# 对人力资源管理的认识和理解

来源：网络 作者：红尘浅笑 更新时间：2024-10-18

*第一篇：对人力资源管理的认识和理解关于人力资源管理的认识和理解曼&明不知不觉已经学习《人力资源管理》几个月了，从一开始的不知其为何物、知之甚少到现在的认识、了解，真得感谢老师的教导。对《人力资源管理》认识的越深，我越感到自己还有好多要学习...*

**第一篇：对人力资源管理的认识和理解**

关于人力资源管理的认识和理解

曼&明

不知不觉已经学习《人力资源管理》几个月了，从一开始的不知其为何物、知之甚少到现在的认识、了解，真得感谢老师的教导。对《人力资源管理》认识的越深，我越感到自己还有好多要学习的。于是在图书馆借了一本孟祥林老师的《人力资源管理——理论与案例》，外加老师课堂讲解的知识，才对人力资源管理有了一些浅显的认识和了解。

人力资源管理正成为各级企事业单位管理工作中的重要内容，因为企业说到底就是人才的竞争。首先，什么是人力资源管理呢？大概就是通过管理达到人力资源高效率工作。人力资源管理的目标主要有三个：满足组织对人力资源的需求；通过比较合理的制度设计开发组织内部的人力资源；激发组织内部的人力资源高效工作，使员工的个人目标与组织目标相协调。

要想认识人力资源管理就要知道什么是人力资源。一般而言，人力资源是指具有智力和体力、能够在社会经济发展中创造社会财富的劳动者，这种资源可以是先天继承下来的，也可以是经过后天培养逐渐习得的。人力资源具有生物性、时限性、再生性、社会性、资本性、能动性六大特点。

了解了人力资源的含义和人力资源的特点，那么人力资源管理的含义和特点呢？

人力资源管理是以“人”为中心，以各种管理工具为媒介将管理程序运用于人力活动，根据组织的发展要求应用各种措施使得人力资源发挥最大效用的过程。影响人力资源管理的因素主要有两个方面：外部环境的影响，如社会经济状况、政府法令法规、人力资源现状等；内部环境的影响，如企业战略目标、企业文化、领导者的风格等。人力资源管理的特点有八大特点：

1、求贤若渴；

2、营销管理；

3、劳资双赢；

4、契约管理；

5、责任下移；

6、跨国管理；

7、动中求静；

8、人性管理。

人力资源管理的六大模块如下：

1)人力资源规划：

1、组织机构的设置；

2、企业组织机构的调整与分析；

3、企业人员供给需求分析；

4、企业人力资源制度的制定；

5、人力资源管理费用预算的编制与执行。（国际人力资源管理

1、职业生涯发展理论；

2、组织内部评估；

3、组织发展与变革；

4、计划组织职业发展；

5、比较国际人力资源管理综述；

6、开发人力资源发展战略计划；

7、工作中的绩效因素；

8、员工授权与监管。）

2)招聘与配置：

1、招聘需求分析；

2、工作分析和胜任能力分析；

3、招聘程序和策略；

4、招聘渠道分析与选择；

5、招聘实施；

6、特殊政策与应变方案；

7、离职面谈；

8、降低员工流失的措施。

3)培训和开发：

1、理论学习；

2、项目评估；

3、调查与评估；

4、培训与发展；

5、需求评估与培训；

6、培训建议的构成；

7、培训、发展与员工教育；

8、培训的设计、系统方法；

9、开发管理与企业领导，开发自己和他人；

10、项目管理：项目开发与管理惯例。

4)绩效管理：

1、绩效管理准备阶段，2、实施阶段，3、考评阶段，4、总结阶段，5、应用开发阶段，6、绩效管理的面谈，7、绩效改进的方法，8、行为导向型考评方法，9、结果导向型考评方法。

