# 小企业人力资源管理现状

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2025-08-05

*第一篇：小企业人力资源管理现状小型民营企业人力资源管理现状由于历史和文化原因，我国的中小企业在企业的人力资源管理上或多或少都存在了一下一些问题：（一）人力资源战略缺乏科学性人力资源战略是企业战略的重要组成部分。它对组织具有持久的、长期的影...*

**第一篇：小企业人力资源管理现状**

小型民营企业人力资源管理现状

由于历史和文化原因，我国的中小企业在企业的人力资源管理上或多或少都存在了一下一些问题：

（一）人力资源战略缺乏科学性

人力资源战略是企业战略的重要组成部分。它对组织具有持久的、长期的影响。随着经济的进一步发展，以及中小型民营企业主、企业管理层素质的不断提高，他们对企业人力资源也有了较全面的理解。越来越多的企业逐渐认识到人力资源管理对企业发展具有着重要的战略意义

但由于意识与实际操作过程中存在差异，人力资源管理理念与人力资源投资理念也往往不致，导致企业战略规划与人力资源战略并不协调。由于人才流动性大，中小企业对人力资源的投资比较慎重，再加之企业发展较快，人才需求量也较大时间急，所以人才更多地是从人才市场招聘，不能真正将人力资源投资作为企业基础性投资看待。相应的，这些企业在制定市场战略、产品战略、投资战略时，也未能制定相应的人力资源战略以支持。

（二）家族式管理，导致人才尤其是高端经营人才难求

现代企业管理必须有科学、规范的用人机制。中小型民营企业在管理方面突出的问题便是家族式管理。据中国社会科学院社会学所与全国工商联研究室共同组织的、对21个省市自治区的250个市县区的1947家私营企业进行的抽样调查结果也显示：中国私营企业目前普遍采用家族拥有的形式；企业的所有权与管理权紧密结合，决策权和管理权高度集中在企业主手中；家庭成员在企业中居要位。许多企业主认为，企业要稳定发展就必须“由我本人或我的家人来经营管理”。民营企业在创业初期使用的这种家族式管理模式，在一定阶段和范围内有着不可比拟的优势。诸如内在的凝聚力和团结、能提供可充分利用的信用资源、避免代理人的“通往风险”和“逆向选择”、减少代理成本等。但当企业发展到一定阶段后，弊端就很明显地暴露出来，企业发展的历史习惯使得他们在用人方面常表现为对外人不放心、任人惟亲、过分集权、论资排辈等。

（三）管理机构设置不科学，人员素质不高

要建立科学的人力资源战略、完善的激励和薪酬机制，必须依\*科学的人力资源管理机构和高素质的管理人员来实施。中小民营企业虽然意识到了人力资源管理的重要性，但由于管理基础薄弱，人力资源部门功能定位不清，导致人力资源管理部门先天不足。目前不少中小企业人事管理的职能正步原国有企业中人事工作仅承担行政人事事物和劳资福利的后尘。人力资源管理职能界定不清，尤其是对核心员工激励不到位，将会影响士气进而影响企业绩效，这在高科技民营企业更是如此。其直接后果是人力资源管理机构设置不科学和人员配备不合理，仍由人事行政部门承担或直接由行政后勤部人员兼任人力资源管理工作。就人员配备而言，不仅专职人力资源管理人员配备很少，分工也不明确，即使有也大多未受过专业训练，大多停留在员工的档案管理、工资和劳保福利等日常事务性管理中，是典型的以“事”为中心的“静态”人事管理。

（四）人力资本的投入严重不足

经济学家在分析近几十年来各国经济增长因素时发现，越来越多的经济增长不能利用劳动力的追加和物力资本的追加来解释。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，大多数民营

