

“民工潮、民工荒、民工慌”时代的HR管理人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/547/2021\\_2022\\_\\_E2\\_80\\_9C\\_E6\\_B0\\_91\\_E5\\_B7\\_A5\\_E6\\_c37\\_547824.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/547/2021_2022__E2_80_9C_E6_B0_91_E5_B7_A5_E6_c37_547824.htm) 民工潮、民工荒、民工慌，这是时代的烙印。

改革开放，沿海城市大量招商引资，农民工进城，“打工”一词诞生，从93年开始，“民工潮”三个字通过媒体占据我们的眼球。2004年开始，“民工荒”开始席卷珠三角、长三角等主要工业经济集中圈。当时整个广东省以内，劳动密集型的制造行业连续数年几乎一直在为“用工短缺”而犯愁。2008年金融海啸席卷全球，就业成为最严峻的问题，“民工慌”三个字引起全国人民的关注与惊慌。借一双慧眼，穿越时空，我们来认识与检讨一下中国企业在三种不同时代的人力资源管理。通过反省，我们不难发现，时代的演变主要受大环境的影响，譬如社会、政治、经济、环境、技术等因素影响，但也与企业人力资源管理存有一定关系。

民工潮时代。成千上万的民工涌向城市，企业拥有富裕的人力资源选择。但企业家是贪婪的，企业也没有人力资源管理的概念。企业设立了行政部，考试/大主要负责招聘时办手续，安排员工住宿与就餐，管理员工是否违反纪律等，从事着最传统的人事管理工作，管人但不理事。这个时候也涌现出许多不“厚道”的行政工作者，他们收取员工进厂务工介绍费，层层剥削员工的利益。而企业家们疯狂赚取第一桶金，大量接收订单，只求保证交货期，成本与质量的意识并不是最重要，也不知如何科学管理，如何提高员工绩效，更没有考虑违法成本与承担社会责任。

民工荒时代。中国加入WTO，时代在发展，社会在进步，一部分企业家逐

步意识到提升企业竞争力才是关键，人力资源管理的概念也逐渐引入中国，企业逐渐认识到到人力资源才是企业的最核心竞争力。中国政府也逐步健全法规政策，保障劳工利益，员工的法律与自我保护意识得以快速提升，劳资纠纷开始涌现并呈井喷状态，不再是企业向劳动部门打点后可一手遮天。民工们开始自主选择企业，工资、福利、工作环境、工作条件等成为民工选择企业考虑的指标。企业开始手足无措，因为往日的“疯狂”，员工开始大量流失。这个时期，是企业人力资源管理最重要的进步时期。人力资源管理部门或主动或被动，开始系统地认识到人力资源六大模块，知道什么叫KPI，什么叫平衡记分卡，发现自身专业知识与技能的不足。专业的从业者严重短缺，人力资源管理的培训与学习也成为热门，之前不厚道的行政工作者也开始退出人力资源管理的岗位。人力资源管理部门开始进行人力资源规划，招聘与面试，引进人才测评，建立激励机制，制定培训计划，开展各种企业文化活动丰富员工的生活……。同样，民工的心态开始转变，特别是《劳动合同法》、考|试/大《劳动仲裁法》等一批法规的出台，劳动争议案件急剧上升。民工们开始出工不出力，开始消极怠工甚至是集体性罢工。企业家们追求科学、规范化的管理和精益化生产的同时，思考着如何规避劳动合同法。人力资源管理部门在劳动争议处理中也充当着幕后黑手，假考勤、假证据、假惺惺。这个时候，也是人力资源管理部门最难工作的时候。做为员工与企业方利益的平衡与协调者，更多的时候是得不到利益双方的认可。民工慌时代。2008年底，一切转变得太快。员工的心态还没有转变好，金融危机就来了，企业裁员减薪甚至是倒闭走佬，民工

开始大量失业。2009年，求职大军浩浩荡荡，但企业稳中求生存，招聘需求大大减少。作为这个时代，笔者认为人力资源管理更加重要，尤其要做对、做好以下工作。

一、精确化人力资源规划 人员编制建在多少方为合适？用工成本已经上升纵使金融危机亦无法下调，企业需对各岗位进行有效分析制定精确化的岗位说明书，确使人尽其职、人尽其责，对可合并删减岗位应进行合并删减。保持与业务部门紧密沟通，预测企业业务状况与人员需求，在合适的时间实施招聘计划、人才储备计划，考|试/大节省用工成本与管理成本。

二、有效招聘与面试 求职者众，但心态未必正。如何通过面试选择与企业文化具有相同思维的人尤显重要。是否需要引入人才测评，是否需要作出背景调查，怎样的结构化面试看人更准……我们看技能、看经验、看知识，更看重心态。

三、注重培训，提高员工素质 加强培训与开发，员工心态培训非常重要。通过培训提高员工的责任感与专业技能（含管理人员的管理能力与员工的业务专业技能）。在培训的基础上，规划员工的职业生涯。

四、内部强化管理，建立和谐劳动关系 和谐劳动关系不是简单地与员工签订劳动合同，更主要在内部强化管理。考|试/大譬如建立经过民主协商的企业规章制度，建立有效的激励机制，建立公平、公正、公开的决策程序，建立有效的申诉体系……只有劳动关系和谐，方可增强企业凝聚力。

五、加强员工关系管理，关注员工身心健康 工作与生活压力增大，员工身心健康不容忽视。有效实施EAP计划，帮助组织成员克服压力和心理方面的困难。

六、流程再造，提升企业效益 全面建立以顾客为导向的流程化管理，企业内部部门与部门之间，员工与员工之间互为客户，管理皆

流程化，以顾客满意为导向，简化流程，提高企业效益，这个过程中，人力资源部要变成变革的先锋、推动者。民工慌时代，是人力资源管理上台阶的时代。如何通过人力资源管理提高企业效益，增强员工的收益，实现共同发展，任重而道远。"#F8F8F8" 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)