# 人力资源管理在民营企业发展中的现状[推荐5篇]

来源：网络 作者：雪域冰心 更新时间：2025-04-22

*第一篇：人力资源管理在民营企业发展中的现状人力资源管理在民营企业发展中的现状举步为艰，人力资源管理在民营企业发展中的现状人力资源管理在国内发展也才仅仅几年的时间，由此而引发的新思想新理念却层出不穷。从人力资源管理到人力资源开发，从职业生涯...*

**第一篇：人力资源管理在民营企业发展中的现状**

人力资源管理在民营企业发展中的现状

举步为艰，人力资源管理在民营企业发展中的现状

人力资源管理在国内发展也才仅仅几年的时间，由此而引发的新思想新理念却层出不穷。从人力资源管理到人力资源开发，从职业生涯规划到人力资本运营，变化之快无不让人眼化缭乱。再到书店的管理书架上看看吧，那琳琅满目关于“人力资源管理”的管理的书籍能把从古到今的时间拉在了一起，能把西方理论与东方思维进行的合并。内容之广、涉及之深往往更会让你无所适从。大有“一夜春风来，千树万树百花开”的气势，更多的让很多人都“误读”了“人力资源”的繁荣。在你感叹知识发展之快时，是否也给你内心带来满怀的疑惑与不安?那些真正从事人力资源管理的从业者，在面对实践中的现况又有怎样的看法和体会呢?我想对于那些真正想在人力资源管理上有所作为的人都感受一种越来越难做的压力，用“举步为艰”一词想必也不过分。那么，利用作为带动中国经济的主体、在管理上力求务实求新的民营企业来加以分析，我想也更能代表性的反映出国内企业在管理上所存在的问题。那么，就让我们先来看看都出了些什么问题呢?

1、口号变了，可意识没变。随着人力资源管理被炒的火热，每个老板都一夜间都可以开口便是“以人为本”，闭口便说“重视人才﹑开发人才”。可事实上一些企业高层决策者对人力资源管理还缺乏深入透彻的理解，仅仅出于肤浅的认识搞了一些表面化的东西，误以为模仿式地成立个人力资源管理部门、设置几个人力资源管理职位、招聘一两名背景不错的所谓人力资源管理高手、上一套人力资源管理软件就可以起到立竿见影甚至出神入化的效果，对于人力资源管理在公司整体运作体系中的“定位”还缺乏深入的、理性的思考，对于日常的人力资源管理工作还缺乏必要的理解、指导和协调，更有甚者把“以人为本”最大的作用用来装点企业的门面、丰富“职场政客”的语言。“人力资本管理”不幸也被职场政治所调戏、所滥用。尤其即是企业的投资者﹐又是人力资源管理成员的考核者的老板，决定了企业的投资方向和人员考核因素，在领导和工作判定上，难免会经常忽视人力资源管理者的意向和行为，由此将直接影响操作者的态度和热情。同时﹐由于人力资源工作的隐性和长期性，导致无法如生产和销售那样，可以用具体的数量恒量，同时因人本身的不确定性﹐同样像其它工作一样，给予肯定的改善期限。以及它本身所特有的延滞性，无法很快看到成绩。这些都将是影响老板决策的重要原因。虽然人人都知道十年种树，百年育人。可中国职场却缺乏如日本企业的那种终生雇佣情结，当经营者仍然把“人力”当作“成本”而非“资本”时、当管理者仍不懂去用企业文化留人时，便会产生“人才投入，谁知以后是否为我所用﹖”的想法。种种原因﹐都最终导致老板的忽视。也便产生目前很多企业所出现的“人力资源重要﹐但不主要的局面”。再者是管理者意识，这里所说的管理者是泛指各部门主管，也包含人力资源管理者。首先，一个人力资源管理者应该具备根本的人力资源概念和系统思考。而很多时候中小型企业往往因为忽视人力资源管理或其它原因，会随意安排自己亲属或其它闲置人员替代，因而会因为他们本身的素质而无法去执行真正的人力资源管理。而且，随着人力资源管理职能工作的日益深入和专业化，一个不具备系统思考的人力资源管理者，即使具备较全面的理论基础，也很难根据企业现状分析，而七拼八凑，做出一些似是而非的举措。试想，如此这般，怎么会有好的结果。因此，人力资源管理者自身的工作方法是否科学，还有待于其自身“功力”的提升。另外，对于其它管理人员的意识同样是很重要的。我们知道，人力资源管理应该是动态的，策略性的。因此，在他做出系统可行的方案时，必须取得各部门的配合，达到互动的效果，才能整体发挥人力资源理念。同时，管理者通常是员工的一线领导者，他的行为也将直接影响的人力资源的贯穿和实施效果。其次是员工的意识。人力资源所面临最大的群体莫过于员工了，企业开展人力资源工作的最终目的便是调动员工的积极性，提供战略性的服务和支持。可现实中很多企业并没有去有意识的建立和宣导自己的企业文化，人力资源的任何措施都会被员工看作“为虎作伥”的工具而加以抵制。因此，人力资源工作不仅仅是管理会议上讨论和文件上强调的。他必须深入基层，在员工思想上做好工作，让员工真正了解企业人力资源管理的本意、取得员工的认同和配合。这样，才能将人力资源上下一心的贯彻下去，直接影响企业的整体业绩。