5)薪资福利管理：（补偿、激励和收益）

1、薪酬；

2、构建全面的薪酬体系（岗位评价与薪酬等级、薪酬调查、薪酬计划、薪酬结构、薪酬制度的制定、薪酬制度的调整、人工成本核算）；

3、福利和其它薪酬问题（福利保险管理、企业福利项目的设计、企业补充养老保险和补充医疗保险的设计）；

4、评估绩效和提供反馈。

6)劳动关系：

1、就业法；

2、劳动关系和社会；

3、行业关系和社会；

4、劳资谈判；

5、工会化和劳资谈判（安全、保安和健康、安全和健康项目 安全和健康的工作环境 促进工作场所的安全和健康 管理执业健康和安全）人力资源管理与竞争

1、人力资源管理与竞争优势；

2、人力资源管理的法令以及环境；

3、人力资源规划；

4、工作分析；

5、人员招聘；

6、培训和发展员工；

7、员工绩效评估；

8、提高生产力方案。

知道了一些人力资源管理的含义和特点，那么人力资源管理的职责是什么呢？

人力资源管理职责是指人力资源管理者需要承担的责任和任务。加里·德斯勒在他所著《人力资源管理》一书中例举一家大公司人力资源管理者在有效的人力资源管理方面所负的责任描述为以下十大方面：

（1）把合适的人配置到适当的工作岗位上；

（2）引导新雇员进入组织（熟悉环境）；

（3）培训新雇员适应新的工作岗位；

（4）提高每位新雇员的工作绩效；（5）争取实现创造性的合作，建立和谐的工作关系；

（6）解释公司政策和工作程序；

（7）控制劳动力成本；

（8）开发每位雇员的工作技能；

（9）创造并维持部门内雇员的士气；

（10）保护雇员的健康以及改善工作的物质环境。

人才是科技的载体，是科技的发明创造者，是先进科技的运用者和传播者。人才不仅是再生型资源、可持续资源,而且是资本性资源。在现代企业和经济发展中,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于管理是经济发展的必然。企业只有依靠人才智力因素的创新与变革,依靠科技进步,进行有计划的人力资源开发和管理,把人的智慧能力作为一种巨大的资源进行挖掘和利用,才能达到科技进步和经济腾飞。企业必须加强人力资源管理,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,从而实现企业经济快速发展。

以上是我对人力资源管理的一些认识和理解。

**第二篇：对人力资源管理的理解和认识**

对人力资源管理的理解和认识

摘要：成功的企业经营无不依赖优秀的人力资源所发挥的智慧优势而取胜，越来越多的企业开始认识到做好企业人力资源管理工作是实现企业经营目标和事业发展的前提。企业对员工，员工对企业，相互均有期望，这些期望都影响着人与事的运行。提高组织和员工的工作效率和效益是人力资源管理的最终成果。员工如能充分发挥积极性、主动性和创造性，努力完成工作任务，就能保证企业的生存和发展。任何企业资金再多，设备再好，如果没有人去使用和推动，犹如废物一堆。

因此，可以说人力资源管理是实现组织和员工效率的根本，企业重视人力资源管理工作，加强人力资源管理者的队伍建设，这样才能不断改善和提供企业生存和发展所需的人力资源。

关键字：人力资源管理起源和发展核心问题目标作用和绩效

一，人力资源管理概述

人力资源管理简称HRM：运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，发挥人的主观能动性，使得人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。

人力资源管理关心的是“人的问题”，其核心是认识人性、尊重人性，强调现代人力资源管理“以人为本”。在一个组织中，围绕人，主要关心人本身、人与人的关系、人与工作的关系、人与环境的关系、人与组织的关系等。

现代人力资源管理就是一个人力资源的获取、整合、保持激励、控制调整及开发的过程。通俗点说，现代人力资源管理主要包括求才、用才、育才、激才、留才等内容和工作任务。人力资源管理分六大模块：人力资源规划；招聘与配置；培训与开发；绩效管理；薪酬福利管理；员工关系管理。

二，人力资源管理的起源和发展

“人力资源”这一概念曾先后于1919年和1921年在约翰.R.康芒斯的两本著作《产业信誉》、《产业政府》中使用过，康芒斯也被认为是第一个使用“人力资源”一词的人。但当时他所指的人力资源与我们现在所理解的人力资源相差甚远，只不过使用了同一个词而已。人力资源管理是一门新兴的学科，问世于20世纪70年代末。人力资源管理的历史虽然不长，但人事管理的思想却源远流长。从时间上看，从18世纪末开始的工业革命，一直到20世纪70年代，这一时期被称为传统的人事管理阶段。从20世纪70年代末以来，人事管理让位于人力资源管理。

