# 浅析我国企业人力资源管理中存在的主要问题及面临的挑战[合集五篇]

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2025-02-16

*第一篇：浅析我国企业人力资源管理中存在的主要问题及面临的挑战浅析我国企业人力资源管理中存在的主要问题及面临的挑战姓名：陈柏呈班级：0921212学号：212109091摘要：人力资源管理已经成为当代社会企业发展的重要内容, 科学地对人力资...*

**第一篇：浅析我国企业人力资源管理中存在的主要问题及面临的挑战**

浅析我国企业人力资源管理中存在的主要问题及面临的挑战

姓名：陈柏呈班级：0921212学号：21210909

1摘要：人力资源管理已经成为当代社会企业发展的重要内容, 科学地对人力资源进行有效的开发与管理, 社会转型和市场竞争需要企业具有更强的适应能力、创新能力。而我国企业人力资源管理存在的诸多问题，在很大程度上影响和制约了这些能力的形成。因此，对企业人力资源管理存在的问题进行分析思考，并提出深化改革，理顺体制、改变观念、完善人力资源市场等方面的对策，具有十分重要的现实意义。

关键词:人力资源管理 问题 现状 对策

近年来,我国国有企业的人事管理从吸引、激励、开发等方面进行了改进,相对传统的人事管理有了进一步的改善,但仍有许多不足,存在不少问题。但是，随着改革全面深入地推进，开放力度不断地加大，企业将面临更多的挑战，客观上需要人力资源管理方面提出更有针对性、有效性的对策。本文拟就新形势下我国企业人力资源管理存在的主要问题进行分析，并提出解决问题的对策。

一、我国国有企业人力资源管理中存在的主要问题

1.1.缺乏人力资源管理的战略.人力资源管理的最大特点之一就是战略引导、战略驱动、战略约束。一句话，就是通过长远正确的谋划贯穿到整个人力资源管理之中，体现在管理的每一个环节上。只有这样，才可能保持人力资源管理的连续性、持久性、动力性。还有一些企业在人力资源管理意志落后的企业环境里,员工很难有比较高的工作积极性。而在这样的企业里,经常会出现企业留不住人才、吸引不了人才和人才流失严重的现象,或者是员工在企业没有归属感、认同感,仅仅是为了工作而工作,最终的结果便是企业的效益低下,长远发展缺乏足够的动力。

1.2.分配制度不合理。在国有企业中,有相当比例的员工工作积极性不高,企业经营者和专业技术人才的创造力得不到充分的发挥,主要原因就是缺乏有效调动积极性的激励机制,在分配上还存在一定程度的平均主义,工资不能按岗位、能力、贡献拉开差距,干好干坏收入差别不大。

1.3缺乏人力资源管理的主体意识。人力资源管理的目的就是通过人性化管理的种种手段，以最大限度调动员工积极性、创造性，使员工对企业产生高度的认同感和归属感，激发员工自觉地为企业作贡献，由此实现自身的价值，达到通常所说的企业与员工双赢的格局。目前，我国企业员工的主体意识已弱化到令人堪忧的程度，企业与员工的矛盾有加剧的趋势，员工与企业的纯经济关系已不在少数，企业对员工的吸引力越来越少，员工对企业的感情也越来越淡薄，出了问题无处反映，有了困难无处解决，心中烦恼元处诉说，长此以往，员工自然难以主动与企业同心同德，人力资源管理主体缺位的危机渐现。

1.4员工培训投资不足。人力资源理论重视教育与培训的投入和产出的关系,而国企有利于人才健康成长的育人机制、成才环境尚未形成,实际情况多是重管理轻培养、重使用轻开发,盲

目地强调向管理要效益,但却没有做好员工的前期培训工作。

二、企业人力资源管理实践问题的原因分析

2.1企业文化建设薄弱滞后。国企人事部门大多未把企业文化纳入人力资源管理并加以充分重视。企业文化在一个企业中所具有的导向功能、动力功能、凝聚功能、融合功能都没有被很好地挖掘出来,员工个人的价值取向与企业的管理理念、发展战略不易形成一致。企业精神缺乏鲜明特色,凝聚力明显不足。

2..2政策的多变，使企业人力资源管理难以形成有效的约束机制。我国是市场经济体制初建的国家，社会主义初级阶段这个最大的国情决定了国家对经济社会的宏观管理的必要和迫切，它有利于社会资源包括人力资源在全社会有序合理有效的配置。一般而言，国家为了保证经济社会持续、稳定、协调的发展，需要对经济政策适时进行调整，而企业针对国家政策的变化，在自我调节机制尚未建立的情况下，难以保持持续的竞争常态，导致人力资源管理诸多环节受到这一政策环境的牵制而变得行为短期化。

三、解决企业人力资源管理实践问题的对策

3.1深化经济体制改革,为国有企业的发展创造一个良好的外部环境。企业内部应加强对员工的自强、自立、自我超越的教育，让员工树立信心，增强主体意识和社会责任感。员工应以企业发展为荣，以企业强大为骄傲，把自己真正融入企业，形成紧密的利益共同体。只有全社会的主流价值取向更多地向财富创造者倾斜，我们相信，企业才会在这种良好的人文氛围中，积极从事人力资源管理并创造企业的辉煌。

3.2改变观念，提升企业人力资源管理的战略地位。现代人力资源管理与传统人力资源管理的最大区别在于管理的战略性上，即是从企业长远的发展角度去谋求不同发展阶段所需的各类人力资源的支持，这不仅要考虑必要的量的积累，更要注重结构优化，整体效能的提高。我国不少企业由于缺乏人力资源开发战略，大多停留在就事论事上，以致在社会发展急剧变化，形势产生逆转的情况下茫然无措。因此，企业在人力资源管理上应跳出传统的思维模式，把眼光放远一些，从企业长远发展来设计人力资源管理各个环节的内容、方式方法以及评价考核标准，并主动根据企业面临的形势和问题进行调整，把被动适应变为主动创造。

3.3凝练核心价值体系，使企业人力资源管理具有可资利用的动力源。众所周知，企业做大并不是很难的，但企业一直要保持竞争优势，能经风雨、历磨难、长久不衰，需要一个在科学发展观指导下起主导作用的核心价值体系。它不仅是企业的灵魂，也是企业可资利用的不竭动力源。作为企业人力资源管理者，在价值体系建设方面具有不可推卸的责任。凝练核心价值体系就是要不断地把企业员工普遍遵循的道德规范和企业精神加以提升，不管是顺境或逆境，不管是成功还是失败，都能始终如一做到“润物细无声”；凝练核心价值体系还需要根据社会发展、形势变化，企业新目标的追求作相应调整，以期与社会同步，与时代共进；凝练核心价值体系，更需要用心营造一种人文氛围，让员工能够感受、体验、认同这种价值体系，并从领悟中获得精神的升华及境界的提高，并能把这种感受自觉贯穿到实际工作中去，由此形成企业的核心竞争力。

参考文献：1.陈雷.国有企业财务管理中存在的问题及对策[J].职业圈,2025(14)

2.刘显颖.试析企业人力资源管理的发展趋势[J].现代商业，2025，(1).3张文萍.关于企业人力资源管理与开发之我见[J].商场现代化，2025，(13).

