# 我国现代人力资源现状及其对策

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-12-19

*第一篇：我国现代人力资源现状及其对策我国现代人力资源现状及其对策上师大HR优立取研究所张培德“得人心者得天下，失人心者失天下”，古往今来，多少王朝因为失去了人心而衰败走向覆灭。出自赵翼的《论诗五绝》“江山代有才人出，各领风骚数百年”。人才...*

**第一篇：我国现代人力资源现状及其对策**

我国现代人力资源现状及其对策

上师大HR优立取研究所张培德

“得人心者得天下，失人心者失天下”，古往今来，多少王朝因为失去了人心而衰败走向覆灭。出自赵翼的《论诗五绝》“江山代有才人出，各领风骚数百年”。人才的甄选和使用关系到民族振兴、国家富强。

在我国经济不断发展的过程中，我们已经深刻地认识到“人力资源是第一资源”，而且认识到：人才资源是支持我国经济持续、稳定、健康发展的核心要素，离开这第一资源什么事情都做不成了。

随着形势的发展，当今的人力资源管理的职能已经从具体的人事层面提升到战略层面，必须从企业的战略和组织的目标来考量。从整体社会角度对人力资源的认识也发生了根本性的变化。

一、我国现代人力资源的现状

尽管人力资源非常重要，但是浪费人才，以及认识方面的问题依然存在，目前我国人力资源发展总体上的情况有四大方面：

1、我国的人力资源已呈现出老龄化现状

随着我国经济地不断发展，所需劳动力越来越强劲之际，而我国执行的22年“独生子女”政策，逐步使劳动力缺乏；而推出劳动市场的老年人相应增多，加上人类寿命的延长使得社会老龄化趋势越来越快。因此，针对我国的老龄化有这样几个特点：

第一，总量多。据悉，2024年12月30日，据不完全统计截至2024年底，中国60岁以上的人口已经达到1.6亿，约占总人口的12%，80岁以上的老年人达1805万。而全世界60岁以上的人口超过1亿的国家只有我国。

第二，进程快。我们统计，到本世纪中叶，大概到2024年左右，我国60岁以上人口将占到30%。反思一下，我国在不到半个世纪的时间，尽然从2024年的11%

到30%；这样的快速老龄化，在国际上许多国家大约需一百年的时间。因此，我们的老龄化进程大大快于其他国家。

第三，支撑老年资金有限。如今我国刚刚达到小康，人均GDP比许多西方国家低很多，用来支撑这方面事业可动用的财力也是有限的，即，我国是“先老后富”，而许多国家是“先富后老”。

第四，历史欠帐较多。由于我们国家经历了由计划经济向市场经济的转变，当时在计划经济体制下，因没有养老基金的积累，这个包袱就留到了现在，这是其他国家所没有的。

2、我国毕业的大学生当前出现过多状态

由于各种原因，我国毕业的大学生当前出现过多状态。但是目前却出现岗位少，大学生过多情况，另外刚刚毕业大学生由于没有工作经验，因此培养的成本、职业化的成本很高。据悉，今年，我国高校应届毕业生大约630万人，加上历年未就业的大学生，需就业的大学生接近千万。因此表面上似乎“毕业即失业”，为完成“就业指标”往往大学生会“被就业”，许多大学生因各种原因甚至出现“啃老族”等现象，这些似乎都是从不同角度折射出的不容乐观的大学生就业形势。

3、下岗的30-40岁出现大量浪费现状

下岗的30-40岁人力资源造成社会上资源大量的浪费，由于他们的学历低，因此找工作就比较困难。但他们还是一个具有一定经验的群体，然而这群体资源却没有得到充分的利用。

4、农民工也是一个巨大的资源库

据国家统计局农村司近日发布的2024年农民工监测调查报告，随着国家一系列扩大内需政策措施及针对农民工的各种增加就业措施的实施，农民工就业机会增加，农民工数量进一步增加，农民工总量达22978万人。其中，外出农民工比上年增加492万人，增长3.5%。所以在在我国的经济发展上，农民工已发展为我国经济发展的一大人力资源。

二、重视中高年人才开发、带动大学生就业

在人才培养方面，国务院副总理李克强提出我国因该全面发展人才、创新人才、技

能人才、杰出人才、人力资本分为普通人力资本和专业人力资本。同时，更要使中高年群体、30-40下岗群体和大学生群体互动。

这几年，老年问题越来越受到重视。不少大中城市成立了老年就业协会，协助老年人实现再就业，并专门组织老年人就业招聘会，老年人劳动力市场出现供需两旺的态势。有人说，目前市场经济的发展正为老年人力资源开发提供契机。因此，我国老年人力资源具有较大的开发空间。一是具有较高素质的城市老年群体劳动参与率不高。比如我国的知识分子，目前已离退休的高级知识分子约60多万人，占高级知识分子总数的三分之一。这是一支庞大的智力队伍，是急待开发的宝贵智力资源。二是我国低层次老龄化特点为老年人力资源开发提供了可能。目前，60岁至69岁人口占老年人口的比重为57.24%，该群体有较高的劳动素质，他们的健康水平和文化程度较高，有技术专长者的比例也较大，加之老年人退休金少，许多老年人退休之后，只要身体条件许可，大多愿意再就业。

但我们首先应该界定“中年、高年、老年”。到底什么时候算“老”呢？是不是60岁退休下来就叫老头子、老太太了？实际上，当今社会60岁真的才是小弟弟、小妹妹，真的还很年轻！但现实情况是：45岁就成了分水岭，比如在一些事业单位，过了45岁就不能再担任正处级领导职务了，有的甚至不能再当局级干部了。这仅仅是因为年龄而不能上升，多可惜。

