

企业人力资源管理现状的调查报告的总结 (汇总5篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来了解一下吧。

企业人力资源管理现状的调查报告的总结篇一

人力资源管理现状论文：浅谈企业人力资源管理的现状及其改善对策

摘要：人力资源管理是企业日常管理的重要组成部分，对于企业的发展有着至关重要的作用。作为人力资源服务机构，要创新人力资源服务的理念以满足市场的需求。本文通过人力资源管理对企业发展的重要性及其出现的问题，提出了一些改进措施。

关键词：企业；人力资源管理；建议

当今时代，企业想要健康快速的发展，必须要深刻认识到科学发展观的科学内涵，完善企业人力资源管理理念和体系。现代管理企业大师彼得·德鲁克曾今说过“企业只有一项真正的资源，那便是人。”企业发展的命脉是人力资源。如何最大限度的优化人力资源管理，提高员工的积极主动性，是任何一个企业经营管理者不容忽视和必须正视的问题。

一、人力资源管理对企业发展的重要性

人力资源管理是激发人才主动性和创造性为企业发展服务的重要手段。人才作为一种资源需要在科学的管理手段中进行开发和应用。当今世界，经济全球化趋势越来越明显，企业

参与世界竞争的机遇也大大增加，同时企业面临的国内外竞争环境也越来越激烈。在各种不稳定因素和未知风险的影响下，企业只有牢牢把握以人为本的发展理念，充分调动人的积极性，才能在激烈的竞争中取得优势。纵观国内外大型企业的发展历程，无论是科技创新还是营销理念和战略，无不集中了各种人才的智慧。人才的创新精神是企业不断向前发展的根本动力，人才的职业素养是保证企业不断提升实力的根本保障。总而言之，人的作用是企业的资源和财富。因此，人力资源管理是现代企业管理与发展中的一项重要工作。

二、企业人力资源管理中存在的问题

1. 人力资源管理观念落后

目前，企业管理者没有深刻认识到人力资源管理在企业管理中的重要地位，思想仍然受传统人事管理的束缚，工作中，一味地重视制定条文，以政策条文代替人力资源管理，严重缺乏“以人为本”的管理理念和市场化的管理方式，因而把人员当作被动的“物”来管理，没有认识到人力资源管理是能动的、具有开发潜质的管理资源，没有把它提升到企业战略发展的高度进行规划、配置、开发和利用。

2. 用人机制不健全

用人机制不健全导致了人才优势不能充分发挥，究其原因不外乎两点，一是管理体制不顺，二是用人观念落后。当前的人力资源管理还将大量的精力集中在考勤、档案、合同管理等工作上，而对于人才的开发与整合工作较少涉及，这直接导致了大量优秀人才长期被埋没。观念落后也是用人机制不健全的重要体现，人才工作是企业中的一项重要工作，虽然历来都十分重视人才的管理，但是。随着企业所面临的环境发生不断的变化，以及人力资源管理理念的不断创新，当前的人力资源管理理念相对滞后。观念滞后导致行动乏力，当一些大型跨国企业开始争夺我国人才的时候，我国企业方才

清醒的认识到人才对于企业的意义和价值。

3. 人员结构不合理

企业中的大部分员工素质比较低，尤其是对于工作技术含量要求较高的人员极度缺乏，普通员工过多。同时对于员工的分配不均匀，有些靠关系的即使没有能力也可以兼任一些高层，对于有才之士却不能得到施展，员工工作效率不高。

三、加强人力资源管理的对策

企业的可持续发展，重点在于人的全面发展。企业员工素质的提高是一个由量的积累到质的飞跃的发展过程，也是一个自我更新、自我完善、自我改造的过程。笔者认为加强企业人力资源管理，提高员工素质，应做好以下几个方面工作。

1. 加强人力资源管理观念的转变

人力资源是企业的战略性资源，人才对于企业的发展有着决定性影响。因此，企业必须要改变旧的人才管理观念，摒弃计划性的人才管理方法，树立以人为本的管理观念，将人力资源管理提升到战略层面。企业领导必须从思想深处认识到人力资源管理的重要性，树立正确的人才观念，打破传统观念的束缚，将人力资源管理提升到战略层次，允许人力资源部门参与企业的决策。将人力资源提升到企业的战略层次不仅能够给人力资源管理更大的发展空间，也能够让人力资源部门更了解企业的发展方向、发展目标，在日常的管理工作中能够紧紧围绕企业的发展展开工作。根据企业的战略方向对人力资源进行一个长期的预测和规划，让人力资源管理为企业的整体发展目标服务。

2. 强化企业的业绩管理

对员工进行业绩管理，是对员工工作潜力的一种很好的激发

形式。企业进行业绩管理的同时，也必须始终贯彻“以人为本”的中心思想，让每个员工都参加到管理的过程中来，并且将自己的潜力发挥到最大。在进行业绩管理的时候，其相关制度一定要完善，只有制订了完善的管理条例和考核制度，员工才能得到最科学化和最公平的评价，最后的管理结果也会使员工信服。通过合理的奖惩制度，物质奖励与精神奖励并进的方法鼓励员工努力工作，促进企业管理的良性循环。

3. 优化人力资源的引进、培训和配置

4. 构建科学的绩效考评体系，完善企业激励机制

绩效考评是人力资源管理的核心工作之一，孔子有云，不患化而患不均，公正合理的绩效考评才能更好的激发员工的潜能，恰如其分的反馈才能更好促进员工能力的提升，公平的评价也有助于企业内部的和谐与团结，基于此，企业要优化管理就必须构建科学的绩效考评系统。一是建立科学的考评指标体系。构建科学的考评体系，就要综合各方面的情况，全方位考评很重要。能力考评与贡献考评相结合，定性考评和定量考评相结合，领导评价与员工自评与同事评估相结合，其目的就是要增加考评的客观性，减少主管影响，提高结果的科学性。

