

我国人力资源管理者整体水平有待提高 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E6\\_88\\_91\\_E5\\_9B\\_BD\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_54646.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E6_88_91_E5_9B_BD_E4_BA_BA_E5_c37_54646.htm) 有关统计显示，目前我国有近400万人在从事人力资源（HR）管理工作，但大多数人从业经验只有3年至5年，其整体管理水平亟待提高。这是中国企业评价协会办公室秘书长周小红近日在首届中国人力资源管理大奖颁奖典礼暨峰会上透露的。“一名出色的人力资源管理者不仅要有先进的理念、扎实的理论知识以及对人力资源管理方法和技术的熟练掌握，还要求必须通晓人性和科学性。”周小红认为，当前在我国，很多企业高层还未把人力资源管理提上日程，还处在传统行政性、事务性劳动人事管理阶段，更多注重的是静态的管理和控制，把人视为一种工具，关注的是成本、使用和控制，并没把人作为能动的、可实现创新的资源，大部分企业的人力资源管理缺乏人性和科学性的基础，还很不适应市场竞争的需要，尤其是不少国有企业传统管理的烙印很深，仍是老旧的人事管理方式在起主导作用，甚至一些知名度很高的企业还存在沿用“劳资科”的称谓，强烈地折射出落后的观念、思维。不少企业人力资源基础管理非常薄弱，选人、用人、留人、育人机制不健全。拿招聘这个事关人力资源管理入口的环节来说，招聘技术仍然很落后、方法很粗放，加上配置没有建立在科学的工作分析和岗位说明的基础上，必然导致人岗不匹配、人浮于事、职责不清，给人力资源管理开发留下了隐患，无法对员工进行有效的培训、考核、晋升、奖励。不少企业对员工人性需求分析认识不清，急功近利，吝嗇金钱和时间

的投入，不重视员工培训，使员工人力资本不能获得增值，缺乏广阔的上升空间，因而他们的潜力难以调动和发挥，从而很难留住人才。一些企业激励不足，约束乏力，在重视管人的同时，往往忽略了尊重人、以人为本和员工自我价值的实现，或过分依赖物质刺激，忽略了精神文化的许多东西，导致相当多的员工积极性得不到充分发挥或对工作没有兴趣。还有一些企业虽有先进的人力资源管理理念，却很难运用先进的技术、方法将其转化为适应企业特点的、可操作的制度、措施和技术手段，导致工作效率极低。周小红透露，正是基于这样的认识和考虑，中国企业评价协会决定设立一个人力资源管理方面的大奖，面向全社会大规模征集人力资源管理成果，为企业界、教学科研领域的人力资源管理工作搭建一个高层的交流和学习平台。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)