# 人力资源管理在企业管理中的作用分析

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-09-21

*第一篇：人力资源管理在企业管理中的作用分析人力资源管理在企业管理中的作用分析 班级：电子0801班姓名：云璐学号：200816020现代管理大师彼得·德鲁克曾经说过：“企业只有一项真正的资源：人。”IBM公司总裁华生也说过：“你可以搬走我...*

**第一篇：人力资源管理在企业管理中的作用分析**

人力资源管理在企业管理中的作用分析 班级：电子0801班姓名：云璐学号：200816020

现代管理大师彼得·德鲁克曾经说过：“企业只有一项真正的资源：人。”IBM公司总裁华生也说过：“你可以搬走我的机器，烧毁我的厂房，但只要留下我的员工，我就可以有再生的机会。”现代社会的（去掉）竞争激烈，企业所拥有的各种资源又是有限的，如何用最好的资源使企业获得最大的经济效益，增强竞争力？从大的方面，（去掉）一个国家或整个世界来看，资源也是有限的，如何用有限的资源更好地最大限度地满足是人类的需要？这些是企业、学者们需思索的一个现实问题。幸运的是，这个问题被经济学家所解决。由于人力资源（资本）具有低投入高产出的特征，人力资源的重要性已被广泛认识。美国微软公司、我国深圳华为公司、青岛海尔集团、广东容声电冰箱厂无一不是依靠人才而获得成功和辉煌的。

那么，各个企业又是如何通过人力资源管理提高企业绩效？

（一）人力资源管理与企业战略目标的统一

人力资源管理作用于企业绩效最为关键的两个环节是：一是人力资源管理在制定和实现企业战略中的地位和作用；二是人力资源管理与企业绩效的相互作用关系。过去，人们并没有将人力资源管理作为影响企业战略目标制定的一个重要因素，仅被当做确定或选择战略目标的手段。这是基于这样一个假定，即人比战略的适应性强。因而，让人适合战略，而不是使战略适合于人。其结果是，在很大程度上限制了人力资源对企业提高绩效的贡献。

任何一个战略都要由人去实施，因此，任何一个战略在制定过程中，必须充分考虑到企业现有的人力资源以及外部人力资源状况和从外部可获得的可能性。这些从根本上决定与制约了企业发展的目标方向和水平。人力资源战略管理的提出与实施，反映了人力资源战略与企业经营战略之间的相互依存的关系。战略性人力资源管理强调将人力资源管理与企业的战略性目标联系起来，使人力资源管理在企业的战略形成、战略执行之中发挥重要作用，突出了人力资源管理在现代企业管理中的地位与作用。现在人力资源管理工作被看做是能够创造价值维持企业核心竞争能力的战略性部门。人力资源管理也因企业的全面变革而发生深刻的、全方位的变化。

（二）人力资源管理由人力资源管理的职能部门与其它部门统一实施

在现代企业管理中，人力资源的重要性不断上升，而人力资源管理工作日趋复杂，特别是在知识经济时代，企业外在环境变动剧烈，知识型员工比例增大，对知识型员工及知识管理更为复杂，他们又是企业利润和企业竞争力的源泉。因此人力资源管理不仅是人力资源管理职能部门的工作职责，也是任何一个岗位的职责，即使是普通工作人员，也要求介入到某些人力资源管理工作中。在给予了较为充分决策权的工作小组或团队中，个人行为是由员工自己管理的，员工自身也就是一个管理者。因此，企业的有效人力资源管理，需要各级、各类部门的各类人员共同努力。但是直接介入人力资源管理并担当主要职责的是人力资源部门和其它部门经理。

比如招聘前的人力资源规划，应该是所有部门经理必须参与，并且在其中起基础性作用。这是因为他们要确保本部门的工作目标与企业战略目标完全一致，必须把企业战略目标分解、落实到本部门以及本部门中各员工的具体目标上，人力资源规划是达到这一目的的重要手段之一。为此，部门经理必须能够准确地预测实现企业战略目标，本部门在未来的阶段中有待完成的工作、工作量及技术要求，根据预测结果进行人员的配置，充分考虑到未来有可能出现的“意外”情况，事先做好“突发性事件”的预防工作。再比如在招聘过程中，人员需求信息是有各部门经理发出的，并且是针对特定岗位的，给出明确、具体的要求，确定岗位所需要的知识和能力。人员录用最后决定者也是各部门经理，因为录用的人员是否符号工作的要求将直接影响部门目标的实现。为此人力资源管理部门要辅助、指导、帮助各部门经理完成招聘、挑选工作，包括培养部门经理的相关技能。再比如绩效评估、薪酬制度设计与实施也必须让各部门经理直接参与这项工作的全过程，他们与人力资源部门共同确定评估标准、设计评估系统，评分标准的准确性与公平性对评估系统和整个绩效评估工作的成败影响很大，如出现较严重偏差，可直接导致员工辞职和损害企业目标的实现。另外要通过部门经理及时且以恰当的方式将绩效评估结果反馈给员工，帮助员工分析其优点与不足以及存在问题的原因，帮助员工改进工作绩效。各部门经理要保证工作评价是建立在最新的和精确的工作分析和工作描述基础上，这是保证工作价值的精确确定所必需的，再根据绩效评估提出加薪和晋升的建议。而人力资源部门是报酬和津贴系统管理的承担者，人力资源管理部门能够从全公司的角度平衡各个部门所提出的报酬及津贴的建议，做出合理的设计，并且在与薪酬制度有关的调查与评价中起监督执行作用。

