# 浅析我国人力资源管理中存在的问题（五篇模版）

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2025-06-22

*第一篇：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》2024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...*

**第一篇：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

**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：我国中小企业人力资源管理中存在的问题及对策研究**

我国中小企业人力资源管理中存在的问题及对策研究

摘要：人力资源的优劣对企业的发展具有举足轻重的作用，它是企业的第一资源，是企业发展的关键因素，是形成企业核心竞争力的基础。因此，加强中小企业人力资源管理，已成为摆在企业管理工作者面前的一个亟待解决的问题。本文旨在分析中小企业人力资源管理存在问题的基础上，提出加强中小企业人力资源管理的对策：更新观念，建立正确的人才观；加强员工的培训，重视员工的个体成才；建立科学的人才选拔制度和平等的竞争机制；建立科学的分配制度，完善激励机制；改良企业文化，营造人力资源建设的良好氛围。关键词：人力资源 竞争力 对策 企业参与市场竞争，表面上看是产品和服务的竞争，是技术的竞争，其实质是人才的竞争。

随着知识经济时代的到来和全球一体化进程的加快，我国企业面临着更加激烈的市场竞争。企业能否在日趋激烈的市场竞争中生存和发展，关键在于企业是否具备核心竞争力。而核心竞争力来自于企业的众多资源之一——人力资源。人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人们的综合，它包括数量和质量两个方面。企业如何充分、合理地利用人力资源使人力资源充分发挥作用以保持企业强劲的生命力和竞争力，是摆在众多企业管理者面前的重大课题。但当前我国企业对人力资源管理重视不够，尤其是占我国中小企业在这方面存在许多问题。我国中小企业有3980万户，占企业总数的99%以上，占就业数的75%。它们在国民经济中占据着重要地位，发挥着巨大的作用，已成为我国国民经济中的重要组成部分。

为了促进国民经济的发展，我们有必要找出中小企业人力资源管理方面存在的问题，并制定出相应的对策来加强人力资源管理，从而提升企业的绩效，提高企业的竞争力，促进企业的发展，最终带动我国经济的迅速发展。现在我就以日照中小企业为例来研究中小企业人力资源存在的问题及对策。

一、当前中小企业人力资源管理中存在的主要问题人力资源管理是企业发展的关键因素，对企业发展至关重要，但是我国企业人力资源的现状却令人堪忧，以日照地区中小企业为例，人力资源管理存在以下问题：

（一）人力资源管理理念的滞后就人力资源而言，在企业中可有三种存在形态：一是成本，即企业给予他的报酬高于他创造的收入；二是资产，即既不赚钱也不赔钱；三是资本，即他创造的收入高于企业给予他的报酬。只有以资本方式存在的人力资源才能称其为人力资本，而且只有异质型的人力资本才是稀缺资源。现阶段，绝大多数企业把人力仅仅视为一种资源，这会给企业发展带来两方面的弊端：一方面，不承认人力资本的贡献的一个严重后果就是使得企业内部失信状况严重；另一方面，人力资本得不到承认，就必然引起非理性的反抗。人力资本的非理性反抗必然导致货币资本的非理性镇压，其结果必然导致高级人才的流失，而使企业的生存和发展蒙上阴影。鲁青塑料公司原来有四个主要领导人，他们四人合资开办的公司，但是其中的杨经理因不满公司的人力资源管理方面，最后带着公司的技术离职了，自己在开发区开了一家塑料公司，现在他的生意很红火，基本与鲁青公司相抗衡。

（二）缺乏科学有效的人才引进、培育和利用机制中小企业的人力资源管理往往没有一个长远而又行之有效的规划，尚未形成科学有效的人力资源引进、培育和利用机制，主要表现为以下几点：（1）人才引进渠道过窄，随意性大,针对性不强，效果不理想；（2）缺乏完整的人力资源培训计划；（3）岗位设置与人员配置不尽合理，缺乏科学规范的岗位职务分析，没有完整的职务说明书。这些都不利于人才的优化配置，不利于人才的挖掘。

（三）人事任用与人力资源配置不合理受我国传统思想的束缚，在人才作用上，不少中小企业，尤其是传统产业、乡镇企业还具有强烈的“情感经济”意识，在人员配置机制上，具有较强的个人情感色彩，成为典型的家族式企业。在这样的企业中，血缘关系成为企业与员工之间的纽带，高层次管理者和财务等核心职位大多为亲朋把持，使得一些优秀人才远离企业核心管理层而难以发挥其才能。在国有中小企业中，也普遍存在着“论资排辈”、“能进不能出”和传统文化中的“任人唯亲”、“任人唯近”的裙带关系现象，大量平庸之辈占据着企业的要职。鲁青公司就是个家族企业，它也存在这方面的问题。

