# 人力资源管理新理念

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-10-16

*第一篇：人力资源管理新理念人力资源管理新理念这是一种悲哀但常见的情况：当CEO寻找真正业务合作伙伴时，对人力资源部门来说，本应是一个创造独特的人才战略并帮助公司成长的机会，但是人力资源部门却因为自身的定位不清晰或能力所限而让这个机会变成了...*

**第一篇：人力资源管理新理念**

人力资源管理新理念

这是一种悲哀但常见的情况：当CEO寻找真正业务合作伙伴时，对人力资源部门来说，本应是一个创造独特的人才战略并帮助公司成长的机会，但是人力资源部门却因为自身的定位不清晰或能力所限而让这个机会变成了削弱自己地位的双刃剑。

在许多CEO眼里，人力资源从业者就是一副“忙、盲、茫”的样子：忙碌，盲目，茫然。而造成CEO和人力资源部门之间诸多糟糕合作经历的原因中，后者对于业务不够敏感成了罪魁祸首。

人力资源管理部门必须主动出击、走上台前、创造价值。人力资源的真正价值在于提供独特的解决方案，创造价值来满足各种业务的特殊需求。只有这样，才能在拯救企业的同时，拯救自己。

CEO眼里的HR到底什么样

CEO和业务负责人对于人力资源部门缺乏业务敏锐度感到非常失望。人力资源部门过度拘泥于流程和案头工作。他们有太多的表格，太多的细枝末节，这不仅影响了人力资源的管理效率，而且导致业务部门在此过程中也浪费了太多的时间，使得我们无法进行应该进行的工作，结果必然危害到业务。”

CEO认为HR应该具备的能力

人力资源可以发挥更大的作用，提供与企业战略和规划相匹配的策略，成为CEO和企业的价值创造引擎。

人力资源具备的能力有三种：

第一、要知道公司是如何赚钱和成长的。当领导们谈论“业务敏锐度”时，大约有一半指的是基本业务知识。他们要求自己的人力资源部门理解公司是如何赚钱、如何成长的。如果人力资源部门的人不深刻理解公司的商业模式，人力资源的人很难成为公司的核心。而通常，市场上最好的人力资源总监大部分都有业务部门的工作经验。

第二、人力资源部门要理解如何通过员工来创造价值。正如一位领导者所描述的，“很多人力资源经理都不是非常有创造力，不是非常积极主动。非常典型的情况就是他们把自己看作是管理系统的监督者，而不是一个需要为公司创造巨大价值的部门经理。”许多人力资源从业人员并不清楚人力资源的工作事实上是在创造价值。人力资源从业者自身的局限性和格局直接导致了员工敬业度的下降，可以说，很多员工的“离开”是人力资源经理一手“精心策划”的。

最后，严格的CEO们要求人力资源部门有能力建立与经营战略相匹配的人才战略。如何让员工去做CEO们需要他们做的事，这是大多数CEO工作中最困难的部分。“当我需要一些关于如何管理员工、如何让员工投入工作的建议时，人力资源部门无法提供战略性的建议。他们所提供的解决方案总是那些翻来覆去、非常令人厌烦的老一套，与公司的特性毫无关系。”

HR在寒冬中应该关注什么

CEO们首先关注如何在严冬里维持生存或扩大市场，仅仅生存是不够的，更重要的是

如何扩大，在激烈的竞争中激流勇进。其次，是如何调整业务策略及业务增长方向。这需要具备前瞻性的眼光，对经济形势有良好的把握，万科跟着政府走的思路有其现实意义。第三是产品或服务结构调整、产品定价调整。最后是如何调整和降低各方面的成本及预算。