（三）提高人力资源存量的利用率，从而提高劳动生产率。

提高人力资源存量的利用率，从人力资源管理的角度，主要做以下几方面工作：

（1）数量调节。人力资源的经济投入是提高劳动生产率的第一个基本途径。因此人力资源管理的第一项任务就是要重视人力资源规划的制定，根据市场需求、企业战略、生产状况，分析现有人力的余缺，进行及时调整，确保企业在恰当的时间、恰当的地方有合适的员工。

（2）合理配置。企业各部门生产力必须均衡。某一部门若人力不足，就会影响到其他部门的产出而导致整个企业生产率的下降。因此人力资源管理的就是根据企业目标和任务，按照量才录用、用人所长的原则，对员工进行合理配置和组合，做到事得其人、人尽其才、才尽其用。

（3）教育和培训。当前特别要做好结合企业的战略目标对培训进行全面的计划、要建立培训激励机制、要加强一线员工的培训、要对培训项目进行评估等方面的工作。

（4）人员激励。人力资源管理部门要根据企业的发展改革劳动、人事、分配制度，建立一个有效的激励机制，激发和调动员工的工作积极性、创造性，并协助员工发现专业性及实现个人专长的时机，使员工的素质既能符合企业不断发展的要求，同时也能促进员工的个人发展。总之，一个企业只要将各种手段有效配合起来，就可以大大提高劳动生产率，促进企业绩效的提高，为企业创造更多的财富。

**第二篇：人力资源管理在现代企业管理中的作用分析**

人力资源管理在现代企业管理中的作用分析

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。

随着中国市场经济体制的深化和企业完全市场化程度的提高，基于提高企业运营效率和增强企业竞争力的现代企业管理越来越受到重视，从高校课程的设置、管理咨询公司的兴起以及企业负责人的背景中都可见一斑。从我国国内所出现的企业管理理论和方法来看，主要包括以西方的管理技术为背景的企业管理理论方法和以国内传统文化为根基的管理思想和哲学体系两大派系。但无论是西方的管理方法还是东方的管理哲学，其对人的关注都是第一位的，在西方的管理思想中，有关人和（人的）组织占据了很大的比重，如马斯洛的需求层次理论、彼德圣吉的学习型组织理论、巴纳德的经理人职责理论、赫茨博格的双因素激励理论等都是有关人力资源的管理理论，而东方的管理哲学和思想中几乎全部是和人与社会有关系的，如无为而治、上下同欲者胜、得人心者得天下等哲学论断。

执行力概念的兴起与被关注，更是体现了人力资源管理在现代企业管理中的核心作用---没有人才的高效执行，任何其他的管理方法都只能停留在设想、计划和纸面的阶段。联想集团投资局主席柳传志认为：“执行力就是选择合适的人到合适的岗位上”，这实际上是阐明人力资源的选拔与组织安置管理在公司运营和执行中的核心作用。根据笔者的整理和总结，无论何种管理方法，也不管是管理的对象是什么，作为一个有明确目的的、充分体现人的主观意志和主观能动性的经济型组织，企业的存在必须满足三个条件，一是有目标、二是有能力、三是有动力，只有这三个方面的有效匹配与结合，才能保证企业的快速高效运作。对应于此，现代企业的管理基本上可以分为三类：目标管理、动力管理和能力管理。目标是定位企业为什么存在，主要通过战略规划、绩效管理、组织分工、流程再造、作业计划等管理内容实现；能力是定位企业依托什么存在，主要通过人才选择、员工技能培训、组织知识管理等管理内容实现；动力是定位企业如何存在，主要通过绩效考核、薪酬激励、企业文化氛围、经理人人际关系激励等管理内容实现。可见在三者当中，能力管理和动力管理都是和人力资源的管理相关的，其中动力管理涉及到人力资源的激励，而能力管理涉及到人力资源的获取、组织与成长等问题，这与人力资源管理的最高目标 — 培养员工的最大化敬业精神，以实现与企业的共同成长是吻合的。所以，人力资源管理是现代企业管理的基础和核心。下面通过人力资源规划及人力资源策略与战略匹配对战略实施和良性运营的关系来阐述笔者的以上观点。

企业的战略规划了企业的发展愿景、发展策略和发展过程的设计，人力资源规划对企业战略规划的作用表述为：“对企业的战略需要进行识别和应答，以及指定新的政策、系统和方法来确保人力资源在变化的条件下持续有效的（辅助）战略的过程，因此人力资源规划的目标是 ：让组织可以预见其未来的人力资源管理的需要和识别可以帮助他们满足这些需求的实践”。——资料来源：《人力资源管理之获取竞争优势的工具》（美）劳伦斯•S•克雷曼2024版 P65

