# 改善和完善事业单位人力资源管理的策略

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2025-01-09

*第一篇：改善和完善事业单位人力资源管理的策略改善和完善事业单位人力资源的策略（一）转变人力资源管理理念在人力资源管理过程中，首先要改变事业单位的各种传统保守思想，摒除人力资源管理中因循守旧的思想和做法，鼓励独立思考和创新。并且要强调以人为...*

**第一篇：改善和完善事业单位人力资源管理的策略**

改善和完善事业单位人力资源的策略

（一）转变人力资源管理理念

在人力资源管理过程中，首先要改变事业单位的各种传统保守思想，摒除人力资源管理中因循守旧的思想和做法，鼓励独立思考和创新。并且要强调以人为本，营造适宜人才成长的环境，发展激励、保障、服务和培训等具有引导和开发性质的管理功能。最关键的是注重人才的引入和培养，以能力来决定人才的选拔与任用，为人才创造一个公平竞争、自由发展的平台。

（二）完善人力资源管理机制

1、完善人力资源的选拔任用体系

科学合理发现、选拔、使用人才，促进人岗相适、用当其时、人尽其才、才尽其用，形成有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的局面。

关键的举措是建立并完善人才聘用模式和人才测评体系。人岗匹配是人才选拔的关键，也是面试测评与岗位的合理匹配。建立人岗匹配的三级分析体系，即整合评估结果，进行个体特性分析；结合岗位胜任力要求，进行人和岗位适合度分析；

2、建立人力资源的培训开发体系

积极培育组织发展所需的各种人才，持续鼓励员工在职学习，开展学习型组织的建设。按照组织工作岗位和技能的要求，建立和完善相应的知识库，创造实时学习和自我学习的条件；鼓励员工利用业余时间学习，接受管理或专业方面的深造；以资格认证、职称评定、任职培训、岗位培训、专业学习为动力，促进在职人员继续教育和终生学习。

3、创新人才评价发现机制

建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，简洁、实用、科学、公正地的人才评价发现机制。完善人才评价标准，克服唯学历、唯资历倾向，对人才不求全责备，注重靠实践和贡献评价人才。改进人才评价方式，拓宽人才评价渠道。把评价人才和发现人才结合起来，坚持在实践中识别人才、发现人才。

4、健全人才激励分配机制

以价值创造为基础，价值评价为依据，构建合理、公平、公正、透明的价值分配制度。通过精神和物质、特殊与一般相结合的形式，充分体现贡献者的价值，激发贡献者，鼓励人人多贡献。

完善事业单位岗位绩效工资制度，积极探索不同形式的收入分配和激励办法，大胆探索高层次人才、高技能人才协议工资制和项目工资制等多种分配形式。

5、建立人才职业通道机制

通过员工职业发展通道的建立，指导员工个人职业生涯规划与药检所发展目标相一致；建立公平、公开、公正的员工晋升机制，实现机会面前人人平等，充分调动和激发员工的积极性。

设计多条职业发展通道：打破现有的单一晋升通道，除职务晋升和专业职称晋升外，每一岗位还可在本职级序列内晋升、轮换到其他职级序列、岗位轮换等方式实现多通道模式职业的发展。不同层级员工的晋升条件要有区别，基层员工可以“小步快跑”，高层员工“大步慢跑”。同序列内晋升、不同序列间转换、岗位轮换都要设计不同的晋升条件。

6、构建人才合理流动机制

在既定体制机制下，充分利用灵活应用可行的政策法规，拓宽人才的进出界面、疏通人才发展通道，引入竞聘机制，促进人才合理流动，提高组织的活力。

在职能与编制不对等状况下，采取编制人员为主体、聘用人员为补充的动态管理形式积极应对任务量的变化；加快主辅分离，集中履行职能职责，实行后勤保障社会化管理。建立

体系内外、国内外高层次人才、急需紧缺人才的流动，使引才与引智紧密结合；建立能者上、庸者下的内部竞聘机制，激活内部组织。

**第二篇：浅谈事业单位人力资源管理的问题及策略**

浅谈事业单位人力资源管理的问题及策略

摘要：本文阐述了我国事业单位人力资源管理现状，分析了事业单位人力资源管理中出现的问题，提出了要实现事业单位的全面发展，必须树立全新的人力资源管理理念，建立健全激励与约束制度，完善绩效考核机制。

