

# 最新老年大学的经济效益 我国老年大学的发展与对策论文(汇总5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 老年大学的经济效益篇一

国有企业人力资源管理是一项系统化的工作，要想发展和不断提高我国国有企业的人力资源管理水平，一方面应不断转变思想观念，另一方面也应该做好国有企业人力资源规划，建立相应的规章制度，具体应做到以下方面：

### 2.1 树立以“人”为本的人力资源管理观念

要想发展和不断提高国有企业的人力资源管理水平，树立以“人”为本的人力资源管理观念是必要条件，也是首要条件，只有这样才能实现科学合理进行人力资源管理的目的。人力资源管理部门围绕开发员工能力、调动员工积极性、提高员工满意度来开展工作，改变过去那种对员工重管理、轻开发的思想，逐步转变为以开发人力资本为中心，以实现人力资本的最大增值。

### 2.2 加强国有企业人力资源战略管理

对于国有企业人力资源管理来说，企业人力资源战略规划是重中之重。只有做好企业人力资源战略规划，在实际的人力资源管理过程中才能做到有条不紊，有效调动员工的工作积极性和主动性，做好人力资源管理工作，进而提高国有企业的人力资源管理水平。需要注意的是企业人力资源战略规划

的制定必须符合相关的规范标准，符合企业自身的实际情况，符合社会的要求和员工的期待。

### 2.3 建立完善的激励机制

激励体系是人力资源管理策略中的一个重要体系，通过建立完善的激励机制，不仅能够很大程度上地激发员工的积极性、主动性和创造性，还能够有效地提高企业的人力资源管理水平，具体应做到以下方面：第一创新传统的工资分配制度，建立与时俱进的工资体系，采取各种有效的激励措施充分调动员工的积极性和主动性，以便更好地促进企业的长远发展；第二企业在制定激励机制时应注意既要注重物质激励，也要重视精神激励，并且坚持激励与约束相结合原则，只有这样才能真正发挥出企业人力资源管理的作用和优势，有效提高企业的人力资源管理水平。

### 2.4 健全绩效评估体系

由于企业绩效考评的对象、目的和范围各不相同，绩效考评的内容也千差万别，但就基本方面而言，不外乎德、能、勤、绩、廉五个方面；设计绩效考评指标必须遵循smart原则，同时采用多种方法进行考评，提高考评准确度。国有企业在过去的很长一段时间内判断员工的绩效都是根据个人印象，这是不科学，也是不合理的，必须予以纠正，企业应健全绩效评估体系，通过涨薪、晋升等管理举措强化员工的积极表现，做到奖罚分明，若员工表现良好，应及时鼓励，若员工表现不佳，应帮助其发现问题并解决问题，同时通过培训、降岗、解聘等措施提高企业的管理效率。

### 2.5 完善薪酬管理机制

薪酬制度对企业而言是一把双刃剑，若利用得当，薪酬制度可能会为企业招揽和留住更多的人才，但若利用不当，很可能会给企业带来危机，因此，必须完善薪酬管理机制，这不

仅是企业获得生存和发展的需要，也是当前企业面临的一项紧迫任务。

与传统的工资概念不同的是，薪酬不仅包括经济性报酬，还包括了非经济性报酬，比如赞扬与地位、雇佣安全、挑战性的工作和学习机会、从工作中获得的成就感等等，物质和精神并重，是目前提倡的全面薪酬制度。国有企业要想使薪酬系统更为有效，必须注意四个方面的问题：一要满足基本生活需要；二与外部劳动市场比较具有竞争性；三在组织内部是公平的，与绩效挂钩；四要考虑组织中每一名成员的个性化需要，通过员工持股计划、弹性福利制度等措施留住关键人才和技术。

所以，在建立薪酬体系时必须坚持以下四项原则：一、基本生活需要应有足够的体现；二、薪酬各组成部分必须与员工相应部分的劳动数量和质量对等；三、对应于生活劳动部分的薪酬应占主要比重；四、薪酬所有组成部分均应与效率、安全、质量、成本等经济指标相联系。