（四）人力资源绩效评估和激励机制不完善我国大多数中小企业，特别是民营中小企业缺乏科学、严格的绩效考评制度，这不仅会扭曲和削弱激励的导向作用和推动作用，也将使企业陷入管理监督的困境。实践中，中小企业员工对薪酬现状不满，难以有效激励他们积极地工作。这主要表现在：一是薪酬分配上不公平现象严重；二是缺乏相应的福利制度，使员工没有安全感。此外，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，结果造成能人留不住。鲁青公司的激励机制非常不健全，公司的赵主任

地位在公司仅次于副经理，每天她需要干很多活，负责很多事情，但她每月的工资只有一千多元。因此她的内心非常不平衡，工作也失去了原有的积极性和创新性。

（五）缺乏良好的企业文化企业文化是企业在长期的运营实践中所凝结起来的企业价值观及企业精神，它对员工的行为方式和习惯会产生强烈的影响。目前大多数中小企业不注重企业文化建设，员工缺乏共同的价值观念，对企业的认同感不强，这往往会造成个人的价值观念与企业理念的错位。

二、加强中小企业人力资源管理的对策与措施由上所述，我们可知中小企业在人力资源管理方面存在许多问题，而人力资源管理在知识经济时代对提升中小企业的绩效又非常重要，所以我们有必要制定以下对策来加强人力资源管理：

（一）更新观念，建立正确的人才观首先，中小企业应树立人力资源开发与管理是企业战略性管理的观念。人力资源开发管理部门应处于企业管理的中心地位，同时应纳入企业经营总战略和总决策中。其次，树立人力资本观念。人力资本理论的先驱——西奥多•舒尔茨也认为“人力资本是人的知识、能力、健康等质量的提高对经济成长的贡献远比物质本和劳动力数量的增加重要”。最后，正确的人才观还必须建立正确的求才、用才、留才机制及合理的人才流动政策。

（二）加强员工的培训，重视员工的个体成才知识经济时代，新技术、新信息层出不穷，而旧信息、旧技术以同样快的速度被淘汰。研究表明：10年前的知识到现在有90%已老化。所以，学习不可能是人生某一阶段的事情，没有一种知识可以终身受用。一个人只有不断学习和进取，才能跟上朝代的步伐，不至于被时代所淘汰。企业应该不断为员工创造学习的机会，重视员工的个体成才。企业不重视员工的培训开发，将无法适应以人力资源竞争为基础的市场竞争挑战，同时也是对员工不负责任的表现。对员工的培训并不仅仅是进行岗位技能培训，更重要的是开发人的能力。通过不断培训，使人才的知识和技能得到更新，使员工向智力型、复合型人才发展。

（三）建立科学的人才选拔制度和平等的竞争机制中小企业应建立一套科学的人才选拔机制，逐步实习公开招聘、竞争上岗、合同管理，使人员能进能出、职位能上能下，真正做到“能者上、平者让、庸者下。”为此，首先要建立科学、合理、公正、公平、择优的员工竞争上岗制度。再次要建立反映竞争结果的晋升、培训、薪酬奖励制度，以发挥竞争机制对员工的导向作用。

（四）建立科学的分配制度，完善激励机制分配制度设计是搞好人力资源管理的关键。首先，按照公平、公开、公正原则，以考核结果为依据，真正体现多劳多得的分配原则。其次，贯彻以按劳分配为主，按要素分配等多种分配形式并存的报酬制度，并重视核心员工的知识、技术、管理在企业中的作用，这些要素应参与企业的分配，并以此来激励员工的工作热情。

（五）改良企业文化，营造人力资源建设的良好氛围企业文化是企业在长期的运营实践中所凝结起来的企业价值观和企业精神，其对企业员工的行为方式和习惯会产生强烈的影响。优秀企业文化的核心是“以人为本”。企业文化是将企业战略与组织结构牢固结合起来的潜在力量，但同时，企业文化也要在适应新的工作和报酬方式中不断作出调整和改变。