中国的人事管理实践，源远流长。从秦始皇统一中国到南北朝时期，中国的人事管理已具雏形。隋唐以后，科举制度（即选人用人制度）发展到了成熟阶段，实行了考试、培训、调动、任免、俸禄、退休等一系列制度，建立了专管考试、考核、任免、奖惩、监察等管理机构，形成了一套完整的封建官僚的人事制度。现代的人事管理，是进入20世纪后才从西方传到中国的。

三，人力资源管理的核心问题

人力资源问题常牵涉文化、制度与人三个层面：

文化再优秀的公司在制度上也不可能天衣无缝，管理者再职业化也会带有主观性，不公平的现象哪家公司都会存在，员工的抱怨也难避免。但优秀的公司一般会借助强大的文化力量增强公司的吸引力和凝聚力，使员工愿为大“家”做出适度的个人让步乃至“牺牲”。

制度优秀公司并不片面夸大文化的作用，深圳华为这样理解：提倡学雷锋，但决不让雷锋吃亏，奉献者定当得到合理的回报。一家公司应通过制度和程序的设计与优化，确保高绩效者获得高待遇。“工欲善其事，必先利其器”，好的制度、程序就是管理者的“利器”。公司人力资源部主要承担制度建设的责任。

人文化与制度固然重要，问题是面对既定的文化与制度，管理者最紧要的是用心做好“人”的文章，这里面就包含着领导艺术。相同岗位的员工拿相同的待遇，却经常性地担负不同数量和难度的任务，那些自感负荷大的员工就会感到管理者不公正，由此滋生不满情绪。但如果管理者原本是想培养某个关键员工，并已通过沟通示意给该员工，即使面对更大压力，想必这个员工也不会有什么抱怨。

四，人力资源管理的目标 人力资源管理目标是指企业人力资源管理需要完成的职责和需要达到的绩效。人力资源管理既要考虑组织目标的实现，又要考虑员工个人的发展，强调在实现组织目标的同时实现个人的全面发展。

人力资源管理目标包括着全体管理人员在人力资源管理方面的目标任务与专门的人力资源部门的目标与任务。显然两者有所不同，属于专业的人力资源部门的目标任务不一定是全体管理人员的人力资源管理目标与任务，而属于全体管理人员承担的人力资源管理目标任务，一般都是专业的人力资源部门应该完成的目标任务。无论是专门的人力资源管理部门还是其它非人力资源管理部门，进行人力资源管理的目标与任务,人力资源专家钟克峰先生认为主要包括以下三个方面：

1.保证组织对人力资源的需求得到最大限度的满足

2.最大限度地开发与管理组织内外的人力资源，促进组织的持续发展

3.维护与激励组织内部人力资源，使其潜能得到最大限度的发挥，使其人力资本得到应有的提升与扩充。

五，人力资源管理在企业中的作用 企业对人力资源管理的高度重视，有很多企业的HR总监甚至由公司副总裁或副总经理兼任。另据一项全球性的调查数据，表明人力资源管理对企业战略的整体影响力高达43%，几乎是其他任何因素影响力的2倍。

在现代企业中，HR与企业经营之间的确应该形成战略伙伴关系。这种战略伙伴关系更多的是体现在高层HR身上。一般来说，高层HR担负着如下的职能：一是协助制订企业的HR战略发展规划；二是协助总经理对企业的中高层管理人员进行职业生涯发展的规划；三是协助做好人、财、物三大资源的整合。

如果把人力资源管理粗分为人员甄选、绩效评估、员工发展、薪资福利四大方面的话，那麽各层次的职能如下：

人员甄选：确认企业长期经营所需的人员特制，建立HR预测工具；设计甄选工具，确认甄选工具的效度，拟定招聘计划；招聘工作管理、人员面试等。

绩效评估：决定企业应强调何种绩效指标，及早确定具有潜力的员工；设计与薪资、员工发展相结合的评估制度，发展未来组织工作所需的评估工具；绩效考评的组织实施、资料的收集、汇总、分析、反馈

员工发展：规划企业未来主要骨干的发展计划，确认组织发展所需的人才类别，建立事业途径；涉及企业发展系统，评估企业培训要求，设计培训课程及有关制度配合组织的发展；提供培训课程，执行工作教导，规划个人职业生涯。