为很好的发挥人力资源规划对战略规划的作用，笔者认为有一个前提是不能忽略的，即人力资源战略的角色定位 ：Miles和Snow（1984）在《设计策略性人力资源系统》提出了人力资源战略定位的三种角色，即防御者（defenders）精于狭窄但较稳定的专一产品市场，因此强调建立自己的人力资源；探勘者（prospectors）不断地寻找新的商机，因此强调如何取得人力资源；分析者（analyzers）则重视人力资源的配置，其措施介于防御者和分析者之间。

以招聘甄选、培训训练、绩效评估、薪酬设计为例，三种不同的人力资源角色会有不同的倾注内容，详见下表：

HRM 防御者 探勘者 分析者

基础策略 建立人力资源 取得人力资源 配置人力资源

招募甄选 •强调“做”

基层以上较少招聘

以“排除不试用”为甄选员工基础 •强调“买”

各层级的招聘均甚复杂

甄选项目包括任用前的心理测试 •强调“做和买”

混合式招募和甄选方式

培训训练 •训练内容正式、广泛

技术的建立

•广泛训练计划 •训练内容非正式、有限

•技术认定和采用

•有限的训练计划 •训练内容正式、广泛

•技术的建立和采用

•广泛训练计划

•有限的外部任用

绩效评估 •过程导向

•对训练需求有认知

•个人/团队绩效评估

•长时间比较评估 •结果导向

•对任用需求有认知

•部门/公司绩效评估

•跨领域（如其他公司）的评估 •几乎是过程导向

•对训练和任用需求有认知

•个人/团队/部门绩效评估

•大部分是长期评估，有些跨领域的比较

薪酬设计 •以公司上下级关系为导向

•内部一致行

•总薪酬倾向于现金，同时注重上级/下属的差异 •以绩效为导向 •薪酬具有外部竞争性

•总薪酬重视奖金同时配合任用需要 •大多是以位阶为导向，少数以绩效为考量

•内部一致性和外部竞争性

•现金和奖金

**第三篇：人力资源管理在现代企业管理中的作用 毕业论文**

人力资源管理在现代企业管理中的作用

论文提纲

一、人力资源管理概述

（1）什么是人力资源和人力资源管理

（2）明确区分传统的人事管理和人力资源管理

二、人才在经济管理中对企业的影响

（1）人才是企业中最宝贵的财富

（2）人是企业文化的主体

（3）企业价值文化与人的需求

（4）现代企业的基点和特征是“以人为本”

（4.1）以人为本，首先应树立正确的价值观

（4.2）以人为本，就要实行人性化企业管理

（4.3）以人为本，是企业思想政治工作的基点，企业文化之根基

（4.4）强化企业人力资源管理，实施人力资源战略

三、人力资源管理的六大块在现实企业中的运用

（1）规划

（2）招聘

（3）考评

（4）激励

（5）开发

（6）调配

四、人力资源管理在现代企业中的作用

（1）科学化的人力资源管理是推动企业发展的内在动力

（2）现代划的人力资源管理能够使企业赢的人才的制高点

五、结语

参考文献

【摘要】现代管理理念中人力资源管理是企业的核心，是人们社会活动的重要组成部分，也在企业管理活动中起着至关重要的作用。一切都是人组织和落实的，人是企业管理活动中的主体，也是管理活动的客体。管理的具体职能和意义是非常重要的，管理作为特殊的实践活动具有普遍存在的意义。人力资源管理关键在于调动其积极性，使企业中每个人的才干得到充分的发挥并能实现创新的持续改进，为企业带来更大的经济效益。

企业离不开管理，人力资源需要开发，企业文化是企业战略的导向，有利于企业管理。既然社会离不开商业这个特定的经济组织形式，那么，这个组织的存在，必然要有管理，管理科学和人力资源的来源与管理就必然存在，并且不断向前发展。

管理是人们社会活动的重要组成部分，管理是对不同地域，不同职业，不同文化背景熏陶人们的管理意念，管理行为的整合，管理创新，是永远的真理，永无止境。

【关键词】人力资源管理 企业文化 效益 目标 发展 人力资源管理在现代企业中的作用

一、人力资源管理概述

（一）什么是人力资源和人力资源管理？

伊凡 伯格 认为，人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识。雷西斯 列科 认为，人力资源是企业人力结构的生产力和顾客商誉的价值。内贝尔 埃利斯认为，人力资源是企业内部成员及外部的人即总经理、雇员和顾客等可提供潜在服务及有利于企业预期经营的总和。以上三种说法都从人力资源的各个侧面论述了人力资源的概念。我们

认为，人力资源，是指人类进行生产或提供服务，推动整个经济和社会发展的劳动者的各种能不难看出人力资源的开发和使用在商业企业管理中占据的主导地位，其中人的因素对经营活动的影响意义十分深远，主要表现在一下四点：

