# 中小企业人力资源开展计划

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2025-02-01

*第一篇：中小企业人力资源开展计划中小企业人力资源工作开展计划 根据中小企业的发展状况，人力资源工作应该以“内敛、务实、服务、感恩”为主导思想，来展开人力资源工作。内敛，人力资源工作人员只有内敛，才能够很好的与不同性格的员工进行交流，才能够...*

**第一篇：中小企业人力资源开展计划**

中小企业人力资源工作开展计划 根据中小企业的发展状况，人力资源工作应该以“内敛、务实、服务、感恩”为主导思想，来展开人力资源工作。

内敛，人力资源工作人员只有内敛，才能够很好的与不同性格的员工进行交流，才能够全面了解公司人力资源状况，进而有效的开展人力资源工作。

务实，现阶段，人力资源工作不能浮躁，应该做一些实实在在的事情，务实思想确保人力资源工作能够切实帮助公司的成长与发展。

服务，人力资源部门是一个后勤支持部门，人力资源不仅仅要依靠自己的专业能力，同时也要依靠自己的服务，满足公司发展需求，来赢得公司员工的尊重。

感恩，我们作为一家中小企业，一线工作人员是公司的衣食父母，人力资源工作人员应该以感恩的心来对待一些工作人员，对一线工作人员的状况和权益，应该优先关注。

要做好人力资源工作，应该确立人力资源的角色定位，我认为人力资源人员在公司的定位如下：

1.对于公司最高管理层来讲，人力资源是专家顾问

这种角色要求人力资源部门运用专业知识和技能研究开发企业人力资源产品与服务、分析公司的人力资源状况，为公司人力资源问题的解决提供内部咨询，其最终结果是为了提高人力资源开发与管理的有效性。

2.对于公司一般管理人员来讲，人力资源是战略同盟

人力资源管理是作为企业战略实施的参与者，为各部门提供人力资源规划及系统解决方案，使人力资源与公司战略相结合，为各部门提供服务。

3.对于公司一般员工来讲，人力资源是服务伙伴和人事专家

人力资源应该以服务者和好朋友的角色，通过与员工的沟通及时了解员工的需求，为员工及时提供支持，从而提高员工满意度，增加员工忠诚度。

要做好以上几种角色，人力资源必须成为一个人事专家，对国家人事政策、劳动法有充分的了解，对基本的人力资源操作技能有充分掌握。

总之，人力资源管理以“人”为核心，视人为„资本‟，强调一种动态的、心理的调节和开发，属“服务中心”，管理出发点是“着眼于人”，达到人与事的系统优化。而不是以“事”为中心，将人视为一种成本，把人当作一种“工具”；更不是“权力中心”，其管理的形式和目的是“控制人”。如何开展人力资源工作呢？

1.招聘工作，人力资源应该更快、更准确的找到合适的人才。在招聘过程中，能够寻找到适合岗位的人员，分析岗位需求、部门人员性别、人员性格搭配情况，运用一些测评工作，找到更合适的人员。

根据中小企业发展情况，招聘工作应提高效率、尽量降低招聘费用。如果您的费用紧张，能够通过网络进行招聘的，尽可能通过网络招聘，减少利用猎头招聘，降低招聘成本。

在招聘过程中，除注重应聘者的经验、资历、背景等情况外，也要了解应聘者的潜质、文化适应性等。

2.劳动合同、人事档案管理、薪资计算工作，这些是人力资源基础性工作，但这些工作非常重要，稍有差错就会让员工产生不满。在这方面，应更多的利用简单的计算机系统，提高该项工作的准确性。同时尽量减少该项工作所占用的时间，提高工作效率。

公司也可以采用的是人事外包，减少了部分人事行政工作的工作量，也有利于其他人力资源工作的开展。

3.绩效考核工作，计划制定切实有效的绩效考核体系。人力资源部门应该尽可能了解一线销售人员的工作状况，运用平衡计分卡思想，配合使用KPI，同各部门主管一起，制定合理的绩效考核系统。

4.培训工作，该项工作的开展，计划以一线工作人员培训为主，后勤支持部门培训为辅，制订培训计划。一方面，做好新员工的入职介绍工作。另一方面，利用各种会议等时间，同各部门主管一起，加强一线工作人员的培训。