关键词：人力资源管理；激励；约束；绩效考核我国事业单位人力资源管理现状

我国的事业单位伴随着新中国的成立而成立,伴随着我国社会的发展而不断的壮大,在我国现代化建设过程中发挥了重要的作用。与国家政府机关相比，事业单位的工作人员进入门槛较低，晋升标准更为复杂；与企业相比，事业单位管理模式、单位结构很少发生根本性变革，但同时也易造成员工不思进取的局面。由此可见，事业单位有其特殊的性质和职能，加之我国市场经济转轨和企业改制的现实背景，对事业单位人力资源管理过程的“入口”、“在职”、“出口”三大环节都有很大影响。

当今世界的竞争归根结底是人才的竞争,同样,事业单位要提高竞争力必须依靠具有知识和能力的人力资源,高素质人才资源也成为了一个企业实力的象征。科学合理的人力资源管理,不仅能使企业适应市场的各种变化,而且还能提出较好的应对措施,实现员工的价值，提高自身的竞争力。作为中国国民经济中重要力量的事业单位要提升自己的核心竞争力,实现可持续发展,必须重视和解决人力资源管理所面临的诸多问题,不断深入探讨和研究事业单位人力资源管理的有效途径和对策,这对事业单位制度建设具有重要指导作用和现实意义。但是,事业单位的人力资源管理的过程也产生了一些问题,对事业单位的快速稳定发展具有一定的阻碍作用。

1.1对人力资源管理理念缺乏深刻的认识

所谓管理，是指有效率和有效能的与他人共同完成任务。我国事业单位人力资源管理思想较为传统，尚未完成向现代人力资源管理理念的蜕变，人事管理主要是以“事”为中心，要求人去适应“事”，始终强调个人服从组织，没有把人事管理作为实现单位发展的第一资源摆在重要位置。在人力资源的分配及使用过程中依然将人当作一种工具,凡事都以事为中心,而对人注重的仅仅是投入、使用及控制。且许多企业在用人时,只注重学历,而忽略了个人素质和实际工作能力。过分集权和只注重主观意识而缺乏沟通的管理思想阻碍了对人力资源的优化配置，限制了事业单位的发展。

1.2信息化建设的投入不足管理机制不健全,没有充分利用利益杠杆

薪酬激励机制在调节方面没有发挥出其应有的作用,没有在微观上对人才的配置方面进行合理的配置,不能实现对人力资源的优化配置,从而导致事业单位人才流失。当前,事业单位的工资实行的依然是全国统一的基本工资制度,工资的增长是根据国家的财政状况和国民经济的发展情况来决定的,之后由政府人事部门进行统一的审批。虽然在一定程度上也适当的采用了市场导向的形式,但是在工资方面依然采用刚性工资的基本方式。这种高度统一、过分平衡的薪酬模式使得事业单位自身的工资水平、工资总量和社会服务质量、社会的信誉和经济效益相脱节,缺少必要的激励机制。没有形成利益驱动,难以有效的调动事业单位及工作人员的积极性。同时,这种过于统一的薪酬分配方式不能很好的反映出人的实际工作业绩和才能,极大的损害了工作人员的积极性。在进行利益分配时,薪酬没有完全与贡献挂钩,基本上是一种持续稳定的制度,更加没有将市场的竞争机制导入到管理体系当中来。同时,在激励方式的取舍方面依然采用的是物质激励与行政激励等手段为主,经常忽略了将激励与约束相结合的方式,忽视了员工的心理需求及精神需求，从而没有调动员工工作的积极性有创造性，阻碍了事业单位的发展。