薪资福利：薪资与企业长期战略结合；设计资福利制度；调薪、核薪、发薪及日常福利等。

六，通过人力资源管理来提高企业绩效

（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。

（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

附：对本课程的建议：1.希望老师在讲课时多参照课本而不是ppt，课本与ppt上的内容相

差很多

2.希望在布置作业以及学习过程中多参照教材

**第三篇：浅谈对人力资源管理的认识**

浅谈对人力资源管理的认识

摘要 人力资源管理是企业发展动力的源泉，是企业可持续发展的根本保障。在竞争日益激烈的社会，在这个人才紧缺的社会，企业要想生存下去，必须严把人力资源的各个环节与关卡，让人力资源管理助推企业的发展。

关键词 人力资源 SP 功能 人力资源目标

人力资源管理（HumanResourceManagement，简称HRM）人力资源：是指在一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和；或者说是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和。

人力资源管理是指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。这些活动主要包括企业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，薪酬管理，员工流动管理，员工关系管理，员工安全与健康管理等。即：企业运用现代管理方法，目的可以归纳为“SP”：Perceive(识人)，人力资源管理的前提，为实现企业目标而寻找满足企业要求的优秀人才；Pick(选人)，人力资源的起点，寻找和开辟人力资源渠道，吸引优秀人才进入企业，为企业甄选出合适的人员并配置到对应的岗位上；Profession(育人)，企业人力资源管理的动力手段，不断培训员工、开发员工潜质，使员工掌握在本企业现在及将来工作所需的知识、能力和技能；Placement（用人），乃是人力资源管理的核心，使员工在本职工作岗位上人尽其用，通过科学、合理的员工绩效考评与素质评估等工作对员工实施合理、公平的动态管理过程，如晋升、调动、奖惩、离职、解雇等，是企业人力资源管理的重头戏；Preservation(留人)，企业人力资源管理的目的，留住人才，为员工创造一个良好的工作环境，保持员工积极性，使现有员工满意并且安心在本企业工作，所进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列活动，最终达到实现企业发展目标的一种管理行为。

一、获取 根据企业目标确定的所需员工条件，通过规划、招聘、考试、测评、选拔、获取企业所需人员。获取职能包括工作分析、人力资源规划、招聘、选拔与使用等活动。

1．工作分析。是人力资源管理的基础性工作。在这个过程中，要对每一职务的任务、职责、环境及任职资格作出描述，编写出岗位说明书。

2．人力资源规划。是将企业对人员数量和质量的需求与人力资源的有效供给相协调。需求源于组织工作的现状与对未来的预测，供给则涉及内部与外部的有效人力资源。

3．招聘与挑选。应根据对应聘人员的吸引程度选择最合适的招聘方式，如利用报纸广告、网上招聘、职业介绍所等。挑选有多种方法，如利用求职申请表、面试、测试和评价中心等。

4．使用。经过上岗培训，给合格的人安排工作。

二、整合

通过企业文化、信息沟通、人际关系和谐、矛盾冲突的化解等有效整合，使企业内部的个体、群众的目标、行为、态度趋向企业的要求和理念，使之形成高度的合作与协调，发挥集体优势，提高企业的生产力和效益。

三、保持

通过薪酬、考核、晋升等一系列管理活动，保持员工的积极性、主动性、创造性，维护劳动者的合法权益，保证员工在工作场所的安全、健康、舒适的工作环境，以增进员工满意感，使之安心满意地工作。保持职能包括两个方面的活动：一是保持员工的工作积极性，如公平的报酬、有效的沟通与参与、融洽的劳资关系等；二是保持健康安全的工作环境。

1．报酬。制定公平合理的工资制度。

2．沟通与参与。公平对待员工，疏通关系，沟通感隋，参与管理等。3．劳资关系。处理劳资关系方面的纠纷和事务，促进劳资关系的改善。

四、评价 对员工工作成果、劳动态度、技能水平以及其他方面做出全面考核、鉴定和评价，为做出相应的奖惩、升降、去留等决策提供依据。评价职能包括工作评价、绩效考核、满意度调查等。其中绩效考核是核心，它是奖惩、晋升等人力资源管理及其决策的依据。

五、发展

通过员工培训、工作丰富化、职业生涯规划与开发，促进员工知识、技巧和其他方面素质的提高，使其劳动能力得到增强和发挥，最大限度地实现其个人价值和对企业的贡献率，达到员工个人和企业共同发展的目的。