与之对应的是人力资源从业者要关注什么呢，归纳起来有以下问题供思考：

■我们的企业中是否有一些人员管理操作正在影响我们的效率，吞噬我们的利润？ ■什么样的人才最能在“冬天”为企业创造价值？

■ 如何确保公司执行新业务战略所需的人才，人才结构如何调整优化？

■ 绩效指标及相应的薪酬激励如何调整，是否有更低成本的方式，全面提升企业的组织绩效，以达到提升HR投资回报率的目的？

■ 如何更好配臵、激励销售团队，以提升销售业绩、工作效率和利润？

■ 根据未来的业务战略，如何前瞻性识别、保留及培养未来经济复苏时所需要的核心人才和领导人才？

■ 在目前环境下，我们需要哪些组织行为或员工态度和行为的转变？

■ 如何建立抱团取暖的气氛，凝聚人心，提升或者保持员工敬业度？

■ 如何打造和建设雇主品牌？

人力资源新理念

下一代人力资源管理要像经营业务一样经营人力资源。一是有研发职能，研究商业模式，预先进行数据分析，预测需要的人才，提供匹配策略。二是成为人才引擎，做企业的人才供应链，确保关键人才的供应。三是驱动高绩效文化，全面提高组织、团队和个人的绩效水平。四是在组织管理上，在建立员工敬业、信任和忠诚甚至组织的精神内涵等方面承担新的角色。

人力资源还需要改变一种心态，在经济衰退期，HR可以成为价值创造者，而不是监督和观察者，人力资源要明白自己的价值所在。

例子：一家金融公司，薪资对其构成了一定压力，其全球化策略也不适应发展中的市场，管理者向人力资源部门解释了目标和需求，然后人力资源结合业务需要，为发展中的市场制定了一个新的薪资战略。一家信息公司，为了取得一个项目需要在50天的时间来找到60个左右的专业人员。人力资源部门连日加班，通过各种课程培训了近20个人，同时招聘了另外的40人，公司最终成功赢得了这个项目。

可以看到，当人力资源对特殊的支持需求做出反应的时候，他们是最被业务领导们重视的，业务部门正在寻求人力资源部门的专长和服务。相对地，人力资源部门推动计划很少被领导重视，甚至当人力资源正在推动节省人力成本的计划时也不被重视。

人力资源的成功之路并不取决于其设计和管理的人员政策，因为这些事情的价值是有限的。人力资源的真正价值在于提供独特的解决方案，创造价值来满足各种业务的特殊需求。

**第二篇：人力资源管理**

人力资源管理

第一章 人力资源管理概论

第一节 人力资源与人力资源管理

一、人力资源：指一定范围内能够为社会创造物质财富和精神财富、具有体力劳动和脑力劳动能力的人口的总和。人力资源是一个时空概念，它的实质是人所具有的运用物质资源进行物质财富或精神财富生产力，它包含体能和智能两个方面。

人力资源表现为具有劳动能力的人口的总和。

二、人力资源的基本特征：1主动性或能动性（首要特征，是与其他资源的最根本的区别）2资本性3时效性4再生性5社会性6内耗型

**第三篇：人力资源管理**

力资源管理

人力资源从业人员究竟是做什么的？

从前大家都没有人力资源的概念，其实，人力资源是一个运用专业知识、管理知识，为企业在人员管理方面打理一切的职业。在企业中通常细分为招聘专员、薪酬与绩效考核专员、员工关系处理专员、培训专员等。通常的工作内容包括：

大量地与人沟通。从事人力资源类工作，根据具体分工的不同，需要和企业高层、各部门负责人、企业普通员工、求职应聘者等等不同的对象交流沟通。这是从事人力资源类工作最大的特点，也是工作内容中最重要的一部分。

每天都将运用和处理很多的表格、数据，因为现代企业的人力资源管理工作通常都在使用这样的工具。撰写文件。招聘计划、考核制度、培训方案……，讲究规范和流程的人力资源工作，几乎所有的工作都将伴随着文档。

这个职业的薪资待遇怎样？

总体来说：人力资源行业新进人员的平均薪资水平在1500-2500元之间，做到总监级别最高可以拿到10000以上。也就是说人力资源从业人员的薪资待遇是随着职位的升高而提升的，这一点比较符合管理类职位的晋升规律，不同于专业、技术类职位。

人力资源从业人员的平均薪资待遇，在“金融行业”中是最高的，可以拿到4500元以上，其次是“通讯•电信行业”，也可拿到4200元以上。如果是服务于外企或者是合资企业，人力资源从业人员的薪资待遇将会更高。当然如果你能做到人力资源总监，那你的年薪将会达到10万以上。

