资源规划面临着可有可无与执行不力的困境与危机。

一、现代人力资源管理含义

传统的人事管理主要是依据国家分配计划或企业生产任务，履行人员录用、定岗、报酬、调动、退休等行政化的工作，而忽视对员工的积极性、创造性的开发和系统管理，其工作偏于简单、粗放，绩效评核往往只是形式。而现代人力资源管理比传统人事管理更为深入、细致、全面、系统。工作重心偏向于员工积极性，注重效率和科学性。在知识经济时代，国有企业的人力资源管理只有突破传统的计划、行政人事管理模式，才能构建立新的激励与约束

1机制，最大限度地发挥劳动者的积极性和创造性，形成具有持续发展的竞争力。从人力资源管理的内涵来看，国有企业实现经营目标，更重要的是通过合理管理人力资源，通过经济核算来提高人力资源的投入产出率，以人力资源促进企业发展，使人力资源真正成为企业竞争力的不竭源泉。

二、人力资源管理存在的问题

(1)对人力资源管理存在认识误区。

目前，中小企业虽然数量众多，但规模都比较小，技术力量、资金实力相对较弱，不具有规模经济实力，采用的也多是传统行政性人事管理，很多中小企业对人力资源管理的认识水平还停留在传统的人事管理阶段，只把其当作一个企业的后勤管理部门，人力资源管理部门没有真正地参与到企业的战略决策制定过程和企业利润创造过程中。大多数企业的人力资源管理机构职能大都由总经理办公室或其他部门兼任。管理模式还停留在传统的人事管理水平上，如发放工资、管理员工档案等简单的人事任务。有些还兼任许多和人力资源管理工作关系不大的其他管理职能，机构设置不到位，缺乏专业的人力资源管理者，没有形成正规化、专业化的人力资源管理体系。

（2）普遍缺乏人力资源规划

大多数中小企业在制定企业发展战略时，往往会忽视人力资源规划，也不考虑本企业的人力资源状况以及本企业的人力资源体系能否有效地支持企业发展的战略。直到人力资源成为企业发展的瓶颈时，才“临时抱佛脚”，进行人才招聘、员工培训等等。这样做显然对企业的发展极为不利。中小企业的这种做法，客观上使其为员工，特别是知识员工提供的报酬较少，且具有一定的随意性，为员工们提供的个人发展机会相对于大型企业及外资企业也比较小，不利于人才潜能的培养以及个人才能的充分发挥。

(3)缺乏科学的用人观，导致人才整体素质不高，人才流失严重。

目前大多数企业人力资源管理往往注重招聘、考勤、绩效、薪酬、调动等与员工有关的事项，却没有关注与企业经营战略、市场环境相一致的人力资源战略规划。人员招聘缺乏科学、规范的流程和甄选测评体系，人员的选聘过于草率。同时，由于缺乏科学的用人观，导致企业人才流失严重，流失的大多数为企业发展所需的关键性人才，知识型、年轻型员工成为流失主体，其中最不稳定的是刚接收的大中专院校毕业生，工作三年内流失率最高。而人才流失不仅直接给企业的长远发展带来负面影响，而且还会削弱企业的凝聚力，降低员工对企业的认同感和忠诚度，降低现有员工的工作积极性，对企业发展极为不利。

(4)强调管理,激励手段单一，培训开发态度不正确。

大多数中小企业过于强调组织中的管理制度和管理程序的制定,缺乏人性化管理,忽视建立和健全企业的激励机制。许多中小企业家认为只要高工资一定可以吸引并留住人才,没有意识到单一的激励手段不能提高员工的工作激情,从而员工的使用效益也无法达到满意化。中小企业在培训开发方面,缺乏系统性、长期性,特别是涉及培训费的分摊和追偿缺乏有效的办法,使得人员培训费用的投入水平低,效益不够显著从而使企业文化建设与员工素质提高成为空谈,管理者队伍建设不能取得实质性进展。

三、中小企业人力资源规划困境原因分析

导致中小企业人力资源规划困境的原因是多方面的，既有企业外部的原因，也有企业内部的原因但是，其根本的原因在于企业内部。从我国中小企业内部原因讲，主要体现在1.对人力资源规划认识不全面；2.中小企业发展战略和环境的多变性及模糊性；3.中小企业特有的人力资源管理模式存在缺陷，人力资源规划中缺乏沟通与协作性；4.中小企业专门的高素质人力资源管理者短缺，员工素质相对较低四个方面。

