# 企业人力资源管理简介（精选5篇）

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-08-21

*第一篇：企业人力资源管理简介企业人力资源管理论文学号：姓名：学院：信息科学与工程学院专业：自动化班级：0806企业人力资源管理当今，中国的企业面临的环境越来越复杂：市场的不确定性，技术的创新性，组织的变革性，人员的流动性正日益困扰着企业们...*

**第一篇：企业人力资源管理简介**

企业人力资源管理论文

学号：姓名：

学院：信息科学与工程学院专业：自动化班级：0806

企业人力资源管理

当今，中国的企业面临的环境越来越复杂：市场的不确定性，技术的创新性，组织的变革性，人员的流动性正日益困扰着企业们，尤其是世界经济一体化的浪潮席卷全球，中国加入WTO，如何面对挑战，如何保持自己的竞争优势？大学生在步入就业岗位后所表现的迷茫，如何在企业人才的甄选中脱颖而出，如何保持在职业生涯中保持持久的竞争力。这不仅仅是企业所需要考虑的问题，也是我们每一位大学生所要郑重对待的问题。这些问题都涉及到管理中最根本的问题——人的问题。不难想象，一个不重视人的问题的组织会变成什么样的组织。

现代企业和之间的竞争，归根到底是人的竞争。，要使优秀的员工成为企业的核心竞争力，怎样去获取，领导与发展他们，已成为人力资源管理的重点所在。IBM公司创建人沃森曾说过：“你可以接管我的工厂，烧掉我的厂房，但只要留下我的那些人，我就可以重建IBM公司。”

人力资源管理在现代企业管理中的作用人力资源作为现代管理学一门新兴并不断发展的学科，其在整个企业管理中的作用已经受到足够地关注，其作用已经成为现代企业管理的核心和重要组成部分。一个不需争辩的事实：现在的经济社会，当资本的筹措渠道变得宽泛、种类繁多时，人力资本这个难以寻找并很难替代的资本，关系到企业整个投资活动的成败，因为在企业的所有业务与工作推动的执行过程中——人才的能动性、技能保证和团队化协作已成为运营达成的关键因素，人力资源的管理实际上是寻找这些优秀的人力资源并通过人力资源工作系统模块的展开完成其向人力资本转变的工作。

世界四大资源：人力资源、自然资源、资本资源、信息资源。人力资源是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。人力包括体质、智力、知识和技能四部分。我国虽然幅员广阔，人口众多，但是能够利用的人力资源比例却比较小。加上近几十年来实行的计划生育政策致使人口结构发生变化，人口红利减少，人口老龄化日趋严重。我国的人力资源是供不应求，而许多的名校，如清华，北大的博士生纷纷“流落他乡”致使我国的人才更是捉襟见肘。所以说，要想保持中国企业的核心竞争力，就必须把握好企业的人力资源管理，从各个方面去深层次理解。

人力资源管理概念：人力资源分宏观人力资源管理和微观人力资源管理，其中，宏观人力资源管理是对社会人力资源的管理，是政府的一项重要管理职能，是国家对人力资源整体的管理。微观人力资源管理是各个组织对其组织内部人力资源的管理，即对组织内部的人力资源实行规划、获取、评估、培训、薪酬、维护等。人力资源的基本类容有：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。

人力资源管理受许多因素的影响，包括人为因素和非人为因素。我们应该尽力去避免这些因素，提出一条合理的战略部署。战略规划的类型主要有1.低成本战略：是指企业在提供相同的产品或服务时，其成本或费用明显低于行业平均水平或主要竞争对手的竞争战略。2.差异化战略：又称别具一格战略，是将公司提供的产品或服务差异化.形成一些在全产业范围中具有独特性的东西。3.专一化

战略： 也称集中化战略。专一化战略是主攻某个特殊的顾客群、某产品线的一个细分区段或某一地区市场。

然后很重要的一个环节就是人员的甄选了，对于企业而言，人员招聘的程序主要包有九步： 第一步，用人部门填写招聘申请，第二步，明确岗位职责，制定岗位说明书，第三步，内部人事协调，第四步，制定外部招聘计划，第五步，按照选择的方式发布招聘信息，第六步，收集并筛选应聘资料，第七步，人事部门的初次面试第八步，具体用人部门的复试，第九步，领导最终的审核。

接着就是企业员工培训及职业生涯管理了。员工培训是指一定组织为开展业务及培育人才的需要，采用各种方式对员工进行有目的、有计划的培养和训练的管理活动。员工培训是提高组织员工素质、开发人力资源的一个重要渠道。是调动员工积极性、激励员工工作热情的一个重要手段。是建立优秀组织文化的一个有效途径。所以它是人力资源开发和管理的基本核心。

而职业生涯，又称职业发展，是指一个人在其一生中遵循一定道路（或途径）所从事工作的历程，是指与工作相关的活动、行为、价值、愿望等的综合。在职业生涯管理这个整体过程中，个人和组织在其中起着相辅相成的作用。制定职业生涯规划，有利于自我定位、认识自我、了解自我，明确自己的方向，明确自己的人生目标。组织职业生涯管理就是从组织的角度出发，向员工提供组织的职业需求信息及职业提升路线或策略，有针对性地开发组织内部人力资源的活动。这对于维持企业的新鲜性和活力有着极其重要的作用。