如此，才能使评估的标准与内容得到统一；如此，才能真正提高员工素质和能力，进而提高工作效率。二是切实提高各级企业领导对人员考评的重视程度。将考评结果与使用挂钩，对被考评人员实施奖惩、培训、辞退以及调整职务、级别和工资等。这样与被考评人员自身紧密联系起来才能使广大企业人员重视考评并发挥考评应有的作用。三是进一步完善企业人力资源管理制度体系必须真正建立起企业人员考评的有效制约监督机制，制定《企业人员考核监督条例》及其他配套制度，对考核机构、考核人执行情况进行监督，从根本上、制度上保障企业人员考评的客观性、科学性、可靠性。

5 . 积极塑造优良的企业文化

作为一个企业，想要成为优秀不但要具备良好的经营业绩，良好的企业文化也是至关重要的。众所周知，企业文化不单单指的是一种文化，它还代表了一个企业的信仰，可以有效地将企业全体职工人力资源管理是企业日常管理的重要组成部分，对于企业的发展有着至关重要的作用。工团结起来，可以将其作为企业的核心力量，让企业工作人员感受到企业带给他们的使命感和归属感，这样有利于企业的发展。企业拥有良好的企业文化，才能够为企业工作人员构建正确的世界观、人生观和价值观，工作人员才能够对企业忠心耿耿、任劳任怨，同时也会让员工深切地体会到工作上取得成就时的自豪感和优越感，了解工作对人们意味的不仅仅是劳作，还是一种快乐。

同时，通过努力得到企业的认可不但能够让员工在经济上得到满足，还能够深切地感受到民主和尊重，从而激发员工的工作士气，有利于培养敬业奉献的员工。就我国现在的情况而言，我国的企业文化在未来的发展过程中主要关注以下方面：企业要重点关注工作人员学习风气的培养，一个具备学习特点的企业是培养和构建良好企业文化的基础，是企业文化发展的动力源泉。通过建立良好的企业文化，企业的形象与信誉度才能够稳步上升，企业的精神层次才能达到一定高度，使之与经济相结合。通过提高对企业文化的重视，企业才能够从经济市场中脱颖而出，人才的地位才能充分显示出来。但是在构建企业文化的过程中要将地理位置、人文环境、资金投入等考虑其中，通过劳动福利保障来吸引人才，从而实现企业人力资源管理的有效开展。

总之，当前企业的发展对于人力资源管理提出了新的要求，在开放性的市场环境下，企业的人力资源管理业更加具有开放性。企业必须要树立以人为本的管理观念，在人才招聘、员工培训、激励制度、文化建设等多方面都要有所创新，构建适合企业发展的人力资源管理制度。让人力资源管理为企

业的发展服务。

企业人力资源管理现状的调查报告的总结篇二

1. 对人力资源战略规划的认识不全面

做好人力资源管理有三部曲：明确战略规划——人力资源规划——人力资源管理体系与具体的执行计划。企业的整体发展战略目标决定了人力资源规划的内容，而这些内容又为建立人力资源管理体系、制定具体的人员补充计划、人员使用计划、人员接替与晋升计划、教育培训计划、评估与激励计划、劳动关系计划、退休解聘计划等等提供了方向指引和依据。广义上的人力资源规划包含了所有这些具体内容，而决不仅仅“只是些招聘、薪酬之类的内容，有时再加点培训方面的东西”。

2. 公司战略目标不明确

人力资源部门必须结合企业战略的实施予以人力资源的支持和保证。在人力资源开发与管理活动中，应以战略目标出发，以战略为指导，确保人力资源政策的正确性与有效性。因此，人力资源规划的前提是企业发展与企业战略首先要明晰，而后才能分解到人力资源方面，随后才会有人员需求计划、招聘计划、薪资福利计划等与之相配套。而中小企业一般缺乏较明确的发展战略，尤其在快速扩张阶段，往往涉足于不同的业务领域，其中不乏许多新兴产业。而这些新兴产业在研发、营销、管理、服务等各个环节没有成熟的经验可以借鉴，尤其是一些新开拓的项目，定岗定编工作不象传统业务那么成熟。因此在人力资源管理方面也不可能有明确的规划，只能是走一步，看一步。

3. 中小企业外部环境变化太快，不易进行人力资源战略规划

市场发展变化速度很快，而行业尽管随市场变化而作规划，到

年终目标达成率也不过20% -30%。如某it公司是联想在某区域的大代理商之一。在年初,该公司的人力资源部根据公司的年度发展战略制定出了本年度公司的人力资源规划。但是在新的一年开始不到三个月的时间里,联想集团自身的战略、组织结构发生重大变化。于是作为供应链上的一个环节,该it公司也必须随之调整整个公司的人力资源规划,根据要求重新进行公司的人员设置与编制,重新制定与之相关的一系列培训计划等。事实上,企业外部的政治、经济、法律、技术、文化等一系列因素一直处于动态的变化中,相应地就会引起企业内部的战略目标不断地变化,从而又会导致人力资源规划随之变化。