最后，每个中小企业都应在学习国内外优秀企业文化的基础上，建立自己独特的、竞争对手难以模仿的企业文化，为企业健康发展注入持久的文化推动力。随着市场经济的发展，人类社会进入了知识经济时代，人力资本成为企业的第一竞争要素，人力资源管理的重要性愈加明显。为了建立和谐社会，促进我国经济的发展，每个企业研究它们在人力资源管理中存在的问题，并就此制定相应的对策来提升企业的绩效，提高企业的核心竞争力。正如被誉为“大师中的大师”的世界著名管理学家德鲁克曾指出的那样“从竞争的角度来看，未来的竞争的胜负取决于人力资源的数量、品质与产出”。参 考 文 献:[1] 秦志华.人力资源总监.北京：中国人民大学出版社，2025，第1-2页； [2] 徐林发.中小企业改制.广州：广东人民出版社，2025，第22-23页；[3] 谌新民，张炳申.中小企业人力资源管理研究.华南师范大学学报，2025，第6页；[4] 郝朝晖.加强人力资源管理，提升企业竞争力.企业经济,2025，NO.1：第25-27页；[5] 周三多.管理学原理.北京：高等教育出版社，2025；[6] 斯蒂芬.P.罗宾逊.管理学（第4版）.北京：中国人民大学出版社；[7]赵曙明，伊万切维奇.人力资源管理.北京：机械工业出版社第237-248页；[8] 王克岭.中小企业人力资源开发

**第四篇：我国民营企业人力资源管理中存在的问题及对策4**

我国民营企业人力资源管理中存在的问题及对策

郑海波，田美娜

(潍坊科技职业学院，山东 寿光262700)

摘要：经历了近30年的改革开放，我国民营企业得到了前所未有的发展，然而，伴随着蓬勃发展的同时，“昙花一现”成为许多民营企业最终的命运。制约民营企业发展的问题有多个,而核心问题可归结为人力资源问题.目前人力资源管理中存在诸多不足,如何弥补人力资源中的这些不足,使民营企业得到健康快速发展,是值得共同关心的话题.关键词：民营企业；人力资源管理；对策

中图分类号：F272.92文献标识码：A

“民营企业”是针对中国转型时期的经济管理体问题最终都可以归结为一个主要的核心问题——制而提出来的概念，它相对应的概念是“官营”。民营不是所有制属性的范畴，非公有制企业可以民营，公有制企业也可以实行民营。民营企业大致可定义为：政府没有所有权或不被政府控股的盈利性经济组织。这种经济组织在经营管理上不受政府控制，能自主经营，有较完整的财产权、投资权、剩余权、人事权等。主要包括：个体工商户、私营企业、乡镇企业、民营科技企业、集体企业、股份合作制和股份制企业、外资和港、澳、台投资企业等。

中国经济事业的支柱是企业,而民营企业又是我国企业的重要组成部分。据统计，截至2025年，全国登记的个体工商户户数为2353.19万户，注册资金4186.99亿元。仅2025年全国登记的民营企业达300.55万户，注册资金35305亿元。2025年在江苏常州举行的世界中小企业大会的数据显示：截至2025年9月，中国在册的中小企业已经超过800万家，占中国企业总数99%。其工业总产值、销售收入、实现利税、出口总额分别占全国的60%、57%、40%和60%，并且提供了约75%的城镇就业机会。同时，从2025年1月1日起，我国第一部关于中小企业的专门法律——《中华人民共和国中小企业促进法》正式开始实施，这标志着我国促进中小企业发展开始走上法制轨道。然而，伴随着中小企业蓬勃发展的同时，我国民营企业的现实境况也不得不令人忧思：为什么近年许多企业转眼便成昨日黄花？为什么许多中小企业发展总是停滞不前？为什么许多企业明星典型像走马灯似的昙花一现？在新长征路上，我们有太多问题需要解决，而这些

企业的人力资源管理。

一、我国民营企业人力资源管理现状及存在的问题

改革开放20多年来，中国民营企业人力资源管理改革经历了几个阶段的探索和推进，取得了一些可喜的成果，但是由于人事制度改革是一项相当复杂的系统工程，既涉及到观念的转变，也涉及到利益的调整；既受到整个干部人事制度改革进程的影响，也受到企业外部环境的制约，因而存在一些问题和难点。根据2025年4月国务院发展研究中心企业研究所与中国人力资源开发网联合发布的《2025年中国企业人力资源管理现状调查报告》，可以看出目前我国民营企业人力资源管理中存在的问题有以下几个方面：