然后就是企业绩效管理和薪酬管理。绩效考评体系设置公平合理性:评价鉴定的范围要和通过工作分析得到的工作要素相联系;评价鉴定的标准,要和通过工作分析提出的对一项工作的数量和质量的要求以及组织目标相联系。薪酬制度的公平性、有效性与激励性。使二者相辅相成，达到使中老年员工发挥余热，而青年员工有前进的动力。

最后就是企业文化。企业文化是指企业在实践中，逐步形成的为全体员工所认同、遵守、带有本企业特色的价值观念、经营准则、经营作风、企业精神、道德规范、发展目标的总和。

企业文化特指企业在长期生产经营活动中确立的，被企业全体员工普遍认可和共同遵循的价值观念和行为规范的总称。无论从宏观还是微观来讲，文化因素无疑对人力资源管理就有重要影响和巨大的意义。企业文化是组织成员在认识和行为上的共同理解，它贯穿于组织的全部活动，影响组织的全部工作，决定组织中全体成员的精神面貌和整个组织的素质，行为和竞争能力。

所以说理解企业人力资源管理的相关知识是很有必要的。对于企业，人力资源是创新与发展的动力。而对于高校来讲，这也是人力资源的摇篮。高校作为从事高层次教育活动的组织，是人力资源集中的场所，加强对高校人力资源的管理具有非常重要的意义。

高校人力资源，是指能够推动高等教育事业发展，培养专门人才而作用于经济和社会发展的具有智力劳动能力和体力劳动能力并处于劳动中的人们的总称。高校人力资源主要包括教师、管理人员和服务人员。与其它行业相比，高校人力资源有以下特征：第一，具有较强的稀缺性。在高校人力资源的结构中虽然包包括各种不同类型的人员，但其主体是教师。高校教师必须经经过严格的学术训练，拥有广博的知识以及良好的科学素养才能胜任，因此，高校人力资源在整个社会的人力资源中属于较高层次的人力资源，具有稀缺性特。第二，劳动价值具有较强复杂性。高校人员的劳动相对于其它行业来说，劳动的复杂程度比较高，从马克思主义政治经济学的观点来分析，属于复杂劳动的范畴，其衡量的过程比较复杂，同时，由于所属的行业为教育行业，其劳动转化为经济和社会价值具有明显的间接性。第三，具有较强的主观能动性。高校教师文化层次较高，在满足物质生活需要的同时特别注重高层次精神需求，强调自我价值的实现，张扬其个性，具有较强的创新精神，追求其主观能动性能得到最大的发挥。第四，具有较强的流动性。在市场经济条件下的人力资源是理性经济人，具有趋利避害的本性，人力资源的价值就是在人力资源流动中实现的，由于高校人力资源具有较强的稀缺性，在市场竞争中，具有较强的竞争能力，所以其流动性更强。

高校的人力资源的开发还有待于每一位大学生去开发挖掘，因为每一个人都有其自身的价值，一旦被企业挖掘开发，在辅助以正确的引导方式，一定会物尽其才，人尽其用。企业和个人的发展得到双赢。

然而现在的企业人力资源管理由于起步晚，重视程度有待加强，还存在一些问题，为了根本更好的解决这些问题，提出了一些措施。

现代竞争观点认为，经济组织的竞争力不在于其拥有的生产要素的先进性，由于技术进步，新的生产要素将不断地被发现，被开发出来，依靠生产要素实现的竞争力并不持久。经济组织的竞争力也不在于其开发的新产品，因为新产品及其所内涵的新技术会很快被竞争对手模仿，所拥有的竞争优势最终也将消失。只有人力资源等核心竞争力才能支持经济组织持续地发展。为了有效地发挥各类人才的优势，企业应做好以下基础工作：

首先，战略管理人员必须制定明确的能被全体员工理解与认可的企业发展战略。对于一个希望为企业投资所有人及利益相关方赢取最大价值的企业来说，战略是企业最基本的框架。企业经常会面对战略选择的问题，而且可供选择的项目往往不止一个。如果战略管理人员能够及时制定清晰、具体的发展战略，就能极大地聚集人力资源的优势，增强企业的竞争力。

其次，设计科学、合理的组织机构，制定明确的部门任务书和岗位规范，执行规范的业绩考核制度为一般管理人员正确地做事提供必要保障。企业一般管理人员应该对自己的岗位职责进行审慎的思考，并及时掌握管理对象工作状况的信息反馈，要求每一个员工完成工作岗位的具体要求。