4. 缺乏人力资源战略规划的专门技术与人才

目前,虽然许多中小企业成立了人力资源部,但在行使部门职能的时候,普遍存在一些问题,主要表现在:第一、整体素质不高,专业人员很少,专业知识储备不足,专业技能不够;第二、缺乏系统的职业培训;第三、许多人力资源工作者土生土长,没有受过良好的培训,没有经过正规大公司的熏陶,眼界不高。人力资源工作是一项非常独特的工作,对个人素质、领悟能力和学习能力要求都很高。而在这些综合因素中,有很多不是通过正规教育过程所能获得的。一位优秀的人力资源工作者不是靠认证也不是靠理论培养的,需要的是其对工作深刻体验和对社会的敏锐洞察。否则,单纯依靠原理、技术或数据处理的培训造就的人力资源工作者无异于纸上谈兵。鉴于人力资源开发与管理正在向中小企业渗透的现实,随着各家企业对人力资源工作认识和实践的不断加深,人力资源规划工作一定会在企业的发展过程中发挥出强大的推动作用。

人力资源战略规划是组织可持续发展的保障,其重要性对于寻求发展壮大的中小企业尤为突出。而能否制定并有效实施人力资源战略规划并不取决于公司规模的大小,最关键的是依据公司的发展战略和经营管理特点制定出适合的政策。本文通过对中小企业在人力资源战略规划现状和发展趋势的研

究，找出中小企业随着企业的进一步经营发展在人力资源战略规划方面的出路。

(一) 社会经济变化

1、经济全球化，2、社会知识化，3、信息网络化，4、人口城市化。

(二) 企业管理变化

1、企业生存基础的变化，2、企业发展源泉的变化，3、企业发展战略的变化，4、企业组织形态的变化，5、企业活动内容的变化。

1、中高级人才跳槽频繁

在对150名首席执行官和企业高层管理人员调查问卷中，只有12%的人坚定认为不会离开公司，有54%的人声称自己在两年内很可能或可能离开公司。本次调查的董事长和董事长兼ceo以及总裁分别占31%、27%、23%，企业以国企和股份制企业为主，大约占63%，行业以高科技和金融行业为主，大约占71%。

2、七成人更看重“精神薪资”

七成人选雇主时，首先考虑包括成就感在内的“精神薪资”。该调查涉及的几十位企业经理表示首先在意公司是否有自身的企业文化并提供广泛的网络共享这种文化。

职业顾问认为，“精神薪资”说明人才希望被雇主认同，与后者一起成长、发展。除了提供物质外，企业的“精神薪资”能真正实现人才的增值，这种成就感不是单纯的薪资福利就能满足的。

3、员工的压力管理和健康管理日趋重要

后sars时代，企业和个人重新审视健康观，员工健康作为企业创富资本被日渐重视。企业若设置相应健康服务部门和机构将导致成本增加，机构肿大。上海春蕊健康咨询服务有限公同借鉴国外健康管理经验，在原有企业员工健康体检的基础上，增设了为员工提供健康协助、疫苗注射、心理辅导的专业机构，无疑为企业提供了一个简便的解决之道。

1. 策略导向型的人力资源规划成为企业战略规划不可分割的组成部分。

越来越多的企业已经认识到，如果一个企业要想获得或保持竞争优势的话，唯有将长期性的人力资源规划与企业战略规划紧密结合。因为人具有人性，也拥有人权，不能象机器设备一样招之即来，挥之即去。

2. 人力资源管理状况将成为识别 企业实力和优劣的重要指标。

在美国，有些机构对企业做各种各样的排名，如《幸福》杂志每年评选出美国适合人们工作的企业等等。评选这些企业的主要根据往往就是这些企业的人力资源活动，所选参数通常为：工作场所、员工待遇、企业所有权等。

3. 人力资源管理人员将是具备人力资源专业知识和经营管理知识的通才，人力资源经理职位将成为通向ceo的重要途径。生产流程的重新设计、组织结构的重新调整、管理与评估系统的重新建立、企业价值观的重新树立等等，企业的这些活动不仅与职能部门管理人员有关，和人力资源管理也息息相关，有的本身就是人力资源管理问题。因此，人力资源管理人员必须了解企业的财务、经营原理、核心技术等基本知识。正因如此，越来越多的高层人力资源主管将问鼎ceo职位。

4. “以人为本”的业绩辅导流程管理方式成为主流。

该流程的首要要素是开创一种积极的协调关系，然后它要求人力资源经理人对员工进行培训、职业辅导、直面业绩，并培养员工的自尊，充分释放员工的潜能，最后，该流程建立各种奖励策略，以激励员工增加其责任感并取得成果。

5. 企业人力资源呈多元化与弹性化。

多元化：21世纪的企业人力资源服务即可以外包，也可以向外提供，而不再局限于企业内部。例如，利用猎头公司协助企业实施招募人力的功能，借助社会上专门的培训机构或管理顾问机构为企业进行培训，并提供更广泛的交流机会。弹性化：突破传统的工时制度，针对技术研发人员工作的独特性，采取弹性工作时间与工作分享等措施，允许他们自行调整工作时间，以此吸引人才和激发工作热情。

6. 人力资源管理新职能——营造企业与员工共同成长的组织氛围，充分发挥团队精神，规划员工实现自我超越的职业生涯。

企业最能吸引员工的措施，除了薪资福利外，就是为员工提供升迁与发展机会。为了避免员工羽翼丰满就跳槽离职现象的发生，企业应当根据自身的实际情况，关注员工生涯管理工作，营造企业与员工共同成长的组织氛围，充分发挥团队精神，规划企业的宏伟前景，让员工对未来充满信心和希望，同企业共同发展，为有远大志向的优秀人才提供其施展才华、实现自我超越的广阔空间。