**第二篇：中小企业人力资源工作该如何开展**

中小企业人力资源工作该如何开展？

睿致教育

好文章与您分享

随着目前国内经济环境的成熟和转热，越来越多的中小企业乃至小微企业如雨后春笋般萌生。如何进行中小企业的人力资源管理成为了一大批HR从业者的难题，毕竟在国内中小企业还是占有相当规模的。今天咱们就简单聊聊中小企业如果开展企业人力资源管理。

各位HR基本上对人力资源的六大模块都有所了解，那么既然开展企业人力资源管理那么就离不开这六大模块，关于中小企业的人力资源管理咱们就从六大模块说起。

一、人力资源规划：HR工作的航标兼导航仪。

人力资源规划放置到中小企业中该如何操作呢？其实很简单，对于一般的中小企业来说这部分的工作职能主要是由各公司的老总或者是高层直接负责的。为什么会是如此操作呢？其实并不是这个模块的工作不重要，而是在小企业中人力资源从业者的能力一般不足以应付这方面的工作，且这块工作上的实质性内容并不多并不需要人力资源来过多的付出精力。那么这个模块在中小企业中需要达到什么样的运作标准呢？按照如下几点操作：

1、明确的组织架构；

2、明确合理的人力资源管理制度；

3、简单合理的人员需求。只要掌握好上述三点中小企业的人力资源规划模块就算合格了。

二、招聘与配置：“引”和“用”的结合艺术。

关于招聘和人员配置的相关情况与组织规划是一直的，也是抓重点。让我们来看看HR们都需要做什么才能达成中小企业人力资源管理的基本需求。按照如下几点操作：

1、简单的工作及胜任能力分析，可以以合格到优秀这一区间的员工作

为范本；

2、筛选合适的招聘渠道制定简单可行的招聘策略；

3、离职面谈，总结经验教训，给领导建言献策降低员工流失率。

三、培训和开发：帮助员工胜任工作并发掘员工的最大潜能。

培训和开发放在任何一家公司中都是十分必要的，那么中小企业HR进行培训开发的时候要掌握什么呢？

1、制定合理的培训课程，主要以企业内部制度及工作流程以及业务技能为主；

2、用好企业内部培训资源，如业务骨干，企业内部标兵楷模等等；

3、节省开支，避免华而不实的企业外部培训，中小企业的资金量往往不大，许多虚有其表外部培训对企业的工作提升没有实质性的帮助，而且中小企业的HR往往也不具备消化外部培训课程的能力；

4、开发适合企业实际情况的培训类型；

5、再小的培训也要考核，对效果也要进行跟踪和反馈。不管出于什么意图的培训，对HR来说既然培训了就一定要有效果，不然就是浪费时间和人力。

四、绩效管理：不同的视角，不同的结局

中小公司的绩效考核切记一定不能整的太复杂，一定要紧盯公司各业务模块的核心诉求，按照相应的诉求，以绩效考核的手段去引导和鞭策员工的日常工作行为。主要关注点为：

1、绩效考核的方式方法，简单而有效，不要弄过多过复杂的项目；

2、抓住考核要点，如销售的销售量，回款情况等等；

3、绩效考核的结果一定是要反馈并不断修整考核方式的；

4、考核一定要和员工的实际收入等挂钩，不然形同虚设没有影响力；

5、考核不能只罚不奖；

五、薪资福利管理：补偿、激励和收益员工激励的最有效手段之一。

中小企业的薪酬及福利尽量简单，关键！什么叫做简单关键？

1、简单是指薪酬构成一定要简单明确便于计算；

2、薪酬等级不要划分过细；

3、薪酬制度必须明

确，不能朝令夕改；

4、在无法提供高竞争力的薪酬时尽量保证基础福利项目，如法定节假日、社会保险等；

5、如果有考核项目还需要和绩效紧密挂钩。

六、劳动关系：实现企业和员工的共赢。

中小企业的员工关系既复杂又简单，为什么说复杂呢？复杂就复杂在，人员整体素质普遍不高，家族企业过多。为什么又说简单呢？简单就简单在人员数量少，很容易理清脉络。那么如何做好中小企业人力资源的员工关系呢？记住几点：

