# 新世纪我国人力资源开发与管理应该注意哪些问题？

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2024-09-05

*第一篇：新世纪我国人力资源开发与管理应该注意哪些问题？新世纪我国人力资源开发与管理应该注意哪些问题？（1）要注意现代市场经济条件下人力资源的流动性；（2）要注意现代化市场经济条件下人力资源的竞争性；（3）要注意区分普通人力资源和高素质人才...*

**第一篇：新世纪我国人力资源开发与管理应该注意哪些问题？**

新世纪我国人力资源开发与管理应该注意哪些问题？

（1）要注意现代市场经济条件下人力资源的流动性；（2）要注意现代化市场经济条件下人力资源的竞争性；（3）要注意区分普通人力资源和高素质人才资源；（4）应该确立大的人才战略。

福利制度改革的具体政策建议

（1）简化各项补贴项目，实现福利的货币化、显现化；（2）建立驻地财务中心制度，加大预算外资金监管力度；（3）福利费的增减应与国民收入相协调，按一个合适的比例范围上下浮动；（4）通过全国统一平衡和调节，逐步缩小发达地区与不发达地区之间的差距。

公共部门人力资本具有哪些独特性？

（1）公共部门人力资本具有社会延展性；（2）公共部门人力资本具有成本差异性；（3）、公共部门人力资本具有绩效测定的困难性；（4）、公共部门人力资本具有收入与贡献难以对等性；（5）公共部门人力资本具有市场交易的不充分性。

试述优化我国公共部门人力资源生态环境的对策。

（1）逐步缩小地区经济差距；（2）改善育人环境，着重培养高层次人力资源；（3）优化人力资源战略和政策环境，引进适用人才；（4）创造良好的劳动力市场竞争环境，选拔优秀人才；（5）提高人力资源安全环境，防止人才流失。

**第二篇：我国国有企业人力资源开发与管理**

龙源期刊网 http://.cn

我国国有企业人力资源开发与管理

作者：曾 艳

来源：《沿海企业与科技》2024年第08期

[摘要]文章分析了现阶段我国国有企业人力资源开发的现状与存在的问题，提出了完善人力资源开发与管理的对策。[关键词]国有企业；人力资源；开发；管理[中图分类号]F272．92

[文献标识码]A

**第三篇：浅谈我国西部人力资源开发问题**

浅谈我国西部人力资源开发问题

学生：陈 攀

指导老师：

摘 要：人力资源是进行社会生产最基本最重要的资源。在知识经济时代，人力资源在经济增长中有着决定性的作用。我国西部人力资源丰富，但人力资源开发面临着的问题，严重制约了西部的发展，延缓了西部经济的发展。

关健词：人力资源；西部地区；开发现状；对策思考

一、国外人才战略

1、人力资源开发的特点与现状

人力资源是一个国家或地区能够作为生产要素投入到社会经济活动中，并为社会创造物质财富或精神财富的劳动人口，也是衡量当地经济发展潜力的重要指标。人力资源是把人力当作一种财富的价值观，人力资源开发旨在全面提高人的素质，充分发挥人的潜能，从而有效的推动经济发展和社会进步。

人力资源不同于人力资本（Human Capital）。人力资源包括社会的、人文的、个人的因素，具体的表现在人口的特征与结构，民族的文化程度与健康状况，劳动者的工艺技术水平以及整个公民群体的工作热情，奋发向上的精神。人力资本是也被称为人力资源，表现为知识、技能、体力价值的总和。

1970年，麦迪逊（Maddison）研究了1950～1965年的22个发展中国家的经济增长状况，在考虑了劳动者年龄构成、劳动者素质的基础上，认为“有效的”劳动供给(包括就业增长、劳动者素质的变化、劳动者年龄构成的变化)对经济增长的贡献率平均为35%。1972年，纳德里（Nadiri）对一些发展中国家经济增长的实证研究进一步证实了人力资源投入对经济增长的显著贡献。

2、人才与城市经济

一个城市经济发展在很大程度上是依靠人才的积聚。没有人才这股新鲜的血液维系经济的发展，城市经济便会成为无根之木，无源之水，失去发展的活力。对人力资源的开发有利于推动现代城市经济增长的模式的转变。经济增长的模式一般有两种，一种是粗放型增长方式，一种是集约型增长方式。对于以往的粗放型增长方式，我们不能质疑给国家经济的发展做出了重大贡献，但是这种增长方式是以大量的消耗资源来换取的。在当今社会资源越来越稀缺的现实下，再依靠这种增长方式，经济会渐渐的失去发展的潜力。现阶段寻找经济增长方式的转变已经成为各个国家的共识。人是生产力与生产关系中最活跃的成分，重视提高人的素质、技能，是重视人才的培养，才能拉动经济增长方式的转变。重视人力资源开发，是向集约型增长方式转型的重要途径。一个城市真正重视培养人才引进人才，经济才会腾飞！

