# 中小企业人力资源管理现状和对策（5篇）

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2025-07-24

*第一篇：中小企业人力资源管理现状和对策中小企业营销中人力资源管理现状和对策【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。文章论述了人力资源管理的内涵及其在现代中小企业管理中的...*

**第一篇：中小企业人力资源管理现状和对策**

中小企业营销中人力资源管理现状和对策

【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。文章论述了人力资源管理的内涵及其在现代中小企业管理中的重要地位,分析了我国中小企业人力资源管理的现状,指出了其中存在的问题和误区, 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

【文献综述】

一、研究目的和意义

进入21世纪以来, 现代管理已经进入了一个以人为本的管理新时代,管理科学已经向着管理艺术方面发展。人力资源管理是指影响雇员的行为、态度以及绩效的各种政策、管理实践以及制度。它是一种以“人”为中心的管理实践。人力资源管理将用远景、授权、宽容、沟通等手段让员工满意,给员工一种信任,实行员工自我管理。一个企业的人力资源管理是和一个企业的经营战略、组织结构体系与文化价值观紧密相联的，具有独特的个性。而卓越的人力资源管理往往是其他企业最难以复制、模仿的管理，因此，通过人力资源管理来创造竞争优势就成为竞争战略中的一个重要部分。

中小企业与大企业相比，中小企业的优势在于市场承受能力强、活力充沛、适应性强、灵活性高；但同时中小企业存在规模小，资源拥有量有限，特别是专业技术人员少，企业经营者的管理素质和企业员工文化知识水平不高等劣势。因此，中小企业的人力资源管理有其自身的特殊性。本文从中小企业自身的特点出发，探讨符合中小企业人力资源管理的对策，以便充分挖掘企业员工的潜力，提高他们对企业的认同感和责任感，只有这样才能使中小企业拥有不断创新的活力，保证其在研发、生产、营销等方面具有一定的领先地位，最终赢得市场的认可。

二、研究背景

人力资源管理是20世纪70年代才开始被广泛使用的名称,它是把人力看作为企业增加价值的重要资源的一门学科。随着我国市场经济体制的推进和完善，中国的成功入世，面对激烈的企业竞争和 人才竞争，占我国全部企业48.5%的资产，承担69.7％的就业岗位的中小企业，如何更好地规范人力资源管理这是值得关注的问题。

先阶段，西方各国的中小企业人力资源管理已进入了对人本管理的阶段，即在确立“以人为中心”基础上，通过对人才的选拔，职工培训，工作激励等方式来调动员工的积极性和创造性，增强企业的竞争力。我国引入人力资源管理方法的时间较短,但目前已成为企业成功运作的核心竞争力。在知识经济发展的今天，企业的管理者开始意识到人是公司最重要的资源，招聘到人才、激励好人才，将会给企业带来巨大的财富。人力资源管理在企业中地位越来越重要!人力资源是企业组织生存发展的命脉,任何企业的发展都离不开优秀的人力资源和人力资源的有效管理,中小企业更是如此。如何寻找人才、留住人才、发展人才,为企业保持强劲的生命力和竞争力,为实现企业的远景及目标提供有力的人才支持已成为中小企业面临的重要课题。

【正文】

一、人力资源管理的内涵及其在现代中小企业管理中的重要地位

人力资源管理是在20世纪中叶逐渐由人事管理转化而来,历经半个多世纪的发展,其功能经历了上升的过程,人力资源管理对中小企业发展极为重要。它是指一个组织为有效利用其人力资源而进行的活动。这些活动包括:制定企业的人力资源管理战略和人力资源计划,并在其指导下,进行人员安排、业绩评定、员工激励、管理培训及决定报酬和劳资关系等。

中小企业在我国国民经济中占有十分重要的地位。人力资源开发管理同时也是指员工发展决策以及处理对员工具有重要的和长期的影响决策。它表明了企业人力资源的指导思想和发展的方向，而这些指导思想和发展方向又给企业的人力资源计划和发展提供了基础。企业慎重地使用人力资源，可以帮助企业获取和维持其竞争优势，它是组织所采用的一个计划和方法，并通过员工的有效活动来实现组织的目标，企业如果灵活而正确地处理好了人力资源开发管理，必定会给企业带来巨大的商业价值。

二、当前我国中小企业人力资源的现状和人力资源管理的主要问题

（一）我国中小企业人力资源的现状

(1)企业管理者没有树立现代人力资源管理的系统理念,对人力资源管理重要性认识不够。现代企业管理制度要求管理者建立“以人为本”的管理理念,注重管理中的人文因素,而不是机械管理。但是大部分的企业管理层和管理部门仍坚持传统的管理理念,不重视人力资源管理部门的建设。

(2)缺乏科学合理的人力资源管理规划。由于企业人力资源部门管理者素质不够高,在人才管理开发方面缺乏前瞻性、预见性和计划性,人员积压和人才匮乏的现象在企业内部经常出现,导致在企业过程中人力资源后备力量不足,致使企业发展后劲严重不足,许多工作难以持续有效开展。

(3)人力资本投资不足,培训机制不健全。由于中小企业规模和实力的限制,尤其是资金实力相对薄弱,无法和大企业的优厚待遇相比,导致在对人才的吸引上远远不及大企业。在培训人才上,中小企业由于资金的限制和意识的缺乏等原因,也很少投入。

（二）中小企业人力资源管理的主要问题

(1)缺乏人力资源战略规划。我国许多中小企业在面对日益复杂、快速变化的经济形势时,往往更看重短期的经济效益,而忽视企业长期发展战略的设计,人力资源管理部门通常只能被动地去满足企业提出的人力资源需求,而不能根据企业总体发展战略和发展实际对未来一段时期内的人力资源需求进行适当的预测,提前做好准备,难以为企业的发展提供及时、高效的服务,往往给企业带来严重损失。

(2)中小企业规模限制人力资源管理发展。中小企业规模较小,投入资金也较少,一般没有专门的人力资源管理部门和人力资源管理专业人士。大部分中小企业的人力资源管理往往注重于招聘、员工合同管理、考勤、薪金制度、调动等与公司内部员工有关的事项,而在员工激励、培训、企业文化建设等方面关注不够。并且人力资源管理是后台式的,即人力资源部门作为一个内部管理部门对业务部门提供服务和支持,而对公司所经营的业务缺乏深入了解的机会,缺乏对企业发战略的洞察力,无法与企业结合起来。因此,人力资源管理所采用的管理方式也只能是事后的一些修补措施,而真正的人力规划也成为一种想象,根本无法有效地实行。这种滞后于实践的管理模式,也注定了人力资源部门无法成为一个企业的轴心部门,从而难免成为一个无法与业务部门并列的、具有相等地位的部门。

(3)漠视人力资本的投入。由于知识技术的爆炸性增长与迅速更新，职业半衰期越来越短，企业要谋得在竞争中创新发展，就必须对职工进行终身教育和培养，以保证企业发展所需人才技能的更新。然而，大多数中小企业在人才培养上或多或少都存在着一些短期行为，没有形成与企业发展战略略相匹配的系统性、持续性的培训机制，只使用不培养已成为普遍的现象。由于企业规模不大，固定的培训经费不足，培训场所和培训时间亦难保证，培训方式也多限于师徒之间的传帮带，培训内容以企业的应急需求为主，仅有的培训也成为一种短期行为。

(4)招聘选拔机制不科学。人员的招聘本身应具有很明显的计划性、程序性和科学性。而我国相当一部分中小企业由于缺乏规范的招聘规程,在招聘时没有详尽周密的招聘计划,其招聘往往呈现出“现用现招”的特点。结果往往是招聘者重复性地到本地或跨地区的人才市场上去寻找企业所需要的人才,这样既费时,又费力,造成了招聘成本过高,而且企业难以招到满意的人才。