1、最主要要有合法的企业人力资源管理制度；

2、不定期的沟通，确保员工和企业之间沟通顺畅；

3、一定要注意处理内部问题时尽量做到合理、合法、合情。为什么这么划分顺序呢？中小企业在进行员工关系管理的时候由于企业规模小，任何事情都会在整个范围内传播，那么处理问题就要寻找一个绝大多数人能够接受的平衡点。把合情这点放在最后是因为情感关系最不容易把控，如果参加过多的个人情感很容易处理失当。

中小企业人力资源管理，最重要是找到重点。企业因为规模问题，往往HR配置数量不足且身兼数职，不是协助企业业务就是兼职行政。要想做好中小企业的人力资源除了业务能力全面关键也要懂得如何权衡各方面的轻重关系，祝愿所有中小企业HR都能做强做大，早日达成理想的职业目标！

**第三篇：人力资源管理工作开展计划**

近期人力资源管理工作计划

一、盘点公司人员现状：

1、清查各部门员工数量，收集员工个人信息（包括姓名、性别、出生年月、身份证号、户籍所在地、户籍类别、在津居住地、毕业院校、所学专业及学历、所获得的专业资格证书、联系电话、家庭紧急联系人及联系电话、档案所在地）建立公司员工电子花名册，填写《员工个人信息登记表》，收集员工个人身份证复印件、学历学位证复印件、专业资格证书复印件、建立员工个人人事档案；

2、清查公司员工劳动合同签订情况，建立劳动合同电子名册（签订时间、期限、岗位名称、签订劳动合同次数）；

3、清查公司各部门人员薪资福利现状及缴纳社会保险情况（薪酬等级数、薪酬结构组成、社保基数、保险种类等）；

4、清查公司业务分组情况及职能人员分工情况，绘制公司组织架构图；（待掌握公司业务状况之后，制定详细的部门职责及岗位说明书）

二、梳理公司现行人力资源管理制度，加以完善补充

1、建立人力资源招聘录用、离职辞退制度细则（包含面试登记表、员工录用审批表、员工离职申请表、员工离职交接表、员工离职证明、员工离职面谈表、解除劳动合同通知书）；

2、建立员工试用期制度细则（包含员工转正申请表、员工试用期考核表）；

3、建立劳动合同管理制度细则（包含劳动合同模板、实习协议模板、劳务协议模板）

4、建立考勤休假制度细则（包含请假申请单、外出工作审批单）

5、建立薪酬福利制度细则（薪酬调整申请审批表、选择性福利申请审批表）；

6、建立绩效考核制度；（月工作计划表、工作人员考核量化测评表、公司绩效考核标准、月度绩效考核汇总表、绩效考核汇总表）

7、建立人事调动制度细则（岗位调动申请表、公司岗位竞聘申请表）；

8、建立员工申诉与争议处理制度细则；

9、建立办公网络管理制度细则；

10、建立员工行为规范细则；

11、建立公司培训制度细则（公司业务培训申请审批表、员工培训效果考核表）。

三、制作公司培训课件

1、员工入职培训课件：内容包含公司性质、公司主要经营业务、公司组织架构及部门职责、公司办公环境介绍及联系方式、公司行政办公制度、公司人事管理制度、公司总体发展战略。

2、员工业务培训课件：根据业务分类情况与业务部门进行沟通

四、制度公司绩效考核方案

1、管理层员工绩效考核方案（涉及考核流程、考核标准、奖惩办法）

2、职能部门员工绩效考核方案（涉及考核流程、考核标准、奖惩办法）

3、业务（技术）部门员工绩效考核方案（涉及考核流程、考核标准、奖惩办法）

**第四篇：人力资源管理工作开展计划**

近期人力资源管理工作计划

一、盘点公司人员现状：

1、清查各部门员工数量，收集员工个人信息（包括姓名、性别、出

生年月、身份证号、户籍所在地、户籍类别、在津居住地、毕业院校、所学专业及学历、所获得的专业资格证书、联系电话、家庭紧急联系人及联系电话、档案所在地）建立公司员工电子花名册，填写《员工个人信息登记表》，收集员工个人身份证复印件、学历学位证复印件、专业资格证书复印件、建立员工个人人事档案；