2、职能的专业化，使工作变得更加复杂。在实践过程中，人力资源管理者在面对着日益专业化的薪酬管理、职位描述、员工培训、绩效管理、企业文化的建设等专业难题时，往往难以逐一破解。⑴、薪酬管理在企业的快速发展过程中，随着组织的结构和人员的组成不断的变化，公司既成的薪酬格局就在一次次的“特殊处理”中屡被打破，加之历史形成的原因，企业在忙于业务拓展过程中未能及时对公司的薪酬格局加以理顺，导致问题越积越多，相对“高薪”的难以降下来，相对“低薪”的，企业又不愿“不明不白”地提上去——维持吧，怨言难消，影响工作的士气;寻求变革吧，不仅要考虑增加成本是“放老板的血”，还要考虑到牵涉到每个人的利益就是“扎手的刺”，不知该如何切入。很多企业为了尽量避免“麻烦”，还实施了严厉的“薪酬保密”：禁止打听其他员工的薪酬，也禁止向别人透漏自己的薪酬。事实上，企业始终都无法真正落实“薪酬保密”，这也是没有办法的办法。⑵、职位描述职位描述是在“岗位职责”基础上，对职位管理的进一步发展，包括任职资格描述、职责描述、权限描述、直接上级和直接下属等。对人力资源管理而言，职位描述的难点在于文字量大、任务较重，需要对公司上下几乎所有工作环节进行摸底扫描。如请专业咨询公司做，费用较高，恐怕老板不满意，可是自己做时，又会出现职位描述往往赶不上公司情况的变化快，需要不断依情况变化对职务描述进行及时的调整。同时，由于在对“职位描述”的理解上，常与公司高层不一致，更会导致人力资源管理者无所适从。比如，公司高层认为：一套规范科学的“职位描述”就可以鞭策每位员工自觉尽职尽责，彻底解决扯皮现象，并且就工作中出现的问题可以明确找到责任人——如果高层真是这样理解“职位描述”，这些就确实挺让人力资源管理者们为难的。过去，大约80%的工作可以根据明确的规章和程序处理，只有大约20%的工作需要做出判断。今天，自主管理和工作的综合性与复杂性使工作中的这种比例已经颠倒过来。而有些高层更会认为“职位描述”就是费力不讨好的花架子，根本不值一做。你总不能违命而为吧。⑶、员工培训员工培训总是要搞的，难点在于公司高层往往关注那些“拿来就能用”的“快餐”式培训，人力资源管理者们希望使培训系统化，而员工或许希望培训内容能对自己的职业生涯有帮助，如此三方对培训的理解也有偏差，难于统一;由于各种原因，接受培训的员工往往难于聚拢到一块儿或难于使培训持续进行。比如由于参训员工的工作地点或时间比较分散，工作又一时“走不开”，总不能为了培训不要生产吧。再比如，本来对一个特定的员工群体制定一个全年的系列培训，结果系列培训进行还不到一半，这些学员的大部分都已离职，使得培训难以继续;再者，人力资源管理者们也会不失时机地借“培训”为自己“作戏”，或以“自娱自乐”的方式“聊以自慰”，以此“捍卫”人力资源管理者们的专业形象，或考虑到培训效果说不清，人力资源管理者们也要给企业一个“少花钱多办事”的交代，这些也令培训融入一些不健康的东西，进一步模糊了培训的效果，加剧了培训的“老化”。⑷、绩效管理可以这样说，人力资源管理的核心环节就是绩效管理，其它管理环节如薪酬管理、职位描述、员工培训等都要适应绩效管理的要求。绩效管理的难点在于绩效的标准难于确定，这几乎是所有搞过绩效管理的人力资源管理者的切身体会。首先，一些工作岗位的工作性质决定了绩效标准的“模糊”性，特别是那些工作成果难于量化的工作岗位。其次，即使在开始暂时确定了绩效的标准，也难以保持必要的稳定，领导的“创意”、政策的变化、市场的作怪往往迫使绩效标准过频过快地“与时俱进”。对多数企业来说，尤其是中小型民营企业，深入搞绩效管理(特别是绩效评估)往往费时又费力，其结果要么使绩效管理半途而废，要么搞了今年却没明年;另外，各方对绩效管理的理解存在明显的偏差：公司高层往往想借绩效管理分清员工的好坏优劣，甚至把绩效管理当成了裁员的工具和借口;人力资源管理者往往过于学术化地看待绩效管理以至曲高和寡;普通员工则指望绩效管理体现自己的劳动价值，并借此得到更多的实惠;“职场政客”们更是借机深藏不露地施展神通、兴风作浪。如此下来，通过绩效管理或许解决了一些问题、或许搞清楚了一些问题，但由此往往也产生了更多的新问题，“不公平”、“不合理”、“暗箱操作”、“不如不搞”、“不干了”——群众的眼睛是雪亮的，群众的声音更是嘹亮的，群众的热情绝对是可怕的!真是剪不断、理还乱!由此，绩效管理往往迫于“形势”而走了形式，透视所谓学术成果和实战经验，实质大都限于各种表格的形式和员工表现的量化方案，只不过是表格越来越多、形式上越来越“精美”，员工表现的量化分值越来越细、量化所涉及的范围越来越广，甚至连诸如“团队精神”、“对企业忠

诚度”也都给予量化分值。从操作意义上说，绩效管理本身的“绩效”大多仅限于形式，有时在形式之外还会额外生出一堆麻烦。如果把企业本身的问题比成一座沙漠，绩效管理就是沙漠中的风暴，声势浩大的风暴过后，原来的一座沙漠变成了沙漠一座，只是沙丘的形状和分布有了些许改变，甚至原来沙漠中的绿洲也惨遭淹没。