## 2.6 企业经营者选拔、管理机制

经营者是一个企业的灵魂，它是企业决策者、领导者和指挥者，可以说一个企业的成功与否和其经营者有着直接的关系。在传统的用人机制下，我国国有企业的经营者采用的是“行政任免”的用人机制，但随着改革开放的不断深入，这种用人机制的弊端不断显现，已经不利于国有企业的生存和长远发展。国有企业竞争能力和赢利能力在日益降低，造成国有企业亏损局面的原因是多方面的，其中一个重要原因就是企业缺乏有效的经营者选择、激励与约束机制。因此，当前国有企业的一个当务之急就是完善企业经营者选拔、管理机制，大力培育企业经营人才市场，通过公开考核招聘、健全企业经营者约束机制、制定经营者薪酬激励制度等方式，培养和造就一大批具有丰富管理知识和卓越经营才能的人才，给予他们合理的报酬和发挥的空间。

## 2.7加大职工教育培训力度

应树立以人为中心的'管理理念，把提高员工素质、规划员工的职业发展作为人力资源管理的重要内容。国有企业首先要将教育培训与员工的考核、晋升、调薪等有机地结合起来，以提高员工参与培训的积极性，促进企业人力资源管理的科学化；其次对那些有发展潜力的员工，培训的目的在于提升员工的工作技能，构建企业人力资源的竞争优势。为了留住人才，企业要关注员工的长期发展，从工作内容、薪酬待遇等方面，规划员工成长发展的通道，避免员工的流失。

## 2.8建立科技人才开发体系

现代企业之间的竞争很大程度上可以说是人才的竞争，尤其是高科技人才的竞争，它决定着一个企业的兴衰。

因此，建立科技人才开发体系刻不容缓，它是促进国有企业经济发展的关键环节。具体应做到以下两个方面：一是创新科技人才开发体系，国有企业只有真正意识到科技人才的重要性，才能投入更多的资金和精力用于吸纳和培养优秀科技人才；二是建立和完善科技人才的使用和激励机制，使相关科技人才具有足够的空间进行开发和创新，长此以往下去国有企业的市场竞争力一定能够得到提高。

## 3发展我国国有企业人力资源管理

对策的应用分析随着我国改革开放的不断深入和科学技术的不断进步，企业之间的竞争越来越激烈，而国有企业要想在竞争激烈的市场中取得一席之地，必须加强自身的人力资源管理，只有这样才能不断提升自身的核心竞争力，在市场竞争力获得生存和长远发展。以国有企业海尔集团为例，通过加强其人力资源管理，取得了良好的经济效益和社会效益。具体分析如表1所示。

## 4结论

随着民营企业的不断崛起和外资企业的大量涌入，国有企业在人力资源方面优势已经越来越弱，面对这种形势，国有企业必须与时俱进，加强自身的人力资源管理，提升自身的人力资源管理水平，只有这样才能提升自身的核心竞争力，在激烈的市场竞争中取得一席之地，获得生存和长远发展。

参考文献：

[1] jeffrey barthur. effectsof humanresourcesystems inameric ansteel performanceandturnover. theacademyofmanageme ntjournal.

[2] 汝文峰。城市轨道交通企业人力资源管理中的人工成本管理[j]. 城市轨道交通研究，.

[3] julrich, resourcechampions: thenextagendafor addingvalu eanddeliveringresults..

[4] 党永明。公路信息化建设中加强人力资源管理的有效途径[j]. 交通世界（建养·机械），2011.

## 老年大学的经济效益篇二

摘要：从改革开放以来，特别是体育体制改革之后，我国体育经济迎来了一个发展的春天，但是相对于发达国家而言，我国体育产业还存在着一定的差距。从我国体育产业发展的历史和现状入手，深入分析了我国体育产业所存在的问题，同时提出了一些相应的应对措施。

### 1体育在经济发展中的作用

体育通过培养、发展、保护、恢复维持劳动力的机制，提高

全国提高劳动者素质的，将优质的人力资源渗透到国民经济各部门中去，使体育通过劳动者的媒体，转化为提高劳动生产率的因素，促进经济的增长。同时通过体育产品生产、交换、消费相关的经济关系，创造需求和消费，从而促进经济增长。此外，体育的发展还有提高企业知名度、扩大产品销售渠道等作用，具体而言，体育经济对整个国民经济的促进作用主要体现在以下几个方面：

