# 全球化背景下企业人力资源管理策略[样例5]

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-06-20

*第一篇：全球化背景下企业人力资源管理策略全球化背景下企业人力资源管理策略 摘要：知识经济时代的到来，使得科技成为推动经济发展的一个关键因素，从而把人力资源推到了一个最重要的地位，以科技为本、以人为本，才是促进经济发展的关键。现代企业之间的...*

**第一篇：全球化背景下企业人力资源管理策略**

全球化背景下企业人力资源管理策略 摘要：知识经济时代的到来，使得科技成为推动经济发展的一个关键因素，从而把人力资源推到了一个最重要的地位，以科技为本、以人为本，才是促进经济发展的关键。现代企业之间的竞争归根结底是人才的竞争，因而人力资源的开发与管理越来越为企业所重视，已经成为现代企业管理中的核心内容。目前，我国企业的人力资源管理基础还比较薄弱，在观念、体系、技术手段和投入等方面与国际上先进企业还存在着一定的差距。特别是入世后，我国企业面临着严峻的挑战，因此，如何树立科学的人力资源开发与管理观念，运用现代管理方法和先进的管理手段，提高员工素质，加强企业文化建设，来最终实现企业战略目标，以成为我国企业在现代化发展中面临的一个重要课题。

关键词：人力资源管理 激励机制 员工培训 企业文化

随着改革开放和市场经济的发展、世界经济一体化和科学技术的进步，全球企业的经营方式已由产品经营、资本经营向智力经营转移，国家之间和企业之间的竞争突出地表现为人力资源质量与数量的竞争，通过人力资源的开发而建立国家和企业的竞争优势已成为一种共识，在这种形式下我国企业界也越来越认识到人力资源管理在企业发展中的重要作用，人才工作也取得了显著的成绩。但是，从全局来看，人才的总量、结构和素质还不能适应企业发展的长远需求，特别是现代化急需的高层次，高技能复合型人才，市场配置人才资源的基础性作用发挥不够，人才流动的体制性障碍尚未清除，人尽其才的用人机制有待完善。在全球性的竞争中，我国企业的人力资源开发与管理面临着巨大的发展机遇和严峻的挑战。如何抓住机遇，迎接挑战，做好人力资源开发与管理工作，做好人才的培养、吸引和使用工作，已成为摆在我国企业面前的一项重大而紧迫的战略任务。

在众多企业将自己的触角伸向国外，纷纷在海外建厂或者意欲开始自己的国际化进程的时候，他们最缺乏的往往不是资金、技术、市场，而是国际化的人才。种种迹象表明：国际化人才的有效管理正成为新的挑战出现在中国企业面前。警惕人才的断层

3月9日，甘肃金川公司斥资34.75亿元买断嘉能可在西班牙某地的全部镍精矿，一批本土人才将前往西班牙。但这并不是一件容易的事，安邦的报告认为，“走出去”后，由于面对不同的国际市场和规则，对管理的要求会不同，以国内企业的人员水平，容易出现经营人员的断层。

对国际化人才的管理一直是那些欲成为国际化企业公司苦苦思索的问题。TCL曾大量引进国际型人才，但失败案例仍多，克劳普斯塔就是典型例子。当TCL对汤姆逊重组，意欲实现其2024年销售1500亿元的战略，成为具有国际竞争力的大型企业集团时，国际化人才的匮乏仍是其国际化战略实现的短板。

UT斯达康人力资源总监吴海宁说：他们正在考虑的问题，是配合公司2年后中国海外市场要占有一半的战略，如何更好地实施人才走出去的战略。

对国际化人才的有效管理正成为新的挑战出现在企业面前。在加里。德斯勒所着的《人力资源管理》一书中，多元文化下的人力资源管理是业界共同的管理挑战。这其中，就包括对国际化人才的有效管理。

不是所有来自海外的人才都是国际化人才

21年前，德国专家格里希受聘担任武汉柴油机厂厂长，在中国企业界拉开了国际化人才管理的序幕。今天，在中国各类企业工作的外籍员工已超过6万。此外活跃在企业舞台上的海归、台湾人和香港人更是无以计数。国际化人才无统一标准，也有人认为，那些已融入跨国公司运作的管理者，以及从国际性的管理学院培养出的管理人员，都属国际化人才。