(5)企业文化建设滞后。目前我国中小企业文化建设意识还很淡薄,未把企业文化的建设纳入人力资源管理,使企业文化在一个企业中所具有的动力功能、导向功能、凝聚功能、激励功能、约束功能、振兴功能、协调功能和辐射功能没有被很好地挖掘出来。

三、中小企业实施有效的人力资源管理的对策

面对人力资源开发的严峻形势,中小企业需在充分重视的前提下,从新的高度以新的眼光,采取断然对策。以求突破性地开拓人力资源开发与管理的新局面。

(1)制定具有前瞻性的弹性人力资源规划。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,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,掌握科学技术革新的方向,确定各种程度的人力需求,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。

(2)更新人力资源管理理念。完善人才选拔任用机制。完善人才选拔任用机制，提高人力资源管理者的素质，采取有效的人才管理方法、方式从内部或从外部引进管理人才，是企业重视的问题。在新的市场竞争条件下，只有结合企业战略目标和竞争策略，制定人才发展规划，深入挖掘内部人才潜力。拓宽外部人才引进渠道，才能为企业的可持续发展提供人才保证。

(3)优化人员招聘策略.在详细的人才招聘计划的基础上,从各种渠道招聘人才,对其描绘企业前景,给予提升空间,从而吸引高级人才的加入。要改进选聘的方法,重视对面试等环节的设计。招聘方法的选用一定要根据企业实际情况而定,既要考虑招聘人才的成本,又要考虑如何招聘到适合企业发展需要的人才。面试工作是招聘人才工作中的一个重要环节,面试时不能一味强调人才的工作经验,从事本项工作的年限,而应该将经验与潜能、学历与能力、职位与才干等方面综合考虑。要重视人才与企业的需求相匹配,将不同层次的人才招聘到不同层次的工作岗位上,以免大材小用,高才低用,造成人才浪费。

(4)建立有效的激励机制和公平的薪酬福利制度。很多企业在激励制度上缺乏深刻的认识,采取单纯的物质奖励,忽略了员工的精神需求。中小企业人力资源的激励应该保持精神刺激和物质保障相结合。此外,还要实行差异化的薪酬制度。实行绩效工资与岗位工资相结合的工资制度。把员工的薪水和企业效益,个人业绩结合起来。

(5)建立完善的绩效评估和约束机制。建立一套客观有效的业绩指导、业绩评价和业绩辅导改进体系，可以准确评价员工的各种表现，并以此建立与之相适

应的各种激励制度、人员培训与开发计划、人员进退升迁制度和形成相应的流程程序等。

(6)建立完善的绩效评估和约束机制。建立一套客观有效的业绩指导、业绩评价和业绩辅导改进体系，可以准确评价员工的各种表现，并以此建立与之相适应的各种激励制度、人员培训与开发计划、人员进退升迁制度和形成相应的流程程序等。针对中小企业,尤其是国有中小企业的腐败、违法乱纪现象,采取相应的措施,防止越级行权、多头领导现象的发生,并使组织的稽查制度不流于形式,必要时应借助于法律形式将稽查制度规范化,严格杜绝“穷庙富方丈”的现象。

(7)构建优秀的企业文化,增强企业的凝聚力。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,使企业自身独特的文化精神观念贯穿于人力资源开发管理的整个体系和所有环节,努力创造和谐、合作的环境和氛围,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的联系在一起。

【参考文献】

1、赵景华.人力资源管理.山东人民出版社[M].2025.12、杨春丽.民营企业人力资源管理及对策思考.企业经济，2025.73、贾峰.我国中小民营企业战略人力资源管理体系研究.2025.64、徐二明,孙健敏.人力资源开发与管理[M].北京:中国人民大学出版社,1999.5、朱瑞珍,蒋晗晖.我国中小企业管理的现状及对策[J].商场现代化,2025.16、刘昊.“中小企业应加强人力资源管理建设”[J].甘肃行政学院学报 2025.3

**第二篇：中小企业人力资源管理现状和对策**

中小企业人力资源管理现状和对策

http://fav.114la.com/showsnap/100826 就学网声明：本论文采集自某高校本科毕业论文库，我们提倡参考借鉴，但反对全面剽窃与抄袭，基于此，文中涉及的相关图表已被过滤。【摘要】文章论述了人力资源管理的内涵及其在现代中小企业管理中的重要地位,分析了我国中小企业人力资源管理的现状,指出了其中存在的问题和误区,并探讨了在新经济下顺应国际大趋势,积极推进我国中小企业人力资源管理工作的几点对策。【关键词】中小企业 人力资源管理 现状 对策1 【Title】The actuality and countermeasures of Human Resource Management in medium and small enterprise 【Abstract】This article describes the implication of Human Resource Management and its important status in managing modern medium and small enterprise.It analyzes the actuality of Human Resource Management in medium and small enterprise in our country, and puts forward the existed problems and mistakes.This article also discusses following the international trend in new economies, and taking several active countermeasures to accelerate the Human Resource Management in medium and small enterprise.【Key words】Medium and small enterprise;Human Resource Ma nagement;actuality;countermeasure 【文献综述】

一、研究目的和意义

现代管理已经进入了一个以人为本的管理新时代,管理科学已经向着管理艺术方面发展。人力资源管理将用远景、授权、宽容、沟通等手段让员工满意,给员工一种信任,实行员工自我管理。进入21世纪,企业间的竞争会越来越激烈,竞争的核心是人才的竞争。随着未来企业组织越来越网络化、扁平化、多元化和全球化,未来企业人力资源管理也必将在管理目标、管理理念和管理方式等方面发生新的变化。

人力资源管理是指影响雇员的行为、态度以及绩效的各种政策、管理实践以及制度。它是一种以“人”为中心的管理实践。当前，由于传统计划经济形成的管理模式的影响和轻程序、轻理性的中国文化的积淀，依靠人治的方法和非理性的管理意识，在中小企业中依然很普遍。一个企业的人力资源管理是和一个企业的经营战略、组织结构体系与文化价值观紧密相联的，具有独特的个性。而卓越的人力资源管理往往是其他企业最难以复制、模仿的管理，因此，通过人力资源管理来创造竞争优势就成为竞争战略中的一个重要部分。

随着我国市场经济体制的推进和完善，中国的成功入世，面对激烈的企业竞争和人才竞争，占我国全部企业48.5%的资产，承担69.7％的就业岗位的中小企业，如何更好地规范人力资源管理（Human Resource Management.简称HRM）。这是值得关注的问题。中小企业与大企业相比，中小企业的优势在于市场承受能力强、活力充沛、适应性强、灵活性高；但同时中小企业存在规模小，资源拥有量有限，特别是专业技术人员少，企业经营者的管理素质和企业员工文化知识水平不高等劣势。因此，中小企业的人力资源管理有其自身的特殊性。笔者从中小企业自身的特点出发，探讨符合中小企业人力资源管理的对策，以便充分挖掘企业员工的潜力，提高他们对企业的认同感和责任感，只有这样才能使中小企业拥有不断创新的活力，保证其在研发、生产、营销等方面具有一定的领先地位，最终赢得市场的认可。

二、研究背景

人力资源管理是20世纪70年代才开始被广泛使用的名称,它是把人力看作为企业增加价值的重要资源的一门学科。人力资源管理的理论发展于西方发达国家，它是现代社会化大生产的发展和市场经济高度发达的产物。在这些理论的推动下，发达国家人力资源管理在实践上也突飞猛进，其在管理中的地位日益上升。这是世界各国一个共同的发展趋势。

