# 我国企业人力资源管理概况及发展研究（小编整理）

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2025-04-17

*第一篇：我国企业人力资源管理概况及发展研究XX大学XX学院XX学科论文我国企业人力资源管理概况及发展研究xx大学xx学院XX系 xx专业 xx班 学号：XX姓名：XXX20xx/xx/xx我国企业人力资源管理概况及发展研究年级专业：学号：...*

**第一篇：我国企业人力资源管理概况及发展研究**

XX大学XX学院XX学科论文

我国企业人力资源管理

概况及发展研究

xx大学xx学院

XX系 xx专业 xx班 学号：XX

姓名：XXX

20xx/xx/xx

我国企业人力资源管理概况及发展研究

年级专业：

学号：

姓名：

摘要：人力资源是现代经济发展的首要资源，是2l世纪企业的战略资源，是企业发展的决定性因素和经营管理的核心力量。企业的竞争，实际上是入力资源的竞争，谁能争夺到核心人才，谁就赢得了先机。只有有效地开发人力资源，科学合理地管理人力资源，充分调动企业员工的积极性和创造性，入尽其力、才尽其用才能有效地实现企业经营发展的战略目标。

我国的社会主义经济体制改革已经有二十多年，从社会主义计划经济转型到社会主义市场经济后，国有企业重组，私营企业崛起，跨国企业挺入。在这一系列发展中，我国企业人力资源的又经历了怎样的发展？与国外企业相比，我国企业人力资源管理有哪些问题或不足之处，又该如何解决好发展的问题呢？

本论文将分成三部分进行论述：

第一部分主要谈我国人力资源管理概况，对我国人力资源管理现状进行一个客观的表述及问题的指出。

第二部分主要谈国外人力资源管理概况，以此与我国人力资源管理概况进行对比。同时，还将谈到跨国企业在我国发展中的人力资源管理发展。

第三部分主要针对我国人力资源管理中的问题，通过博取国外企业人力资源管理的优点，对我国人力资源管理的发展提出一些建议等。

关键词：人力资源；企业人力资源管理；概况；问题；建议

第一部分 我国企业人力资源管理概况

经过了社会主义经济体制改革，我国从社会主义计划经济转型到社会主义市场经济。借此契机，我国企业进入了一个高速发展的阶段，但企业的人力资源管理仍处于初步发展的阶段。而且，由于我国特殊的国情，在实际管理工作中还出现种种问题。与发达国家企业人力资源管理相比，我们还有较大的差距，管理机制也尚待完善。

经分析，我国企业人力资源管理整体状况如下：

1、招聘与培训

随着我国高等教育的推广，企业对于人才的教育背景要求也越来越高，各用人单位在录取员工时所采取的录取方式也越来越严格。可以看出，企业在招聘录用方面增加了成本。

但另一方面，企业在对员工的培训方面却显得粗糙。在培训上强调速成速效，这对员工技能来说，是一大隐患。

2、企业福利保障与企业人力资源管理

国有企业一向被人们以“铁饭碗”称之，其福利保障机制完善，但员工会对政策性的福利保障有依附，企业效益不高。并且伴随着国家经济体制改革，“铁饭碗”的福利将渐渐消失，这样可能导致企业竞争力下降，人才亦容易流失。

私营企业对于员工的福利保障参差不齐，有的企业注重经济利益，对员工福利有所减免，有的企业实行纯粹的“货币化福利”，与国有企业抗衡，吸引了众

多人才。

3、企业文化与企业人力资源管理

在企业的人力资源管理中，企业文化具有潜在的影响。我国企业特别是私营企业在企业文化尚未给予相关重视。一方面大部分国有企业以政府政策为指标，企业文化中渗透着国家精神，对员工的积极性有一定影响。另一方面，私营企业未能形成明确的企业文化，员工较为自我，对企业人力资源管理有一定影响。