那么“老年”应该是多少岁呢？根据对“惠力资本”与中高年人才的研究，我觉得90岁以上（体力劳动为70岁以上）才能称为老年，45岁到60岁可以称为中

年，这样我国依然没有进入“老龄化”社会，如果把60岁到90岁称为高年。而这些中高年人才均具有独立工作能力、创立新岗位能力。

为此，我们应好好开发中高年人才，而这些开发犹如“挖掘金矿”，因为 “中高年人才”就是金矿。比如在党政人才这一块，45岁之前我们在拼命培养他们，但是培养了两年、三年后他们却因为年龄而“下来了”，其实他们正就是等待挖掘的金矿。因此，可以让这些“金矿”人才退出政府资源，因为政府资源很有限，你占用了位置，年青人就上不去。可以退出职务，但是工作的权利、工作的热度不应该减少。工作可以嫁接到民营企业、嫁接到其他组织。当然，工作岗位有两种来源，一种是给与的，国家给与、其他机构给与的；一种是自创的。这就需要搭建平台，有选择地挖掘知识性人才。

但是，许多人认为中高年人才开发会增加年轻人的就业压力，是在抢年轻人的“饭碗”。这实际上是错误的。据调查，老年人继续就业是对以适龄人口为主体的就业的协调和补充。老年人从事的工作具有明显不同于劳动适龄人口的特点，大多从事与其生理、心理特点相适应的社会公益活动，这些岗位由于收入较低、工作量小、耗时较长且不固定，不符合年轻人就业的空缺。而且，37岁到90岁是一个人出成果的时期，根据我们的研究，老年人拥有年轻人没有的资本，我们将之称为“惠力资本”，即丰富的工作经验、人脉关系和广阔的市场、客户资源。老年人创业有先天的优势，比年轻人更容易取得成功，创业的老年人中，70%取得了成功。不仅没有“抢饭碗”，反而给年轻人提供了不少“饭碗”。而大学生创业很难做到这一点。可以说，老年人创业也是解决年轻人“就业难”的一个途径。

为更好发挥中高年作用应该既发展老年教育，构建终身教育体系；又必须创造老年人才开发的政策环境，比如政府定期进行政策培训和指导，开办创业交流会等，为老年人才提供一个信息沟通的平台。

三、应用科学手段对我国人力资源方面进行选择

“人适其事，事得其人；人尽其才，才尽其用”一直是现代人力资源合理开发与管理孜孜以求的一种理想目标。然而，作为现代人力资源开发与管理科学化的基础和根本保证人才测评。近年来，随着改革开放的步伐坚定而沉稳地迈入新时期，我国也进入了一个高速发展的时段，个中优惠政策给企业的发展带来一个新的契机。谁把握好这个契机，谁就能掌握更多地机会去创造更多地财富。但光是掌握契机也还是远远不够的，当今时代各个企业的竞争，关键还是在于人才的竞争。而其中的人才，非单单指片面意义上具有相关知识与技能的人，最关键的，主要还包括其能否与有关岗位相匹配，达到岗位胜任力最优化的人。

但如何有效地选拔人才呢？传统的招聘模式让我们企业吃足了苦头，单是浪费人力与实践不说，你能保证人刚匹配达到最优配置？试问，你能从大量被筛选的建立中看出各简历求职者的真实状况？由此，人才测评应运而生。

人才就是效益,这已是成为企业管理者的经营理念。然而，如何科学、快捷地选拔人才，如何有效地激励人才，仍是许多企业管理者的困惑。

实际上，人才测评有五大优势：

1、人才测评有助于全面了解人才。

2、人才测评有助于公平的选择任用人才。

3、人才测评有助于人才使用中的因才施用。

4、人才测评有助于人才资源的合理开发。

5、人才测评有助于高效地激励人才。

因此，为了更好的选拔和应用人才，上师大人力资源优立取研究所和美国夏威夷大学等专家首创了“新型行为动态测评技术”，获得了国家专利，并在教育部核心期刊《实验室研究和探索》2024年第八期刊登了研究成果，引起各方关注。又在黄浦江畔建立了“优立取梦之路新型行为动态测评中心”。她打破了传统的人机对话，超越了西方的技术评价中心，提高了测评的信度和效度，可以使

被测者在梦境之中不知不觉显露本我。

这种新型测试技术面向社会、面向政府部门、企事业单位、面向大中小学、少年儿童等不同层面。她的多重性重测功能，能够从多个角度去了解、观察、发现潜在的我。具有科学性、真实性、可行性以及趣味性和娱乐性。这种“梦之路新型行为动态测评中心”本着“信度为本、效度为源、扬起科学测评之帆”的宗旨，依据十七届四中全会‘提高科学化水平’精神、围绕科学化理论、科学化制度、科学化方法，对选拔人才、提升干部、岗能匹配、职业生涯规划提供新型的“梦之露“测评技术，使之达到最大的效度和信度。

据调查，这种科学的测试技术可以让我们在人力资源方面优化人才结构，增加人群层次结构以及社会的稳定性。“山重水复凝无路，柳暗花明又一村”测评这一技术可以让人力资源在应用上更明确清晰

**第二篇：我国人力资源现状**

1人力资源管理

我国农村人力资源现状

摘要：全面开发我国农村人力资源、提高农村劳动者素质，是促进我国经济全面快速发展和建设社会主义新农村的根本要求。农村教育培训是开发农村人力资源的主要途径，我国农村教育培训应根据农村人力资源的实际，积极调整发展策略，转变办学观念，在人才培养目标、专业设置、培训内容、师资队伍建设等各个方面适应农村人力资源开发的要求，做到开发农村人力资源和农村教育培训发展的良性互动。