(一)管理体制不健全

民营企业由于受资金、技术、人才及企业主自身条件和素质等方面的制约，多采用家族式经营。因此，民营企业的管理体制主要表现为“家族”和“亲缘化”特征。在家族管理中，家族关系决定财产继承关系，重要职位由家族成员担任，实行集权化领导，专制式决策。在企业经济管理过程中，也通常是以伦理规范代替行为规范。民营企业由于多是以地域性的血缘和亲情关系为基础建立起来，许多民营企业在进行人力资源管理时，首先考虑的是亲朋好友的安置，其次是考虑近邻，而且整个企业实质上是一张由血缘亲情近邻连接起来的关系网,其结果不仅使企业的人力资源管理流于形式，企业员工参差不齐，整体素质偏低，企业急需的专业技术聘不进，留不住，而且雇工的正

当权益因碍于情面也很难保障。家族式管理给我国不少民营企业造成了许多弊端：企业人力资源管理制度流于形式，企业内部管理多以情代理，高级职员全部由家庭成员担任，因素质不高，直接排斥了家族外成员对企业的忠诚和向心力，在企业成长规模扩大以后，家族式管理已成为发展的“瓶颈”。

(二)激励方法陈旧，手段单一

许多民营企业因为自身的先天条件不足，既不像国有企业，能享受国家的政策保护，也不如外企制度完善，所以在激励人的手段上比较单一，在企业初创时期民营企业能以其独特的魅力吸引到一批高素质人才，但是在满足员工经济上的需要后就再不能留住人才了。因为大多数民营企业在调动职工积极性的方式上过分依赖于物质激励（如晋升工资、发奖金、分红、给红包）办法。然而，要使员工全心全意为企业工作，仅有物质激励是不够的，据有关调查,71%以上企业员工希望雇主除了提供薪酬外，还能提供培训和个人提升的机会。因此，我国民营企业的这种忽视了精神激励办法（如理想激励、目标激励、榜样激励、培训激励和自我实现激励等），忽视了良好的企业组织环境的培育的做法，使得企业缺乏凝聚力，员工缺乏归属感。(三)人员培训不足

培训是人力资源管理的重要内容，也是人力资源开发的关键方式，但相当数量的民营企业的员工培训工作并不到位。存在的问题:一是培训观念错位。许多企业并没有真正认识到人员培训是人力资源开发的重要手段，往往把培训资金仅仅作为企业的成本而非长远投资。有的企业根本就不搞培训，有的企业则是对培训资金加以控制和节约，舍不得在培训上花钱。有的企业对员工进行培训，但对于员工培训的效益和价值不做评估，难以达到预期目的。二是培训制度不健全，缺乏系统性和科学性。国内许多民营企业的培训往往“头痛医头，脚痛医脚”，具有被动性、临时性和片面性，缺乏系统性和科学性。

(四)员工流动过于频繁

企业的发展需要相对稳定的员工群体，流动性过大的员工群体会影响正常的生产经营秩序。民营企业人才引进难，引进后又难以留住，因而造成人才短缺。出现这一现象的主要原因是民营企业大多奉行“拿来主义”，缺乏人才储备观念。临时缺什么人才，就马上去招聘。由于很难找到满意的人才，因而频繁的更换人员，即便是招聘到了合适的人

才，又由于民营企业在人才使用、利益分配、福利保障和精神文化激励等方面的问题而造成人才流失。优秀企业的人才流动率应在15%左右，然而据统计，我国民营企业的人才流动率接近50%，而有一些民营企业的人才流动率竟达到了70%，这无疑会严重影响到企业正常的生产经营。不少民营企业陷入了招聘—流失—再招聘—再流失的死循环之中。这一方面加大了人力资本损耗，使人力成本上升；另一方面也使企业正常的生产经营秩序难以维持，影响了企业战略目标的实现，损害了企业的形象。

(五)层次结构不合理

许多民营企业的企业主极易走向一个极端：“唯学历论”。不分析工作岗位需要，不讲究职责分工，不计聘用成本，一味追求受聘者高学历。在人才使用上的“高消费”和“超前消费”，必然造成人力资源的浪费，甚至是人力资源冲突。企业要合理使用人才，不能单纯看这个企业人力资源中高学历的总数和比例，而要看人力资源中拥有各种学历、职能和技能人员的层次结构，以及他们的才能是否得到充分的发挥。