目前，西方各国的中小企业人力资源管理已进入了对人本管理的阶段，即在确立“以人为中心”基础上，通过对人才的选拔，职工培训，工作激励等方式来调动员工的积极性和创造性，增强企业的竞争力，它们的管理特点主要表现在：（1）制订规范化、定量化的绩效评估标准，优化配置人才。（2）进行系统化、连续性的职业培训，提高员工业务素质。（3）建立有效的激励机制，挖掘人的潜能。西方中小企业在激励方面采用的方式有带薪休假，分配股权，树立典范，给予终生荣誉等。（4）吸引员工参与企业管理，发挥人的积极性和创造性。（5）采取灵活的管理方式，鼓励员工参股。

在我国引入人力资源管理方法的时间较短,但目前已成为企业成功运作的核心竞争力。21世纪最大的资源是人力资源,对人力资源的管理已成为企业管理的核心。只有有效地开发人力资源,合理、科学地管理人力资源,充分调动企业员工的积极性和创造性,使事得其人,人尽其才,才尽其用,才能更有效地实现企业的战略目标。随着全球经济一体化时代的到来,竞争的范围迅速扩大,竞争的程度空前加剧,企业人力资源管理面对现实的挑战必然要发生相应的变化,呈现出许多新的发展趋势。

随着中国加入ＷＴＯ,中小企业面临更多的机遇和挑战,可以直接参与国际竞争,而国际产品也进入国内市场,能否在竞争日趋激烈的环境中生存和发展,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中的众多资源之一——人力资源。在知识经济发展的今天，企业的管理者开始意识到人是公司最重要的资源，招聘到人才、激励好人才，将会给企业带来巨大的财富。人力资源管理在企业中地位越来越重要!人力资源是企业组织生存发展的命脉,任何企业的发展都离不开优秀的人力资源和人力资源的有效管理,中小企业更是如此。如何寻找人才、留住人才、发展人才,为企业保持强劲的生命力和竞争力,为实现企业的远景及目标提供有力的人才支持已成为中小企业面临的重要课题。

三、本文的主要观点、研究方法及创新之处

p 本文论述了人力资源管理的内涵及其在现代中小企业管理中的重要地位。（1）环境激烈变化需要加强人力资源管理；（2）人力资源竞争力是企业的核心竞争力；（3）人力资源战略是企业战略成功实施的保障。

分析了我国中小企业人力资源管理的现状：人力资源整体素质不高、结构不合理、人才流失严重。指出了人力资源管理存在的主要问题：中小企业规模小、资金少、人数少、地位低下,在激烈的市场竞争中多处于被支配地位等自身特点限制人力资源管理发展。同时中小企业对员工的管理模式如：聘用与人员变更机制、绩效评估与报酬管理制度、中小企业的约束机制和工作环境的不合理产生对人力资源活动的限制。

针对这些问题提出中小企业实施有效的人力资源管理的对策。1.建立合理的人才引用和变更制度，建造优质的人力团队。2.制定有利于企业战略发展和员工自我实现的人力资源规划。3.建立多样化的激励机制。4.建立完善的绩效评估和约束机制。5.建立学习型组织,为员工提供宽松、自由的发展空间。6.加强企业文化建设，为人力资源管理提供一个良好的环境。通过书本，网络，期刊杂志上的资料，对人力资源管理在中小企业的重要地位，以及对于中小企业中的人力资源现状进行了总结归纳，并从中小企业自身特色的角度出发通过理论研究，指出符合我国中小企业人力资源管理的对策。本文从新的高度以新的眼光,采取断然对策。以求突破性地开拓人力资源开发与管理的新局面。这些对策可从两大方面考虑:1.属于企业个性方面的,由企业改进内部管理结构,把人力资源开发提高到关系企业命运的位置,重视对人力资本的投入,形成吸引人才、凝聚人才、用好人才的良性机制。2.属于企业共性方面的,需联合起来,优势互补,利益分享,共同促进普遍性问题的解决。中小企业要走一条符合自身特色的人力资源管理之路,提高企业的核心占战斗力,更好的实现企业的战略目标。我国的中小企业人力资源管理还有很大的发展空间。通过这次研究使我对人力资源管理有了更深层次的认识。

注释：

[1]赵景华.人力资源管理.山东人民出版社[M].2025年1月第一版p25页

[2][3]周云璧.p我国中小企业人力资源现状与存在的问题[J].职业技术教育 2025,24页 [4]万瑞嘉华经济研究中心.中小企业人力资源战略[M].广东经济出版社.2025.3,39页

参考文献:

1、长城企业战略研究所.现代企业人力资源管理[J].企业研究报告.2025.6

2、戴维?贝赞可、马克?尚利.公司战略经济学[M].北京: 北京大学出版社.1999

3、企业激励八法[J].企业改革与管理.2025

4、刘昕译.人力资源管理－赢得竞争优势[M].中国人民大学出版社.p2001

5、吴唐青.MBA典型案例评析[M].安徽人民出版社.2025

6、赵景华.人力资源管理[M].山东人民出版社p.2025.1

7、万瑞嘉华经济研究中心.中小企业人力资源战略[M].广东经济出版社.2025.3

8、徐二明、孙健敏.人力资源开发与管理[M].中国人民大学出版社.1999

9、尹效华.人力资源管理:国企改革的突破[J]郑州大学学报.2025第一期

10、吴敬琏.促进改革大力发展中小企业[M].求是出版社.1999,(1)

11、刘昊.“中小企业应加强人力资源管理建设”[J].甘肃行政学院学报 2025,(3)

12、姚远.知识经济下中小企业人力资源管理探讨[J] 郑州航空工业管理学院学报.2025,(3)参考网站：

http://lib.xtu.edu.cn湘潭大学图书馆

http://人力资源开发管理网

**第三篇：中小企业人力资源管理现状和对策-w**

中小企业人力资源管理现状和对策

一、人力资源管理的内涵及其在现代中小企业管理中的重要地位

人力资源管理是指一个组织为有效利用其人力资源而进行的活动。这些活动包括:制定企业的人力资源管理战略和人力资源计划,并在其指导下,进行人员安排、业绩评定、员工激励、管理培训及决定报酬和劳资关系等。

人力资源管理是在20世纪中叶逐渐由人事管理转化而来,历经半个多世纪的发展,其功能经历了上升的过程,人力资源管理对中小企业发展极为重要。

中小企业在我国国民经济中占有十分重要的地位。目前全国工商注册登记的中小企业已超过1千万家,占全国全部工商注册登记企业总数的99%。中小企业在全国工业产值和实现利税中分别占60%和40%左右,流通领域占全国零售网点的90%以上,提供了大约75%的城镇就业机会。但是长期以来,小企业由于管理人才缺乏、管理手段落后和管理制度不健全,相当一部分企业仍习惯于传统生产型的经营管理方式,缺乏对市场的适应和把握能力,生产的盲目性很大;加之人员文化素质低,技术人员和管理人员缺乏,很多中小企业只能从事劳动密集型和粗加工的产业,产品往往不具备竞争力。据统计,全国大型企业每百名职工中拥有的大专以上学历的人员为10.46人,中小企业仅2.96人只相当于大型企业平均水平的28%。在中小企业的发展中人力资源管理起了举足轻重的作用。

（一）环境激烈变化需要中小企业加强人力资源管理。

加入ＷＴＯ、国际巨头的抢滩中国行动、各种新兴商业形态的涌现、商业企业的重组、电子商务与网络时代的到来,对于国内的中小企业而言,无疑是迎来了新一轮的挑战与机遇。在这新一轮的企业竞赛中,不从构筑人力资源竞争力入手,企业将很难取得独创与速度的优势。在新的经济形势下，中国的中小企业不可避免地被推向全球的经济架构中，在硬、软件的更新与提升中，商品、资本和技术相对较为容易与全球接轨，惟有在人力资源的提升上，没有近路可走。