3、工作做了越多，可走的路越窄。由于公司内部对于人力资源理解的巨大分歧，会给人力资源管理者造成不可忽视的沟通障碍。如果一个企业老板认为人力资源管理应该解决人力资源的所有问题，可是人力资源经理却难以向老板解释清楚面对实际的人力资源管理的作用范围，因为无论这位人力资源经理说什么，老板都有可能认为是这位人力资源经理为自身寻求开脱——人力资源管理者常常处于这样尴尬的境地，哪里还能有激情?同时，包括老板在内的企业最高层对人力资源管理的不恰当干预，使人力资源管理者对自己权力空间的理解越来越小，只能把自己的工作摆在“被别人推着走”的地位，这样又招致上级对人力资源管理的更为严重的干预。如此恶性循环，也无情地消耗着人力资源管理者的激情，俗话说“老婆是别人的好，孩子是自己的好”。不幸的是，人力资源管理者在老板心中大多不是与自己“血肉相连”的、应该给予关爱、应该给予培养的孩子，却往往是随时可以与之“离婚”的老婆。老板对自己的人力资源经理的不满意，常常来自于老板对公司以外的“专业高手”的盲目认同，在毫不顾及人力资源管理者心理感受的情况下，极容易伤害人力资源管理者的自尊和工作激情。更为糟糕的是，人力资源管理者这种正常的心理感受是无法对老板敞开的。从另一个角度来讲，由于人力资源管理的定位，人力资源管理者一方面要努力表现自己有着为公司省钱的强烈意识，另一方面还要花钱开展一些必要的活动，如招聘、培训、组织活动等等。因为在老板的眼里，人力资源管理永远是“花钱”的环节，加之人力资源管理自身不可能直接创造什么效益，所以老板对人力资源管理的“花钱”行为更为关注。这不得不让人力资源管理者如“小媳妇”般的处处看着老板的脸色过日子。敢问路在何方?谈了这些人力资源管理实践中所遇到的困难和困惑，并不是让所有从事人力资源管理者知难而返，止步不前，而是希望每个关注人力资源管理的人们以冷静的思维来考虑现在企业中所存在的问题，并客观认识人力资源管理者本身的角色。在企业人力资源管理这一环节上，真正的主角是企业老板和其它部门的负责人，专职的人力资源管理者充其量也只能是配角——这才是人力资源管理者本身的角色。在现实中，人力资源管理部门经常与其它部门(单位)在用人的问题上发生“到底是谁说了算”、“到底以谁的意见为主”之类的“主权”之争，结果往往是人力资源管理部门“处于下风”——奉劝专职的人力资源管理者，不要再到书本里找答案，也不必向大学教授请教答案，更不必和老板去争答案，答案就在现实之中。承认并扮演好自身的角色，就会省去很多的麻烦。当今这个世界，最大的困扰并不是来源于我们的无知，而是来源于我们的迷信，丧失自我的迷信。人力资源管理者如果真想扛起“人力资源”这竿大旗，那还真得实实在在地破除对于那些大牌企业的“人力资源”的盲目迷信，此类迷信使人们相信，对那些大牌企业而言，正是企业优秀的“人力资源”缔造了企业的辉煌，而事实却恰恰相反，正是企业的辉煌才使企业的“人力资源”看起来很美。因此，对大牌企业“人力资源”的迷信，也反映出国内企业在“人力资源哲学”上还没有成熟起来。所以，人力资源管理者必须以冷静的心态和理智分析去看待人力资源管理在企业困境，总结出企业自身的规律，建立起适合企业自身的管理模式，才能走出“柳暗花明又一村”的境界。备注：本文部分引用了于加朋《为什么人力资源越来越难做》一文中的观点，在此特别声明。

**第二篇：民营企业人力资源管理现状**

浅谈我国民营企业人力资源管理的现状与对策

摘要：提高民营企业的人力资源管理水平，对民营企业的发展有着重要的现实意义。文章针对我国民营企业人力资源管理中所存在的问题进行分析，并提出相关解决方案。

关键词：民营企业；人力资源管理；企业文化

在我国经济发展中，“我国企业法人单位302.6万个（不含2377万个个体工商户），中小企业占全部企业的99%以上，其中民营中小企业占90%以上。据统计，我国国内生产总值的45%、出口总量的54%、税收的38.7%是由民营中小企业贡献的。”民营企业作为非公有制经济主体发挥着重要的作用，但由于其长期一直处于传统的管理模式，忽视了科学规范的管理，特别是人力资源管理问题，严重地影响了民营企业的进一步发展。因此，采取有效的措施来加强我国中小型民营企业人力资源管理问题具有十分重要现实意义。

一、民营企业人力资源管理现状

随着经济体制改革的深化，民营企业的不断发展，企业规模有了一定程度的扩大。同时，中小型民营企业的内在条件也随之在发生变化。如苏州的经济发展模式是以外资企业为主导的外向型经济。虽然民营企业在苏州的发展极为迅速，但由于起步较晚，在技术、资本、人才等方面发展都存在着不同程度的障碍。特别是民营企业的人力资源管理现状对民营企业发展有着明显的制约作用。又如浙江民营企业每天有240家民营企业注册设立，同时，每天也有130家企业注销关闭，昙花一现成为许多民营企业最终的命运。再如河南省民营企业人力资源管理问题，根据民营企业管理现状调查问卷可知，“就制约企业发展最重要的资源是什么这一问题，50%以上的企业负责人认为是融资；40%以上的企业负责人认为是产品销售市场；30%以上的企业负责人认是市场开拓；只有10%的企业负责人认为是人才和提高内部人力资源。”因此，对提高民营企业的人力资源管理水平，具有特别重要的现实意义。

二、民营企业人力资源管理存在的主要问题

对于我国民营企业发展影响重大影响的是企业自身的机制和管理，而当中人力资源管理的问题至关重要。民营企业大多数为私人投资兴办，企业主普遍是所有权与经营权合一，且在做决策管理时，基本上是对私人利益或少数投资者对负责即可。在企业创业初期这种管理模式——家长式发展是比较好的，但随着企业规模逐渐扩大的时候，该管理模式便会产生一系列的问题，如容易造成决策的盲目，管理的混乱，权力

1的滥用等。

（一）企业家的素质问题

民营企业家的素质不提高，则会大大地影响人力资源的发展。目前，我国民营业主中，除了一小部分集团式发展的企业主及一些从事高科技行业的企业主人才素质较高之外，大部分企业主普遍存在着素质偏低的问题。他们主要有过去体制外的边缘人士、农民、个体户、打工者、国营企业下海者。可以看出，这些企业主自身素质不高，没有什么管理、营销、资本运营的知识，只是靠着自身片面的丰富经验来经营企业。然而自身经验又导致了家族式管理的观念，企业在创业初期的规模小，凭借个人能力和机遇的确可能获得成功，但是企业规模发展一旦壮大，在市场竞争的日益激烈下，家族式管理的弊端就成为了企业人力资源管理的障碍。民营企业对于“外来人才”信任度低，特别在关键岗位上往往安排自己人。即使是关键岗位上安排了“外来人”，也根本不知道如何去授权，难以突破以往经验。