（一）人才是企业中最宝贵的财富

人才是关系企业生死存亡的事情。比尔盖茨曾经说过，如果可以让我带走Microsoft的研究团队，我可以重新创造另外一个Microsoft。商业企业不可能存在那种他们无法模仿的配方和技术核心，拼的是服务。而服务是要人来做的，如果人才流失，则直接导致的就是服务的质量下降。前不久我看到一个故事，讲的是亨利福特爱“才”的故事，故事梗概是这样的：1923年，美国福特公司有一台马达坏了，公司所有的工程技术人员都未能修好。正在焦急万分的时候，有人推荐了思坦因曼思，福特公司就派人请他来。思坦因曼思是德国的一位工程技术人员，因为失业和国内经济不景气，不远千里来到美国。他幸运地得到了一家小工厂老板的看重，聘用他担任生产机器马达的技术人员。他来之后，什么也没做，只是要了一张席子铺到电机旁，聚精会神地听了三天，然后又要了梯子，爬上爬下忙了多时，最后他在电机的一个部位用粉笔画了一道线，写上“这儿的线圈多饶了十六圈”几个字。福特公司的技术人员按照思坦因曼思的建议，拆开电机把多余的16圈线取走，再打开电机，机器正常运转了。公司总裁亨利福特先生得知后，对这位德国的技术人员十分的欣赏，先是给了他一万美金的酬金，然后又亲自邀请思坦因曼思加入福特公司。但思坦因曼思却像福特先生说，我现在的公司对我很好，我不能忘恩负义。福特先生觉得万分遗憾，却又感慨不已。美国福特公司是实力雄厚的大公司，许多人都以能进入福特公司任职为荣，而他却为了报恩而舍弃如此好的机会。不久，亨利福特先生做出了一个决定，收购思坦因曼思所在的那家小工厂。公司董事会的成员都感到不可思议，这样的一家不起眼的小公司怎么会进入亨利福特先生的视野？亨利福特先生说：“人才难得，因为那里有思坦因曼思。”从这个小故事里不难看出人才对企业的重要性是不言而喻的。企业核心竞争力越来越表现为对作为第一资本的人才的培育、拥有和运用的能力。人才是推动企业健康发展的力量源泉，无论从宏观角度，还是从微观角度来看，人才是企业发展的决定性因素。因此只有拥有了充足的人才，企业才能事先跨越式的发展。

（二）人是企业文化的主体

美国著名的企业文化专家托马斯彼得斯在比较日本和美国企业之间的差异后得出结论说：“人是企业文化的主体”当年托马斯彼得斯在看到日本企业发展的真正动力后，游说于东西方之间，喊出让美国企业界刻骨铭心的信息：“人！人！人！”他宣布当今企业的核心问题是主人翁问题。企业文化通过人的塑造来影响企业，早就企业人是企业文化的唯一终极目的。被誉为“经营之圣”的索尼公司创始人盛田昭夫认为索尼文化的精髓在于“主宰企业命运的，正是我们企业的员工们！以人为中心开展工作就是我们的真谛所在。”海尔公司董事局主席兼首席执行官张瑞敏主张“试平凡的人做出不平凡的是，每个人都要做老板”。人是有感情的动物，对管理过程中所产生的一切，具体有好恶感官上的认知，就拿中国古代的先哲们来说，他们在如何管理人的社会中提出了，用礼仪、节、德、智、信等来约束人们的行为。《贞观政要 崇儒学》中，唐王李世民也提出：“为政之要，惟在使人。”指出了管理人之重要性。

（三）企业价值文化与人的需求

企业是企业文化、企业精神的载体，有远见卓识的企业家都会利用这个载体，塑造和弘扬企业文化，员工在这片沃土上不断提高素质，塑造自己的人生之路。优秀的企业文化是领先于竞争对手的关键性力量，文化的缺憾必将带来企业的畸形，文化的丢失必然带来企业生存权的丧失。这说明企业与员工关系密切，员工的人生价值与企业价值之间相互依存、相得益彰。

（四）现代企业的基点和特征是“以人为本”

现代企业文化的根本基点和本质特征是以人为本。什么叫以人为本？概括地讲，干工作为了

人，干工作依靠人，这就是以人为本。“以人为本”的理念是上世纪80年代初“企业文化理论”在美国提出后称为热门词汇的。企业文化的实质就是以人为本。无论是张瑞敏的“使平凡的人做出不平凡的事”，还是任正非反危机的“冬天危机”，都是以人为本的结果

1、以人为本，首先应树立正确的人才观

人才问题历来为政治家和思想家所重视。“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。”这是龚自珍发自内心的呼喊。邓小平同志曾经指出：“事业成败的关键就是能不能发现人才，能不能使用人才。”只有尊重知识，尊重人才，企业才能获得长久发展的动力。对人才见到的定义就是有人品，有才干之人。凡是能适应企业发展要求，完成企业给定的目标，给企业带来效益的人都可称之为人才。对人才的关心及对其价值的充分重视是育人为本的集中体现，对人才重视与否在很大程度上决定了企业发展的现在与将来。所以企业试试人笨管理首先应树立起正确的人才观。知识经济时代的人才观要求我们，要破除论资排辈、求全责备、任人唯亲、嫉贤妒能以及把安分守己、稳重听话作为选拔人的标准的狭隘的人才观；要广泛挖掘各方面、各层次的人才资源，为人才的脱颖而出创造平等的竞争机会；要鼓励人才的合理流动，谋求人才的科学组合，以发挥整体效能；要培养复合型人才，激发人的潜能：这就要求现代企业要具有深邃的视力、多维的视角，在招募人才、选人用人上，唯才是举，使企业充满生机与活力。在美国高科技公司的现有科技人才中，华人占约1/4，这不能不说其得益于自身的人才观念及人才战略机制，美国企业的人本精神。中国加入WTO以后，与外企之人才争夺战将使我们经受一次严峻的考验