（二）人力资源竞争力是企业的核心竞争力

所谓核心能力是指内部一系列互补的技能和知识的结合,它具有使一项或多项业务达到竞争领域一流水平的能力。它具有价值优越性、异质性、难模仿性、不可交易性与难替代性。随着中国加入ＷＴＯ,中小企业面临更多的机遇和挑战,可以直接参与国际竞争,而国际产品也进入国内市场,能否在竞争日趋激烈的环境中生存和发展,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中的众多资源之一——人力资源。人力资源是企业组织生存发展的命脉,任何企业的发展都离不开优秀的人力资源和人力资源的有效管理,中小企业更是如此。寻找人才、留住人才、发展人才,为企业保持强劲的生命力和竞争力,为实现企业的远景及目标提供有力的人才支持对中小企业相当重要

(三)人力资源战略是企业战略成功实施的保障

企业战略着眼于未来,人力资源战略与经营战略、成本战略、产品战略、研发战略一样,是一种非常重要的职能战略。企业的任何战略目标的完成,都离不开人力资源战略的配合。人力资源战略是预测未来的组织任务和环境对组织的要求,以及为了完成这些任务和满足这些要求而设计的提供人力资源管理的过程,它要求通过收集和利用信息对人力资源活动中的资源使用活动进行决策。对于一个企业来说,人力资源规划的实质是根据企业经营方针,通过确定企业人力资源来实现企业的目标。

制约中小企业发展的真正瓶颈是行之有效的人力资源管理，如果忽视被称为“世纪第一大资源”的人力资源的管理，中小企业的兴盛繁荣将只是表象，它的发展和壮大也将可望而不可及。只有搞好人力资源管理才能更有好的实现中小企业的战略目标。

认清了人力资源在中小企业中的重要性后，就要去发觉当前我国中小企业中人力资源的现状和问题，以便做出好的对策。

二、当前我国中小企业人力资源的现状和人力资源管理的主要问题

我国中小企业的主要特点是量大、面广、起点不高，多集中于劳动密集型产业。面对新世纪全球经济一体化和国内经济转型的两大挑战，其发展的核心问题一是人才，二是人才，第三还是人才。人才缺乏，尤其是高素质的管理人才和高水平的技术人才的缺乏已严重制约了我国中小企业的健康发展。因此，要把普遍提高中小企业劳动者素质，建设一支宏大的、高素质人才队伍，培养、吸引和用好人才作为促进中小企业发展的一项重大战略任务。我们要先对我国中小企业人力资源的现状进行一定的了解，对其存在的问题进行一定的分析。

（一）我国中小企业人力资源的现状

1、整体素质不高

据国家中小型企业发展战略研究中心的一项问卷式调查显示：在接受调查的156家企业中，具有大专及以上学历人员共计4235人，占全部企业总人数的9.6％，其中，技术人员大专及以上学历人员有2025人，管理人员有1792人，两者合计3889人，占企业大专以上学历人员总数的91.8％。

2、结构不合理

企业内人员过剩与人才短缺的矛盾同时并存。在上述的调查中，共计有各类人员44246人，其中，管理人员，5064人，占总人数的11.5％；技术人员4489人，占总人数的10.2％；熟练工人23185人，占总人数的52.4％；一般工人11509人，占总人数的26％。企业的高素质管理人才和高水平科技人才存在较大缺口，一般人员过剩。

3、人才流失严重

人才一部分流向海外，我国仅在美国的本科以上的各类专业人才已达45万人；一部分流向国内的外企，外企以其优厚的待遇和科研环境的优势以及科学高效的人才管理方式，大量吸纳国内人才；一部分流向经营好的大型内企。人才的缺乏已严重制约了我国中小企业的健康发展。

（二）中小企业人力资源管理的主要问题

目前我国中小企业虽然数量多,但规模小、资金少、人数少,与大企业、外资企业相比,困难集中体现在他们难以吸引、留住和合理运用优秀的员工,这主要是由两方面的原因造成的,一是由中小企业自身的特点形成的客观原因,另一是中小企业对员工的管理模式不合理而产生的主观原因。

1、中小企业自身特点形成人力资源活动的限制

（1）中小企业规模限制人力资源管理发展。中小企业规模较小,投入资金也较少,一般没有专门的人力资源管理部门和人力资源管理专业人士。大部分中小企业的人力资源管理往往注重于招聘、员工合同管理、考勤、薪金制度、调动等与公司内部员工有关的事项,而在员工激励、培训、企业文化建设等方面关注不够。并且人力资源管理是后台式的,即人力资源部门作为一个内部管理部门对业务部门提供服务和支持,而对公司所经营的业务缺乏深入了解的机会,缺乏对企业发战略的洞察力,无法与企业结合起来。因此,人力资源管理所采用的管理方式也只能是事后的一些修补措施,而真正的人力规划也成为一种想象,根本无法有效地实行。这种滞后于实践的管理模式,也注定了人力资源部门无法成为一个企业的轴心部门,从而难免成为一个无法与业务部门并列的、具有相等地位的部门。

（2）资金相对较少、市场地位低下,在激烈的市场竞争中多处于被支配地位，这都制约着人力资源管理发展。中小企业的这种弱态客观上使其为员工,特别是知识员工提供的报酬较少,更重要的是中小企业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较小,不利于

人才潜能的培养以及个人才能的充分发挥。

2、中小企业对员工的管理模式不合理产生的人力资源活动的限制

（1）聘用与人员变更机制

很多中小企业的管理人员和核心人员常常是凭借人际关系,而不是凭借自己的专业知识和技术能力进去的。而企业在遵循“能者上、平者留、庸者下”这一人事变更原则时不尽合理,其人事变动的依据与员工的业绩关联度不强,受外来因素影响较大,如在一些私人中小企业中,“任人唯亲”的现象较严重,这使得一部分远离企业核心层的优秀员工难以发挥其才能;在国有中小型企业,“论资排辈”的现象比较严重,大量的平庸之辈占据着关键岗位,致使优秀的员工晋升机会不大,晋升周期过长,这将造成大量的优秀员工流失。

（2）绩效评估与报酬管理制度

我国的中小企业由于产权关系模糊,员工的责、权、利不相统一,导致绩效评估标准及过程不合理,而报酬管理制度上也偏重传统的物质激励,忽视非物质激励,这些都使得优秀的人员在今后的工作中难以发挥其才能,造成企业人力资源的浪费,给企业的发展带来隐患。在分配制度上仍普遍存在着平均主义，企业的高、中、低级人才的收入差距很小，人才的劳动价值得不到合理的体现，使得人心不稳，大量优秀人才流失。

（3）中小企业的约束机制和工作环境

在中小企业,对于高层管理者的约束不够,不能保证其权力的合理运用,没有约束力的权力必然会导致一些如越级指挥、多头领导、权限过大等问题。一些管理者的法制观念淡薄,容易产生腐败现象,尤其是一些国有中小企业,“穷庙富方丈”现象比较严重,这些都会导致企业中的员工对领导者、对企业本身的失望,而选择离开。

人力资源管理是指影响雇员的行为、态度以及绩效的各种政策、管理实践以及制度。它是一种以“人”为中心的管理实践。一个企业的人力资源管理是和一个企业的经营战略、组织结构体系与文化价值观紧密相联的，具有独特的个性。而卓越的人力资源管理往往是其他企业最难以复制、模仿的管理，因此，通过人力资源管理来创造竞争优势就成为竞争战略中的一个重要部分。大多数中小企业在人力资源管理理念和操作上仍处在初级水平和层次上。应此必须根据中小企业自身的特色，针对其存在的问题来寻找有效的人力资源管理对策。