（二）缺乏人力的资源战略规划

1、人力资源观念淡薄。第一，由于受到传统人事观念的影响，视人为成本，当作“机器”传统管理观念在大多数民营企业中没有被摆脱，其管理的形式和目的是“控制人”。他们只注重人力资源管理的结果而非过程。第二，人力资源部门定位偏低。一是认为人力资源部门的工作就是招聘人员、管理档案、发放工资。二是专职人力资源管理人员配置很少，他们看到的是人才的重要性，但对于培育人才却缺乏信心，担心投入的人力、物力没有回报，更担心人才不能长期为他们服务。大多数员工未受过专业训练，“平均每112名员工才配置1名人力资源管理人员，其中只有39%的人员受过专业训练。

2、酬薪管理误区。企业为了提升业绩，认为在物质上的奖惩是最佳的选择，而忽略了对员工的精神激励。在民营企业中，员工的报酬一般采用基薪加奖金或基薪加提成的方法，这种方法既简单又灵活。这种管理方法在企业发展初期没有太大的障碍，但随着企业的发展和人才结构的复杂化，对核心员工特别是技术人员来说，报酬不仅是一种谋生手段，更是一种人们的自我满足和自尊的需要。因此，必须根据现实的状况，将原有的薪酬体系做出相应的调整。

3、人员流失与控制问题。企业的发展需要相对稳定的人才，如果人才流动过于频繁将会大大地影响正常的生产经营及管理秩序。很多企业认为员工是现招现有，根本

不在乎员工的高流失率，而他们并没有意识到员工的流失，不仅会带走了商业、技术秘密，还带走了客户，造成企业的直接经济损失。员工年龄基本在45岁以下的人员在公司服务年限较短；88%左右的员工服务时间在5年以内。

4、企业文化的“真空”。民营企业文化是民营企业创造竞争力的最重要的管理平台。20世纪80年代，美国哈佛大学教授T.狄尔和管理顾问A.肯尼迪合著的《公司文化——企业生存的习俗和礼仪》一书中认为，每个企业都有一种文化，它潜移默化地对企业生产重要作用，从企业决策到员工的行为举止等受企业文化的影响；成功的企业必定有繁荣的企业文化，如企业有明确的经营哲学，员工有共同的价值观念，并有各种用来渲染和强化这些文化内容的礼仪和习俗。又如我国联想集团柳传志先生所讲的：管理是房屋，企业文化是地基。对大多数民营企业而言，有些企业认为企业文化太虚，根本不受重视；有些则认为自己已经有了“优秀”的企业文化，而所认为的“优秀”企业文化就是宣传标语与口号。由于企业文化的缺乏，也就弱化了员工的凝聚力和创造力，以及企业全体员工共有的价值观念和行为准则，其实，企业文化建设需要时间的投入，需要贯穿于人力资源管理的全过程。

三、民营企业人力资源管理应采取的对策

（一）政府责任应采取的对策

1、地方政府应当通过定期宣传人力资源管理先进理念，并且针对企业人力资源管理从业者进行专业的培训。

2、进一步完善养老保险、失业保险、工伤保险和医疗保险等制度。

3、保护民营企业与员工双方的合法权益，将民营企业的发展纳入法制规范的轨道上来，为民营企业人力资源管理的发展提供良好的环境。

4、辅导民营企业进行与国有企业一样的体制改革，让企业的所有权与经营权相分离，实行制度化的管理，尽可能地进行股份制改造，脱离原来的“家族式管理”，为人力资源管理创造良好的外部环境。

（二）创新人力资源管理及创新激励机制

1.创新人力资源管理，提升企业竞争实力。一是管理者要切实转变观念，真正树立起以人为本的企业理念。首先要努力打造良好的人才发展环境。突破家族式管理体制障碍，彻底摒弃用人论亲疏的观念，努力使公平感深入到员工心中，让每个员工都充分发挥所长，做出最大的绩效。二是要提供理想的人才发展空间。将人视为组织的第一资源，注重对其进行开发和培训。通过培训，改变员工的工作态度，激发他们的创造力，从而提高企业的运作效率，使企业直接受益。同时要充分尊重员工，重视人才需求的多样性，既要满足他们的物质需求，又要满足他们的精神需求和心理需求，使员工在为企业发展做贡献的同时又能够实现个人的价值目标，从而自觉地把个人的命运与企业的兴衰连为一体。第三是要培育优秀的企业文化。通过运用共同的价值观、和谐的人际关系，追求进取的精神等文化观念引导人力资源发挥出巨大的潜在能量，激发员工的工作热情。

2.创新激励机制，注重激励效果。激励制度设计的核心和原则应该是物质激励和精神激励相结合。物质激励方面，首先是创新薪酬激励机制，建立起将员工与企业发展前景紧密联系的，共担风险、共享收益的新型分配机制。《HC-4R管理理论及应用》中为薪酬激励提供了一种有效的模式：月工资+月考核(相当于10％月工资)+保险福利+年终奖。这种模式对员工的激励和队伍稳定的系数为90％；其次是实施股权激励。针对企业必需的高级管理人才和高新技术骨干等核心人才，可以通过技术股、创业股等方式将他们的智力作为资本参与企业利润分配，从而使企业与员工之间形成一种更加牢固、更加紧密的战略发展关系。在精神激励方面，最主要的形式是会议肯定，通告表扬，肯定其工作的社会价值等。企业可以通过组织员工深入学习企业文化，探讨企业目标，从而增加员工的归属感；通过岗位轮换方式为员工调整工作岗位，安排员工到相应的工作岗位上，满足员工的成就感；通过设立企业建议信箱，让员工参与企业决策，满足员工的自我价值实现的需要；企业领导通过加强与员工的沟通，拉近感情距离，使员工对企业产生信任感；同时，企业还要增加娱乐设施和娱乐活动，努力给员工营造一个和谐、舒适的工作、学习和生活环境，使员工感受到企业的关爱，从而更加努力的工作。