1.3绩效考核体系不完善

集中体现在绩效考核中缺乏一定的公平性与公正性。在进行人力资源管理的过程中,绩效考核是一个主要的手段及方式,其考核结果的准确程度在很大程度上制约着事业单位人事政策效力的发挥。总的来讲,绩效考核的最终目的是对工作人员的工作表现进行改善,实现单位的工作目标,提高工作人员的工作满意程度和成就感。然而，在长期的计划经济模式当中,事业单位直接接受行政机关的领导和管理,所有的经费都由国家财政来承担,实施平均分配,导致工作氛围懒散,绩效考核流于形式,造成考核的结果无法真实地反映出每位员工的工作成效与结果,自然无法对员工的工作做出合理的评估。在事业单位管理中,由于缺少公平与公正的考核机制,忽视人的利益和主要需要,严重影响了员工特别是优秀人才的工作积极性,抑制了人力资源的潜力,形成严重的资源浪费。在用人方面缺乏科学的绩效评价机制,往往通过管理者的“印象分”决定人才的价值。由于不同管理者的阅历、能力及对待人才看法的差异,具体操作中难免松紧宽严不

一、因人而异,使客观、公平、公正的选人原则难以体现。事业单位人力资源管理策略

事业单位要想在竞争日益激烈的市场上站稳脚跟,牢牢掌握发展的主动权,并不断发展壮大，就必须掌握人才竞争的主动权。应通过加强人力资源管理的建设,建立合理健全的激励机制和科学完善的考核机制,探索有效的人力资源管理模式。

2.1树立全新的人力资源管理理念

更新人力资源管理观念，淡化“权利”理念，增强“服务”理念。事业单位应从传统的人力资源管理的“权力中心”思想束缚中跳出来，以全新的思维方式去为员工提供需要的服务。社会主义和谐社会提倡以人为本,事业单位树立全新的人力资源管理理念,要秉承以人为本的原则,即把人放在主导的地位,多关注人才的作用,根据人才的优势和能力对人力资源进行合理的配置和管理。应该加大对员工的财政投入,不断地改革和创新人力资源管理理念,为企业人力资源工作的顺利开展奠定良好的基础,提高员工的积极性和创造性,实现公司的人性化管理,真正做到以人为本的理念,激发员工的工作热情,促进企业的高效运作和发展。

2.2建立激励与约束机制并存的人力资源管理体制

激励，通常是说调动人的积极性，从而能在一定程度上提高工作效率。在市场经济体制下,竞争日益激烈,事业单位为提高自身工作效率也越来越重视人力资源的管理工作。激励机制是人力资源管理中常用的措施,其对调动员工的积极性及强化企业的整体管理具有明显的作用。激励机制是指单位或组织为实现自身目标,根据内部成员的个人需求,通过制定适当的分配制度与行为规范,用以实现人力资源的优化配置,从而实现个人利益与组织利益的一致。员工行为表现在一定程度上取决于其所受到的激励程度。员工受激励程度越深,表现就越积极,行为效果也越显着。

然而，人力资源管理光有激励是不行的,有时候激励很好却还产生人力资本不好好发挥作用的问题。因此,在建立激励机制的同时,必须同步建立约束机制。事实上,在同一企业中,不同员工的综合能力和素质是存在差异的,员工素质的差异也要求企业采用激励与约束机制并存的管理手段。只有同时制定激励与约束两种管理手段,才能让员工们根据自身的实际情况,在遵守企业管理制度的前提下,形成一套属于自己的工作方式、成才方式。这样,才能促进企业人才的涌现,减少员工淘汰比例。同时也能提升企业人力资源管理水准、促进企业不断进步。

2.3建立有效合理的绩效考核机制

绩效考核的实质是实现人尽其才,使人力资源的作用得到充分的发挥。事业单位制定战略目标后,为了发展目标的实现就必须将目标分阶段分配至各部门与各人员的身上,每个人都有任务。在建立考核机制的过程中,首先应该明确考核的终极目的,绩效考核的出发点在于改善工作人员的工作表现,这对于衡量绩效考核制度的作用具有重要意义;其次,科学的设置评价指标,应该结合本单位具体的情况来进行针对性的设置,这样才能有效的消除考核结果中的主观误差;其三,确保考核关系与管理关系趋于一致,使得对某个绩效考核指标最具发言权的主体对这个考核指标进行最为中肯的评价。

结论

事业单位如何在市场经济环境下实现可持续发展最关键的问题就在于良性人才竞争,只有基于新时期新环境下人力资源构成、特征及特殊需求制定科学的人力资源管理策略,才能有效提升事业单位人力资源管理水平与效力。而且可以通过竞争的方式进行激励,调动各类人才的主动性、积极性和创造性,引导员工建立职业生涯发展规划,帮助员工提高在各个需求层次的满足度,鼓励人才的创新,只有这样才能促进事业单位实现全面发展。