一、我国农村人力资源现状。

我国农村人力资源的现状是，劳动力资源总量过剩，而劳动力资本存量不足。农村劳动力知识技能相对于现代农业和社会主义新农村建设的要求还有较大的差距，农村劳动力文化技术水平低下已成为制约新农村建设的极其重要的因素。据近期农村居民家庭劳动力状况数据显示，在4.9亿在家务农的农村劳动力中，高中及以上文化程度的只占13.8%，初中文化程度的占52.2%，小学以下的占34%（其中文盲、半文盲占6.9%），接受过系统农业职业技术教育的不足5%。我国农民的这一基本素质现状，影响了农业科技发展和现代化农业建设。目前，我国农业的科技成果转化率仅为30%左右，真正形成规模的不到20%，而美国是80%至85%，英、法、德是50%至60%。一项先进农业技术在发达国家全面推广平均只需2年左右，而在我国需要6年左右。我国农业科技对生产的贡献率为45%左右，比发达国家低20-30个百分点。就是说，一种新要素技术特征及其使用方法的教育是复杂的科学教育，其前提是具有较高的知识水平，而当农村劳动力的文化水平低下时，关于农业及农业科技的图书、报刊显然是不能起作用的，他们不仅没有技术创新能力，甚至不能较快地运用新的农业技术。此外，2024年农村住户调查年鉴显示，外出务工劳动力中，小学文化程度及文盲占16.5%，初中文化程度占67.3%。由于整体素质偏低，大多数劳动力仍从事着低收入的工作，无法在转移性增收上获得较高收入，农民工资性收入增长受到抑制。农村劳动力文化素质较低，也制约了农村劳动力向非农产业和城镇的转移。我国现有贫困人口主要在农村。若将贫困界定为“能力的剥夺”，那么，贫困同时意味着个体在教育、就业等有关生存和抗风险方面的能力也大为降低，并往往在代际间呈现持续性和难以逆转的弱势特征。这进一步凸显了提高农村人口素质的重要性。

二、新时期开发农村人力资源的现实意义

1、促进农村劳动力转移

当前，我国农村剩余劳动力转移面临的难点主要表现在以下几方面：城市化滞后造成农村剩余劳动力转移的艰巨性；第三产业发育滞后严重制约农村剩余劳动力的转移；乡镇企业对农村劳动力吸纳能力逐步减弱；农村劳动力素质偏低导致就业岗位选择面狭窄等。其中，农村劳动力素质偏低是限制农村劳动力转移的重要因素。开发农村人力资源，提高农村劳动力素质，是促进农村劳动力转移的关键因素。

2、促进农民增收

促进贫困农民脱贫致富，解决“三农”问题，核心是农民增收。农民收入的增加，除了依靠好的政策和制度外，还必须依靠自身的文化知识和科技水平，实现科技致富。我国许多学者对教育与农民收入关系进行的大量实证研究表明，农民的文化程度和技术水平对农民增收有重要影响，文化知识程度高的农户其收入较文化程度低的农户要高，特别是农户户主文化程度与家庭总收入水平之间有着密切的关系，即随着户主平均受教育年限的提高，农户家庭总收入随之增加，二者之间基本上呈正相关关系。开发农村人力资源，提高农民的受教育程度、知识水平和技术能力，是促进农民收入稳定和可持续增长的重要途径。

3、促进产业结构调整人力资源管理

产业结构的变动是经济增长的核心问题，而产业结构的变动是以人力资本的结构变动为先导的，人力资本结构的变化是影响产业结构的更深层次因素，劳动力素质技能成为制约产业结构升级的重要因素。我国劳动力队伍的整体素质偏低，与产业结构优化升级的技术条件和物质资本不匹配，严重制约着产业结构的优化和经济增长。我国劳动力资源虽然丰富，但由于其主要构成是农村的剩余劳动力，没有受过良好的教育，素质差、技能低，熟练劳动力严重缺乏，无法满足经济发展和产业结构调整、升级的要求，导致高素质劳动力结构性不足的问题十分突出，劳动力总人口严重过剩与高素质劳动力结构性不足相互重叠，成为阻碍我国产业结构调整的重大不利因素。因此，开发农村人力资源，提高劳动者知识水平和技术能力，对促进我国产业结构调整优化升级至关重要。

4、促进农业现代化

农业现代化必须有高素质的农民这一主体来推进，没有农民自身素质的现代化，要实现农业的现代化是不可能的，因为农业不仅要依靠现代的工业装备及先进的科学技术，而且还要依靠先进的管理手段在农业上的应用。而这些都要由农业生产的主体——农民来实现。伴随着农业现代化的进程，必然要求农民素质的提高，以使之同农业现代化的要求相适应，即农业现代化与农民素质是互相影响、互相促进的。同时，在农业生产经营过程中，先进的生产工具靠人去创造，先进的科学技术靠人去摸索，先进的管理经验靠人去总结，先进的经营体制和运行机制靠人去应用。无论是增长方式的转变，还是生产绩效的提高，都是在人的主观能动作用下得以实现的，必须坚持以人为本，开发农村人力资源，全面提高农村劳动者素质。

三、开发农村人力资源策略

1、农村教育培训发展的基本策略

首先要通过立法措施为农民教育培训提供法律保障。目前，我国农民培训的专门立法工作，在总体上尚未启动，甚至并未引起足够的重视。由于我国的农民教育培训工作仍处于加快启动和共同推进的阶段，建立全国性的农民培训专门立法，条件尚不甚成熟。但在局部地区可先行试点，通过地方立法或部门条例的形式，加快农民培训立法的进程，为今后在全国范围内加强农民培训的立法和法律支持体系建设提供依据。