（三）完善人力资源管理制度

1.充分发挥人力资源部门的职能作用。首先在企业组织机构的设置中，应设立专门的人力资源管理部门，配备专职人员。其次是对现代人力资源管理进行战略性定位，从企业战略的角度出发，系统的看待企业人力资源管理，思考未来发展所需要的人力配置，深刻认识到人力资源是一种资本性资源，人力资源的投资效益高于其它一切形态资本的投资收益。第三是改变传统的以“事”为中心的静态人事管理，充分发挥人力资源部门的作用，为企业发展选好人、用好人、留好人、育好人。

2.建立公开透明的人才聘用制度。公开透明的聘用制度的关键是必须做到公开、公平、公正，让人才在平等的条件下竞争，在平等的条件下发展，员工的个人利益在规范的制度下得到保障。只有这样，大家才会气顺、心齐，才有助于企业与员工之间建立起彼此信任的关系，才能吸引人才、留住人才，才能督促员工不断学习，更好地为企业服务。同时，有助于增强员工对企业发展的信心。

3.完善绩效考核制度。一是为每位员工建立日常绩效考核记录档案。根据不同的工作性质确定不同的工作定额，每月或每季度定期考核，根据其工作任务的完成情况、出勤情况、工作态度、工作业绩等综合评定后给出相应的评定等级，作为其定岗、晋升、奖惩的依据。二是建立特殊事项记录档案。记录那些在企业出现危机的关键时刻，能够做出准确判断，积极进言献策帮助企业度过难关的优秀人才。特殊事项记录既是对优秀员工个人能力的认可，又是企业选择和提拔人才的依据。将以上考核记录及时反馈给员工本人和提供给机关管理人员，不仅可以督促员工更加努力地为企业的生存发展做贡献，也为企业及时地发现人才提供了便利。

总而言之，民营企业人力资源管理的改革是一项复杂的系统工作，必须深入分析其面临所存在的情况，不断改善企业内外环境，把握身边的人才和获取企业所需的人才，塑造优秀的企业文化，实现民营企业的可持续发展。

参考文献：

【1】杨中锋.中小型民营企业管理模式探析[J].科学管理,2025(6).【2】邢莹.河南民营企业人力资源管理问题及应对策略[J].决策探索,2025(11).【3】田刚,邓国华.中小型民营企业人力资源管理现状调查[J].本期视点,2025.【4】刘迎秋,徐志祥.中国民营企业竞争力报告[M].社会科学文献出版社,2025.【5】张红岩.民营企业的人力资源竞争战略[J].集团经济研究,2025(11)

【6】傅峙东.我国民营企业人力资源管理现状及发展战略途径[J].经济师，2025(5)

**第三篇：民营企业发展中的人力资源管理现状**

民营企业发展中的人力资源管理现状

人力资源管理在国内发展也才仅仅几年的时间，由此而引发的新思想新理念却层出不穷。从人力资源管理到人力资源开发，从职业生涯规划到人力资本运营，变化之快无不让人眼化缭乱。再到书店的管理书架上看看吧，那琳琅满目关于“人力资源管理”的管理的书籍能把从古到今的时间拉在了一起，能把西方理论与东方思维

进行的合并。内容之广、涉及之深往往更会让你无所适从。大有“一夜春风来，千树万树百花开”的气势，更多的让很多人都“误读”了“人力资源”的繁荣。在你感叹知识发展之快时，是否也给你内心带来满怀的疑惑与不安？那些真正从事人力资源管理的从业者，在面对实践中的现况又有怎样的看法和体会呢？我想对于那些真正想在人力资源管理上有所作为的人都感受一种越来越难做的压力，用“举步为艰”一词想必也不过分。那么，利用作为带动中国经济的主体、在管理上力求务实求新的民营企业来加以分析，我想也更能代表性的反映出国内企业在管理上所存在的问题。

那么，就让我们先来看看都出了些什么问题呢？

1、口号变了，可意识没变。

随着人力资源管理被炒的火热，每个老板都一夜间都可以开口便是“以人为本”，闭口便说“重视人才﹑开发人才”。可事实上一些企业高层决策者对人力资源管理还缺乏深入透彻的理解，仅仅出于肤浅的认识搞了一些表面化的东西，误以为模仿式地成立个人力资源管理部门、设置几个人力资源管理职位、招聘一两名背景不错的所谓人力资源管理高手、上一套人力资源管理软件就可以起到立竿见影甚至出神入化的效果，对于人力资源管理在公司整体运作体系中的“定位”还缺乏深入的、理性的思考，对于日常的人力资源管理工作还缺乏必要的理解、指导和协调，更有甚者把“以人为本”最大的作用用来装点企业的门面、丰富“职场政客”的语言。“人力资本管理”不幸也被职场政治所调戏、所滥用。尤其即是企业的投资者﹐又是人力资源管理成员的考核者的老板，决定了企业的投资方向和人员考核因素，在领导和工作判定上，难免会经常忽视人力资源管理者的意向和行为，由此将直接影响操作者的态度和热情。

同时﹐由于人力资源工作的隐性和长期性，导致无法如生产和销售那样，可以用具体的数量恒量，同时因人本身的不确定性﹐同样像其它工作一样，给予肯定的改善期限。以及它本身所特有的延滞性，无法很快看到成绩。这些都将是影响老板决策的重要原因。虽然人人都知道十年种树，百年育人。可中国职场却缺乏如日本企业的那种终生雇佣情结，当经营者仍然把“人力”当作“成本”而非“资本”时、当管理者仍不懂去用企业文化留人时，便会产生“人才投入，谁知以后是否为我所用﹖”的想法。种种原因﹐都最终导致老板的忽视。也便产生目前很多企业所出现的“人力资源重要﹐但不主要的局面”。