7. 建立动态目标管理的绩效评估体系，是企业人力资源管理的核心功能。

在竞争日益激烈的21世纪，绩效评估必须将侧重点由以往对员工的态度与特质评估，转向与动态目标管理相结合的评估体系，以员工的个人目标和企业的经营目标完美地统一起来，

从而激发出更大的工作热情。

8. 激励导向式的薪资策略与自助餐式的福利政策相结合。

传统上的薪资制度比较重视薪资的保健因素以及职务因素，而这两者只能消除员工的不满意，却不能达到激励员工的目的。因此，要彻底改变传统的薪资设计理念。首先，薪资要与工作绩效挂钩，激励员工的工作动机，使企业在激烈竞争的环境中得以生存。其次，薪资也应作为激励员工学习动机的手段，鼓励员工学习更多、更广、更深入的知识技能，以应付知识经济时代变化无常的挑战。

企业人力资源管理现状的调查报告的总结篇三

我此次社会调查的对象是xx电子有限公司。调查的题目为《该公司人力资源管理中的运用》。我于2月20日走访了xx电子有限公司人力资源部冯经理，她向我介绍了该公司员工的招聘、录用及培训，员工的福利等情况，并借阅了该公司《员工手册》和该公司各部培训记录。我是惠州广播电视大学行政管理专科秋季的学员，经过在校近三年的学习，掌握了现代经营管理的基本知识、基本理论。此次参加学校组织的社会实践，我根据所学的有关企业人力资源管理的知识，选择了该公司为调查对象，经过走访该企业的人力资源部经理，查阅企业的《员工手册》及企业各部门培训记录，以《该公司人力资源管理中的运用》为题，写了这篇调查报告。经过此次社会实践，使我更深刻地认识到人力资源管理在企业中的重要性：企业只有重视人力资源的管理，才能有一支高素质的员工队伍，才能取得良好的效益。由于所学知识有限，只能对企业人力资源的部分进行分析，因而无法做到全面的、深层次的分析。

一、员工的招聘和录用

企业在员工的招聘和录用工作中将主动权掌握在自己手中，

经过严格的面试、录用测验等。企业在招聘员工时也向求职者全面客观的介绍企业情况，员工工作的内容、要求，企业所能为员工提供的培训、晋升、薪酬、福利等，使求职者能从这些信息中判断自己对所应聘的工作是否满意，是否能胜任其职。这一做法将有助于该公司选择到更优秀的员工，也有助于员工坚定其在企业长期工作和奋斗的信心，增强企业的凝聚力。

二、重视员工的职业生涯规划，满足员工个人发展需要

该公司从员工进店开始就指导员工确定自身的职业目标，帮助其设计个人的成长计划，并为员工提供适当的发展机会。这样做减少了员工的流失，提高了员工的满意感。

三、加强与员工沟通，促使员工参与管理

企业的成功离不开员工的创造性、积极性的发挥。作为生产第一线的员工，她们比管理者更了解顾客的需求和要求，更能发现工作中存在的问题。为此，该公司为员工营造了一种和谐的大家庭气氛，使员工能充分发表意见，积极参与管理。如总经理接待日等方式，经过与员工双向沟通，使企业管理者能够做出更优的决策，另外，该公司管理者不但加强与企业现有员工之间的沟通，而且也要重视与“跳槽”员工的交流，因为管理者认为这些员工往往比企业现有员工更能直接、详实的指出经营管理中存在的问题。经过深入了解员工“跳槽”的原因，采取相应的措施，以便更好解决企业经营管理中存在的问题。该公司让员工参与管理，进一步发挥了员工的主观能动性，增强了员工的工作责任感，使员工更清楚的了解管理人员的要求和期望，更愿和管理人员合作，做好服务工作。

四、关心员工的生活

企业员工一般工作压力较大，可自由支配的时间较少，该公

司的管理者从生活上多关心员工，为员工提供各种方便。首先，管理者应高度重视员工时间分配，充分为员工减少压力，生活方便。然后，会有很多机会参加由各个部门举办的各项员工活动。其次，管理人员还对员工进行感情投入。在节日、员工生日的时候送上贺卡、礼物等表示祝福。如果员工家里有什么困难，尽力提供支持帮助，解除了员工的后顾之忧。

五、建立合理的薪酬体系

该公司从员工的需要出发，建立了一套完善的报酬体系。它包括直接报酬、间接报酬、非金钱性报酬三方面内容。

（一）直接报酬

直接报酬主要指企业为员工提供的工时工资、加班费等。

（二）间接报酬

间接报酬主要指员工的福利。该公司采用统一的方式，为员工提供医疗保险、养老金、带薪假期等福利。

（三）非金钱性报酬

非金钱性报酬是企业管理人员认识到员工的需要是多方面的既有物质的需要，又有精神的需要。因而，管理人员应适当的考虑员工的精神需要，经过各种精神鼓励措施来激励员工，如评选“最佳员工”、授予“岗位能手”称号等。管理人员还应注意到：不同的员工的精神满足是不同的。并根据员工个人的差别有针对性的采用各种激励手段。经过以上几方面的调查，能够看出该公司公司的管理者是真正重视员工，把员工放在首位，切实把“员工第一”运用到企业的人力资源管理中。正因为如此，该公司才能在激烈的人才竞争中，吸引和留住优秀的员工，使企业有一支稳定的、高素质的员工队伍，为宾客提供高效、优质的服务，得到各方朋友的肯定。

最近一项调查表明，本市超过半数以上的企业处于中高度危机状态。报告显示，困扰本市企业的首要因素是人力资源危机，有33.7%的被调查企业表示人力资源危机对其企业产生了严重影响。在调查中发现，企业中高层管理人员的意外离职，有时会给企业带来巨大的损失，因为她们熟悉本企业的运作模式、拥有较为固定的客户群，而且离职后只要不改换行业，投奔的往往是原企业的竞争对手，势必会给原企业的经营和发展带来较大的冲击。