其次要加强体系建设，多渠道、多层次、多形式开展农民教育培训。随着农村经济社会发展，农民的教育培训需求日益多样化，建立完整的农民教育培训体系，使技术培训、职业教育、技术推广、继续教育和义务教育有机衔接，更好地满足农民教育培训需求。按照世贸组织相关规则，我国对农民培训的补贴属于“绿箱政策”不受限制。世贸组织主要成员国大多将农民培训作为政府为农业提供服务的主要领域之一，采取多种方式对农民培训提供资金支持，并激励企业和其他民间组织加强农民培训。近年来，我国政府坚持将解决“三农”问题列为“重中之重”，明确提出各项支农措施的力度“只能加大，不能减弱”。因此，加强对农民培训的资金和政策支持，将是今后几年的大趋势。从国际经验看，许多国家通过“间接”拨款、发放补贴和优惠贷款等方式，从经济利益上诱导相关企业、农民和其他利益相关者积极参与培训的具体方式；将实行就业准入制度与鼓励农民培训有机结合起来的有效做法，以及在主要依靠经济诱导基础上协调整合利益相关者行为的独特经验，都值得我国参考，以便更好地提高培训资金的使用效果。目前，我国的农民培训工作虽已引起政府和有关部门的重视，但是，农民培训工作的展开应建立在调动各类利益相关者

积极参与的基础之上。如果企图通过行政命令的方式加强农民培训，只能产生欲速不达的效果。

第三要将加强农民培训与引入竞争机制、提高培训质量有机结合起来。既要鼓励各种政府或准政府的培训机构积极参与培训市场的竞争，又要努力改善各类国际经济合作2024年第3期民办培训机构的成长环境，通过促进不同类型的培训机构公平竞争，形成主要依靠提高培训质量争取培训资金和政策支持的良好氛围。目前，有关部门出台的涉及农民培训的政策文件，大多强调要对现有的教育培训机构和培训资源实现整合。我们认为，在当前农民培训需求不断扩大且加快分化的背景下，整合集成现有的教育培训机构和培训资源，充分发挥作用，对于加强农民培训工作具有重要的积极意义。但是，对现有教育培训机构和培训资源的整合，应建立在鼓励不同类型培训机构公平竞争的基础之上，主要服务于培训农民而不是救活培训机构，否则，就难以保证培训机构的培训质量。通过严格教师录用标准、重视实践技能和完善教师进修制度等措施，保证培训师资的质量。目前，有关部门和许多地方政府对于农民培训工作虽然给予了高度重视。但对如何通过提高培训师资的素质，增强其对培训质量的支撑能力，尚待给予进一步的重视。

第四要采取灵活多样的方式建立多层次、多元化的农民培训体系，提高农民培训的针对性和实用性。农民培训应具有理论联系实际、以市场为导向的特点，要针对不同地区、不同产业和不同类型的农民，采取适应其需求的培训形式，以提高农民培训的效果，使农民培训活动更好地服务于农村发展和增加农民收入的需要。如根据农业产业链不断延伸的需求，促进农民培训链的有效延伸、农民培训内容的调整及其领域的拓展，加强农业产前和产后培训；并将强化农民技术培训同增强农民的职业和综合能力，甚至创业和合作能力结合起来。许多国家和地区结合农业推广活动，以提高农民素质为核心，加强农民培训的独特方式也值得我国学习。

2、其他发展策略。

第一，建立和完善农村剩余劳动力合理有序地向城市转移的机制。随着大量农村剩余劳动力向第二产业、第三产业转移，劳务性收入将在农民收入结构中占有更大份额。而非农业收入与国家的就业政策和农民的人力资源特征有关。要保证农民在工业化、城市化中分享到社会福利增加的好处，保证农民有能力参与市场化的竞争而不被 “边缘化”，并让没有转移的农民从农业中受益，就要注重农民参与工业化、城市化和市场化的工作机会和竞争能力体系建设。政府要逐步打破“农业人口”和“非农业人口”的户口界限，在户籍制度以及城镇住房、就业、医疗、教育和社会保障制度等方面向农民提供优惠政策，鼓励具有一定居住时间、稳定职业的外来打工者优先留居城镇。逐步消除包括农村土地制度、户口迁移制度在内的各种限制、阻碍劳动力合理流动的制度，创建城乡劳动力平等竞争的就业环境。建立健全农村劳动力市场和建立规范的、功能齐全的市场中介组织，为农民外出务工提供就业信息、咨询、职业培训、法律及保险等服务，减少进城务工人员因盲目流动而增加就业的成本，保障农村剩余劳动力转移合理有序地进行。还要从立法上维护农民工权益，以保障农民工平等的经济、政治、文化、社会权益。

第二，以工补农，以城带乡，加强农村人才培养。当前，农村丰富的是人力资源，匮乏的是人才。这其中，农村劳动力外部流动的非均衡性是一个需要高度关注的重要问题。由于我国长期的二元经济结构造成的城乡差别，农村经济发展滞后，高水平的人力资本在农村得不到合理的报酬。为了追求较高的人力资本收益，高素质的农村劳动力自然会流向人力资本收益率高的经济发达地和城镇。出于同一原因，农村家