然而，并非所有来自海外的人才都是国际性人才。安邦集团研究总部首席分析员陈功表示：他有一个朋友聘请了几位台湾人，但基本上发挥不了什幺作用，工作表现松散，每天与台湾的家里煲电话粥，实际只起到些渠道联络作用。其次，待遇差距还很明显。国内的收入水平近年虽然有很大提高，但与国际上的差距依旧。第三，使用和管理上的问题。国内企业的管理水平低也是个障碍，因为也有外籍人员本来是能干的，但双方的文化差异很大，结果发挥不了作用。在安邦的报告中，安邦集团建议，国内企业如果希望以“少花钱多办事”为原则，那幺可以考虑引进工作合同制度，也就是引进人才集中于某一项目，就项目论价钱（谈工作合同），完事就走人。

泰来猎头咨询事务所所长纪云则认为，仅有留学经历、仅有海外工作经历，还不能称为国际化人才，国际化人才不仅需要有多方面跨文化的工作经验，还需要有跨文化的管理经验。他能够综合协调不同领域的优秀人才，根本的地方是对跨文化的理解。

美世咨询北京分公司总经理王宪亮认为，国际性人才应该能考虑到多元文化的差异，能将来自各处的大量信息通过甄选变成自己有用的信息。

给人才配团队比引进人才更重要

从1999年开始，中国本土企业已出现管理人才的回归。今天，国际化人才的身影越来越多的出现在中国本土企业，部分本土经理人正在被国际化人才所替代。盛大将微软的唐俊引入了自己的家门，丽珠用台湾人萧思阳接替了创业者之一徐孝先，海信周厚健特意赶到北京宣布其国际人才引进计划，平安保险则出现着不同国籍的经理人，连房地产这种带有典型区域性的行业，在SOHO中国，也出现了多国部队……

意欲国际化的企业，使尽各种方法以使人才管理能跟上企业国际化发展的需要，有的甚至不惜父子亲自出马。福布斯内地富豪排行中的浙商吴良定，将自己的一个儿子送英国留学，学的是工商管理。世纪联融企业咨询公司总经理王一认

为：吴氏系列集团在产业多元化、制度化和公众化之后，最终会走国际化之路，这不仅是为了搞大，也是为了分散风险。国际化人才的培养就是为未来的国际化运作做储备的。富豪榜中还有一位模塑科技的曹明芳，也是要把自己的儿子曹克波培养成了既了解中国国情，又熟知全球化企业经营理念的接班人。

但是，能上阵父子兵的企业毕竟还是极少数，对大部分企业，他们更多使用的是来自海外的国际化人才，近年来，企业“赴香港招聘”、“赴美国招聘”的报道屡见不鲜。引进来的人才从进入企业的第一天起，首先所面对的，就是水土不服的挑战。

来自海外的国际化人才，对市场一开始并不熟悉，信息不足，非常依赖下属。在信息不充分的情况下，管理者需要加强对风险的控制。国际化人才在技术上是有优势的，但是如何在工作中接口，需要网络、社会关系等支持，所以，给国际化人才配团队、对其协助、以做资源整合尤其重要。

**第二篇：浅谈企业人力资源管理策略**

浅谈企业人力资源管理策略

摘要：21世纪是知识经济时代，人才竞争已经当今企业市场竞争的主要趋势。如何充分发挥人才的主观能动性，并在合适的时间地点选用合适的人才完成相应的工作是企业追求的科学人力配置模式。人力资源管理是对企业的人力资源进行合理的配置和有效的管理，使企业在经营过程中能够达到物尽其用、人尽其才的效果。

关键词：企业；人力资源；策略

中图分类号：F272.92 文献标识码：A 文章编号：1001-828X（2024）06-0084-01

人力资源管理是企业生产经营活动中最为活跃的环节，是企业管理的重要组成部分。人力资源作为企业的第一资源，它对于企业的进步和发展作用不容忽视。企业要想实现可持续发展的战略目，就必须建立一套科学的人力资源管理制度，对企业人力资源进行合理利用，对员工进行内部的合理配置，实现企业人力资源的现代化管理。

一、企业人力资源管理中存在的问题和不足

1.过分关注学历问题，忽视人才优化配置

当前，很多用人单位在进行人才招聘时，大多过分关注人才的学历水平，而忽视了对人才的职业素质和实践能力的考察。很多工作经验丰富、实践能力较强的人才，仅仅由于学历的限制而难以受到重用。很多企业在人才的选拔过程中，以学历水平为基本限制条件，在企业学历要求以下的人员，直接排除在招聘人员范围之外。同时，很多企业没有对职工的岗位进行优化配置，很多情况下造成学非所用、大材小用的人才浪费现象。