3、人才资源的放射性开发

人力资源的开发在国外体现的是一种放射性的状态。以美国为例，为了使专门人才的培养工作适应社会经济发展的需要，美国在加强高等教育、办学的针对性和实用性等方面采取了一系列的措施。例如美国许多科学技术学院的专业完全是根据当地的工业、商业、服务业的实际需要确定的。设置哪些专业和开设哪些课程，事先要多次调查，反复征询有关企业单位的意见，然后进行评价，再报地方委员会批准，如发现劳动力市场某类技术人员过剩，即报教育委员会批准，停止招生。这种根据社会需要设置课程的方法非常值得借鉴；

以短期的高等教育的形式大力开展在职人员的继续教育。在美国传统大学的同一专业内设有多种培养目标和教学计划，并按行政区域设社区学校及初级学院，现有的社区学院与工商企业挂钩，共同开设成人教育课程。美国不仅重视本国人才的培养，也注重挖掘外国高级知识精英。美国对外国高级的知识分子的也是相当优厚的，优先获取“绿卡”的优惠。

4、人才的培养与国家现代化发展

人才培养是人力资源开发活动的重要内容，通过我们的调查，西方的发达国家，在人力资源开发方面的研究开始的比较早，具有丰富的经验，比较重视对人力资源的开发。纵观世界各个国家，经济增长方式不外乎两种：一种是自然资源依赖型，一种是人力资源依赖型。一般的现代化国家基本上都是采用人力资源依赖型经济增长方式。人才的培养是这些国家经济持续发展的源泉。自从第二次世界大战结束后，现代科学技术迅速发展，经济的增长主要依靠高科技发展的带动，哪个国家掌握先进的技术，哪个国家的现代化程度就越高，高科技是以人才为后盾的，国家重视人力资源开发为国家源源不断的输送高科技人才，形成了经济增长的良性循环。

二、西部地区：人力资源开发的软肋

目前我国东部与西部地区的经济发展差距正在扩大。虽然西部也保持了连年的经济增长，但是东部地区的经济发展速度远远高于西部。要缩小西部与东部地区的经济发展差距，实现经济的平衡发展，这就要求西部必须以高于东部的速度发展，缩小二者之间的差距。那么西部要以怎样的增长动力才能保持高于东部的增长水平？进入知识经济时代，经济的竞争主要是科技的竞争，科技的竞争必须以人才为后盾，最后归根结底是人力资源的开发及其潜能的充分发挥。因此，西部地区是否拥有足够数里的高素质人才是推动该地区经济发展的根本动力。

1999年上半年，中央做出了西部大开发的重要战略，这为西部特色经济的发展提供了良好的机遇。就西部大开发而言，它是中国21世纪发展战略的重要部分。而发展西部的人力资源开发事业是重中之重！西部人力资源开发对于现在来将还是一个任重而道远的事业。

三、西部地区人力资源管理开发现状

西部地区土地面积约540万平方公里，占全国陆地国土面积的60％，总人口约2.85亿，占全国人口的23％。丰富的资源、辽阔的土地、优越的自然条件本应是经济发展得天独厚的优势。但西部地区却是全国最贫困、落后的地区，贫困人口占全国贫困人口的45.7％，各专业科技人员也仅为全国的15.5 ％。之所以造成这样的局面，与西部地区的人力资源得不到充分开发和利用密切相关。分析我国西部地区人力资源的现状，主要存在以下几个问题：

1、劳动年龄人口规模大

2024年第五次全国人口普查时，西部地区普查登记总人口为35531万人，其中劳动年龄人口为25990.10万人，占总人口的比重为73.37%，占全国劳动年龄人口的比重为27.12%。

2、劳动年龄人口出现老化的趋势

根据2024年第五次全国人口普查看，我国西部地区劳动年龄人口45-49岁组的比重大幅度上升，从1990年的7.35%，上升到10.82%，上升了3.47个百分点，45-64岁组占劳动年龄人口比重从1990年的23.35%上升到30.13%，增加了6.78个百分点。表明我国西部地区劳动力人口趋于老化，在一定程度上将加速西部地区人口老龄化进展，人口的老龄化对社会的贡献会越来越少，同时对社会、政府的压力会越来越大，这对西部地区经济社会发展产生重要影响。