庭省吃俭用，投资于子女教育的目的是为了让子女离开农村，去城市工作，而不是学成后回到农村，为农村经济发展服务。随着大量青壮年和素质相对较高的劳动力离开土地，农业的“空洞化”现象日渐显现，影响到农业的可持续发展。所以，只有实行工业反哺农业、城市支持农村的措施，加快农村基础设施建设，加快农村经济发展，提高农村人力资本投资收益率，才能吸引农村大学生报效家乡，吸引城市过剩而又是农村经济发展所需的人才到农村创业。这也体现了农村人口素质提高和经济发展的良性互动。应依靠制度创新，激励一大批高素质人才特别是农业院校的大学生到农村去，向农村输入知识、技术、先进文化，提高农村劳动力的科学文化水平，以发展现代农业。积极推进农业科技成果的转化，完善农业科技入户机制，加强对农民的技术指导和服务，不断提高农业科技含量。需要强调的是，一些在市场经济中有着突出表现的农村人才，代表了农村社会的先进生产力，是农村经济发展中最重要的人力资源，而发挥农村本土人才的作用，将政策、教育、资本、财政等外部力量转化为农村社会的内部力量，整合乡村社会资源，不失为改善农村人力资源结构、加快新农村建设的一条捷径。

资本和自然资源是被动的生产要素，人则是利用资本，开发自然资源，创造价值，推动国家和社会向前发展的根本力量。农民问题的解决，根本的途径就是加大对农民的人力资本投资，通过教育和培训等方式，提升农民的人力资本存量，从而有效的向非农业转移，创造出更多的国民财富，增加自身和社会的福利。

参考文献： 人力资源管理

王婧、许悦.《中国农村人力资源开发研究》时代经济2024 第80期

陈华宁.《国外农村人力资源开发模式及启示》发布时间:2024-05-04 文章来源: http:///show\_4529.aspx

王振耀.《走向以农村为本的农村发展战略经济体制比较》2024(3).孙文学.《开发农村人力资源：职业与成人教育发展的策略》2024

**第三篇：我国中小企业人力资源开发现状、问题及对策**

我国中小企业人力资源开发现状、问题及对策

姓名：牛淑凡

单位：江西三鑫医疗器械集团有限公司

内容摘要

人力资源开发是企业经营战略的一个组成部分,是企业发展与成功的关键因素，也是实施企业经营战略的一个重要方面。而目前我国有很大一部分中小企业在人力资源开发方面存在的众多问题，成为制约其发展壮大的瓶颈。本论文研究从基本理论分析入手,在理论研究中首先就人力资源开发的现状进行了阐述,以此为基点剖析了我国中小企业人力资源开发存在的主要问题及问题成因,最终指明我国中小企业发展的人力资源开发的建议及对策，从而指明中小企业发展的人本之道。

关键词：中小企业人力资源开发现状问题对策

一、我国中小企业人力资源开发现状

我国是中小企业的大国,发展中小企业是一个必然的趋势,为中小企业创造良好的环境是经济体制改革的一个重要方向。中小企业如何抓住这个良好的机遇,获得长期生存与持续发展的动力和能力,是中小企业在目前的发展过程中遇到的严峻课题。

我国中小企业对人力资源开发提出迫切要求,人力资源开发应如何运作才能保证和促进中小企业的持续稳定健康发展,这一课题既是理论的需要,又是发展中小企业的现实要求。传统的人力资源开发已不能满足于当今时代中小企业发展需要,就我国的现实情况，寻找推动中国中小企业发展人力资源开发之路迫在眉睫。所以积极研究人力资源开发的存在的问题，寻找中小企业人力资源开发的对策，从而为我国中小企业人力资源开发指明出路。

二、我国中小企业人力资源开发面临的问题

（一）缺乏完善的人力资源开发的规划

首先，中小企业缺乏完善的人力资源规划体系，在人力资源开发上没有认真地进行可行性分析，如企业在未来的发展中需要哪些方面的人才，应如何获得这些人才？其次，没有明确制定人力资源开发的步骤和方法。如何招聘、培训、评估、考核、激励、约束，都没有明确的思路。在急需人才时，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。经常为了招聘公司急缺人才，任意高速公司薪酬制度，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，减少经营成本。由于缺少规划导致人力资源开发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。

（二）对人力资源开发的投入少

由于中小企业多数处于奖金积累的成长期，而且大多数从事薄弱的传统产业，奖金积累是一个漫长的过程，对外融资又非常困难，所以奖金实力相对薄弱。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。资金限制，是我国中小企业无法做大的重要原因。

（三）企业的分配、激励制度不优越

中小企业的激励措施或行为，随意性较大，常根据老板的心情或感觉来做。往往使下属无所适从，员工更加茫然，激励行为达不到预期目的。另外企业内部工资结构不能体现出岗位的价值。表现在工资收入与业绩衔接不合理，经常有大锅饭的现象存在，所以员工感觉不公平，激励措施执行后，达不到预期效果，有时还适得其反。常常表现为员工对收入缺乏良好的预期，积极性不高，导致人员稳定性差。

（四）企业主诚信差，人格魅力不够

中小企业普遍存在着诚信度差的问题。很多企业为了引进急缺人才，随意许诺，而事后又不兑现。影响了公司的信誉。另一方面，业主的人格魅力不够，虽然现在的人才流失现象严重，但是如果彼此气味相投，或者觉得在人生观、价值