**第二篇：我国企业人力资源管理存在的问题**

【摘要】文章从我国企业人力资源管理的现状出发，阐述我国企业人力资源管理存在的问题，包括人力资原管理缺少规划和战略目标不明确等方面，最后提出相应的对策。

【关键词】中小企业管理;观念滞后;薪酬管理

随着人类社会的进步和经济的发展，人力资源管理的重要性愈加明显。在激烈的市场竞争中生存和发展，就必须加强人力资源管理，牢固树立人本管理的思想，努力提高企业员工的素质，充分发挥每位员工的潜能，为企业长期稳定、持续发展提供人力资源保障。

一、我国企业人力资源管理存在的问题

1．人力资源管理缺少规划。中小企业人力资源管理缺少规划。由于中小企业一般缺乏较明确的发展战略，因此在人力资源管理方面也不可能有明确的计划，只能是走一步，看一步。在缺少合格人员时，才考虑招聘，在人员素质不符合企业发展需要时，才考虑培训。招聘公司急缺人才时，任意调整公司薪酬制度，提高薪酬水平，吸引人才。有闲置人才时又找借口，任意降低薪酬，减少经营风险。由于缺少规划导致人力资源管理上存在较大的随意性，使得人员流动性较大，最终影响了企业正常的生产经营。

2．人力资源管理理念滞后。企业人力资源管理与发展战略严重脱节。目前，我国大部分企业虽然将人事部门改成了“人力资源部”，但其人力资源管理仍处于传统的人事管理阶段。据国务院发展研究中心所做的“中国人力资源发展报告———转型期中国企业人力资源管理”的调查分析，目前我国多数企业人力资源的制度主要关注技术和操作曾面的问题，十分缺乏与企业发展战略相结合的人力资源规划，对于人力资源的管理缺乏创新精神。

3．人力资源激励机制缺乏。很多企业人力资源激励机制不完善，激励手段单一，忽略员工需求的多层次性，以物质激励代替一切;忽略高层次人才对精神激励和自身发展的需要。据调查表明，许多员工认为，企业除了提供薪酬激励外，也应该提供一些例如培训、晋升等机会，一方面可以为员工提供发展的空间，另一方面也可以为企业提供更好的服务。虽然培训、嘉奖等精神激励的短期效果不太明显，但却实实在在的对企业未来的发展有很大的帮助。

4．中小企业人力资源管理的投入不足。由于中小企业多数处于资金积累的成长期，而且大多数从事薄弱的传统产业，资金积累是一个漫长的过程，对外融资又非常困难，所以资金实力相对薄弱。在引进人才上，和大企业引进人才时数十万、甚至上百万年薪相比，往往显得无能为力。比如你让一个小规模的加工厂拿出几十万年薪去聘请一个职业经理人来运营企业，是很不现实的。一个职业经理人的年薪甚至就是一个小企业的纯利润。要企业拿出大比重的资本来引进这些高层人才，也会为企业的运营带来较大风险。在培训人才上，中小企业也很少投入。很多企业根本没有开展培训工作;即使有，也是对生产中迫切需要的技术进行临时培训。

5．公司战略目标不明确。人力资源部门必须结合企业战略的实施予以人力资源的支持和保证。在人力资源开发与管理活动中，应从战略目标出发，以战略为指导，确保人力资源政策的正确性与有效性。因此，人力资源规划的前提是企业发展与企业战略首先要明晰，而后才能分解到人力资源方面，随后才会有人员需求计划、招聘计划、薪资福利计划等与之相配套。而中小企业一般缺乏较明确的发展战略，尤其在快速扩张阶段，往往涉足于不同的业务领域，其中不乏许多新兴产业。而这些新兴产业在研发、营销、管理、服务等各个环节没有成熟的经验可以借鉴，尤其是一些新开拓的项目，定岗定编工作不像传统业务那么成熟。因此在人力资源管理方面也不可能有明确的规划，只能是走一步，看一步。

二、解决企业人力资源管理问题的对策

1．制定前瞻性的人力资源总体规划。一是在观念上要给予人力资源总体规划以足够的重视，企业的管理者应认识到它是整个企业战略的重要组成部分，对企业有着极为重要的意义。二

是人力资源的总体规划要根据企业整体战略发展规划和中长期经营计划制定，制定时，要分析企业外部的社会和法律环境对人力资源的影响，研究市场变化趋势，确定人力资源需求，有的放矢地制定人员补充计划、人员配置计划、人员接替和提升计划等具体业务规划。三是人力资源总体规划必须适应企业经营管理的需要，将长期、中期、短期人力资源规划相结合，常规性和应急性人力资源规划相结合，使人力资源的总体规划始终保持一定的弹性，能够随着企业经营管理的调整而作出相应的变化。四是要进一步加强人力资源规划对人力资源管理活动的前瞻性和预见性功能。

2．树立正确的人力资源管理观念。企业管理者首先就必须在观念上对人力资源管理有一个正确认识，克服“见物不见人”的传统观念，确立“以人为本”的现代人力资源管理理念;在主次关系上，要把人的开发、利用和培训视为管理的重心，注重完善竞争机制和激励机制，充分挖掘员工潜能;在部门设置上，要把人力资源管理部门纳入决策层，并鼓励全员参与管理;在员工培训上，建立起不断提高企业员工素质的教育培训机制，加大培训投入，不断提高员工综合素质。

3．实施有效的激励措施，留住核心员工。造成人才尤其是核心员工外流的原因是多方面的，其中一个很重要的因素在于缺乏有效的激励机制。建立科学有效的激励机制是企业人力资源管理的重要内容之一。

根据赫茨伯格的双因素理论，报酬、工作条件、工作环境等属于保健因素，不具有激励作用，而工作成就感、社会认可、发展前途等因素才是真正的激励因素。因此企业一方面要通过分配制度的改革，承认人力资本产权，特别要注重以核心员工收入分配为突破口，将核心员工的人力资本价值参与分配促进人才价格机制形成，另一方面须认真研究企业员工尤其是核心员工的不同需求，通过事业发展、增进感情、优化环境等手段，充分调动员工的积极性和创造性，尤其是创造无限的事业发展空间来稳定和吸纳人才，应当成为企业留住人才的基本策略

4．建立人力资源激励机制。人具有能动性、创造性，对人的激励越大，人的能动性、创造性的发挥就越充分，人力资源开发的效能就越大。所以，企业在识才用人上，要打破身份、单位、地域的界限，唯才是举、任人唯贤，同时，把物质奖励与精神奖励结合起来，建立就业竞争、择优上岗、严格考核、报酬挂钩、优胜汰劣、升降结合的激励机制，充分调动每个职工开发自身潜力的积极性和创造性，为企业发展不断作出新贡献。

5．塑造企业文化，凝聚团队力量。在吸引优秀人才时，高工资等物质报酬固然行之有效，但建立一支长期稳定的有战斗力和凝聚力的团队，必须依靠组织文化战略来支撑。

企业文化是企业在长期的生产经营过程中所形成的价值观念、经营思想、群体意识和行为规范的一种综合体。它产生于企业自身，得到全体管理者和员工的认同与维护，并随着企业的发展而日益强化，最终成为企业进步取之不尽、用之不竭的精神源泉。一个企业之所以能够成为优秀的企业，一个十分重要的原因，就是它成功地创造了一种能够使全体员工衷心认同的核心价值观念和使命感，作为企业核心价值观念的企业文化一旦被全体员工衷心认同或共有，它就会影响人们的思维模式和行为模式。在优秀的企业文化下，员工才能树立积极的工作价值观，才能真正感受到成功的乐趣，才能体会出人格的被尊重，也才能表现出敬业尽职的精神，公司才真正 本论文由无忧论文网整理提供

