

# 2023年旅游企业人力资源的现状 中国企业人力资源管理现状调查报告(汇总5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 旅游企业人力资源的现状篇一

我此次社会调查的对象是会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：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功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。

## 旅游企业人力资源的现状篇二

希望通过调查能够从调查中找到更好的建设人力资源的途径和策略，已期为广大的企业进行人力资源建设提出更好的建议。

### 二、调查的对象、内容及调查方式

(一) 调查对象：宁波xx电子有限公司

(二) 调查内容：宁波xx电子有限公司人力资源管理现状

(三) 调查的方式：实地查看、交流座谈、看资料

### 三、调查结果分析

此次调查问卷分为三部分，分别针对宁波xx电子有限公司的人力资源管理自制度，共9题。发放问卷200份，调查结束后收回有效问卷196份。其中4份问卷填写不完整，被判定无效问卷。

(一) 调研样本特点分析

## （二） 满意度统计分析

### 四、发现的问题

- （一） 普遍缺乏人力资源战略规划
- （二） 管理式落后，鼓励机制不完善
- （三） 培训与开展时机缺乏

### 五、解决的建议

- （一） 强化企业人力资源管理的战略职能
- （二） 建立有效的鼓励机制
- （三） 要对企业职工的职业培训工作

### 结语

能过本次调查，本人感受到：企业没有发展，就不会有员工待遇的提高与个人开展。因此中小企业必须努力创造开展型的文化，切实追求企业的开展，同时要以人才为本，重视员工在企业中的价值。人力资源管理工作是现代企业管理的主要组成局部，是生产关系中劳动者的总称，是生产关系中最关键、最活泼的要素，也是现代企业管理的核心局部，是关系到企业能否在剧烈的市场大潮中立足的根本保证，是一项艰巨而复杂的工作，需要我们不断探索，大胆而稳妥地积极尝试，真正使人力资源管理发挥最大的效用，使企业实现持续快速的发展。

## 旅游企业人力资源的现状篇三

近日，厦门市行为科学学会、战略人力资源专家机构仝博咨



询、福建省企业人力资源发展促进会等联合发布了一份《xx年福建企业人力资源管理现状调查报告》。据了解，该报告已经连续发布10届，调查范围全面覆盖了福建省各地市及各种类型、规模的企业。

## 应届生试用期流失超一成

我省企业人才招聘渠道比较全面，基本能适应现代人力资源管理的要求。调查显示，网络招聘和内部推荐仍是主流渠道，92%的企业选择了网络招聘，内部推荐占到了82%，都比上年增长了3%。猎头公司和媒体广告的选择下降得比较多。

调研发现，随着移动互联网平台的迅速发展，不少企业采用线上线下的多渠道组合招聘，特别是金融、地产、IT、电商等行业。而且，新的网络招聘渠道不断增加，云招聘兴起，大数据时代的到来，使得网络招聘效率提升，也具有了更高的精确度。

在人员选拔上，“问答面试”仍是我省企业在人才选拔上的最主要方式之一，面试占比虽然比上年有所下降，但仍达到了91%；“知识技能测验”占61%，继续保持较快增长，上年是57%，而xx年仅占37%；而选择心理测试的企业则持续下降，占比11%，上年是14%。xx年占到了21%。

调研同时发现，在招聘效果上，效果一般和比较有效旗鼓相当，分别占比48%和46%，而试用期流失率高依然是个突出问题。数据显示，应届毕业生试用期流失率明显高于企业员工整体流失率，超过10%，而企业员工的平均离职率随着85后员工占比增高而加大。

## 对薪酬很满意的只占1%

调查显示，在“薪酬与工作业绩挂钩”上，75%的员工认同要科学设计薪酬结构和挂钩比例，认同和接受业绩对薪酬收入

调节作用，还有22%的员工认为应提高现有的挂钩比例。

在薪酬的外部公平性上，62%的员工认为差不多，但也有23%的人认为偏低。课题组认为，外部公平性对员工影响巨大，是企业能否吸引和保留人才的关键。因此，企业在设计薪酬时至少要保证在关键人才或岗位上有竞争力。