2、以人为本，就要实行人性化企业管理

现代企业管理是人们共同劳动顺利进行的必要条件，而以人为本强调了将人放在管理的中心地位，关注人的需求。一方面，人性是个抽象的概念，人的天性中既有改善的一面，也有恶的一面，并与环境紧密联系，产生不同的需求。这决定了人是一复合体，而非简单的“经纪人”或“社会人”。马斯洛有关人的需求五层次的实质不会改变，但在不同的环境下，满足需求的方式和手段不尽相同。另一方面，“人性”的东西决定了人的道德观念、意志、兴趣、创造性等这些事关企业命运的“个性品质”。再有，只等着重于人的理性，具有强制性、不可变通性，常会导致人们僵化思维、保守的行为，人们习惯于墨守陈规，逃不现实，害怕变革，甚至自欺欺人。所以，企业必须在管理中对人性的各个方面给予充分的考虑，按照人性的原则来实施管理。实行人性化企业管理，一方面要注意利用和发扬人性中有利的一面，为企业发展服务；一方面要对人性中不利的一面加以抑制，弱化其反面作用。在企业管理实施手段上采取“人性”的、灵活的方式，而不仅仅是靠理性的约束和制度的规定来进行管理。尊重个人与人性，不只是以组织意志、管理者的意志来约束和限制员工。在实现企业共同目标的前提下，应给员工更多的“个人空间”。人性化管理可以融入到每一个过程、每一项活动，可以体现在一项制度，一个举措，其关键在于员工的参与。团队型参与管理模式是人本管理的高级阶段。现代管理理论提出7~13人为最佳管理幅度，通用电气却将管理幅度变成数十人乃至上百人，使得每级管理人员不得不向下属授更多的权，让下级的自主性得到充分的发挥，使基层人员的意见能很快的反映到公司的决策层。被誉为“世界第一CEO”的通用电气总裁杰克 韦尔奇向几乎所以的员工发出过手写的便条；常安排与比他低几级的经理共进午餐；喜欢突然视察工厂和办公室，让人们感受到他的领导，鼓励和鞭策员工，这是对僵化制度的打破，充分体现了对人性的尊重，对员工天性的释放。这是制度与弹性的完美结合，更是理性与人性的完美结合。

3、强化企业人力资源管理，实施人力资源战略

随着知识经济的到来，对于现代企业，竞争实质上是对各种资源（如人力资源、物力资源、财力资源、技术资源、信息资源）的竞争，但是最终应归结到人力资源的竞争，因为认识最为重要的资本，没有人，什么也干不成。现代人力资源管理要使企业筹集或使用的人力资源的目标与行为素质与企业的发展需要向适应，即保证企业的正常发展，又使人得到满足与成长，这应是一种由经理人控制的磋商机制。早就“学习型组织”是知识经济时代企业人力资源管理的首要功能，是强化企业竞争力的必由之路。美国麻省理工大学斯隆管理学院资深教授彼得 圣吉坦言，未来唯一持久的优势，就是有能力比你的竞争对手学的更快。因此，企业人力资源管理要从战略设计、培训与发展、评价与激励、组织设计与控制等几个方面入手，为企业成为“学习型组织”提供支持性的氛围和组织保证。实施有效的人力资源战略（如人力资源开发、调整战略、考核管理战略）是现代企业的共性之一，它涉及企业内部认识管理的各个方面，服务于企业的总体目标和总和战略。例如实施发展战略必定要增加雇员；实施紧缩战略常常导致裁剪；实施转向战略会引起人事更迭。但在指定与实施以前，应知道企业经营环境对人才的客观需求是什么，同事还要把握在相应的社会环境中人才的主观追求是什么。知识经济时代是一个“人性回归”的时代，“以人为本”是一切企业管理活动所必须遵循的首要原则。关注人的全面发展，将成为该时代企业人力资源开发的根本目地。人才的培养和较高素质的职工队伍的形成对企业的作用是决定性的。随着经济全球划的日益临近，人才资源的开发的争夺战已在全世界范围内展开，人事措施同教育训练相结合的能力开发体制的建立已成为现代企业获得高级人才的基本途径。