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。许多民营企业盲目追求短期效益的迅速增长，认为人才培养的成本高于直接招聘的成本；认为人才培养的技术越高，人才流失的越快。所以他们不重视也不愿意进行人才培养，造成了人力资源的贬值。中小型民营企业即没有像摩托罗拉那样的财力用于培训，也没有完善的薪酬设计与良好的劳工关系作依托，因而为了规避因培训后员工流失而造成的培训投资风险，多数中小型民营企业宁肯从市场上现招相关专业人才也不愿花钱自行培养。殊不知，外招与内部培训之间，除了有培训成本之外，还存在人员任用风险问题。

（五）缺乏长期有效的薪酬与激励机制

激励就是通过满足员工的需要而使其努力工作，从而实施企业目标的过程。为了能够吸引激励和保留有能力的员工，公平的薪酬机制是必不可少的。在中小型民营企业，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。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。如考虑合理地设计核心员工持股、公开同样岗位的市场工资水平、增加外出培训机会、增加额外的保险与福利，或者改善工作环境，提供良好的休假以及员工娱乐等。

此外，中小型民营企业对员工的绩效评估主要是基于企业既定的目标、任务下所完成的工作量来衡量，其方式多为员工对上司命令的执行和服从，其标志主要是即时的工作效率。由于缺乏较为完备的绩效考评指标体系和操作规程，难以依据科学的考核结果对员工进行全方位的激励，企业多以晋升、加薪和奖金作为激励手段，对充分发挥员工的积极性、主动性和创造性及潜能不利，也不利于员工积极参与管理。

（六）人力资源管理缺乏有效的技术手段，信息化程度低

我国企业在管理人力资源的过程中，受体制的局限，很难将先进的人力资源管理思想转化为适合中国企业特点的可操作的制度、措施的技术手段。调查显示有不少企业人力资源信息管理仅仅是将原先文字形式的一些人事管理活动用电脑来处理而已，对人力资源管理的一些关键活动如培训和员工发展、绩效考评等采用信息化的程度还较低。由于没有十分成熟的人力资源管理技术和工作流程的实践，难以提炼固化成为人力资源管理信息系统，信息化程度低，工作效率不高也就在所难免。

中小型民营企业具有相当的人力资源管理优势，如组织层次少、对市场反应灵敏；机制灵活，有利于吸引优秀人才等，如能合理解决上述问题，将会极大地改善企业的人力资源管理现状，成为企业赢取竞争力的重要来源。

**第二篇：小企业人力资源管理**

小企业人力资源管理

人力资源管理概念

人力资源管理，是通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化。

预测组织人力资源需求并作出人力需求计划、招聘选择人员并进行有效组织、考核绩效支付报酬并进行有效激励、结合组织与个人需要进行有效开发以便实现最优组织绩效的全过程。

是指在一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和；或者说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总和。

根据企业战略目标，通过工作分析、人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考评、薪酬管理、员工激励、人才培训和开发等一系列手段来提高劳动生产率，最终达到企业发展目标的一种管理行为。

小企业人力资源管理案例分析

公司创始及历史与人力资源管理现状

桐乡市博德电子科技有限公司现有员工50多人，企业管理者和所有者融为一体，没有专门的人力资源部门，其他很多部门的也是缺失状态。其中行政管理人员的任命都是由总经理亲自负责，车间工人的招聘则由生产厂长负责。

公司的人力资源制度都分散在各岗位制度中，例如生产部门的员工考勤、工资分配，工作规则等制度都能在其岗位职责中体现，销售人员的出行管理、费用管理等在其岗位职责中也都有明确规定。

公司对每个不同的部门制定了不同的薪酬制度，对销售部门采用基本工资加提成加奖励的方式，工人则为计件工资加年终奖，其他行政人员则为固定工资。公司福利待遇为一视同仁，只要工作满3个月，公司为其购买养老保险，并且每年两次的福利物资发放。

公司人力资源管理问题及原因

小企业在制定发展战略时，往往忽视人力资源规划，也不考虑本企业的人力资源状况及本企业的人力资源体系能否有效的支持企业发展的战略，人力资源与企业发展战略不匹配。大多小企业人力资源管理很少从公司战略层面来考虑，没有根据公司战略发展的需求来配置和引进人才，觉得缺少人了便去人才市场去随便招个人来用，不合适然后又让他走。很少考虑目前公司处于哪一个战略阶段，该配置什么样的人才。于是便出现