四、加强中小企业人力资源管理的对策

（1）提高中小企业经营者自身的各方面的素质

关键的在于企业经营者个人。通常企业经营者是管理者同时也是企业所有者。一般中小企业的所有者特别是家族企业的所有者不会撒手放权让外人来管理。企业经营者个人大权独

握，决策随意性很大，“成也萧何，败也萧何”。企业的成败与否关键在企业经营者，企业经营者在企业发展中有着举足轻重的特殊作用。但企业经营者对企业管理规范性不足，体制不健全，对政策的制定与预测能力不强；企业效率低下，事情议而不决、决而不行情况严重；企业业务体系混乱；权力独裁，中层管理人员的权力与斡旋的余地有限。企业中存在一种严重的重博弈、重计谋、重随机处理，轻规则、轻机制的现象。

因此，最重要的是提高中小企业经营者自身的各方面的素质。如果这个问题得不到解决，不要说完整的人力资源管理机制和科学的人力资源规划，企业中有没有人力资源管理部门都还是一个问题。一旦管理者自身的素质提高了，他所考虑问题的角度就不是企业眼前的利益而是企业未来更大的发展。出于对未来的考虑，企业经营者自然而然的就会重视人力资源规划，那么这种内在对未来发展的动力就会促使企业经营者去构建一套完整的人力资源管理机制，健全管理体制，科学地作出管理和经营决策。

（2）科学合理建立职业培训机制，建立完善的激励机制。

建立灵活多样、科学合理的职业培训机制是提升员工专业技能和综合素质的有效途径。定期或不定期地聘请专业的技术讲师、管理咨询专家到本企业对员工进行实地培训或是与大企业高校等进行联合办学和委托办学，从而有效地提高了本企业员工的专业水平和综合素质。此外，企业还应建立健全激励机制，以人为中心,尊重人格,充分发挥个人的潜能和创造性,注重满足个人的自我实现和需求。在强调严格绩效管理的同时,也强调要通过物质激励,企业文化等手段让这种严格管理所带来的工作压力在物质回报以及尊重和信任的环境中得到平衡和释放，善业绩评价体系，实现客观准确的评价员工的各种表现，并依此采取相应的福利措施、制定人培训与升迁计划等，企业也可以把实现企业的目标与提高员工收入，改善员工劳动条件、增加福利等措施，从而在企业中形成人人心系企业命运、共谋企业发展大计的局面。实施民主管理、决策方式鼓励员工为企业发展献计献策，让员工积极参与企业的生产和管理、企业上下齐心，共同促进企业的发展，或是通过物质奖励和精神奖励的综合作用，使员工和企业真正形成命运共同体。

（3）明确企业发展战略，增强人力资源规划的科学认识，促进人力资源规划与企业战略融合解决中小人力资源规划缺失与脱离企业发展实际的主要措施就是要明确企业发展的战略。明确企业发展战略，主要是指根据中小企业发展生命周期与实际情况，明确企业发展的分时期战略。如果长时期战略由于市场外部环境的变化难以确定，也应该确定短期或企业发展的方向。科学全面认识人力资源规划是解决中小企业人力资源规划危机的一个有效途径。具体包括，提高人力资源规划的战略重要性，让企业领导决策层要充分重视，并将人力资源规划纳入企业发展战略中去；加强人力资源规划内容、方法技术以及中小企业人力资源规划制定特殊性的培训，促进先进人力资源规划发展与企业发展的有效相结合。人力资源规划与企业发展战略的融合是中小企业人力资源规划发展的最高境界，人力资源规划的实施最终促进中小企业的发展与壮大，避免了企业内部各种人力资源问题的产生。

（4）加强中小企业人力资源管理变革，健全人力资源管理体系，完善人力资源规划的支撑平台

主要是改变中小企业人力资源管理的缺陷，为人力资源规划的制定与实施创造良好的运行环境。中小企业人力资源规划包含着对人力资源管理旧模式的否定和发展，有时甚至包括模式的重新构建。这一过程就是人力资源管理变革的过程。伴随着利益的调整以及对原有习惯的冲击，人力资源管理变革工作往往会遇到较大的阻力，只有实施有效的变革管理才能为中小企业人力资源规划打造完善的支撑平台。完善的人力资源规划支撑平台除了人力资源部门相关的职能工作如职位分析、职位设置、绩效管理、激励机制、职业规划等外，有些甚至超出了人力资源管理的领域，比如计划与预算管理体系、企业目标管理体系等。

