# 浅谈政府部门中的人力资源管理

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2024-09-19

*第一篇：浅谈政府部门中的人力资源管理浅谈政府部门中的人力资源管理【摘 要】随着人力资源管理在企业中的发展,人们也越来越多地开始关注人力资源管理在政府部门中的运用与发展。我国政府部门的人力资源管理中存在着传统观念为转型、人员激励制度缺乏活力...*

**第一篇：浅谈政府部门中的人力资源管理**

浅谈政府部门中的人力资源管理

【摘 要】随着人力资源管理在企业中的发展,人们也越来越多地开始关注人力资源管理在政府部门中的运用与发展。我国政府部门的人力资源管理中存在着传统观念为转型、人员激励制度缺乏活力、人力资源配置不够优化等一系列问题，如何结合国家公务员制度建设，引入人力资源管理的新观念、新模式，探讨其理论与实践，推动我国政府部门人事管理体制及模式的改革创新与完善，提高人事管理水平，提升政府机关的办事效率、对外形象和公信力就成为一项具有实践意义的课题。本文对政府人力资源管理的概念、特点和内容进行了阐述，我国政府部门人力资源管理现状进行了分析，策。

【关键词】政府部门人力资源随着人力资源管理在企业中的发展，在政府部门以及其他公共部门中的运用。人力资源是指在一定范围内能够作为生产性要素投入社会经济活动的全部劳动人口总和。政府人力资源管理，系统，有别于企业人力资源管理是以政府为主体的。力资源管理是指以国家行政组织单位人力资源象，研究管理机关以社会公正和工作效率为目的，力资源进行规划、录用，以及培训、开发、保障等管理活动过程的总和。

二、政府人力资源管理的概念、特点(一)概念

政府人力资源管理，或称政府部门人力资源管理管理系统的，有别于企业人力资源管理，政府人力资源管理的内容可以概括为：等；人力资源的获取,维持包括对公务员的工资、薪酬等各方面的保证公务员进行培训或进修，提高公务员的素质，进一步发挥自身的潜能。显然，它属于公共管理的范畴。(二)特点

政府人力资源管理作为整个社会人力资源管理的一个子系统源管理有着相同的地方个性。从主语上看，它和企业人力资源管理同属于管理的范畴，但和一般的企业人力资源管理不同，求社会利益的最大化和社会福利的增加、提高办事效率，属于公共管理的范畴，而非企业管理。了解政府部门人力资源管理的特点，有关政府人力资源管理的一系列问题，管理状况有着十分重要的意义。概括地讲分为以下几个方面:、主体的特殊性。力资源管理和第三部门人力资源管理的依据是主体的不同。,但作为一个区别于其他子系统的独立系统将人力资源管理系统划分为企业人力资源管理、并提出了加强我国政府部门人力资源管理的对

们也越来越多地开始关注人力资源管理

(主要指公务员以政府及其分支机构为主体的。人力资源规划，,以加强和提高政府等公共部门的人力资源,我们可以把政府人力资源管理的特点政府人)为主要分析对,它是隶属于整个人力资源我国的包括工作分析、职位分类,与其他人力资,也有其独特的都是对人的管理，而是追政府人政府人力资源管理与

人力资源管理

一、引言隶属于整个人力资源管理系统的一个分支子从概念上加以界定，依据法律规定对其所管辖的人主要指对公务员进行录用和配置；人力资源的维持与开发、开发主要指通过绩效管理，对政府人力资源管理不以营利为目的，对于有针对性地研究和探讨

一般组织人力资源管理的根本不同即在于其管理主体的不同，即政府组织。与其他社会组织相比，政府组织是拥有一定国家权力的国家行政执法部门，具有一定的权威性、公共性、非营利性、服务性和公益性。正是这些性质，使得政府人力资源管理具有特殊性。、目的的公益性（非营利性）。企业人力资源管理的最终目的是发挥人力资源的最大创造性价值，为企业带来最大的经济利益。但由于主体的不同，导致政府人力资源管理目的性的不一样。政府组织是最纯粹的公共部门,政府组织所拥有的权力理论上是由人民授予的，因此，它所追求的利益应该只是一种公共利益，是属于全体人民的公共利益,不存在自身的特殊利益。利益是和人的需要联系在一起的。然而，理论如此，实际操作起来并非易事。实际上，也正犹豫政府机构的这种性质，导致由于不能损害到自身利益而使公务员“养尊处优”在市场经济体制追逐经济利益的田间下形成的竞争意识。

激励。、体系的复杂性。由于政府这个主体的特殊性

理具有其他部门难以比拟的复杂性。政府部门是一个横向部门分化

制的庞大的组织构体系。的,它意味着组织必须目标统一、领导指挥统一和机构设置统一。从行政编制上来看，有专门的各级人力资源和社会保障部门、公务员局，编制委员会，党委系统有组织部，各职能部门通常也有各自的人事处办公室等管理本部门的人事食事务。因此,在具体的中央和地方、主管部门和个职能部门的人事管理权限的划分上,就形成了一项复杂的系统工程、管理的法治性。依法治国的关键是依法行政，而作为对依法行政的主体——公务员和其他行政工作人员进行管理的政府人力资源管理也是依照法律进行的。一方面