了配置的人员能力和素质不符合岗位的要求，引进的人才只能适应短期应急需要，不能满足企业长远发展的需要的现象。所以老板总觉得公司可用之才没有，平庸人却很多。

在公司中，这几年下来，进进出出的人不计其数，还有很多因为个人关系出去后又进来，这些情况都严重阻碍了公司的有序工作。

据中国社会科学院2025年的抽样调查，浙江省私营企业的私人股份所占比例在90%以上，其中量大的股东所占比例高达66%以上，处于绝对控股地位；还有其他同姓兄弟也占相当比例，大约为14%。根据最新的一次全国小企业普查资料．小企业内部已婚企业主的配偶50.5%在本企业从事管理工作，9.8%负责购销。已成年子女20.3%在本企业从事管理工作13.8%负责购销工作。

在对浙江省小企业进行调查时也发现了这样一个问题，除了几家规模较大的知名企业外绝大多数是家族管理式的企业。这些企业在创立之初经历了比较好的发展，但随着行业整体的发展，需要他们以更为有效的管理来面对激烈竞争的时候，却发现在家族内部环境中成长起来的子女们根本无力带领企业进行良性发展，以致于很多企业面临困境。

对职位没有进行详细的工作分析，在招聘录用时标准模糊；或者因为提供的薪水较少，在没有更多有经验的人员可供挑选的情况下，又不得不挑选没有经验的人才充实。有实力的公司在人力资源配置上，多表现高低配置，即高能力的人配置到低位置上，而实力不足的小企业在人力资源配置上，多表现低低配置，即低能力的人配置到低位置上。结果出现了这样一种状况：有能力的职工的才能得不到发挥，影响其积极性；而经营者却忙于应付日常的琐事，无暇进行有效的管理。

小企业人力资源管理问题及对策

制定人力资源规划

首先小企业的人力资源管理要有规划，但规划期不能过长，要有弹性，有逐步修正的余地，这是由小企业自身规模小、人员需求难预测、人员流动量较大等特点所决定的。其次，在规划中必须对人员获取的环节进行合理的设置，以便使企业在获取员工的过程中尽量缩短周期，降低费用，提高效率，增强应变能力。最后，企业主要管理者对人力资源规划是否重视，企业的发展战略和市场信息是否能及时传达给人力资源部门，是人力资源规划是否有实效的一个决定性因素。

公司的企业人力资源战略规划可以从两个角度去实现，一从生产车间开始，每个生产小组制定各自的生产计划，由生产厂长汇总、调度。二从业务员着手，根据公司的计划，制定各自的营销计划，由销售经理汇总后和总经理确定该年的业务员招聘或辞退计划。再将生产车间的生产能力和营销计划相结合，制定出生产车间的人力资源规划。

任何一个企业其员工都是由不同职务层次的人员构成的，毫无疑问，每一层次都要有一部分优秀的人员。整个人员结构犹如一个金字塔，层次越高，人员越少。而每一层次中的优秀人员不仅在本层次中起着模范带动作用，还充当着一个向上一层次补充人才的作用。如何作好每个层次员工的管理工作和人才培养就是如何建立一个人才梯队。

外部招聘与内部招聘结合的招聘方式

外部招聘，外部选聘是企业选拔人才的重要途径，因其来源广泛，企业较易获得所需人才。外部选聘的方式和来源也很多，主要有：①通过人才市场选聘：中小企业要树立信心，积极参与人才市场上的竞争，利用企业所创造的、如前所述的各种条件，努力招聘适用人才；②加强与科研部门、高校联系合作，从中发现和挖掘人才。③从别的企业特别是同行的企业挖掘人才。