观、性格等方面有相似之处，也会有现代的桃源结义，此时企业主的人格魅力将直接影响人才的加盟。中小企业的组织结构相对简单，人员精简，人才与企业主接触的时间较多。如果人才与企业主在思想、理想等方面没有共同语言的话，必定会影响之间的交流和沟通，或者由于企业主文化浅薄、思想狭隘而无法交流，人才流失就是难以避免的事了。人才一方面重视其收入标准，另外他们更注意工作环境是否轻松、愉快，企业主是否容易相处；人才没有必要在就业形势良好的前提下，去适应一个企业主喜怒无常的个性和苛刻的企业制度。中小企业主的自身修养的提高，对于企业引进人才是有很大影响的，广大中小企业主务必端正自已的作风，提升自身的内涵及个人魅力，增强人才与自身，与企业的凝聚力。

三、我国中小企业人力资源开发的对策

（一）制定和企业发展相匹配的人力资源战略规划

做好人力资源开发有三部曲：明确战略规划——人力资源规划——人力资源开发体系与具体的执行计划。企业的整体发展战略目标决定了人力资源规划的内容，而这些内容又为建立人力资源开发体系、制定具体的人员补充计划、人员使用计划、人员接替与晋升计划、教育培训计划、评估与激励计划、劳动关系计划、退休解聘计划等等提供了方向指引和依据。广义上的人力资源规划包含了所有这些具体内容，而决不仅仅“只是些招聘、薪酬之类的内容，有时再加点培训方面的东西”。人力资源规划是企业发展战略规划的重要组成部分，同时也是企业各项人力资源开发工作的基础和依据。而中小企业的管理者和HR们恰恰没有充分意识到这一点，从而在具体制定和实施过程中缺乏足够的重视。中小企业要想从根本上改变人力资源开发的落后现状，首先必须从制定人力资源开发的规划做起。只有目标明确，才能确保人力资源政策的正确性和有效性，才能确保企业在发展中不受人才缺失的制约。

（二）更新观念，建立正确的人才观

首先，中小企业应树立起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者——西奥多.舒尔次也认为“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资资本和劳动力数量的增加重要。党的十六大报告明确提出”“放手让一切劳

动、知识、技术、管理和资本的活动竞相迸发”；要“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则”。新形势下，这种对管理要素、技术要素资本化趋势的认同就是最大的创新。企业应注重人力资本的作用，在企业中建立利益共同体，让员工分红入股，让技术创新者凭技术入股，让职业经理人以管理股的形式拥有企业的产权，使员工与企业利益共享、风险共担、共存共荣，使人们自觉自愿地努力工作。中小企业要想快速、高效、持久发展，就应意识到，人力资本是财富的创造要素，应该参与企业的收益分配。

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。我们未来人才不应是束之高阁，而应是通过科学评估来合理配置人才，使优秀人员充分发挥才能；同时充分挖掘企业内部人才，发挥其潜力。在感情留人、事业留人、环境留人的基础上，制定合理的人才流动政策，这样不但会减少人才外流，还会吸引更多的人才加入到中小企业的建设中来。

（三）加强员工的培训，重视员工的个体成长

知识经济时代，新技术、新信息层出不穷，而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，才能跟上时代的步伐，不至于被时代所淘汰。通用电气的公司哲学是“把职业培训作为一种投资”。大企业都如此重视员工培训，中小企业更应该关注员工的培训，不断为员工创造学习的机会，重视员工的个体成长和事业发展。在实践中应注意以下几个方面：首先，中小企业应注意对员工的人力资源投入，建立健全人才培养机制，为知识型员工提供受教育和不断提高自身技能的学习机会，从而使其具备一种终身就业的能力；其次，建立培训与使用相结合的制度，对培训过的员工，要给予报酬上的激励和职位升迁的机会。充分了解员工的个人需求和职业发展意愿，为其提供富有挑战性的发展机会，创造开拓发展才能的最大空间，包括授权管理和内部晋升机制两个方面，为员工提供适合自身要求的上升道路，让员工能够随企业的成长及贡献获得公平的职位升迁。只有当员工能够清楚地看到自身在组织中的发展前途时，他才有动力为企业尽心尽力地贡献自己的力量，才会使他形成对企业的绝对忠诚，与企业结成长期合作、荣辱与共的伙伴关系。

（四）建立科学合理的激励机制

人力资源的能动性强调人是有理想、有抱负、有感情的，人性理论的发展则证明人是经济人、社会人和自我实现人的复杂混合体，因而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。要建立物质激励和精神激励相结合，形成全方位、多层次的激励机制。实践中要遵循权变原则，采用哪一种激励方式要因人因事、因时、因地而异。中小企业的员工激励可利用情感激励、荣誉激励、物资激励、事业激励、责任激励、晋升激励等，通过满足员工的物质需求、心理需求、自我实现需求等，强调人才作为整个公司的价值创造者的作用，使整个公司的绩效评估标准化，创造一种能够不断更新的机制并使制度化。同时完善包括舆论、制度、章程、合同、偏好、机构约束等在内的约束机制。

（五）有选择的外包部分人力资源开发活动，使人力资源者从日常管理中解放出来，转向战略角色

随着互联网络的迅猛发展和普及以及专业化公司的出现，把一些非核心的、过于细节化的传统性人事管理业务进行外包，将成为企业提升人力资源竞争力的选择。目前中小企业人力资源开发外包的形式归纳起来主要表现为以下几种：招聘外包；培训外包；工资发放外包；福利与津贴的管理外包；人力资源信息系统外包等。

四、结束语

总之，中小企业要想在激烈的竞争环境中求生存和发展，不仅要真正认识到人力资源开发对企业的重要性，更要及时发现人力资源开发上存在的问题，并尽快采取具体措施加以解决，为企业长期稳定、持续发展提供人力资源保障。参考文献：

1、蒋攀.留住人才战略[J].中国人力资源开发，2024.3.2、彭剑锋.聚焦中国人才市场：基本问题与矛盾[J].人力资源开发与管理，2024.3.3、苏文坤.企业人力资源开发体系研究[J].商场现代化,2024(6).