人力资源从业人员的职业发展路径

发展路径：人力资源从业人员的入职门槛，目前不是很高，如果是人力资源管理、管理类、心理学等相关专业，就更容易一些。但是将来的人力资源管理将会朝着更高的专业化发展，因此上述几个专业的很有可能在几年后成为较高的门槛。从发展来看，人力资源本身是一个管理性质的岗位，因此企业内部晋升是主要的发展方向。

转型机会：你可以运用你在这个领域累积的经验，转型走专家路线，例如企业管理咨询师、职业咨询师等。

目前大集团公司人力资源部门的月薪，总监一般为1万元至1．5万元或高达两万元；人力资源管理师一般在1．2万元左右，最高不超过1．5万元，最低不少于8000元；薪酬经理、招聘经理为6000元至1．2万元之间。高薪，使人力资源管理师成为许多人眼中极具吸引力的热门职业。

人力资源管理师是从事人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬福利管理、激励、培训与开发、劳动关系协调等工作的专业管理人员。要求其从业人员具备较强的人际沟通能力，能够协调企业内各种关系，善于解决问题

**第四篇：人力资源管理**

一、培养目标：

本专业培养学生具备人力资源管理、企业行政管理、财务会计等方面的基本理论知识和基本技能，适应我国企事业单位、政府部门、中介组织需要的应用型、复合型专门人才。

二、主干课程：

人力资源开发与管理、工作分析与工作设计、员工招募与人才测评、人员培训与开发、绩效管理、薪酬管理、会计基础、会计电算化、行政管理、秘书实务、档案管理、应用文写作、成本会计、财务会计、公共关系。

三、修业年限与证书：

三年制大专，学生毕业时应获得 “ 双证 ” 书，即大学专科学历证书和会计证或人力资源管理师四级。

四、就业方向：

本专业毕业生可面向各企事业单位人力资源部门、行政部门，人力资源中介机构（咨询公司、猎头公司、职业介绍中心等），政府人力资源与社会保障部门，群众团体及相关业务部门等单位从事人力资源专项管理、行政管理、文员等管理岗位。

五、专业特色：

人力资源专业是非常具有特点、并且适合女生的一个专业，而且本专业的教学安排极具针对性，针对就业市场的需要，强调“工学结合”，与就业市场进行无缝接轨。通过三年的培养，将学生塑造成具备较高适应能力的、具有财会知识的、具有战略眼光的、具备多向发展前景的人力资源技能人才。人力资源专业毕业生的就业方向就是定位于具有一定一技之长的人力资源管理专业文员以及公司文员。

发展方向一：成为具备财会知识的人力资源专家（成为企业的中高层）。例如：成为企业的培训讲师、招聘专家、人才测评专家、薪酬专家。在校期间，通过人力资源管理师四级证。

发展方向二：成为具备财会知识的中高级文员（如主管助理、经理助理）。在校期间，根据个人爱好选择是否参加秘书考证。

发展方向三：成为具备人力资源管理理论的财会人员。在校期间一定要通过会计证。毕业之后，建议继续考助理会计师和中级会计师证书，因为会计可以做一辈子，中高级会计还是企业急需的必备人才。