内部招聘，从企业内部培养和选拔人才，是成本最低，很多情况下也是效率最高、效果最好的方式。其具体做法很多，但主要是要有一套系统的内部培养和选拔体系。小企业由于自身条件的限制，它的选拔对象相对较少，所能投入的资金和实践也相对少，所以培养和选拔工作要有重点、有针对性。

其他人力资源管理方式

人事外包，是人力资源管理的一种新形式，近年来，在世界范围内日益兴起。所谓外包是指这样一种做法，即企业通过与外部的业务承包商签订合同，让他们为企业提供某种产品或者服务，而不是在本企业内部使用自己的雇员来生产这种产品或提供服务。

小企业面临的主要问题是资源不足，包括管理资源。不少中小小企业由于规模的限制，没有设置人力资源管理职能部门，人事工作由办公室兼管，有的企业虽然设有人力资源部，但没有人力资源管理的专业人员，部门主要从事一些最为传统的行政性人事活动，如发放工资、负责考勤、填报表格等。由于管理资源的不足，小企业往往没有系统的人事制度，不能给雇员提供完备的福利待遇和培训机会，更没有战略性的人力资源规划，在现实中则表现为难以招聘到高素质雇员，关键人员流动率高，员工满意度差。人事外包的出现，使小企业有机会通过利用外部资源弥补自身的不足，大幅度提高自身的人力资源管理水平，在人才市场上与大企业争夺资源。

企业文化的建立与培养

小企业应当有意识的建设企业的文化，使之能成为企业的最为关键的核心竞争力。我国小企业长期以来缺乏对企业文化建设的重要性的认识。一个企业的文化，尤其是强势文化，会强烈地影响员工对企业的根本看法，并影响该企业的领导风格、领导方式、组织的结构及其关系、企业控制职能的应用方式。

企业的前进，组织的发展，归根结底要依赖于人的推动。浙江小企业非常多，但

在物竞天择的过程中，由于自身或环境的因素使其在参与激烈的市场竞争时感到力不从心，发展困难，甚至存活率不高，人力资源是小企业赖以生存和发展的重要因素。但就目前的情况来看，小企业的人力资源管理工作仍很不到位，人力资源管理未能成为企业发展的发动机。

现代人力资源包括人力资源的获取、整合、保持与激励、控制与调整、开发等方面。但就目前浙江大部分小企业的机构设置，人力、物力、财力的投人来看，都不可能建立如此全面、规范的人力资源管理方案。为了适合目前小企业的现实特点，降低管理成本，只要抓住人力资源管理的关键，在岗位（POSITION）职责、工作绩效（PERFORMANCE）考核、工资（PAYMENT）分配等方面，利用科学的管理方法，尝试管理人员年薪制、人事外包等新方法，充分体现现代人力资源管理“认识人性、尊重人性、以人为本”的核心和本质，就可以避免小企业的人力资源管理困境，迈上较为规范化的轨道。

**第三篇：网上作业小企业人力资源管理**

小企业人力资源管理：我认为中小企业的绩效考核要根据企业自身的特色去制定标准，比如，对中小企业的销售部进行考核，首先要求销售经理一同参与人力资源部考核方案的制定，根据销售经理在销售管理工作中的实际需求和建议，由人力资源部确定具体的考核项目和考核指标，这样有了销售经理的共同参与和一致认可，接下来的考核实施就能很顺利的进行，考核结果也才有实际意义，而不是直接去拿一套大企业销售部的考核方案去考核。浅谈民营企业人力资源管理的缺乏-人力资源管理专家——廖亮-搜狐博客1.缺乏人力资源的战略规划忽视人力资源规划，不考虑本企业的人力资源状况及本企业的人力资源体系能否有效的支持企业发展的战略。2.缺乏专业的人力资源管理者某些企业虽然将“人事部”改名为“人力资源部”，但本质上部门的功能仍停留在传统的人事管理范围内，招人、用人、选人等都是老板一人说了算，职能部门并没有承担人力资源管理的真正工作。企业员工的档案一般都是死的，进来的时候什么样 就国内的多数企业而言，缺乏有效的人才激励机制是制约企业人力资源管理的十分重要的因素之一。人力资源不同于其他资源，它需要合理有效的激励来激发其效能的发挥，但是许多企业却往往忽视这一点，一方面不能在经济激励方面给企业人才以充分的满足，有的企业与其他企业一比较，在物质待遇上相差悬殊，从而导致人才的外流。还有的表现在企业不能设计科学合理的薪酬结构，使之与员工的绩效出现脱节甚至背离的情况。在企业激励机制中，奖惩不明是严重挫伤企业员工积极性、主动性和创造性的制约因素。离开了明细的奖励与惩治措施，企业的生机与活力就会逐渐丧失，员工就会对企业失去信心，从而也就会出现员工跳槽或在职员工消极怠工的情况出现。