4、以人为本是企业思想政治工作的基点，企业文化之根基

思想政治工作室通过各种教育知道企业员工的行为，以形成统一意志和共同理想和奋斗目标。思想政治工作在本质上是群众工作，其基本任务就在于用科学的理论武装人、用高尚的精神塑造人、用现代的知识教育人、以健康向上的企业文化凝聚人，培养有理想、有道德、有文化、有纪律的“四有”职工队伍。企业思想正式工作作为宣传、教育、引导员工的工作，它在发挥企业员工的主人翁地位、调动员工的主观能动性和创造性方面有不可替代的作用，其本身就体现了以人为本这一基点。以人为本的企业思想政治工作，一方面要在思想上、政治上鼓励企业员工，在为共同目标求得共性统一的同时，注重员工的精神需求，重视与保护员工的精神财富这一无形资产，照顾到每个员工的个性，即不失“个体精神的自由冲动”，又能为共同目标齐心协力；另一方面要通过各种渠道增强员工参与企业管理的意识，调动员工参政议政的积极性及民主监督的自觉性，使员工对当家做主有深切的体会，这是“挖掘人的潜力的最好的手段”。谈到企业文化，管理学者自然会将企业文化与以人为本联系在一起，原因在于20世纪60年代日本企业的迅速崛起导致企业文化理论的提出。日本企业管理的主要特点是信奉以人为本的管理概念。正式日本企业文化强调对人的尊重、理解、关心和依靠，强调要发展人和服务人，他们才获得发展与成功的永久动力，也正体现出企业文化所不能离开的以人为本的根基。当今，美国企业竞相学习日本企业的信任感、亲密度和凝聚力，注重通过人的潜能的发挥来提高生产效率，这是人本企业文化魅力之使然。马克思曾经说过：“历史不过是追求着自己目地的人的活动而已。”充分肯定了人在社会时间中的主体地位和创造作用。人是生产力的第一要素，是改革和生产力的主体，是科技创新的支柱。在作为管理对象的整体系统中，认识其他所有构成要素的主宰。人的能动性发挥的如何，直接关系到企业的生产经用状况和科技创新力度。现代企业以人为本的宗旨是抓住人、活用人、培养人、开发人。通过对人的有效激励来充分发挥人的积极性、主动性和创造性，以最大限度挖掘人的潜能，更好的实现个人目标和组织目标。企业应在以人为本的企业理念指导下，针对人的需求进行管理，在实行有效的人力资源战略的同时，塑造以人为本的健康的企业文化，这样才能不断提高竞争能力，在日趋激烈的市场竞争中立于不败之地。

三、人力资源管理的六大块在现实企业中的运用

（一）规划

它包括确认组织中的工作职责，决定履行这些工作职责所需的员工数量和质量：为有资格申

请人提供雇用机会。规划工作涉及如何对企业的人力供求进行预测与规划，为招聘工作提供依据。现代企业高度发达，分工明确。人力资源部门每月应根据各个不同部门分工性质和工作任务对流失的员工所空出的岗位提前做好规划，做好招聘计划，值得一提的是随着今年劳动法实施后，员工辞职需提前一个月通知企业，所以这给人力资源部门提供了充足的时间来指定准确的规划，为下一步的招聘提供了时间。

（二）招聘

招聘是根据工作需要，运用相关方法和技术，吸引并选择最适当人选的过程。其任务是确保企业能够获得充足的职位候选人，兵能以合理的成本从职位申请人中选拔出最符合企业需要的员工。在构成一个企业的员工，品牌，效益，利润四大元素中，员工占着首要地位，在一个真正以人为本的企业中，员工质量的高低好坏直接影响这企业的效益和利润，挑战着企业的生存和发展空间。所以招聘一个合格的能被企业所需要的员工是人力资源部门的重要职责。目前国家正在大理发展职业教育，各种职业教育也在快速发展，国家也出台了一系列扶持职业教育的政策。各种职校为企业的生产和管理培养了大批人才。目前企业的员工主要有两种方式进入，一时人才市场介绍，而是面对社会的普招，这两者方式目前存在明显不足，人才市场的介绍毕竟有限，已经不能男足一个快速发展企业的需求，且招聘成本过高。面对社会的招工从质量上大打折扣，人员素质参差不齐，且容易留下负面影响。所以之间诶从各职业学校引进人才已经是刻不容缓，人力资源部门可以根据企业的生产和管理需要定期联系学校，进行校企合作，更好的为企业引进各类合格人才。

（三）考评

考评是对员工的工作结果，工作表现进行比较和评价，分出优劣高低，为薪资分配和员工发展提供依据，包括设计员工的绩效考评体制，考评指标，考评方法，以使考评结果公平合理。有功必奖，有过必罚，公平合理的奖惩制度，良好的发展空间，透明的考评结果是企业生存和发展的必要条件，做好考评工作对于激励员工的工作积极性是人力资源部门的重要职责。

（四）激励

激励是指为提高员工的工作积极性，提高人力资源效益的一系列工作，包括合理的确定员工的工资和薪金，按照员工的贡献进行收入分配，做到奖惩分明，同时通过奖惩，福利等措施刺激员工。人力资源部门可以向企业建议为员工做好丰富的业余生活，进行联欢，为员工过生日等一系列措施来团结和凝聚员工，使每个员工找到归属感，在企业有种大家庭的感觉。相反如果激励工作做的不好就会出现每个企业共同头疼的问题，员工流失。员工流失直接反映着企业的人力资源管理水平，过高的员工流失率不利于企业的生产经营顺利进行，尤其是关键员工的流失往往会给企业带来重大损失，故而定期对员工进行必要的激励合理的控制也是摆在每个人力资源管理者面前一个重要问题，军队的政治思想工作也已给我们带来重要的借鉴作用。