参考文献

[1]徐建林 马辉峰.五步管好员工.企业管理,2024

[2]王 敏 郭丽华.现代企业管理手册.北京:中国人事出版社,2024:58-59.[3]林梅玲.激励机制在企业人力资源管理中的运用.现代经济信息,2024.1

[4]梁开民.浅谈激励机制在企业管理中的运用.山东社会科学,2024(2)

[5]吉苏滨.试论建立人才激励机制对企业人力资源管理的重要性.新远见,2024.1

[6]李静.激励及其在现代人力资源管理中的作用.旅游纵览(行业版),2024.11

[7]陈寅飞.浅谈激励机制在企业人力资源管理中的运用.管理观察,2024(9)

[8]朱小华.人力资源管理中激励机制的应用探究.辽宁师专学报(社会科学版),2024(1)

[9]田园.事业单位人力资源管理存在的问题及改革措施.人民论坛，2024(20)

[10]钱孟琳.浅议事业单位人力资源管理存在的问题及对策.商场现代化,2024.7

**第三篇：人力资源管理策略**

人力资源管理策略

摘 要：文章结合人力资源管理的概念、内容及其重要性，阐述了贵州邮政储蓄银行人力资源管理的现状，分析了其中存在的问题，并提出在邮政储蓄银行转型时期，应制定合理的人力资源规划，建立晋升机制，完善激励机制，加强员工培训，形成“以人为本”的企业文化。关键词：人力资源；管理；评价选拔；绩效管理；人员培训；以人为本

中图分类号：Ｆ６１

文献标识码：Ａ

人力资源作为现代企业的一种战略性资源，是企业发展的最关键因素之一。吸引和保留人才并尽可能发挥人才的能量已经成为企业获取竞争优势的关键。作为服务型企业的商业银行，经营和发展的关键在于人，员工的才智、积极性和创造性是商业银行的第一资产。只有充分发挥员工的积极性和创造性，才能实现商业银行资产的有效利用和银行利润的最大化，提高市场竞争能力。处于转型期的贵州邮政储蓄银行，在参与市场经济博弈的过程中，只有重视人力资源管理，迅速提升自身核心竞争力，才能在未来的竞争中立于不败之地。

１ 人力资源管理简介１．１ 人力资源管理的概念人力资源管理是指企业或组织的一系列人力资源政策以及相应的管理活动，主要包括人力资源战略的制定、员工的招募与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系管理、员工安全与健康管理等，即企业或组织运用科学管理方法，对人力资源的获取（选人）、开发（育人）、保持（留人）和利用（用人）等方面所进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列活动，最终实现企业或组织发展目标的一种管理行为。

１．２ 人力资源管理的主要内容人力资源作为现代社会企业发展的重要推动力量，其管理已经成为现代企业管理的核心。人力资源的管理实际上是企业发展动力的管理，其核心的管理行为包括人力资源的获取、开发、保持http:///与利用，这四部分构成一个有机整体，缺一不可，其循环往复使企业的人力资源管理和企业管理不断得到升华，进而增强了企业的核心竞争力和盈利能力。现代人力资源管理主要内容包括：人力资源战略规划、人员的招聘与任用，即根据组织岗位的需要，选拔配备合适的人才；人力资源的工作绩效考评，即将人作为一种最为宝贵的资源，通过合理使用、科学考核、奖惩强化，充分调动人的积极性，有效发挥人力资源的功效；人力资源的培训与开发，即根据工作需要与员工的自身需要，进行系统培养，以促进员工及企业的全面发展；人力资源的薪酬福利与激励管理；人力资源成本核算与管理等。

１．３ 人力资源管理的重要性在众多经济资源中，人力资源居于关键地位，一方面只有人才可以整合包括物力资源、信息资源在内的一切资源，创造出更多更好的价值；另一方面，由于资源配置和组织协调的效率是企业效益的关键，只有那些具备专业能力和管理能力的人才，才能够通过企业组织行为实现高效管理。因此，人力资源管理是企业管理的核心内容之一，是调度、安排、组合一切资源的关键，也是企业在日益激烈的市场竞争中得以发展壮大的保证。