到翻阅的时候或者离开的时候还是什么样，这是最糟糕的档案管理，员工在一个企业是不是有痕迹，看的就是档案，所以档案更新是一件很重要的事情，档案的内容就是员工的月度目标、计划、措施、报告、考核、奖金、谈话等内容，包括其他奖励与处罚。就国内的多数企业而言，缺乏有效的人才激励机制是制约企业人力资源管理的十分重要的因素之一。人力资源不同于其他资源，它需要合理有效的激励来激发其效能的发挥，但是许多企业却往往忽视这一点，一方面不能在经济激励方面给企业人才以充分的满足，有的企业与其他企业一比较，在物质待遇上相差悬殊，从而导致人才的外流。还有的表现在企业不能设计科学合理的薪酬结构，使之与员工的绩效出现脱节甚至背离的情况。在企业激励机制中，奖惩不明是严重挫伤企业员工积极性、主动性和创造性的制约因素。离开了明细的奖励与惩治措施，企业的生机与活力就会逐渐丧失，员工就会对企业失去信心，从而也就会出现员工跳槽或在职员工消极怠工的情况出现。在企业的发展与壮大过程中，人力资源管理始终是一项十分重要的内容，探讨如何在人力资源管理中有效地解决人力资源问题就显得十分重要和必要。本文即试从企业人力资源的战略意义、存在的问题以及创新管理方法等方面来论述这一问题随着经济和社会的不断发展与进步，人力资源越来越被人们所关注。无论就一个企业、部门，还是就一个地区、国家而言，人力资源都已经成为其最为重要的战略资源，关系到企业、部门、地区乃至国家长远的发展。就企业而言，要想实现企业的长远发展，使之在激烈的市场竞争中站稳脚跟、抢占先机，就必须对人力资源问题有清醒的认识，并且要在这种认识中对人力资源进行科学有效的管理。做不到这一点，就会使得企业人才流失，从而给企业带来无法弥补的战略性损失，最终也会制约企业的进一步发展。随着经济和社会的不断发展与进步，人力资源越来越被人们所关注。无论就一个企业、部门，还是就一个地区、国家而言，人力资源都已经成为其最为重要的战略资源，关系到企业、部门、地区乃至国家长远的发展。就企业而言，要想实现企业的长远发展，使之在激烈的市场竞争中站稳脚跟、抢占先机，就必须对人力资源问题有清醒的认识，并且要在这种认识中对人力资源进行科学有效的管理。做不到这一点，就会使得企业人才流失，从而给企业带来无法弥补的战略性损失，最终也会制约企业的进一步发展。

**第四篇：中国企业人力资源管理现状**

中国企业人力资源管理现状分析

前言： 我国企业在近20年的社会转型和市场经济激烈的竞争中，整体实力有所增强，管理理念有较大的改变，管理水平也有较大提高。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。