**第三篇：人力资源管理面临的挑战**

人力资源管理面临的挑战[1]

1.人力资源管理管环境带来的挑战

（1）全球经济一体化带来的挑战。随着信息技术的迅速发展，全球经济一体化的趋势越来越明显，并正在以前所未有的高速度向前发展。随着区域性合作组织如欧盟、北美自由贸易区、亚太经合组织等的产生，国与国之间的界限已经越来越模糊。这种趋势在过去几年中迅速在全球蔓延，使世界经济已经形成“牵一发而动全身”的整体，亚洲金融危机和美国“9.11” 事件都充分说明了这一点。当今的世界，国与国之间不仅仅只是竞争，更重要的是一个相互联系、相互制约、相互依存的整体。一个地区、一个国家的经济和社会动荡，很快就会影响到全球的经济，甚至影响到其他国家的安定与发展。世界经济格局的这一重大变化，对全球的劳动力市场都是一个巨大的冲击。随着全球经济一体化的逐步形成，作为全球经济一体化的必然产物——跨国公司将不得不面对不同的政治体制、法律规范和风俗习惯，作为管理者将会经常遇到不同国籍、不同文化背景、不同语言的员工，如何才能更好地完成工作，如何才能进行更好的交流与沟通，如何才能确立完善的管理制度等，这些很现实的问题都摆在管理者面前。

在我国，随着中国经济的蓬勃发展和中国加入WTO，中国已经成了许多跨国公司投资的热点。中国企业不仅要面对国内的竞争者，而且还要面对全球竞争者的挑战。人力资源作为企业管理的一个重要组成部分，同样面临着非常激烈的挑战。中国的企业管理者如何确保自己的人才不会流失，中国的企业管理者如何保持长期的竞争优势，这是每一个有责任感的管理者都应该深思和解决的问题。

世界经济的一体化已经使人才竞争与人才流动国际化变成了现实。如今企业家的竞争和热门技术人才的竞争已趋于白热化，只有那些能够吸引人才、留住人才并能够对人才进行规范开发和合理激励的企业，才能真正营造核心竞争优势。

（2）技术进步带来的挑战。通常来说，技术进步必然带来两种结果：一是它能够使组织更有实力、更具竞争性；二是它改变了工作的性质。比如说，网络的普及使许多人在家办公已经成为了一种可能，然而，这种高科技的使用必然对员工的素质提出更高的要求，在这种自由宽松的工作秩序下，如何对员工进行考评已成了一个新的课题。事实上，随着技术的进步，其对组织的各个层次都产生厂重要的影响，劳动密集型工作和一般事务性工作的作用将会大大削弱，技术类、管理类和专业化工作的作用将会大大加强。这样一来，人力资源管理工作就面临着结构调整等一系列重大变化。

（3）组织的发展带来的挑战。随着全球经济一体化的加剧，组织作为社会的基本单元已经发生了很大的变化，如今的时代，灵活开放已经成了组织发展的一种趋势。竞争的加剧、产品生命周期不断缩短以及外部市场的迅速变化，这些都要求组织要有很强的弹性和适应性。现代企业要参与市场竞争，就必须具有分权性和参与性，要以合作性团体来开发新的产品并满足顾客需求，这就对人力资源管理提出了新的要求：现代企业的人力资源部门必须具备良好的信息沟通渠道；现代企业的人力资源管理部门对员工的管理要做到公平、公正和透明，要对员工有更加有效的激励措施；要求组织内的每一位管理者都要从战略的高度重视人力资源管理与开发，从而不断适应组织变革的需要。

（4）人口结构变化带来的挑战。人口数量的变化具有明显的地域差别。在欧美发达国家，由于经济文化、思想观念等因素的影响，人口的出生率普遍偏低，人力资源供应相对不足；在亚非国家，由于人口出生率没有得到有效的控制，人口出生率普遍偏高，人力资源相对供大于求。

劳动力的结构也发生了巨大变化。相对亚非国家来说，欧美国家人口老龄化问题比较突出，而亚洲由于劳动力过剩，年轻劳动力的比例远远高于发达国家。相对来说，人才短缺仍然是世界各国普遍存在的问题。比如，我国在很长一段时期内，由于缺乏人才培养战略与市场需求导向，造成人才结构严重的不平衡，部分专业人才过剩，而部分专业人才严重缺乏，这对我国经济的发展带来了很大的影响。

与此同时，员工对自身价值的认识也有了一定的提高，表现在员工不仅对物质层次的要求有了明显提高，更重要的是，在物质层次得到满足后，员工开始具有更高的需求层次，他们希望被尊重、被认可，他们希望参与组织管理并实现自身价值。

2.人力资源管理自身发展的挑战[4]

（1）企业员工个性化发展的挑战。即企业员工日益跨文化化、多样化、差异化、个性化，要求人力资源管理必须提供个性化、定制式人力资源产品/服务和关系管理，在人力资源管理中如何较恰当的平衡组织与员工个人的利益。

（2）工作生活质量提高的挑战。即员工不再仅仅追求工资、福利，而是对企业在各个方面所能满足自己日益增多的各种需求的程度越来越高、更全面化，人力资源管理必须提高更加全面周到的人力资源产品/服务。

（3）工作绩效评估的挑战。即员工考核与报酬日益强调以工作绩效考评为基础，并形成绩效、潜力、教导三结合的功能。

（4）人员素质的挑战。即对企业家（CEO）、各类管理人员的素质要求日益提高，培训、教育、考核、选拔、任用越来越重要。

（5）职业生涯管理的挑战。主要是员工日益重视个人职业发展计划的实现，企业必须日益重视职业管理，为员工创造更多的成功机会和发展的途径，获得个人事业上的满意。包括较成熟的企业组织的中上层职位在显示饱和的情况下如何处理员工的晋升问题。

（6）人力资源要素发展变化的挑战。要求人力资源管理必须不断提高人力资源管理的预测性、战略规划与长远安排。

（7）部门定位的挑战。人力资源部门如何在众多的企业职能部门中发挥其作用或显示其特别绩效，人力资源管理应担当哪些角色以保证人力资源的有效利用。

**第四篇：企业人力资源管理面临的挑战**

企业人力资源管理面临的挑战

（1）资源匮乏难招人。民营企业由于自身发展的特殊性，内部资源匮乏，很难招聘到高素质的人才。在人才的吸引上可谓捉襟见肘。大多数民营企业家观念落后，导致企业吸引

不到优秀人才。

（2）管理制度不优越。民营企业管理规则混乱，管理层次和职权不明确；有问题就找老板，人制化的成分居多。民营企业内部管理制度不完善，缺乏基本的制度，组织结构不合理，从而导致员工无所适从，不知道怎样做才符合企业的要求。