2.人员配置不够合理，培训方式有待加强

很多企业在人员特性和岗位的匹配上不够合理，不能根据员工的个人特长安排职务，人才浪费现象十分严重。在岗位培训方面，很多企业认为培训费时费力，且看不见多大成效，很多企业在进行岗位培训时大多敷衍了事，培训目标与结果存在很多差距。有的企业在制定培训计划时，存在考虑不周的现象，培训内容、实践和人员的选择安排不当，对于培训结果的考核机制没有进行合理的评价。

3.在人力资源管理战略的选择上忽视环境因素的影响

企业在面对不同压力的情况下，需要企业人力资源管理作出相应的战略选择，主要包括全球化竞争战略、全面质量控制和管理战略以及绩效考核机制的改善工作等。很多企业在战略的选择上往往盲目的效仿先进企业的成功案例来实现企业的人力资源管理的战略建设和实施。此外，企业在进行改革的过程中，大多没有摆脱传统观念的思想限制，在企业的组织建设、用人原则方面，忽视人才的个人能力与岗位要求的匹配，忽略了人才、能力、环境等方面的需求和建设工作，这就使得企业的人才和资源方面造成很大的浪费。

4.激励机制不够健全，绩效考核机制亟需完善

激励机制是人力资源管理中的一项重要内容，直接影响着企业的生产率水平和发展程度。当前，很多用人单位对于员工激励机制的制定和执行上缺乏一定的灵活性，无法起到促进员工积极主动做好工作的积极作用，企业内部缺乏竞争机制。在薪酬福利方面，很多中小型企业忽视了为员工提供法律规定范围内和企业的环境因素相对应的基本福利保障。在员工绩效考核方面，由于企业的绩效考核评估标准和方法不够全面，评估主体对评估内容的判定不够客观公正，上下级之间缺少良好的沟通，绩效考核机制无法发挥其应有的效用。

二、加强企业人力资源管理的具体措施

1.对人员、岗位进行优化配置，合理利用资源

企业人力资源管理部门要做好人力资源配置工作，要懂得知人善用。在岗位职责分配时，要按照岗位的技能需求确定适合的人选，并根据各员工技能水平的不同适当调整薪酬待遇，对于能力强、表现好的员工要给予一定的奖励，充分调动职工的工作积极性。在人力资源管理部门进行人才招聘的过程中，不仅要考虑到人才的学历水平，同时还应注重相关工作经验的人才的引进，提高员工的工作实践能力，增加工作效益。

2.充分考虑环境因素的影响，完善人力资源管理体系建设

企业人力资源管理的环境因素主要包括法律法规、劳动力市场、企业经济技术力量、企业文化、人员组成等因素，这些要素共同构成企业人力资源的环境因素，对企业人力资源管理具有很大的影响。因此，企业在人力资源管理的战略选择上，要充分考虑这些环境因素带来的影响，全面系统的了解企业的经营现状以及各种环境因素为企业带来的挑战和机遇，并针对具体情况进行战略上的选择。同时，企业要建立健全的人力资源管理体系，引进高素质、高能力的人力资源管理人才，培养职工的创新意识，为企业人力资源的战略选择提供知识保障。

3.加强员工激励机制的灵活性，完善绩效考核机制

柔性化的激励机制可以为企业营造一个良好的发展环境，促进企业在战略路线上得到健康的发展。企业要根据企业的具体现状进行综合分析，对时间、岗位、政策、资金周转等因素进行全面而系统的考虑，建立多套员工激励制度并灵活运用。在建立柔性激励机制时，企业要注重加强物质奖励的公平公正性，加强信息反馈建设。同时，给予员工一定的精神奖励，建立“以人为本”的企业文化和激励手段，适当给予员工相应的尊重和关怀，加强上下级之间的沟通和交流，提高企业的凝聚力。在绩效考核方面，企业可以通过小组绩效评估的方式，提高评估的公正性，同时建立良好的上下级沟通渠道，使得信息得到及时的反馈，及时了解员工的动态，客观公正的评价员工的成绩。

因此，企业想要在竞争日益激烈的市场环境中实现企业的可持续发展，就必须加强对人才的良性管理，根据新时期企业人力资源构成特征以及需求制定科学的人力资源管理战略，提升企业的核心竞争力。

参考文献：

[1]王敏，郭丽华.现代企业管理手册[M].北京：中国人事出版社，2024：58-59.[2]文予.从人力资源管理看思想政治工作创新咱允暂[J].市场周刊（理论研究），2024（5）.[3]张弘，赵曙明.人力资源管理理论辨析[J].中国人力资源开发，2024（1）.[4]滕毅轩.现代企业人力资源解决方案[M].中国物资出版社，2024.

