# 试论企业人力资源管理的重要性（推荐）

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2024-09-04

*第一篇：试论企业人力资源管理的重要性（推荐）姓名：谭立超学号：201001050114班级：电气1专业：电气工程及其自动化试论企业人力资源管理的重要性摘要：在全球经济一体化的时代，国际竞争越来越激烈，尤其是加入世界贸易组织以后，中国企业将...*

**第一篇：试论企业人力资源管理的重要性（推荐）**

姓名：谭立超

学号：20100105011

4班级：电气

1专业：电气工程及其自动化

试论企业人力资源管理的重要性

摘要：在全球经济一体化的时代，国际竞争越来越激烈，尤其是加入世界贸易组织以后，中国企业将面临前所未有的挑战。要想在国际竞争中处于不败之地，企业必须与国际接轨，并利用科学的组织和管理来实现企业的战略目标。企业间的竞争从某种意义上讲就是人力资源的竞争，特别是在当前激烈的国际竞争环境中，企业的生存与发展越来越依赖于人力资源。企业间的竞争也就是人力资源开发和管理的竞争。人才是企业生存与发展的重要前提和条件，现代企业只有建立以人为本的管理机制，实现人力资源管理的科学化、史都华、规范化、才能在市场竞争中处于优势地位

关键词：人力资源简介，重要性，总结。

㈠人力资源简介

所谓管理，是指合理利用组织资源，以有效地实现组织目标的过程。这里所指的组织资源即是人。如果说所有的管理都是用人办事，那么，如何用人办事，如何是任何事达到最大程度上的匹配、发挥最大的效率，就是一个值得认真探讨的问题，这就是人力资源管理。

㈡人力资源管理的重要性

1.人力资源管理是企业制胜的法宝。

人力资源管理职能可以帮助企业实现其主要的战略目标:降低创造价值所需的成本并通过更好地满足顾客的需要来增加价值。这主要表现在人力资源管理可

以保证一定数量和质量的劳动力，促进生产经营的顺利进行。企业目标是要通过员工的努力来实现，这就要求企业只有恰当的选用员工才能圆满的实现其预定的组织目标。很多的企业管理者常常会被这样一些问题所困惑，为什么招聘的员工经常不符合要求？为什么有许多员工不清楚自己该做些什么？ 我想解决这些问题必须要借助人力资源管理活动中的工作分析以为人力资源规划提供必要的信息。另一方面人力资源管理有利于减少劳动损耗，控制人力资源成本，提高经济效益。全面加强人力资源管理的，科学组织劳动力，配置人力资源，就是减少劳动损耗，提高经济效益的过程。人力资源在提高经济效益过程中起着决定性的作用，同时目前的企业竞争，其实质就是人力资源的竞争。竞争力强调人力资源的成本方面，人力资源成本的减少是企业竞争力提升的标志，因此人力资源管理在企业的可持续发展战略中起着决定性的作用。

2.人力资源管理是获取企业核心竞争力的源泉

市场是处于不断的变化之中，产品成本的降低、质量的提高也不是无限的,竞争的优势不仅仅在于成为成本的领先者或者差别化的产品,更重要的在于能够开发企业的特殊技能或核心能力。那么如何才能获得这种能力呢？那就必须依赖有学习和创新能力的员工,因为他们身上具有一种适应环境发展要求的能动特性。因此,可以说企业核心竞争力和竞争优势的根基在于企业人力资源管理过程中的人力开发。也就是人力的管理，但人的管理并非是管人，而在于用人，谋求人与事之间的最佳平衡。企业保证其一定数量和质量的劳动力，很大程度上决定着企业可以健康快速的发展。而人力资源管理的筛选、分配功能，又可以将系统内部结构合理优化，增强其整体功效。企业拥有三大资源，即人力、财力、物质，而物质资源和财力资源的利用则是通过人力资源的结合实现的，只有通过合理组织人力、不断协调劳动力之间，劳动力与劳动资料和劳动对象之间的关系，才能充分利用现有的资源，在生产经营中发挥最大的效用，形成最优配置，从而保证生产经营活动的健康进行。

⒊人力资源管理是企业战略的核心，对企业管理工作具有指导作用。

人力资源战略处于企业战略的核心，企业的发展取决于企业战略的制定，而最终起决定作用的还是企业对高素质人才的拥有量。有效利用与企业发展战略相适应的管理和技术人才，发掘其最大的才能，才可以推动企业战略的实施，促进

企业的飞跃发展。人力资源管理同时也可以帮助企业根据市场环境变化和人力资源管理自身的发展，建立适合本企业特色的人力资源管理方法。根据市场变化确定人力资源的供需计划，根据科技的发展趋势，对员工进行培训与开发，提高员工的适应能力。

⒋人力资源管理是企业长远发展的基础，也是企业发展的需要。

市场经济的不断发展，企业管理模式也将与时俱进，人力资源管理愈加的受到重视。人力资源战略的制定将以企业的发展目标和方向为指导，也就是说，在确定人力资源发展战略时，必须着眼于企业的远景规划和战略目标。因此人力资源管理是企业改革与发展壮大的基础和保证，人力资源对企业长远发展具有基础性的作用。人是企业生存和发展最根本要素，这是因为企业管理目标是由企业管理者制定、实施和控制的，但在工作过程中，管理者是通过员工的努力来实现目标的，这就要求员工必须具备良好的能力素质，掌握市场运作规律，完全贯彻管理者意图。人力资源管理体系能够创造灵活的组织体系，为员工发挥潜能提供必要的支持，从而确保企业反应的灵敏性和强有力的适应性，协助企业在竞争环境下目标的实现。