再次，通过培训提高员工的技能，使他们更加适应本职工作，并有能力承担自己应负的责任。随着市场经济的发展，现代企业对员工的综合素质提出了越来越高的要求。当今世界绝大多数真正成功的企业，都重视对各种层次员工的系统培训，培训被看作是教给新员工或有员工完成其本职工作技能及塑造员工对企业的献身精神的途径。其实，需要培训的不仅仅是普通员工，国际上著名的跨国公司更加重视有计划地、持续地培训公司高层领导，以开阔他们的眼界，抓住企业发展的关键机遇。

最后，制定切实可行的沟通与考核计划，使每个员工都能及时收到有关他们业绩表现的评估意见，并清楚地了解自己的本职工作与企业的总体目标的适应情况。企业管理的一个重要目标就是使各个本来分散的、具有不同能力、不同个性的人组织成一个有共同目标的、相互协调的整体。这一整体的能力并不是它所属成员能力的简单算术和，而是一种不论在数量上还是在质量上都远远超出原有成员能力的新力量。有效的沟通

所以说我们企业人力资源管理是一门很重要的学科，对于未来的企业，经济发展具有举足轻重的作用。我们应该深刻把握其内涵，加以利用，更好的促进人与企业的互动与双赢。

**第二篇：企业人力资源管理系统软件简介**

极具影响力的行业品牌--------全易通HR人力资源管理系统软件

全易通

HR人力资源管理系统软件

一、系统概述

全易通人力资源管理系统功能齐全、操作简单、使用方便、界面友好。主要包括人事管理、考勤管理、工资管理、就餐管理、宿舍管理、验厂管理、门禁管理、计件管理、考核管理、培训管理、招聘管理和物品管理等子系统，具备完善的授权体系，采用模块化设计，系统扩展方便。各子系统之间的数据既相对独立，又可以与其他子系统共享。

考勤管理自动识别出勤班别功能强大、准确，无需手工排班，根据员工的出勤打卡数据，就可自动识别其出勤的班别，准确无误；薪资管理的自定义运算公式，能够满足非常复杂的工资计算要求；系统提供灵活的报表功能，用户可随心所欲地定义所需报表的格式；同时系统具有完善的授权功能，可以将相应的模块授权给对应的操作人员。

系统以现有的计算机网络为基础，实现资源共享，全面提升人力资源管理的效率，将人员从枯燥的手工作业中解脱出来。将考勤实行IC卡或指纹考勤，实现考勤管理的电脑化，可以提高员工上下班打卡的速度，以及处理考勤数据的速度和准确性。

系统支持多家主流考勤机厂家的刷卡机（集成通讯接口程序），可以直接与其刷卡机进行通讯，无需第三方接口的支持。同时提供通用接口，可以将任何刷卡机的刷卡数据导入到我们的系统中，进行数据分析处理。

二、系统特点

1、实用性

系统的设计应符合实际需要, 不能华而不实,片面追求系统的操作界面。因此, 系统的实用性是首先应遵循的原则。系统支持多用户同时使用，用户数量不受限制。系统的服务端和客户端软件均应有良好的可操作性，使具备电脑初级操作水平的人员,通过简单的培训就能掌握系统的操作要领。

2、稳定性

包括系统客户端操作软件和数据库的稳定性，系统采用现今流行的开发工具设计，具有周密的系统分析和系统设计，采用大型数据库作为数据的管理平台。

3、安全性

系统的安全性和数据的保密性，是系统的根本。在客户端的操作，对用户具有严格的权限分配，用户只能在权限内进行相关的操作；在后台的数据端，可以自动备份数据，非授权用户不可以查看后台的数据。

4、可扩展性

技术不断向前发展, 用户需求也在发生变化, 因此本系统的设计与开发考虑到将来的功能扩展,以满足不同时期的需要。系统采用模块化设计，可以方便地扩展系统功能。也可以提供后台数据库结构，供客户的开发人员进行功能扩展。

5、易维护性

系统在运行过程中的维护应尽量做到简单易行，且维护过程中无需使用特殊的维护工具，无需专门的人员维护，普通操作人员就可以对系统进行管理和维护。从计算机的配置到系统考勤设备部分的配置，都充分仔细地考虑了系统实用性和可靠性，将系统的维护工作做到最少。

6、系统结构

共4页第1页欢迎登录：全易通官网

系统采用客户/服务器(C/S)方式，在局域网内的任何计算机上都可以安装使用，不受用户数量的限制。部分查询报表支持B/S结构，在客户端不需要安装软件，就可以查询相关的数据。

7、数据库平台

系统采用 Microsoft SQL Server 7.0/2024作为数据库平台，其提供了相应的可靠性，以便确保数据的安全稳定，支持存储容量自动增长功能，使用户不必为海量数据的存贮而担心；支持数据库自动备份，有效保障数据安全。同时操作简单，使用方便，几乎不需要专业的技术人员进行维护。

8、开发平台

系统以Windows为开发平台，开发工具为微软主流的Visual Basic、Visual C++、ASP等，我们拥有专业的开发人员，能够在最短的时间内为客户解决问题。