三、中小企业实施有效的人力资源管理的对策

面对人力资源开发的严峻形势,中小企业需在充分重视的前提下,从新的高度以新的眼光,采取断然对策。以求突破性地开拓人力资源开发与管理的新局面。这些对策可从两大方面考虑：

（1）属于企业个性方面的,由企业改进内部管理结构,把人力资源开发提高到关系企业命运的位置,重视对人力资本的投入,形成吸引人才、凝聚人才、用好人才的良性机制。（2）属于企业共性方面的,需联合起来,优势互补,利益分享,共同促进普遍性问题的解决。

（一）建立合理的人才引用和变更制度，建造优质的人力团队

对于新进人才进行公开招聘,建立公开、公平、公正的外部招聘制度,包括填写统一的申请表,参加统一的笔试、面试和绩效模拟测试;对于现有人才,实行优化组合,竞争上岗,并定期考核;在相同或不同岗位上,人员可以自由流动,做到人员的最优化配置。

建造优质的人力团队，可从选才、留才和育才渐次入手。

1、选才--在遴选组织成员时，适才可能比精英还来得重要

台湾企业管理专家邱义城认为，所谓适才，就是成员不论智慧、才能或专业能力、都能胜任所担任的工作，更重要的是组织能满足他追求工作的动机，而且能在现有的企业文化下快乐的工作，能在团队运作下与人合作，至于是否最聪明的反倒是其次。精明的中小企业高层管理者，应当认识到，员工配合公司的能力和员工本身的专业能力一样重要，因为适才才会为企业建立竞争优势。

2、留才--选合适的人才，并让他们安心地为公司努力

选合适的人才进入企业，仅是建造团队的第一步，真正的挑战应是如何使这些人不受外界的诱惑，而安心地为公司的目标去投入、去努力。下面四大因子应为解决这问题的良方：

（1）财务的保障及可能的成长空间

透过工作努力作贡献，公司能保障其合理正常的待遇，而且公司成长员工也能水涨船高。

（2）被肯定及对工作成就感的心理满足

如工作丰富化、工作前瞻性及提升自己的机会。

（3）事业发展机会

组织成员随公司的成长，而能获得公平合理的职务升迁，或是创造新事业的机会，也就是每一成员只要正真及卓越，就有工平得到前途发展的机会，而不需受到其他因素影响而扭曲最后的结果。

（4）建造享受工作乐趣的环境

组织应提供一个相互尊重及和谐的工作环境，并以建立团队情谊为重的社会化环境。

3、育才--人力的训练及发展

竞争激烈的人才市场已经让求职者感受到，不断提高自身的技能和能力才是在社会中立足的根本，人员在选择企业时，将不仅只看薪酬福利，也要看企业对人员培训开发的重视程度。培训开发已经成为企业吸引人才最重要的因素之一。对企业而言，不重视人员的培训开发，必将无法适应以人力资源竞争为基础的商业竞争挑战，同时也是对员工不负责任的表现。中小企业一定要借助现代人力资源管理的先进方法技术，建立规范化人力资源管理体系，构筑高效的人力资源平台，与国际接轨，才能获得在全球范围内同台竞技的机会。规范化建设就要求企业一定要建立起一系列的企业培训开发体系，尤其要把关键人才的不断开发和后备人才的培养作为重中之重。

（二）制定有利于企业战略发展和员工自我实现的人力资源规划

人力资源规划就是为了满足变化中的企业对人力资源的需求,最大限度地开发利用企业员工的潜能,使企业和员工的需要都得到满足,根据企业的发展战略和经营目标,通过分析企业人力资源的外部机遇与威胁以及内部优势和劣势,制订必要的人力资源政策和措施。人力资源规划首先要开展调研工作,摸清企业决策和经营环境以及企业内外部人力资源的状况。在调研的基础上,对企业人力资源需求与供给进行分析,预测企业人力资源的需求和供给的数量、质量和层次结构。进而制订人力资源理与开发的总体计划和业务计划。最后,对人力资源计划的执行过程进行监督和评价,确保企业整体目标的实现。

（三）建立多样化的激励机制

完善激励机制市场的竞争要求企业在努力寻求、招聘优秀人才的同时,千方百计稳定住企业的核心员工,防止人才流失,充分发挥员工的积极性。员工的工作动力来源于自身需要的满足程度。人的需要是多样化的,因此激励的措施也应该是多样化的。

在人力资源激励上，相当多的中小企业单纯以物质刺激为主，过于强调员工工作的动机就是为了获取物质报酬这一实用主义观念。这在市场经济和现代化企业制度下是不充分、不完善的、中小企业人力资源的激励应该保持物质保障和精神刺激相结合。中小企业要建立把员工和企业紧密联结在一起的经营方式。例如，通过合同或契约把实现企业的生产经营目标和提高员工收入，改善劳动条件、增加福利要求等措施具体化，形成人人关心企业命运、并谋企业发展大计的局面。中小企业还应建立员工全方位、多渠道参与管理决策的民主制度，如职工代表大会制度。鼓励员工为企业发展献计献策，沟通上下关系，协调经营者与生产者之间的情感，正确处理维护员工利益与发展生产之间的关系。通过物质激励和精神激励的综合作用，是员工和企业真正形成命运共同体。

（四）建立完善的绩效评估和约束机制

建立一套客观有效的业绩指导、业绩评价和业绩辅导改进体系，可以准确评价员工的各种表现，并以此建立与之相适应的各种激励制度、人员培训与开发计划、人员进退升迁制度和形成相应的流程程序等。

中小企业应根据绩效评估反馈的信息作出人力资源决策，并指导人事决策与调整、人力资源培训、激励、薪酬以及工作分析和员工招聘等决策，但绩效评估本身是项复杂的工作，其实施更具有一定的艰巨性，因此在评估过程中，不仅应坚持客观公正以及责、权利相结合的原则，坚持评估经常化，制度化以及多层次、多渠道、多方位的原则，还应确定要对员工的哪些业绩评估以及要采取哪些客观或主观的评价方法。实践中，中小企业常用的绩效评估方法有：生产记录法，评分表法、目标管理法、强制分布法、评语法等。有效评估体系的确立，一方面能充分调动员工积极性和创造性，在企业中形成一种公平竞争的机制氛围，激励员工奋发图强；另一方面能使优秀人才脱颖而出而不至于流出企业。

（五）建立学习型组织,为员工提供宽松、自由的发展空间

1、企业只有建立学习型组织,鼓励员工参加各种形式的培训,鼓励员工之间、不同岗位之间相互学习,横向发展,以填补纵向升迁情况下员工的失落感,才能使企业充满活力。

2、还要为员工创造一个良好愉快的生存环境,包括软环境(文化环境、人际关系、舆论环境等)和硬环境(工作环境、娱乐环境、硬件设施等)。尤其是软环境的建设,营造软环境一是要做到相互沟通,二是相互尊重。

3、为员工提供有力的发展空间。给专业人才留出足够的个性空间,给他们一定的自主权;对每一类型的员工提出明确的要求,让他们承担具有挑战性的工作,并充分的予以信任和理解,肯定每一位员工的个人尊严和价值理念,针对不同的情况,予以不同的培养、提高和晋升机会,最大限度的发挥他们的长处。

（六）加强企业文化建设，为人力资源管理提供一个良好的环境

不少中小企业没有自己的企业文化，也没有意识到企业文化对企业发展的重要性，更不知如何去建立企业文化。有的企业虽然在员工手册上写了公司的企业文化，却从未在实际管理中体现过这种文化，充其量只是起到了标榜跟上了管理潮流而已。有不少人还认为，没有企业文化，企业不是还照样赚钱吗？这点似乎没错。可是，纵观国内外的企业发展，凡是能够长久生存发展起来的企业都有自己的企业文化。企业文化作为现代企业管理的重要内容，对企业经营业绩的促进作用是非常重要的，也是企业获得竞争优势的基础。