3、受教育水平相对较低

由于国家政策对西部的倾斜，重视科教事业的普及，西部地区劳动年龄人口的受教育水平总体说来，比1990年有大幅度提高。文盲半文盲人口比1990年下降一半，受过高等以上教育的劳动年龄人口上升。但是，西部地区劳动年龄人口的受教育水平与全国平均水平相比仍有较大差距。从人口平均受教育年限看，西部地区2024年平均受教育年限7.03年，比1990年有较大提高，已达到初中水平，说明九年制义务教育的实施已见成果，但是尚低于7.63年的全国平均水平；除陕西外西部地区各省人口的平均受教育年限也都低于全国平均水平。

西部地区的经济、文化、教育事业发展较好地区，集聚了大量的劳动年龄人口，而幅员辽阔的边疆地区和少数民族地区由于自然条件差和社会经济发展水平不高，对人才的吸引力不高。特别是中国户籍政策的进一步放宽，农村劳动力向外流动和迁移，在一定程度上加大了经济社会发展较好地区的人口和劳动力的集聚；随着社会经济发展，边远地区和少数民族地区与这些地区的差距将越来越拉大。

4、人才流失

造成人才流失的原因很多，主要可以从西部企业和员工个人角度来分析。就西部企业的组织职能而言造成人才流失的原因可能是组织结构本身存在缺陷，主要表现为机构臃肿、管理层次复杂、管理力度不当。就领导职能而言造成人才流失的原因可能是领导者能力不足，主要表现为计划能力、控制能力、协调能力、沟通能力、创新能力不足，也可能是领导者风格、个性原因导致，主要表现为任人唯亲、墨守成规、集权控制等。就计划职能而言造成人才流失的原因可能是目标设定不当、目标管理失效、工作与人员不匹配等；就协调、控制职能而言造成人才流失的原因可能是权责不清、沟通不足、奖惩失当等。尤其值得一提的是人力资源开发与管理问题突出，主要表现为用人机制僵化、招聘人才不当、员工培训不足、激励制度缺乏力度、薪酬不合理、考核不力、人际关系失调等。就员工个人而言，造成人才流失的主要原因可能是个人目标不同、职业生涯阶段不同、主导需求差异、个性及价值观差异、晋升渠道限制等。西部地区在人才流失的众多原因中还有一个重要的原因在于当地的经济环境，信息的沟通条件差。

四、西部地区人力资源开发的对策思考

人力资源的开发包括教育、培训、配置等多种方式，针对西部地区人力资源的现状，搞好西部大开发，最终还是要靠西部自己，要大力加强教育培训工作，通过各种手段加快人才培养步伐，加强对潜在人力资源的合理开发和对已发现人力资源的合理利用等。搞好西部人力资源开发主要从以下三个方面着手：

(一)加强教育投资

1.普及基础。

教育百年大计，教育为本。在西部大开发进程中，要大力普及各种基础教育，包括初级教育及高等教育等。优先发展教育关系国民科学文化素质的基础，是整个教育发展的奠基工程。为此，必须明确发展基础教育是各级政府的责任，尽快通过增加公共财政资源解决投入问题，同时，鉴于西部依靠自身力量实现基础教育普及难度很大的实际情况，政府应通过加大财政转移支付力度和安排专向资金的方式给予支持。

2.普及职业教育

将实用性、技术性较强的中等职业教育普及开来，充分结合本地生产实践，为没有机会接受高等教育的部分学生提供一个获得一技之长的机会，同时也能满足社会对中、高级职业技术人员的巨大需求。尤其要重视对农牧民的技术培训，让农牧民掌握适合当地特点的种植、养殖等技术，成为种田能手、养殖高手。也只有这样，农业产业化经营才有可能真正在西部得到推广。

3.加强继续教育

西部地区决大部分地区是少数民族聚居的农村，当地的农业干部和农民的科学文化水平不高。要加强农业干部培训和农业继续教育，经中央组织部、人事部批准，每年在农业部干部培训基地，有计划、有重点、分层次举办西部地区农业领导干部专题培训班、农业科技培训班和师资培训班，提高西部省、区农业领导干部、科技干部和师资人员的市场意识、管理水平和科技水平，造就一批学科带头人和高素质的农业干部、科技人员和农经人员。

(二)配合政策，规范用人机制

1.突出重点，充分发挥现有人才的作用

西部大开发，需要引进大批人才，但从根本上说，西部开发主要依靠西部地区广大人民群众，特别是西部地区的 1 100 多万人才，调动他们的积极性，激发他们的创造性，最大限度地发挥他们的聪明才智和作用，这是西部人力资源开发的关键，也是政策扶持的重点。