㈢总结

在经济全球化的背景之下，人力资源管理是新经济下现代企业的首要任务。谁能够最大化的拥有现代企业的人力资源，谁就是成功者。拥有成功的人力资源的企业将是成功的企业，必将使得人才得到充分发挥和利用。因此企业战略与人力资源战略必须相互一致，互相匹配，这样才能促进企业的全面、协调、可持续发展。

㈣参考文献：

人力资源管理（国际通用规范文本）崔明礼-主编

人力资源管理（管理者基础阅读）秦志华-编著

**第二篇：人力资源管理对企业的重要性**

目录

一、摘要.......................1二、华欣百货简介........................1三、华欣百货人力资源管理的现状与问题.................1（一）华欣百货人才结构单一....................2（二）华欣百货人才流动频繁....................2

（三）华欣百货对人力资源管理不够重视.................2

四、华欣百货如何更好的实现企业人力资源管理..............2（一）把人力资源战略同企业竞争战略做到一致..............2

（二）把员工培训作为解决人才需求不足的方法..............2

（三）创造新型的人力资源管理模式.................3（四）良好的福利待遇........................3

（五）制定真正有效的激励机制.................3

（六）热爱、理解、关心员工....................3五、总结分析........................4人力资源管理对企业的重要性

一、摘要

21世纪是全球化、市场化、信息化的世纪，是知识主宰的世纪。随着我国经济的不断发

展，企业的市场竞争压力越来越大，人才成为了企业的核心竞争力。有了人才，企业才能制

定出超前的战略；有了人才，企业才有成长的动力；有了人才，企业才能在激烈的竞争环境

中站稳脚跟。企业培养了人才，就需要利用人才。人力资源的管理就是根据企业发展战略的要求，有计划地对人力资源进行合理配置，通过对企业中员工的招聘、培训、使用、考核、激励、调整等一系列过程，调动员工的积极性，发挥员工的潜能，为企业创造价值，确保企

业战略目标的实现。是企业的一系列人力资源政策以及相应的管理活动。

二、华欣百货简介

华欣百货成立于一九九三年十二月，华欣百货前身为华西购物中心，建成开业以来，历

经十多年的发展，走出了一条稳步前进、资产积累、信誉叠加的成长之路。进入九十年代后

期，企业发展规模不断扩大，成为石嘴山市首批股份制企业和试点企业。华欣百货位于大武

口中心商贸区(规划中的CBD核心区)步行街，呈长方形,三面沿街,占地6600平方米,建筑面

积2700 0平方米,地下一层,地上五层,配有大型中央空调,自动扶梯,自动人行道和先进的安

防设施。自企业建立以来，公司秉承诚信经商的经营理念，不断发扬和倡导“一切为了顾客”的企业宗旨。倡导改革与发展、继承与创新、品牌经营并举；强化以商品质量、服务质量和

环境质量为核心内容的三大质量管理体系；全面启动以“质量放心、价格称心、环境舒心、服务暖心、购物开心”为主要内容的五心工程，开创了企业发展的新局面。2024年10月份，经过扩建的华欣百货商厦隆重开业，目前已成为石嘴山市规模最大,档次最高,配套设施最为

完善的集购物,休闲,餐饮为一体的大型购物广场。

三、华欣百货人力资源管理的现状与问题

目前，华欣百货的员工主要由文化素质较低的服务生组成，这些服务生大多是初中、高

中毕业甚至小学文化水平，对专业销售技能的掌握不够，销售能力和个人文化素养不够高。

就现在来说，华欣百货的规模有限，对人才素质及能力要求不是特别高，企业雇佣的服务生

成本比较低，也能适应当前企业发展的要求。但是从长远来看，华欣百货要想发展壮大，未

来就不可能仅仅局限于大武口地区，因为毕竟大武口只是一个市区，市场需求有限。在这里，华欣百货不可能成长为像沃尔玛和家乐福那样的大型零售企业。

（二）华欣百货人才流动频繁

华欣百货属于地区性零售企业，盈利能力有限，员工福利一般，因此对人才的吸引力不

够大，一些优秀人才选择跳槽。另外，华欣百货目前的员工结构主要为临时工，这也是影响

华欣百货人才培养和人力资源管理的一个重要因素

（三）华欣百货对人力资源管理不够重视

华欣百货成立十几年，已发展成为大武口地区的一流零售企业。但是，这些年来，华欣

百货一直没有走出大武口地区，与企业的经营管理能力有很大的关系。因为没有建立明确的公司扩张战略，华欣百货的发展局限于当前。也因为，华欣百货没有进行合理的人力资源管

理，培养的人才不断流失，公司竞争力也必然下降。

四、华欣百货如何更好的实现企业人力资源管理

（一）把人力资源战略同企业竞争战略做到一致

华欣百货在确定人力资源发展战略时，首先必须清楚企业的远景规划和战略目标，然后

再确定人力资源发展战略。人力资源战略作为企业发展总战略的重要组成部分，对实现企业

发展的总体战略起着很大的推动作用。华欣百货未来几年要想壮大自己，扩大企业的影响力，就必须对市场环境进行预测，有计划的实施人力资源发展战略。

（二）把员工培训作为解决人才需求不足的方法

由于缺乏知名度和吸引力，几乎所有的中小企业都面临严重的人才缺乏问题。当然良好的培训机制离不开科学的培训规划以及合理的控制制度。华欣百货的发展需要人才的支持，所以，华欣百货要把员工培训做到经常化、制度化。华欣百货也可以充分利用国家义务教育、职业教育、高等教育和各种社会辅助教育等形式来开展员工培训工作。培训过程既要注重培