2、清查公司员工劳动合同签订情况，建立劳动合同电子名册（签订

时间、期限、岗位名称、签订劳动合同次数）；

3、清查公司各部门人员薪资福利现状及缴纳社会保险情况（薪酬等

级数、薪酬结构组成、社保基数、保险种类等）；

4、清查公司业务分组情况及职能人员分工情况，绘制公司组织架构

图；（待掌握公司业务状况之后，制定详细的部门职责及岗位说明书）

二、梳理公司现行人力资源管理制度，加以完善补充

1、建立人力资源招聘录用、离职辞退制度细则（包含面试登记表、员工录用审批表、员工离职申请表、员工离职交接表、员工离职证明、员工离职面谈表、解除劳动合同通知书）；

2、建立员工试用期制度细则（包含员工转正申请表、员工试用期

考核表）；

3、建立劳动合同管理制度细则（包含劳动合同模板、实习协议模

板、劳务协议模板）

4、建立考勤休假制度细则（包含请假申请单、外出工作审批单）

5、建立薪酬福利制度细则（薪酬调整申请审批表、选择性福利申

请审批表）；

6、建立绩效考核制度；（月工作计划表、工作人员考核量化测评表、公司绩效考核标准、月度绩效考核汇总表、绩效考核汇总表）

7、建立人事调动制度细则（岗位调动申请表、公司岗位竞聘申请

表）；

8、建立员工申诉与争议处理制度细则；

9、建立办公网络管理制度细则；

10、建立员工行为规范细则；

11、建立公司培训制度细则（公司业务培训申请审批表、员工培训

效果考核表）。

三、制作公司培训课件

1、员工入职培训课件：内容包含公司性质、公司主要经营业务、公司组织架构及部门职责、公司办公环境介绍及联系方式、公司行政办公制度、公司人事管理制度、公司总体发展战略。

2、员工业务培训课件：根据业务分类情况与业务部门进行沟通

四、制度公司绩效考核方案

1、管理层员工绩效考核方案（涉及考核流程、考核标准、奖惩办法）

2、职能部门员工绩效考核方案（涉及考核流程、考核标准、奖惩办法）

3、业务（技术）部门员工绩效考核方案（涉及考核流程、考核标准、奖惩办法）

**第五篇：中小企业人力资源3**

〔作者简介〕罗眉(1972—),女,四川眉山人,四川行政学院工商旅游系,经济师。

〔收稿日期〕2025-09-06 民营企业人力资源管理的局限与突破 罗 眉

(四川行政学院,四川成都 610072)内容提要 在我国民营企业中,人力资源的管理多数受家族管理模式的制约,表现出人力资源管理与配置的封闭

性、排他性、激励与约束不对等、用养失衡、雇佣意识浓厚等局限,要突破这些局限必须树立现代人力资源管理理念, 冲破家族本位思想束缚,建立现代企业制度,健全企业规章制度,实现人力资源管理的科学化、制度化,以及构建先 进的企业文化。

关键词 民营企业 人力资源管理 局限对良策

【中图分类号】F272.92【文献标识码】A【文章编号】1008-6323(2025)05-0070-04

一、民营企业人力资源管理家族化的局限性(一)人力资源配置的相对封闭性和排他性 我国大多数的民营企业人力资源的配置格局 主要是以亲友为主体、亲情为纽带,企业主控制 一切。民营企业这种相对封闭的人力资源配置方 式有其合理性:一是企业具有强烈的创业冲动和 创造欲望;二是能在短期内凝聚到企业发展所需 要的人力资源,从而使家族企业能快速和低成本 创业。但其劣势也非常明显:一是近亲繁殖。企 业以“家族成员”利益为中心,企业内从财务到 人事等核心部门充斥着本家族人士,造成人力资 源质量难以保证。二是经验管理。满足于自己已 有的经验,总是把自己的经验放大成游戏规则, 不尊重员工的智慧。三是非契约性合作。即以血 缘亲缘为主要纽带的合作使得成员之间的行为及 责权利缺乏契约的刚性约束,导致管理的随意性 很大。四是因人因亲设职设岗,使非家族人员倍 感压抑,特别是使一些优秀员工和中层管理人员 感到没有适合自己发展的空间而缺乏归属感。五 是制约企业发展规模。封闭式的人力资源管理只 能适用于较小规模的企业,一旦企业规模扩大, 管理层级增加,超出了家族企业创业者的能力控 制范围,便很容易导致企业的溃退。(二)激励与约束不对等