2.构建西部人力资源合理配置的市场机制

随着市场经济的建立和完善，市场机制对人力资源配置作用越来越强。在西部人力资源开发中，要建立一套符合实际环境需要的人才成长、人才使用、社会劳动力选用的机制，在这个机制中要体现市场机制的公平、公开和完全双向选择的方式。在西部大开发中，也必须启动西部的人才开发战略，确立西部的人才价格，使各类人才在对西部作出贡献的同时，也能得到相应的回报。

(三)开发新的留人机制

1.以事业发展吸引人才

俗话说“人往高处走，水往低处流”，西部地区很难支付东部地区的工资，那么在价值规律起主导作用的市场经济条件下，如何吸引人才从发达的东部地区流向落后的西部地区呢？有关专家认为，人才的流动不同于一般劳动力的流动，人才的流动不仅取决于经济水平，更取决于经济发展势头。深圳、海南的情况便证明了这一点，同样人才去西部地区是创业而不是去享乐，西部地区吸引人才，不要企图创造比东部更好的生活环境，而要为人才创造比东部地区更能实现自身价值、干一番事业的机会和条件，这对真想干一番事业的人才是最大的吸引力。

2.以良好待遇吸引人才

西部地区虽然不能与东部地区拼工资、比待遇，但也要尽量提高人才的工资福利待遇，改善人才的住房、医疗、交通、通讯等生活条件，帮助人才解决户口、家庭安排、子女入学和就业等后顾之忧，使人才在西部地区能安居乐业。同时还要特别注意为人才提供良好的办公设备、试验设施、信息资料、科研经费、辅助人员等工作条件，使人才能够高效率地工作，否则生活条件再好也留不住人才，并且背离了引进人才的目的。

3.充分发挥流动人才的作用

在市场经济条件下，出现频繁的人员流动是正常的，多年来西部地区也流失了不少人才，我们必须理智地应对这种挑战。然而，如果从辩证的角度看，这些人走了也未必完全是坏事，面对流动的人才潮，我们除了想办法吸引和留住现有人才外，更应当以博大胸怀和周到的服务与身边流走的人才搞好合作，利用他们所去单位良好的创业环境，争取他们为故乡的经济发展和社会建设再作贡献，至少可以通过他们为西部同行传递有用的信息。与此同时，要站在全面提升劳动者综合素质的立场上，有计划地组织劳务输出，帮助西部地区众多的农村剩余劳动力走出去，让他们在发达地区开了眼界，练就了本领，再返乡成为经商办企业和发展市场经济的骨干和能手，带动受千百年封闭所困的西部儿女找到致富门路，实现人力资源开发的根本目标。

五、结束语

西部人力资源开发关系到西部经济发展，正确认识人力资源开发过程中存在的问题，寻找合适的解决办法是西部开发成败的关键！总之，西部人力资源开发是西部经济发展的重点和难点，面对严峻的人力资源状况和各种复杂的社会经济及人文环境西部人力资源开发还要有忧患意识，全局意识。抓住西部大开发的时机不断深化人力资源开发，实现西部地区经济的振兴！

参考文献

[1] 舒尔茨.论人力资本投入[M].北京:北京经济学院出版社,1992.[2]世界银行.中国:90年代的扶贫战略[M].北京:中国财政经济出版社,1993.[3] 吴文武.中国人力资源开发系统论[M].北京:中国建材工业出版社,1996.[4] 梁裕楷.人力资源开发与管理[M].广州:中山大学出版社，1999.[5] 邹东清.中国西部大开发全书(2)[M].北京:人民出版社,2024.[6] 国家统计局农村社会经济调查总队.中国农村贫困监测报告(2024)[R].北京：中国统计出版社，2024.[7] 国务院人口普查办公室.中国 2024 年第五次人口普查资料[Z].北京：中国统计出版社，2024.致谢

本论文是在老师的帮助与指导下完成的，在表示衷心的感谢。老师平日工作认真负责，对待向他请教的同学总给予很热情的帮助。从这次课题的选择到最终完成，老师都始终给予我细心的指导和支持。在此我谨向老师致以诚挚的谢意。通过本次毕业论文的准备，使我对近年来人力资源管理本科的学习以及两年的考试有了一个全面的认识和总结，能力和水平得到一定程度上的提高，并在此感谢平日里所有帮助过我的人。谢谢！