(1) 促进交通、邮电、通讯以及整个市政建设的发展。体育事业的发展与交通运输业、邮电、通讯业(包括电视转播以及整个市政建设之间的关系是一组相关互补的姐妹行业或部门它们之间的作用之所以相关互补，就是一方的发展必然要求另一方面的存在和发展。因为发展体育运动，组织各种国内外大型体育比赛，不仅需要设规模巨大的各种体育场馆设施，而且需要各种各样的生活服务设施与之相适应。如道路、机场、宾馆、饭店、邮电通讯、电视转播、旅游景点等设施配套。这就必然促进交通运输业邮电通讯业的发展。

(2) 促进旅游、饮食、服务、商业等行业的发展体育运动的发展，对旅游业、伙食业、服务业和商业发展的促进作用，是第三产业中第二组相关互补的行业关系。因为，如果这些行业不发展，体育运动比赛也只能是空中楼阁。所以体育发展对这部分第三产业起着促进作用的同时，这一部分第三产业也对体育发展起着同样促进辅助作用。如1990年是亚运会，同时也是北京市旅游等服务行业、商业的振兴年，两者是相关互补的。

(3) 体育经济的发展可以增加体育部门以及与体育有关的部门就业人数。体育产业的市场化运作需要各种各样的劳动者，这为拓宽社会就业的渠道提供了机遇。由于体育产业属于服务型行业，因此相对于其他部门来说，体育部门可以吸纳更多的劳动者。由于体育运动的发展，增加了对运动服装、运动器材等与体育有关的工业部门产品的社会需求，产品和服务的社会需求增加自然就带动了就业人数的增加。

综上所述，体育经济的发展对整个社会的经济发展和人类进步都起着不可替代的作用，因此，随着构建和谐社会的发展，大力发展体育经济不仅是必须的，而且是十分必要的。

## 2利用计划和市场两个手段使我国体育产业资源得到优化配置

随着经济的发展和国家经济实力的增强，国家对体育产业的投入必须逐步增加，以满足人民群众对体育消费的需求，但完全靠国家的投入是不可能实现人人享有一定的体育资源的。只有资源的合理配置才能创造出最大效用。所以，我们对体育资源的配置应该从两个角度上来看，对国家而言：国家应重点支持经济体育，而对相关产业和体育办的产业，应该开放。为弥补体育产业发展资金不足，使用市场筹集资金。同时，鼓励民间私营企业投资体育产业，为其在经营上提供政策和税收上的支持。大力培养和扶持大型体育龙头企业，以此带动体育产业的发展。总之，体育要通过产业化途径，通过走向市场，经营创收，以增强自身的发展活力，提高自身“造血”功能，建立健全自身的补偿机制。

## 3开发具有中国特色的体育产品和品牌

所谓市场定位是指企业为了使自己生产或销售的产品获得稳定的销路，要从各个方面为产品培养一定的特色，树立一定的市场形象，以求在顾客心中形成一定的特殊偏爱，其实质是为了取得目标市场的竞争优势，确定产品在顾客心目中的适当位置并且留下深刻的印象，以便吸引更多的顾客。面对越来越激烈的体育产业市场竞争，我国体育市场定位的应该努力实现中国特色化。因为，体育的规则是世界的，体育的魅力是永恒的，在我国体育产品与国际化接轨的前提下，越具有中国特色的品质越易经济化，越能抢占市场空白处，进而占领和巩固企业在市场上的竞争地位，树立产品形象，取得显著的经济效益。

## 4着力推进体育市场体系建设

市场体系是任何一个产业发展的基石，体育经济也必须依赖健全的市场体系发育、成长。所以，体育经济的发展必须坚持以市场为导向为起点、为目标，研究市场、顺应市场、开拓市场。要狠抓市场体系建设，以引导和刺激体育消费为核心，大力发展体育用品市场、劳务市场、人才市场、观众市场、信息市场、技术市场、文化市场，资本市场等，要逐步形成一个结构完整、功能互补的体育市场网络，为体育经济的发展营造良好的外部环境。

## 5创建我国体育产业的文化理念与品牌意识

体育产业中体育理念的导入是体育文化、品位的塑造和升华，这也为建立企业文化、树立品牌意识奠定了良好的基础。名牌是最大的无形资产。企业创建品牌的过程，实际上也是谋求增加无形资产的过程；因此，体育产业的核心竞争之一是建立于文化战略基础上的品牌创新。