1.我国企业人力资源管理的现状

我国企业人力资源管理存在的问题是多方面的，究其原因，主要有以下几个方面：

1、体制改革滞后，挤压了企业人力资源管理的实际空间。我国经济体制改革已推进30年，成果颇丰，世人瞩目。但相应的一些体制改革远未与之配套，还没有形成一个更广阔的供企业自由游刃的空间，我们从政府对企业高级人力资源或多或少的直接干预可以看出旧体制的惯性力量所在，政府在国有企业改制中的过多干预，平添了企业制度创新的额外压力和负担，特别是模式、时间、过程的统一规定，更使企业在自主方面失去了应有的权力。这一切不可避免地使企业自我约束力减弱，依赖性加重，对未来的期望值降低，长远目标的持久追求自然弱化。

2、市场的不成熟限制了企业人力资源的活动舞台。我国建立社会主义市场经济不到20年时间，在市场体制的建设中，我们较多地把精力花在理顺中央和地方的关系、政企职能的分开上、资本市场的构建以及问题的解决上，对人力资源市场的建设，重点不突出，措施不力，资金的投入不够。这包括人力资源分类、分层、分级指导，公共信息平台的构建，人才的开发教育，相关法律法规的制定，市场秩序的规范等诸方面都存在太多的问题，这些理应由政府去认真打造的环境条件，由于还没理顺、到位，从而使企业很难有效地与市场机制共振，与社会经济发展同步，显得有些步履蹒跚。

4、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。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。

在我国，中小企业当前面临的最主要的任务就是人才的问题，由于企业的多方面原因，高素质人才的缺乏已严重制约着中小企业的发展。

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,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，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。本文以中小企业选才、用才、留才方面为切入点，分别探讨中小企业在人力资源管理方面的状况和对策。

3、社会主流价值观的失重，影响企业人力资源管理发挥持续功效。我国是一个正在推进工业化的国家，把经济迅速搞上去是解决我国一切矛盾和问题的根本和关键，而推动经济的主体是企业，这是毋庸置疑的事实。但是，我国是一个官本位思想影响较深的国家，搞企业风险大，收入不稳定。因此，一些能人在企业干上一段时间，有些经历后，随即想方设法挤入公务员队伍、挤进事业单位，尤其是高学历的人才，更是热衷于当公务员，出现了3－4千人报考一个公务员位置的激烈竞争局面，由此造成社会对企业价值判断的严重偏失，企业留不住人。企业人力资源管理的长远谋划，管理特色的创造，自我约束机制的建立，都由于价值观的失衡而变得无所适从。

案例：湖南一家小型服装公司，自1997年进入行业以来，公司以其独特的商业眼光，敏锐的市场洞察力，在方兴未艾的中国市场引领着时尚。在多年的经营的过程中，公司逐步形成了一套比较完善的市场营销、管理体系，积累了丰富的中国市场服饰推广销售经验,建立了良好的市场推广网络，培养了一批具备专业技能，富有活力及创新精神的高素质人才。在公司绚丽的经营业绩下，公司人力资源部却时常面临着一个严峻的问题，就是招聘成本高压力大，社保错乱，关键岗位员工离职率高。

分析：经过调查发现导致关键员工离职的五大原因如下：1，培训开发单一与职业生涯规划匮乏的双重压迫2，人事制度改革、薪酬制度改革的不合理。3，人力资源管理机制不健全。4，人事管理流程不规范。5，人力资源管理的作用没有充分发挥。总之，导致员工离职的因素是多方面的。

在此，以人力资源研究的角度为此公司的问题做出以下处理方法：

1，重视和尊重人才，避免任人唯亲，关系至上。加大执行力度，奖罚分明，坚持公平、公正，坚持以制度管人，避免出现情大于法，让所有人都遵守规则。坚持人才是企业发展的唯一源泉。

2，制度应坚持以人为本的原则，重点考虑人力因素，重视人才的价值，尊重人的需求，提供员工发展和晋升的平台，将员工的个人理想与企业的发展紧密联系起来，使员工看到自己在企业中的发展道路，而不致于对自己的地位和未来发展感到迷茫，降低员工流失率。

3，人力资源部的任何制度变革变动都要及时面向全公司人员公布，作出简明扼要的解释，同时，在实施过程中，不断与员工进行沟通，避免因较大变革引起过大优秀人才的流失，必要时可顺应时宜向上级申请作出调整。