**第四篇：人力资源管理者应该注意的七个问题**

一、被各种所谓的理念和工具迷惑，缺乏判断力。

众所周知，就中国当前来说，企业的管理是一个理念先行的时代，中国人的学习能力不是强，而是超强，不管对于我们的企业有没有用，老板一看这个理念新、好，赶紧引进，于是大张旗鼓的学习、培训、推行，给国外的那些咨询机构挣取了大把的银子，结果往往是无疾而终..而国内的人里资源管理者，似乎也患上了这种病，而且几乎达到痴迷的地步，什么“平衡积分卡、素质模型、战略模型、e-hr”等等，马上学习，利用，殊不知，这些东西的推行往往是和企业的管理综合水准联系到一起的，不能依葫芦画瓢，拿来就用是要水土不服的，但是我们很多的人力资源管理者不明白这个道理，反而抱怨老板的理念差、公司的支持力度不够等等，久而久之，郁闷难免就产生了，德鲁克说过：管理首先是一种实践，所有的理论必须经过实践的检验才能为大众所接受..很坦诚的讲，对国内的有些所谓的人力资源专家我是非常不屑的，抱着个7、80年代的理论（甚至更久）到处讲学，其实，你听了全对，不错，但是怎么做，没有提供，等于零..我有时开玩笑：专家你好，麻烦你给我做个《考勤制度》，他不一定做的出来，所以，管理的精髓在于行，而不在于知。

二、专业知识和实践知识的严重匮乏。

作为一个人力资源管理者，一定要在自己的领域里表现非常专业，人力资源管理绝对不是像有的人想象一样，只要亲和力好点、漂亮一点、耐心一点，就可以做好..有很多专业方面的问题，你至少是半个劳动法专家，对于招聘、培训等6大模块要展现与别人不一样的能力，我举10个最简单的问题,你可以自己测试一下，如果答对6个算及格，如果，3个以下，你就不要抱怨公司给你的薪水低或者老板给你的支持不够，1、计算加班工资时，加班基数和天数如何定？

2、逢法定假日，你认为计算工资时，按照多少天计算？

3、员工和公司没有签订劳动合同，形成事实劳动关系，公司可以随时解除劳动合同吗？如果不行，怎么处理？在合同续签时，公司要提前30天告知员工吗？如果超过期限没有续签，该怎么处理？

4、招聘中的行为面试法STAR分别代表什么？

5、对于人力资源的管理水平我们经常会用roi工具，它是什么？

6、什么是员工离职面谈，它的目的是什么？

7、什么叫岗位价值评估？最流行的是哪种方法？

8、什么是目标管理？什么叫smart原则？

9、员工的处罚有个叫热炉效应，它的四个特点是什么？

10、绩效面谈中的汉堡原则是怎么回事？现实生活中，有很多人力资源管理者，但是优秀的人力资源管理者少之又少，原因就在于，中国大部分人力资源管理者都比较浮躁，不能用自己的专业知识为企业解决实际的难题，其地位自然而然就下降了..另外一个，就是在实践中，不能审时度势，死抱着书本上的内容去做，过于教条没有变通，有的人力资源管理者考很多所谓的证书来证明自己的能力，比如人力资源管理师、国际人力资源资格等，其实那个本本不能证明任何的东西，遇到“员工罢工、消极怠工、调薪、奖金发放”等现实的问题时，你能否给公司或老板提供有价值和有创造性的建议？如果不能，你

就不要抱怨公司的重大决策总是没有人力资源部的份！

三、无法认知HR的双重角色。

很多HR没有意识到他们实际上既是公司利益的维护者，也是员工利益的代言人，你的角色实际是“上传下达、左右逢源”..有的HR往往千方百计的为公司节省各类费用，比如降低员工工资、不缴纳各种保险、克扣员工的福利„„这些行为从表面上看你是为公司节省了费用，但是从长久来看，往往会导致员工关系紧张，人员的流动率居高不下，结果企业的效益下降，所以HR千万不要短视，只顾及企业的当前利益而使企业的长远利益受损，但是有的HR不能很好的认识到这一点，想出很多的馊主意来规避法律，侵害员工的利益，比如不签合同、拼命的压低应聘者的工资、延长试用期、制定过于严厉的处罚条例（比如迟到一次罚款50元）等等，结果自己的部门也承受着巨大的压力，要经常应付员工责问、劳动仲裁、招不到合适的人.....但你自己有没有想过：这些都是你自己造成的呢？有的人说：你看，我也没办法，老板就是这样要求我做的..但是，你有没有做到把员工的呼声传达给老板呢，有没有把这样做的后果告知老板呢，还是仅仅在背后发发牢骚，也不敢去沟通，长年处于郁闷ing的状态..换个角度讲：你也是一个打工的，你愿意自己的合法权益被人侵害吗？因此，HR一定要意识到对员工的合理利益，要学会去据理力争，不能完全听从老板的，仔细想想，如果老板一直以这样的思维去克扣员工，你认为这样的老板值得你去跟随吗？所以，要想做一个好的HR，就一定要为员工争取合理的利益，不合理的利益要学会为公司节约，而不只是唯唯诺诺，随波逐流。