而且，我国企业的组织文化很大一部分受企业领导者影响。许多企业的领导者尚不能适应市场经济要求，特别是国有企业中，领导者多为政客，缺乏对市场经济的观察。缺乏优秀的企业经理人对我国人力资源管理的发展是一个限制。

4、企业的绩效考评

我国企业对员工的监督激励机制尚未完善，企业内部未能形成有效的绩效考评，特别是国有企业中，对领导者或领导班子的监督考评过于放松。

5、政府因素

政府职能转变缓慢，人才配置宏观调控乏力，对社会人力资源的开发功能未能与管理功能同步建设，从而造成一些人才价值不能得到公平实现。

第二部分 国外企业人力资源管理概况及跨国企业人力资源管理的“本土化”

1、国外企业人力资源管理概况

人力资源管理发展至今，一些欧美国家的企业，或者说发达国家的优秀企业都有自己的一套系统完备的人力资源管理手段。在世界500强企业中，不少企业，如日本的丰田汽车公司、美国的通用电气公司，都是在其人力资源管理的有效调整中度过了企业危机并蓬勃发展。

人力资源管理起源于工业革命时期的人事管理，当时，劳工问题的解决措旌导致福利人事橛念的形成和发展。因此，直到今天，我们仍能从人力资源管理中找到传统福利人事的影响。

所谓福利人事就是在“关心工人”和“改善工人境遇”的观点基础上建立起的一种有关“工人应如何被对待”的思想、制度以及技术体系，其基本信念是“福利工作是能强化诚信和提高工人士气的善举”，这会改善劳资关系，并有希望导致提高生产率。现在我们可以看到，发达国家的整个员工福利保障体系以及其企业的科学管理体系都相当完备。

同时，国外企业在从人事管理转化到人力资源管理后，一个显著的变化就是从关注企业绩效的环境决定因素转为强调企业的内部资源、战略与企业绩效的关系。这个变化直接导致了其人力资源管理的战略性发展。

2、跨国企业人力资源管理的“本土化”

跨国企业由于非常重视人力资源的本土化，故其本土化程度普遍比较高。尤其是在管理层的本土化方面要远远超出其他企业。这些企业的本土法人或事务所任用了很多的本土中国人员工在管理职位上，其中还有不少担任本土法人的副总裁或事务所的首席代表。

他们在人力资源上的管理主要有以下几个方面：

1、提供福利待遇；

2、建立公正评估；

3、尊重个人人格；

4、实现开发沟通；

5、提供发展机会等。总之，进入中国市场的跨国公司纷纷争抢国内人才、重金聘请中国CEO等人力资源本土化手段已成为这些公司在中国取胜的秘密武器。

第三部分 对我国企业人力资源管理发展的若干建议 在与国外企业的人力资源管理的对比之下，我们可以清楚地看到中国企业在人力资源管理上的不足。只要我们认识到自身的不足并加以改善，中国企业会是最具有潜在市场竞争力的企业。

1、企业进行内部人力资源管理首先必需树立正确的现代人力资源思想观念。一方面，要树立人力资源是企业战略性资源的观念，重视优质有效的人力资源；一方面，要树立人力资源管理是企业战略性管理的观念，对人力资源管理进行深远的战略性规划；另一方面，要树立人力资本观念，重视人力资本在经济中的贡献。

2、企业在人才招聘上不要一味地以高学历为主要招聘对象，要有一个正确的招聘理念，以灵活的评估要求选用人才，并且要拓宽招聘模式，扩大可招聘的范围。在人才培训上，应该保证员工能够按照预期的标准或水平完成所承担或将要承担的工作与任务。

3、企业应该建立健全有效的激励机制，一方面，利用激励满足个体员工的基本需要，从而刺激其积极性；一方面，通过激励团队的凝聚力，从而增加团队的协同性和工作效率。另一方面激励可以刺激整个组织的外部动机，增强组织工作的高效运作，使企业处于一个积极的发展态势。