（3）缺乏良好的企业文化。企业文化旺盛的生命力和独特的魅力，来源于其自身独创性。然而，我国民营企业文化建设缺乏特色。现实中不少民营企业所搞的企业文化建设往往是大同小异，缺少行业特色、缺乏商业自身个性，缺乏本单位、本地区的创意，陷于低水平重复怪圈存在着舍本求末倾向。?民营企业往往没有认识到什么是企业文化 或只是局部片面的理解，企业文化缺失现象严重。

（4）待遇低难留人。民营企业在人力资源方面所给予的资源支持比较匮乏，包括员工的待遇上，整体水平也是比较低，甚至还有克扣的现象发生。

中小型服装公司人力资源管理该怎么做？

在10多年的工作经验中，逐渐总结出了一套选人、用人、留人的办法，有的多次使用，愿和大家分享。

一、选人4)确定的人数要大于招聘计划人数。企业人力资源管理的劣势

（1）资源匮乏难招人。民营企业由于自身发展的特殊性，内部资源匮乏，很难招聘到高素质的人才。在人才的吸引上可谓捉襟见肘。大多数民营企业家观念落后，导致企业吸引不到优秀人才。

（2）管理制度不优越。民营企业管理规则混乱，管理层次和职权不明确；有问题就找老板，人制化的成分居多。民营企业内部管理制度不完善，缺乏基本的制度，组织结构不合理，从而导致员工无所适从，不知道怎样做才符合企业的要求。

（3）缺乏良好的企业文化。企业文化旺盛的生命力和独特的魅力，来源于其自身独创性。然而，我国民营企业文化建设缺乏特色。现实中不少民营企业所搞的企业文化建设往往是大同小异，缺少行业特色、缺乏商业自身个性，缺乏本单位、本地区的创意，陷于低水平重复怪圈存在着舍本求末倾向。?民营企业往往没有认识到什么是企业文化 或只是局部片面的理解，企业文化缺失现象严重。

（4）待遇低难留人。民营企业在人力资源方面所给予的资源支持比较匮乏，包括员工的待遇上，整体水平也是比较低，甚至还有克扣的现象发生。

小型服装公司人力资源管理该怎么做？

在10多年的工作经验中，逐渐总结出了一套选人、用人、留人的办法，有的多次使用，愿和大家分享。

一、选人

1、寻找合适的招聘媒介（广而告之）：报纸、电台、招聘会、网络、直接去学校或直接去竞争对手公司去挖。

2、大规模面试：

1)改一次面试一人为3-5人，面试官至少2人。

应聘者可回答以下问题：自我介绍、个性优缺点、如何做好本质工作？ 2)同样一个问题，据不同人的回答结果，即可分优劣。3)综合各个面试官的评价，确定合适人选。4)确定的人数要大于招聘计划人数。

二、用人

1、试用期的“试用”；

1)对暂时合适的人员进行为期两天或一周的试用。采取轮岗形式，让其熟悉公司、产品、同事，适应公司文化

2)最后由老员工和部门经理做出评价。根据这些评价决定最终人选。对不适合的人员要给予一定的补偿，至少要有饭补。

2、试用期员工的使用

1)由老员工进行传、帮、带；

2)薪酬体系：有提成，其投入的精力会更多些；无提成，能验证其心态是否积极。3)巧妙利用新员工（鲶鱼效应）：借助新员工的气势，来刺激老员工改变对性。新员工刚到一个公司，往往有一股冲劲，急于做出一点成绩给别人看，此时公司领导要给予一定的支持，对其进行一定的鼓励

4)竞选：一月或三月后，让新老员工参加一些主管职位的竞选。（注意新员工由于缺乏人脉，在人数支持上会较吃亏，但在其他方面的比拼上并不会输给老员工。）

3、员工的考核因素

1)考核业绩增长率：业绩第一的员工不一定是最优秀的员工，要看其后续业绩是否依旧上升。2)考核成本降低率：成本第一的员工不一定是最差的员工，要看其后续的成本是否下降和带来的销售业绩和利润是否上升。（成本分摊可涉及到纸杯子、名片、人均摊用的办公面积、电话费等）

3)考核利润大小：当公司为一个员工付出的成本大于其创造的利润时，公司就要考虑这个员工的去留。随着时间推移，要逐渐形成综合考核的方法。

4、考核任务数的确定办法

1)简单加权平均法（公司下达数和员工上报数除以2）。2)盈亏平衡点法（业绩至少要保持公司有一定盈利）。3)同期增长法（要比去年或上月增长）。4)擂台赛法（举行业绩擂台赛）

5、过程管理

1)晨会、月会公布业绩结果，孰好孰坏要公布，奖优罚劣要执行（公司要有业绩公布栏）。2)业绩方面的管理要靠公司其他管理制度。

3)三个月要对员工进行末位淘汰或对最后一名进行相应惩罚

三、留人

1、老板的困惑：辛辛苦苦培养出来的员工总是留不住，员工何时才能像老板一样负责任，员工的积极性为何老调动不起来，企业的发展没有能人怎办，员工流失率居高不下？怎样才能让员工像老板那样负责人？

2、解决办法

案例分析：廊坊某装修公司的留人之道

1)给员工年终利润分红：有的给1%，有的给2%。这样员工就会在暴雨天向客户要款； 员工就会请自己的家人免费为公司施工。员工就会为公司免费看门。隆冬和酷夏，空调用电总是很少；

员工利用网络打电话，发传真。。。

注：不要担心员工知道利润率，月度提成和年底分成不冲突！

2)给予干股：把公司资产分成若干份，按员工对公司贡献率大小，给予不同的股份。每年根据盈利情况给予员工不同利润分成。员工离职股份自动收回。

人才的流失，最主要的原因，是在服装企业没法找到归属感，没法把自己与企业融为一体。总的来说出现这类问题主要是服装企业的管理机制落后。

建立完善的用人机制

建立完善企业的用人机制，是服装企业目前首要的任务。服装企业目前的管理还停留在靠人去管人的阶段，随意性很大，造成企业赏罚不明，干好与干坏一个样。在这样一个制度不倡明的企业中，最终没法取得归属感。个个都以是企业的过客身份在工作，没法真正溶入企业，把企业的发展作为自身发展的基础。因此，企业必须要建立一套完满完善的用人机制，真正实现招得到人、把人用在实处、靠制度留住人。做这项工作的还得靠企业的人事部门。作为用人机制建立的主导者，人事部门必须肩负起这个重任。在这一点，服装企业的所有人事部门，都得加强，在笔者接触过的企业，一般还停留在人事管理层面，没有真正上升到人力资源管理层面。因此，没有办法实现“招人、用人、留人”的管理职能。

引入竞争机制

海尔的“赛马不相马”的用人竞争机制，值得服装企业的借鉴。海尔的人力资源开发自一开始就是“人人是人才”，“先造人才，再造名牌”，人力资源开发中心不是去研究培养谁、提拔谁，而是去研究如何去发挥人员潜能的政策。在这种用人的机制下，企业的每个员工，都由被动变为主动，在企业提供的舞台空间中，极大地发挥人的潜能。这或许也是海尔能成为世界性品牌的原因吧。a

海尔的用人制度中还有这样一条原则--“用人不疑，疑人不用”。这点说起来容易做起来，特别是在服装企业，在这类家族式的管理模式中，要真正做到用人不疑，疑人不用，需要极