六、人才管理与技能

1、根据统计，在各个企业的人才管理上的问题显而易见。首先作为管理层的人才没有物尽其用，管理方面的人才有的仅仅只是一个地位而已，却没有更大的实权从而导致了一人独大，一人决定的现象；往往一个公司的发展主要靠的是大家的同心协力，有问题一起解决，有建议一起研究等。其中78.4%认为在管理方面的漏洞主要体现在公司政策，21.6%认为主要是管理层的问题。

2、在公司内部的各个部门存在一些问题，在沟通上的问题主要是：部门间的存在一些小小的摩擦，没有预期的那般和谐。一般在处理问题的过程中总会有些分歧，有分歧总会有些不愉快，因此沟通成为各个部门之间的一道鸿沟，因此解决沟通问题以及要体谅各个的难处问题也是运动培训的中药指标之一。

3、中级管理人员急需提升的方面。根据调查数据显示，多数职工认为，在以后的工作中，中级管理人员需在以下几个方面提升个人素质，依次为：责任心、上下级沟通、领导艺术、团队文化、公平性、业务能力、思想意识、职工激励、成就动机。而据中级管理人员的调查显示，则依次为：责任心、上下级沟通、团队文化、领导艺术、公平性、业务能力，思想意识、职工激励、成就动机。

七、团队精神状况和素质

1、除少数职工外，团队士气良好。在实际调研中，28%的职工认为我们团队的精神非常高昂，60%认为我们团队是一个充满关爱、团结一致的集体，但12%的职工认为团队现处在低迷的时期。针对团队的特定成员进行调查时发现，约有35%职工反映某些职工没有与整个团队融合起来，表现出例外或特例的行为。

2、个人利益与个人绩效没有紧密结合。团队是由个人构成的，个人业绩是团队业绩的基础，只有实现个人利益与个人绩效息息相关，才能调动职工的积极性和责任感。

3、团队的素质能满足工作要求，但总体提升缓慢。据统计资料显示，60%职工认为企业团队的素质与优秀企业相比，总体水平不差上下，25%认为略差，15%认为较差。在职工与团队合作的信心方面，30%职工认为团队正向有利方向发展，35%认为没有变化，20%保持观望状态。在团队素质的提升方面，40%职工非常认同我们的团队正在进步，35%基本认同这一事实，20%表示沉默，5%表示不认同。

八、职工个人专业知识与技能的发挥

职工专业技能的自我评价。职工普遍认为，在实际工作中自身的专业技能比较满意，这一比例高达80%，仅有15%左右的职工认为自己的技能相当完备，与此同时，5%职工对自身知识与技能表示了不满，希望在以后的工作中逐步提升。但在专业技能转化方面，这一比例有所下降，75%职工认为自身的技能基本发挥，25%职工认为没有完全发挥，可见专业素质在向业绩转化上并不十分理想，职工的潜能和能力有待于进一步开发。

九、总结与建议

总之，一个企业是一个团体的而并非单独个人的，你要发展就得依靠大家的努力，否则迎来的将是失败；管理层是指挥棒，公司员工是演奏者，只有正确的指引员工才能够将公司引导胜利，指出一条大道。因此本人有以下几条建议：

（一）牢固确立“工人是企业的主人翁”思想。

领导的认识是关键，应当明确我们开展职工合理化建议活动，正是以“工人是企业的主人翁”这种指导思想而提出来的。合理化建议使职工感到自己在企业中的价值，感受到自己也是企业的管理者，从而以“主人翁”的身份积极参与企业提高质量、降低成本、提高效率等各项管理活动，广大职工分布在各不同的工作岗位，她们最熟知本岗位上的情况，怎么改进、怎么创新，她们最有发言权，她们提出的建议最容易出效率。这些成果汇集起来就能“聚沙成塔”，成为企业进步的巨大动力，也使职工自身有了成就感、归宿感、责任感。

（二）建立健全相应的工作机制和规章制度。

首先，要加大对开展职工合理化建议活动的宣传工作。宣传开展这一活动对企业管理和技术创新的重要性和必要性，宣传广大职工应有的主人翁精神，宣传开展这一活动的方法和步骤，宣传奖励制度和标准。这样就能更广泛地发动职工，使她们胸襟开阔，目标明确，渠道畅通。

（三）要在制度上加以规范。

应从班组开始，到车间，到管理层，都应有相应的科学而有效的管理制度，层层有人管理，职责分明。另外，要注意职工合理化建议的跟踪、评估、验证工作，使有价值的合理化建议迅速投入使用，并转化为生产力。相关部门对收集上来的合理化建议要分类管理，逐条与有关部门研究其可行性，确认后可与实践部门签订实践合同，并跟踪检查实施情况，使职工合理化建议的采纳率得到有效落实。

（四）对职工合理化建议，采用必不可少的奖励办法，用通俗的话来说就是要花钱买“金点子”。

企业要拿出一个专项资金，来兑现被采用的合理化建议者，其标准应和其出现的效益大小成正比。这种做法最取信与民，也更成效。有突出贡献的要予以重奖，而且要打造声势，大力宣传。奖励一个，必然会带动一片。这就激发了职工对这一活动的热情，职工合理化建议“金点子”多了，就会使企业生气勃勃，一片灿烂。