一方面,政府人力资源管理过程是依照法律规定进行的资源的获取,是按照《国家公务员暂行条例》等其他相关法律法规进行的。因此可以看出，政府人力资源管理的进行是在各种法律法规的规定之下进行的，力资源管理“有法可依”

政府人力资源管理的活力和有效性，进行卓有成效的改革创新。

我国政府部门的人力资源管理，制不健全等问题。

思想、积极探索、适当放权、稳步推进。在推进小康社会建设中，如何科学合理地管理政府部门的人力资源，展，是当前公共领域一个极其重要的现实课题，应该高度重视，认真研究。目前存在的问题主要表现如下：

（一）效率观念不强。现行的人力资源管理中，缺乏用效益观念来衡量公务员的配置使用，人浮于事的现象在中国的事业单位中似乎司空见惯，现有人员的优化使用也有待改善。

润，增加了不必要的人事编制“因人设岗”现象比较普遍；另一方面，现有人员而这样一个体系又是按照完整统一的组织原则建立起来,政府人力资源管理机构的设立是在法律规定的范围内进行的，规范了政府的人力资源管理，同时，客观上也束缚了

三、我国政府部门人力资源管理现状分析解决这些问题的创新方向，,而这必将带来政府人力资源管理的复杂性。,人力资源的开发不利于打破现有体制，当前存在着管理观念滞后、导致一方面，工作缺乏热情、,使得政府部门人力资源管,纵向层级节,如人力资源的规划,主要指公务员的培训等都这一方面使政府人对政府人力资源管理 体制不完善、浪费严重。机构冗杂，;另,人力机解放，缺乏上进和主要是指公务员的录用 是走法制化和科学化的路子，促进我国经济社会及现代化建设事业的健康蓬勃发必然导致公务人力资源配置使用效益低下，结果使大家见怪不怪。另外，政府机构由于不及成本，不逐利

不能“人尽其才” 浪费了宝贵的人力资源。原因是多方面的，首先，政府部门尚未树立“效率优先”的意识，没有树立“现代人力资源管理理念”，缺乏“人力资源也是一种战略性资源”的意识，对政府人力资源的科学规划和合理配置缺乏高度的重视和科学的论证；其次，一系列的体制问题和人员问题导致政府的人员配置缺乏效率，下面见有所谈及；最后，中华民族传统的文化观念，集体思想比较根深蒂固，随波逐流是大势所趋，吃大锅饭问题严重，都想着我不做，会有人去做，结果使组织的战斗力耗散在内部，工作效率大打折扣。

（二）法治观念淡薄,管理评估体系不够科学、规范、完善，权、责、利混乱。当前我国虽然建立了公务员制度，但受传统封建专制和集权主义影响依然很大，而且即使在有法可依的法制环境下，部分一把手的权利过大，很容易导致“一言堂”，一把手完全主宰人事任免、甚至买官卖官。另外，对公务员的考察考核流于形式，不利于人的成长于组织的发展，据了解，对公务员的绩效考核十分单一，规定的时间，由本人交纳所需材料，相关部门审阅打分即可，这种考核方式极其单一片面，也难以体现公正、客观、全面、科学的原则，难以服众。另外，由于政府机构的庞杂和历史遗留问题，许多岗位权、责、利的界限不明晰，导致部分工作重复去做，而部分工作无人去做，部门之间、人员之间相互推诿，却又无可奈何。这突显出在政府机构关于人的管理方面机制不够完善，随意性很强，往往根据政治气候和社会状况而定，缺乏科学性和严密的可操作性。

（三）公务员队伍人员素质欠佳，活力不足的问题依然存在，年龄结构不合理，思想观念相对保守，习惯于利用传统思维和传统手段对待变化了的新形势，缺乏发现新问题、解决新矛盾的开拓创新精神。有些人员的知识水平明显与形势不能相适应，而又缺乏系统科学有效的相关培训。

（四）政府公务员价值趋向有失偏颇，“官本位”思想依然存在。中国经历了几千年封建社会，现代社会主义市场经济是在农业社会的基础上跳跃式发展起来的，还非常不完善，经济的不平衡使“官本位”趋向在大多数经济欠发达地区仍居主导地位。

（五）优胜劣汰的效应有限。首先，公务员的评价机制不科学，一些地方公务员晋级升职还主要取决于个人学历、资历及领导的评价，没有真正形成与工作实绩相统一并相应晋升的科学管理机制，评估机制不够合理、健全，尚缺乏真正科学的对人全面评价可操作的德、能、绩的评价考核方法；其次，公务员的选任机制，没有发挥出应有的竞争动力和压力，缺乏有效的奖惩机制和日常管理方法。最后，公务员的退出机制还不健全。普遍只有谋求升迁的动力，被辞退的压力不足，“一业而终”，平平稳稳干到退休，客观上的“终身制”缺乏优胜劣汰的竞争机制。