此外，调查显示，在薪酬自我公平性上，很满意和很不满意的都只占1%，34%的员工较满意，49%的员工表示“一般”，比上年增长了4%，不大满意的占了13%。

业者认为，如果一个企业长期处于“一般”的状态，员工的潜力和主观能动性将受影响，很难打造一支有战斗力的团队。

不过，薪酬的自我公平是一把“双刃剑”，公平性不够会挫伤员工积极性，过度强调自我公平，则又容易吃“大锅饭”。

数据还显示，我省企业最主要的定薪方式是“由hr按工资标准制定”，占到40%，比上年提升了9%；岗位评价、个别协议占39%，下降了4%；而由公司领导临时定和由用人部门与其谈判确定的占比都是14%。

东南网3月30日讯(海峡导报记者张顺和)92%的企业选择了网络招聘、应届毕业生试用期流失率明显高于企业员工整体流失率、近半员工认为现有薪酬一般。

## 旅游企业人力资源的现状篇四

为对公司人力资源工作情况和一线员工的思想动态情况进行掌握了解，进而为人力资源规划发展提供方向和实际解决一线生产中的人员流动问题，公司人力资源部门特在3月7日到3月15日运用了一线实习走访、人员座谈、问卷调查等方式，进行了详细的调查；通过调查发现，公司人力资源的管理现状大体是好的，但在人力资源规划管理方面，一线员工管理方面，

员工培训学习方面，公司工资制定方面，公司制定方面仍有许多的不足，特总结如下：

## 一、调查问卷情况：

此次共发放人力资源工作问卷(a卷)共66份，按全体管理人员比例的77%进行调查；一线职工调查问卷表(b卷)共220份，涉及造纸1、3、5、7车间、机电、热电、水处理各车间220人，占公司一线生产类总生产人数的40%。对公司管理层的调查问卷主要以对人力资源工作现状和存在问题的反馈评议为主，一线员工的调查问卷着重于现阶段员工思想状态的掌握和一线员工流动率的原因收集。（详细情况表附后）

## 二、目前存在的主要问题及原因：

### （一）人力资源管理工作方面：

1、招聘方面：主要反映在公司的招聘条件和人力资源招聘的员工的稳定性方面，尤其对生产一线的操作工人需要吃苦耐劳，并有能具备良好稳定性的员工，对人力资源在这个问题上应该做的工作提出了很多的要求和希望。

2、培训方面：普遍认为公司的中层是应该接受培训的主要阶层，尤其是一线的生产管理者，应该运用正确的管理方法和方式来管理，而非是传统的打骂和棍棒教育，对人力资源组织的培训和内培，以及新员工入厂后入职培训跟踪方面的工作提出了质疑？并对员工入职管理后定期培训的实施和监督提出了要求。

3、入职管理方面：主要质疑存在于员工入厂没有明确的职业规划和职业状态管理，新员工在岗位上自生自灭，缺乏对新入职员工的后续管理和帮助其进入状态的入职帮助，成了单纯的招聘人事部门，并对公司的人才流失，有警觉，也毫无建树，新的人来后，因为没有人管理和没有明确的职业规划

很快就会离开公司，很多管理层的普通管理员工在问卷中表达了一种失望的状态，表示没有自己明确的职业规划和职业发展方向。

4、对公司人力资源工作的定位和作用产生了质疑，认为公司没有足够重视人力资源，同时人力资源也没有发挥应有的作用，不适应现在的市场竞争环境，必定会影响到公司的后续发展。