4、企业应该树立考核理念，建立绩效管理。绩效考核是人力资源管理的基础性工作，人力资源管理的每一项工作都离不开绩效考核的结果。各个企业应根据企业自身的具体情况，重新审视原有的绩效考核体系．建立新型的符合本企业发展状况的员工绩效管理体系，激发企业员工的工作热情，增强企业自身的应变能力，从而使企业的绩效管理水平上升到人本管理的高度。

5、政府应该加强其经济职能，增强其宏观调控能力，对部分人力资源处于饱合状态的地区实行倾斜政策，让人力资源不足的地区得到补充，从而使其地区内的企业得以发展。另一方面，政府应该加大教育投入，为培育企业优质人力资源打下基础。

结束语：在全球化的时代里，我国企业若不能实行有效的人力资源管理，势必导致人力资源向海外流失，对我国企业或者说对我国经济发展相当不利，这是我们的一大担忧。我相信通过借鉴国外优秀企业的人力资源管理战略，在本土龙头企业的带领下，国内的人力资源管理必将踏上一个新台阶，我国也必将成为一个最具有人才竞争力的国家。

参考文献：

1、赵曙明：中国企业人力资源管理[M]，南京大学出版社，1995年版

2、胡伟略：近期我国人力资源开发研究[M].北京：中国环境科学出版社，2025年版

3、冉丹丹．日本在华跨国企业的本土化问题——与欧美在华跨国企业相比较看其人力资源本土化问题[D]．北京：对外经济贸易大学，2025年

4、张含乐：经济转型期我国企业人力资源管理研究[D].辽宁：辽宁师范大学，2025年

5、杨伟伟：建议人力资源强国面临的问题及对策研究[D].重庆：西南大学，2025年

6、我国企业人力资源绩效管理存在的问题及对策研究[D].贵州：贵州大学，2025年

**第二篇：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，2025（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，2025（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，2025（8）

**第三篇：我国企业人力资源管理现状**

我国企业人力资源管理现状

（1）人事管理过于关注操作，而忽略战略性。

（2）人事管理是人事部门的事。在企业里通常的观念是，一谈起人事管理，大家往往一下子就同人事部门联系到一起，即那是人事部门的事，与我关系不大。

（3）人事管理者素质低。

（4）人事管理不科学、不规范。

**第四篇：浅谈我国高新技术企业人力资源管理**

浅谈我国该新技术企业人力资源管理

浅谈我国高新技术企业人力资源管理

高新技术产业是高新技术企业是研究开发投入高，研究开发人员比重大，规模小，民营为主，产业发展快，对其它产业渗透能力强的企业。高新技术产业是当代世界发展速度最快、最有生命力的产业。据统计，1987年，世界高新技术产业市场规模为8257亿美元；1994年为17929亿美元；2025年大约为35000亿美元。1995到2025年，世界高新技术产业的年平均增长率为11%—12%，大大高于世界各国GDP的增长水平。我国在发展中国家中是率先进行高新技术研究与开发，并初步建立高新技术产业的国家。近十年来，高新技术产业在我国国民经济发展中的地位和作用日益突出，自1991年以来，已陆续建立了53个高新技术产业开发区，全国经认定的高新技术企业发展到3万家。在高新技术产业发展日益壮大的同时，高新技术企业人力资源的管理问题也日益突出。

高新技术企业人力资源管理的现状及问题

1、对员工重使用轻开发

有一些高新技术企业为追求短期利润，大量削减员工培训开发费用，对员工重使用轻开发。但在高新技术行业中知识更新速度快，技术人员的知识技能只有通过不断的继续学习才能跟得上时代的潮流。