## 6顺应加入wto和奥运会等发展契机，积极推进体育产业的国际化

随着国际体育市场化、产业化发展，品牌竞争空前激烈，加入wto以后，国际竞争将更加激烈，这是我国体育产业在面临巨大挑战的同时也面临着诸多机会。我国体育产业要利用举办2008年奥运会等国际赛事为机遇，积极推进体育产业的国际化，在利用先进的国际体育经济管理经验的同时引领自身的体育品牌走向世界。

## 7培养和引进符合型的体育产业管理人才

体育经济的大发展说到底还是要靠人来运作。缺乏精通体育和经济两门学科的经营人才是制约我国体育经济发展的关键因素。当前要大力培养和造就一支既懂体育又懂经济的“两栖型”体育经营人才队伍，一是要引进一批高水平的经营管理人才；二是要对现有的体育经营人才进行强化培训；三是要



广泛开展国际体育经济交流与合作，学习借鉴国外体育经济先进经验和方法。

## 老年大学的经济效益篇三

摘要：我国人口老龄化的趋势越来越明显。相对于发达国家，我国老年大学的现状满足不了数目庞大的老年人的需求。我国老年大学可借鉴英、美、日等国的办学模式，就其现状，参考发展对策进行改进。

关键词：老年大学；模式；对策

### 1人口老龄化趋势

人口老龄化是世界各国无法回避的共同趋势。按照国际标准，当一个国家或地区60岁以上的人口占总人口的10%或65岁人口占总人口的7%时，就标志着该国或地区已经进入老龄社会。以60岁为标准，1995年，我国老年人口为1.14亿，为1.29亿，为1.52亿，为2.01亿，2030年为3.42亿，2040年为4.09亿，2050年为4.38亿。由此可见，我国老年人口规模之庞大。我国老龄化速度极快。比较世界部分国家60岁以上人口百分比从9%增加到18%所需要的时间，中国为25年，英国为45年，美国为66年，瑞典为85年，意大利为1，法国为140年。这表明在世界人口老龄化加速过程中，中国的加速度最高。

老龄化社会的到来既是一个挑战又是一个机遇。世界各国为此做出了不懈努力与探索，老年大学就是其产物之一。实践证明它将是解决老龄化社会问题的积极、合理、有效的模式。

### 2老年大学的发展模式

老年大学最先于西方发达国家，主要有英国模式、美国模式和日本模式三种。

### （1）英国模式。

英国在1930年进入老龄化社会,是世界上最早进入老龄化社会的国家之一。英国的老年教育起步早,发展较为完善。根据提供教育资源的渠道,英国的老年教育可以划分为高等教育系统、地方教育当局系统以及志愿团体组织系统。在前两者中,老年人是以普通成人的身份与其他年龄段的成人共同参与教育,而后者则是专门针对老年人开展的特殊老年教育,并以“第三年龄大学”的办学形式为主。

### （2）美国模式。

随着人口老龄化的到来,美国社会也越来越重视老年教育的问题。总体说来,美国老年大学的主要由两类机构提供:其一是各类大学,包括国家级、地区级和社区大学;其二是专门负责老年活动的非营利机构。老年大学的教育形式多样,可以是课堂学习,也可以是户外运动(登山、旅游、参观等),时间可长可短。目的是寓教于乐,让老年人感受到生命的意义和乐趣。

### （3）日本模式。

日本老年教育的实施形态主要有:政府和地方公共团体等公共机构实施的形态、民间团体等实施的形态、利用通讯媒体进行函授教育的形态。前两者可称为设施利用型,后者称为媒介利用型。日本老年教育主要通过以下几种途径来实施:高龄者学级、高龄者教室;发挥高龄人才作用事业;老年人大学、大学院及长寿学院。