（五）开发

开发是指提高员工的知识、技能和素质，增强员工的工作能力，引导员工的个性发展，其中包括对新招聘的员工进行上岗前的培训，训练和培养各级管理人员，以及为了使员工保持理想的技能水平进行的一系列活动。主要通过针对不同岗位和担负不同任务进行的培训学习，工作轮换，管理人员开发计划等方式进行。开发是衡量反应人力资源开发结果发展水平的指标，可以通过培训效果，员工的技能以及管理职务的员工内部晋升率等标准来衡量开发的效果。

（六）调配

调配是为使员工打到职务所要求的技能和素质水平而进行动态的人事匹配活动，包括不同类职务之间的调配和同类职务之间的晋升。必须指出的是，上述这六项职能各有侧重，但又不

是割裂的，人力资源管理这六类只能存在内在的联系，他们以共同的价值观和管理政策为基础，构成了相互关联，不可分隔的人力资源系统，其中每一项职能的应用，都依赖于彼此之间的衔接和配合。正式这种配合才构成了完美的人力资源管理系统，为企业的生产科研起着举足轻重的作用。

四、人力资源管理在现代企业中的作用

人力资源管理是现代企业管理的核心。这一重要地位的确立，取决于人力资源管理在现代企业中的如下重要作用：

（一）科学化的人力资源管理是推动企业发展的内在动力

列宁曾指出，全人类首要的生产力就是工人和劳动者。在一定物质条件下，劳动者是推动生产力前进的决定因素，这是因为人与物根本不同，人是有理智的社会群体，具有能动性和创造性。科学化的人力资源管理是以企业中的员工为对象的管理，它的中心任务就是有效地开发和利用企业各级员工的潜能。无论是组织员工的招聘，录用，晋升，培训和绩效考评，还是确立完善员工的薪酬福利和保险制度，乃至不断地调整劳动的分工和协作，改善工作环境和劳动条件，实现劳动组织的科学化，其目地都是为了有效地开发利用企业的人力资源，挖掘潜力，降低消耗，提高工效。总而言之，以人力资源开发为主导的现代企业人力资源管理就是要通过有效地物质与精神鼓励，不断发掘员工的主观能动性和聪明才智，为企业的发展提供永不枯竭的内在动力。

（二）现代化的人力资源管理能够使企业赢得人才的制高点

随着科学技术的迅速发展，市场需求的变化，企业间的竞争将会比以往任何时期都要激烈的多。企业外部社会环境的深刻变化，促使企业竭尽全力去探寻克敌制胜的法宝，首先是占领生产经营战略的制高点。在激烈的市场竞争中，企业为了赢的经营战略上的先机，至少要占领五个制高点，即人才的制高点，资本的制高点，技术的制高点，产品的制高点和市场的制高点，而人才的制高点或者说智力资本的制高点则是关键中的关键。在现代市场经济的发展中，跨国公司剧烈竞争的事实说明：企业之间的竞争实质上是人才的竞争，智力资本的竞争，哪个企业就能开发，引进，采用最高最新的技术，开发研制出具有高技术含量，高品质，高附加值的产品，并运用最新的经营战略和战术去占领市场，最终在激烈的市场竞争中克敌制胜。所谓高素质的人才包括三类：一是具有经营战略头脑的企业家人才；而是掌握并具有开发能力的管理和技术人才；三是一大批训练有素，具有敬业，创业精神的员工队伍。现代化的人力资源管理，有仅为企业的经营管理者选拔和配置高素质的人力资源奠定了可靠的基础，也为企业抢夺人才的制高点暗藏相继占领资本，技术，产品和市场的制高点，在激烈的市场竞争中立于不败之地提供了不要的决策依据。总之，企业外部环境和内部条件是一个相辅相成的有机整体。如果企业仅有良好的外部环境，而缺乏内部动力，在激烈的竞争中不会“克敌”，也不可能“制胜”，反之亦然。人力资源管理之所以成为现代企业管理的核心，正式因为企业需要充足丰富的动力，需要在日益激烈的市场竞争中赢得总体发展战略的制高点。

五、结语

人是知识、科技能力的载体，是科技的发明创造者，是先进科技、先进问文化和先进管理的运用者和传播者。如果说科技的发明者是第一生产力，那么人才就是生产力诸多要素中的特殊要素。人才是一种无法估量的资本，一种能给企业带来巨大效益的资本。人才作为资源进行开发是经济发展的必然。企业只有依靠人才智力因素的创新与变革，依靠科技进补，进行有计划的人才资源开发，把人的智慧能力作为一种巨大的资源进行挖掘和利用，才能实线发展。企业必须创造一个适合吸引人才、培养人才的良好环境，建立凭德才上岗、凭业绩取酬、按需要培训的人才资源开发机制，吸引人才，留住人才，满足企业经济发展和竞争对人才的需要，从而实线企业经济快速发展。人力资源管理是人鱼事的最佳结合，是开发人的潜力，创造财富的原动力，在现代企业管理中起着举足轻重的作用。