**第三篇：用工荒背景下的企业人力资源管理的思考**

用工荒背景下的企业人力资源管理的思考

一、背景

2024年底的“民工慌”快速演变成为2024年下半年到2024年初的“民工荒”，一年之内劳动力市场供求发生戏剧性的逆转，给众多用工企业带来了困扰。不仅用工密集地区的珠三角、长三角，像河南、安徽这样的劳务输出地区也出现了工人紧缺的现象，用工荒成了全国性的问题。

二、影响因素

一直被认为劳动力供应充足充当世界工厂的中国如何会出现民工荒呢？是哪些因素导致了几乎波及全国的民工荒？

首先从国际、国内经济背景上看：经济回暖、订单回升、用工需求增加，带动劳动力市场供求格局恢复，是招工难的宏观经济社会背景，中央政府四万亿投资拉动策略，增加了中、西部地区就业岗位的供给，对外出农民工产生了集中的拉力；同时内地的收入有所增长，东部地区劳动力价格比较优势的快速丧失；金融危机对以外向型经济为主的东南沿海地区的严重冲击，使得该地区在危机爆发后的短暂时期内对外来农民工产生了集中挤出效应这一推一拉的结果，就造成外出农民工从东部地区大量分流至中、西部。国家在农村推出的惠农政策增多，取消农业税、完善了农业补贴制度和市场调控机制使得农民在家乡的收入有所增加。一方面可以务农，照顾到家人，多数农民不愿外出打工。同时中国的 “人口红利”正在逐渐消失，劳动力供应也逐渐减少，也是民工荒的诱因。

另外，“民工荒”背后，也反映出民工保障制度的缺失与教育覆盖的缺位。城乡二元化的政策使得农民工虽然身在城市，即使更吃苦耐劳，更节衣缩食，因缺乏福利保障，却无法享受与城市人相同的平等的待遇，难以融入并扎根于城市，面对城市里的激烈竞争，也往往沦为最无力的一群。最后，要么回家种田，要么被裹胁在民工潮与民工荒的周期性涨落之间，在城市与家乡间疲于奔波，使劳动力的转移缺乏稳定性和持续性。

长期以来，我国教育一直存在 “„重知轻技‟、„重道轻器‟，„重学问义理、轻方法技术‟”高校办学层次不清，培养出过剩的高层次人才，同时又造成中低端人才短缺，致使企业对技工需

求长期不能满足。有一部分大学生的就业观、择业观陈旧，不能适应新形势的发展。相当一部分求职者，不愿在脏、苦、累及经常加班等劳动密集型企业和岗位上工作，不愿下车间、进班组，这是导致当前普工难招的一个重要因素。

从劳动力市场管理上看，一是劳动力供求信息不通畅、不及时、不准确，造成就业难和招工难并存的现象。加之缺乏对农民工的技能培训，造成劳动力的盲目无序流动，劳动力供求结构不均衡，导致招工难。

目前，80后和90后已构成外出农民工的主体。这些新生代农民工的家庭条件、受教育程度以及对互联网信息的接受程度，都与自己的父辈有很大不同，有别于父辈的“生存型、节约型”，新生代农民工更倾向于“发展型、消费性和家庭型”务工方式，他们更关注薪金高低、企业的前途、个人发展空间、工作环境、自由时间、工作轻松度等。他们职业期望值更高、融入城市并转换身份的意愿更强、消费观念更为开放、对自身权益的维护更加注重。当前相当一部分企业尤其是劳动密集型、中小企业的企业，仍旧抱持传统的单纯依靠廉价劳动力赚取利润的观念，忽视、不愿接受或者不适应求职者就业诉求的变化，导致其员工难求。作为民工荒的受害者的用工企业对此也起到关键性的作用。企业是一种经济组织，追求利润的最大化是企业的本能冲动。作为生产力中最活跃的因素,人具有双重属性,如果企业片面强调自然属性的“经济人”作用,把人简单地当做资源来利用,而忽视人的社会性, 过度追逐利润，为降低成本，内在地趋向于诸如延长劳动时间、压低工资等选择。超过8小时的日工作量和长期的低工资水平（基本上是维持在国家限制的最低工资水平上），加上金融危机袭来时的企业为降低风险而采取的裁员政策，召之即来，挥之即去的阴影犹存，缺乏安全感务工人员最后用脚投票，做出自己的选择。