1．员工培训。根据个人、工作、企业的需要制订培训计划，选择培训的方式和方法，对培训效果进行评估。2．职业发展管理。帮助员工制定个人发展计划，使个人的发展与企业的发展相协调，满足个人成长的需要。

六、工作分析

在企业人力资源管理中，工作分析是重头戏。工作分析。是通过对某种岗位工作活动的调查研究和分析，确定组织内部某一岗位的性质、内容、责任、工作方法以及该职务的任职者应该具备的必要条件。

工作分析分为工作描述和工作规范。工作描述，也即工作说明，是以书面描述的方式来说明工作中需要从事的活动以及工作中所使用的设备和工作条件等信息的文件。工作规范是用来说明承担某项工作的员工所必须具备的特定技能、工作知识、能力及其他个人特征等的最低要求的文件。由此可见，工作分析主要说明岗位的两方面，一是对工作本身作出规定；二是明确对工作承担者的行为和资格进行要求。

工作分析主要有三方面：岗位分析、环境分析、人员素质分析。岗位分析主要分析岗位名称、工作任务、权利责任、工作关系和工作量。环境分析不外乎分析企业所在的自然环境、社会环境，当然，企业的安全环境也在考虑之中。人员素质分析要求分析工作人员的能力、素质、经历、体质和个性等。

工作分析的方法主要有访谈法、问卷法、典型事例分析法、观察法等。访谈法中尤其需注意的是要消除被访谈者的戒心，毕竟访谈不是面试。关于问卷法，其中最难把握的就是调查问卷的设计。问卷设计得不全面，就会导致调查得出的信息不具说服性；问卷的界面设计得不友好，被调查者就不情愿填写，则调查效果收效甚微；如果问卷中没有反馈机制，则不利于后续问题的调查研究，这些问题都会影响问卷法的最终结果。典型事例分析法则要区分其与典型个例相关分析法。观察法必须要获得观察许可，要不就有偷窥的嫌疑了。其他方法有，比如实践法，工作人员亲身参与能掌握一手资料，对于最终分析结果来说也是至关重要的。

七、人力资源管理目标

人力资源管理目标是指企业人力资源管理需要完成的职责和需要达到的绩效。人力资源管理既要考虑组织目标的实现，又要考虑员工个人的发展，强调在实现组织目标的同时实现个人的全面发展。

人力资源管理目标包括全体管理人员在人力资源管理方面的目标任务与专门的人力资源部门的目标与任务。显然两者有所不同，属于专业的人力资源部门的目标任务不一定是全体管理人员的人力资源管理目标与任务，而属于全体管理人员承担的人力资源管理目标任务，一般都是专业的人力资源部门应该完成的目标任务。无论是专门的人力资源管理部门还是其他非人力资源管理部门，进行人力资源管理的目标与任务，人力资源专家钟克峰先生认为主要包括以下三个方面：

1．保证组织对人力资源的需求得到最大限度的满足。

2．最大限度地开发与管理组织内外的人力资源，促进组织的持续发展。

3．维护与激励组织内部人力资源，使其潜能得到最大限度的发挥，使其人力资本得到应有的提升与扩充。

人力资源管理的后续就是对员工进行绩效管理、薪酬管理，以及员工的培训、进修等。人力资源管理是企业发展动力的源泉，是企业可持续发展的根本保障。在竞争日益激烈的社会，在这个人才紧缺的社会，企业要想生存下去，必须严把人力资源的各个环节与关卡，让人力资源管理真正助推企业的发展。

**第四篇：浅谈对人力资源管理学科的理解与认识**

浅谈对人力资源管理学科的理解与认识

不知不觉中本学期已经过半，经过近几个月的学习，从不知其何到知其为何，再从知之甚少到知之甚多，我对人力资源管理这门学科有了更深刻的了解和认识。

首先从人力资源管理这些概念开始说起，所谓“资源”是指可带来回报的、收益的事物，而“人力资源”就是指一切能创造价值的劳动力，企业中最最重要的资源不是大笔的资金，不是丰富的原材料，也不是庞大的固定资产，而是处于核心地位的人。随着全球化竞争和知识经济时代的到来，人力资源日益成为企业的第一资源和竞争优势。我们知道，企业的核心能力即核心竞争力的来源是智力资本，而人力资源是智力资本的创造者，因此，人力资源是形成企业核心竞争力的根本源泉。它具有价值有效性、稀缺性、独特性、难以模仿性和组织化特征。“管理”的意思则是通过他人实现既定目标。因此，人力资源管理总结起来就是八个字，四个词——选才、用才、留才、育才。