训的内容，又要注重培训的层次。同时企业也应根据自身的实际需要，制定多渠道、多形式的业内培训，以提高员工业务技能和敬业精神。

（三）创造新型的人力资源管理模式

人力资源管理的新模式在一定程度上降低企业运作成本从而增加了企业收益；二是管理

部门可以通过在企业内外提供有偿服务，逐步演化为利润中心。华欣百货可以学习沃尔玛等

大型企业的人力资源管理模式，探索属于本企业的发展之路。

（四）良好的福利待遇

华欣百货可以在公司财力允许的范围内，给予员工良好的福利与待遇、为员工提供优良的工作环境、为员工提供充分的发展空间和表现机会。因为从当前业内人才行情来看，福利

依然是现阶段最主要的留人机制。同时，华欣百货可以通过改善员工管理来提高员工对精神

待遇的满意度。一个适宜、安全、和谐、愉快的工作环境，是每个人都梦寐以求的，也是促

使员工积极工作的条件之一。不论薪金还是职位都有封顶的时候，一位总经理如果干的不错，企业没有合适的更高的职务再晋升他的时候，企业应该为他提供发展的空间和展示其才能的机会，比如鼓励其下海，为他提供资金、技术及其他扶持，或是实行股份制，用股份的诱惑

吸引员工，留住员工。

（五）制定真正有效的激励机制

激励机制作为企业人力资源开发与管理工作的重要组成部分，它的顺利进行离不开公司

人力资源管理系统框架的建立以及机制的完善。华欣百货必须从整体战略眼光来构筑整个人

力资源管理的大厦，并让激励机制与人力资源管理的其他环节相互联结、相互促进。当然激

励机制的最重要部分则体现在对员工的奖惩制度上。同时，人力资源是现代企业的战略性资

源，也是企业发展的最关键的因素，而激励是人力资源的重要内容，它是心理学的一个术语，指激发人的行为的心理过程。企业实行激励机制的最根本的目的是正确地诱导员工的工作动

机，使他们在实现组织目标的同时实现自身的需要，增加其满意度，从而使他们的积极性和

创造性继续保持和发扬下去。由此也可以说激励机制运用的好坏在一定程度上是决定企业兴

衰的一个重要因素。如何运用好激励机制也就成为各个企业面临的一个十分重要的问题。激

励雇员工作的积极性、主动性、创造性、挑战性，满足其成就感，营造雇员和企业共同的企

业价值观、经营理念和企业文化。旨在使雇员更有效地进行工作，帮助企业成功地实现战略

目标。

（六）热爱、理解、关心员工

热爱自己的员工是企业经营之本。一个优秀的企业，只有热爱、理解和关心自己的员工，让员工认识到自己存在的价值和具备了充足的自信之后。员工才有可能与企业产生内心的共

鸣，为企业努力奉献，企业才能更好的发展。理解是人天生就具有的一种欲望，员工得到企

业的理解，就会感到莫大的欣慰，也就更有工作的动力。人最大的愿望就是自己能得到真诚的关心和重视。如果企业能真诚关心员工，便可以达到使员工愿为自己付出一切，在所不辞的效果。关心员工要从两方面入手，一是关心员工的家庭，一是关心员工本身。家庭的稳定，会让员工的生活更幸福，工作更有动力。

五、总结分析

人才已成为当今企业发展的主流，一个企业要想发展，就必须重视人才的培养使用。企

业应该学会尊重和欣赏你的员工，可以从最简单的方法开始做起。不要吝惜你的语言，你的理解和赞美会促使员们更加友好的交往和工作。华欣百货要想走出去，不断壮大自己，就应

该树立人力资源管理的观念，将人力资源管理纳入企业的发展战略之中。华欣百货也可以通

过制定人力资源战略，为企业的未来构建蓝图。在发展中，通过员工的招募与选拔，培训与

开发，绩效管理，薪酬管理，员工流动管理，员工关系管理，员工安全与健康管理等等一系

列人力资源管理活动，最终实现企业发展的总目标。

**第三篇：人力资源管理的重要性**

2024年《经理人》杂志在其《职场中千万不能得罪的8种人》一文中，把HR列为了第二位。理由是：进入公司要靠他们，求的生存要靠他们，加薪提升要靠他们，他们无处不在！某权威机构调查显示，国内中高级人力资源专业人才缺口600多万，其中北京缺40万，上海缺60万，广州缺50万以上，武汉也在30万人左右。相对应巨大的市场缺口，人力资源管理者的工资也不菲，薪资水准一般在1.2万左右浮动，最高不超过1.5万元，最低不低于8千元。

比尔•盖茨曾经说过，他只需要带走微软的研究团队，不久他就可以重新创造另外一个微软。这句话一语中的地道出了人才对于现代企业的重要性。

在现在这样一个知识经济的时代，人才的竞争和人才的流动空前加剧。但是有了人才并不一定能保证企业的成功，如果不懂得知人善用，不进行有效的组织管理，越是优秀的人才可能越会反过来成为组织发展的破坏因素。一个现代企业的人力资源部门，需要承担比传统的人事部门更多的职能，除了组织的人才管理，组织的创新管理和文化管理也应该纳入到人力资源部门的工作范畴。