2、企业部门安排不合理

很多企业无法适应高新技术发展的要求，人力资源管理部门设置停留在“人事部”的基础上；同时，人力资源部门无法将公司和部门战略与人力资源战略统一结合；受职权限制，人力资源部门与其他业务部门沟通困难；人事部门的实际工作停留在主管层以下，造成考核体系不完善，激励机制不健全继任计划不完整等问题；公司高级领导层受业务困扰，对人力资源重要性认识不够等。

3、薪酬制度激励性不强

企业和员工之间是一种交换关系，企业提供各种报酬，员工提供相对的绩效和人力资源，当员工认为报酬与其贡献大致成比例时，员工会对其交换关系感到满足。除了比较个人绩效与个人贡献的比例关系外，员工也会和同一组织其他人或不同组织的人作比较。当发生不公平的现象时会紧张，并会依据其个人所知的平衡，企图矫正不公平的现象。如果不能改变不公平现象的话，最终会离职。薪酬制度一方面要保持内部的公平，另一方面也要保持外部的竞争力。实际上，我认为，在薪酬制度上，公平是相对的，没有绝对的公平。薪酬的增加如果没有根据不同时期、不同内容、不同目的来确定奖励标准，那么这样的奖赏就毫无意义，也不会提高下属的工作热情。

4、员工之间重竞争轻合作

高新技术企业在产品开发、市场开拓等方面越来越依靠团队合作，这就需要企业家重视人员的组合，搭配用人。21世纪最需要的并不是竞争力，而是资源整合的能力。特别是企业在进行新产品开发、技术革新和改造、现代化大型设备的设计和制造等攻坚时，企业家如能合理组合人才，形成具有最佳结构的人才群体，就能发挥科技人才的集体智慧，联合攻关使之奏效。

导致上述问题出现的原因大致如下：

人力资源管理观念落后对于人力资源管理，中国的企业经营者没有完整的思路，许多企业家根本没有形成人力资源管理是一套技术性很强的管理体系的观念；强调人才一般的使用，忽视其培养；企业不重视招聘工作，缺乏科学的甄选程序和手段；人才流失现象严重。

高新技术企业人力资源管理的发展关键

首先，不能把人力资本范畴简单地等同于人才、人力、技术和管理人员等范畴。人力资本是指人们花费在教育、健康、训练、移民和信息取得等方面的投资所形成的资本，是知识和技术的人格化。作为一种资本，其核心和灵魂具有增值性。

其次，形成高新技术企业经济发展优势，必须重视人力资本积累，把人力资本积累搞上去。在这方面可供选择的政策措施主要有：

（1）转变只见物不见人的片面投资观，必须把人作为第一资本要素加以考虑。

（2）按照市场经济规律的要求，建立企业经营管理者激励和约束机制，创造有利于企业家、职业经理人成长的社会环境。

（3）进一步采取鼓励个体私营经济发展的政策。

（4）为广大科技人员的成果转化提供良好的政策、融资、投资环境。

（5）敞开城门，疏通渠道，以优厚待遇广招天下英才。

高新技术企业的人力资源管理必须走创新之路

我们正在进入一个以智力资源的占有配置与知识的生产分配使用为生存手段的经济时代，人力资源管理对企业的发展起到了举足轻重的作用。在新一轮的企业竞争中，人才成为企业中唯一不断增值的资源，只有合理、有效的人力资源管理制度才会使企业更有向心力和凝聚力，使企业发展成功。

1、建立积极的人力资源管理模式

人力资源开发与管理是一项技术性很强的管理工作，它的管理理论与方法涉及到管理学、心理学、组织行为学、教育学等多学科的知识，因此，进行人力资源开发与管理咨询需要有与解决各方面问题有关学科的知识准备。实现积极的人力资源战略，在企业层次上的人力资源管理需“一把手”的亲自参与，重视人力资

源规划与人力资源开发，企业的利益能与员工分享，正确处理好生存和发展的关系、业务与管理的关系、技术与市场的关系。企业必须注重和不断提高员工满意度，帮助员工做职业生涯规划，倡导活力、互动的、灵感激发式的企业文化。