9、严格的权限控制

模块权限：可以将各个模块的操作权限分配给用户，权限控制到菜单级

部门权限：用户只可以查看被授权部门员工的数据

工资项目权限：用户只可操作被授权的工资项目的数据

10、数据的导入/导出

系统支持将外部数据导入到本系统，导入文件格式包括：Excel、SQL Server和Access。所有打印的内容都可以导出到Excel中。

11、灵活的报表管理

系统提供功能强大的报表管理工具，用户完全自定义报表的格式，包括打印的项目、字体、颜色、边框和布局等。主要功能包括：

o 可选打印项目

o 对打印的内容进行排序

o 对打印的内容进行分组

o 对打印的内容(包括分组)进行统计和运算

o 打印的内容输出到Excel

o 设计好报表的式样可以保存成为报表模板

12、信息管理

系统用户之间可以互相发送信息，方便使用人员之间的信息沟通，新信息及时自动提示。

13、系统运行环境

服务器：Win 2024 Server、SQL Server 7.0/2024 客户端：Win98、WinMe、Win 2024/XP等

14、系统支持语言

系统支持简体中文和繁体中文两种语言，可以在简体和繁体中文操作系统的计算机上使用。

三、系统模块介绍

1、人事管理

人事管理包括了从员工的入职到离职的全过程，系统提供丰富的统计分析报表，对企业人员的流动情况，可以即时全面掌握。主要功能如下：

部门设置：设置公司部门的层次结构，部门下可包括子部门；

人事设置：初始设置岗位、文化程度、职称以及员工类型等；

资料导入：可以将已有的人员资料导入到系统中，不需手工输入； 人事档案：管理人员的详细资料，包括基本资料、工资资料和联络资料等；

定义项目：可以增加人员资料的项目；

人事查询：查询人员的资料，查询条件可自由组合；

证卡输出：设置证卡的格式，设置公司的标识等；

合同管理：登记人员的合同信息，合同到期可自动提示；

奖罚管理：记录公司人员的奖励和处罚的资料；

人事变动：管理人员的变动情况，如职位变迁、部门调动、离职等；

离职人员：所有的离职人员的资料都保存在离职人员库中；

黑 名 单： 可将某些离职人员加入到黑名单中，如再入职会提示；

需求计划：定义各岗位需求的人数，以及实际在职的人数；

查询报表：包括工龄查询、生日查询、年龄统计、人数统计等；

分析报表：包括岗位分析、文化程度分析、自定义项目分析、人事变动分析等；

自动提示：合同到期、身份证到期、健康证到期、生日人员等的自动提示；

2、考勤管理

考勤管理将员工的出勤情况全面地管理起来，根据员工的上下班时间，可以准确地统计出加班时间、迟到、早退、旷工等，可即时发现异常出勤情况，出勤日报表和月报表使员工的出勤情况一目了然。主要功能如下：

出勤制度设置：设置迟到、早退、旷工、工时计算标准和打卡规则等；

特殊出勤规则：设置某些特殊人员的出勤规则等，如不记迟到等； 出勤班别设置：定义各种类型出勤班别的上下班时间及加班条件等；

自动识别班别：根据人员的打卡，自动识别出员工的出勤班别，不需要手工排班；节假日的设置：定义各个月份的休息日期；

人员请假登记：包括假别定义，请假输入、查询等；

人员年假登记：设置享有年假的条件，及其可休年假天数的统计查询等；

加班申请登记：登记人员的加班申请，可控制加班申请是否有效； 人员出勤排班：安排人员的出勤班别，包括安排休息日；

特殊出勤登记：包括出差、放假、换班、提前/延后上下班等；

出勤手工补卡：忘打卡或者漏打卡的，可以通过手工补卡；

出勤数据分析：对原始打卡数据进行分析，得到出勤情况；

出勤的日报表：查询人员某日出勤的明细；

基本的月报表：对人员在一个月内的出勤情况进行统计；

自定义月报表：月报表的项目以及各个项目的公式，用户可以自己定义；

分析统计报表：提供各类出勤汇总报表，如部门加班汇总表等；

3、薪资管理

可以灵活定义各个工资项目的计算公式，自动调用员工的出勤数据、人员资料、就餐等与工资相关的数据，计算出员工的工资情况，可提供银行代发工资所需的相关文件。同时提供丰富的统计分析报表，可即时掌握企业工资支出情况。主要功能如下：