四、无法准确的定位自身。

对于多数人力资源管理者来说，不能准确地定位也是他们工作难以开展的重要原因，人力资源管理者应该清楚：本部门是一个不直接创造价值的部门，是公司业务部门的伙伴，最多也就是公司战略的合作伙伴（时下非常流行的）..但是很多人力资源管理者把自己定位为一个权力部门，你得听我的，但是业务部门往往很难按照理想化的操作去做，于是，双方就产生了很多矛盾，结果人力资源部就开始抱怨地位低之类的，实际上人力资源部门首先是一个服务部门，你要为大家做好后勤保障、支持工作，前方的将士（业务部门）在“奋勇杀敌”呢，你要想大家之所想，做大家之所做..联想的人事、财务部门为销售人员贴车票听说过吧，这个我想是对人事、财务部门定位最好的说明..其次，人力资源管理者要意识到人力资源部还要担当控制、咨询、变革和创新的角色，服务固然是重要职责，但是过分的没有原则的服务就是对企业的不负责任，对于业务部门提出的不合理的要求要敢于拒绝，而不是因为自己是一个服务部门，害怕投诉，就丧失了自己的原则，比如，某部门提出为某某员工加薪，你怎么考虑？业务部门绩效考核走过场，你怎么处理？这些都是很现实的问题..当然还有咨

询、变革的角色，但这些无一不是和你的知识和能力挂钩的，业务部门遇到员工不服管教，不知道怎么处理，你能给什么建议？制度推行推不下去，你会怎么办？.......所以，人力资源管理者只有把自己在企业中的角色定位定好，才会做好自己的工作，建议大家：高调做事，低调做人。

五、沟通能力的严重缺乏。

我见过很多人力资源管理者，脾气很大，非常强势，我觉得要不得，为什么，因为你是在和人打交道，你必须学会团结身边的每一个人（即使你内心有多么讨厌他），而不是因为工资、奖金在你的手上，你有这些权利，别人怕你..还有，有的HR经常在网上在抱怨，老板不懂人力资源，不支持自己的工作，但是，我认为根源在你，你的沟通能力有问题..比如，你要老板加大企业对培训的重视和投入，你会怎么和老板谈？我想一般的HR就不知道怎么和老板讲，可能你自己对这个问题就不是很了解，你甚至自己都说服不了自己，你怎么说服别人？多年前，我服务于一家公司，原来的培训一片空白，老板也是不同意投入，因为培训的回报是看不见的，但是它又非常重要，我想了很长时间，想出了很多办法，首先我经常和他探讨培训的好处，比如世界500强为什么长盛不衰，其中很重要的一点就是培训,然后我收集了一些公司发生的一些事情，逐一分析，指出有的问题如果事先培训，完全可以避免，经过几次交流，他觉得确实是这样，后来，我鼓动他上了一个复旦大学的总裁班，他的眼界开阔了，每次回来都要给我们上课，和我们分享自己所学的东西，我呢，又利用公司现有的资源做好一些基础培训，比如新员工培训、产品知识培训、礼仪培训等等；同时，又经常和直线部门联系、沟通，征得他们的支持，你看，后来不用我自己出动，全部搞定..还有一件事，以前我们的员工流动量比较大，老板就不同意给所有员工上社会保险，说要节约成本，但是大家知道，保险是员工的法定福利，而且，劳动监察很严，人力资源部经常为这个要和劳动局人员“沟通沟通”，做得很累，搞不好，员工要和你劳动仲裁，很烦..我怎么办？有时劳动监察来了，讲了一些政策和后果，我通常会夸大这个后果告诉老板，然后举出附近哪家企业因为保险给罚了多少万（夸大一倍），而且，每次劳动监察来了，我都带到他的办公室，和他直接谈这个问题的严重性，这样几次，他怕了，我就和他趁热打铁，分析并拿出数据报表，说明其实我们交保险比不交保险，成本并没有上升多少，结果，他说好，全交..你看，你人力资源部就可以腾出时间和精力做一些更有价值和意义的事情，比如培训、绩效考核等等..当然，在实际工作中，会有很多的问题，比如如何征得直线部门的支持等等，这些都是需要技巧的..所以人力资源管理者一定是一个沟通的大师，如果你的沟通能力不行，建议你不要做人力资源。