2、创新选人方式，靠优化组合盘活人才

高新技术企业往往是一个高技术含量、多专业协作的企业，单枪匹马难奏效，需要不同层次和类型的人才合作。因此，在人才的使用上不可偏废任何一方，只有按照系统的观念，依照群体的力量，合理搭配，优势互补，才能盘活人才存量，形成1+1>2的整体效能。

3、完善绩效考核，建立合理的激励机制

考核要突出对每位员工的工作绩效、工作态度和工作能力进行考评，以提高团队的整体绩效和提高企业的管理服务水平。在完善绩效考核的基础上，必须建立合理的激励机制。高新技术企业员工不仅需要较高的薪金和良好的培训和教育，而且他们还关心什么样的机构团体生活将给他们经省上的满足。高新技术企业员工盼望在决策中有更多的发言权和参与权，因此，在企业中高权益比薪酬和利益更加重要。

参考文献：

［1］刘金章、孙可娜；《现代人力资源管理》，高等教育出版社，2025.12 ［2］千高原、肖胜萍；《人力资源》，中国纺织出版社，2025.2

［3］张侠，叶陈毅，刘清田；《试论高科技中小企业人力资源管理》，《湖北经济学院学报》，2025年第3期

［4］李世根；《浅谈“以人为中心”的柔性管理》；《经济师》200（4）

**第五篇：浅议我国微型企业人力资源管理**

浅议我国微型企业人力资源管理

2025-08-0

1微型企业的发展对经济发展和社会的稳定有着重要意义。受自身条件和社会环境的制约，我国微型企业人力资源管理现状不容乐观。微型企业管理者应当转变人力资源管理观念，以不断提高企业竞争力水平。

一、微型企业概念界定

2025年工业和信息化部、国家统计局、国家发展和改革委员会、财政部四部门制定出台了《中小企业划型标准规定》，重定中小企业划分标准，根据企业的从业人员、营业收入和资产总额的具体指标将中小型企业划分为中型、小型和微型三类，这是我国首次将微型企业作为一个独立的企业类型。按照各行业的划分标准：农、林、牧、渔业营业收入50万元以下的为微型企业；工业从业人员20人以下或营业收入300万元以下的为微型企业；建筑业营业收入300万元以下或资产总额300万元以下的为微型企业；批发业从业人员5人以下或营业收入1 000万元以下的为微型企业；零售、餐饮、住宿业、信息传输、租赁和商务服务业从业人员10人以下或营业收入100万元以下的为微型企业；交通运输业从业人员20人以下或营业收入200万元以下的为微型企业；仓储、邮政业从业人员20人以下或营业收入100万元以下的为微型企业；软件和信息技术服务业从业人员10人以下或营业收入50万元以下的为微型企业；房地产开发经营营业收入100万元以下或资产总额2 000万元以下的为微型企业；物业管理从业人员100人以下或营业收入500万元以下的为微型企业；其他未列明行业从业人员10人以下的为微型企业。

综上所述，微型企业应是从业人员、资产总额以及营业收入低于所在行业小企业平均水平、经营场所和业务范围相对固定、产权和经营权集中统一的小规模经济组织。

二、微型企业人力资源管理现状

市场经济条件下的企业竞争是产品的竞争、质量的竞争、服务的竞争和技术的竞争，归根结底还是人才的竞争，人是企业运营和发展的第一要素，科学合理的人力资源管理是提升企业核心竞争力的关键。微型企业经营规模有限，自身实力、企业发展、加之社会环境等因素都制约了其人力资源的开发和管理。