经过对该公司人力资源管理的调查，或许能给那些处于危机状态下的中国企业带来些启示，甚至是经验。

企业人力资源管理现状的调查报告的总结篇四

我于今年 5 月对百胜餐饮集团中国事业部一(肯德基)企业的人力资源管理进行了走访调查。调查发现肯德基企业人力资源管理在招聘环节对应聘者进行严格审查面试，以便录用到最优秀，最适合其岗位的员工。为树立整体国际形象，执行规范而统一的公司规章制度，百胜餐饮集团中国事业部编制《员工手册》，其《员工手册》也是依据中国法律编制的，是属于企业规章制度中的一个组成部分。在员工培训过程中重视员工的职业生涯规划，满足员工个人发展需要。在日常管理中加强与员工沟通，促使员工参与管理。在日常生活中企业关心员工的生活。企业建立了一套完善的报酬体系。它包括直接报酬、间接报酬、非金钱性报酬。

人力资源管理 毕业社会调查 调查报告

我此次社会调查的对象是百胜餐饮集团中国事业部一(肯德基)企业。调查的题目为《百胜餐饮集团中国事业部一(肯德基)人力资源管理中的运用》。我于20xx年6月12日走访了肯德基企业人力资源部张经理，他向我介绍了肯德基企业员工的招聘、录用及培训，员工的福利等情况，并借阅了肯德基

企业《员工手册》和20xx年度肯德基企业各部培训记录。自我鉴定：我是中央广播电视大学宁夏广播电视大学分校

“人才培养模式改革和开放教育试点”管理学科工商管理专科20xx秋的学员，通过在校近三年的学习，掌握了现代经营管理的基本知识、基本理论。此次参加学校组织的社会实践，我根据所学的有关企业人力资源管理的知识，选择了银川市百胜餐饮集团——肯德基企业为调查对象，通过走访该企业的人力资源部经理，查阅企业的《员工手册》及20xx年度企业各部门培训记录，以《百胜餐饮集团中国事业部一(肯德基)人力资源管理中的运用》为题，写了这篇调查报告。通过此次社会实践，使我更深刻地认识到人力资源管理在企业中的重要性：企业只有重视人力资源的管理，才能有一支高素质的员工队伍，才能取得良好的效益。由于所学知识有限，只能对企业人力资源的部分进行分析，因而无法做到全面的、深层次的分析。

企业在员工的招聘和录用工作中将主动权掌握在自己手中，通过严格的面试、录用测验等。不获得求职者的信息，从而判断求职者的技能、知识是否与工作要求相符。企业在招聘员工时也向求职者全面客观的介绍企业情况，员工工作的内容、要求，企业所能为员工提供的培训、晋升、薪酬、福利等，使求职者能从这些信息中判断自己对所应聘的工作是否满意，是否能胜任其职。这一做法将有助于肯德基企业选择到更优秀的员工，也有助于员工坚定其在企业长期工作和奋斗的信心，增强企业的凝聚力。

肯德基企业从员工进店开始就指导员工确定自身的职业目标，帮助其设计个人的成长计划，并为员工提供适当的发展机会。这样做减少了员工的流失，提高了员工的满意感。企业采用的较为有效的升迁机会与发展，其流程如下：

(一)服务员见习转正。1，工作满50个小时；2，通过一个工作站的训练检定。服务员—接待员，完成主题二并通过检定。

(二)服务员一星级训练员。1，通过一个区的全部基本工作训练检定;2，通过该区的开店或打烊工作训练检定;3，理论考试达90分;4，实操考核100%通过。接待员一资深接待员，完成主题五并通过检定。

(三)星级服务员-全星级训练员工作。1，通过全部工作区的全部基本工作站的训练检定;2，通过全部工作区的开店或打烊工作训练检定;3，理论考试达90分;4，实操考核100%通过。资深接待员一接待员组长。1，完成主题九并通过检定;2，视餐厅需要。

(四)全星级训练员一组长。1，任职全星级训练员6个月;2，通过全部工作区的开店或打烊工作训练检定;3，理论考试达90分;4，实操考核100%通过。

(五)通过任职组长观察中及餐厅需要，便可以提升到管理岗位。其服务组及管理人员在餐厅里的工作包括：1，依工作站的标准程序准备高品质的产品;2，亲切自然地欢迎顾客，并提供他们所想要得到的服务;3，执行一切必须的清洁维护工作。透过训练有素的员工执行这些工作，方可达到企业101%顾客满意的目标。

企业的成功离不开员工的创造性、积极性的发挥。作为服务第一线的员工，他们比管理者更了解顾客的需求和要求，更能发现工作中存在的问题。为此，肯德基企业为员工营造了一种和谐的大家庭气氛，使员工能充分发表意见，积极参与管理，如总经理接待日等方式，通过与员工双向沟通，使企业管理者可以做出更优的决策，此外，肯德基管理者不仅加强与企业现有员工之间的沟通，而且也要重视与“跳槽”员工的交流，因为管理者认为这些员工往往比企业现有员工更能直接、详实的指出经营管理中存在的问题。通过深入了解员工“跳槽”的原因，采取相应的措施，以便更好解决企业经营管理中存在的问题。肯德基企业让员工参与管理，进一步发挥了员工的主观能动性，增强了员工的工作责任感，使

员工更清楚的了解管理人员的要求和期望，更愿和管理人员合作，做好服务工作。此外，该企业除了鼓励员工参与管理之外，还进一步采用授权方式，把一部分决策下放给员工，让员工根据具体情况对客人的问题做出迅速的反应，这样极大的激发了员工的积极性。

相对于其他行业来说，企业员工一般工作压力较大，可自由支配的时间较少，肯德基企业的管理者从生活上多关心员工，为员工提供各种方便。首先，管理者应高度重视员工时间分配，员工的上班时由员工自己于一周前提供，充分为员工减少压力，生活方便。然后，会有很多机会参加由餐厅举办的各项员工活动。其次，管理人员还对员工进行感情投入。在节日、员工生日的时候送上贺卡、礼物等表示祝福。如果员工家里有什么困难，尽力提供支持帮助，解除了员工的后顾之忧。