由此可见，在我国民营企业人力资源管理中，尚未完全建立起与现代企业制度相适应的人力资源管理框架体系，仍有许多人力资源管理的功能未完善。因此，对绝大多数民营企业来说，要真正在企业内营造出绩效导向、价值创造导向和约束硬化的企业文化；转变员工的思维习惯，构建出以合约为基础同时具有亲和力的员工关系；转变管理队伍的工作思路，构建出规范的以市场化为基础特征的适应现代企业制度的科学管理体系，乃是当前一项迫切的战略任务。

二、解决目前我国民营企业人力资源管理问题的对策

我国民营企业应以自身情况为出发点，博采外国模式之长，融合提炼，形成独具特点的中国式的人力资源管理模式。具体对侧如下:

(一)大力推行职业化管理

所谓职业化管理就是靠法治而不是人治，即企业内部是法治的组织而非人治的组织。这里着重强调的是对老板本身的约束。我们知道在任何一个法治的社会里，最重要的是对统治者和政府的约束，同样，在一个职业化管理的企业，最重要的是对老板的约束。

如果对老板本身没有约束，职业经理人就不会信任老板，这个企业就不会真正形成职业化的管理。像广西的喷施宝，企业家与职业经理人信任断裂的一个导火索是，王祥林是全国政协委员，他到北京开政协会议的时候，请客吃了一顿饭花了一万元，这张发票他拿回去报销的时候，职业经理人说这个不可以报销，这是你个人请客吃饭，不是公司请客吃饭，应该由你自己支付。这时候，王祥林就非常不高兴，之后跟职业经理人的矛盾就越来越大。当然，不是说这一万元就一定不能报销，只是说可能需要有些规则，这个规则就是约束老板的。只有老板自己受到约束，按照规则办事，别人才会对你有信任，职业化的管理才能建立起来。其次，职业化的管理是要靠程序和规则来管理企业，而非兴趣、感情。这不是说感情不重要，但是企业最重要的日常事务主要应该用程序化、规则化的流程来做，对事不对人。如果什么事情都因人而异，就不可能有职业化的管理。再次，在职业化管理的企业，一个人是靠能力和品德取得他的岗位的，而不是靠他的出身和关系，这点非常重要。

(二)建立有效的激励机制

激励在人力资源管理中具有极其重要的功能。我国民营企业的激励机制需要进一步的完善。激励方式可分为物质激励和精神激励两种。我国民营企业往往更多地采用物质激励的方式，而忽视了精神激励的价值。但事实上，企业的长远发展是离不开对员工物质激励和精神激励的交互作用的。我国民营企业要以薪酬和福利等物质激励手段为基础，在精神激励方面进行不断创新，例如，在企业中，采用授权与民主参与的激励方式来增强员工的主人翁责任感；采用长期激励方式，注重员工自我价值的实现。这一点，在我国乳业竞争格局的变化中得到了明显的体现。

乳业是一个市场化、激烈竞争的行业，光明、三元都是有历史和群众基础的老品牌，伊利在90年代中期依靠草原概念已经在国内深耕了近十年，有着广泛的接受度，但是为什么这样三家有品牌、有实力的公司都输给了才崛起没几年的蒙牛？创办4年后就成功跻身中国乳业四强，在公布的2025年业绩中以3.193亿元净利润第一次超过光明乳业，成为中国最赚钱的乳业企业的蒙牛，其业绩增长的一个重要原因便来自于其完善的、针对管理层和核心员工的长期激励机制。为了激励管理层更快提高“蒙牛”的经营业绩，机构投资者与管理层约定：若管理层能够达到设定的业绩目标，便有权将其所持有的A类股份转换为

B类股份，即相当于以同样的价格一股换十股。而“蒙

牛”管理层也在一年内达到约定目标，于2025年9月19日将其所持有的A类股份转换成B类股份。而且，为了达到更有效的激励管理层的目的，摩根等外资股东与蒙牛管理层达成协议：自2025年起，未来三年，如果蒙牛复合年增长率低于50%，“蒙牛”管理层要向摩根为首的3家机构投资者支付最多不超过7830万股“蒙牛乳业”股票（约占总股数6%）,或者支付等值现金；反之，则3家机构投资者向“蒙牛”管理团队支付同等股份。在蒙牛管理层的努力下，协议期内实现年复合增长50%几乎没有任何悬念，摩根等三家外资投资股东决定提前兑现承诺。