微型企业人力资源观念落后，认识错位易导致管理不当。现阶段绝大多数的微型企业都把企业雇佣人力视为一种企业资源而非企业资本，部分企业管理者缺乏对企业人力资源管理的深刻认知，只注重经济效益，不承认雇佣员工为企业发展所做出的贡献，难以最大限度地发挥企业员工的创造力，更谈不上人力资源潜力的挖掘和释放，严重挫伤了员工积极性。微型企业管理者在发展过程中只重视生产与销售，以追求资产增长利润为终极目标，对企业员工的关注不够，缺乏明晰的人力资源管理理念，在人力资源管理实际操作中，忽略了对企业员工的尊重，以传统的人事管理代替科学的人力资源管理。微型企业由于规模较小，在企业管理方面基本上是管理者的“一言堂”，由于现代人力资源管理观念的欠缺，微型企业所有者大多习惯于行政式甚至命令性的管理方式，如发放工资、负责考勤等，沿袭工资分配、提成、考勤、奖惩等激励约束机制，缺乏科学衡量人力资源价值的标准和规范管理人力资源的制度保障。在组织管理上难以做到人事相宜，任人唯贤，内部分工不明确，严重束缚了微型企业的健康发展。

人才引进粗放，员工培养欠缺。由于微型企业人力资源管理缺乏长远规划，甚至在人力资源管理上无力进行有效运作，导致了企业重视招聘，漠视留人，难以得到促进企业持续发展的优秀人才。人才的招聘和使用是企业人力资源管理的重要环节，由于我国大多数微型企业对人力资源管理工作缺乏足够的认识，尽管在实际招聘中求贤若渴，但容易忽略通过科学合理的配置，将合适的人才安排到合适的岗位上。微型企业要想不断提高自身的竞争力就必须注重对员工进行系统的培训，保证企业发展所需人才素质的不断提升。对员工进行适当的培训是企业人力资源管理工作中的一个重要的环节，微型企业受到自身实力的限制，难以像大中型企业那样投入大量资源用于员工培训，此外微型企业管理者在人力资源的开发与培训方面尚存在很多误区，导致了现阶段大多数微型企业员工培训缺欠，多数以工作锻炼为主，缺乏专业培训和系统培训。

三、微型企业人力资源管理的建议

（一）转变观念，以人为本

微型企业人力资源观念落后，在实际操作中以传统人事管理模式为主，人力资源管理中非理性和随意性管理的弊端制约了企业的进一步发展，部分企业仅具备绩效考核体系或者薪酬核算体系，不具备完整的人力资源管理体系。企业人力资源管理发展的一个重要体现就是

将人力资源管理融入企业的总体经营战略，现代人力资源管理的有效实施，能够提高微型企业经营效能，促进企业健康成长。人是企业的主体，也是企业取得和保持竞争优势的关键。微型企业管理者要重视人的重要性，这是现代企业人力资源管理的核心理念，把企业的员工看做是企业发展的基础，将员工发展视为企业发展的战略来规划。微型企业要做到以人为本，必须从根本上认识到企业员工的重要性，企业员工自身的发展同企业效益的实现一样重要，是企业竞争优胜劣汰的关键所在，这要求企业管理者必须树立现代企业人力资源管理的核心理念。

以人为本的人力资源管理，要求微型企业建立有效的招聘选拔体系，层次丰富的招聘渠道和灵活多变的招聘方法，有助于吸引人才；在企业内部打破裙带关系，探索适当的竞争机制和提升机制，强调“以员工为中心”，把合适的人放到合适的岗位上，使得企业中的人才能更好地脱颖而出，留住人才；确立新型的员工与组织的关系，认可每一名员工对企业发展的贡献，重视团队建设，不断提升员工的合作精神和团队意识，通过行之有效的集体活动来提升员工对企业的依赖感和归属感，企业员工的相互信任和依赖，有利于聚集人才。

