

民营企业的人力资源工作六大处方 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\\_B0\\_91\\_E8](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E6_B0_91_E8)

[\\_90\\_A5\\_E4\\_BC\\_81\\_E4\\_c37\\_54943.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E6_B0_91_E8_90_A5_E4_BC_81_E4_c37_54943.htm) 企业的前进，组织的发展，归根结底都依赖于人的推动，依赖于员工团队智慧的发挥和有效的协作。这一观念在民营企业中比较快地得到了认同，由传统的人事管理向人力资源管理转变的热潮逐渐升温。但在传统气氛仍然浓厚的民营企业中，初现雏形的人力资源管理仍存在不少问题。家族经营痕迹明显、职业管理者缺位是人力资源管理的一大障碍 某些企业建立了较规范的组织制度，但关键职位家族化，决策权与经营责任仍高度集中。企业内裙带关系严重，对职业管理层的形成及其专长的发挥十分不利，也给人员的招聘、培训、考评带来很大困难，使人力资源工作难以开展。人才规划缺乏战略眼光，中坚骨干人才，尤其是管理人才匮乏 没有真正的战略，行为短期化是民营企业的重大弱点。企业用人标准往往因一时一事而频繁改变，缺乏从战略出发培养核心人才，尤其是管理人才的长远考虑。在用人观上只注重员工对企业的价值，而较少考虑为员工提供充分的发展机会，留不住人，更不能形成一支核心的管理团队。企业管理与制度建设过于注重形式而忽视有效性，人力资源工作亦同 许多企业急于拿出一套完美、规范的规章、方案，但却不能真正落到实处，组织建构往往停留在纸面上。人力资源系统也随之脱离企业实际而“自成一体”，人才不少但利用率却比较低。如招聘时“好大喜功”，追求高学历，但一旦员工进入则发现职不对事，加上缺乏培训，不久就束之高阁。了解人力资源理念，但缺乏系统、规

范的人力资源规划和可操作的具体方案 民营企业的人力资源工作大致还处于理念启蒙阶段，基础十分薄弱。企业内传统的人治氛围浓厚，没有系统、规范的一整套流程、程序、制度。在具体操作上，更缺乏切实有效的实施方案，也缺少配套的技术工具支持，如面试方法、人员测评、考评方法、职位分析、薪资系统设计等。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)