蒙牛在引入外部投资者的同时引入激励机制，不仅解决了企业发展中的资金瓶颈，还充分实现了对管理层和员工的管理，“蒙牛”的激励机制让管理层与核心员工受益于企业高速成长带来的收益，由此激发了极大的工作热情，从而使得“蒙牛”在激烈的竞争中依然保持着高度增长。因此，可以说，是受到充分激励的“蒙牛人”带领着“蒙牛”一路狂奔，一步步冲上中国乳业品的制高点。而这也是其他企业所欠缺的地方。

(三)充分注重员工培训

员工培训是现代企业人力资源开发的主要形式，加强企业员工的培训工作，有助于提升企业人力资源的可持续发展。加强对培训工作的管理，提高培训实效。结合美、日企业对员工进行培训的特点，我国民营企业在员工培训问题上，首先应转变观念，应当把培训当作一项投资，而不是消费。其次，要对培训工作加强管理，应特别注重职工的职业技术教育，即职业道德、人生观、价值观的教育。再次，应当树立“日常管理就是培训”的观念，注重在企业日常管理中培养、训练和教育职工。如果企业内部培训力量不足，则可以引进“外力”，充分利用社会资源，通过共同编制培训课程，使受训人员既掌握管理的基础理论和专业知识，又可针对现存的实际问题进行探讨。我国民营企业只有注重员工培训，才能够充分开发企业现有的人力资源，为企业的长足发展贡献力量。

总之，在中国改革开放逐渐深入的今天，尤其是加入世界贸易组织以后，我国民营企业的经营管理，需要也应该合理借鉴、吸收国内以及其他国家包括资本主义国家人力资源管理方面的一切优秀文明成果，但在借鉴和吸收的时候一定要因地制宜，具体问题具体分析，切不可生搬硬套。应以企业自身的情况为出

发点，博采众家之长，融合提炼，形成独具特点的人力资源管理模式。我们的民营企业才能够在全球化竞争中持续、高效、健康地发展。

参考文献：

[1]王小霞著.民营企业人力资源管理误区[J].企业管理,2025,4

[2]赵曙明著.绩效管理在民营企业中的实施误区[I].今日财

富,2025,3

[3]张小林编著.人力资源管理(第一版)[M].浙江大学出版社,2025

[4]万力编著.人力资源新档案(第一版)[M].民主与建设出版社,2025

责任编辑:郭欣旺

Problems and Solutions about Human Resources Management

in China′s Private Enterprises

ZHENG Hai-bo，TIAN Mei-na

(Weifang Science and Technology Vocational College, Shouguang 262700, Shandong Province)

Abstract：After nearly 30 years of reform and opening up ,China′s private enterprises have been an unprecedented development, However, along with the growth and development,〝a flash in the pan〞become many private enterprise ultimate fate.There are many problem restricting the development of private enterprises,while the core problem can be attributed to human resources management.Making up to the shortcomings in human resources management in order to promote private enterprises developing effectively and quickly shoud deserve our common attention.Key words: Privately enterprise；Human resources management；Solutions

作者简介：郑海波(1976-),男,山东寿光人,潍坊科技职业学院经济管理学院教师。主要从事国际贸易理论及实务的研究。收稿日期：2025/04/24

**第五篇：我国民营企业人力资源管理中的问题**

我国民营企业人力资源管理中的问题 2025-9-8 9:13 韩松 【大 中 小】【打印】【我要纠错】

摘要：随着我国经济的快速发展，规模小但效率高的民营企业迅速成长，在我国经济中占据重要地位。但是，人力资源管理问题已经越来越成为制约民营企业持续发展的瓶颈，如何使企业继续保持活力、提高自身竞争力，关键问题就是如何解决民营企业的人力资源管理问题。

关键词：民营企业；人力资源管理；激励

自改革开放以来，在国家促进经济增长、全面建设小康社会的政策下，以个体工商户、私营企业、乡镇企业为主体的民营经济迅速兴起。据国家工商局最新统计，全国工商登记企业1，030万户（不含3，130万户个体工商户），按现行中小企业划分标准测算，中小企业达1，023.1万户，超过企业总户数的99%。目前，中小企业创造的最终产品和服务价值相当于国内生产总值的60%左右，缴税额为国家税收总额的50%左右，提供了近80%的城镇就业岗位，为推动我国国民经济健康发展做出了重要贡献。但是，随着我国市场经济的日趋完善，我国民营企业发展遇到了一些瓶颈性的问题，而其中最为关键的是人才问题，因而如何加强和完善民营企业人力资源管理成为我国民营企业迫切需要解决的问题。