四、加强我国政府部门人力资源管理的对策探讨

对于这些问题有没有办法解决呢？我认为还是有的。西方的一些发达国家政府管理经验可以作为我们的借鉴，但毕竟国情差别很大，政治体制也有很大不同，许多方面缺乏可比性和可借鉴性。但现在我国的很多大型企业中，由于采用了现代人力资源的管理方法，形成了一整套较为完善的管理体系，并取得了极为宝贵的管理经验，尽管企业和政府的管理有许多不同之处，但很多经验确实值得借鉴。

(一)强调现代人力资源管理理念的树立。在当今世界经济全球化的发展趋势中,国与国之间的竞争日趋白热化,而这种竞争更重要地体现为政府能力的竞争。政府能力的高低取决于政府部门的公务员的素质,也即取决于政府部门中的人力资源。在亚太经合组织第八次领导人非正式会议上,江泽民同志也指出:“人

力资源是第一资源。”有学者指出,在政府部门中树立人力资源的理念是政府迎接WTO 以及经济全球化挑战中的首项任务。应把每个职位上的公务员都看成是最重要的资源,加强人力资源规划，进行合理的配置通过开发使之升值，再进行优化配置。

（二）通过细化职位分析确定最优的人才引进政策和使用方案

政府部门引进人才的主要目的是加强公共管理，而且绝大部分的政府公务员所从事的是基础性、事务性管理工作，即只要依法行政、按照法律法规办事，同时较好地执行上级的指令，完成好上级交办的管理任务即可。政府人事管理部门必须从政府机关的职责人手，加强对政府机关的组织分析、职位分析和工作分析，要事先科学分析某个职位需要从事哪些工作，拥有哪些权力，要负哪些责任，需要什么素质和条件的人才，以确定切合实际的人才引进政策，降低人才引进的成本，实现政府机关人才引进的效益化。

（三）通过培训充分发掘现有人力资源的潜力

我们所处的时代是一个知识爆炸的时代，也是信息传播加速的时代。不少政府部门常常感到现有公务员已难以适应新形势下政府管理工作的需要。所以面临着是引进掌握新知识的人才、还是通过对现有人才的培训来适应新形势要求的选择。对现有人员进行培训的费用绝大多数情况下都有大大低于新引进人才。增加公务员培训的机会，重视人力资源的培训，可以用较少的资金让在职的公务员能够及时获取新知识、新理论，看到自己在政府工作中的希望和做好工作的能力和信心，做到与社会发展同步，与时俱进，对自己的未来充满希望，这样可以提高政府公务员的忠诚度和工作努力的程度，从而提高政府工作效益，降低成本。

（四）优化公务员人才的选拔机制

政府机关的人才引进工作一般不受经济形势的影响，这也为政府机关制订一个切实可行的中长期人才引进规划奠定了良好的基础。以这一规划为依据，政府部门可以根据人才供求的情况机动灵活地制订短期的人才引进计划，不必因急于一时的人才引进需要而增加成本。根据职位的特点和需要，确定人才选拔途径，是在社会上公开招募，还是从下级单位或公务员系统遴选。另外对人才的选拔要淡化不必要的外在条件的要求，任人唯贤，通过现代招聘面试技术，对应征者进行较为科学全面的考察。

（五）进行职位管理制度创新，改革工资分配方式，拉大工资级差

在现行的公务员管理体制下，公务员的领导职位可以说已经基本上实现了“能者上，庸者下”的目标，但是，公务员的非领导职位并没有发生根本性的变化，仍然沿用了计划经济条件下“只能上，不能下”的传统做法。工资是公务员的惟一收人来源。目前公务员低差别、均分配的工资分配方式并没有体现市场经济的需求。应适应市场经济发展的大环境，拉开公务员职位工资档次，压缩总成本，提高职位收入，以此来激励每个公务员提高效率，从效率角度降低人力资源成本。当前国务院倡导的公务员绩效工资制度就是有益的尝试。

(六)关注绩效考核。传统的人事管理在对政府公务员考核过程中易于重结果，轻过程。为避免这种现象,在当代的政府人力资源管理过程中,开始建立健全绩效考核机制,绩效优化的本质就是进行成本—收益的核算，多方面，多角度，全面系统地去考核公务员或其他行政管理人才的工作效率,以促进行政效率的整体提高,行政质量的全面提升。当然,由于政府这种纯粹公共部门本身的特殊性,也给绩效考核带来了一定的难度。

（七）加强团队精神，活跃组织气氛

现代社会是快节奏的社会，人与人的关系处于快速紧张的变化之中，因此，人与人加强沟通，加强团队思想，活跃组织气氛，增强个人感受，较好地发挥个人的天赋和工作能力，使个人人格受到尊重，也是吸引人才、留住人才的良好法宝。政府机关工作有其自身的运作规律，如：稳定性高、可预见性强、风险性较小等，这些规律既是其缺点，也是其优点，优点在于能够有空间和时间做好团队整合工作，发展团队的良好合作气氛，运用的好，在吸引人才时会发挥巨大的作用。在人力资源管理方面，团队的工作是非常重要的，人力资源的管理是一个系统工程，不仅仅是人事部门的事情，也需要用人部门的良好用人机制和用人气氛，否则，解决不了长远的政府部门人力资源建设问题。