## (二) 车间一线员工思想动态方面：

1、车间管理方法：主要反映在车间管理者管理粗放式，管理方法粗鲁对员工缺乏耐心，批评教育以高压方式为主，难以有人情味，对员工的自尊没有半点可顾忌，“愿干就干，不干快走”的话竟然能在管理中使用频繁，根本不去考虑熟练工人对生产的重要性，高压强压政策使员工慢慢的失去了对公司管理的信任和热情，新员工到职后，作为管理者没有从管理角度去考虑，往往是将其往工作岗位上一放，指定个师父后，任其自生自灭，做的好点的管理者，偶然还会在车间巡视中问问，做的官僚的管理人员甚至在新工人入职一周后，仍然不能知道新职工的名字，更不用说和工人谈心做工作和为工人解决到新环境中的难点、难题了。

2、制度管理方面：主要反映在罚款制度和请假扣款等方面，职工认为罚款管理是管理的一种方式本身没错误，可如果以罚代管，像检查卫生罚款、质量问题罚款、上下班问题罚款等等，现在很多职工对任何问题都是抱着一种非常机械和麻木的心态工作，丧失了工作的热情，重要的一个原因就是因为在被罚款，带着被处罚的心态工作，工作中有怨气，来新工人后错误的引导，甚至说丧气话，促使了新工人离开。工人工作中想的最多就是怎么不被罚款，带着思想包袱工作，形成了一种非常不好的现象。

3、工资方面：工人因为自身工资的问题，对公司的管理根本

不理解，特别是对车间管理的工资持很大意见，他们有的甚至这么讲：“造纸的是我们，挣钱的是他们”“挣钱的不干活，干活的不挣钱”等等，总之是意见很大，加上去年物价上涨，更是增加了员工发这个牢骚的共性，继而相互埋怨和影响，最终使很多本来不会离开的人也离开了公司。很多人都在做自己个人得失的比较，现在在这个工作上所受的工作环境劳动强度拿到的工资跟其他的行业进行比较，如果感觉不合适就选择离开，最让人担心的是很多的老工人也说出同样的话，其中有1个是在企业工作了多年的老工人，相信如果不是的确有不合适，断然不会这么说，因为人工作时间长了，毕竟人对人对物对公司都会有感情。

4、工作时间方面:现在多数车间三班倒，并且是三天倒三班，员工可以说很难休息好，又加上机器检修，很多员工是连轴转，24小时不休息，三班都要来，却没有得到应有的回报，没有加班费，所以很多员工意见很大，平时工作中本身的环境就不是很好，加上这么累，工资高还可以，现在工资也不高，加上不能准时歇班，请假扣款，调休又没有人，如此恶性循环下去，更是心里不平衡，进而就会牢骚、埋怨、甚至离开。

5、信息沟通方面:很大企业高层管理者都不知道一线的任何信息，员工反映的事情也没有结果，很多工人有问题不知道找谁说，对上对下的管理都是一根线，一旦线断，就没有了公司的任何信息，很压抑，本来有些对公司很好的建议和想法因为没有说的地方，也就转为牢骚了，很多企业的老工人希望能有机会和公司的高层谈谈，说说心里话，有的员工甚至说:管理人员天天坐在办公室里出规定，有时候做的根本就与现实中的不符合，也没有很好的沟通反映机会，比较压抑!

## 旅游企业人力资源的现状篇五

《中国企业人力资源管理》正式发布，4月24日将在北京举办“中国企业人力资源管理发展论坛暨调查成果发布会”。

xx年8月，国务院发展研究中心企业研究所与中国人力资源开发网联合举办了“xx年中国企业人力资源管理现状调查”，采用问卷调查和访谈对中国企业人力资源管理的状况进行了大规模的调查。

“中国企业人力资源管理现状调查”于xx年8月开始，截止于11月底，有近15000余家企业参与调查，由于统计对数据要求较严格，最后用于分析的有效问卷为1883份，从有效样本地域分布看，基本覆盖了全国各省市。

国务院发展研究中心企业研究所组织众多人力资源管理专家，通过对参与调查企业的有效样本进行数据统计和系统分析之后，完成了《中国企业人力资源管理》。该按照现代企业人力资源管理的功能模块，分为制度建设、岗位管理、人员招聘、绩效管理、员工培训、薪酬福利、社会保障、高层管理人员等八个部分。现将《中国企业人力资源管理现状》各部分的摘要汇总如下：