工资项目定义：定义工资项目,包括固定项目、变动项目等,可设置各个项目属性；

项目公式定义：可定义各个工资项目的计算公式，简单灵活,功能强大，想到就可以做到；小数位数定义：可设置各个项目要保留的小数位数；

工资参数设置：包括工资计算期间、水电费计算方式等；

所得税的设置：定义所得税计算标准，计算工资时自动计算出个人所得税；

人员类型设置：在薪资管理中，可以将人员分为不同的类型，从而定义不同的计算公式；

工资数据导入：各个工资项目的金额可以从Excel文件中导入；

固定项目输入：输入固定项目的金额，不需要每月都输入，只输一次即可；

变动项目输入：变动项目的金额需要每月都输入；

工资金额调整：可以对一些固定项目的金额进行调整，例如底薪标准等；

工资结果审核：对计算出来的工资结果进行审核，可以及时查询工资异常的变动人员； 人员工资统计：根据出勤资料和输入的工资信息，计算出人员的工资；

人员工资明细：查看工资单各个项目的的详细金额，以及出勤情况等；

工资统计报表：包括部门汇总、员工汇总、分类汇总等；

4、就餐管理

系统提供多种食堂就餐消费模式，可按次就餐、ID卡充值就餐、IC卡充值就餐。

(1)、按次就餐方式

按就餐的刷卡次数，来管理员工的就餐，适合于早餐、中餐、晚餐、夜宵等就餐金额固定的情况。只有授权的卡才可以就餐。根据员工的就餐刷卡，可以统计出各个消费机每日的早、中、晚餐等的就餐次数，也可以统计出某个时间段的就餐情况。同时可以计算出各个员工当月的就餐消费金额。

优点：管理简单方便，工作量最小、成本最低。

缺点：不适合可任意金额就餐的情况。

(2)、ID卡充值就餐

ID卡：指卡片的编号是固定的，卡片不能保存任何数据。使用ID卡充值就餐，是将所有的充值金额保存在一台消费服务器中，员工就餐时，各消费机去消费服务器中查找该卡片的金额，确定是否可以消费。

优点：可实现按任意金额就餐，成本较低。

缺点：安全性不高，风险较大，只要消费服务器出现故障则，则所有消费机都不能进行消费。

(3)、IC卡充值就餐

IC卡：卡片的内容可写，卡片可保存余额等。对于按任意金额消费，使用IC卡是最安全可靠的，员工的充值金额是保存在IC卡中，可在任何一台消费机上就餐，即使某消费机出现故障，也可以在其他消费机上进行就餐。