２ 贵州邮政储蓄银行人力资源管理的现状发展成效１９８６年６月，沐浴着改革开放的春风，贵州邮政金融业务恢复开办，一朵金融奇葩在黔中大地盛开。多年来，贵州邮政金融依托遍布城乡的网络优势，真诚服务社会大众，在支持“三农”、助推地方经济发展等方面屡创佳绩，得到地方党委政府和广大客户的认可与肯定。２００７年１２月２３日，经银监部门批准，中国邮政储蓄银行贵州省分行（简称贵州邮政储蓄银行）正式成立。

**第四篇：事业单位人力资源管理存在的问题及策略**

事业单位人力资源管理存在的问题及策略

摘要：随着社会经济的发展，人们生活质量迅速提高，对事业单位人力资源管理要求也逐步提高。人是人力资源管理的主体，事业单位的人力资源管理是指运用科学现代的方法，对事业单位人力资源进行合理的配置，从而实现效益最大化。更新事业单位人力资源管理体系，完善事业单位人力资源管理制度，适应社会发展的需要。

关键词：事业单位 人力资源 管理

事业单位人力资源进行科学有序管理对这个社会的发展有着重要的意义。完善人力资源管理可以提高事业单位的竞争力，对事业单位的整体发展，也有着不容忽视的影响。事业单位不同于政府部门，事业单位进入门槛较低，晋升标准也更加复杂。然而在现有的人力资源管理体制下，存在很多难以解决的问题。以下我们将讨论我国事业单位人力资源管理当中存在的问题及解决策略。

一、我国事业单位人力资源管理当中存在的问题

与企业相比较，事业单位结构稳定，很少发生大的变革，员工流动也并不频繁，员工组成相对稳定。这就造成了很多员工不思进取，工作效率低等问题。

（一）缺乏科学现代的人力资源管理思想与方法

我国事业单位人力资源管理过程中，出现诸多问题的根本在于，缺乏科学现代的人力资源管理思想。思想的落后导致行为落后，事业单位发展缓慢。传统的事业单位人力资源管理思想认为，事业单位作为政府的后勤部门，工作性质稳定不容易浮动，又不是落后就要被淘汰的企业。这种思想根深蒂固，导致很多员工认为这是一份铁饭碗，造成员工工作积极性不高，效率低下。事业单位聚集了一批优秀的员工，但是却没能给各位员工一个发展的平台。员工才能被浪费。事业单位人力管理资源体系不完善，分工不明确，缺乏整体规划，管理方法落后。在工作过程中，过分重视“事”，缺少对“人”的关心。

（二）人力资源开发培训不到位

事业单位缺乏对员工的定期培训，并且训练目标不明确。员工将培训看成一项流程，只是走了形式，做了样子，但是培训并没有达到应达到的目的。培训没有使员工技能提升，也没有促进员工思想进步。培训内容也过于老套，培训方式枯燥，难以达到很好的效果。事业单位创新意识不够，员工得到接受新知识新技能的机会很少，导致遇到突发情况，员工不能及时有效处理。员工缺乏工作热情，缺乏工作主动性和自主性。

（三）事业单位考核方式存在问题

事业单位考核内容过于简单，缺乏创新性。每年考核内容大同小异，通过门槛较低。各个部门评比时相互纵容，事业单位中少有自我批评，多有自我表扬。好的事情被反复提起，作为标榜供他人学习，但是对于失误和过错却绝口不提。这恐怕是很多事业单位中都存在的问题。说到底，还是因为思维老套，无法打破思维的局限性。此外，事业单位人力资源激励机制也存在问题。我国事业单位人力资源管理过程中，并未实现真正的按劳分配，只是按照职称等级，发放死工资，这种方式必然会挫伤员工的积极性。长此以往，会导致优秀员工外流，人才流失对事业单位有很重要的影响，直接制约了事业单位的发展。