大的勇气。在笔者接触过的服装企业中，一般都是由家族中的人担任各要害部门的主职，实行全方位对引进的外来人才进行监控。这样做最直接地后果就是各部门间各自为政，各自为本部门的利益而明争暗斗。最终损害的是企业的整体利益。而引入的人才也因为处处受到制约，、无法达到自己最先的愿望，而打包走人。

因此，企业在引进外来管理层的人员时，应在制度的约束下，予以充分的放权，而不要靠所谓的人去暗暗控制，而导致优秀的人才流失。

塑造企业文化

人作为一个有情感的高级动物，除了满足其基本的生理需求，也要满足其情感需求。作为企业中一线的工作人员，每天高强度的工作、背井离乡的思情、无助的精神需求，成为一线工作人员的基本现状。在这种情况下，企业对于以打工身份的人来说，只不过是其生命中的某一个阶段，他们不会对谁产生忠诚之感，自然也就抱着东家不打打西家的态度，来选择其就业的环境。因此，针对这群人，服装企业应当塑造企业文化，以企业文化来温暖感染每个人，从而使每个员工都把企业当成家，这样，才能留得住人才。

纵观现阶段劳资关系，已冷冰冰的烙印成剥削与被剥削的关系。服装企业一切以追求利润为中心，不会建立与塑造一个以人为本的企业文化氛围。就是建立了，也仅仅停留在文字口号上，没有产生多大的实际效果。因为要真正建立起有活力的企业文化，需要资金的投入，如举办各种活动，以增进人与人之间的沟通，打破隔阂，改变劳资关系恶劣的状态，来留住人才。而这些，是服装企业的一个缺陷，因此，要留住人才，服装企业在这一方面也要加强。

给每个人员规划职业生涯

给企业每个人规划一个职业发展远景，是人力资源管理的最高层次。这样，一方面，让企业的人产生一种永久的归属感；另一方面，也避免了企业人才流动的频繁。其实，人都是有所追求的，都是渴望成功的。但囿于对打工前景的迷惘，而产生一种无所适从的感觉。如果企业能为每个人规划职业远景，就会让企业的人员从思想上予以转变，那就是企业的发展，每个人都不是以局外人的身份来参与的，而是自身与企业组成命运的共同体，树立起以厂为家的思想。这样，让企业员工以主人公的心态来参与生产与管理工作，将会极大的激发其潜能，创造较高的工作效率，从而产生效益。

在服装企业以塑造品牌，以品牌开拓市场为战略目标的今天。人才，成为企业成败的关键。如何留人，用人是一个重大的课题。需各方努力，改善现状中不足的地方，给劳资创造一个用工与工作的环境，才能助企业发展。

除了大企业大集团加快创建学习型组织外，还有很多中小企业也纷纷加入到这一行列。它们的规模虽然不大，但也将人才培养、企业文化建立纳入到转型升级的发展战略之中。有公司负责人表示，企业要转型要发展人才是关键，如今很多中小企业都面临“招工难”的问题，如何招到新员工、留住老员工、培养好员工直接关系企业未来发展，而通过学习型组织的创立来提高企业凝聚力、提高员工素质与忠诚度，是解决这一问题的有效途径。

“创建学习型组织是知识经济时代下的人力资源管理趋势，只有当一个企业是学习型组织时，才能保证有源源不断的创新出现，才能充分发挥人力资本和知识资本的作用，也才能实现顾客满意、员工满意、投资者满意和社会满意的最终目标。”中国中小企业协会副会长、温州市中小企业发展促进会会长周德文说。

人力资源部如何招募和留住人才

在千变万化的商业环境中，如何找到并留住人才已经成为一个日益迫切的管理难题.尤其在中国，传统、现代、东方、西方，各种观念的碰撞都来得更为激烈。

如何化解员工高流动率对企业发展的制约？一种“正本清源”的解决方法是：从面试开始，就播下保留人才的“种子”

招募合适的员工，保留具有潜力的高素质人才，储备未来的领导人，这些任务在任何国家都是难题。而跨国公司们会发现，这一难题在中国显得更为棘手。

中高级管理人才稀缺与高流动率可能威胁企业的利润底线：招募新员工在成本、时间和商业效率上远高于员工的保留。替换一个业绩表现普通的员工，企业往往要花费90%的原员工薪资成本；而替换高业绩员工将花费300%到2025%的成本。一家在华的全球性制药企业的首席运营官就曾表示：“如果你无法保留你的员工，你就会陷入为了招募并培训新的人选来替代离职员工的死胡同中，那时你只能想着如何先保持住现有业务的规模，而谈不上发展了。”

怎样才能保留那些对企业发展至关重要的人才呢？事实上，从面试这一最初环节开始，我们就已经在为该候选人将来的流动与否种下了“种子”——面试时如果不清晰、深入地互相了解，员工会在进入公司后大失所望而很快离开；而员工如果认为自己过于胜任或完全不胜任新岗位，也会造成其短期内再次流动。

而对于企业来说，诚如一位在华跨国化学公司人力资源部总监所指出的：“在招募过程中，最糟糕的莫过于吸引到一些对于自身想要加入这家公司的动机完全不明了的候选人，或者是吸引到一些对新公司的文化和价值观一无所知的候选人。”

要选择正确的人员，企业深入结构化面试是必要的，测评则可作为辅助性工具：

在面试时开诚布公——通过深入的面谈，用人企业将他们的整体招聘期望向候选人介绍，描绘企业愿景，介绍公司的文化和价值观，并进一步确认他们是否符合公司的期待。有一点格外重要，就是介绍的时候要和实际情况相符。员工会因为实际情况不符合面试时建立的期望而离开。企业在甄选的时候要慎重，不要仅仅通过候选人纯正的英式或美式发音和漂亮的履历来做决定，更要了解他们的价值观和动机。中国员工因为本身的价值观与他们所在的公司不一致而离开并不鲜见。

运用中国的文化特点——在华企业需要考虑“温良恭俭让”、“谦谦君子”等儒家思想的影响，耐心去了解候选人的真正想法。因为许多中国员工并不直接表达他们的感受。正面交锋应当避免，咄咄逼人的面试方式只会适得其反。而在面试时除了筛选和外方经理面谈外，中方经理的面试是不可缺少的。

寻找具有快速成长性的候选人——对候选人进行基于胜任能力和行为的测评，可以很好地来判断候选人与职位的匹配程度和他们的发展潜力。一系列的研究表明，多种测评方法比单一面试方法更有助于预测未来员工工作的成功率。最近的一项研究证实，这会提高45%的准确性。评估和能力测试会帮助企业将候选人安排在适合他们兴趣的工作上，也使得他们更容易觉得他们在从事有意义的工作。