选用育留这四个字的内涵是：企业在岗位需要的基础上遴选人才，然后通过绩效考核使用合格的人，辞退不合格者，对于留下来的员工进行培训，然后通过薪酬管理和制度建设来留住他们。这就自然而然的牵扯到3P模型。何为3P模型？3P模型即构建人力资源管理的基础，即岗位系统、业绩系统和人员系统，所有的人力资源管理知识都是围绕这三大点展开来，而三个系统的交集则落在薪酬上。

那人力资源管理在企业里到底做什么呢？美国国际公共人力资源管理协会（IPMA）则提出了人力资源管理角色论，认为人力资源管理在企业中扮演的角色有人事管理专家、业务伙伴、领导者和变革推动者。人事管理专家角色：人力资源管理者要发挥传统的专业职能作用。业务伙伴角色：人力资源管理流程、活动与业务流程相适应、相匹配，为业务活动提供合适的人力资源解决方案。领导者角色：人力资源管理部门参与制定公司战略，建设与推进企业文化。变革推动者角色：人力资源管理能够主动参与变革；引导变革中员工的理念和行

为；营造变革的文化氛围；提供变革中人力资源问题的系统解决方案。就类似于我们现行教学中把人力资源管理的工作分为六大板块，IPMA的分法则更侧重于从宏观上进行划分。我想，虽然我已经有了对于人力资源管理的大致的了解，但真正深刻的认识还需要到企业之中才能真正体会，毕竟这是一门实践性较强的学科。

说完了人力资源的角色扮演，再来谈谈人力资源的发展历程。

对于人力资源的发展历史而言，如果仅从正式提出人力资源这一概念算起，其历史是相当短暂的。而人力资源管理概论课上所讲的人力资源发展历史也让人感到枯燥和片面，因为过多的把历史的侧重点投放到个别大师级的人物身上，而忽视了对历史本身的把握，使得人力资源发展历史的时间感和存在感都大大减弱。在研究这些大师级人物提出的相关理论的同时，我们更应当看到其所处的历史时期和发生的重大历史事件，以此了解为什么在当时他们会提出这样或那样的理论。对于诸如泰勒、梅奥等人的思想和理论这里我就不想再提，我试着从人力资源历史发展演化的角度来看人力资源的发展变化。从古至今，从人类产生到今天，人力资源作为一种延续性强的可再利用的资源，经历了由低级到高级的演化过程。其特征有以下几个方面：

1.体力型向智力型的转变。从远古时期人类以体力作为人力资源的最大

资本到古代智力体力结合型再到近现代的知识型，这三种形态在每个

历史阶段都存在，但只有其中一种处于决定和领导地位。毋庸置疑的是，现代社会的人力资源重心在于智力型（或知识型），掌握高端技

术和知识的人才日益成为推动整个社会发展的决定性力量。

2.数量型向质量型的转变。古代社会生产力水平低下，技术落后，因此

不得不靠增加劳动力的投入以获得更多产出，那时的人力资源优势主

要在人口数量上，因此历代王朝政府鼓励生育。而现代社会由于工业

革命、新技术革命的推动使得生产力水平高度发展，机器的运用使得

人类从繁重的生产任务上解放出来，越来越多的工厂由增加劳动力的投入向增加技术投入转变，单纯出卖劳动力变得十分廉价，同时知识

信息时代的来临对人口的素质提出更高的要求，经济社会的发展越来越靠知识和技术的投入来实现，人力资源的价值向讲求质量转变。

3.区域性向国际化转变。古代社会由于科技水平的限制，人才的流动性

十分差，人口流动的可能性和空间很小，同时，由于过去政治体制的专制和独裁，人口流动受到政治权利的影响非常大，人才的流动性常常被限制。随着近代科技进步尤其是交通通讯技术的发展以及人类生产、生活方式的进化，极大地促进了人力资源在全球范围内的配置和流通，当代信息化和全球化趋势的加深进一步促进了人力资源的空前解放。因此，全球范围内对高素质人才的争夺也愈演愈烈。