（九）有步骤、有限制地实行人力资源管理外包

所谓人力资源管理外包（种，指的是组织为了降低人力成本、部分的工作全部或部分委托给人才服务专业机构管理。

对于政府人力资源中公务员这一群体，的规定，不嫩随便外包其职责和岗位。

虑引入外包机制，的指导，并在必要时采取合作的方式，引入专业的人力资源管理机构参与其中。此外，公务员培训具有专业性，就是将行政能力培训外包给高校。

训的同时，更重要的是进行实践工作技能的培训，高公务员队伍的素质。

考核，完全可以进行管理外包。再次，对于公务员的绩效评估。考虑到政府工作机密性或政府核心职能的需要，但是可以通过与专业机构合作，参考市场化的考核机制，构建公务员考核体制。

政府机构在一些方面可以通过人力资源管理外包来优化管理结构，效率，以满足公众对政府的要求。

题，而是通过一系列的手段去除人员冗余，经济发展及公众的需求。

政府机构人员管理的改革也可以在某些范围内先作试点，行相应的修正，的反腐败等作用和意义要深远得多，也更务实、扎实得多。我国已经加入并且正在加速进入市场经济社会，年代已经一去不复返了。

成功的基石。因此，建设既能够适应市场经济发展的需要，又能够符合低政府运营成本，“先进性”真正发挥出来，成为带领中华民族实现全面复兴的伟大政党。

参考文献：

［1］梁桂兰.［2］王学栋，杨燕东

［3］胡伟，王世雄，研究，1999（3）

Human Resources Outsourcing实现效率最大化，是政府的核心人员，但是在组织公务员考试选拔这一点可以考结构设计方面，及选拔过程方面通过政府部门可以实现培训的外包。但要注意培训内容的优化，利用尽可能多的外部资源来提如计算机技能、外语技能、电子政务等方面技能的培训与对于公务员的绩效评估，同时，管理外包并不是简单的“包出去”的问优化行政结构，五、结尾 我相信，无论对企业还是对政府机关而言，中华民族伟大复兴事业成功的根本是人才，也可为政府政治体制改革作先导，.管理外包：我国政府部门人力资源管理的新模式）是管理外包的一将人力资源事物中非核心 有国家相关法律现有的模式如MPA的开设，在加强理论知识培目前难以完全实现外包。提高行政使政府机构真正满足运行一段时间后进这些系统性的工作比简单WTO不讲效益的人才是事业以确保公务员队伍的使党的..[J]政治学即在考试内容、取得经验并在全国逐步推广，政府机关也要加强对人力资源的研究，“精简、效能”的原则，降提高政府工作效率。人力资源外包提高政府和兴竞争力的有效途径构建面向现代化的政府权力中国行政体制改革理论研究

附：对于发改委如何加强人力资源管理的看法：

发改委作为政府职能部门之一，不具有专门的政府机构人力资源管理的职责，但对于部门内部的工作人员，仍然需要一定的有效管理，以期提高效率、更好地为社会服务。

由于我部门的工作人员工资由财政口直接发放，并不能向企业一样通过惩罚经济利益（如扣工资等）的方式对人员进行反向激励或者鞭策。而且既成的“终身制”使部分公务人员有恃无恐，养成了消极怠工的习惯。人的逐利性是人的天性，对其实质经济利益造不成威胁，人们也就“无所谓”了。

然而，从另一角度讲，如果可以的话，为何不能正向激励呢？比如设立一定的奖励机制，以此来引导工作人员的行为。比如加强工作人员迟到早退的管理，可以建立一种方法，在人们中间树立正确的工作观，形成竞争意识，辅以适当适当的经济刺激，最好是形成自我约束、自我激励的良好氛围。当然，这些都要在职权范围之内运作。

另外，公务人员的工资福利是国家统一安排的，很多单位也无法对自己的人员薪酬进行管理。根据马斯洛需求层次理论，人的需求层次依次为生理—安全—归属和爱—尊重—自我实现。公务员生理和安全层次完全有保障，就可以在后三个层次下些功夫，更多的在精神层面加以激励。孙子兵法说，攻心为上，破城次之，诚然。需要在思想宣传上下些功夫。“堵”不如“疏”，例如对于电力资源的浪费，很多工作人员或无所谓，或疏忽或嫌麻烦，人走电脑一直开着或处于待机状态，可以在每个电脑上贴一个温馨提示，提醒人们注意节电。对于消极怠工，一方面是由于人们思想滑坡造成的，另一方面也是机关工作的性质推波助澜的结果。所以可以从两方面入手：一方面对人的激励，例如对工作人员除了签到等定时检查，还可以进行不定时的巡查，搞个\*\*标兵，对出勤率高的同志给予精神奖励，在今后请假、旅游等方面给予适当照顾；另一方面，充实工作的内容，使人们有奔头，鼓励自学，形成学习型组织的良好学习氛围，积极讨论工作中出现的问题，大家相互交流，砥砺思想，形成良性互动和循环。即使闲暇的工作时间，也可以学一些工作相关的知识技能，准备一些专业资格认证考试等，也可以通过与绩效挂钩给予优秀公务人员培训提升的机会和发展的平台。