在民营企业的人力资源管理中,激励与约束 的不对等主要表现在两个方面:一是对家族以外 的成员约束大于激励,处罚多于奖励,将外聘人 员视为人力成本,而不是作为人力资本,他们除 了享有劳动收入,即工资外,几乎不存在任何形 式的激励性收入,甚至连超时劳动也不予补偿。这种员工不能参与企业剩余分割,不按能力和贡 献大小进行分配的模式,就没有体现人力资本的 作用,抹杀了员工对企业积累的贡献,从而影响 企业员工的积极性。二是由于内部特殊的人际关 系格局,对待家人和“圈外人”的态度有明显的 不同,在用“圈外人”时,不信任感较强,常常 ·70· 许多的处罚条款加以约束,而对待家人则可

以放弃管理原则,甚至用家规代替企业的管理制 度,其结果使企业的管理制度在家庭成员面前失 灵,造成企业管理混乱,效率低下。(三)人力资源用养失衡

许多民营企业管理者缺乏开发培养、合理使 用、有效管理人才的观念,把人力资源视为成本 和“蜡烛”,在他们看来,人力资源的使用是一 种成本,既然是成本,在管理时自然会把注意力 放在如何节约成本上,忽视人的主动性,不重视 企业的人力资源开发与管理,因为开发培养是要 付成本的。企业为了节约成本,对人力资源常常 过度使用。据有关调查表明,多数民营企业存在 超时或超强度劳动问题,对计件制工人按工作量 付酬,而对一些技术和管理岗位的员工加班,则 常常是象征性地发一点加班工资,或者根本就不 发加班工资,劳动强度远比一般国有企事业单位 大。民营企业在人力资源开发培养上还存在急功近利思想,过分看重所聘用人才带来的回报,尤 其是近期效益。许多民营企业在招聘人才时往往 要求有工作经验,最好是招进来就能用,在人才 培养方面表现为不等、不养、不储,把对员工的 教育培养视为是社会和政府的责任,普遍存在着 “只用不教”或“重用轻教”的现象。这种用养 失衡的现象,无疑会影响企业员工整体素质的提 高,也影响着企业核心竞争力的提高。(四)员工雇佣意识浓厚

由于民营企业产权的封闭性,企业主与员工

之间缺乏合作互利的意识,员工把自己定位于打 工者,被企业主雇佣干活拿钱,企业主则认为企 业是花钱雇人干活。在雇佣观念的支配下,其人 力资本在企业中缺乏应有的地位,在企业内部没 有一种合作互利的机制,员工的积极性和对企业 的关心度被严重地削弱,企业的未来对员工缺乏 吸引力。企业员工不关心企业,企业自然也就难 做。由于民营企业的雇佣意识较强,加之根深蒂 固的家族观念,管理的随意性较大,使员工的自 尊和归属感受到损伤,从而导致企业员工的频繁 流动,而企业员工频繁流动,又导致民营企业在 人力资源方面的缺陷与不足,从而严重影响企业 的成长。

二、突破民营企业人力资源管理局限的对策(一)树立现代人力资源管理理念,冲破家 族本位思想束缚

在民营企业,要树立现代人力资源管理理

念,首先是要树立“以人为本”的管理理念。人 本管理是现代人力资源管理的基本价值观,它强 调人是具有多重要求的社会人,要求尊重员工需 求,关心员工的成长与发展,重视员工的主体性 和参与性,反对把员工仅仅看作是生产工具。民 营企业必须摒弃把人当作“物”加以利用管理的 思维模式,确立将人视为管理的主要对象和最主 要资源的人本管理理念,坚持把人才作为企业运 行的第一要素,无论在企业人才结构的战略设计 上,还是开发、利用、培养人才的规章制度上都 应以员工为核心,体现人本管理思想,运用各种 手段调动每一个员工的积极性、主动性和创造 性,发挥其最大潜能,为企业发展提供智力支 撑。民营企业的经营者要重新认识人力资源在企 业发展中的重要作用,人力不是成本,而是资 源、资本,是能创造更多价值的资源和资本,因 此,人力资源管理要把注意力放在如何开发人力 的潜能,使人力发挥出更大的作用,让人才的知 识、能力充分为企业创造价值。其次,确立市场 化的用人观,跳出家族成员的圈子,按照科学