（5）探索适合中小企业人力资源规划发展的新思路，建立中小企业灵活、多变、动态的人力资源规划创新模式

由于中小企业运行环境的多样性与复杂性，避免中小企业人力资源规划的危机，我们应该积极探索适合中小企业人力资源规划发展的新思路，建立中小企业灵活、多变、动态的人力资源规划创新模式。企业的发展发挥重要的作用，不再面临缺失与脱离实践的困境。中小企业的多样性以及外部环境的复杂性，人力资源规划的创新将是其保持生命力的主要原因。

总之，中小企业的成长不是一帆风顺的，要想在激烈的市场竞争中生存发展，必须注重人力资源的管理，建立和不断完善人才激励机制，充分发挥提升中小企业竞争力的作用。在管理中不断总结经验，树立以人为本的人才意识，把激励的手段和目的结合起来，改变思维模式，真正建立起适应企业特色、时代特点和员工需求的开放的激励体系，才能留住人才、任用人才、培训人才，达到人力资源的合理配置，使企业在激烈的市场竞争中立于不败。

**第五篇：浅谈企业人力资源管理**

浅谈企业人力资源管理

【内容摘要】：新经济是一种全新的经济形态，具有知识的人力资源意即人才资源是新经济的主体。新经济时代所需的人才，不同于工业经济时代，对人才的要求具有创新、个性化、复合型和合作的特点。，这给企业的人力资源管理也提出了新的挑战，这是企业内外环境变化的迫切要求。因此，在新经济时代，我国企业人力资源管理应该根据新时期人才的特点进行创新。

【关键词】：企业人力资源管理

企业的资源无论怎么划分和深化，人力资源是最重要的资源。特别是竞争高度激烈的现在与未来，人力资源的地位更为突出。因为企业的人力资源与经营战略、成本战略、科技战略一样，都是一种重要的职能战略，配合和支持着总体战略的实施，推动着企业发展目标的实现，因此，必须高度重视企业人力资源管理。任何企业要在激烈竞争中，求得生存与发展，必须认真做好人力资源管理这篇文章。

一、企业人力资源管理存在的主要问题。

（一）人力资源管理观念落后。

目前很多企业的人力资源管理基础比较薄弱，观念落后，与传统的人事管理相差无异。传统的人事管理是以事为中心，未能树立以人为本的观念，强调一种静态的控制和管理，其目的是控制人，把员工视为被管理和控制的工具;是一种封闭式的、不注重培训与开发的、对员工欠缺激励的落后的管理观念，这种落后的观念已难以适应市场经济的发展，其结果必然造成企业人才大量流失。市场经济的建立，使很多企业面临严峻的挑战，同时也给我们带来了机遇，并将促使很多企业的人力资源管理观念不断更新。

（二）未能建立科学、完善的人力资源管理体系。

很多企业的人力资源管理部门按惯例来工作，政策依据不足，制度不健全，领导说了算，人力资源部门忙于应付一般性的事务工作，缺乏积极性和主动性;人力资源管理框架体系不完善，职能不健全，管理混乱，无章可循。有的人力资源管理部门只是办办手续，登记考勤，发放员工工资了事，未能突出人力资源管理的规划、组织、协调、整合的职能;有的人力资源管理部门对员工从来未进行过培训，员工素质低，不能适应市场经济发展的需要。

（三）人力资源管理部门定位低。

很多企业的人力资源管理部门定位低，领导也不重视，认为人力资源管理部门就是办办手续而已，可有可无，根本难以参与企业的经营决策。由于传统的劳动人事管理方式的存在，人力资源管理部门的职权受到限制，未能与其他职能部门进行沟通，无法统筹整个单位的人力资源，难以突出人力资源管理部门的重要地位和作用，人力资源管理未能上升到战略管理的地位。

（四）未能建立有效的激励机制。

在计划经济体制下，一方面是统得过紧，限制了企业和员工的主动性；另一方面是员工吃企业的“大锅饭”，企业吃国家的“大锅饭”，管理者和生产者的积极性都不能很好的发挥。收入分配平均主义严重，分配方式单一，没有处理好资历、职位、能力、贡献等要素在分配体系中的关系，难以激励员工努力工作。这种机械式的人力资源管理难以调动员工的积极性和主动性。

二、企业人力资源管理的基本思路。

（一）通过组织制度的创新，解决领导班子问题。

企业从经济发展的需要，注重德才兼备优秀管理干部的培训，推行责任承担制的体制改革，建立起一套有利于企业经营管理的组织制度。

1、领导班子推行“风险制”。企业的管理方式实行的是责任制，企业能否取得效益，归根究底在于经营策略是否适应市场经济规律，经营管理水平是否符合企业的需要，这最终取决与企业领导班子的责任心，应建立起真正的风险管理机制，进一步加大行政管理力度，实现经营绩效考评任免制，按照经济指标的完成情况，综合考虑监管改造工作的情况和个人素质，做好该奖励的奖励，该提拔的提拔，该免职的坚决免职，决不能迁就照顾，真正体现责、权、利的有机统一。