## 制度建设现状

内容摘要：通过对国内企业人力资源管理制度建设总体情况、不同背景企业人力资源管理制度建设状况及建设途径分析，并对不同背景公司在人力资源管理制度建设方面的差异比较，认为中国企业在“人的管理”方面还处在从传统人事管理向现代人力资源管理的转型时期，强化现代企业人力资源管理制度建设，尤其“关心员工职业发展”的战略性人力资源管理势在必行；不同背景企业在人力资源管理制度建设及执行方面差异明显。

## 企业人力资源状况

内容摘要：我国不同背景企业人力资源在年龄结构、学历层次、人力资源管理人员配置等方面差异明显。国内企业基本上是每100名员工配置1名人力资源管理人员；企业人员规模

越小，人力资源管理人员配置越多。

## 岗位管理现状

内容摘要：我国企业对通过岗位分析加强岗位管理规范化的态度基本一致，但管理规范化水平有待进一步提高。绝大多数企业进行过组织结构调整和人员调整，且主要以小范围的局部调整为主。企业岗位分析的结果主要应用于考核、招聘、薪酬设计和人员岗位调整等领域。企业对岗位分析在人力资源管理中的作用的认同感高度一致。不同背景企业岗位管理情况存在一定差别。

## 劳动用工招聘现状

内容提要：我国企业劳动用工总体上已初步规范，逐渐市场化。企业发布劳动用工信息主要以招聘会为主，以媒体广告和人才交流中心为辅。从社会上招聘已经成为中国企业新增人员的最主要来源。面试是企业录用人员必不可少的环节。大部分企业已有能进能出用人机制。进一步分析表明，中小企业、建筑企业、批发零售餐饮企业用工市场化程度高，但亟需加强劳动用工制度建设并认真执行劳动法规；西部企业弱于制度建设，中部企业弱于制度执行。企业上市促进了其劳动用工的规范化和市场化。

## 人员绩效考核现状

内容摘要：人员绩效考核还没有普遍成为我国企业必须进行的一项人力资源管理工作。人员绩效考核结果主要应用于“奖金分配”和“调薪”。建立考核指标体系是大部分企业实施人员绩效考核必备工作。国有企业尤其是金融业、水电煤气业、交通仓储邮政业等行业建立考核制度和实施考核的面较广，但执行不力，考核实施效果一般。企业规模越大，人员绩效考核的规章制度和实施管理相对较好。中小型企业人员绩效考核效果差于小企业和大型企业。上市促进了企业提高

人员绩效管理水平。

## 企业员工培训现状

内容摘要：通过对国内不同背景企业员工培训状况的问卷调查和有效数据的分析，发现企业员工培训工作仍处于不稳定和低水平状态，培训工作的效益难以体现；培训的制度化、规范化程度较低，现有的培训脱离实际，有待反省企业培训的目的、任务、内容和方法。

## 薪酬管理现状

内容摘要：我国大部分企业员工对薪酬表示满意；大部分企业在薪酬管理上实行分类管理，技术、销售及其它人员薪酬结构各不相同；长期激励的主要形式是虚拟股票；多数企业人均月收入在800~2500元之间，多数企业人工成本占总成本的比例在30%以下；企业一般参照同类企业经验数据和本企业历史水平确定工资标准。

## 相关社会保障现状

内容摘要：社会保障制度是企业人力资源管理的重要政策环境，调查发现，各类社会保险企业参险率和离退休职工管理社会化率总体上离广泛覆盖的目标还有差距，而且不同类型企业间的差别很大。需要深化改革，加强执法和监督，为企业创造更公平的市场竞争环境；企业也要提高认识，贯彻落实各项社会保障制度，从长远的角度考虑人力资本投入，建立符合市场经济规律和现代企业制度要求的人力资源管理体系。

## 企业高层人员管理现状

共2页, 当前第1页1