为了从根本上解决员工流动的问题，从面试开始就播下保留人才的“种子”，企业和雇主可通过“有效雇佣的十个步骤”进行人才招募计划：

1.在一开始的时候做好招募计划，并涵盖紧急方案、进程控制点、时间表、评估日期，这样就会驱动你的紧迫感。

2.准备一份针对候选人的公司介绍，包括空缺职位所在的部门，公司在全球和在中国的基本情况以及公司的现状和未来，以加深候选人对公司的了解。

3.在内部就空缺职位的工作职责、职业发展的机会和入职180天内的带教计划达成共

识。

4.列出对候选人的资质和任职资格的要求，将其分为必需的和希望有的。将所有可以很容易通过培训学习得到的资质归入希望有的栏目内，这样可以扩大候选人范围。

5.对人才市场进行了解，根据上述2至4条，检查所列出对候选人的要求。

6.本地人员面试本地候选人。

7.与候选人就公司的营运状况和他们未来的发展做开诚布公的交流。

8.加快招募的过程，在一天内把结果反馈给候选人。

9.按下列重要程度排列的标准对候选人进行甄选：1）必要的资质和任职条件；2）与公司相匹配的文化、态度和发展潜力；3）希望具有的资质和任职条件。

10.不要忽略最后的步骤——对候选人的背景和任职条件进行调查。

在十个步骤中，第1、2、5、8四个小点常被企业忽视，建议企业在招募计划中可加留招募计划进程中的控制点，准备一份公司介绍，并对人才市场有所了解以及在招募的过程中加快速度，在一天内及时把结果反馈给候选人，这样可以提高雇佣的有效性。

1、寻找合适的招聘媒介（广而告之）：报纸、电台、招聘会、网络、直接去学校或直接去竞争对手公司去挖。

2、大规模面试：

1)改一次面试一人为3-5人，面试官至少2人。

应聘者可回答以下问题：自我介绍、个性优缺点、如何做好本质工作？ 2)同样一个问题，据不同人的回答结果，即可分优劣。3)综合各个面试官的评价，确定合适人选。4)确定的人数要大于招聘计划人数。

二、用人

1、试用期的“试用”；

1)对暂时合适的人员进行为期两天或一周的试用。采取轮岗形式，让其熟悉公司、产品、同事，适应公司文化

2)最后由老员工和部门经理做出评价。根据这些评价决定最终人选。对不适合的人员要给予一定的补偿，至少要有饭补。

2、试用期员工的使用

1)由老员工进行传、帮、带；

2)薪酬体系：有提成，其投入的精力会更多些；无提成，能验证其心态是否积极。3)巧妙利用新员工（鲶鱼效应）：借助新员工的气势，来刺激老员工改变对性。新员工刚到一个公司，往往有一股冲劲，急于做出一点成绩给别人看，此时公司领导要给予一定的支持，对其进行一定的鼓励

4)竞选：一月或三月后，让新老员工参加一些主管职位的竞选。（注意新员工由于缺乏人脉，在人数支持上会较吃亏，但在其他方面的比拼上并不会输给老员工。）

3、员工的考核因素 1)考核业绩增长率：业绩第一的员工不一定是最优秀的员工，要看其后续业绩是否依旧上升。2)考核成本降低率：成本第一的员工不一定是最差的员工，要看其后续的成本是否下降和带来的销售业绩和利润是否上升。（成本分摊可涉及到纸杯子、名片、人均摊用的办公面积、电话费等）

3)考核利润大小：当公司为一个员工付出的成本大于其创造的利润时，公司就要考虑这个员工的去留。随着时间推移，要逐渐形成综合考核的方法。

4、考核任务数的确定办法

1)简单加权平均法（公司下达数和员工上报数除以2）。2)盈亏平衡点法（业绩至少要保持公司有一定盈利）。3)同期增长法（要比去年或上月增长）。4)擂台赛法（举行业绩擂台赛）

5、过程管理

1)晨会、月会公布业绩结果，孰好孰坏要公布，奖优罚劣要执行（公司要有业绩公布栏）。2)业绩方面的管理要靠公司其他管理制度。

3)三个月要对员工进行末位淘汰或对最后一名进行相应惩罚

三、留人

1、老板的困惑：辛辛苦苦培养出来的员工总是留不住，员工何时才能像老板一样负责任，员工的积极性为何老调动不起来，企业的发展没有能人怎办，员工流失率居高不下？怎样才能让员工像老板那样负责人？

2、解决办法

案例分析：廊坊某装修公司的留人之道

1)给员工年终利润分红：有的给1%，有的给2%。这样员工就会在暴雨天向客户要款； 员工就会请自己的家人免费为公司施工。员工就会为公司免费看门。

隆冬和酷夏，空调用电总是很少； 员工利用网络打电话，发传真。。。

注：不要担心员工知道利润率，月度提成和年底分成不冲突！

2)给予干股：把公司资产分成若干份，按员工对公司贡献率大小，给予不同的股份。每年根据盈利情况给予员工不同利润分成。员工离职股份自动收回。

人才的流失，最主要的原因，是在服装企业没法找到归属感，没法把自己与企业融为一体。总的来说出现这类问题主要是服装企业的管理机制落后。

建立完善的用人机制

建立完善企业的用人机制，是服装企业目前首要的任务。服装企业目前的管理还停留在靠人去管人的阶段，随意性很大，造成企业赏罚不明，干好与干坏一个样。在这样一个制度不倡明的企业中，最终没法取得归属感。个个都以是企业的过客身份在工作，没法真正溶入企业，把企业的发展作为自身发展的基础。因此，企业必须要建立一套完满完善的用人机制，真正实现招得到人、把人用在实处、靠制度留住人。做这项工作的还得靠企业的人事部门。作为用人机制建立的主导者，人事部门必须肩负起这个重任。在这一点，服装企业的所有人

事部门，都得加强，在笔者接触过的企业，一般还停留在人事管理层面，没有真正上升到人力资源管理层面。因此，没有办法实现“招人、用人、留人”的管理职能。

引入竞争机制

海尔的“赛马不相马”的用人竞争机制，值得服装企业的借鉴。海尔的人力资源开发自一开始就是“人人是人才”，“先造人才，再造名牌”，人力资源开发中心不是去研究培养谁、提拔谁，而是去研究如何去发挥人员潜能的政策。在这种用人的机制下，企业的每个员工，都由被动变为主动，在企业提供的舞台空间中，极大地发挥人的潜能。这或许也是海尔能成为世界性品牌的原因吧。a

海尔的用人制度中还有这样一条原则--“用人不疑，疑人不用”。这点说起来容易做起来，特别是在服装企业，在这类家族式的管理模式中，要真正做到用人不疑，疑人不用，需要极大的勇气。在笔者接触过的服装企业中，一般都是由家族中的人担任各要害部门的主职，实行全方位对引进的外来人才进行监控。这样做最直接地后果就是各部门间各自为政，各自为本部门的利益而明争暗斗。最终损害的是企业的整体利益。而引入的人才也因为处处受到制约，、无法达到自己最先的愿望，而打包走人。

因此，企业在引进外来管理层的人员时，应在制度的约束下，予以充分的放权，而不要靠所谓的人去暗暗控制，而导致优秀的人才流失。

塑造企业文化

人作为一个有情感的高级动物，除了满足其基本的生理需求，也要满足其情感需求。作为企业中一线的工作人员，每天高强度的工作、背井离乡的思情、无助的精神需求，成为一线工作人员的基本现状。在这种情况下，企业对于以打工身份的人来说，只不过是其生命中的某一个阶段，他们不会对谁产生忠诚之感，自然也就抱着东家不打打西家的态度，来选择其就业的环境。因此，针对这群人，服装企业应当塑造企业文化，以企业文化来温暖感染每个人，从而使每个员工都把企业当成家，这样，才能留得住人才。