作为一名人力资源总监，必须内外兼修，以前瞻的眼光来定位自己，并将企业的战略发展与人力资源发展战略有效地整合起来，做好企业战略的合作伙伴，最终实现组织的持续健康发展。

清华大学人力资源培训课程系列之人力资源总监培训课程，汇集名校名企一流师资，为人力资源总监、行政主管及其他高层决策人员提供系统的人力资源培训课程、前沿的人力资源理念和最新人力资源管理信息，为中国企业人力资源开发与管理提供全面解决方案。

程序告诉我们做任何事情 要有程序 要有框架 即便专业术语有问题 分数的大头还是有的

**第四篇：人力资源管理的重要性**

人力资源管理的重要性、趋势与创新

摘要：

在21世纪的知识经济时代，最重要的经济资源是知识，是科技，是智力，但归根到底，是人力资源。从一个国家讲，人是社会经济活动的主体，是生产力中最积极、最活跃的因素。人力资源的培育、开发与利用是一国经济增长的决定因素。从企业来看，人的独特性，不可替代性与不可模仿性决定了人力资源直接构成企业核心竞争力的关键性战略资源，以人为本的管理将主导21世纪管理的新浪潮。国家的兴旺，企业的成败，将在更大的程度上取决于人力资源的开发与利用。

适应新世纪的挑战与要求，现实呼喊我们必须将人力资源的开发与利用作为我们的战略性工作。本文通过对人力资源战略管理进行了较为详细的研究，从人力资源管理究竟起到什么作用解释了人力资源管理的本质，以重要性出发探讨企业的发展要“以人为本”的重要性，人力资源管理在企业的发展中究竟起什么作用，现代人力资源管理的趋势与创新。

关键字：人力资源管理 重要性 趋势 创新

21世纪初，人类社会继工业文明之后，进入知识经济时代。高新技术迅猛发展，信息技术广泛应用，互联网络日益普及，全球经济趋向一体化。伴随着新时代的到来，人力资源的开发和利用起着举足轻重的作用，人力资本已超过物质资本和自然资本，成为最主要的生产要素和社会财富，成为经济、财富增长的源泉。对人力资源的争夺，创新人才的培养成为当今各类企业及社会组织时刻关注的重心。当前，人们的认识在某些方面仍囿于旧观念、旧体制、旧做法，只有厉行改革，实现人力资源管理创新，才能使人才迅速成长和才尽其用。

人力资源管理究竟起什么作用呢？首先，人力资源管理在本质上是人力资源能够被开发的工具。企业管理者们可以使用人力资源管理实践，如人力资源规划、挑选、培训、评估、薪酬系统，来吸引、确认和保留高质量的人力资源。其次，在企业获得高质量的人力资源之后，人力资源管理的下一个目标是鼓励人们表现出支持企业利益的行为。因为人力资源对企业持续竞争优势来说只是一个必要条件，而不是一个充分条件。人力资源潜力的实现，在一定程度上是由于人们通过表现出特定的行为而允许企业从中获益。因此，人力资源管理是人力资源和企业绩效关系的中间变量。人力资源仅仅在与正确的人力资源管理实践——通过诱发员工行为产生优势的实践——相结合时，才是有效的。即拥有正确的人力资源管理是人力资源效率最大化的必要条件。这种中间变量角色在一定程度上也解释了为什么许多企业强调人力资源的重要性，而只有极少的企业能够开发出作为竞争优势之源的人力资源。

人力资源管理的重要性日益增强。许多企业已经认识到人力资源是最具有竞争优势的资源。在外部环境不断变化的今天，企业要想取得可持续竞争优势，就不能仅仅依靠传统金融资本的运营，还必须靠人力资源优势来维持和培育竞争力，所以说企业要作到：

一、必须真正将企业战略和人力资源管理连接起来

由于战略和各项人力资源管理职能相距甚远，使得人力资源管理工作只能被动的服务于业务发展需要，不能发挥其主动功能。如企业迅速扩张急需大量职业管理者，人力资源部就突击提拔或从外部大量招聘，表面上及时迅速的满足了企业需要，实际上由于缺乏对企业战略的充分理解，即目标指向不清晰，结果可能导致数量上完成任务、质量效果却很差。例如大量“空降部队”（外聘经理）的加入，其专业能力足以胜任工作，但由于这些人员工作经验丰富，熟悉、已认同某个特定企业的文化，形成较为稳定的价值观念，很难迅速的自我调整适应新的组织理念和文化，很容易导致其能力难以充分发挥，不能满足企业飞速发展的迫切需要。

二、必须将各项人力资源管理职能间建立起系统联系 招聘、薪资福利、绩效管理、培训工作以职能形式各自独立，而对企业领导者和其他管理者来说，所面临并需要解决的人力资源问题往往是跨越这些职能的，例如如何吸引优秀人才并保留他们，如何对员工进行考核评价，如何激励员工，如何培养职业管理者等，只有一体系统的解决这些问题才能使人力资源真正发挥功效。故此，我们提倡着眼长远的人力资源管理，提醒高瞻远瞩的企业领导者必须从全新的角度，以系统、全局的眼光来理解人力资源管理，即我们提出在企业内建立基于企业远景和经营战略的层层落实的人力资源管理系统。

三、必须以大人力资源观指导企业人力资源管理 根据企业远景和经营战略来全盘规划企业的人力资源管理，包括确定支持企业长远发展的核心价值观，分析企业关键成功因素，明确核心业务流程；在此基础上，设计适合企业发展的个性化的组织结构，而不是模仿照搬其他企业。同时进一步阐释核心价值观，明确组织文化内涵和外延，作为企业整体人力资源管理的指导理念和原则。