总之注重培育各个中小企业的特色文化。企业文化是企业最宝贵的无形资源之一,也是企业获得竞争优势的基础。因此,每个中小企业都应建立自己独特的、竞争对手难以模仿的企业文化,同时“以人为本”,树立企业为人、企业留人、企业靠人、企业用人的思想,使软性的企业文化能成为吸引人才的无形的向心力。

总结：在经济全球化和市场一体化的今天，中小企业应从深层次上认识到人才是企业的生存之本、发展之源。企业要尽快建立良好的育才、用才、聚才机制，抓紧引进和培育适应竞争需要的高素质人才，以迎接来自世界各国的挑战和竞争

【参考文献】

1、长城企业战略研究所.现代企业人力资源管理[J].企业研究报告.2025.62、企业激励八法[J].企业改革与管理.20003、刘昕译.人力资源管理－赢得竞争优势[M].中国人民大学出版社.20014、吴唐青.MBA典型案例评析[M].安徽人民出版社.20005、赵景华.人力资源管理[M].山东人民出版社.2025.16、万瑞嘉华经济研究中心.中小企业人力资源战略[M].广东经济出版社.2025.37、吴敬琏.促进改革大力发展中小企业[M].求是出版社.1999,(1)

8、刘昊.“中小企业应加强人力资源管理建设”[J].甘肃行政学院学报 2025,(3)

9、姚远.知识经济下中小企业人力资源管理探讨[J] 郑州航空工业管理学院学报.2025,(3)参考网站：

htt://lib.xtu.edu.cn湘潭大学图书馆

htt:///shangyeinglun/2-24-4.as中外商业评论

htt:///message\_1.htm人力资源开发管理网

**第四篇：中小企业人力资源管理现状和对策开题报告**

浙江大学远程教育学院

本科生毕业论文（设计）开题报告

题目

专业

学习中心

姓名

指导教师

中小企业人力资源管理现状和对策学号2025年月日

《中小企业人力资源管理现状和对策》开题报告

一、文献综述

1、选题背景

人力资源是企业最重要的资源，是企业所有生产要素中最能动、最活跃的因素。随着企业管理理论的不断发展，人力资源管理理论也不断推陈出新。与国有企业相比，中小企业的历史包袱轻得多，轻装上阵的中心企业可以自由借鉴世界各国企业的成功经验，因此，中小企业人力资源管理主要受到西方现代人力资源管理理论的影响。然而，目前，国内文献多是借鉴国外的人力资源管理理论研究国有企业，立足于中小企业实际进行研究的较少，所以要找出我国尤其是中小型企业人力资源管理问题之所在，提出有利于此类企业健康发展的对策。

2、国内中小企业人力资源管理现状

国内学者对企业人力资源管理理论的研究起步于20世纪90年代，一批从海外留学归来的学者首先把西方先进的企业人力资源管理理论思想引入到国内。尤其是改革开放以来，随着全球经济一体化进程的加快和我国加入世界贸易组织，我国民营企业的人力资源管理不完善严重制约了民企的竞争力。由此国内学术界对民营企业人力资源管理理论的研究也火热的进行了起来，并有了一定的进展。1992年，南京大学商学院教授、院长赵曙明教授在他所编的《国际企业人力资源管理》一书中，系统地介绍了西方人力资源管理的理论体系和发展趋势，最早将西方人力资源管理理论引进到中国。1995年，又在他所编的《中国企业人力资源管理》一书中首次进行了将西方人力资源管理理论与中国实践相结合的尝试，既从宏观的角度研究我国人力资源的配置机制和政策体系，又从微观的角度分析了中国企业人力资源管理活动的优势与劣势。可以说对我国的人力资源管理初步完成了启蒙任务。后来，卢瑞甫（2025）、卓博（2025）进行了中小型民营企业人力资源管理现状分析后指出：企业在人力资源管理方面面临着缺乏科学的人力资源战略、用人机制有待进一步健全和规范、人力资源管理机构设置与人员配备专业化程度偏低、漠视人力资本的投入、缺乏长期有效的薪酬与激励机制等问题。而有关民营企业人力资源方面的研究中，家族化管理问题是所有研究内容中不可缺少的一部分，也是专家学者研究的热点和重点。蔡而迅（2025）指出：家族化经营，管理风险大。我国港台地区一些企业依靠家族化经营管理创造了前所未有的经济奇迹，但通过亚洲金融风险的洗礼，已经在开始反省东方式的经营方式和经营哲学的缺陷。内地一些名噪一时的民营企业中道陨落，也表明家族化经营管理风险已经逐渐提高，主要表现在三个方面：一是不利于吸引优秀的管理人才，二是缺乏科学的决策机制，三是家族利益纠纷复杂。吉林大学中国国有经济研究中心研究员徐充（2025）指出：家族化经营导致企业找不出人才。李均在《民营企业HRM的几点误区及思考》（2025）中总结了民营企业人力资源方面存在的七大误区，即：管理方式绝对化、报酬标准主观化、激励方式单一化、员工培训片面化、产权主体单一化、人才引进无序化、管理观念滞后化。孙早鲁政委《从政府到企业：关于中国民营企业的研究综述》2025，他们指出：民营企业的发展离不开管理的制度化、科学化、规范化，用“法治”代替“人治”和“情治”是一个民营企业成熟和规范的标志。吴文韬（2025）认为：由于历史与社会的原因，民营企业普遍认为人才就是指技术人才，他们将企业经营中的诸多问题归根于缺乏技术人才，这种狭隘的人才观，使民营企业形成一种对技术人才的依赖性，难以发现自身面临的真实问题，也不重视人才管理体制的系统建设，从而使企业难以获得长期稳定的发展。许丽（2025）认为：能否吸引、激励和保留高素质的人才，也就成为决定企业能否成功的关键因素。企业必须保证自己有足够的能力来发现、吸引、培训、补偿和保留一批优秀的人才。著名管理学家、北京大学光华管理学院副院长张维迎教授也对我国民营企业发展中有关人力资源管理方面的问题发表了他的一些看法，他说：“中国的未来取决于民营企业，而民营企业的能否可持续成长则取决于权力分配和人才。现在中国很多的企业在广告费上的投入往往多于在研发费上的投入，在吃、喝、玩、乐上的投入往往多于在员工的培育上的投入，这应该反思。”他认为，我们的民营企业应该加重对员工的培训力度，重视企业的人力资源储备，这样才能给企业带来长期的效益。2025年，在中国家族式企业持续发展的问题探讨会上，中国民（私）营经济研究会会长保育钧表示：对于我国现阶段的民营企业我们首先要做的就是引导民营企业积极建立产权明晰，权责明确的现代企业制度，建立健全职业经理人制度，完善人力资源管理体系。

3、我国中小企业人力资源存在问题概括

目前国内大多数中小企业都处在初创期和成长期，其相应的其人力资源管理大都比较粗放、简单，不够系统和规范处于摸索阶段，没有能够像一些大型的企业一样构建出一套完整的人力资源系统，不可避免在运行过程中存在这样那样的问题，更重要得是多数处在初创期和成长期中小企业不论在规模、资金、实力上相比大企业来说处于劣势，导致中小企业在人力资源的开发利用上存在着巨大的困难，但也应该看到，中小企业也有不少大企业所没有的优势和特点。因此中小企业如何充分发挥自己的优势和特点，不断完善企业的人力资源管理体系，提高人力资源管理水平，探子适合企业自身特点的人力资源管理模式是很多中小企业必须解决的问题。