三、用工荒带来的反思

从民工潮到民工荒，说明中国经济进入了一个新的转折期。民工荒并不意味着劳动力无限供给的终结，而是对一种公平制度环境的呼唤。

首先政府层面，应进一步完善用工体制，建立劳动力属地化管理机制，政府，不断在就业、居住、上学、就医、社保以及职业发展等方面，创造使外来务工人员安居乐业的条件。为外

来务工人员工作和生活营造良好的环境氛围，使外来务工人员愿意来、干得久、留得住。提高农民工对打工地缺乏归属感，降低流动性。推动各地加快形成与经济发展相适应的、长期稳定的工资增长机制---分配机制的积极推动各地加快建立与经济发展水平相适应的、长期稳定的工资增长机制，尤其是最低工资标准的定期上调机制、劳动力市场工资指导价格的动态上调机制等。

建立劳动力信息网络，及时准确反映民工供需情况。政府和企业及时发布空岗信息，通过手机、网络、报纸等媒体发布，为务工人员提供参考，搭建企业招聘和劳动者求职之间的信息桥梁。进一步加强职业技能教育，转变教育理念、改革教育体制，改变重学历教育轻职业教育的现状。扩大中、高等职业教育规模，改革目前一些地方职业教育中存在的脱离市场、脱离实践、脱离新技术等不足，强化职业教育在培养技术工人、推动经济结构调整上发挥作用。而作为用工主体的企业则需要多些反思，应从企业用工管理上着手构建人力资源管理体系，提高人力资源管理水平，提升自身的竞争力。在人力资源管理的各个环节做好输血、止血、造血，活血，使企业招的进、留的住、用的好。

（一）输血工程：

创建层次丰富的招聘渠道和灵活多变的招聘方法，实行内部招聘和外部招聘并举。通过组织内部招聘最大限度的发挥员工个人特长，提高个人的学习意愿和工作积极性，降低组织的招聘成本。综合运用店面张贴招聘广告、人才市场、劳务中介、大专院校、网络招聘等招聘渠道。还可根据岗位特点，在劳务输出地寻找合作单位，长期稳定输送人员。

加强人力需求预测管理。建立人员预警和合理人力储备机制，应对人才供应淡季的人员需求，降低在企业快速发展过程中可能遇到的人力风险。

建立校企联合培养专业对口的人才模式，理论联系实践，实现培训就业一体化，缩短学校与企业距离，培养适合企业发展的人才资源，实现学校、学生和企业三赢。校企合作既缩短人才培养的周期，又提高人才技能实用性，也缓解了用工的压力。

（二）止血工程：

员工高流动性不但增加了企业的招聘成本、培训成本、还影响员工的归属感。对用人单位而言，调整员工收入水平、实行人性化管理，是解决“民工荒”的关键。企业要想发展得更好，人力保障是基础，构筑和谐的劳资关系，完善企业留人制度，除了要提高工资福利外，用良好的工作环境留人，用系统的培训体系留人，用通畅的个人发展途径和空间留人，还要用人性化的管理感情留人，营造并提升企业文化内涵，增强企业的凝聚力，加深员工对企业的感情，保持企业员工队伍的稳定性。不但做到招的来，而且可以留的住。

（三）造血工程：

企业不仅要通过招聘进行输血，还要根据公司岗位需求和企业发展进行造血，建立完善的培训体系，从新员工的入职培训、上岗培训、到内部提升、继续教育，直至个人的职业生涯发展，持续培训贯穿始终。“尊重人才、开发人才和人尽其用”是员工教育的根本，没有它，员工队伍难以稳定，企业的进步和成长不可能实现。完善的内部培训不仅将企业文化和企业战略深深植入员工心中，还有力地巩固员工忠诚度，更为企业持续发展打造企业人才梯队和人才储备库，输送了源源不断的后备军。

（四）活血工程

企业既要消化劳动力成本上升的压力，又要彻底摆脱用工短缺的困境，就需要盘活人力资源，激发员工潜能，充分调动员工的积极性和主观能动性，着力于提高劳动生产率，扩大企业利润空间。

用人首先要适才适岗，对岗位进行分析评估，明确岗位职责并设定量化考核指标；其次对员工的技能素质、心理素质和潜质等进行分析，让每人都能在合适岗位上发挥个人特长；通过建立企业内劳动力市场，落实岗位轮换制度，既有利于员工找到最适合的自己岗位发会个人潜能，来实现人和岗位的最佳配置，也有利于工作的创造性发挥，通过后来者对前任工作的“扬弃”，保证该岗位得到创新、进步。

建立有效的全面薪酬管理体系和公平的绩效管理体系，激励员工投入工作，提高组织绩效；建立完善的激励机制。通过物质和非物质激励的整合使用，以最有效的激励手段满足员工的心理需求，并把这种需要引导成为他内在的驱动力量，并激发这种力量释放到企业发展所需要的工作中，让平凡的人做出不平凡的业绩。