肯德基企业从员工的需要出发，建立了一套完善的报酬体系。它包括直接报酬、间接报酬、非金钱性报酬三方面内容。

(一) 直接报酬 直接报酬主要指企业为员

工提供的工时工资、加班费等。为了提高服务人员的待遇，企业推行以岗位工资为主的岗职工资制度。岗职工资制是从经理到见习助理，组长，星级服务员等分成许多级别，各级别有不同的工作有所不同的工资制度。这样可以避免单纯按行政级别来划分工资高低，工作多年的服务人员的工资还比不上初出茅庐的管理人员的工资的不合理现象。

(二) 间接报酬 间接报酬主要指员工的福利。好旺得企业采用统一的方式，为员工提供医疗保险、养老金、带薪假期等福利。

(三) 非金钱性报酬 企业管理人员认识到员工的需要是多方面的既有物质的需要，又有精神的需要。因而，管理人员应适

当的考虑员工的精神需要，通过各种精神鼓励措施来激励员工，如评选“最佳员工”、授予“岗位能手”称号等。管理人员还应注意：不同的员工的精神满足是不同的。并根据员工个人的差别有针对性的采用各种激励手段。如有的员工希望有良好的人际关系，企业就组织一些文艺活动、联谊会等社交活动以满足他们的需求；有的员工希望受人尊敬，拥有较高的威望，企业可通过授予各种荣誉称号来激励他们。通过以上几方面的调查，可以看出百胜集团—肯德基企业的管理者是真正重视员工，把员工放在首位，切实把“员工第一”运用到企业的人力资源管理中。正因为如此，肯德基企业才能在激烈的人才竞争中，吸引和留住优秀的员工，使企业有一支稳定的、高素质的员工队伍，为宾客提供高效、优质的服务，得到各方朋友的肯定。

最近一项调查表明，我国超过半数以上的企业处于中高度危机状态。报告显示，困扰我国企业的首要因素是人力资源危机，有33.7%的被调查企业表示人力资源危机对其企业产生了严重影响。在调查中发现，企业中高层管理人员的意外离职，有时会给企业带来巨大的损失，因为他们熟悉本企业的运作模式、拥有较为固定的客户群，而且离职后只要不改换行业，投奔的往往是原企业的竞争对手，势必会给原企业的经营和发展带来较大的冲击。通过对肯德基企业人力资源管理的调查，或许能给那些处于危机状态下的中国企业带来些启示，甚至是经验。

企业人力资源管理现状的调查报告的总结篇五

调查地点：沈阳市

1. 调查概况

随着企业竞争升级为人才的竞争，人力资源部门的重要性日益凸显。人力资源管理成为目前职场上的明星职业，想从事人力资源管理的人越来越多，人力资源管理国家职业资格考

试越来越热。随着世界经济的持续发展和科学技术的突飞猛进，人力资源管理已成为现代企业的重要管理工作之一，正在全球范围内得以迅速发展。国际一流公司中，人力资源管理已成为最核心的管理技术。目前人力资源管理人才已被列为我国12类紧缺人才之一。为争夺有限的人才资源，不少著名企业开出数十万年薪，公开招聘人力资源总监等。市场经济就是竞争的经济，而市场竞争，归根结底就是人才的竞争。

据调查，人力资源管理专业学生就职企业分布于金融保险业（30%）；信息产业（13.3%）；咨询服务业（16.7%）；快速消费品（16.7%）；电子技术（6.7%）；制药与生物工程（6.7%）；耐用消费品（轻工、家电、服装、纺织）10%。可见招聘企业主要集中于金融保险业、咨询服务业、快速消费品行业等热门和具发展潜力的行业，而传统产业如医疗设备、耐用消费品、电子技术、制药、生物工程等，依然没有能够表现出对人才的较大需求，这些行业人才已较为饱和，人才需求也相应不多。调查认为，在未来1到2年内，这一基本格局将不会有太大的变化。

2. 报告主体

（一）人力资源管理人员的成长阶段

在作职业规划以前，应该先了解一下作为一名人力资源管理专业人士必须经历的五个阶段。

起步阶段：从学校毕业后的第一个五---六年，开始慢慢了解社会及学习工作的方法，建立自己的社会关系和信誉度。大多数人在这个阶段往往雄心勃勃、非常自信(有些自负)，许多事情都在尝试阶段，薪酬水平也较低。但现实常令他们感到失望，自然也谈不上什么可以炫耀的成绩了。这个阶段应脚踏实地的学习实践知识，有意交往一些前辈（有水准的），不断总结经验教训，找出自己的优势项目，挖掘自身

潜力，为今后的发展打下良好的基础。

成长阶段：第二个五——七年，这时候你已经熟悉了一个领域，有一定的专业水准，不论职位及水平都处于逐步向上提升中，薪酬水平也在逐渐提高。但同时你的机会也较多，跳槽的可能性较大，若机会把握好，将为下阶段的加速提升创造良好的平台。此阶段对于你的专业知识必须十分熟悉（属于知识大补阶段），对它的发展方向要有前瞻性，同时开始形成自己的专业人际网络，拓展自己的人脉关系网——特别指的是33岁至40岁的人士，你的人脉竞争力要十分的强劲（这是你的优势项目），只有这样才能为个人下阶段的提升打下坚实的基础。

成熟阶段：此阶段可能会持续相当长时间，这要因人而异。你的职位及专业水准达到或即将达到了你的最高点。事业基本有成，或达到了一个大家公认的较高水平（专家级）。这时你做任何事情，更多的是依靠你的经验，考虑问题所受到的牵扯较多，对薪酬的要求大大增加，相反你的求知欲正在逐步的减退。