六、缺乏对公司业务的真正理解，眼高手低，综合管理能力不够。

摩托罗拉有一句经典名言：管理≈人力资源管理，人力资源管理≈绩效管理，可见，人

力资源管理确实在企业管理中占据相当重要的位置，但是，现在有几个人力资源管理者说：我是管理的大师..但实际上，人力资源管理者必须是一个管理的大师，应具备财务、人力资源、生产、采购、销售、心理等多方面的知识，也就是说：是一个杂家..你不了解这些知识，业务部门怎么会把你当回事呢，如果你比他还专业，提供的建议比他还深入，他自然而然会找你，把你当成战略合作伙伴，否则，你就是一个打杂的，每天抱着个制度、理论啊在钻研，结果“百无一用是书生”..所以，各位人力资源管理者一定要加强自身各类知识的学习，同时深入了解公司的业务，只有对公司的整体运作有了比较深刻的了解，你才会意识到业务部门开展工作的艰难，理解他们的真正需求，而不是整天“闭门造车”..这里，也搞个小测验，看看你的管理知识或能力究竟达到什么水准：

1、什么是生产管理的SPC？

2、QC七大手法说出三个.3、什么是5S？每个S的含义？

4、什么是供应商管理？

5、财务中的损益表和资产负债表有何区别？

6、什么是销售中的4P和4C？

7、什么是库存ABC方法？

8、你们公司从销售到出货的流程是什么？

9、公司未来三年和今年的经营目标是什么？

10、请根据你的理解，写出公司明年的经营计划？（不少于3000字）..答完上面10个问题后，再扪心自问，我的存在、我部门的存在能够为公司创造多少价值？因为只有创造价值的人或部门才能要求公司的回报和支持，否则，你本人和人力资源部的核心竞争力究竟有多少可想而知。

七、缺乏宏观的把控能力和系统的思维。

人力资源管理者在中国目前的状况下，不可避免的会作一些琐屑的工作，但是我觉得这不妨碍你成为公司的战略合作伙伴，问题是，我们的大部分人力资源管理者因为太多的流程性工作丧失了系统思考的能力，很少从公司的战略方面考虑公司人力资源管理所面临的困境，一方面想做点大事，却又不知道从何做起，所以，作为一个人力资源管理者，一定要学会从系统的观点来思考和解决问题..比如，如何提升整个组织的竞争力？如何做好人才的梯队建设?如何设计员工的职业生涯通道？如何更好的激励员工？.....我想很多管理者已经被保险、招聘、员工关系搞得晕头转向，但是你有没有思考过，为什么人员流动率居高不下？为什么员工流失后公司的业务断档很大？为什么人员的招聘那么频繁，是面试技巧不够还是公司的文化？.....所以，人力资源管理者最要紧的是找出根源，而不是企业的“消防员”，今天去处理劳动纠纷，明天去处理罢工，后天去做工资说明.....你一定要站在一个更高的高度上去思考，也就是我们经常说的：学会站在总经理的角度上去思考，与CEO共舞..企业究竟缺少什么：企业需要解决什么？.......而不是每天沉湎于事务性的工作上，忙得死去活来，结果自己没有丝毫的成就感(我想目前的大部分人力资源管理者都会有这种感受），老板也觉得你和这个部门的存在与否无所谓，结果越做越没有信心，但归根结底，还是在于自身的素质能力不足！

**第五篇：人力资源开发与管理**

第一章 人力资源开发与管理导论

第一节 人力资料开发与管理概要

1、四种资源：物力资源、财力资源、信息资源和人力资源

2、人力资源的定义：所谓人力资源，就是能推动组织进步和经济发展的智力劳动和体力劳动能力的人的总和。

3、人力资源的6个特征：形成过程的时代性；开发对象的能动性；使用过程的时效性；开发过程的持续性；闲置过程的消耗性；组织过程的社会性。

4、人力资源开发与管理的涵义：企业人力资源的开发与管理，囊括了企业人力资源经济活动的全过程。它是采用科学的方法，对于一定物力相结合的人力予以合理的培训、组织和调配，使人力物力经常保持合理比例，同时对企业员工的思想、心理和行为进行恰当诱导、控制和协调，充分发挥他们的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，从而最大限度地实现组织的目标。

5、人力资源开发与管理的职能和活动：（1）获取职能包括工作分析、人力资源规划、招聘、挑选与使用。（2）保持职能活动有保持员工的工作积极性，保持健康安全的工作环境。（3）发展职能包括职工培训、职业发展管理。（4）评价职能工作评价、绩效考核、满意度调查。（5）调整职能包括调配系统、晋升系统。

6、人力资源开发与管理的目的：（1）为满足企业任务需要和发展要求。（2）吸引潜在合格的应聘者。（3）留住符合需要的员工。（4）激励员工更好的工作。（5）保证员工健康和安全。（6）提高员工素质、知识和技能。（7）发掘员工的潜能。（8）使员工得到个人成长空间。