我国老年大学的办学模式脱胎于计划经济体制,老年大学主要依附于政府、教育系统和国有企业,其政治意义强于教育意义。

## 3我国老年大学的现状

1973年,法国的皮埃尔·维勒斯教授在图卢兹大学创办了世界上第一所老年大学,亦称“第三年龄大学”。此后,各类老年教育学校在世界各地蓬勃发展,并逐渐形成了三种典型的模式:政府投资型模式、自治自主型模式与社区型模式。我国的老年大学在世界潮流的引领下也得到一定发展,1983年6月4日,山东省率先创立了中国第一所老年大学——山东省红十字会老年大学,标志着我国老年教育迈出了第一步。1984年3月1日,广东省建立了我国第一所民办老年大学——广东领海老年大学;1995年与年,上海市老龄委、上海老年大学、上海电视大学先后联合创办了上海空中老年大学与上海网上老年大学,现代传媒手段与信息网络技术被运用到老年大学中。目前,我国已拥有各类老年大学和老年学校2.6万余所,在校学员超过230万人,每位100老人中就有2位接受过老年教育。上海市这一比例接近10%,位于全国前列。与西方发达国家相比,我国老年大学的发展正处于初级阶段水平,再加上它还是一项新事物,因此,在其蓬勃发展的同时不可避免存在一些问题。

#### 4我国老年大学存在的问题

在中国老年大学的发展中,由于国家对老年大学教育的认识不断提高,促使中国的老年大学教育不断地走上发展的道路。但是,在发展的过程中存在着一些不尽人意的地方。对此,一些学者提出了很多关于老年大学教育发展中的问题,如:教育形式单一、教育设施设备不齐全、教育内容不丰富等等。但中国在发展老年大学教育中目前存在的主要的几个根本问题:

##### (1) 经济支持不足。

一是国家经济实力不足,对老年教育的投入跟不上老年社会的发展;

二是居民生活水平没有达到一定的程度,阻碍了老年人参加老年教育。

许多发达国家进入老龄化的时候，人均国内生产总值是在10000多美金，而中国仍属于中等偏低收入水平的国家，中国应对老龄化的经济实力还比较薄弱。

## (2) 社会重视不够。

我国当前教育发展重点在于基础教育和高等教育，因此，老年大学事实上处于教育的边缘地位，这种地位导致其管理混乱。目前老年教育工作由文化、教育、民政、人事等部门多头管理，但在实际操作中责任分散化资金匮乏，老年大学是非盈利性社会福利机构，需要财政部门的支持，但没有足够的投入改善老年大学的硬件设施队伍涣散，缺乏专门的老年大学管理与教学人才，高等院校没有设置相关专业，老年科研机构屈指可数。

## (3) 老年人认识不够。

目前，人们对老年教育认识还不统一，有的重视，有的不重视。有的认为老年教育是提高老年人口素质、促进社会进而使真正能够参与到老年大学中的老年人不多。老年大学实际上所针对的主要还是文化层次比较高的离休、退休干部等教育对象。

## 老年大学的经济效益篇四

摘要：结合生态农业的定义，分析发展生态农业的重要意义，提出发展生态农业的具体措施和主要方向。

关键词：生态农业；农业经济；可持续发展；现代农业

生态农业是强调结合有机物和无机物的优点，把其充分运用到农业生态系统的生产中，克服传统农业的缺陷，寻求人与自然的健康发展，构成有机物与无机物、生态环境内外部结合，实现农业体系中的物质和能量的循环。生态农业要从地

区的实际出发，合理搭配农林牧副渔等产业的比例，通过合理的投入实现生态、经济、社会效益的有效提高。

## 1 发展生态农业的重要意义

### 1.1 生态农业有利于减少环境污染

我国现阶段是各行各业都在走向现代化的进程中，农业在向现代化进程迈进的过程中，也遇到了各种急需解决的现实困难，例如滥用化肥、农药，农业污染等社会问题。我国农业生产因大量使用化肥，引起了土地污染、水体污染，土壤生产力降低、农副产品质量低下。与此同时，我国农业生产因大量使用农药，致使水体污染、土壤污染、农产品污染，农田的生产能力失调，严重影响了资源的再生和人类的生活。在发展生态农业的同时要减少对自然的掠夺和滥用，有效保护自然资源，使其得到可持续发展，为生态农业的健康发展创造良好环境。