办法是人想出来的。在特殊的条件下，积极探索适合机关部门的人力资源管理的方法无疑具有重要的现实意义，也许一个小的创意就能起到苦口婆心所想达到而未达到的结果。胡萝卜加大棒、激励加鞭策，根据X-Y理论，奖惩结合，一张一弛。使工作人员在“团结紧张、严肃活泼”的氛围下工作学习，则稳定和谐、廉洁高效的机关生活指日可待矣。

**第二篇：关于医药企业中人力资源管理分析**

关于医药企业中人力资源管理分析

医学药学网 于2024-12-31 15:38:01 Comments(0)

人力资源管理是医药企业形成自身独特的企业文化最直接的方式。人力资源管理可以直接将企业经营者的价值理念，通过特有的管理手段，灌输到每个员工，同时也将员工对企业有用的建设性意见反馈给企业经营者，从而逐步地形成企业共同的价值观。

一、医药企业人力资源管理中存在的问题

1.缺乏战略性人力资源管理的理念

虽然大多数医药企业已经意识到：“人”不单单是一种工具性资源，而且是企业的一种服务于其他资源的更重要资源。但是，医药企业仍然没有将人力资源管理提升到战略地位，即没有形成战略人力资源管理的理念。

2.人才引进困难问题

医药行业是一个具有高投入、高收益、高技术密集与高劳动密集相结合的特殊行业。而医药企业的人力资源大体包括企业中各级管理人员、医药技术研究、开发人才以及医药商品、医疗器械、医药中间体、医药原材料、医药生产设备的供应与销售流通人才。相对于其他企业而言，四类关键人才对医药企业的发展尤为重要：(1)具有良好的职业操守、懂得不断学习成功经验并将其运用到企业中的高级管理人才；(2)具有行业背景及丰富的项目经验的资本运作人才；(3)受过良好培训、具有营销或医药专业知识、对市场敏感且反映迅速的营销人才；(4)具备医药理论知识和创新能力的研发人才。由于这四类人才的稀缺性造成了关键人才的引进成为医药企业人力资源管理中的一大难点。

3.缺乏有效的员工培训体系

当前，医药企业在员工培训上存在很大问题，缺乏一个完善并且有效的员工培训体系。首先，由于员工培训不能直接产生经济效益，医药企业只看到教育培训的巨大投入，看不到教育培训所带来的潜在经济效益，从而导致医药企业培训资金投入不足；其次，由于从事员工培训开发的相关人员，自身没有接受过相关理念、技能的培训，素质较低，缺乏做好员工培训工作的经验和能力，从而导致员工培训水平的低层次；这些简单的培训方式使员工对培训产生枯燥、乏味的感觉，使培训效果和培训效益大打折扣。

4.激励制度滞后，薪酬公平性较差

总体而言，目前医药企业主要采用的激励方式是物质激励和精神激励两大类。但是随着医药企业内外环境的变化和现代企业发展战略的需求，原来的激励制度越来越不能满足员工的需求。一方面，随着物质生活水平的提高，员工需求呈现多样化，传统的物质激励边际效

用逐渐呈递减趋势。另一方面，随着员工自身学历、职称等综合素质的提高，加之人的精神追求的各异性，现代企业管理者很难给予合适的人符合其自身意愿的精神激励。

二、提高医药企业人力资源管理水平的对策

1.转化观念，制定人力资源战略规划

医药企业应该采用战略性人力资源管理理念，来制定人力资源战略规划。首先，医药企业要在对内外部环境理性分析的基础上，明确企业人力资源管理所面临的挑战以及现有人力资源管理体系的不足，清晰地勾勒出未来人力资源战略目标；其次，医药企业要选择与企业未来发展相匹配的人力资源管理机制并制定出能把目标转化为行动的可行措施从而制定出人力资源战略规划；最后，医药企业还要建立和完善各项规章制度以及良好的人力资源配套支持系统来进一步规范和管理，从而形成一个完整的人力资源战略系统。

2.挖掘合适的关键人才，确保人力资源管理的质量

据所知，医药企业整体的人才平均流动率曾高达30％～40％，部分企业的人才流动率甚至超过了60％。这其中固然有医药企业薪酬体系不合理、人际关系复杂、企业制度不健全等诘多因素的影响。然而，位于人力资源管理系统输入环节的招聘工作存在的诸多问题，是造成这种局面的一个很重要因素。