7、人力资源开发与管理的意义：（1）提高生产率，即以一定的投入获得更多的产出。（2）提高工作生活质量，指员工在工作中产生良好的心理和生理健康感觉。（3）提高经济效益，即获得更多的盈利。（4）符合法律条款，即遵守各项有关法律、法规。第二节 人力资源开发与管理新趋势及现状分析

1、人力资源开发的新趋势：（1）人力资源开发的地位将发生根本变化。（2）人力资源开发将成为全民的普遍观念。（3）人力资源开发的价值将发生变化。（4）重视人力资源开发的科学性。（5）人力资源开发的手段和方式多样化。（6）人力资源开发终身化。（7）更加注重情商的开发。（8）需要具有时代性的高素质人才。（9）科技人才资源的开发将成为人力资源开发的重点。（10）人力资源开发服务业务将成为一项重要产业。

2、人力资源管理的新趋势：（1）人力资源管理已成为企业战略规划及战略管理不可分割的组成部分。（2）人力资源管理逐步具备为企业创造新价值的职能。（3）人力资源管理工作人员地位的显著提高。（4）企业内部人力资源管理虚拟化。（5）人力资源管理逐渐柔性化、扁平化和复杂化。

第二章 人力资源开发与管理战略系统

第一节 人力资源开发与管理战略概要

1、人力资源开发与管理战略的内涵：人力资源开发与管理战略是指企业为了实现其经济发展、经营目标或经济规划，在人员管理、人员的选拔任用和调整、绩效考核和工资福利、人员的培训与发展等诸多方面所制定并以此实施的全局性、长期性的思路和谋划。

2、特征：全局性、长远性、阶段性、稳定性、应变性

第二节 人力资源开发与管理的基本理念

1、理念基础：人性假设，经济人、自我实现的人、社会人和复杂人。

第三节人力资源开发与管理的基本方针

1、基本方针与主要政策：人本思想、招聘、新老融合与沟通、用人、队伍建设、领导干部管理、举贤荐能、考核、潜能开发、激励、救济与抚恤、文化认同、思想工作、解聘

第四节 工作分析

1、工作分析又称职务分析，是指对某特定工作岗位做出明确规定，并确定完成这一工作需要有什么样的行为的过程。

2、工作分析的方法：工作实践法、关键事件法、标准问卷法

第五节 人力资源规划

1、人力资源规划的概念：人力资源规划是系统的评价人力资源需求，确保必要时可以获得所需要数量且具备相应技能的员工的过程。

2、人力资源需求预测：需求预测就是企业为实现既定目标而对未来所需员工数量和种类的估算。

3、人力资源需求预测方法：现状预测法、经验预测法、微观集成法、德尔菲法、描述法、计算机模拟法、外推预测法、劳动生产率分析法、回归分析法、人员比例法。

4、人力资源供给预测：确定企业是否能够保证员工具有必要的能力以及员工来自何处的过程称为供给预测。来源：内部来源、外部来源。

第三章 员工招聘与挑选系统

第一节 员工招聘与挑选的原则

1、定义：员工招聘与挑选是企业寻找、吸引那些有能力，又有兴趣到企业任职，并从中选出适宜人员予以录用的过程。

2、员工招聘与挑选的原则：保证被录用人员达到规定要求；公开原则；平等原则；考核竞争原则；全面原则；择优原则；量才原则；效率原则；确保重点原则。

第二节 员工招聘与挑选的程序

1、一般程序：制定招聘计划；落实招聘组织；寻找、吸引求职者；挑选录用员工；检查、评估与反馈。

2、内部招聘程序：发布招聘信息；应聘者报名；测试；确定聘用人员。

外部招聘程序：初选；面试；人力资源测评软件测试；笔试；其他测试；审核录用。

第三节 员工招聘的策略与方法

1、内部调整：管理人才和技能的储备、内部竞争上岗公告和自我推荐，包括的内容内部招聘、考核、加大培训力度、复合型人才的培养。

2、员工招聘的外部来源：学校学生、其他公司的员工、失业者、老年人、军人、个体劳动者。外部招聘的方法：通过“熟人”介绍；从专业机构推荐；通过广告招聘；合作伙伴之间推荐；其他渠道

3、外部招聘的内容：（1）招聘渠道：学校招聘、人才市场招聘、网上招聘、广告招聘、推荐（2）招聘条件：基础素质、综合素质（3）广告和宣传

第四节 员工挑选的策略和方法

1、员工挑选的过程和方法：初步面试、评价申请表和简历、选择测试、面试、个人证明材料检查和背景调查、选择决策、体检、录用求职者

2、测试种类：认知能力测试、运动神经能力测试、业务知识及经验测试、工作样本测试、职业兴趣测试、个性测试

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