将退休阶段：退休前的三至五年。随着薪水和地位达到个人人生最高点，就开始逐渐失去工作的愿望，并为退休后的悠闲生活考虑了。

现在的社会正处于急速转型时期，机会是非常多的，就看谁能把握住发展趋势（当然是有准备之士）。所以每个人应在自己的成长阶段努力学习，知识领域尽量宽一些，特别是人脉竞争力要强一些，最好保持自己在一些方面领先别人一步，否则快鱼总是先吃掉慢鱼。

（二）人力资源管理的发展途径

最后从现在人力资源管理人士的发展途径看有哪几种，供大家进一步探讨。实在地说，人力资源管理的前景是非常广阔

的，职业生涯的道路也是很宽的，一个勤奋工作的人力资源管理者他受益的首先是眼界的开阔，他所接受的教育也是最新最强的管理理念和知识，很有前瞻性，其发展道路应该有以下几个方面：

1、成为知识管理总监

2、做培训师

走这条路的人士逐渐多了起来，但要分析成为培训师的条件，从现在市场上已做得较好的人士来看。首先，你最好是某名牌大学的硕士以上毕业生；其次，你曾在世界知名的外资企业或国有著名的企业工作过5-8年，且是高管人员(部门经理以上职位)；第三，有丰富的培训经历和相关工作业绩（给某某大企业做过培训）；第四，有良好的口才，亲和力较强；第五，在某一方面真正有自己的一套行之有效的实施办法（这就是实力，也是最重要的一点）。

3、进入公司决策层

成为管理整个公司行政事务的副总、总监、总经理助理等高职，在中国现在这个市场方可有实施你的人力资源战略管理规划的条件，真正体现作为战略伙伴关系的地位和作用。要做到这个职位，本人要有高超的内外部平衡能力（即内部政治），但真正能达到这种水平的人，真可谓凤毛麟角。可是你若从事销售工作，同时销售业绩较好，反而可以在短时间内上升到高层主管。许多例子说明大公司的人力资源总监，往往都是先从销售做起，有了优异的成绩后，才逐步走上高级领导岗位，有业绩才是最好的证明。

4、成为管理咨询师

自己或同朋友成立一家管理咨询公司，利用自己丰富的管理工作经验这一优势，对一些企业进行管理诊断咨询，及时发

现问题，减少人为管理失误带来的损失。同时，要对各种管理案例要熟悉，特别是要有自己的一套良好的可操作的解决办法。但你若没有著名公司的相当工作背景，刚开始创业则比较困难。

5、成为人力资源管理某方面的专家

人力资源管理设计了许多方面，如：招聘、绩效管理、薪资管理、人力资源测评、人力资源规划、企业文化建设、高绩效团队管理、沟通管理、时间管理等等，这些都是可以结合自己的特长、兴趣发展成为自己的专长。要成为某一行的专家就要有十年磨一剑的思想准备，须有达到这个市场前三名的志向，否则不做。

6、成为人才分析师

这是国家近几年就要实施认可的职业资格考试，它的出现将是我国人力资源管理逐步开始走向规范化一个标志。要成为合格的人才分析师，需要有多年从事人力资源管理相当丰富的实践经验，并同各人才市场、猎头公司、著名企业的人力资源经理/总监有良好的合作关系，同时具备较高的学识水平，所以此职业进入门槛较高，但发展前景较好。

7、成为猎头

利用自己各方面的人力资源界的关系，及对企业欲招聘人员的了解，可逐步形成某方面的专业猎头。

8、劳动争议处理专家和法规咨询专家

由于工作关系会经常处理一些企业人事劳动纠纷，随着时间的推移，逐渐积累了处理这方面业务的实践经验，若你本人喜好研究这方面的案例，将对从事这方面的工作大有益处。当然，你必须对相关法律不仅有浓厚的兴趣，且有一定的研

究，并愿在此方面发展下去。

9、转换职业

现在许多从事hr的人士因各种原因正考虑转换职业，谋求新的发展。人力资源管理的发展状况远没有达到人们期望值，在单位里出成绩较慢，不宜显现，与其他一些行业的发展相比较有一定的滞后性。需要经过一个较长时间的发展（与市场经济的发展水平较低有关），才可能有大起色。这需要大家长期的共同努力，方能产生效果。

3. 报告小结

在人才竞争趋于全球化的今天，人力资源开发与管理工作显得格外重要，做好人的工作已经成为赢得整个世界的前提，而对人力资源管理者们的能力开发，则成为一项关乎发展整个国家伯乐人才的重要工程。人力资源管理者主要负责着企业的人力资源规划，员工招聘选拔，绩效考核，薪酬福利，培训开发，劳动关系协调等工作。判断其是否合格的标准是：懂得人力资源的专业知识，能够完成人力资源的实际管理工作，还能不断开发人力资源并且创造价值。人力资源管理是对人力资源的取得、开发、保持和利用等方面进行计划、组织、指挥和控制活动的一门学科。它是研究在组织中人与人关系的调整、人与事的配合，以充分开发人力资源、挖掘人的潜力、调动人的积极性、提高工作效率，实现组织目标的理论、方法、工具和技术。人力资源管理专业要注重培养的基本目标是：德、智、体全面发展，掌握国际、国内现代人力资源管理理论、方法，了解人力资源管理最新成就，能熟练运用计算机技术与外语，能实施现代人力资源管理运作（偏重微观），具有较强的动手能力、知识面广、适应性强的复合型现代人力资源管理人才。