二、我国事业单位人力资源管理过程中问题解决措施

事业单位的性质决定了其稳定的结构，工作过程中存在诸多问题还未解决。为了增强事业单位的竞争力，使事业单位得以进一步发展，需要对现有管理方式进行更新升级。更新人力管理思想，突破思维局限性，勇于创新，完善人力资源管理机制，加大考核力度，完善员工考核内容，提高考核质量，从而激发员工的积极性与自主性。

（一）更新人力资源管理思想

思维的制约是最难突破的，也是对事物总体走向影响最大的。更新管理观念，以人为本，多关注员工个人感受，不要死盯着事情本身不放。淡化“权利”的概念，深入认识人力资源管理的价值以及管理方式，打破老旧的管理模式，勇于创新，从而促进事业单位的发展。

（二）加大竞争，建立完善的管理体系

事业单位员工积极性不高，工作懈怠，多是因为管理体系已经不能适应社会发展的需要。员工在事业单位中没有忧患意识，才会整天得过且过。因此，加大事业单位内员工内部的竞争，提高考核标准，定期进行考核，提高员工的忧患意识。明确考核内容，明确事情分工，保证考核的公正性。

三、结束语

我国事业单位人力资源管理中存在很多问题，其性质决定了改革过程速度以及改革的难度。一个事业单位要想发展，就要对本单位人力资源进行科学有效管理，打破思维局限性，勇于创新，赏罚分明，按劳分配，关注人的作用，提高员工积极性，提高员工工作效率，从而带动整个事业单位的发展。事业单位作为社会重要组成部分，其发展对整个社会的发展也有重大影响。科学进行人力资源管理，从而带动整个社会的发展。

参考文献：

[1]郑黎.试探究事业单位人力资源管理存在的问题及策略[J].中国经贸.2024，（5）：122-122

[2]高菊贞.试析事业单位绩效工资激励存在的问题及应对策略[J].人力资源管理.2024，（5）：186-187

[3]王文明.事业单位人力资源管理中存在的问题及对策[J].人力资源管理，2024，（11）：75-75

[4]张若瑜.新形势下事业单位人力资源管理存在的问题及创新策略[J].内蒙古煤炭经济，2024，（8）：73-74

[5]王作华.事业单位人力资源管理存在的问题及对策探讨[J].中国经贸，2024，（9）：96-96

**第五篇：完善现代公司人力资源管理的5大策略**

完善现代公司人力资源管理的5大策略 2024-09-13清华领导力培训王道凤

市场的开发与竞争，外部环境的不断变化，没有一大批高素质的人才，公司难以生存和发展。市场经济是一个开放性、动态性、全球性的经济，这对现代公司人力资源管理提出了新的要求，带来了新的挑战。

近年来，公司人力资源管理问题日益受到专家学者以及经营管理者的关注和重视。全面考察我国人力资源管理的现状，建立健全现代公司人力资源管理制度，对提高公司竞争力有着重要的意义。

一、人力资源管理的概念

人力资源管理已成为目前公司管理的重要内容，但人们对于什么是人力资源和人力资源管理，以及人力资源管理的核心问题是什么，似乎并不清楚。实践表明，公司之间，由于管理者对这一问题认识的不同。因而采取了不同的管理方式与策略。导致大不一样的结果。因此，我们有必要首先对这一问题的内涵进行探讨。人力资源管理，是在深刻认识人在社会经济活动中的作用的基础上，提出了人是最重要的资源、最宝贵的财富，提出了个性需求和精神健康的理论，在实践中积极推行以人为中心的管理。具体来说，主要包括以下几层含义：

1、依靠人——全新的管理理念。

2、尊重每一个人是公司最高的经营宗旨。

3、开发人的潜能是公司最主要的管理任务。

4、塑造高素质的员工队伍是组织成功的基础。

由此可见，公司人力资源管理，其实也就是对于人的回归和实现人的自身的价值的有效手段。

二、我国公司人力资源管理的现状及存在的问题

1、人力资源管理观念落后。

目前我国很多公司人力资源管理thldl.org.cn对的基础比较薄弱，观念落后，与传统的人事管理相差无异。传统的人事管理是以事为中心，未能树立以人为本的观念，强调一种静态的控制和管理，其目的是控制人，把员工视为被管理和控制的工具；是一种封闭式的、不注重培训与开发的、对员工欠缺激励的落后的管理观念，这种落后的观念已难以适应市场经济的发展，其结果必然造成公司人才大量流失。市场经济的建立，使我国公司面临严峻的挑战，同时也给我们带来了机遇，并将促使我国公司人力资源管理观念不断更新。