**第五篇：人力资源管理（精选）**

第一章绪论

1、人力资源最根本的特征是

2、舒勒认为人力资源战略的类型可以分为

3、人与工作的相互适应是

4、微观人力资源管理是指特定

5、人力资源管理活动的最终目标是

6、用长远观点看待人力资源管理，注重人才培训的人力资源战略被称为

7、对一个国家或地区的人力资源实施的管理被称为。

8、组织中一切与人的问题有关的方向性谋划被称为

9、知识经济时代的第一资源。

10、工作评价所评价的是

11、人力资源管理是指对

12、以工作为中心的人力资源管理阶段被称为

13、信息技术对人力资源管理活动的全面渗透导致

14、人力资源管理的实质是

1516、人力资源管理最终是为了

17、任何管理活动的基础是18、20世纪50年代之前的人力资源管理模式是。

19、人力资源管理的产业模式主要关注20、人力资源管理的初级阶段是以

21、人力资源战略制定的首选方法是

22、人力资源管理职能在今天所扮演的一个最重要的角色是

23、人力资源管理的模式有

24、人力资源管理从其产生到现在主要经历了段、战略人力资源管理阶段。

25、著名美国人力资源管理专家诺伊认为，人力资源管理者应具备的基本能力包括专业技术知识与能力、变革管理能力、综合能力。

26、在人力资源管理的人事管理阶段，其主题是涯、管理开发。

27、人力资源战略的类型有

简述人力资源的特点

答：（1）不可剥夺性。人力资源属于人类自身所特有，具有不可剥夺性。

（2）时代性（3）时效性（4）生物性（5）能动性（6）再生性（7）增值性

简述人力资源管理的目标

答：（1）建立科学的人力资源管理系统，达到有效管理员工的目的。

（2）通过人与人，事与事、人与事的管理，在实现人员管理的同时，达到组织体系、文化体系协同发展的目的。

（3）通过人力资源的管理，提高组织的生产率、实现组织目标。

简述人力资源管理的功能

答：（1）获取（2）整合（3）保持（4）开发（5）控制与调整

简述人力资源战略的特征

答：人力资源战略的特点有以下几点：

（1）人力资源战略提出总体方向，包括各种方案或者活动计划，涉及多种职能，有时时限会超过一年。

（2）人力资源战略提出实现企业战略的行动计划的焦点。

（3）人力资源战略与其他企业中的战略一样，一般也要经过自上而下或自下而上的方式来制定。

简述人力资源的管理专家诺伊认为，人力资源管理者应具备的能力

答：著名美国人力资源管理专家诺伊认为，人力资源管理者应具备四个方面的基本能力

1、经营能力、2、专业技术知识与能力、3、变革管理能力、4、综合能力。

简述人力资源战略与企业战略关系的类型

答：人力资源战略与企业战略关系的类型可以分为三种：（1）整体型（2）双向型（3）独立型

简述人力资源管理的活动领域

（1）工作分析与工作设计

（2）人力资源规划

（3）招募与甄选

（4）培训与开发

（5）绩效考核

（6）薪酬、奖金与福利

论述人力资源管理的发展趋势

答：人力资源管理全面参与组织的战略管理过程。人力资源管理职能在今天所扮演的是组织的战略伙伴。在组织战略形成的过程中，人力资源管理部门应该通过提供有关组织人力资源数量和质量方面的信息对组织决策施加影响，促使高层管理者考虑组织应该怎么样以及以何种代价去获取或者成功地开发实现某种战略所必需的人力资源。

（2）人力资源管理中事务性职能的外包和人才租赁。随着组织人力资源管理的战略地位的提升，人力资源管理部门将时间和精力转移到从事战略重整、组织变革、知识管理、文化建设等活动。将一些事务性的活动外包。人才租赁也是一种新型的人力资源管理模式。它是指人才租赁公司通过合同的形式吸收、储备人才，然后根据用人单位的需要，与用人单位签订租赁合同。

（3）直线管理部门承担人力资源管理的职责。随着信息技术的发展，企业的组织形式和管理方式发生了巨大的变化。直线部门的经理既是部门的业务经理，也是这个部门的人力资源经理。

（4）政府部门与企业的人力资源管理方式渐趋一致。

论述人力资源管理面临的现实挑战

答：（1）经济全球化的冲击。经济全球化导致社会的物质资源和资本在全世界范围内重新优化和配置，加快了人力资源在不同产业、不同职位、不同国家和地区间的流动，大大改变了劳动力市场的面貌，也使组织的外部环境更加复杂多变。

（2）多元文化的融合与冲突。对一个跨国公司，地域上的分散以及法律和价值观的差异，都对人力资源管理提出了挑战。

（3）信息技术的全面渗透。

（4）人才的激烈争夺。在知识经济时代，人力资源成为第一资源。全球化加剧市场竞争，人力资源成为全球争夺的焦点。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找