一、民营企业人力资源管理中的问题

（一）对人力资源管理认识不够，只注重人事管理。民营企业对人力资源管理不够重视，很多民企中甚至没有专门设置人力资源管理机构，其职能大都由总经理办公室兼任，因为民营企业大多数老板认为设立专门的人力资源机构只能额外增加成本，不能为企业创造价值或者其创造的价值无法弥补其增加的成本，利润最大化的目标迫使他们压缩人力资源管理这种部门的编制。即便是设置了人力资源管理机构的企业，也仅仅把人力资源部门当作一个非生产、非效益的被动后勤管理部门，而并没有直接参与到企业的战略决策制定过程和企业利润创造过程中，从而发挥其应有的潜力，这种管理模式仍停留在传统的人事管理水平上，人力资源部门的工作仅仅限制在发工资、管理员工档案等简单的人事任务，没有形成正规化、专业化的人力资源管理体系。

（二）家长制的管理作风。在民营企业的初级阶段，由于组织规模小，企业的所有者就是企业的管理者，因此不存在委托经营的关系，家长式的管理方式有助于提高组织工作效率。而当企业规模扩大以后，这种管理模式对企业的长远发展就显现出极大的限制性影响。“近亲繁殖”的用人方式使得企业管理层文化素质不高，缺乏现代管理的知识和管理思想，凡事一个人说了算，缺乏来自内、外有效的监控、反馈和制约，使得决策的正确性和准确性大打折扣。民营企业家长式管理的局限性、随意性，造成了企业经营决策的浪漫化、模糊化，企业决策不计算成本，不追求效益，决策过程只是凭着“大概”、“可能”、“估计”、“大致”等非理性判断进行，大大阻碍了企业的发展。

（三）激励机制不健全。许多中小企业不能按照科学的理论分析工具来分析员工的不同需求，更无法设计出针对不同需求员工的不同激励措施，单一地以增加报酬激励员工的工作激情，忽视非物质的激励方式，忽视良好的企业组织环境的培育，使得企业缺乏凝聚力，员工缺乏归属感，在一定程度上影响到员工的士气和忠诚度。许多企业员工的报酬一般采用基薪加奖金或基薪加提成的办法，且带有一定的灵活性。这对于一般员工效果可能比较好，或者在企业发展初期没有太多不足。但根据马斯洛的需求层次理论，随着企业的发展和人才结构的复杂化，对核心员工来说，报酬不仅是一种谋生手段，或是获得物质及休闲需

要的手段，更是一种人们的自我满足和自尊的需要。单一的薪酬体系已不能满足核心员工的多样化需求，原有的薪酬体系必须做出调整。

（四）企业文化建设薄弱陈旧。在中国企业走出国门的时候，企业文化就已经在优秀的企业中扎下了根。我们的企业更多地将企业文化的焦点定位在企业的外在形象和管理风貌上，这确实取得了不错的成效，提高了企业的管理水平，增加了企业的经济效益。如红河卷烟厂，10多个企业机构掩映在3万平方米、150多种花和树的园林之中，全厂找不到一个“严禁”、“禁止”的告示牌。还有很多企业修正了“仪表”，包括企业标识、员工自律条例、企业之歌等方式。但是，企业文化不仅代表了企业的精神风貌，更应该蕴涵企业的指导思想和经营哲学。在这方面，大多数民营企业的管理思想还停留在“经济人”的人性假设水平，目的是对员工和生产进行严格控制，着眼于提高生产效率和实行劳动计酬。在这样的企业环境下，员工的权利和长期利益得不到保障，很难对企业产生认同感和忠诚感，自然不会考虑企业的未来与发展，从而导致企业人才队伍不稳定，制约企业发展。