纵观现阶段劳资关系，已冷冰冰的烙印成剥削与被剥削的关系。服装企业一切以追求利润为中心，不会建立与塑造一个以人为本的企业文化氛围。就是建立了，也仅仅停留在文字口号上，没有产生多大的实际效果。因为要真正建立起有活力的企业文化，需要资金的投入，如举办各种活动，以增进人与人之间的沟通，打破隔阂，改变劳资关系恶劣的状态，来留住人才。而这些，是服装企业的一个缺陷，因此，要留住人才，服装企业在这一方面也要加强。

给每个人员规划职业生涯

给企业每个人规划一个职业发展远景，是人力资源管理的最高层次。这样，一方面，让企业的人产生一种永久的归属感；另一方面，也避免了企业人才流动的频繁。其实，人都是有所追求的，都是渴望成功的。但囿于对打工前景的迷惘，而产生一种无所适从的感觉。如果企业能为每个人规划职业远景，就会让企业的人员从思想上予以转变，那就是企业的发展，每个人都不是以局外人的身份来参与的，而是自身与企业组成命运的共同体，树立起以厂为家的思想。这样，让企业员工以主人公的心态来参与生产与管理工作，将会极大的激发其潜能，创造较高的工作效率，从而产生效益。

在服装企业以塑造品牌，以品牌开拓市场为战略目标的今天。人才，成为企业成败的关键。如何留人，用人是一个重大的课题。需各方努力，改善现状中不足的地方，给劳资创造一个用工与工作的环境，才能助企业发展。

除了大企业大集团加快创建学习型组织外，还有很多中小企业也纷纷加入到这一行列。它们的规模虽然不大，但也将人才培养、企业文化建立纳入到转型升级的发展战略之中。有公司负责人表示，企业要转型要发展人才是关键，如今很多中小企业都面临“招工难”的问题，如何招到新员工、留住老员工、培养好员工直接关系企业未来发展，而通过学习型组织的创立来提高企业凝聚力、提高员工素质与忠诚度，是解决这一问题的有效途径。

“创建学习型组织是知识经济时代下的人力资源管理趋势，只有当一个企业是学习型组织时，才能保证有源源不断的创新出现，才能充分发挥人力资本和知识资本的作用，也才能实现顾客满意、员工满意、投资者满意和社会满意的最终目标。”中国中小企业协会副会长、温州市中小企业发展促进会会长周德文说。

人力资源部如何招募和留住人才

在千变万化的商业环境中，如何找到并留住人才已经成为一个日益迫切的管理难题.尤其在中国，传统、现代、东方、西方，各种观念的碰撞都来得更为激烈。

如何化解员工高流动率对企业发展的制约？一种“正本清源”的解决方法是：从面试开始，就播下保留人才的“种子”

招募合适的员工，保留具有潜力的高素质人才，储备未来的领导人，这些任务在任何国家都是难题。而跨国公司们会发现，这一难题在中国显得更为棘手。

中高级管理人才稀缺与高流动率可能威胁企业的利润底线：招募新员工在成本、时间和商业效率上远高于员工的保留。替换一个业绩表现普通的员工，企业往往要花费90%的原员工薪资成本；而替换高业绩员工将花费300%到2025%的成本。一家在华的全球性制药企业的首席运营官就曾表示：“如果你无法保留你的员工，你就会陷入为了招募并培训新的人选来替代离职员工的死胡同中，那时你只能想着如何先保持住现有业务的规模，而谈不上发展了。”

怎样才能保留那些对企业发展至关重要的人才呢？事实上，从面试这一最初环节开始，我们就已经在为该候选人将来的流动与否种下了“种子”——面试时如果不清晰、深入地互相了解，员工会在进入公司后大失所望而很快离开；而员工如果认为自己过于胜任或完全不胜任新岗位，也会造成其短期内再次流动。

而对于企业来说，诚如一位在华跨国化学公司人力资源部总监所指出的：“在招募过程中，最糟糕的莫过于吸引到一些对于自身想要加入这家公司的动机完全不明了的候选人，或者是吸引到一些对新公司的文化和价值观一无所知的候选人。”

要选择正确的人员，企业深入结构化面试是必要的，测评则可作为辅助性工具：

在面试时开诚布公——通过深入的面谈，用人企业将他们的整体招聘期望向候选人介绍，描绘企业愿景，介绍公司的文化和价值观，并进一步确认他们是否符合公司的期待。有一点格外重要，就是介绍的时候要和实际情况相符。员工会因为实际情况不符合面试时建立的期望而离开。企业在甄选的时候要慎重，不要仅仅通过候选人纯正的英式或美式发音和漂亮的履历来做决定，更要了解他们的价值观和动机。中国员工因为本身的价值观与他们所在的公司不一致而离开并不鲜见。

运用中国的文化特点——在华企业需要考虑“温良恭俭让”、“谦谦君子”等儒家思想的影响，耐心去了解候选人的真正想法。因为许多中国员工并不直接表达他们的感受。正面交锋应当避免，咄咄逼人的面试方式只会适得其反。而在面试时除了筛选和外方经理面谈外，中方经理的面试是不可缺少的。

寻找具有快速成长性的候选人——对候选人进行基于胜任能力和行为的测评，可以很好地来判断候选人与职位的匹配程度和他们的发展潜力。一系列的研究表明，多种测评方法比单一面试方法更有助于预测未来员工工作的成功率。最近的一项研究证实，这会提高45%的准确性。评估和能力测试会帮助企业将候选人安排在适合他们兴趣的工作上，也使得他们更容易觉得他们在从事有意义的工作。

为了从根本上解决员工流动的问题，从面试开始就播下保留人才的“种子”，企业和雇主可通过“有效雇佣的十个步骤”进行人才招募计划：

1.在一开始的时候做好招募计划，并涵盖紧急方案、进程控制点、时间表、评估日期，这样就会驱动你的紧迫感。

2.准备一份针对候选人的公司介绍，包括空缺职位所在的部门，公司在全球和在中国的基本情况以及公司的现状和未来，以加深候选人对公司的了解。

3.在内部就空缺职位的工作职责、职业发展的机会和入职180天内的带教计划达成共识。

4.列出对候选人的资质和任职资格的要求，将其分为必需的和希望有的。将所有可以很容易通过培训学习得到的资质归入希望有的栏目内，这样可以扩大候选人范围。

5.对人才市场进行了解，根据上述2至4条，检查所列出对候选人的要求。

6.本地人员面试本地候选人。

7.与候选人就公司的营运状况和他们未来的发展做开诚布公的交流。

8.加快招募的过程，在一天内把结果反馈给候选人。

9.按下列重要程度排列的标准对候选人进行甄选：1）必要的资质和任职条件；2）与公司相匹配的文化、态度和发展潜力；3）希望具有的资质和任职条件。

10.不要忽略最后的步骤——对候选人的背景和任职条件进行调查。

在十个步骤中，第1、2、5、8四个小点常被企业忽视，建议企业在招募计划中可加留招募计划进程中的控制点，准备一份公司介绍，并对人才市场有所了解以及在招募的过程中加快速度，在一天内及时把结果反馈给候选人，这样可以提高雇佣的有效性。