2、组织机构推行“职能化”。既然人力资源是最重要的资源，就应有一个相应的职能化管理部门，对人力资源进行统一的规范和控制，为企业对所需人力资源进行吸引、使用和激励。我们应该将传统的人事管理逐步过渡 到人力资源管理上来，建立一种以人为本的企业文化和管理价值观；成立一个人力资源开发与管理为中心的职能部门，专门负责企业内部对人力资源的获取、整合、激励、利用和培养，并将人力资源战略与企业的产品战略、营销战略、成本战略等进行科学的协调配合，以实现企业的总体战略目标。

（二）通过用人机制的创新，解决人才缺乏的问题。

1、对外实行“招聘制”，多渠道、多形式地引进人才。在知识经济到来的今天，“人才”应理解为技术人才和管理人才。企业要在较短的时间内实现大发展，必须实行性的人才引进机制，积极从社会上吸取企业急需的人才，可以借鉴社会企业的有关做法，多渠道、多形式地引进技术骨干，通过与被引进人才签订一定时间的合同，形成一种劳务关系。

2、对内实行“竞聘制”，增强竞争、危机等激励机制。必须大力深化人事制度改革，强化用人机制，贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，全面推行竞聘上岗，做到岗位能上能下，待遇能高能低；岗上有危机，岗下有机会。这样，才能增强全体职工的紧迫感和危机意识，才能是人力资源得到充分的开发。所有的工作岗位要按需要进行竞争，聘任上岗，谁的管理能力强，谁就上领导岗位；谁的技术水平高，谁就任技术领导人；谁在岗位上不称职，谁就立即被解聘下岗。以此化解所谓身份制度带来的矛盾，让职工感到既有压力，又有动力。同时，对管理层人员要定期进行综合考评，实行末位淘汰制和黄牌警告制；对普通岗位人员则实行待岗制，形成一种动态的竞争管理机制。只有不论身份、不谈资论辈，才能不断增强企业发展的活力和后劲。

（三）通过激励措施的创新，解决效率低下的问题。

为适应市场经济发展的需要，必须建立一种与市场经济相配套的性的分配制度，实行与单位效益相挂钩的分配原则，把干警职工的收入分为基本工资、效益工资和奖励工资三部分，把对企业贡献的大小来决定它们的收入。这样才有利于调动工作的积极性和创造性。

（四）通过培训教育的创新，解决企业人力资源后劲不足的问题。

企业的多级管理人员必须具备综合的素质，就企业管理知识培训而言，其层次和内容大致可以分为以下几个类型：

1、高层管理人员的培训。主要是领导艺术培训，如何管理和指导下层为单位、多部分的工作，保证企业多项任务的完成；同时，还包括高级管理和决策技能，如何进行生产管理、项目管理、成本管理、营销管理和财务管理；如何帮助职工制定工作计划，完成工作任务。

2、职业技能培训。包括企业管理者和生产经营的具体操作人员所必须具备的广泛内容，职业技能培训应根据每个人的不同职业有所侧重。

3、岗位技术培训。这时完成多项工作和生产任务所必须进行的培训。培训内容包括生产工艺、操作设备、产品质量以及执行有关政策和规程、培训对象一般为生产操作人员。

4、安全生产和健康培训。这项培训的目的是确保生产安全和人员健康。内容涉及到生产系统及设备系统的特性，安全操作法规，劳动保护注意事项以及必要的安全防护和卫生常识。这既是提高企业安全系数的有效措施，有时减少人力资源损耗的重要环节。

5、上岗操作培训。这是确保新上岗人员迅速适应岗位环境，及时掌握生产及管理等技能，为其上岗创造良好开端的培训方式。主要是让新上岗人员能够了解企业的产品生产、产品工艺、质量要求。

6、职业道德和企业精神培训。培训的目的在于培养敬业爱岗、无私奉献的主人翁精神，从思想、情感及心理上对企业认同和忠诚，增强归属感和责任感，从而积极创造优良的业绩。

如果能按以上六种类型建立起一个有效的培训体系，就能够源源不断地培养出优秀的复合型管理人才和实际操作的专业人才，也就能够为企业的发展注入无限的生机和活力。

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！