二、民营企业人力资源管理的改进

（一）树立正确的人力资源管理观念。民营企业首先要在观念上摆脱传统人事管理观念的束缚，正确认识现代人力资源管理，并对其进行战略性定位。人力资源是指组织内能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人们的总称。21世纪的竞争是人才的竞争，民营企业要在激烈的竞争中发展壮大，必须树立正确的人力资源理念，深刻认识到人力资源是企业最重要的资源，坚持把人才作为企业的第一要素。对人力的投入是一项高回报的投资。要运用各种手段科学充分地利用人力资源，调动每一个员工的积极性，发挥每一个员工的聪明才智，为企业发展提供智力保障。同时，要认识到人力资源部门应是一种服务、咨询和开发性部门，而非单纯的成本耗费部门，人力资源部门应把对人力资源的开发和利用视为其核心职能。企业要对人力资源管理进行战略性定位，从企业战略的角度出发，把人力资源管理者纳入企业决策层，促使企业重视人才，合理使用人才，促进人才自我价值的实现与企业的大发展。

（二）大力推行职业化管理。改变“家长制”的管理模式，建立科学民主的管理模式。由于企业的飞速发展，企业规模的扩大，企业固有的思维模式、知识结构、管理方式已经不能满足组织的需求，面对困境，企业主应胸怀宽广，高薪引进高水平职业化的企业经营和管理人才。人才引进以后，中小民营企业主必须做到以诚相待，用人不疑，既要授职，更要授权。中小民营企业主与职业经理人之间必须建立畅通而完善的信息披露通道，以避免双方获得不对称的信息而产生不应有的矛盾。职业经理人的加盟使中小民营企业改善了家族管理的治理结构，采用了委托代理模式，有效地解决了困扰中小民营企业所有权与经营权配置不当所带来的低效问题。

（三）完善激励机制

1、建立公平的激励机制。民营企业要想获得持续的发展，最关键的是要吸引并留住企业需要的人才，但是人才的特性是可以“激励”，不可以强迫。在人力资源管理中，激励是指“运用各种有效手段（包括奖励和惩罚）激发人的热情，启动人的积极性、主动性，发挥人的创造精神和潜能，使其行为朝向组织所期望的目标而努力”。一个企业如果没有激励机制就像没有发动机的汽车，所以它在企业经营中具有非常重要的作用。激励机制是吸引和留住人才的重要武器，有助于员工素质的提高，有利于提高企业的绩效，实现企业的目标，是企业可持续发展的重要保证。

2、物质激励与精神激励相结合。按照行为科学理论，企业员工不仅是“经济人”，更是“社会人”，他们是复杂社会系统的成员，不仅追求物质利益，更有社会心理方面的需求。这就要求企业在制定激励措施时要注意物质激励结合精神激励。首先，企业管理者要学会赞美。每个人都有得到赞美、肯定的期望，员工

也是如此，面对企业优秀员工时，管理者千万不能吝啬对他的赞美；其次，对员工加强人文关怀。与赞美一样，人文关怀能增强企业的凝聚力，提升员工的企业忠诚度。每当节日来到或者员工生日时给予他们适当的问候，他们会更加努力的工作；再次，加强员工的成长激励。成长激励主要是为优秀的人才提供进修、晋升、轮岗培训等机会，被给予个人成长与发展的机会可以很好地激励那些事业心强，有成就欲望的人才。员工在个人成长的同时，把个人的前途与企业的命运融为一体，在个人智慧和才能得到充分发挥的同时，企业也获益匪浅，从而达到个人与企业双赢的境界。

（四）建立和完善企业文化。企业文化作为企业核心竞争力的组成部分，具有不可模仿性，是企业品牌的内涵。成功的企业文化能够对企业的发展产生有利的影响。如果没有软性的企业文化作为支撑，企业就会缺乏凝聚力，高速发展是很难长期持续下去的，特别是当一个产业走向成熟的时候。同时，良好的企业文化有利于实现企业的“共同愿景”，中小企业加强企业文化建设，塑造奋发向上的企业精神，并大力宣传企业精神，努力创造和谐的工作环境和氛围，培养员工的献身精神和忠诚感，增强员工的凝聚力，从而使员工的发展同企业的目标紧紧地联系在一起。

总之，民营企业要想获得长远发展，必须从根本上重视人力资源管理的重要意义，建立健全科学的现代人力资源管理体系，这才是提升核心竞争力、发展壮大自己的关键。

主要参考文献：

[1]杨旖旎。论我国中小企业人力资源理问题及对策[J].现代商贸工业，2025。

[2]赵曙明，张正堂，程德俊。人力资源管理与开发[M].北京：高等教育出版社，2025。

[3]张平。私营企业人力资源管理存在的问题及其对策[J].北方经济，2025

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！