2、未能建立科学、完善的人力资源管理体系。

很多公司人力资源管理部门按惯例来工作，政策依据不足，制度不健全，领导说了算，人力资源部门忙于应付一般性的事务工作，缺乏积极性和主动性；人力资源管理框架体系不完善，职能不健全，管理混乱，无章可循。有的人力资源管理部门只是办办手续，登记考勤，发放员工工资了事，未能突出人力资源管理的规划、组织、协调、整合的职能；有的人力资源管理部门对员工从来未进行过培训，员工素质低，不能适应市场经济发展的需要。

3、人力资源管理部门定位低。

很多公司人力资源管理部门定位低，领导也不重视，认为人力资源管理部门就是办办手续而已，可有可无，根本难以参与公司的经营决策。由于传统的劳动人事管理方式的存在，人力资源管理部门的职权受到限制，未能与其他职能部门进行沟通，无法统筹整个单位的人力资源，难以突出人力资源管理部门的重要地位和作用，人力资源管理未能上升到战略管理的地位。

4、未能建立有效的激励机制。

在计划经济体制下，一方面是统得过紧，限制了公司和员工的主动性；另一方面是员工吃公司的“大锅饭”，公司吃国家的“大锅饭”，管理者和生产者的积极性都不能很好的发挥。收入分配平均主义严重，分配方式单一，没有处理好资历、职位、能力、贡献等要素在分配体系中的关系，难以激励员工努力工作。这种机械式的人力资源管理难以调动员工的积极性和主动性。

三、完善现代公司人力资源管理的策略

1、构建完善的人力资源管理的法律体系。

1949年新中国成立后，我们通过宪法对劳动问题做出阐述，在公司实际工作中，主要采用行政机制代替法律手段来协调和管理劳动关系，劳动法律法规不够规范和完善。1978年改革开放以来开始全面建设劳动法律制度，使人力资源法律体系不断完善。1994年颁布了《中华人民共和国劳动法》，后经不断完善，形成了以该《劳动法》为主体的劳动法律法规体系，由协调法、基准法、保障法三部分构成，从而进一步明确了公司雇佣双方的权利和义务。通过上述人力资源管理法律法规的建设，营造了公司依法协调劳动关系的良好法制环

境；调动了公司与职工依法自主协调劳动关系的积极性；增强了三方协调劳动关系的实效性，达到了完善“三方机制”的目的。与此同时，公司还应遵循《劳动法》的规定，按照合法的民主程序，依据各自的具体情况，建立和完善公司人力资源管理规章制度，这不仅是建立现代公司制度的基础，也是人民法院审理劳动争议案件的依据。政府与公司还应积极加强人力资源法律与法规的宣传与教育，使员工了解和熟悉相应的法律法规，提高法律意识，明确自身的权利和义务以确保人力资源法律法规的实施。

2、加大人力资源开发方式方法的多样化。

加强内部交流，提高岗位转移能力。一是公司内部交流应拓展到一般的国有公司员。二是交流范围不妨扩大，规定一定期限内应达的交流面。实行开发费用责任制，确保开发实效。对实行培训的公司人员在培训之前订立费用责任书，确定责任负担方式，将培训效果划分为不同档次，对于培训效果不佳、考核不合格者，应采取费用自负的形式，以示警戒。建立学习型组织，促进持续开发。在公司内建立学习型组织，就是要实现个人开发、组织开发的结合。即既要考虑到公司员工个人的发展意志，让其有自由发展的空间和可能性，又要从整体的利益出发来考虑和观察问题，形成组织的凝聚力和向心力，培养国企人员的系统思考习惯，实现组织的开发。采用灵活多样的培训方法，不简单的局限于单一的公司组织培训班的形式来培训。可以通过以下几种方法：首先员工进行内部交流，由于公司生产是个不停的循环的过程，不可能都停工进行培训，那么公司可以在生产中将员工进行合理的分组并经常进行调换，让好帮差，先进鞭策落后，其次经常组织内部的劳动竞赛，通过这个方法激励员工进行自我加压，自我学习，发挥自我能动性，第三利用生产空闲期由部分技术骨干讲解工作中得失，现场进行表演，通过理论和实践直接达到培训的效果。