再者是管理者意识，这里所说的管理者是泛指各部门主管，也包含人力资源管理者。首先，一个人力资源管理者应该具备根本的人力资源概念和系统思考。而很多时候中小型企业往往因为忽视人力资源管理或其它原因，会随意安排自己亲属或其它闲置人员替代，因而会因为他们本身的素质而无法去执行真正的人力资源管理。而且，随着人力资源管理职能工作的日益深入和专业化，一个不具备系统思考的人力资源管理者，即使具备较全面的理论基础，也很难根据企业现状分析，而七拼八凑，做出一些似是而非的举措。试想，如此这般，怎么会有好的结果。因此，人力资源管理者自身的工作方法是否科学，还有待于其自身“功力”的提升。

另外，对于其它管理人员的意识同样是很重要的。我们知道，人力资源管理应该是动态的，策略性的。因此，在他做出系统可行的方案时，必须取得各部门的配合，达到互动的效果，才能整体发挥人力资源理念。同时，管理者通常是员工的一线领导者，他的行为也将直接影响的人力资源的贯穿和实施效果。

其次是员工的意识。人力资源所面临最大的群体莫过于员工了，企业开展人力资源工作的最终目的便是调动员工的积极性，提供战略性的服务和支持。可现实中很多企业并没有去有意识的建立和宣导自己的企业文化，人力资源的任何措施都会被员工看作“为虎作伥”的工具而加以抵制。因此，人力资源工作不仅仅是管理会议上讨论和文件上强调的。他必须深入基层，在员工思想上做好工作，让员工真正了解企业人力资源管理的本意、取得员工的认同和配合。这样，才能将人力资源上下一心的贯彻下去，直接影响企业的整体业绩。

2、职能的专业化，使工作变得更加复杂。

在实践过程中，人力资源管理者在面对着日益专业化的薪酬管理、职位描述、员工培训、绩效管理、企业文化的建设等专业难题时，往往难以逐一破解。

⑴薪酬管理

在企业的快速发展过程中，随着组织的结构和人员的组成不断的变化，公司既成的薪酬格局就在一次次的“特

**第四篇：民营企业人力资源管理**

浅谈我国民营企业的人力资源管理

一、民营企业现状

随着我国经济体制的改革和发展，民营企业不断壮大和发展，中小企业的内部也不断发展和改革，这种改革和发展影响着企业的内部机制和管理，其中，人力资源就是至关重要的问题。企业一般是私人投资兴办，所有权与经营权合一，在做经营决策时，基本上是对私人利益或少数投资者负责即可，在管理上大多是家族式管理，在创业初期经营情况是好的，但随着市场的壮大和发展，问题会暴露得越来越多，比如权力滥用、盲目决策，管理混乱。造成这些的原因主要有以下几点：

1、创业者的素质

自改革开放以来，创业者除一少部分是高科技创业者和少部分集团公司以外，大部分是体制外的边缘人士，如：农民、个体户、打工者、和国营企业下海者。所以，创业者素质普遍偏低，只是靠自身丰富经的验来管理企业，缺乏科学的营销、管理以及资本运营经验。然而，固步自封的家族式管理，随着企业的不多发展和市场竞争的日趋激烈暴露出越来越多的弊端，陈伟了企业人力资源管理的障碍。民营企业一般不招“空降兵”，这种“空降兵”也就是我们一般所说的外人，私人老板对外人一般都不够信任，特别是在重要岗位，在最关键的岗位都会有老板的自己人在，就算是安排了外人也不给重要的决策权，所以，管理经验难以突破，新的经营理念难以贯彻。

2、奖惩机制不健全

在我国的民营企业中，员工的福利待遇相对低下，薪酬一般采去底薪加提成的办法，且带有一定的灵活性。这对于大多员工是好的，因为在企业的发展之初没有更多的弊病，随着企业的不断发展和人才结构的复杂化，对企业的优秀员工来说，工作不仅是谋生的手段，也是获得物质和休闲需要的手段，更是人们自我满足的需要。简单的薪酬体系和一成不变的工资让优秀员工不能满足多样化的需求，所以，员工会以跳槽的方式向老板提出，老板不得不对薪酬体系做出调整。这种调整会使老板花费不少，但这种调整不但没有调动员工的积极性还让工作效率变得更慢，主要原因就是激励机制不合理。其实，员工的工作动机不仅受到绝对报酬的影响还要受到相对报酬的影响，也就是我们所说的情大于理。如果一个才德兼备的老板和一个只懂得榨取员工剩余价值的老板相比，我相信选择留在前者公司的人肯定会多一些。因为他首先就赢得了员工的心，也只有收获了员工的心，员工才能长长久久和你在一起，甘苦与共。就像在战争年代，中国共产党之所以能取得胜利靠的就的人心、信仰，员工坚定的信仰是企业生存和发展的重要前提。

3、人才流失严重

在民营企业中，能成为企业领头羊的老板都非常注重避免任人唯亲，都是通过大量的招聘，从中选取优秀的人才，或者通过推荐、猎头、挖墙脚等获取人才，重点关注在外企或标杆企业的核心骨干和高学历人才，不惜重金聘请，但是在实际工作中，这些专业意见和民营企业难以磨合，甚至冲突严重，直接影响了工作情绪和专业发挥程

度，很多人在短短几个月磨合后就选择离开，长一点的能达到一两年，能在三年以上的实属凤毛麟角。这些人的离开不仅带走了技术秘密和商业机密，也带走了客户，增加了企业人才重置成本，严重影响了工作的连续性和工作质量，也影响了员工的稳定心和效忠心，给企业照成严重损失。

4、培训机制不健全

许多民营企业只用人而不育人，他们需要的都是实践型的人才，最好是招来就能为企业做贡献的。老板不愿意在培训上下功夫主要有几点原因：一方面，他觉得人才的投入无疑是在增加成本，另一方面，他担心投入的人力物力没有回报，也就是投入的人才不为他所用。所以，在企业中，老板也经常提到要培训，但靠的仅仅是自己的员工培训，这样的培训往往没有什么效果，因为培训人员的素质和阅历就决定了。只有在需的时候才知道培训是多么的重要，没有培训就没有人才。