为了降低人才流动率，引进高素质的关键人才，医药企业在招聘时必须把握一些基本原则：招聘价值观念、行事态度要与企业所倡导的文化价值相互契合的优秀员工，而且员工对企业规范和奖励在价值判断和预期上能够接受，且个人具备相应的资格、能力；选聘要社会化、公开化，以拓宽选择渠道，扩大挑选范围，提高应聘者的质量；使用高素质的招聘人员和采用多种测评人才的手段，如专业知识考核、管理评价中心技术、实习考察、角色扮演等方式，以确保医药企业能够招聘到合适的人才。

3.重视员工培训，建立科学的员工培训体系

在科技迅速发展和面临知识经济挑战的前提下，员工培训既是提高人力资源质量，也是吸引关键人才的重要手段。因此，医药企业必须转变培训观念，加大对员工培训资金的投入，从战略高度重视员工培训，建立科学且有效的员工培训体系。

4.创新激励制度，提高薪酬公平性

当前，医药企业激励制度的滞后和薪酬的公平性较差，直接导致医药企业不能吸纳和留住关键人才，进而影响人力资源质量的提高和竞争优势的获得。要解决这一问题，医药企业就必须创新激励制度和提高薪酬公平性。首先，医药企业进行物质激励创新，其次，医药企业要进行精神激励创新，最后，医药企业要逐步缩小与外资企业在薪酬上的差距，尤其是在关键人才的竞争上，以此来提高外部公平性；而提高内部公平性最主要的方式，就是关注员工的绩效，按绩效来分配。

三、结束语

总之，随着医药企业的发展，人力资源管理越来越成为企业管理中非常重要的工作，人力资源管理也对应的跟，不能一成不变，这样才能确保人才的吸纳，医药企业更快的发展壮大。

**第三篇：民营企业中人力资源管理的作用**

民营企业中人力资源管理的作用

民营企业的迅速发展对人力资源的管理提出了新的要求，处于发展成熟期的民营企业“老板”也认识到在众多资源中，人作为一种资源的重要性；企业的发展离不开优秀的人才和人力资源的有效配置；能否成功拥有优秀的人力资源，关系到能否拥有未来的市场；拥有一流的人力资源管理者，将是提高企业竞争力的重要关键因素之一。

这正是给每一个人力资源主管提出了新的课题，即如何在企业中发挥作用？如何为企业选人、育人、用人、留人？如何为企业保持强劲的生命力和竞争力提供有力的人力支持！就个人工作实践中的体会做为一名人力资源主管在民营企业中更好地发挥作用，主要应做好如下工作：

1、人力资源主管要将精力用在战略性的人力资源管理工作规划、人力资源配置、选人、育人、留人、用人的策略及制度建设等方面，不能将主要精力用在烦琐的人事和行政工作事务上。在整体实施中，人力资源主管首先应配置优秀的人力资源工作人员，能够胜任工作，并一人多能、一人多岗，将具体的事务工作以岗位职责形式分配在每一个岗位上，充分授权要“管到”、“理顺”.这样使人力资源主管把大部分精力放在研究预测、分析、沟通、制定计划落实方面。提高人力资源部门的威信，充分发挥人力资源部门的作用。

2、人力资源主管不仅要健全、完善人事管理制度，更重要的是有效地执行，并敢于坚持原则，敢于碰硬、坚持公开公平公正，坚持制度面前人人平等。人事管理制度的涉及面最广、运用最多，无法想象一个很多员工迟到、早退和脱岗的公司能实现人力资源的深层次管理。定制度容易，执行并始终如一地执行很艰难，尤其是在民营企业中当涉及到一些“关果键人物”的违纪，如何处理？对人力资源主管、人事制度的有效执行是一个考验，也是所有民营企业中敏感的一个问题。人力资源主管要坚信正气必定战胜邪气，同时主动和老板沟通，得到老板的理解和大力支持，只要是为了公司的利益，为了有效地执行制度，为了提升管理水平，只要是有老板的支持，就要坚持到底，这样就会提高了人力资源管理者的威信，改变了员工对人力资源主管的看法，提升了员工执行制度的自觉性。做为一个人力资源主管，首先要坚持原则，坚持在制度面前人人平等，坚持正人先正已，敢于刹歪风，还要善于沟通和交流，讲究沟通技巧才能更好地在企业中发挥作用。

3、人力资源部门是一个职能服务部门，如何让老板认识到企业各种目标的实现都与人力资源部的工作息息相关，这是人力资源主管发挥作用的主要方面。比如说企业的经营目标，在进行经营状况分析时，要分解出市场调研报告、市场覆盖率、竞争对手状况、市场前景预则、工作效率和客户满意度等等，这些都关系到经营业绩，无一例外与员工的知识、技能、态度、行为思想观念和思维方法有关，这些都离不开人力资源部门的工作，即人力资源部门在选人上，选到优秀的人才。如果人力资源部门只是被动地执行命令，而在这些