4，规范人事管理流程。对于不科学的流程和规定，要做出改进和完善，例如简化手续办理，如避免到处找人签字等，从而减少阶级沟通障碍，提高运营效率。

5，制定相应的激励政策，以及为员工安排合适的公休和活动，不至于使员工对公司感到枯燥无味，这也是导致那些高薪高学历的关键岗位员工离职的因素之一，所以也需要合理解决。

当然，作为正在学习人力资源管理的我，人力资源管理的专业知识还不够扎实，建议还有很多不足，并且书本学来的东西，终究是要经过实践的，实践才是检验真理的唯一标准。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。

2025-9-13 参考文献：

［1］.《人本管理:激活人力资源》.石峰.中国物资出版社.2025

［2］《人力资源总监——人力资源管理创新》.张文贤.复旦大学出版社.2025

［3］《员工薪酬福利管理》.李贵强.电子工业出版社.2025

［4］《企业人力资源管理丛书——培训管理》.赵永乐 汪群.上海交通大学出版社.2025

**第五篇：中国企业人力资源管理现状**

1、我国企业人力资源管理的现状：

1）很多企业人力资源部门仅仅是一个二级部门

做咨询几年时间，走过10几家民营企业，大致讲一下民营企业的人力资源管理现状：

处于发展阶段的民营企业的人力资源管理仅仅是一个职能存在，也就是说，还没有完全独立为部门，基本上都是行政和人事合并办公，叫行政人事部。所以，做人力资源咨询项目的时候，在组织结构这一块的建议，通常都是分拆部门，把人力资源部独立出来。

首先在定位上，很多企业都没有把人力资源部门定位为一个战略合作部门。

2）人力资源专业职能发挥不充分

由于部门没有独立，那么职能分工也就不清晰，很多工作都是一个岗位在做，有的企业只设两个人事专员，这些既要负责招聘、培训、绩效、薪酬，还要负责琐碎的内部人事管理。

基本上，专业的人力资源职能只是在浅层次发挥，比如说招聘，只做发布广告、筛选简历、组织面试，所谓面试，也仅仅是简单交流，无法深入，缺乏有效的甄选工具，所以员工试用期离职率相当高，那么在培训这块，基本上没有培训计划，偶尔有外部课程推荐的时候，派人去听听，培训需求缺乏针对性设计，而在内部培训体系建设上，要么是空白，要么听从领导安排，缺乏系统性。绩效考核更不用说，被动应付，机械借鉴，设计出的考核指标既缺乏导向性，也缺乏针对性，无法对组织的绩效起到提升作用，无非大家一起制造了一个填表游戏，游戏的背后是完成任务的心态，为了考核而考核的现象大量存在。

薪酬也是，薪酬缺乏策略引导，薪酬结构混乱，薪酬标准不明晰，考谈判定薪，导致会哭的孩子有奶吃的现象大量存在，另外，由于企业对高端人才的大量需求，导致薪水出现严重不公平，而企业通常缺乏有效的策略。

3）老板成为实际上的人力资源总监，职能错位严重

由于人力资源部门定位不高，职能发挥不充分，把老大显了出来，很多事情需要老板定夺，由于薪酬缺乏标准，调整缺乏规则，那么，很多时候，老板需要亲自出面做裁判，而由于老板的参与，更使得人力资源部门被动，于是，老板成了实际上的人力资源总监，职能严重错位。

4）人力资源从业者流动频繁

由于网络信息化的发展，人力资源专业从业者接触的外部信息非常多，接受新观念、新方法、新工具的机会越来越多，这在一定程度上促进了人力资源管理

职能的转变，逐渐从以人事手续办理、工资发放、劳动合同管理的人事管理走向了现代人力资源管理。

但是，这个进程是缓慢的，由于普遍的重视不足，导致人力资源管理者想的多，做的少，抱怨得多，行动的少。这促成了优秀的人力资源管理者的流动，当人力资源管理者专业程度达到一定水平的时候，往往希望获得更大的提升空间，要么跳槽到一家小企业做中层管理者，要么跳槽到一家大企业做专业模块，也有一些从业转行做了管理咨询。