优点：可实现按任意金额就餐，安全灵活，扩展性强。

缺点：因为使用IC卡，成本相对比较高。

5、宿舍管理

宿舍管理可以管理员工的住宿，包括住宿的宿舍、床位等，同时可以计算出各住宿人员所应缴的水电费，水电费可以自动从工资中直接扣除。主要模块如下：

宿舍定义： 定义各栋的各个宿舍名称及其床位；

水电费单价：可定义各个宿舍的水电费的单价；

床位安排： 安排员工住宿；

住宿查询： 查询人员的住宿情况；

宿舍查询： 查询空闲的宿舍、空闲的床位；

退宿登记： 记录员工的退宿情况

用量登记： 记录各个宿舍各个月份的水电用量情况；

水电费统计：根据单价、用量以及住宿天数，计算出各人员的水电费；

6、验厂管理

系统支持管理多个帐套，多帐套的特点如下：

o 操作和功能与真帐的完全相同

o 基础数据可以从真帐导入

o 刷卡数据也可以从真帐导入

o 打卡的数据可以按参数随机产生

o 加班时间完全自定义控制

o 自动产生迟到、早退、请假等数据

o 童工和未成年工自动报警

o 产生数据方便快捷

o 自动产生出勤日报表和刷卡数据

o 根据出勤数据，自动产生工资数据

o 支持与考勤机的实时连接通讯

o 自定义进入验厂模块的操作，安全性、隐蔽性高

o 可以控制真帐和假帐工资的实发金额一致

7、门禁管理

系统支持两种方式的门禁管理：

(1)、记录进出

此方式只记录员工的进出记录，不需要直接刷卡开门，只需要在出入的地方安装一台刷卡机即可。可以查询人员的进出记录。

(2)、门锁控制

员工刷卡才可以开门，否则不能进入。在需要严格控制进出的地方，可采用此方式，这样需要安装门禁机和电锁。

8、计件管理

(1)、工序定义

(2)、产品定义

(3)、生产单输入

(4)、计件输入

(5)、计件工资查询

(6)、产品成本分析

9、物品管理

(1)、物品资料

(2)、物品入库

(3)、物品领用

(4)、库存数量

(5)、物品返还

适用范围：关键字

考勤软件，考勤系统，考勤管理系统，考勤管理软件，考勤薪资管理系统，考勤薪资管理软件人力资源管理系统，企业考勤软件，工厂考勤软件，深圳考勤系统，考勤工资，考勤A、B帐系统，验厂考勤AB帐系统，验厂考勤工资，深圳薪资，ID卡考勤,工厂考勤软件，考勤b帐数，工资软件，人力资源软件，深圳考勤管理系统 人事考勤薪资管理系统，一卡通考勤，刷卡考勤系统,一卡通系统,巡更管理系统 指纹考勤机系统,门禁系统 食堂售饭系统,指纹考勤门禁系管理,IC考勤管理系统 IC卡消费系统管理系统,指纹仪考勤系统介绍 企业一卡通管理系统 校园一卡通系统解决方案 网络考勤机，TCP/IP考勤机，门禁考勤机，U盘考勤机，ID考勤机，远程考勤系统、东莞考勤系统,东莞考勤软件，东莞验厂软件，东莞企业人力资源管理软件沃尔玛验厂, 家乐福验厂, 麦德龙，西尔斯, 史泰博, 特易购，金宝，安娜，美泰，迪士尼，雅芳，通用，阿迪达斯，耐克，锐步，玛莎，彪马，斯威士，历斯，万代，威林干那，美商，汤美，雅伦，耐克，思捷，威林，洛哥，吉尔，利丰，奥斯福，可口可乐，新旭，茂宜，高比, cscc验厂，文迪奥验厂，琼斯验厂, coc验厂, 关于验厂，CSR 验厂应对,TJX验厂，PVH验厂, tesco验厂, Mattel验厂,Wal-mart验厂,沃尔玛验厂, Sears验厂,amc验厂，家居用品bebe验厂，家居用品安娜验厂,家居用品外贸企业DNV验厂，家居用品bebe验厂，提供家居用品行业Bon-ton验厂咨询, 家居用品外贸企业验厂考勤软件，家居用品bv验厂咨询，宜家人权验厂，HBC验厂sa8000验厂软件，关于客户验厂,企业社会责任验厂软件，验厂考勤管理系统，验厂考勤管理软件，验厂考勤工资管理软件，验厂考勤系统，人权验厂系统,sa8000软件, 验厂管理软件, 验厂考勤,B帐考勤，cscc考勤工资，食品验厂软件，反恐验厂系统，考勤B帐，考勤A、B帐，sa8000认证, ICTI认证, Wrap认证，C-tpat认证, 皮具行业, 箱包行业验厂，食品出口查厂，玩具客户验厂,服务行业验厂，欧美客户查厂，灯饰工厂验厂，验厂文员，验厂专员，礼品工厂验厂，礼品、工艺品、饰品验厂，外贸企业验厂

**第三篇：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。

**第四篇：浅谈企业人力资源管理**

浅谈企业人力资源管理

【内容摘要】：新经济是一种全新的经济形态，具有知识的人力资源意即人才资源是新经济的主体。新经济时代所需的人才，不同于工业经济时代，对人才的要求具有创新、个性化、复合型和合作的特点。，这给企业的人力资源管理也提出了新的挑战，这是企业内外环境变化的迫切要求。因此，在新经济时代，我国企业人力资源管理应该根据新时期人才的特点进行创新。

【关键词】：企业人力资源管理

企业的资源无论怎么划分和深化，人力资源是最重要的资源。特别是竞争高度激烈的现在与未来，人力资源的地位更为突出。因为企业的人力资源与经营战略、成本战略、科技战略一样，都是一种重要的职能战略，配合和支持着总体战略的实施，推动着企业发展目标的实现，因此，必须高度重视企业人力资源管理。任何企业要在激烈竞争中，求得生存与发展，必须认真做好人力资源管理这篇文章。

一、企业人力资源管理存在的主要问题。

（一）人力资源管理观念落后。

目前很多企业的人力资源管理基础比较薄弱，观念落后，与传统的人事管理相差无异。传统的人事管理是以事为中心，未能树立以人为本的观念，强调一种静态的控制和管理，其目的是控制人，把员工视为被管理和控制的工具;是一种封闭式的、不注重培训与开发的、对员工欠缺激励的落后的管理观念，这种落后的观念已难以适应市场经济的发展，其结果必然造成企业人才大量流失。市场经济的建立，使很多企业面临严峻的挑战，同时也给我们带来了机遇，并将促使很多企业的人力资源管理观念不断更新。

（二）未能建立科学、完善的人力资源管理体系。

很多企业的人力资源管理部门按惯例来工作，政策依据不足，制度不健全，领导说了算，人力资源部门忙于应付一般性的事务工作，缺乏积极性和主动性;人力资源管理框架体系不完善，职能不健全，管理混乱，无章可循。有的人力资源管理部门只是办办手续，登记考勤，发放员工工资了事，未能突出人力资源管理的规划、组织、协调、整合的职能;有的人力资源管理部门对员工从来未进行过培训，员工素质低，不能适应市场经济发展的需要。

（三）人力资源管理部门定位低。

很多企业的人力资源管理部门定位低，领导也不重视，认为人力资源管理部门就是办办手续而已，可有可无，根本难以参与企业的经营决策。由于传统的劳动人事管理方式的存在，人力资源管理部门的职权受到限制，未能与其他职能部门进行沟通，无法统筹整个单位的人力资源，难以突出人力资源管理部门的重要地位和作用，人力资源管理未能上升到战略管理的地位。

（四）未能建立有效的激励机制。

在计划经济体制下，一方面是统得过紧，限制了企业和员工的主动性；另一方面是员工吃企业的“大锅饭”，企业吃国家的“大锅饭”，管理者和生产者的积极性都不能很好的发挥。收入分配平均主义严重，分配方式单一，没有处理好资历、职位、能力、贡献等要素在分配体系中的关系，难以激励员工努力工作。这种机械式的人力资源管理难以调动员工的积极性和主动性。