二、原因分析

1、所有权和经营权的两权合一是决策机制的弊病

许多企业采用的都是两权合一的管理模式，从《经营与管理》上看，有60%以上的企业是由业主一人独资，本人的投资占总投资额的85%以上，这就是构成家族制管理的前提。从决策和管理上来看，90%以上的高层管理人员又是企业的业主，所以决策权和管理权高度集中在企业主手中。尽管这类民营企业也有“集团”、“有限公司”、“董事会”、“董事长”等一类的称呼，但这些机构起不到真正的作用，企业的命运任然掌握在少数人手中。这种家族式的统治在创业初期有其存在的必然性和合理性，因为它的存在增强了企业的凝聚力和决策的时效性，在一定程度上体现了企业的高效率，但随着企业的发展壮大，它已经不符合现代企业的根本运作规律，一旦有决策上的失误，企业将难逃破产的命运。

2、任人唯亲的顽固性

在民营企业创业之初，家族管理会成为最佳的推进剂，因为它会使有限的资本在最短的时间内完成原始积累，但是家族式的排他壁垒会成为民营企业发展上的障碍。民营企业创业初期都是以亲友或血缘关系为基础，实行家庭式管理，家庭成员在企业中都担任要职，随着时间的推移，就形成了严重的排外思想与顽固的组织体制。虽然这些企业在名义上也聘用一些高级管理人才，但在老板眼里他们只是给他创造财富的经济人，当这些管理人才发现现代管理模式在这种家族管理的阻碍和约束下根本无法实行时，必然和老板的原有体制发生冲突，老板就会从最初的重用到冷淡，再到不用，最后只有自己离去。这种用人制度和管理机制就会让企业成为一潭死水。

3、基本保障制度欠缺

在民营企业中，市场竞争力和抗风险能力较弱，工作压力大，这些都是不争的事实。员工常常面对失业的风险，社会劳动得不到保障，基本权益得不到保护，因此缺乏主人公意识和长远的经济预测能力，造成了工作中的拖拉、懒散。

三、民营企业中人力资源管理应采取的对策

1、改革落后的人力资源管理管理观念

树立人才社会化理念，转变用人观念。无论是家族内部的还是外聘人才都应该有平等的机会，敢于使用有真才实学的外聘人才，突破家族限制，建立市场化的用人观。想办法吸引人、引进人、培训人、使用人、留住人，对各级员工严格考核，按能力定岗定位，对工作能力较差的要坚决辞退，皇亲国戚也不例外。

树立人力资源开发理念，加强对员工的培训。员工在企业的培训是员工成长的动力源泉，通过培训可以提高工作技能，改变工作态度，激发潜能和潜在的创造力，提高企业运作效率，使企业直接受益。

根据自身的情况制定长远的人才培训机制，扩大用人范围，设身处地为员工设定长远的发展目标，使员工在为企业做贡献的同时也能实现个人目标，实现员工发展与企业发展的互动。

2、给员工足够的空间，构建全方位人力资源管理体系

人力资源是企业生存的根本，所以，构建全方位的人力资源管理体系首先应该建立科学的管理制度，其次，建立科学的人才选拔机制，再次，要依法建立劳动用工制度，依法签订劳动合同，改善用工环境，依法缴纳员工是社会养老保险，让员工解决后顾之忧。

另外，给员工足够的信任感，让员工从心理上增强归属感和主人翁意识。北京的海底捞告诉我们，成功的秘密不是要多少高学历的人才，而是要给员工足够的信任，让他们觉得自己就是这家企业的主人，自己的投入和回报是成比例的，心甘情愿为这家企业做贡献。

结论

民营企业的人力资源改革是一项长远而艰巨的系统工作，必须从根本战略上重视人力资源管理，从长远着眼，深入分析自己所面临的实际情况，建立科学规范的现代化人力资源管理体系，不断完善工作环境，将人力资源引进来或送出去学习，形成人才引进、培养、使用的良性机制，把握身边的和企业需要的人才，才能为企业的可持续发展打下坚实的基础。

**第五篇：浅谈民营企业人力资源管理**

国家职业资格全国统一签定

人力资源管理师论文

(国家职业资格二级)

论文题目:浅谈民营企业人力资源管理

姓名:杨绪玲

准考证号:

所在省市:湖北省武汉市

所在单位:湖北水蓝郡物业管理有限公司

浅谈我国民营企业的人力资源管理

[摘要]人力资源作为企业发展的特殊的战略性资源在大多数民营企业中没有得到足够的重视。缺乏科学的人才战略与管理机制已成为制约民营企业发展的重要因素。因此，重视人力资源管理，确立促进民营企业发展的人才战略对有着极为重要的意义。

[论文关键词]人力资源管理 民营企业 人才战略

一、我国民营企业人力资源管理现状分析

1．我国民营企业人力资源管理的优势

(1）层次小管理效率高。民营企业大多集权，高层可以直接对基层员工进行管理，在一定程度上克服了大多数国有企业的官僚机制，使之工作落实速度较快，节省了分工转换的工作时间，可以很好的高效地完成组织所分配的各项任务。

（2）权责统一自主管理。民营企业大多是经营权和所有权两权合一的制度，企业经营者的各项决策都直接体现了企业自身的需要，可以节省委托代理成本和监督成本，同时保持企业较强的竞争力。

（3）凝聚力向心力强。民营企业大部分是家族式管理，俗话说“打虎要靠亲兄弟，上阵还得父子兵”。民营企业中大多是家族式管理有很强的凝聚力和向心力。

2．民营企业人力资源管理的劣势

（1）资源匮乏难招人。民营企业由于自身发展的特殊性，内部资源匮乏，很难招聘到高素质的人才。在人才的吸引上可谓捉襟见肘。大多数民营企业家观念落后，导致企业吸引不到优秀人才。

（2）管理制度不优越。民营企业管理规则混乱，管理层次和职权不明确；有问题就找老板，人制化的成分居多。民营企业内部管理制度不完善，缺乏基本的制度，组织结构不合理，从而导致员工无所适从，不知道怎样做才符合企业的要求。