化、社会化、市场化的要求选人、用人。无论是 家族内部还是家族外部的人才,都应有平等的竞 争机会。企业应大胆选择懂管理、善经营的人才 担任要职,家族成员不适应管理的应放弃管理位 置,对家族外的管理人才赋予实职实权。第三, 树立人才战略管理观,以持续经营的战略眼光广 纳贤才,克服人力资本经营、培养、引进和使用 中的短视弊端。民营企业的人力资源战略管理包 括两方面:一方面要根据组织的发展战略,制定 出切实可行的、科学合理的人才培训开发规划, 建立健全企业的培养机制。把培训当作一项投 资,在全年的工作预算中,划出一定比例的培训 经费,专用于对内部员工的培训;另一方面应改 ·71·

人事部门及人事管理职能的传统看法,企业

人力资源管理部门应逐步从作业性、行政性事务 中解脱出来,更多地从事战略性人力资源管理工 作,企业人力资源管理部门应由原来的非主流的 功能性部门,转而成为企业经营业务部门的战略 伙伴,将自己的注意力从当前的操作层面向未来 的战略层面转移。要提高人力资源开发与管理部 门的战略地位,加大对专职人力资源开发与管理 人员的配备和培养,提高其素质和能力,真正使 人力资源管理者具备开发新的人力资源管理实践 的能力,通过培训、工作流程再造等提高效率和 降低成本的手段来扩大员工对企业的贡献。(二)建立现代企业制度,促进民营企业人 力资源管理科学化

现代企业制度作为一种适应社会化大生产和 市场经济要求的,产权明晰、权责明确、管理科 学的新型企业制度,它的核心是公司制,其基本 特征:一是产权明晰,二是所有权与经营权分 离。民营企业要从家族产权制度模式转为所有权 与经营权分离的现代企业产权制度模式,是一场 深刻的革命。对于产权关系明晰的民营企业来 说,遇到的问题就是如何处理所有权与经营管理 权的关系问题。目前,许多的民营企业想改变所 有权与经营管理权不分的现实,但又处于两难的 境地:一方面是企业的发展需要所有权和经营权 分离;另一方面又有种种顾虑,担心所有权和经 营权分离后出现受托人与委托人的利益不一致, 委托人难以监控受托人,产生受托人内部控制现 象,等等。在现阶段,我国民营企业实现现代企 业产权制度主要应突破两大障碍: 1.突破企业主惜变和拒变心理。由于主客

观原因,现阶段我国不少民营企业主都或多或少 存在着惜变和拒变心理,不愿把自己辛苦积累造 就的企业交给领薪经理层,自己退居二线掌握企 业的所有权。就其原因:一方面是他们对自己来 之不易的私有财产的珍惜。中国改革开放前的三 十多年间一直处于极度贫困状态,很少有家庭能 够拥有一些自己的私人财产。改革开放政策唤醒 了中国人内心追求财产的强烈欲望,正是在这种 背景下涌现出中国新一代民营企业家,他们以其 敏锐的经济头脑以及不畏艰难的创业精神,造就 了自己的企业王国,积累了以前不敢奢望的财 产。在这种情况下,要让他们自发地进行企业制 度创新,把企业的经营权移交给他人掌管,确实 很难令其从心里接受,有的甚至明知道自己难以 管好企业,但由于这种心理文化的影响,还是不 愿放权。另一方面,怕担变革的风险,从心理上 就拒绝变革,宁可守着陈旧的“奶酪”也不愿意 通过变革享受新的“奶酪”。当然,民营企业选 择什么样的企业体制和管理方式,要由企业根据 自身的实际情况选定。