“民工荒”是一个经济现象，它给我们带来的思考远非缺人那么简单，它折射出政策、管理诸多需要重视的问题。如果我们不从根本上重视它，民工荒”将会成为企业日常管理中的常客。只有政府、社会、企业的共同努力，不断规范社会的用工环境、不断优化企业用工环境，最终才能从根本上解决“民工荒”的问题。

**第四篇：人力资源管理策略**

人力资源管理策略

摘 要：文章结合人力资源管理的概念、内容及其重要性，阐述了贵州邮政储蓄银行人力资源管理的现状，分析了其中存在的问题，并提出在邮政储蓄银行转型时期，应制定合理的人力资源规划，建立晋升机制，完善激励机制，加强员工培训，形成“以人为本”的企业文化。关键词：人力资源；管理；评价选拔；绩效管理；人员培训；以人为本

中图分类号：Ｆ６１

文献标识码：Ａ

人力资源作为现代企业的一种战略性资源，是企业发展的最关键因素之一。吸引和保留人才并尽可能发挥人才的能量已经成为企业获取竞争优势的关键。作为服务型企业的商业银行，经营和发展的关键在于人，员工的才智、积极性和创造性是商业银行的第一资产。只有充分发挥员工的积极性和创造性，才能实现商业银行资产的有效利用和银行利润的最大化，提高市场竞争能力。处于转型期的贵州邮政储蓄银行，在参与市场经济博弈的过程中，只有重视人力资源管理，迅速提升自身核心竞争力，才能在未来的竞争中立于不败之地。

１ 人力资源管理简介１．１ 人力资源管理的概念人力资源管理是指企业或组织的一系列人力资源政策以及相应的管理活动，主要包括人力资源战略的制定、员工的招募与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系管理、员工安全与健康管理等，即企业或组织运用科学管理方法，对人力资源的获取（选人）、开发（育人）、保持（留人）和利用（用人）等方面所进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列活动，最终实现企业或组织发展目标的一种管理行为。

１．２ 人力资源管理的主要内容人力资源作为现代社会企业发展的重要推动力量，其管理已经成为现代企业管理的核心。人力资源的管理实际上是企业发展动力的管理，其核心的管理行为包括人力资源的获取、开发、保持http:///与利用，这四部分构成一个有机整体，缺一不可，其循环往复使企业的人力资源管理和企业管理不断得到升华，进而增强了企业的核心竞争力和盈利能力。现代人力资源管理主要内容包括：人力资源战略规划、人员的招聘与任用，即根据组织岗位的需要，选拔配备合适的人才；人力资源的工作绩效考评，即将人作为一种最为宝贵的资源，通过合理使用、科学考核、奖惩强化，充分调动人的积极性，有效发挥人力资源的功效；人力资源的培训与开发，即根据工作需要与员工的自身需要，进行系统培养，以促进员工及企业的全面发展；人力资源的薪酬福利与激励管理；人力资源成本核算与管理等。

１．３ 人力资源管理的重要性在众多经济资源中，人力资源居于关键地位，一方面只有人才可以整合包括物力资源、信息资源在内的一切资源，创造出更多更好的价值；另一方面，由于资源配置和组织协调的效率是企业效益的关键，只有那些具备专业能力和管理能力的人才，才能够通过企业组织行为实现高效管理。因此，人力资源管理是企业管理的核心内容之一，是调度、安排、组合一切资源的关键，也是企业在日益激烈的市场竞争中得以发展壮大的保证。

２ 贵州邮政储蓄银行人力资源管理的现状发展成效１９８６年６月，沐浴着改革开放的春风，贵州邮政金融业务恢复开办，一朵金融奇葩在黔中大地盛开。多年来，贵州邮政金融依托遍布城乡的网络优势，真诚服务社会大众，在支持“三农”、助推地方经济发展等方面屡创佳绩，得到地方党委政府和广大客户的认可与肯定。２００７年１２月２３日，经银监部门批准，中国邮政储蓄银行贵州省分行（简称贵州邮政储蓄银行）正式成立。