（3）缺乏良好的企业文化。企业文化旺盛的生命力和独特的魅力，来源于其自身独创性。然而，我国民营企业文化建设缺乏特色。现实中不少民营企业所搞的企业文化建设往往是大同小异，缺少行业特色、缺乏商业自身个性，缺乏本单位、本地区的创意，陷于低水平重复怪圈存在着舍本求末倾向。?民营企业往往没有认识到什么是企业文化 或只是局部片面的理解，企业文化缺失现象严重。

（4）待遇低难留人。民营企业在人力资源方面所给予的资源支持比较匮乏，包括员工的待遇上，整体水平也是比较低，甚至还有克扣的现象发生。

二、人力资源管理劣势原因分析

1、现代企业制度不完善 企业薪酬、绩效考核制度不合理或不完善。许多民营企业由于事业高速发展，企业天天在变，老板的主要精力都集中在如何做好和做大生意上，至于内部企业管理，能用就先用着，因此导致很多制度还来不及建立健全，企业管理许多事主要还是人治老板一人说了算，缺少成文的制度规范，或者即使有了部分规范，但实际上大家都不重视，做事情一味过于讲求简单直接，公司上上下下工作还是以前小规模时的\*\*\*惯，离企业目前规模报需要的现代企业管理制度距离有点远。尤其是企业的薪酬绩效考核制度不健全，严重影响关键

人才价值的体现。

2、缺乏科学的人才战略 很多企业家认为企业的发展靠好的项目，但忽略了好的项目也是人管理的，所以民营企业家忽视了对内部人才的培训，养成企业内部人员流动性很大。企业重技术而轻理念，重务实而轻创造，用人只是战术上的需要，不注重人才的培养与开发。沈阳飞龙集团总裁姜伟总结：由于缺乏长远的人才战略，也就没有人才储备的构想。

三、促进我国民营企业发展的人才战略

1、树立正确的人才观 要树立“以人为本”的现代管理思想，转变观念，强化人才意识，注重对人才的尊重、培养和激励，想方设法提高员工的工作满意度，并利用企业自身的环境优势，帮助员工认识自己、发展自己，不断增强“人才”与“工作”的相互适应性和协调性，实现人才发展与企业发展双赢。具体的措施：

(1)树立科学的人才观念。企业的发展需要全方位、多层次的人才，既需要懂技术、善于进行产品研发的技术专家，也需要善于开拓市场的营销人才，管理层需要管理人才，执行层同样需要操作人才。民营企业大多处于发展期，能够直接为企业发展创造效益的人才会备受企业推崇，但企业不能因此而形成一种对人才的片面认识。

(2)选择人才要以适合企业为原则。作为我国优秀大型企业的海尔在用人理念上就坚持：有德有才重用，有德无才培养，无德无才不用，让适合的人做适合的事。企业选人用人应有的明智选择，“大马拉小车”和“小马拉大车”都是绝对不可取的。

2、提高企业经营者的素质 创新是发展的灵魂。民营企业家必须突破文化教育的束缚，提升自己的文化素养和修养，提高自己的人格魅力，以吸引有才华的人一起工作。企业家是为了事业和使命而生存，而不是为了生存才经营企业。只有上升到这样的人生境界，企业家的工作动力和创业激情才能永不枯竭。一方面，应将决策层“送出去”，参加现代企业管理培训，可以为外出培训的领导创造充分的鼓动气氛，并且选择正确的培训机构和适应的培训课程。另一方面，民营企业家家应转变思想将所有权和经营权分开，在企业发展到一定规模时应退居二线，聘请那些管理经验丰富并懂得一定技术的人来管理来决策。

3、建立新的管理体制 随着企业规模的不断扩大，必须实行规范化的管理，企业必须突破血缘、地缘关系的束缚，建立权、责、利明确的现代管理机制。

(1)建立制度化的约束机制。可以实行劳动合同制度，让劳资双方来遵守，否则应该交纳一定的违约金；也可以实行培训赔偿金制度，如果由于员工离职造成损失，员工应交纳赔偿金；还可以建立员工入股制度，有利于稳定人心。

(2)内部管理规范化。管理者要有较高的管理水平，尽量做到科学决策、合理分工、有效控制。企业内部要有规章可循，给员工安全感。

4、建立有效的激励方式 员工激励方式是组织人力资源管理中永恒的话题，它贯穿于每个环节、每个项目的实施。激励将员工的态度行为与组织的发展有效的结合在一起。如果有好的激励机制，企业就能吸引并稳定一批杰出的管理者，就能带出一支优秀的员工队伍，就能创造出好的效益；如果没有良好的激励机制，企业最终将被市场经济的大海吞没。

(1)在企业内部建立职工入股制度 所谓股权激励指的是公司与部分员工或全部员工之间的某种股权安排，其目的在于从报酬获得和所有者权力两方面的激

励，从而对员工实现长期激励。它主要通过鼓励管理人员和技术人员以资金或自身的人力资本入股，通过合适的股份分配制度使人才和企业共享利益，这既是对人才的一种激励也是一种约束，有利于人才的稳定和潜力的发挥。

(2)确定合理的薪酬结构 薪酬制度属于人力资源管理的内容之一，它是在职位分析与评价，薪酬调查和定位以及绩效评估等几项工作之后得到的一个必然结果，薪酬系统本身所规定的分配方式、分配规则以及最终的分配结果等，会反过来对创造价值的人以及创造价值的过程本身产生影响。民营企业一般规模小，资金少，人才的薪酬结构要按贡献分配，使人才的收入与他们的实际贡献相符合，这样才能更好地激励人才努力工作。

[参考文献]

[1]郭丽芳.《民营企业人才危机与对策》

[J].《山西高等学校社会科学报》2025：第十四卷第二期：30-32.[2]程秀美.《民营企业的战略危机、战略选择与战略保障》

[J].《山东经济》2025：（1）：48.[3]傅军、王鑫平《企业改革与管理》

[J].2025：1：15-17.

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！