2.突破家族制,建立职业经理人制度。必

须解决以下三个问题:一是企业主对职业经理人 的信任问题。民营企业引入职业经理人最大的制 约因素在于不同观念的碰撞和家族对职业经理人 的不信任。在不少人的思想观念里,家族式企业 理所当然的应该由家庭成员来掌管,由外人来掌 管不放心,认为职业经理人不是自家人,对其忠 心和可靠性表示怀疑。二是职业经理人对企业的 忠诚度问题。职业经理人的忠诚度不是从天上掉 下来的,而是在一定的制度环境下形成的,它反 映一定的社会文化和社会共同遵循的道德规范、行为准则。目前许多民营企业对于职业经理人的 约束制度不健全,多数仅靠口头承诺建立合作关 系,没有成文的协议固定下来,这会成为日后分 歧和分手的隐患。因此,要避免职业经理人不忠 诚的问题,除了加强思想道德教育、法制教育 外,必须完善相应的制度,从制度上加以约束。三是如何激励和约束职业经理人问题。在激励机 制方面形式很多,除工资、奖金、绩效挂钩,以 及其他诸如住房类的重要物质激励外,最根本的 是要通过如年薪制、风险收入机制、人力资本信 誉机制等激励其行为长期化,而且依据长期的经 营业绩支付报酬的比例要大,真正起到促使他们 行为长期化的作用。在约束机制方面,主要是健 全企业内部的治理结构,充分发挥董事会、监事 会、股东大会对经理人行为的制衡作用;同时建 立健全企业的规章制度,通过契约形式明确经理 人的职责和义务,强化经理人的责任意识,并要 求职业经理人提供一定的财产担保,若没有完成 ·72·

或损害了委托人的利益时,可以直接追究其 责任或用私人财产补偿,使其承担一定的代理成 本。

(三)建立健全企业规章制度,使人力资源 管理制度化

民营企业要从制度上建立和完善人力资源管 理体系,应从以下几个管理环节入手:第一,科 学地制定人力资源规划,根据企业战略目标和未 来的实际需求,制定人力资源的获取、利用、保 持和开发策略。第二,扩大招聘范围,打破人力 资本的封闭运作体系,对不称职的家族成员要有 退出机制,面向社会吸收更有价值的人力资本。第三,建立和完善激励和约束机制。激励机制包 括对员工的科学合理的绩效考评和素质评估,并 以此为依据公平地实施奖酬;约束机制最重要的 是法理约束,通过法律规范等来规定当事人的权 力、义务和责任。此外还有道德约束、情感约束 等。第四,帮助员工制定职业生涯计划。开发员 工的知识与技能,使之了解自己的专长、兴趣, 在此基础上,使员工所长与公司所需相一致,在 实现企业目标的同时实现个人目标。(四)构建企业文化,培育员工对企业的忠 诚

民营企业不仅要信奉“以人为本”的理念, 记人之功、用人所长、待人以诚、容人以过,而 且要建立与理念一致的文化环境,努力创造信 任、和谐、合作的环境和氛围,用企业自身独特 的文化精神理念指导员工的行动,贯穿于人力资 源开发管理的整个体系和所有环节。通过建设有 自身特色的企业文化、营造一种尊重员工、关心 员工、体察其需求,发挥其才能的人性化的企业 文化氛围,在员工和企业之间建立起一种互动依 赖的关系,使员工产生一种归属感,并使其进一 步转化为一种积极的工作动力。目前,我国不少 民营企业的文化建设相当薄弱,有的甚至是空 白。民营企业要想发展,就必须结合自身实际情 况,建设有特色的企业文化,并使企业文化在人 力资源开发中发挥更广泛的作用,用文化的认同 力量把家族外的成员凝聚在企业内部,创造出一 个团结奋进的企业整体。参考文献: [1]卢福财、胡大立.21世纪民营企业发展方略[M].经 济管理出版社, 2025.[2]刘智勇.WTO与民营企业人力资源管理[J].政策与 管理, 2025, 2.[3]郭娅娟.加强管理迎接挑战———民营企业人力资源管理 探讨[J].淮阴工学院学报, 2025, 4.[4]李东.民营企业的人力资源管理[J].学术交流, 2025, 6.[5]胡在铭、刘志刚.民营企业的人力资源管理[J].人力 资源开发, 2025, 12.[6]刘正芳:我国民营企业持续成长的内在机理研究[J].四川行政学院学报, 2025, 2.责任编辑:李 翔

Limitation and Break-through of Human Resources Management of Enterprises Run by Civilians Summary of the essay:Among enterprises run by civilians in China, the major management of human resources is restricted by the family management mode, displaying such limitations as closing, exclusiveness, lacking scientific process, and encouraging and restraining from asymmetrically, using and fostering being unbannanced, denseness of the consciousness of employment.To breaking through these limitations.we must establish concepts of the modern human resources management, break through the fetters of family standard thought , set up modern enterprise system , establish and improve system of enterprise’s rules and regulations, make the human resources management scientific and institutionalized.Key words:Enterprises Run by Civilians, management of human resources, limitation ·73·

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！