二、企业人力资源管理的基本思路。

（一）通过组织制度的创新，解决领导班子问题。

企业从经济发展的需要，注重德才兼备优秀管理干部的培训，推行责任承担制的体制改革，建立起一套有利于企业经营管理的组织制度。

1、领导班子推行“风险制”。企业的管理方式实行的是责任制，企业能否取得效益，归根究底在于经营策略是否适应市场经济规律，经营管理水平是否符合企业的需要，这最终取决与企业领导班子的责任心，应建立起真正的风险管理机制，进一步加大行政管理力度，实现经营绩效考评任免制，按照经济指标的完成情况，综合考虑监管改造工作的情况和个人素质，做好该奖励的奖励，该提拔的提拔，该免职的坚决免职，决不能迁就照顾，真正体现责、权、利的有机统一。

2、组织机构推行“职能化”。既然人力资源是最重要的资源，就应有一个相应的职能化管理部门，对人力资源进行统一的规范和控制，为企业对所需人力资源进行吸引、使用和激励。我们应该将传统的人事管理逐步过渡 到人力资源管理上来，建立一种以人为本的企业文化和管理价值观；成立一个人力资源开发与管理为中心的职能部门，专门负责企业内部对人力资源的获取、整合、激励、利用和培养，并将人力资源战略与企业的产品战略、营销战略、成本战略等进行科学的协调配合，以实现企业的总体战略目标。

（二）通过用人机制的创新，解决人才缺乏的问题。

1、对外实行“招聘制”，多渠道、多形式地引进人才。在知识经济到来的今天，“人才”应理解为技术人才和管理人才。企业要在较短的时间内实现大发展，必须实行性的人才引进机制，积极从社会上吸取企业急需的人才，可以借鉴社会企业的有关做法，多渠道、多形式地引进技术骨干，通过与被引进人才签订一定时间的合同，形成一种劳务关系。

2、对内实行“竞聘制”，增强竞争、危机等激励机制。必须大力深化人事制度改革，强化用人机制，贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，全面推行竞聘上岗，做到岗位能上能下，待遇能高能低；岗上有危机，岗下有机会。这样，才能增强全体职工的紧迫感和危机意识，才能是人力资源得到充分的开发。所有的工作岗位要按需要进行竞争，聘任上岗，谁的管理能力强，谁就上领导岗位；谁的技术水平高，谁就任技术领导人；谁在岗位上不称职，谁就立即被解聘下岗。以此化解所谓身份制度带来的矛盾，让职工感到既有压力，又有动力。同时，对管理层人员要定期进行综合考评，实行末位淘汰制和黄牌警告制；对普通岗位人员则实行待岗制，形成一种动态的竞争管理机制。只有不论身份、不谈资论辈，才能不断增强企业发展的活力和后劲。

（三）通过激励措施的创新，解决效率低下的问题。

为适应市场经济发展的需要，必须建立一种与市场经济相配套的性的分配制度，实行与单位效益相挂钩的分配原则，把干警职工的收入分为基本工资、效益工资和奖励工资三部分，把对企业贡献的大小来决定它们的收入。这样才有利于调动工作的积极性和创造性。

（四）通过培训教育的创新，解决企业人力资源后劲不足的问题。

企业的多级管理人员必须具备综合的素质，就企业管理知识培训而言，其层次和内容大致可以分为以下几个类型：

1、高层管理人员的培训。主要是领导艺术培训，如何管理和指导下层为单位、多部分的工作，保证企业多项任务的完成；同时，还包括高级管理和决策技能，如何进行生产管理、项目管理、成本管理、营销管理和财务管理；如何帮助职工制定工作计划，完成工作任务。

2、职业技能培训。包括企业管理者和生产经营的具体操作人员所必须具备的广泛内容，职业技能培训应根据每个人的不同职业有所侧重。

3、岗位技术培训。这时完成多项工作和生产任务所必须进行的培训。培训内容包括生产工艺、操作设备、产品质量以及执行有关政策和规程、培训对象一般为生产操作人员。

4、安全生产和健康培训。这项培训的目的是确保生产安全和人员健康。内容涉及到生产系统及设备系统的特性，安全操作法规，劳动保护注意事项以及必要的安全防护和卫生常识。这既是提高企业安全系数的有效措施，有时减少人力资源损耗的重要环节。

5、上岗操作培训。这是确保新上岗人员迅速适应岗位环境，及时掌握生产及管理等技能，为其上岗创造良好开端的培训方式。主要是让新上岗人员能够了解企业的产品生产、产品工艺、质量要求。

6、职业道德和企业精神培训。培训的目的在于培养敬业爱岗、无私奉献的主人翁精神，从思想、情感及心理上对企业认同和忠诚，增强归属感和责任感，从而积极创造优良的业绩。

如果能按以上六种类型建立起一个有效的培训体系，就能够源源不断地培养出优秀的复合型管理人才和实际操作的专业人才，也就能够为企业的发展注入无限的生机和活力。

**第五篇：企业人力资源管理浅析**

企业人力资源管理浅析

人力资源

[论文摘要]:人力资源管理是促进企业经济增长的最重要因素,因其重要性而被越来越多的企业所重视.尤其是我国在进入到21世纪的今天,企业的发展已经从旧的体制束缚中挣脱出来,赢得了生机,但由于历史的原因,原有的体制隐藏和遗留下来的一些困难与问题,也因此被暴露出来.如何促进企业