四、建立积极的人力资源管理模式

人力资源开发与管理是一项技术性很强的管理工作，它的管理理论与方法涉及到管理学、心理学、组织行为学、教育学、系统工程学、信息管理学等多学科的知识，因此，进行人力资源开发与管理咨询需要有与解决各方面问题有关学科的知识准备。人力资源开发与管理是一项政策性很强的工作，特别是工资、奖励管理工作，政策性很强。在信息时代，人力资源管理的模式也必须是动态的，变化着的。目前的人力资源管理往往注重于招聘、员工合同管理、考勤、绩效评估、薪金制度、调动、培训等与公司内部员工有关的事项，却忽略了与顾客的联系，没有关注顾客需求和市场的变化。值得注意的是，在企业中，人力资源部门与其它部门相比应处于中心的地位，像一个机器中的轴心。人力资源管理工作不仅仅是人力资源部门的工作，它应该是每个部门经理工作的组成部分。已有不少大中型企业在组织结构中设立副总裁级的人力资源总监职务，并在其它部门建立人力资源岗位。

实现积极的人力资源战略，应成为三种不同层次上的战略：企业、跨部门及部门。在企业层次上的人力资源管理需“一把手”的亲自参与。尤其对于人力资源规划与人力资源开发，企业的利益能与员工分享。企业必须注重和不断提高员工满意度，帮助员工做职业生涯规划。高薪招聘最优秀的人，并倡导活力、互动的、灵感激发式的企业文化。

五、在学习和管理创新中不断开发人力资源 要实现企业人力资本的不断增值就要构建学习型组织。一个组织必须拥有如何学习的能力，并且比对手学得更快的能力将成为企业的竞争优势。在学习型组织中，大家得以不断突破自己的能力上限，创造真心向往的结果，培养全新、前瞻而开阔的思考方式，全力实现共同的抱负。企业要根据企业的发展战略，制定出切实可行的培训开发规划，推动企业知识技能的资本化

实施人力资源管理创新，首先要将人力资源管理部门职能向直线管理部门回归。这是由于企业的组织管理方式为市场迅速的变化，一方面组成集团，另一方面又将企业分组成许多独立的、自负盈亏的成本——利润中心。这些中心不但在财务、生产等方面独立自主，相应地在人事方面也享有自主权。这意味着建立这种下属企业的母企业，人力资源管理部门职能层次化和向下分散、放权，导致复杂化。

其次，要分化人力资源管理职能。人力资源管理职能可概括为4个方面：人力资源配置（包括规划、招聘、选拔、录用、调配、晋升、降职、转换等），培训与开发（包括机能培训、潜能培训、职能生涯管理、组织学习等），工资福利（报酬、激励等），制度建设（组织设计、工作分析、员工关系、员工参与、人事行政等）。这些职能相互联接，原来由人事部门一揽子管理，现在由于内外环境变化，如社会专项服务业的发展，这些职能也出现分化，有些职能向社会服务网络转移，有的在组织部门各层次间分工，以达到其在特定环境下的最佳管理并降低成本。

其三，突出人力资源的战略管理和制度化。人力资源管理必须突出从战略的高度和制度化方面加强管理，强调发掘、发挥人力资源的能量，增强组织、集团的凝聚力，增强人员的使命感，保证组织目标的实现。

同时，人力资源管理要柔性化、扁平化。所谓柔性化，就是在新时代，劳动者文化素质日益提高，领导者与被领导者的知识差距日益缩小，整个劳动市场上双向选择，劳资双方（组织与受聘者）的关系，从“契约关系”日渐演变为“盟约关系”。原来金字塔式的逐级刚性管理柔性化，就是说，以原来的命令方法越来越难以奏效，权威的维系，越来越难以凭借权利。同时，信息的网络化，大家可以处于一个信息平台上，改变了过去一项信息逐级下达，上多下少的局面。在这种情况下，管理出现新的特征：内在重于外在，心理重于物理，身教重于言教，肯定重于否定，激励重于控制。

管理的柔性化，又带来组织结构的扁平化。原来领导指令逐级下传，基层反馈逐级上报。高层信息多，下级占有少，信息分配的多少，决定权利的大小。但由此建构的多层组织形式在信息高速传递和竞争激烈、市场瞬息万变的情形下，极易造成反应滞后，错失良机。因之，精简中层，使组织扁平化成为一种潮流，如实行矩阵组织结构。在下层建立成本利润中心也是为适应这种变化。

整个组织管理的柔性化、扁平化，必然地也使人力资源管理趋于柔性化、扁平化。于是适应这一趋势吸纳管理的新观念、新方式、新内容，厉行改革，实施模式创新和制度创新势在必行。

实施人力资源管理的改革与创新，首先管理者要转变观念，走出传统的误区。

第一，人力资源管理部门要从传统的主要是从事人事行政管理和事务工作中走出来，把人力资源能力的开发与广纳人才放在战略的位置，作为工作的重中之重。提高人力资源管理人员的业务素质和思想水平，将人力资源部门建设为既是人事行政管理的办事机构，又是领导班子实施人才战略的参谋部。