**第五篇：金融危机下我国企业人力资源管理的应对策略**

金融危机下我国企业人力资源管理的应对策略

由美国次贷危机引发的金融海啸席卷全球，使全球经济面临着严峻的挑战。作为世界经济的重要组成部分，我国企业自然也不能独善其身。

人力资源和社会保障部部长尹蔚民指出，我国经济未来面临着三个挑战，一是，经济增长速度趋缓，对就业的拉动能力减弱；二是，部分中小企业生产经营困难，特别是纺织服装、加工制造等劳动密集型产业的困难较大；三是，部分外贸出口型企业对外依存度高，受世界金融危机的影响较大。由此可见，金融危机对我国企业的冲击随着从虚拟经济向实体经济的蔓延而愈演愈烈。许多企业在面对金融危机时，常常通过裁员、减薪的方式进行缩减成本，关于企业裁员的新闻报道充斥着各大媒体，然而，企业在面对金融危机时，真的只能“裁员”吗？本文从企业人力资源管理的角度，提出应对金融危机的策略，主要有以下几个方面：

[

一、加大人才储备，着眼长远规划

金融危机使得全球范围内的企业招聘意愿普遍低迷。有很多公司出现招聘冻结、取消招聘，甚至裁员的现象。我国的就业市场也出现了“僧多粥少”的状况。金融危机虽然对我国经济产生了不小的冲击，但是，金融危机给我国企业带来挑战的同时也带来了机遇。企业应当抓住机遇，从企业长远发展的角度，进行人才储备。但是企业进行人才招聘之前，需要对现有的人力资源状况进行全面综合分析。企业需要考虑到经济危机下企业现有人力资源的存量，并预测未来经济复苏时企业人才的需求的数量和类型，进行系统的人力资源规划。我国大部分中小企业更多的关注利润和高增长，而对企业的内部人力资源管理缺少系统的规划。金融危机的到来使得企业认识到应当放缓脚步，更多的关注企业的内部人力资源管理，对现有的人力资源的年龄结构，学历结构，素质能力结构等进行调整和优化，企业可以通过裁减冗余人员的同时，招聘适合企业未来发展需要的人才。在这个时刻进行人才储备不仅具有较低的招聘成本，而且更能体现企业的社会责任意识，从而树立良好的企业形象，这对企业的长期效益是有利的。由于受经济危机的影响，大量的企业采取裁员的方式进行人工成本的削减，造成市场上劳动力供大于求的状况，这相对使得企业所需招聘的人才的薪酬和待遇成本的降低。而且，企业作为社会的重要组成部分，肩负着解决就业的社会责任问题，企业应当着眼于长远规划，在全球范围内获取关键的优秀人才，为未来的发展进行人才储备。核心员工作为企业的中坚力量，直接影响着企业竞争优势的强弱。核心员工的流失对于企业的影响是破坏性的。

在受金融危机影响的非常时期，我国的企业如何吸引和留住核心员工，已成为人力资源管理工作的重点。完善的薪酬体系是激励核心员工的重要手段。传统的薪酬体系强调的是“外在薪酬”，即企业为员工提供的可量化的货币性价值。如，基本工资、奖金、股票期权、\_\_退休金、医疗保险、住房津贴、带薪休假等福利。而全面的薪酬体系除了“外在薪酬”以外，还包括“内在薪酬”。

“内在薪酬”则是指那些给员工提供的不能以量化的货币形式表现的各种奖励价值。比如,对工作的满意度, 工作的成就感, 个人的成长, 晋升的空间、优秀的企业文化、良好的人际关系、舒适的工作环境，及公司对个人的表彰等。企业的核心员工往往是拥有专门技术、掌握核心业务、控制关键资源、对企业经营、发展产生深远影响的员工。他们更多的希望能够得到企业的尊重和信任，参与企业的相关管理决策，拥有较大的个人成长空间，因此，“内在薪酬”对核心员工的激励作用往往比“外在薪酬”更加有效。在金融危机下，我国企业应该发挥“内在薪酬”的作用，这不仅使得核心员工对企业更加忠诚和信任，而且通过核心员工的参与决策和管理，充分体现了核心员工所掌握的知识所带来的效益。在金融风暴的冲击下，在全球范围内出现了裁员、降薪的风潮。对于任何一个员工来说，都会对所在企业是否受到金融危机的影响，是否会被降薪甚至