方面都提不出建设性的意见，不能帮助业务部门解决实际问题，人力资源部门发挥作用也就无从说起。所以，在为企业的选人和人力资源配置上下功夫，不选最优，只选最合适的人，做到岗、职、人员相匹配，对有潜力、基础素质好的年青人想办法多培养，引导并建议启用，帮助业务部门、生产部门解决一些涉及到人员方面的棘手问题。真正实现角色的转换，人力资源主管从企业生产经营目标的背景下来思考和研究问题，要了解企业的生产经营状况、影响业绩的原因，对企业存在的问题发展方向，面临的挑战和机遇有清醒的认识，才有可能为业务部门提供有益的帮助。在公司的高层会议上，从人力资源的角度提出提高公司业绩的建议，使老板认识到人力资源部门的重要性。

4、人力资源主管要想更好地在企业中发挥作用，必须熟悉企业生命周期的管理，并根据不同阶段、调整人力资源策略，对企业在什么时期用什么样的人，什么岗位用什么样的员工了如指掌，并为企业储备各类人才，建立人才梯队。这是一项艰巨又在短时间不能见效的工作，这就需人力资源部门以制度的形式确定部门经理都有义务培养助手和后备干部，正如我服务过的企业在制度里规定：“一个正职管理人员在本岗位工作二年如不能培养出合适的助手或后备干部就不是一个称职的管理者”，制定人才标准，使每一个管理者都在为企业的人才工程做贡献，而组织牵头的部门就是人力资源部。这项工作是企业百年大计的工作，是企业发展有后劲和竞争力的保证。

5、人力资源主管发挥作用重要的一环是沟通交流、协调的艺术，涉及到三个方面： 一是和老板（顶头上司）的沟通，让老板认识到人力资源工作的重要性，以得到支持。但是前提是人力资源主管做了什么工作，有什么业绩，在沟通协调的基础上，用数字、业绩说话，各方面工作做好，业绩突出，任何一个老板也会支持人力资源部门工作的。

二是要和各职能部门，生产、业务部门沟通交流，协调，做好服务工作，及时满足各部门的正当需求；为各部门的工作提供人力资源方面的支持。

三是和员工的沟通，解答员工的咨询，这需人力资源工作者具有熟练的业务和专业技能，对人事管理制度熟悉，准确及时和员工交流并回答他们提出的问题。做好这三方面的沟通协调，再有优异的工作业绩做支撑，人力资源部门的威信就会大大提高，同时其作用也就得到充分发挥。

综上所述，可以看出民营企业中人力资源主管要发挥作用重要的是做出优良的业绩，做好服务并进行有效的沟通，得到老板、同事、员工的认同和支持，才能更好地发挥作用。

**第四篇：eHR系统中人力资源管理角色的应用**

eHR系统中人力资源管理角色的应用

人力资源管理系统是从企业的人力资源规划开始，记录招聘、岗位描述、培训、技能、绩效评估、个人信息、薪资和福利、各种假期、到离职等与员工个人相关的系列信息，并以易访问和可检取的方式储存到集中的数据库中，将企业员工的信息统一管理起来。完整的记载员工从面试开始到离职整个周期的薪资、福利、岗位变迁、绩效等历史信息。注重在人力资源管理的各个方面的系统规划、设计运作，并在企业管理管理中持续改进，注重系统化、规范化的运用。

万古eHR-soft2000系统根据用户在人力资源管理工作中的角色不同，分为决策层、管理层、HR和员工四类操作者，这样企业所有员工都可以参与到人力资源管理中，真正实现协同人力资源管理。

对于决策层而言，可以通过eHR系统对数据进行统计和分析，快速获得所需信息，如企业员工信息、工资发放状况、休假考核情况等。这不仅能提高了人力资源的管理效率, 而且更便于企业高层从总体把握人力资源情况。

对于管理者而言，他们可以同时直接从个人层面及集体层面上获得所属员工的信息，因此，管理者能够及时做出应对，并通过更好地监测过去和现在的表现来适当地制定部门的人力资源计划。

对于人力资源工作者，将在日常管理工作中不断产生与积累新数据，如新员工数据、薪资数据、绩效考核数据、培训数据、考勤休假数据等。这些数据将成为企业掌握人力资源状况、提高人力资源管理水平以及提供决策支持的主要数据来源。

而对于大多数的普通员工而言，他们不仅利用基于网络和自助服务选项来修改和简化流程，同时检查自己的人力资源资料现状，并随时更新相关信息，甚至还可以获得在线的个人建议等等。

Copyright @ Angelina 2024

**第五篇：谈企业中谈企业中人力资源管理的重要性**

试论企业人力资源管理的重要性

摘要：人力资源管理在企业中起着非常重要的作用，它的意义在于吸收人力资源，整合人力资源，保持人力资源，鼓励人力资源，调整人力资源，开发人力资源，创造企业文化。最终使企业利润最大化。

关键词：企业人力资源管理；岗位说明书；人力资源规划；企业利润。

人力资源管理，是在经济学与人本思想指导下，通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化。就是预测组织人力资源需求并作出人力需求计划、招聘选择人员并进行有效组织、考核绩效支付报酬并进行有效激励、结合组织与个人需要进行有效开发以便实现最优组织绩效的全过程。