第二，必须打破常规去发现、选拔和培养杰出人才。首先，要看到人才的层次性，不能将人才仅仅理解为高层管理人才和技术尖子，有时由于中层和基层缺乏人才也严重阻碍了事业的发展。但是也要看到，杰出的创新型人才，在任何时候都是人才竞争争夺的焦点。所以，必须对人才有全面的理解。其次，评价人才，不能仅仅根据学历、学位。必须根据实践，依其能否胜任其岗位，是否有创新来判定，但对人才也不能求全责备。再次，吸纳人才，不能只依赖从外部引进，还要注意从内部发现和培养。总之，对人才的理解要走出片面性的误区。

第三，人才工作的立足点、着眼点，不是以静止的目光着眼于留住人才，而是要以动态的目光着眼于吸引、发现和发挥人才的作用。所谓“士为知己者死”，对人才理解是第一位的。在市场经济条件下，人才的流动是客观法则。影响人才流动的各项因素，根据专家的研究，物质待遇的比值为14.4％，居第四位；晋升机会公平居第一位，比值是21.2％；领导重视为第二位，比值是20.5％；居第三位的是人际关系和谐，比值为18.6％；工作对身体健康的影响居第五位，比值是11.7％；专业对口为第六位，比值是8.4％。这个调查数字虽不是绝对的，只供参考，但从中可以看出，吸引人才，不能简单靠一两项措施，而应作为一项系统工程，在整个企业（组织）造成尊重知识、尊重人才的环境、氛围。不单是领导者和人力资源部门成为伯乐，全体员工都要关心人才的发现与培养，争当伯乐。也就是说，尊重人才、关心人才成长，要成为企业文化的核心。

第四，改变传统把任用人才作为最高领导层的个人行为。要建立和不断完善组织制度，把发现、开发、聘用、考核人才制度化，包括灵活的人才聘用制；科学、公平、可操作的考核评价制度；有效的激励机制；公平、公正的晋升制度等等，从制度上保证人才脱颖而出。人力资源管理的改革与创新要落实到制度的建设，根据形势的变化，同时也要从我国的国情与单位的现实状况出发。要把完善用工制度和塑造企业（组织）的新型劳动关系结合起来，建立一种灵活的引进人才和推动人才的成长机制。完善工作绩效评价系统，将定性考核与定量考核结合起来，结合用工制度，建立起有效的晋升、晋级制度与灵活的激励机制，体现公平与公正原则，使奖励、晋升有助于激励员工勤奋工作与创新精神和团队精神，尽可能降低其负面影响。

企业管理研究者和实践者对人力资源管理抱有如此巨大的期望，那么其怎样才能帮助企业去迎接这世纪挑战呢？

首先，人力资源管理必须改变其思想观念，从注重“人力资源管理做什么”转变为关心“人力资源管理的产出是什么”，从解决“企业经营运作过程中的人的问题”转变为解决“与人有关的企业经营运作问题”.

其次，人力资源管理必须扮演起新的角色：战略伙伴、职能专家、员工支持者和变革倡导者。其中，战略伙伴角色主要集中于把人力资源的战略和行为与经营战略结合起来。在这一角色中，人力资源管理以战略伙伴的面目出现，通过提高组织实施战略的能力来帮助保证经营战略的成功。职能专家角色要求人力资源管理设计和提供有效的人力资源流程来管理人事、培训、奖励、晋升以及其他涉及组织内部人员流动的事项。员工的支持者角色意味着人力资源管理需要帮助维持员工和企业之间的心理契约，把精力投入到员工日常关心的问题和需求上，积极地倾听、积极地反应，并向员工提供为满足他们不断变化的要求所需的资源，创造一个学习的氛围和环境，让企业员工置身于其中，激发出一种自然的学习动力和工作成就感。变革的倡导者要求企业人力资源管理本着尊重和欣赏企业的传统和历史的同时，具备为未来竞争的观念和行动。

最后，人力资源管理必须掌握新的技能：掌握业务、掌握人力资源、个人信誉和掌握变革。掌握业务要求人力资源管理成为企业核心经营、管理层的一部分，了解并参与基本的业务活动，具备强烈的战略业务导向。掌握人力资源是指人力资源管理要确保基本的管理和实践相互协调，并担当起行政职能。个人信誉是指人力资源管理者应具备良好的人际影响能力、问题解决能力和创新能力。掌握变革要求人力资源管理懂得如何领导企业变革与重组。很显然这四种新技能是与人力资源管理的新角色一一对应的。参考文献：

[1] 陈远、寇继红、代君.项目管理，武汉：武汉大学出版社，2024.12 [2] 舒森、方竹根.项目管理精华读本，合肥：安徽人民出版社，2024.7 [3]任政文.对人力资源管理现状的思考，研究与探讨，P54 [4]张岚.新世纪人力资源管理的思考 [Ｊ].ＨＲ世界 , 2024,(6):2728.[5](美)戴维〃沃尔里奇.人力资源教程 [Ｍ].北京 :新华出版社 ,2024.