**第四篇：我国人力资源现状分析**

我国

人

力

资

源

现

状

分

析

绪论

人力资源管理是根据组织和个人发展的需要，对组织中的人力这一特殊的战略性资源进行有效开发、合理利用与科学管理的机制、制度、流程、技术和方法的总结。

中国是世界上人口最多的国家。14亿人口中蕴含着极其丰富的人力资源，积极开发人力资源，发挥每个人的潜能，对整个国家的经济、文化和现代化建设起着不可替代的作用，也是实现中国由人口大国转变为人口强国必不可少的条件。自中国的进入21世纪后，随着知识经济的发展，我国的人力资源进入一个新的阶段，对人力资源的要求也越来越高。中国政府坚持以人为本，促进人的全面发展，大力发展教育，不断完善教育体系，更好地实施人才强国的战屡，培养创新型科技人才。随着我国进入人口老龄化阶段，人力资源逐渐减少，国人力资源式也显得越发重要。

一、人力资源数量分析

人力资源数量指的是构成劳动力人口的那部分人口的数量。其单位是“个”或者“人”。劳动力人口,即具有劳动能力的人口。人力资源数量是指被考察范围内(一个国家或地区)拥有劳动能力的人口数量,可以用绝对量和相对量两种指标来表示:人力资源的绝对量，可用被考察范围的具有劳动能力的人口量计量。人力资源的相对量表示被考察范围内(一个国家或地区)人均人力资源拥有量。总之,人力资源的数量即一个国家或地区的范围内,劳动适龄人口总量减去其中丧失劳动能力的人口,加上劳动适龄人口之外具有劳动能力的人口。

由上图我们可以看出：我国的人口总数逐年呈上升趋势，劳动人口数也逐年增加。简单的就2024年与2024年的人力资源而谈，2024 年底我国的总人口约为132802万人,其中劳动力资源105789 万人,非劳动力资源27013 万人。劳动力资源中的非经济活动人口26546 万人(包括16 岁以上的在校学生、无就

业意愿的离退休人员、料理家务人员和其他无就业意愿人员),经济活动人口79243 万人。经济活动人口中就业人员约77480 万人。就业人员中城镇人口约为30210 万人,乡村人口47270 万人。截至2024 年底,我国的总人口达到133474 万人(不含香港、澳门特别行政区和台湾),其中,劳动力资源106969 万人,比2024 年增加11267 万人;就业人员77995 万人,其中,城镇就业人员31120万人,分别比2024年增加5910 万人和7969 万人。

综上，我们可以看出我国目前的劳动力资源总量丰富,为经济的发展提供

了坚实的劳动力基础。

二、人力资源质量分析

人力资源质量是指一定范围内(国家、地区或企业等)的劳动力素质的综合反映。它是一定范围内人力资源所具有的体质、智力、知识、技能和劳动意愿,一般体现在劳动力人口的体质水平、文化水平、专业技术水平和劳动的积极性上。主要内容包括:人力资源能力质量和人力资源精神质量。人力资源能力质量,即推动物质资源、从事社会劳动的能力水平高低,体现在知识(一般知识与号业职业知识)、工作技能、创造能力、对岗位的适应能力、流动能力、管理能力等能力水平。人力资源精神质量,即思想素质、心理状态,它是人力资源质量总体中极为重要又常常被人们忽视和遗漏的方面。

2024年我国实现了基本普及九年义务教育和基本扫除青壮年文盲的目标。

2024年全国普通高中在校生2434.28万人，各类中等职业教育在校生2195.16万人，普通高等教育本专科在校生2144.66万人，在校研究生140.49万人。截至2024年底，全国15岁以上人口平均受教育年接近8.9年，受过高等教育比例为9.9%。人力资本投入对经济增长的贡献主要来源于劳动者素质的提高。在新的形势下，政府或各级各类组织都将人力资本投入放在了优先的战略位置，特别是加大了基础教育、继续教育、技能培训的投入，在普及九年义务教育的基础上，形成遍及城乡的职能教育网络，提高劳动者的整体素质，积累人力资本，使之成为了贡献与经济增长的主要方式。

三、人力资源分布结构分析

对国家的人力资源分布和结构进行分析，主要针对现实的人力资源，即从事劳动的人口，可考察的指标有：（1）年龄构成。指各年龄段的劳动人口在整个劳动人口中所占的比重。（2）产业分布。指第一、第二和第三产业的劳动人口在整个劳动人口中所占的比例。（3）此外国家的人力资源分布和结构还有地区分布、行业分布、学历构成等多种指标。

（一）年龄构成。

我国65 岁以上人口在总人口中的比重不断上升,1964 年为3.56%,1982 年为4.91%,1990 年为5.57%,2024年为6.96%,2024 年达到7.1%,人口年龄结构进入老年型。从1982 年开始,我国在不到20 年的时间内完成了发达国家用几十年,甚至上百年才完成的人口年龄结构从成年型向老年型的转变,跑步进入了人口老龄化社会。20 世纪90 年代以来,中国劳动年龄人口比重稳定中略有增大。16—59 岁年龄组人口的比重,在1990—1996 年期间一直在61%—62% 之间徘徊,随后提高到1999 年的63.2%。人口总抚养比从1982 年的62.6% 下降到2024 年的38.0%。2024 年后,人口总抚养比一直保持在40% 以下。劳动年龄人口占总人口比重逐年上升,少年儿童人口比重下降,使得社会抚养系数降低,说明我国人口年龄结构正处于“人口红利期”。