5）人力资源部门的职能思考充分，经营思维缺乏

越是专业的人力资源管理者越容易犯一个错误，就是认为自己的专业水平相当高，企业应该听从他们的建议，因为他们懂招聘、懂培训、懂绩效、懂薪酬，而且都做过，实际上，企业看待人力资源部并不是看你做了什么，而是看你为企业的经营贡献了什么价值。所以，你会什么并不重要，如何把你会的东西和企业的经营管理结合起来，创造价值才是最重要的。所以，当前我国企业的人力资源部门在懂公司业务，把人力资源的支持职能和业务结合起来这个方面，还是相当欠缺的。

2、面临的挑战：

1）如何和业务部门打成一片是人力资源管理必须面对的一个课题

随着全球化、信息化的迅猛发展，企业的竞争已经开始从企业与企业之间的竞争，转向部门与部门之间的竞争，甚至是员工和员工之间的竞争，那么如何帮助企业业务部门更好地规划布局自己的人力资源，帮助业务部门提升人力资源的竞争力，是人力资源管理部门需要面对的问题。

当前，企业逐渐从管控型转向参与型，从单向指令转向听取员工意见，强调员工参与，那么，这个时候，开诚布公的沟通成为企业管理的核心关键词，这种氛围如何营造，采用什么样的策略、手段和工具，是人力资源管理必须关注的课题。

2）员工心态管理

随着民营企业的快速发展，国有企业逐步地改制和退出，企业用人机制发生了很大的变化，人员流动性大大加强，企业和员工都面临双向选择，企业可以选择员工辞退员工，员工可以选择请辞，另谋出路，这种状况就会让企业面临一个很纠结的问题，原来国有企业的时候，员工都是国家的主人，员工比较忠诚于企业，企业管理也比较简单，必要的时候，组织找员工聊聊天，做做思想工作，员工的状态就会很快回升，而现在，员工都是企业的打工者，给多少钱干多少活的打工心态比较严重，企业再用主人翁式的管理方式不灵了？

那么，怎么办？这就对企业人力资源管理提出员工心态管理的课题？而心态又是不显性的，无法量化的，那么该怎么管理员工的心态？

3）员工能力管理

由于人才市场的流动性加强，优秀的人才频繁出现在市场上，使得企业有机会获得能力优秀的员工，能力优秀的员工并一定就是能为企业带来效益的员工，那么如何管理员工的能力是第三个课题，如何界定能力与价值之间的关系，是人力资源管理必须面对的课题。

4）个人愿景和组织愿景融合的问题

一个员工选择一个企业，首先是根据自己的个人愿景，所谓个人愿景，就是个人对职业发展的规划和目标以及价值观，当一个人认为企业的情况符合自己的愿景的时候，他同意加入公司，而入职后，公司愿景就显现出来了，公司的未来发展目标是不是与员工个人的目标相一致，员工该如何调整自己的愿景，融入到公司愿景里面去，这实际上也就是通常所讲的职业生涯规划的问题。是人力资源管理面对的第四个课题。

5）基于战略推进绩效体系

之前甚至当下，很多企业都是基于员工表现和零散目标体系推进绩效考核，即便考核推行得很好，但是对组织层面绩效的提升起不到很大的作用。而平衡计分卡工具逐渐成为企业战略执行的首选工具，呈越来越热的趋势，那么，人力资源管理如何把平衡计分卡和绩效考核结合起来，推行战略性绩效管理，是第五个课题。

6）长期激励

现在很多企业都经历了创业期，逐渐从成功走向成熟，企业面临如何持续激励员工的课题，众多企业纷纷实施长期激励，给予员工利润分享和股权激励。作为人力资源管理，一定要在其中扮演推进者的角色。

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！