1，吸收人力资源。

吸收人力资源，人力资源管理的作用体现在员工招聘。首先，人力资源部门根据企业的实际情况做出人力资源规划，以确定在招聘时有的放矢，以最低的招聘成本为企业找到最优秀的人才，以保证企业的最高利润。同时，人力资源本门有一整套人才测试和选拔方案，可以选拔出适合企业实际的人才，根据岗位说明书按图索骥，间接地为企业创造了利润。如果在特定的时期有特殊的人才需求，人力资源部门也可以做好统一规划。

2，整合人力资源。

接下来人力资源部门的任务是整合人力资源，根据工作分析，将市场上招聘来的人安排到不同的位置，组合为不同的团体，使其融入企业团结合作。优秀的个人需要整合成一个团队才能发挥最大的优势。人力资源可以对员工做出测试，分析特点，在岗位说明书的引导下，为员工找到合适自己的位置。比如，人力资源部门会对企业做出工作分析，可以通过给员工下发工作分析问卷，将各位置的工作描述和工作说明组织成文。所以，企业在招聘和整合时有据可依。人力资源部门可以整合各个部门，使各部门有机地合作在一起。

3，保持人力资源。

企业难免有人才流动，怎样稳定企业的人才更替，以及一旦有员工离开时替补空缺保证企业正常运作不受影响，都是人力资源部门的工作。首先是员工的薪酬问题，员工薪酬应严格地按照人力资源部门制定的岗位说明书执行，才能做到公平，公正。对于优秀的个人或团队根据员工的绩效评估来给予提升。只有做到公正了，多劳多得，才能保持企业人力资源的稳定，而这是人力资源部门的职责和意义。比如要留住企业拔尖的人才，人力资源部门就应该在职业规划里给他们足够诱人的发展空间，以激励他们继续前进，同时企业可以得到利润。

4，激励人力资源。

赏罚分明是不变的真理，企业不能绝对不能个人喜好来确定赏罚措施。在这方面，人力资源的意义在于制定合适的员工激励制度，发挥员工的最大潜能来为企业创造最大的利润。企业可以根据工资管理来激励员工，员工希望自己的付出得到回报，而最直观的回报体现在工资上。另外，也可以为员工发出奖金，包括现金和实物，这些都可以使员工的积极性得到提高。以上都是物质方面的，也可以通过精神上来鼓励，比如企业可以评优评先，这些都是需要人力资源部门做出计划。再者，员工的职业化规划也是员工激励的一个方面，优秀的个人应该得到升迁发展，这样能发挥员工的积极性，为企业创造更大的利润。

5，调整人力资源。

通过晋升，调动等方法，变换员工在企业中的位置。调整人力资源可以根据人力资源的具体情况和发展情况将员工安排在更加恰当放位置，发挥其特长。更重要的是，调整人力资源是员工在企业中其个人发挥的主要渠道，也 是激励员工的重要的形式。当员工在企业中有上升和发展的希望，就可以留住员工，使员工更加积极的工作。另外，如果企业有突发状况，比如大规模请假或意外事件造成一部分员工离岗时，这就需要人力资源部门做出合适的临时调整，以保证企业工作的正常运行。6，开发人力资源。

人力资源的价值主要体现为员工的工作和创造的能力。人力资源的价值的形成与员工个人所受的教育，基本素质有关，也与其实践和工作态度有关。企业提高人力资源的价值有两种途径：一是工作本身，二是培训。有资料显示，百事可乐公司对深圳270名员工中的100名进行一次调查，这些人几乎全部参加过培训。其中80%的员工对自己从事的工作表示满意，87%的员工愿意继续留在公司工作。培训不仅

提高了职工的技能，而且提高了职工对自身价值的认识，对工作目标有了更好的理解。

7，创造企业文化。

企业文化是其成员共同具有的价值观，信念，看法和行为准则的集成。企业文化的创造和管理是人力资源的共同组成部分。合理的向上的企业文化将对员工产生积极的影响作用，而不合理的企业文化则对企业的发展产生巨大的负面影响。对于企业来说，要留住人才，最好的办法、最高的境界就是用好企业文化这一机制。一个优秀的企业文化至少能起到以下几方面的作用：一是促进人的积极性和能动性，并对人的生存和发展的手段、目标具有导向作用；二是对不符合企业健康发展的价值取向、道德准则和行为方式具有自我调节和免疫作用，并通过制度文化的激励和约束的杠杆作用，使团队和个人义无返顾地朝着融会团队目标和个人目标的方向而奋斗；三是企业文化是决定有形价值并超越其价值的保障。人才也只有在这面旗帜下，才有可能为所在的企业跋山涉水，冲锋陷阵，不会在艰难困苦的时候作逃兵。

随着市场的开放和发展，人力资源管理在企业中所起的作用越来越大。从上述的几个方面，人力资源管理贯彻着整个企业。企业无非是人做事，而人力资源管理的作用是管人管事。

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