结构中劳动适龄人口比重大、儿童与老年人口比重较少,抚养赡养负担均

相对较轻的一种状态。这种状态的持续时间也被称为人口红利期。人口红利期也是经济发展的黄金时期,这对我国来说既是机遇又是挑战。首先,这一时期劳动力负担较轻;其次,有较高的储蓄率和较强的社会需求;更重要的是表明我国具有巨大的待开发的人力资源,这对我国经济社会的持续高速发展非常有利。与此同时,劳动年龄人口持续保持高比例,也形成巨大的就业压力。如果不能使劳动年龄人口实现充分的就业,那么大量的劳动年龄人口将成为(资料来源: 国家统计局)

（二）产业分布

由2024--2024年的三大产业就业分布可以看出：随着中国经济发展和产业结构调整,第一产业就业人员比例大幅下降,第二产业、第三产业就业人员比例较大提高。20世纪90 年代以来,中国劳动年龄人口比重稳定中略有增大。产业结构调整与扩大就业的基本国策由于第三产业比第一、第二产业容易提供更多的就业岗位,第三产业的就业贡献率成为衡量国家发达程度的一个重要标志。目前,发达国家第三产业的就业贡献率都达到了60%-80% 之间,其中,2024 年美国为77.7%,日本为67.7%,俄罗斯为60.7%,中等收入发展中国家也达到了45%-60%,而2024 年我国第三产业的就业贡献率仅为32.2%。我国实施有利于扩大就业的经济发展战略,就需要在经济发展的全局中对吸纳就业潜力大的领域实施大力发展的战略,调整我国的产业结构,大力支持与鼓励发展新兴的第三产业如信息传输、计算机服务和软件业等,提高第三产业对就业的贡献率,从而提供更多的就业岗位。

总结

伴随着中国经济社会的发展和人民生活水平的提高，中国的人力资源事业有了长足进步。中国作为一个发展中国家，虽然是人力资源大国，但不能称为人力资源强国，目前仍然面临着就业压力大、人力资源结

构性矛盾突出、高层次创新型人才匮乏等问题。中国人力资源发展面临的机遇和挑战前所未有。所以要大力推进经济、科技、教育等体制改革，不断深化干部人事制度改革，实施科教兴国战略、人才强国战略和积极的就业政策，建立和完善人力资源培养、吸引、使用和保障

机制，加快人力资源法制建设，走出了一条适合中国国情的人力资开

发道路。

**第五篇：我国人力资源目前现状**

我国人力资源目前现状

发布时间 2024-12-18

我国人力资源目前现状，人力资源能够为企业人事带来诸多好处的同时，但是另一方面，也有一些企业对“人力资源外包”的某些优点提出了质疑。如青岛仁盛达劳务派遣集团的人力资源总监董先生接受记者电话采访时就指出：“企业架构、高层培训等若外包出去，势必要让外包机构的顾问对公司的每个岗位设置、岗位描述，对每个人员的评估、及对职员的核心技能、相关技能是否达到需求进行全方位的了解，才可以设置相关的培训课程，那么，这个顾问若不熟悉公司的运作、企业文化、企业目标与政策，他是不可能设置到位的培训课程的。

“如果真能做到对公司的以上情况了若指掌，此顾问就必须常驻企业，而且这个顾问也不能是想换就换，那么，这样的费用会比公司内部的HR工作者支付的更少吗？这些顾问会更可信，更可靠吗？企业为什么要把HR管理外包出去呢？完全是为了减轻HR工作者的压力吗？若真是这样，完全实现HR业务外包的时候，也是HR工作者失业的时候了。

目前。能够选择外包的企业大都具有一定的规模与知名度，外包工作的费用自然不低。Michael认为：企业的目的是要尽可能地降低成本，追求利润。若企业选择的外包服务费用，并不亚于保留一个人力资源部，那么企业还会选择HR业务外包吗与此同时，这种新型的人力资源管理方式能否真正地扎根本土呢?业内人士认为，将人力资源管理服务外包给其他专门机构，需要经过一个角色的转变。但是，仅仅是完成了自身的条件转换还不够，“人力资源外包”服务是否可亏，还有其他的制约因素。

1)目前没有统一的服务收费标准，人才机构都是自行制订的价格，参照的价格都不一样。对大多数企业来讲：“人力资源外包”的收费，是否会增加企业劳动力成本，是否用得其所，恐怕是企业考虑最多的问题；

2)“人力资源外包”的目的之一是为了提高工作效率，而是否具有较高的信息化、网络化程度，也会是制约“人事外包”服务发展的一个因素；

3)一些基本福利保障和保险金等的交纳，也是当前企业所避讳的问题。要想“人力资源外包”能真正扎根本土，企业主的素质还有待于全面提高；

4)目前不少企业依然停留在“人治”方面，不规范、不合理的企业管理制度随处可见。只有企业管理者转变了观念，真正认识到“人”的重要性，才能够认识到“人力资源外包”服务的必要性和有效性；

5)我国尚无相应的、完善的法律法规去规范猎头及其它外包行业的运作，所以，这种风险是显而易见的。服务商的规范经营和专业化程度让人不免担心，虽然人才机构发展突飞猛进，但是也带来了负面影响，如从业人员素质参差不齐、专业化程度不高等等，加上一些非法经营的中介机构的违规经营，使服务商的诚信度大打折扣。

因此，尽管目前“人力资源外包”的发展势头如火如荼，但能否最终在国内扎稳脚跟，还取决于以上各方面的制约因素能否尽快得以改善。

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！