【参考文献】

**第四篇：工作分析在人力资源管理中的地位和作用**

在科学技术飞速发展的今天，经济的知识化和知识的经济化相互激荡，社会的竞争越来越激烈，科技和人才在经济和社会发展中的地位、作用日益突出。综合国力竞争的核心是人才的竞争，人力资源成为一切资源中最宝贵的资源。人力资源开发与管理已成为企业一项战略性的管理工作，占有越来越重要的地位，而工作分析作为人力资源开发与管理的基础，开始受到越来越多的关注和重视。

工作分析是通过系统全面的情报收集手段，提供相关工作的全面信息，以便组织进行改善管理效率。工作分析是人力资源管理工作的基础，其分析质量对其他人力资源管理模块具有举足轻重的影响。工作分析(Job Analysis)又称职位分析、岗位分析或职务分析。

工作分析在人力资源管理工作中的地位工作分析是建立人力资源管理制度的基础，是各项人力资源管理程序所必须依据的文件。工作分析的目的是为了解决以下六个重要的问题： ①员工完成什么样的体力和脑力活动? ②工作将在什么时候完成? ③工作将在哪里完成? ④员工如何完成此项工作? ⑤为什么完成此项工作? ⑥完成工作需要哪些条件? 这六个问题是在实际任何一项工作中无法回避的。

事实上并非所有情况都需要进行工作分析，三种情形下才需要进行工作分析： 第一、当新组织建立，工作分析首次被正式引进时；第二、当新的工作产生时；第三、当工作由于新技术、新方法、新工艺或新系统的产生而发生重要变化时。在我所管理的运输服务单位实际工作中，我发现在工作性质发生变化时，最需要进行工作分析，在准备工作说明、工作规范时也需要用到工作分析中的有关信息。

结合我自己的工作经历，我总结工作分析的作用如下：

1、工作分析为人力资源开发与管理活动提供依据：1）工作分析为人力资源规划提供了必要的信息；兵法有云，知己知彼百战百胜，一个工作岗位能否找到合适的人选，一项工作能否得到及时有效的完成，都需要获得充分足够的信息为前提。2）工作分析为人员的招聘录用提供了明确的标准；在实际管理中，最忌讳的就是员工才能得不到有效利用，把具备A才干的员工错放到B岗位上，如此不仅员工干的不愉快，单位业绩也受到影响，双方都不高兴。但是通过工作分析，科学的数据计算，有了明确的标准，自然能对症下药，为每一个岗位找到合适的员工，同时为每一位员工找到能展示自己才华的岗位，互利双赢！3）工作分析为人员的培训开发提供了明确的依据； 员工往哪个方向发展，不是领导说了算，而是应该由事实说了算。你精于财务，我去让你去学习公关，这就明显不是一个合格管理者所为。4）工作分析为科学的绩效管理提供了帮助；5）工作分析为制定公平合理的薪酬政策奠定了基础；工资高低，看你工作的含金量高低，含金量高低，工作分析说了算。

2、工作分析为组织职能的实现奠定基础 1）通过工作分析，有助于员工本人反省和审查自己的工作内容和工作行为，以帮助员工自觉主动地寻找工作中存在的问题，圆满实现职位对于组织的贡献； 2）在工作分析过程中，人力资源管理人员能够充分地了解组织经营的各个重要业务环节和业务流程，从而有助于人力资源管理职能真正上升到战略地位； 3）借助于工作分析，组织的最高经营管理层能够充分了解每一个工作岗位上的人目前所做的工作，可以发现职位之间的职责交叉和职责空缺现象，并通过职位及时调整，提高组织的协同效应。

在人力资源开发管理过程中，工作分析具有十分重要的意义：它是整个人事管理科学化的基础。；是提高现实社会生产力的需要；是企业现代化管理的客观需要；有助于实现量化管理；有助于工作评价、人员测评与定员管理及人力规划与职业发展的科学化、规范化与标准化；对于劳动人事管理科研工作者而言，工作分析也是不可缺少的。

**第五篇：工作分析在人力资源管理的作用**

工作分析在人力资源管理的作用

工作分析是开展人力资源管理工作的基础，是人力资源管理的平台。我国现有的企业尤其是国有企业人浮于事现象还很严重，突出表现为人和事的不匹配，这不但降低了管理效率，而且增加了人力成本。现代企业组织必须随着其内部条件或外部环境的变化而进行必要的调整，应结合实际和生产经营的需要最大限度地减少对产品(或服务)增值无实质作用的环节和过程，在建立起科学的组织机构和业务流程的基础上，根据生产经营的实际需要进行科学的工作分析与职位设计, 合理设置岗位并进行规范的分析描述，确定各个岗位的工作职责。

并以此为基础建立绩效管理体系，将绩效考核结果作为劳动合同管理、岗位变动、职务晋升、薪酬分配、教育培训、职业发展、荣誉奖励等工作的重要依据。当然，绩效考核是由人来进行观察和评估的活动，它无法排除主观随意性，不可避免地受到个人心理、好恶的影响，因此绩效考核应坚持公正化、制度化和及时反馈原则，用公开、公正的科学方法对员工进行评估，切实提高管理效率，提升管理水平。

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