在人力资源方面进行有效的管理是当前企业新的经济增长点,对发展中的企业人力资源管理研究是我国经济快速发展,也是建立完整的社会主义市场经济体系的需要.本文首先论述了知识经济时代人力资源的作用,并对现在企业在人力资源管理方面的状况进行了分析.最后针对企业在人力资源管理方面存在的弊端在企业理念,职工整体素质,控制人员流动,企业文化四个方面提出了自己的见解.[关键词]:企业人力资源管理

一,人力资源是促进经济增长的重要因素

高素质人才是发展知识经济不可缺少的最基本要素,可以说人才是知识经济的灵魂,因为知识生产,传播和使用都离不开人才.在知识经济时代,一个国家要在世界上取得优势地位,依靠的不是物质资源,而是人力资源,特别是掌握先进思想和技术的高素质人才,现在世界范围的经济竞争,综合国力的竞争,实质上是人才和全民族素质的竞争,谁拥有高素质人才,谁将是知识经济时代的胜利者,谁就能在知识经济时代的竞争中处于优势地位.美国经济之所以处于世界的首位,其真正的优势就在于其具有丰富的高素质的人才资源.美国是世界吸纳顶尖科技人才最多的国家,众多的富于创新精神的优秀人才已成为美国经济持续发展的重要力量.国家是这样,企业也是这样,世界许多成功企业的发展历程表明,人力资源优势在企业中的作用非常明显.全球著名的微软公司自1975年创立以来,始终以超常速度发展.该公司成功的秘诀正是拥有以比尔,盖茨为代表的一大批精通最新技术又善于经营管理的高科技人才.而我国深圳的华为和中兴两家生产通信设备的高科技企业,短短十几年就发展成全国本行业知名的大企业,这是和公司网罗了一大批精英人才分不开的.从中可以看出,适应时代发展的高素质人力资源是企业实力的象征,是企业最富有挑战力和竞争力的资本,人力资源已成为国家,企业在知识经济时代竞争中保持主动,赢得优势的第一资源.我们再依据世界银行的计算财富方法来说明人力资源的重要作用.该方法把形成社会财富的因素分为四大类.第一类是自然资本(土地,水源,木材以及地下资源的价值);第二类是创造的价值(机器,工厂,基础设施,水利系统,公路和铁路等);第三类是人力资本(人们的生产能力所代表的价值);第四类是社会资本(它不是个人代表而是以集体形式出现的家庭和社区之类的人员和机构的生产价值).其中第四类财富尚未统计.根据前三类财富的统计,越是发达的国家或正走向知识经济时代的国家,其人力资本所占的财富比重越高,而且在整个世界财富中,这些迈向知识经济时代的发达国家人力资本所占的比重更高.据统计,目前世界上29个高收入国家的人力资本已占财富的67,世界总财富的63,9是人力资本.据此,我们可以说,知识财富在各类财富中占主导地位,哪一国拥有的知识量多,既该国的人力资源拥有量大,则该国在世界经济中的地位就越高.事实上,自然资本,创造的资本也离不开人力资本,离不开知识,因为只有包含越多的知识的自然资本和创造的资本,其价值才会越大.充分利用人力资源,无疑是未来企业管理的中心任务.二,当前企业人力资源管理存在的状况

当今世界,科学技术突飞猛进,知识经济已见端倪,国际竞争日趋激烈,综观世界各国之间以经济,科技,国防实力为主要内容的综合国力的竞争,归根到底都是对人才的竞争.入世使我国的国际交往更加频繁,人员往来更加便捷,信息共享,人才共用表现得更加明显,国际间的人才争夺战也进一步加剧.在这场争夺战中,我国人才资源管理中存在的问题已显露了出来.我国的企业如果没有科学的,合理的,有效的人力资源管理方案和充足的而且是高品质的人才资源作支撑,那将无法适应经济市场化,知识化和全球化的要求,届时高素质的人才也将大量流失.目前我们企业人才管理普遍存在以下弊端:一是重管理,轻开发的现象普遍存在;目前,我们国家的劳动力资源数量众多,但是整体素质不高,大量潜在人才有待开发,然而我们许多的企业却盲目地强调向管理要效益,而没有把员工的前期培训开发工作做好,结果许多工作没法进行,最后导致效益低下.二是忽视对各级管理者素质的提高;在激烈的市场竞争中,企业管理工作的好坏,已成为企业能否适应市场并在竞争中取胜的重要因素,而企业管理的好坏,很大程度上又取决于企业领导者的综合素质.管理者的功能不单是服从和执行,更应该是创新和开拓.国外人力资源的开发,首先强调开发管理者,其次才是开发员工,目前我们的企业搞得不好,关键是管理者的问题.\"将帅无能

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