3、拓宽人才进入途径。

入世后，中国公司面对具有丰富跨国运作经验的强大对手，不仅面临人才短缺问题，还会面临人才流失问题。为此，中国公司一方面要充分利用公司外部人才，通过校企合作、院企合作共同开发具有潜力的产品和技术、建立高科技人员工作站等手段弥补自身科技开发资源不足的问题；通过外部咨询，聘请管理助手、兼职人员、客座教授等方法解决管理资源缺乏的问题；要利用现代手段，通过校企联合等，有计划的培养公司内部人才。改变以具体产业功能和职业岗位为对象的人才培养思路，加快培养、引进通晓国际化运作的高级工商、经贸人才，以及具有扎实理论基础和较高研发能力的技术人才。另一方面还要加快工资制度改革，建立和健全富有吸引力的工资薪酬制度，尽量避免或减少高级人才的流失。

4、情感激励。

情感激励，就是加强与公司员工的感情联络和感情沟通，使员工在工作中保持良好的情绪，以激发他们的工作积极性，最终实现公司的目标。情感激励主要有两种方式：一种是信任、尊重下属。信任、尊重下属是很好的激励因素，它可以使一个公司富有凝聚力。作为公

司的管理人员，应该充分信任、尊重员工，从而使员工得到很大的精神鼓舞，产生满足感、自信心和责任感，最终使工作积极性得以最大限度地发挥。一个聪明的管理者就在于能够发掘员工的长处，克服他们的短处，使整个公司形成一个合力，产生巨大的经济效益。另一种是及时与上级和下属进行沟通。在一个公司中，及时同上级和下属进行沟通是情感激励的重要手段之一。实践证明：一个宽松的、有着良好人际关系的公司是广大员工向往的工作场所。

5、构建“以人为本”的公司文化。

以人为本的现代公司文化，指的是公司的文化价值观应建立在注重人的能力并使之充分发挥的基础之上，组织的一切管理活动都要围绕如何正确发挥人的主动性和积极性来进行。当然，公司要构建“以人为本”的组织文化，相应地要求公司应当为员工的能力发挥提供良好的制度保障、有效的机制、宽松的环境氛围。这就要求公司为员工描绘出组织和个人发展的远景，为员工指引方向和确定工作标准、价值观和绩效标准。在塑造远景时，一方面，要考虑员工的价值观，注意与员工的价值观相吻合，由于奖励或许只能使员工达到其短期目标，而采用共同的价值观则会在心理上和员工产生共鸣，因而使员工乐于奉献自己的忠诚和才能；另一方面，设定目标则要考虑其挑战性。这一点对于员工非常重要，让其有更大的空间发挥其才能，提高他们对管理者和组织的认同程度，为进一步巩固心理契约奠定基础。

随着我国社会主义市场经济的发展，人的要素在公司中的作用越来越重要。市场的开发与竞争，外部环境的不断变化，没有一大批高素质的人才，公司难以生存和发展。市场经济是一个开放性、动态性、全球性的经济，这对现代公司人力资源管理提出了新的要求，带来了新的挑战。在市场经济的大潮中，公司只有树立以人为本的观念，大量吸引人才，留住人才，大力开发人力资源；尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，把人才看作是公司发展的根本和动力，建立人才机制，形成一种聚才、育才、用才的良好环境，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

在现在这样一个知识经济的时代，人才的竞争和人才的流动空前加剧。但是有了人才并不一定能保证企业的成功，如果不懂得知人善用，不进行有效的组织管理，越是优秀的人才可能越会反过来成为组织发展的破坏因素。一个现代企业的人力资源部门，需要承担比传统的人事部门更多的职能，除了组织的人才管理，组织的创新管理和文化管理也应该纳入到人力资源部门的工作范畴。

作为一名人力资源总监，必须内外兼修，以前瞻的眼光来定位自己，并将企业的战略发展与人力资源发展战略有效地整合起来，做好企业战略的合作伙伴，最终实现组织的持续健康发展。

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！