二、论文提纲

（一）中小企业人力资源概述

1、选题背景

2、中小企业人力资源管理现状

3、我国中小企业人力资源存在问题概括

（二）中小企业人力资源管理存在的问题概述

1、中小企业在经济发展中的重要作用与优势

2、人才整体素质不高，流失严重

3、人才管理模式落后

4、大量的人力资源管理者缺乏实际经验

5、缺乏有效的个体激励机制

6、普遍缺乏人力资源规划

（三）加强中小企业人力资源管理的对策

1、完善培训制度，加强与员工的沟通

2、完善中小企业人力资源管理模式

3、有效建立公司的激励和考核制度

4、把人力资源管理提到战略高度

（四）结论

（五）参考文献

三、参考文献

[1]彭剑锋：人力资源管理概论[M]，上海复旦大学出版社；2025年

[2]赵雅：人力资源管理的新模式[J]，中国人力资源开发；2025,7

[3]赵曙明:人力资源战略与规划[M].北京:中国人民大学出版社，2025

[4]王志明顾海英:人性假设与企业人力资源管理田.科学管理研究，2025

[5]张晓明:中小企业的人才竞争策略圈.中国人才，2025

[6]黄友松等：中小企业可持续发展的理论基础及路劲选择[J]．生产力研究，2025(1 0)：252～254

[7]姚远。知识经济下中小企业人力资源管理探讨[J] 郑州航空工业管理学院学报.2025，（3）

[8]万瑞嘉华经济研究中心。中小企业人力资源战略[M].广东经济出版社.2025.3

[9]樊军.我国中小企业人力资源管理的现状及对策[J].长沙大学学报,2025,(3)

[10]李伟等.国外中小企业培训体系建设经验及其借鉴[J].商业时代,2025,(19)

[11]胡树红,刘冠华.浅谈我国人力资源管理的战略问题.[J].兰州学刊,2025

**第五篇：中小企业人力资源管理现状与实施对策**

中小企业人力资源管理现状与实施对策

发布时间：2025-7-11信息来源：中国论文下载中心

随着科学技术的迅速发展,以微电子为标志的信息时代,对管理提出了进一步的要求,企业经营者对人力资源概念的不同理解,将导致管理者采取不同的管理方式与策略。

我国中小企业在国民经济中占有举足轻重的作用,在一定程度上影响地区乃至整个国家经济的繁荣和社会的稳定。大企业可以凭借其名气和雄厚的实力吸引各种人才, 中小企业无论在品牌、管理规范化、培训和员工福利等方面,都很难跟大型企业相比。中小企业在国民经济中的地位及中小企业人力资源管理现状要求中小企业在发展过程中应重点解决人力资源管理这一重大课题。

1.我国中小企业人力资源管理现状

1.1 我国中小企业的地位和现状。

改革开放30年来,我国中小企业和民营经济发展迅速,取得了重要的成就,成为我国经济社会发展中的重要力量。特别是近年来,我国中小企业快速、健康和持续发展,对经济增长的贡献越来越大。有关资料表明,目前我国中小企业已达4200万户(包括个体工商户),约占全国企业总数的99.8%。“十五”期间,国民经济年均增长9.5%,而规模以上中小工业企业增加值年均增长28%左右。在中小企业的生存与发展过程中,人才起了关健性的作用。大企业可以凭借其名气和雄厚的实力吸引各种人才,而大多数中小企业管理者由于对人力资源的管理认识不够;家族式管理,导致人才尤其是高端经营人才难求;组织机构设置不合理,管理制度不健全;工作条件差、薪酬和福利待遇不高;抗风险能力较差,没有安全感;绩效评估和激励体系不科学;缺乏良好的企业文化;人力资源管理人员配备不足,素质不高;人力资源管理缺乏有效的技术手段,信息化程度低等因素制约着中小企业的进步和发展。中小企业低水平的管理模式、落后的管理意识和制度上的缺陷,使得中小企业人力资源管理成为难以逾越的屏障,也成为中小企业进一步发展的障碍。中小企业要获取人力资源管理的优势,必须顺应新时代人力资源管理的发展趋势,利用自身的优势,防止人才流失,开发引进人才,采用相应的对策加强人力资源管理。

1.2 人才流失对我国中小企业的影响。

近几年来,我国中小企业在发展过程中屡屡碰到人才短缺、人才流失等问题,人才流失必将给企业带来相当大的负面影响,最终可能影响到企业持续发展的潜力和竞争力,甚至可以使企业最终走向衰亡。由于人才流失造成的影响表现在以下方面:

1.2.1 人才流失造成技术的流失或商业机密的泄露。

在企业中,流动最频繁的往往是技术人员、管理人员、销售人员等对企业发展比较重要而社会需求量也比较大的人员,这些人员离开企业后,其所掌握的技术、客户等很可能随之流失, 一些商业机密也会被泄露,这对企业是非常不利的。

1.2.2 人才流失会增加企业的经营成本。

人才流失造成的损失最终都会反映到企业的经营成本上,造成经营成本的上升,如老员工离职后的生产损失成本及新员工的失误和浪费带来的成本等。同时,企业要重新招聘、培训新的员

工,所以企业人力资源的原始成本和重置成本也必然上升。

1.2.3 人才流失会影响企业员工士气。

人才流失对企业产生的消极影响或间接成本损失还在于,因一部分人才的流失对其他在岗人员的情绪及工作态度会产生消极的影响。这是因为人才流失很可能刺激更大范围的人员流失,而且向其他人员提示还有更具前景的选择机会存在。特别是当看到流失的人才得到了更好的发展机遇或者得到了更多收益时,留在岗位上的人员就会心动,工作积极性受到影响,也许以前从未想过跳槽的人也会开始或者准备开始寻找新的工作。

1.2.4 人才流失会使竞争对手的竞争力提高。

人才流失大多会在本行业内发生,他们或是自己创业、自立门户,或是流向竞争对手企业。无论何种情况都有可能增强本企业竞争对手的实力,使得强敌弱我,形成更大的竞争力反差。

2.中小企业人力资源管理对策及实施办法

通过以上中小企业人力资源管理现状概述及中小企业人才流失的影响分析,我们应该积极寻找对策,解决中小企业人力资源管理中存在的问题,加强中小企业人力资源管理工作,归纳办法如下:

2.1 加强企业经营管理者对人力资源管理的认识。

人是企业之本,企业生产经营管理要以人为中心,增强企业的向心力与凝聚力。人力资源是企业最宝贵的资源,企业间的竞争实质上是人力资源的竞争。今天的人力资源,是超越昨天人事管理的一种新思想与新观点。人力资源管理取代劳动人事管理,并不是名词的简单置换,它意味着从思想、理论到方法运用的根本改变。人力资源是企业的一种战略性资源,它支撑着企业的整体经营战略。目前我国许多企业忽视了人力资源管理的战略意义,而把他作为一种日常性的管理工作来看待,无法支持企业战略目标的实现。企业的经营战略所确定的目标是由产品结构、科学技术、工艺水平等具体的发展计划来表达的,其中每一项计划都与特定的人力资源数量、质量和结构分不开,如果企业不能根据战略实施的不同阶段不同时间及时提供合乎质量和必要数量的劳动力,就无法有效地实现战略所提出的任务贻误战机。因此,必须把人力资源管理提到战略的高度来对待。

2.2 提高中小企业家及其管理人员的管理水平和业务素质,加大人才的开发和引进力度。市场经济强调公平竞争、优胜劣汰,无论产品、个人还是企业,都要在竞争中求得生存和发展。而人力资源是所有资源中最宝贵的资源,是生产力诸因素中最积极、最活跃的因素,企业的各项生产活动和经营管理工作都是靠人来完成的。因此,怎样把人的潜力充分挖掘出来,把人才充分开发出来,是办好企业的首要任务。