### 1.2 生态农业有利于农业长远发展

生态农业是吸收传统农业在种植过程中的优势，发挥现代化科学技术对农业的贡献，即做到回归自然，又注重全面有效规划，就是在发展模式合理分布种植业、加工业、养殖业等大农业的思路，这是建设现代化农业的必须条件。生态农业的发展极大地提高了土地的使用效率、土地的利用效率、资源的利用效率，继而有效提高劳动生产率和社会的经济效益。生态农业在发展过程中因重复、合理的使用资源、促进物质和能力的转换，而显著提高农业的生态效益。在为人们提供多样化的农业产品时，满足人们日益多样的生活需求。可以说，生态农业的健康发展，对于整个国民经济的有序发展有积极推动作用。

### 1.3 生态农业符合市场经济的需求

生态农业发展中集合了我国传统农业的优势，吸收了国外农业发展的精华，在将农业本土化的进程中，按照现代化农业发展的方法和要求，遵循农业生态学的基本理论进行生产，极大地提高了我国农业生产质量和经济效益，有效地推动了农业现代化的发展进程。引进新的物种，通过科学手段生产无公害的`健康食品，实现农业的出口创汇。与此同时，伴随人们生活水平的日益提高，人们的健康意识和环保意识不断加强，有机、绿色、无公害的农产品消费具有极大的市场潜力，可以有效引导我国生态农业发展的新潮流。

## 2发展生态农业的主要措施

### 2.1发展生态农业工作要重点突出、目标明确

实现生态农业需要各方齐抓共管，各地在农业建设中要结合当地实际情况的主要需求，结合经济发展现状，遵循“全面、系统、高效、再生”的原则，寻找发展本地经济的具体方法和有效措施，改变传统的农业生产模式，以降低农业生产的盲目性。在运用生态农业系统的观点上，改变单一生产方式，优化农业产业结构，实现生产、加工一体化的农业生态循环系统，以有效提高农业产品的转化率，促进资源、环境的稳步发展，建立彼此依存、共同促进的农业有机体。

### 2.2发展生态农业工作要科学有效规划

要建设好生态农业要在事前做好全面的规划，注重生态系统内部的整体性、防御性、系统性、调控性的特征，制定出与国民经济和社会发展相一致的生态农业规划体系。结合我国新农村建设的需要，在整体规划的基础上实现生态农业的积极实施和有序发展。利用科学技术手段，将新的研究成果运用到农业生产的过程中，实现理论研究和实践操作有机结合，到达社会效益、生态发展、经济利益的相互统一。

### 2.3发展生态农业工作要采取辐射带动方式

各地发展生态农业时要做到扬长避短、因地制宜、结合实际，根据当地的社会需求和自然条件探索适合的农业发展战略和套路，采取以试点农业带动大范围种植的方式。农业生态环境中的关键问题是实现生态农业的系统工程，通过立体化种植的模式、养殖模式、观光性质的农业模式，将绿色生态农业形成产业。利用试点的示范带动作用，使优势资源得以推广，在改善环境的同时提升经济效益。

## 2.4 发展生态农业工作要通力配合大力宣传

生态农业是全新的农业生产模式，要将这一体系深入人心要加大宣传的广度和力度，切实提高全社会和全体农民的环保意识，实现发展资源节约型、环境友好型的社会目标。全社会要抓住新农村建设的契机，建立完善的调控和服务体系，健全生态农业的法律法规及相关政策，从政府层面加大对生态农业的资金项目和投入力度，把农业建设及绿色食品开发有机结合，促进生态农业的时代化发展。从政府层面发挥农民在工作中的主体地位，推动新农村建设。利用科学技术改善农业和农村的生态结构现状，引进农业新品种、科学新技术、种植新材料，提高生态农业的科学性。

## 3 生态农业的发展趋势

生态农业是农业现代化发展的趋势，它是人类利用太阳能、风能和无机物等资源实现的产品生产过程。这是一个系统工程，有助于人与自然的和谐共生，农业生态系统是其中最为根本又至关重要的环节，在利用生态学基本原理实现系统内部的高效运转。农业工作人员要在尊重规律的基础上，促进农业生产向优质、高效、稳定、可持续发展的方向发展。结合本地实际情况，因地制宜的发展农业，保证生态农业的具有强大的生产力和稳定性。我国是农业大国，生态农业是符合社会发展趋势，符合时代要求的农业发展道路，有效地改进传统农业，实现资源节约型、环境友好型的转变，将是目前及以后我国农业发展的目标。