三、积极沟通协调，增强心理调适能力

裁员，企业如何面对金融危机等问题存有疑虑，企业内部关于经营状况、未来走向的谣言和猜测极易滋生。因此，企业在制定和实施决策方案时，管理者应当与员工进行充分的双向沟通。一方面，企业管理者通过召开会议等形式，向员工宣布企业目前的经营状况，企业在面对金融危机下的下一步战略部署等。对企业制定的裁员或降薪方案进行详细的解释，在与员工充分沟通的基础上，使员工认识到裁员和降薪是企业迫不得已的选择，是为了企业能够度过难关的无奈之举，并承诺按照劳动合同法的要求给予员工一定的经济补偿。另一方面，人力资源管理者不仅要对被裁人员进行沟通，更主要的是与内部留任的员工进行有效的沟通。由于大量的裁员行为造成了留任的员工面临着更大的工作量及新的工作职能，这无疑会产生心理上的压力和对企业的不满情绪。企业应当关注非常时期的员工的心理健康问题，充分了解员工的想法，缓解他们的压力，增强他们的心理调适能力。我国的大部分中小企业，由于人力资源管理尚不完善，企业在面对金融危机的情况下并没有设立有效的沟通方案，从而使得企业内部的产生愤怒、失望等对抗情绪，这对企业的未来发展是极其不利的。企业的管理者应采取多渠道、多形式的沟通，并通过丰富的活动使得员工内心的情绪得到表达，这种积极沟通的态度更有利于员工对组织的信任，创造和谐的组织氛围。知识经济的发展要求企业员工具有灵活性、创造性、积极性。因此, 人力资本的管理必须树立“以人为本”和“人高于一切”的价值观。这种价值观认为雇员是公司最为重要的资产，他们值得信赖，应当受到尊重，参与与工作有关的决策，会因为受到鼓励而不断成长, 以及希望实现他们自己的最大潜力。金融危机下的我国企业，虽然需要缩减成本，但是培训作为重要的人力资本投资不应减少，反而应当增加培训投入。正如，全球经济的衰退使得原本参与工作的人更多地进入学校深造一样，金融危机也是企业进行员工培训的大好时机。企业应当加强对员工的人力资本投资, 健全人才的培训机制，为员工提供受教育和不断提高自身技能的学习机会。增强培训投入不仅显示了企业是坚持以人为本的理念，而且使员工人力资本价值不断增值，有利于增强员工的技能，提高员工实现组织目标的能力，为他们将来提升到更重要的工作职位创造条件。对于资金实力不是很雄厚的企业，可以采取内部培训师的方式，这样既可以缩减培训的成本，而且内部培训师更了解被培训人员的状况，从而使得培训取得较好的效果。随着培训工作在企业中的开展，企业员工在提高自身技能的同时也在企业内部创造了良好的学习氛围。

裁员是企业面对金融危机下的无奈选择，根据美国学者的实证研究，裁员的负面效应主要表现在以下几个方面：企业生产效率下降；员工变得心胸狭隘，自我沉沦，冒险精神下降，厌恶管理；员工对组织前景感到失望，有的员工开始重新设计职业生涯，甚至伺机“跳槽”。企业在面对金融危机的裁员行为往往是为了缩减人力成本开支的压力，缺乏对组织目前的人力资源状况及未来的人员需求进行系统的思考，因此，这种盲目的成本节约型裁员方式对企业所带来的负面效应是不容忽视的。

常见的裁员方式有数十种之多，按其特征，可以分为四类：诱致性自愿退出、转移安置、间接解雇和直接解雇。从裁员成本而言，按照学者的研究，上述四类裁员方式所涉及的裁员成本各不相同。其中，诱致性自愿退出的成本最低，而直接解雇的成本则最高。

五、降低裁员成本，重塑企业文化、目前，我国中小企业大部分采取直接解雇的方式，这种方式虽然在裁员速度上最快，但同时也是成本最高的。企业应当从裁减前的规划与设计，裁减过程中的组织干预，还是裁减后的组织整合活动三方面保障裁员行为的实施。企业裁员前需要对金融危机对企业的影响进行深入分析，企业的人力资源是否处于冗余状态，对于裁员对象的选择应当以企业的未来的发展方向及职位需求情况为标准，在裁减过程中应当与被裁减人员充分沟通，缓解他们的情绪，对他们的基本权益给予保障，另外，对于裁员后对留任员工的重新优化配置，及心理上的帮助则是人力资源部门经理需要思考的问题。由于裁员所带来的人员变动使得企业内部的氛围较为紧张，员工面临的工作压力较大，而企业文化对危机时期企业的凝聚力的形成具有不可忽视的作用。企业应当加强企业文化方面的培训，以优秀的文化将现有的员工凝聚在一起，为企业的共同目标而努力。但是，企业文化是在员工长期努力和合作的基础上形成的，在短时期内难以改变。这就要求裁员的企业把企业文化的重塑当作一项长期任务，在企业的日常经营管理过程中循序渐进地推进。

金融危机给我国企业带来严峻挑战的同时，也带来了机遇。我国企业在面[3] 对金融危机的冲击下，企业管理者应当提高自身职业化胜任素质，树立以人为本的观念，完善人力资源管理体系，带领企业顺利走出经济“寒冬”。

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