（二）合理规划，科学管理

制定人力资源规划是微型企业实现管理规范化、运行科学化的前提条件，作为企业管理者应当依据企业中长期发展总体目标，制定一定时间内的人力资源开发与利用的具体目标和步骤安排，同时注意把人力资源管理的实际操作规范化、制度化。微型企业只有灵活调整人力资源管理规划，才能将科学的人力资源管理理念渗透到企业的各环节，使人力资源发挥出最大的效益。与大中型企业相比，微型企业自身在规模和实力上显得先天不足，在人才引进方面，希望人才在企业中的作用能够快速凸显，但对于人才在企业的职业发展规划几乎无从谈起，企业凝聚力不足，使得员工稳定性较差。微型企业应合理规划人力资源的开发与应用，做好人才引进与人员招聘、员工晋升与发展、员工教育与培训、绩效管理的具体工作，不断提升人力资源管理水平。

职业发展规划能促使员工努力提高与绩效相关的自身素质，企业应注重对员工职业生涯规划的管理和引导，从企业需求出发帮助员工进行职业生涯规划，帮助员工挖掘自身的职业潜能，引导员工将个人的职业发展目标与企业战略经营目标有机结合。微型企业创建合理的人力资源管理机制，通过激励机制的灵活运用来留住人才十分关键，根据激励的性质不同可

大致分为：薪酬激励、成就激励、能力激励、环境激励、情感激励、荣誉激励、职务激励、知识激励等。作为自主经营、自负盈亏的经济实体和利益主体，微型企业应努力实现薪酬制度激励效能的最大化，在获得最佳的激励效果的同时又有利于员工队伍的稳定。

（三）加强企业文化建设，注重开展员工培训

人力资源的开发与管理，必须与企业文化建设有机结合起来，作为一种群体文化，企业文化具有引导群体成员价值取向、改善组织成员关系的功能，能有效提高组织成员的生产效率和组织的经济效益。微型企业的发展应该更加重视企业文化建设，企业文化建设不能简单模仿、机械照搬，因其受到企业经营环境、发展历史、行业特点、领导风格、员工素质等因素的影响，必须立足于企业自身的具体情况，建立具有个性特色的企业文化模式。企业文化对于增强企业的凝聚力和向心力非常重要，企业的发展离不开员工的贡献，打造良好的企业文化与人文环境，关心人的成长、促进人的进步，对于提高员工对企业的忠诚度与奉献精神至为重要。作为企业管理者同时应该看到，企业文化的形成是一个动态发展的过程，企业文化建设更是一项长期的工作，创新企业文化也是企业文化建设的重要环节，伴随着企业内外条件的变化发展，企业文化也应相应地进行更新和丰富，良好的企业文化形成之后，还须不断加强才能使员工发挥潜力，实现个人职业生涯与企业发展相辅相成，增强企业的凝聚力和向心力，从而优化人力资源配置，使企业获得良好的经济效益。

企业员工的职业素养决定了企业的市场竞争力水平，培训是提高员工职业素质的重要方法。微型企业对现有人员进行相关新业务领域技能与知识的培训，其直接的目的是使新员工做好自己的本职工作，因此企业要在人力资源管理中不断强化培训与能力提高的意识，针对不同层次的员工制定相应的培训方案。梯队式的培训机制比较适合微型企业的员工培训，企业可以根据员工的不同层次有针对性地设计培训内容，安排时间进度，有效地降低培训成本，保证培训的有序进行。在组织员工培训的过程中，培训的内容既应顾及不同层次员工的工作需要，又要满足提高员工综合素质的需求，将提高员工综合素质的培训作为一种福利，对员工来说是有效的激励手段，有利于增强员工对企业的核心凝聚力，使每名员工都拥有良好的心态，在工作和生活中积极向上，更好地履行自己的职责，同企业一起成长进步。

总之，人才的竞争是企业竞争的根本，微型企业要充分认识到在现阶段人力资源管理中存在的问题和不足，积极转变观念，采取有效措施，把人力资源管理提升到企业的战略地位

上来，以人为本，科学管理，最大限度地挖掘企业人力资源的潜力，实现企业和员工发展的双赢。

作者： 马蔻来源： 《中外企业家》2025年第4期

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！