# 老年大学的经济效益篇五

随着我国社会主义市场经济改革的不断深入，中国的企业也更加广泛和全面参与全球化市场的竞争。这种竞争更多地表现为人才的竞争和人力资源管理战略和水平的竞争。过去国有企业可以说是独占优质人力资源，但随着民营企业的不断崛起和外资企业的大量涌入，国有企业的人力资源优势已经荡然无存，面对这种形势，国有企业要想改变人力流失严重的现状，提高自身的市场竞争力，必须改革传统的用人制度，建立适应当代社会要求的用人制度，加强自身的人力资源管理，提升自身的人力资源管理水平。

## 1我国国有企业人力资源管理现状及存在的不足

在适应社会主义市场经济体制的建立和完善中，我国国有企业的人力资源管理有了较大的改进和发展，但与发达国家相比较，中国现代企业发展的历程还比较短，企业管理者和员工的职业化素养不高，企业人力资源管理仍存在着一系列问题，主要体现在以下几个方面：

### 1.1人力资源管理理念仍过于传统

随着改革开放的不断深入，尽管大多数的国有企业已经意识到了人力资源管理的重要性，很多的国有企业也成立了专门的人力资源部，但是实际上很多国有企业的人力资源部都是虚有其名，根本没有发挥出人力资源部的真正作用和优势，究其原因我国国有企业人力资源管理理念过于传统造成的，导致部分企业虽然成立了人力资源部，但是所有的用人制度依然沿用传统的方式，仅仅是形式上的改动，换汤不换药。

#### 1.1.1对人力资源的认识不够

一些企业高层管理者受业务困扰，根本没有意识到人力资源管理的重要性。部分企业甚至没有成立专门的人力资源部，



而是把人力资源管理任务委托于总经理办公室和行政部门。虽然有些企业根据市场经济发展的需要设立了人事管理部门，但尚未把人力资源管理与企业发展战略相结合。这都是对人力资源的认识不够深入造成的，没有真正理解人力资源的内涵和意义。

### 1.1.2传统的用人模式依旧存在

国有企业传统的用人模式中一直存在着重文凭、资历，人才选拔论资排辈等问题，近年来虽然得到了一定程度的缓解，但是问题依然存在，这程度不同的影响了人才积极性和创造性的发挥。

### 1.2人力资源管理制度建设不完善

国有企业在管理人力资源的过程中，制定各种各样的人力资源管理制度，并努力加以贯彻实施。但从内容来分析，绝大部分日常工作仍然在围绕诸如人员配置、薪酬福利管理、档案管理、人事考勤、绩效考评等事务性工作来开展，而不是根据企业的战略要求进行人力资源发展规划、人员招聘甄选、员工培训发展、绩效评估等战略性工作。另外，由于人力资源管理制度中还存在很多不完善的地方，导致很多相关的政策和措施无法真正落实到位，企业间与此相关的文化也尚未形成，这无疑抑制了员工的积极性和创新性。

### 1.3企业员工教育培训工作开展不到位

以人为中心的管理，把提高员工素质、规划员工的职业发展作为人力资源管理的重要内容。企业把对员工培训的投入，看做人力资本的投资，其目的在于提升员工的工作技能，构建企业人力资源的竞争优势。为了留住人才，企业开始关注员工的长期发展，从工作内容、薪酬待遇等方面，规划员工成长、发展的通道，避免员工的流失。现阶段我国大多数企业都没有将员工的培训和继续教育纳入到企业的“基本

建设”中，忽视了员工培训和继续教育工作的重要性，同时部分企业也存在培训流于形式等问题，这些企业虽然有一些培训，但是无论是培训形式，还是培训内容都无法满足当前国有企业人力资源管理的要求。

#### 1.4企业人力资源管理水平偏低

现阶段我国国有企业存在人力资源管理水平偏低的问题，具体表现在以下方面：管理理念陈旧，人力资源管理不够科学合理；缺乏健全的人才激励机制，无法真正的激发起员工的积极性和主动性；缺乏与人力资源管理相关的规章制度，在实际的人力资源管理过程中无法可依、无章可循；企业吸引人才机制严重滞后，导致企业人才流失严重等。