**第五篇：企业人力资源管理**

浅谈中小企业人力资源管理存在的问题及对策

摘 要: 人力资源是任何一个企业的最大资本,人力资源管理对企业的生存发展有着十分重要的意义,尤其是中小型企业。如何加强人力资源的管理,成为中小企业必须面对和重视的问题。而我国中小企业在人力资源管理方面尚存在诸多问题,并在一定程度上成为制约企业发展的瓶颈。主要分析我国中小企业在人力资源管理方面现状和存在的问题,并针对性地提出了加强人力资源管理的建议,以期提高我国中小企业的竞争力。

关键词：中小企业、人力资源、管理问题、对策

中小企业是企业群体中的主体，在国民经济和社会发展发挥着越来越重要的作用。在各类企业中，中小企业是一个点多面广而又数量众多的企业群体，是国民经济中非常活跃的重要力量。在促进创新、增强效益与提供就业机会方面，为经济社会的发展作出了卓越的贡献，因而，中小企业的发展壮大，是未来社会经济发展所追求的主要目标之一。在探求中小企业发展的实践过程中，越来越多的中小企业主、企业管理层认识到人力资源管理对中小企业发展的举足轻重作用．并相应建立了企业内部人力资源管理职能部门与管理系统。但是在中小企业人力资源管理的过程中，出现人力资源管理程序与实践的种种误区，导致人力资源管理的整体效益得不到体现，其中人力资源规划不能发挥基础性作用是根本的原因。人力资源规划是指预测企业未来的目标和环境对人才的要求，以及为完成这些目标和满足这些要求而提供人力资源的过程。当前中小企业管理者普遍对人力资源规划的制定与执行始终存在许多困惑和无奈，使得人力资源规划面临着可有可无与执行不力的困境与危机。

一、现代人力资源管理含义

传统的人事管理主要是依据国家分配计划或企业生产任务，履行人员录用、定岗、报酬、调动、退休等行政化的工作，而忽视对员工的积极性、创造性的开发和系统管理，其工作偏于简单、粗放，绩效评核往往只是形式。而现代人力资源管理比传统人事管理更为深入、细致、全面、系统。工作重心偏向于员工积极性，注重效率和科学性。在知识经济时代，国有企业的人力资源管理只有突破传统的计划、行政人事管理模式，才能构建立新的激励与约束

1机制，最大限度地发挥劳动者的积极性和创造性，形成具有持续发展的竞争力。从人力资源管理的内涵来看，国有企业实现经营目标，更重要的是通过合理管理人力资源，通过经济核算来提高人力资源的投入产出率，以人力资源促进企业发展，使人力资源真正成为企业竞争力的不竭源泉。

二、人力资源管理存在的问题

(1)对人力资源管理存在认识误区。

目前，中小企业虽然数量众多，但规模都比较小，技术力量、资金实力相对较弱，不具有规模经济实力，采用的也多是传统行政性人事管理，很多中小企业对人力资源管理的认识水平还停留在传统的人事管理阶段，只把其当作一个企业的后勤管理部门，人力资源管理部门没有真正地参与到企业的战略决策制定过程和企业利润创造过程中。大多数企业的人力资源管理机构职能大都由总经理办公室或其他部门兼任。管理模式还停留在传统的人事管理水平上，如发放工资、管理员工档案等简单的人事任务。有些还兼任许多和人力资源管理工作关系不大的其他管理职能，机构设置不到位，缺乏专业的人力资源管理者，没有形成正规化、专业化的人力资源管理体系。

（2）普遍缺乏人力资源规划

大多数中小企业在制定企业发展战略时，往往会忽视人力资源规划，也不考虑本企业的人力资源状况以及本企业的人力资源体系能否有效地支持企业发展的战略。直到人力资源成为企业发展的瓶颈时，才“临时抱佛脚”，进行人才招聘、员工培训等等。这样做显然对企业的发展极为不利。中小企业的这种做法，客观上使其为员工，特别是知识员工提供的报酬较少，且具有一定的随意性，为员工们提供的个人发展机会相对于大型企业及外资企业也比较小，不利于人才潜能的培养以及个人才能的充分发挥。

(3)缺乏科学的用人观，导致人才整体素质不高，人才流失严重。

目前大多数企业人力资源管理往往注重招聘、考勤、绩效、薪酬、调动等与员工有关的事项，却没有关注与企业经营战略、市场环境相一致的人力资源战略规划。人员招聘缺乏科学、规范的流程和甄选测评体系，人员的选聘过于草率。同时，由于缺乏科学的用人观，导致企业人才流失严重，流失的大多数为企业发展所需的关键性人才，知识型、年轻型员工成为流失主体，其中最不稳定的是刚接收的大中专院校毕业生，工作三年内流失率最高。而人才流失不仅直接给企业的长远发展带来负面影响，而且还会削弱企业的凝聚力，降低员工对企业的认同感和忠诚度，降低现有员工的工作积极性，对企业发展极为不利。

(4)强调管理,激励手段单一，培训开发态度不正确。

大多数中小企业过于强调组织中的管理制度和管理程序的制定,缺乏人性化管理,忽视建立和健全企业的激励机制。许多中小企业家认为只要高工资一定可以吸引并留住人才,没有意识到单一的激励手段不能提高员工的工作激情,从而员工的使用效益也无法达到满意化。中小企业在培训开发方面,缺乏系统性、长期性,特别是涉及培训费的分摊和追偿缺乏有效的办法,使得人员培训费用的投入水平低,效益不够显著从而使企业文化建设与员工素质提高成为空谈,管理者队伍建设不能取得实质性进展。

三、中小企业人力资源规划困境原因分析

导致中小企业人力资源规划困境的原因是多方面的，既有企业外部的原因，也有企业内部的原因但是，其根本的原因在于企业内部。从我国中小企业内部原因讲，主要体现在1.对人力资源规划认识不全面；2.中小企业发展战略和环境的多变性及模糊性；3.中小企业特有的人力资源管理模式存在缺陷，人力资源规划中缺乏沟通与协作性；4.中小企业专门的高素质人力资源管理者短缺，员工素质相对较低四个方面。