1、：零散型市场

伴随中国市场经济的崛起，内衣行业也在高速发展，内衣已经成为中国服装行业最具活力、成长最快和最具发展前景的一个分支。无论是常规内衣、美体内衣、保暖内衣、家居服、还是文胸、底裤等等，都已成为中国服装市场消费热点。据报道，目前国内的内衣市场具有5000亿元的容量，年销售额在200—500亿，并且每年都在以20％的幅度在增长。年轻的中国内衣行业迸发出了发展的勃勃生机，巨大的市场蛋糕吸引了众多的蚕食者。

虽然早在八、九年前，中国内衣市场就被众多外资品牌、本土品牌列为核心战场，但至今却没有一个有绝对压倒性优势的领导型品牌出现，市场的成熟程度远远比不上食品、日化等其他快销品行业。虽然内衣市场格局开始趋向成熟，涌现出了在各自领域内的代表性品牌，如高档文胸以黛安芬、华歌尔、安莉芳、欧迪芬为首；男性高档内衣以舒雅、百富、丹巴度为首；家居服如秋鹿、富妮莱、康妮雅等品牌；保暖内衣猫人、三枪、朵彩等本土品牌各占一方市场。

这充分反映出：目前中国的内衣行业呈现出典型的零散性的产业特征，有许多企业在进行竞争，没有任何企业占有显著的市场份额；也没有任何一个企业能对整个产业的发展具有重大的影响。但目前我国的内衣市场大部分份额都被一些杂牌军蚕食，在中国有年销售额在200—500亿的内衣市场，作为龙头老大的女性内衣品牌黛安芬、男性内衣品牌的舒雅，他们的销售量也不过几个亿。

（1）企业文化战略规划。“凡事预则立，不预则废”，企业文化工作也是这样，应该由企业文化部门根据企业整个内外部环境及企业的实际需要来制定企业文化战略及计划。

（2）企业文化运作管理。企业文化塑造是长期的持续的工作，并且企业文化还应落实到企业每一项经营管理活动中去。企业文化部门应对整个企业文化工作进行有效的管理与控制，并根据运作的实际情况对企业文化战略作出修正与调整。

（3）企业理念的完善和更新。企业环境随时都在变化，所以企业的事业理念应随之不断完善和更新，否则就会出现经营的被动及危机。由于企业文化系统与环境的水乳交融，其对环境变化的敏感度要比企业战略及管理系统高。因此，企业文化系统要先于战略系统对环境变化作出判断，进而通过自身的变革来促进战略和管理变革，使企业长期处于主动和有利的位置。

如何提高员工素质

一、培养富有凝聚力、具有良好敬业精神、奉献意识以及团队精神的企业文化

员工素质的核心是敬业精神和奉献意识，这是职工所有素质的基础，也是员工的文化素质和技术素质赖以不断提高的精神依据。而这一素质的持续实现，必须有一种强有力且成熟并能与时俱进的企业文化为依托。

企业文化是企业一切行为的道德基础，它是企业人格化的外在体现，是诚实守信开拓创新的灵魂和源泉，是员工敬业奉献的道德依据。所以企业文化的成功和成熟与否直接关系到企业的核心竞争力和持续竞争力的强弱。

二、必须建立能上能下、平等竞争的用人机制

建立一种使人才脱颖而出的选人、用人机制是使员工素质得以持续提高的重要外部环境，能上能下的制度是迫使现有岗位的员工素质不断提高的外在压力，平等竞争使得只要员工的素质提高到某一岗位、某一层次的水准，就可以通过公开、公正的平等竞争获得这一岗位，使得员工的素质提高得到了用武之地。

一旦这样的一种选人、用人机制得以建立和良性运行，企业员工整体素质的持续提高则不但是可能的，而且还是现实的。那么一个充满生机与活力的学习型企业就循序渐进的形成了。

三、建立适合高素质人才发挥其应有作用的使用平台和薪酬机制

高素质人才是企业整个人才和队伍的精英，他们的使用和薪酬机制的有效性和合理性对整个人才队伍素质的提升具有不可替代的示范作用，简言之就是在使用上，要充分为其创造条件并根据企业的实际情况及其自身特点为其安排适当的管理岗位或技术岗位，以使其能真正发挥其应有的作用；在薪酬设计上要充分考虑其实际贡献和示范效应，可以适当就高安排其相应待遇，从而为次高素质人才尽快达到高素质增加动力。

对高素质人才的使用还有一个不能忽略的重要使命，那就是带队伍。要根据不同高素质人才的具体特点及其待遇情况为其制定带队伍计划，而最终所带队伍的效果反过来又起到了修正其薪酬待遇的作用。

四、创建学习型企业的培训机制和氛围

学习型企业的机制是建立在一个崇尚知识、崇尚人才的企业文化的基础上，全体员工认识都统一到素质提高的必要性和迫切性的广泛认知上，然后在设计一个切实可行的培训规划和计划，则全员素质的提高就指日可待了。

这里有几个方面的问题必须重视，一是必须让所有员工都能清醒的认识到企业领导层推动全员学习的信心和决心；二是企业必须在员工求知的时间上和费用上给予尽可能的支持；三是决不能为培训而培训，培训的目的是提高，培训的结果是使用，检验培训效果的唯一途径就是看其在岗位上发挥的作用是否得以提高；四是培训的规划和计划必须符合员工队伍的现状，正因为我们看到了差距，才必须脚踏实地，有的放矢。而好高鹜远、急于求成的想法则可能会导致事倍功半的不良效果。

店铺商品陈列技巧

1、同一色搭配。同一色系的衣服放在一起会给人很舒服的感觉，注意同一色系搭配中不要同样款式、同样长短的放在一起，以免让人感觉像仓库。

2、对比色搭配。就是说用冷色来烘托暖色，比如：用绿色衣服衬托红色衣服，用蓝色衣服衬托黄色衣服，摆放在一个竿子上时，不能让冷色和暖色各占50%，最好是3：7左右的比例比较合适，要注意冷暖色的穿插。

3、合理利用活区。所谓活区就是面对人流方向首先最容易看到的区域，反之为死区。要把自己主推的款式放在活区，把另外的款式放在死区，这样可以大大提升销售。

4、模特数量要控制。有的经营者认为模特比较容易出展示效果，就在自己的店铺放很多模特，但却会起到相反的效果，让人感觉这个牌子有些“水”，所谓“物以稀为贵”，把最好的款式穿在模特上有最好的效果。

5、合理利用“活模特”。卖场的导购员是服装的活模特，她们穿哪个款式就会卖哪个款式，这可是减少库存的好方法。

6、时间的把握要到位。要了解每天来买衣服的人是谁，以女装为例，星期一、二、三、四来的一般是全职太太，这样可以把一些时尚的、价格较高的、款式独特的衣服放在活区和穿在模特上。星期五下午、星期

六、星期日，逛店的人多是平时上班的女性，最好把价格中等的服装挂在活区和模特身上。

7、卖场陈列要有节奏感。不要把色系分的太死板，卖场的左边是冷色右边是暖色太不协调，冷暖搭配要有节奏感。

**第五篇：浅析我国人力资源管理中存在的问题**

龙源期刊网 http://.cn

浅析我国人力资源管理中存在的问题

作者：代 莎 李 伟

来源：《沿海企业与科技》2025年第10期

[摘 要]文章从招聘、绩效考核、薪酬方面分析了我国企业在人力资源管理上存在的问题。

[关键词]人力资源管理；绩效考核；招聘；薪酬

[中图分类号]C962

[文献标识码]A

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！