我国中小企业与大企业相比,虽然在人才开发利用方面有着明显的劣势,但是也有自己的人才开发优势。表现在:不拘一格降人才。中小企业在管理和制度上层次较少,决策比较快,在用人方面也比较灵活,不受学历、资格、年龄等条件的约束和限制,往往比较重视人的实际能力和工作实效,真正有才干的人容易获得破格任用并委以实权,有充分的自由发挥的余地;报酬灵活,没有论资排辈的限制。不过,需要说明的是,即使中小企业在人才开发利用方面有以上的优势,也要找准引进工作的最佳切入点,在引进人才的时候应遵循适用的原则,按劳分配的原则和超前性原则,否则就会出现投入大产出小的状况,人才引进后没有施展才华的舞台,英雄无用武之地,最终导致

人才的流失。

中小企业经营管理者要改变管理思想,走出所有权与经营权不能分离思想的误区。一个人的能力是有限的,特别是大多数的中小企业管理者并未接受过专门的企业管理的训练,他们实践感受比较丰富,而理论水平却比较缺乏。当企业逐步发展壮大时,会觉得心有余而力不足。此时,企业管理者顺应适时地退居二线,通过聘请职业经理人等方式,让那些拥有较高管理水平、技术的人来负责企业的决策和管理工作。要想吸引和留住职业经理人,最重要的是解决企业所有权和经营权之间的冲突。同时要加强对企业家和职业经理人的职业道德培养,良好的职业道德对于个人的成功乃至一个团队的成功都具有很大意义。

2.3 设立专业的人力资源管理部门,建立合理的规章制度并组织实施。

中小企业要设立专业的人力资源管理部门,针对企业人力资源环境进行分析,结合我国对人力资源管理的要求,制定相应的规章制度,通过相应的制度来实施、监督和管理,从而形成一套完整而紧密的体系。在制定制度过程中,与员工切身相关的工资、福利、晋升、考核和奖惩、岗位评估、监督管理等制度都要做详细的规定。制度本身要做到客观、公平、合理、公正,体现人本管理的思想。任何事都要按制度和程序办,防止企业管理者利用自身主观意念判断是非。同时在制度实施的过程要加大监督力度。要本着“公平、公正、公开”的原则落实好新制度。不论基层员工还是高层领导都要严格按规章和程序办事,特别是领导干部,要以身作则,丢弃家长式作风。同时要考虑它的实行有利于加强员工对企业的信任和忠诚。

2.4 加大人员的技能开发和培训工作。

现代企业人力资源管理的宗旨是人的能力,尤其是潜能尽可能发挥,把人作为可开发的资源,通过培训等形式提高企业人员素质。员工培训作为企业人力资源开发与管理的一个主要内容,对全体员工知识与技能的更新和提高、创造力与创新精神的发掘和培养、行为准则与责任意识的规范和强化发挥着重要作用。对于中小企业,培训的方式可采取内部培训、外部培训和岗位培训等多种形式。通过培训,一方面可以改变员工的工作态度,增长知识,提高技能,激发员工的创造力和潜能,更好地为企业服务;另一方面也增强了员工自身素质和能力的提高,提高了员工对企业的“忠诚度”。同时还应积极推行通才计划,通过培训等方式让技术工人一专多能、专业人员知识复合和技能化,挖掘每个人的潜力来促进整体素质的提高。

2.5 建立科学合理的授权与激励机制。

要发挥员工的积极性、创造性,实现其人生价值,就必须健全激励和约束机制。激励就是按照积极性的运动规律,对人施加影响,促使其积极性的形成,并按预定的方向发展。激励的目的是调动积极性。企业在设计员工的激励机制时,应考虑:①激励应与组织目标、个人目标相结合:在激励机制中,设置目标是一个关键环节,激励最终也是为了实现目标。目标设置须同时体现组织蓝图和员工需要。适当的激励可以使员工忠于企业从而增加企业凝聚力和向心力。②物质激励和精神激励相结合:物质激励是基础:精神激励是根本。在两者结合的基础上,逐步过渡到以精神激励为主,尤其是在发展中中小企业资源有限的情况下;员工需求的差异性较大,激励要注意点面结合。精神奖励的方式可以是授予某种象征意义的称号,也可以是对行为、价值观的认可与赞赏。职务晋升、荣誉称号授予、成果的评价及对人的信任尊重等,都可以满足人的精神需要而激发人的积极性。此外,对个人培训和发展前途的允诺、建议的采纳、个人才能展现的机会、工作的有趣性和稳定性,领导对其工作成果的理解、关心和赞赏,工作环境和工作条件的改善,同事间的团

结与和谐等也是精神激励的因素。③激励的合理性:激励的措施要适度,要根据所实现的目标本身对中小企业的价值大小和拥有的资源状况,确定适当的激励措施和激励量;激励机制要实现不同的有机组合,针对不同的对象采用不同的组合内容。④激励的明确性:一是明确,激励的目的是要持续有效地推进各项工作,从而使企业得到发展;二是直观,实施物质奖励和精神奖励措施时都需要直观地表达它们的指标、要求和授予奖励、惩罚的方式等,直观性与激励影响的心理效应成正比。⑤激励的时效性:要把握激励的时机。激励越及时,越有利于将人们的激情推向高潮,使其创造力连续有效地发挥出来。

2.6 改良企业文化建设,营造人力资源建设的良好氛围。

良好的企业文化不但可以激发全体员工的热情,统一企业成员的意念和欲望,齐心协力地为实现企业战略目标而努力,而且是吸引和留住人才的一个有效手段。优秀企业文化的核心是“以人为本”。中小企业在构建“以人为本”的企业文化中应遵循下述几条价值观:学习是最自然的本能;学习和发展可推动创造性、参与性和贡献;每个人都有工作、改进工作和支持他人进步的义务;人们拥有自己所创造出的东西;如果人们得到重视,他们会需要工作并喜欢它;创造性和天才是广泛分布的且远未充分利用的;管理层并不知道所有答案。

2.7 坚持管理创新,不断适应竞争需要。一个企业人力资源管理往往和企业的经营战略、组织结构、文化价值等紧密联系的,具有独特的个性,而且卓越的人力资源管理往往是其他企业难以模仿和复制的。我国人力资源素质状况也决定了我国企业无法直接套用西方现代的人力资源管理模式。因此,创新是根本,我们一方面要吸收发达国家上百年所形成的思想、观念、制度和方法,学习西方文化及科学理性管理的精髓;另一方面,也要注重东方文化,创建适合中国中小企业特点的“本土化”人力资源管理制度。通过提升人力资源管理部门的定位,提高人力资源从业人员的素质,同时运用现代电子信息技术,建立完善的人力资源信息系统,提升中小企业人力资源管理层次,运用现代管理方法,实现人力资源管理工作的高效率和最优化,促进企业提高核心竞争力,以强有力的人力资源保证企业的持续发展。

3.结束语

人力资源管理是一项技术性很强的工作,如果中小企业家能真正的从思想上重视人力资源管理工作,从以上几个方面着手,转变观念、理清思路、合理配置、改良文化、创新管理、建立激励机制,重视人才开发和培训工作,努力创造适合人发展的环境,并支持单位人力资源管理部门工作,人力资源管理部门就会给企业高管当好决策顾问,给其他部门做好人力资源管理技术方面的指导服务工作,就会从源头做好人力资源管理工作,这样必将促进中小企业的进步和发展。作者：吕晓敏 兰树豪

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！