四、加强中小企业人力资源管理的对策

（1）提高中小企业经营者自身的各方面的素质

关键的在于企业经营者个人。通常企业经营者是管理者同时也是企业所有者。一般中小企业的所有者特别是家族企业的所有者不会撒手放权让外人来管理。企业经营者个人大权独

握，决策随意性很大，“成也萧何，败也萧何”。企业的成败与否关键在企业经营者，企业经营者在企业发展中有着举足轻重的特殊作用。但企业经营者对企业管理规范性不足，体制不健全，对政策的制定与预测能力不强；企业效率低下，事情议而不决、决而不行情况严重；企业业务体系混乱；权力独裁，中层管理人员的权力与斡旋的余地有限。企业中存在一种严重的重博弈、重计谋、重随机处理，轻规则、轻机制的现象。

因此，最重要的是提高中小企业经营者自身的各方面的素质。如果这个问题得不到解决，不要说完整的人力资源管理机制和科学的人力资源规划，企业中有没有人力资源管理部门都还是一个问题。一旦管理者自身的素质提高了，他所考虑问题的角度就不是企业眼前的利益而是企业未来更大的发展。出于对未来的考虑，企业经营者自然而然的就会重视人力资源规划，那么这种内在对未来发展的动力就会促使企业经营者去构建一套完整的人力资源管理机制，健全管理体制，科学地作出管理和经营决策。

（2）科学合理建立职业培训机制，建立完善的激励机制。

建立灵活多样、科学合理的职业培训机制是提升员工专业技能和综合素质的有效途径。定期或不定期地聘请专业的技术讲师、管理咨询专家到本企业对员工进行实地培训或是与大企业高校等进行联合办学和委托办学，从而有效地提高了本企业员工的专业水平和综合素质。此外，企业还应建立健全激励机制，以人为中心,尊重人格,充分发挥个人的潜能和创造性,注重满足个人的自我实现和需求。在强调严格绩效管理的同时,也强调要通过物质激励,企业文化等手段让这种严格管理所带来的工作压力在物质回报以及尊重和信任的环境中得到平衡和释放，善业绩评价体系，实现客观准确的评价员工的各种表现，并依此采取相应的福利措施、制定人培训与升迁计划等，企业也可以把实现企业的目标与提高员工收入，改善员工劳动条件、增加福利等措施，从而在企业中形成人人心系企业命运、共谋企业发展大计的局面。实施民主管理、决策方式鼓励员工为企业发展献计献策，让员工积极参与企业的生产和管理、企业上下齐心，共同促进企业的发展，或是通过物质奖励和精神奖励的综合作用，使员工和企业真正形成命运共同体。

（3）明确企业发展战略，增强人力资源规划的科学认识，促进人力资源规划与企业战略融合解决中小人力资源规划缺失与脱离企业发展实际的主要措施就是要明确企业发展的战略。明确企业发展战略，主要是指根据中小企业发展生命周期与实际情况，明确企业发展的分时期战略。如果长时期战略由于市场外部环境的变化难以确定，也应该确定短期或企业发展的方向。科学全面认识人力资源规划是解决中小企业人力资源规划危机的一个有效途径。具体包括，提高人力资源规划的战略重要性，让企业领导决策层要充分重视，并将人力资源规划纳入企业发展战略中去；加强人力资源规划内容、方法技术以及中小企业人力资源规划制定特殊性的培训，促进先进人力资源规划发展与企业发展的有效相结合。人力资源规划与企业发展战略的融合是中小企业人力资源规划发展的最高境界，人力资源规划的实施最终促进中小企业的发展与壮大，避免了企业内部各种人力资源问题的产生。

（4）加强中小企业人力资源管理变革，健全人力资源管理体系，完善人力资源规划的支撑平台

主要是改变中小企业人力资源管理的缺陷，为人力资源规划的制定与实施创造良好的运行环境。中小企业人力资源规划包含着对人力资源管理旧模式的否定和发展，有时甚至包括模式的重新构建。这一过程就是人力资源管理变革的过程。伴随着利益的调整以及对原有习惯的冲击，人力资源管理变革工作往往会遇到较大的阻力，只有实施有效的变革管理才能为中小企业人力资源规划打造完善的支撑平台。完善的人力资源规划支撑平台除了人力资源部门相关的职能工作如职位分析、职位设置、绩效管理、激励机制、职业规划等外，有些甚至超出了人力资源管理的领域，比如计划与预算管理体系、企业目标管理体系等。

（5）探索适合中小企业人力资源规划发展的新思路，建立中小企业灵活、多变、动态的人力资源规划创新模式

由于中小企业运行环境的多样性与复杂性，避免中小企业人力资源规划的危机，我们应该积极探索适合中小企业人力资源规划发展的新思路，建立中小企业灵活、多变、动态的人力资源规划创新模式。企业的发展发挥重要的作用，不再面临缺失与脱离实践的困境。中小企业的多样性以及外部环境的复杂性，人力资源规划的创新将是其保持生命力的主要原因。

总之，中小企业的成长不是一帆风顺的，要想在激烈的市场竞争中生存发展，必须注重人力资源的管理，建立和不断完善人才激励机制，充分发挥提升中小企业竞争力的作用。在管理中不断总结经验，树立以人为本的人才意识，把激励的手段和目的结合起来，改变思维模式，真正建立起适应企业特色、时代特点和员工需求的开放的激励体系，才能留住人才、任用人才、培训人才，达到人力资源的合理配置，使企业在激烈的市场竞争中立于不败。

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