说完历史，我们再来看看人力资源发展的现状。以中国为例，由于各类不同所有制企业发展的情况不一，所以对于目前人力资源的大致情况不能一概而论，而应分不同所有制、不同规模来逐一讨论。

我认为现代人力资源管理最大的问题出在激励措施和保障措施上。在人力资源管理的实践中，欧美国家的外资企业相对来说做的就比较成熟，这也是为何大多数学生毕业以后想到外企工作的原因。他们看中的不仅仅是外资企业的高工资、好待遇，更重要的是欧美外资企业在对待人才的态度和措施上。这其中尤其要注意的是晋升机制，既不是中国国企的按资排辈，也不是私企的关系机制，而是凭实力说话的较为公平客观的制度，这种注重员工表现和能力的制度，能极大地激励员工并提高工作效率，这也是形成高效能风尚的关键因素。同时，多数外企注重对员工的培养，使其能力在公司能够有长足的进步和发展，并随着公司的成长而一起成长，虽然从表面上看，公司增加了人力资本的投入，但实际上，员工能力的提升和高效率的工作给公司带来的是难以估量的回报，而且这一举措能够留住多数员工的心，使得跳槽率下降，降低了企业人力资源再生的成本。

但外企的高压力和社会保障的缺失，使得上了年纪的外企员工流失率非常严重。中国国企此时此刻的优势就凸显出来了。社会保障的缺失不单是某些企业的问题，也是整个中国要面临的严峻问题，任何在对未来的期

望存有不安情绪和无助感的群体，其职业选择也是不稳定的。

企业文化的弱化也是各个企业不容忽视的问题。外资中的日韩台相对而言比较差，对员工的苛刻也是出了名的。同样是高强度的工作，由于企业在运营的过程中不注重企业文化的构筑和整体精神氛围的建设，使得员工在其中普遍缺乏归属感和安全感。由此造成的企业用工特点是人员流动性非常大。就比如说富士康这样的台资企业，我认为它对普通人员的人力资源管理仍旧停留在上上个世纪古典理论时期，只单纯的把员工当做流水线上的机器，不用思考不用休息，不用任何工作上的激励和文化上的宣传。劳动者与资本家的关系就单纯的演变成了赤裸裸的金钱关系。而现代企业人力资源管理更应注重以人为本，这样企业才会才能留得住人，才会有持久的进步。对员工好，就是对自己好，资本家和员工日益由对立走向联合。

问题始终伴随着对未来的期许。人力资源管理在科技革命和信息化的浪潮中应运而生，随着人类社会的快速发展，人力资源管理的内涵也在不断丰富和完善，人力资源管理的变化也会层出不穷，人力资源管理的难度当然也会越来越大。

我认为未来人力资源管理的趋势是，人力资源在全球范围内进行配置，各国各地区对人才资源的需求导致了最终对人力资源的激烈争夺，而由此形成了人才集聚的效应。掌握了高素质人才，就掌握了时代发展的话语权和力量。

David.Shi

人力资源管理1001

**第五篇：谈谈对人力资源管理的认识（定稿）**

对人力资源管理的认识

人力资源管理的定义

人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。

现代人力资源管理与传统人事管理的区别

现代人力资源管理，深受经济竞争环境、技术发展环境和国家法律及政府政策的影响。它作为近20年来出现的一个崭新的和重要的管理学领域，远远超出了传统人事管理的范畴。具体说来，人力资源管理的具体任务

源于传统人事管理，而又超越传统人事管理的现代人力资源管理，主要应包括哪些具体内容和工作任务呢？

人力资源管理关心的是“人的问题”，其核心是认识人性、尊重人性，强调现代人力资源管理“以人为本”。在一个组织中，围绕人，主要关心人本身、人与人的关系、人与工作的关系、人与环境的关系、人与组织的关系等。

目前比较公认的观点是：现代人力资源管理就是一个人力资源的获取、整合、保持激励、控制调整及开发的过程。通俗点说，现代人力资源管理主要包括求才、用才、育才、激才、留才等内容和工作任务。一般说来，现代人力资源管理主要包括以下几大系统：

1．人力资源的战略规划、决策系统；

2．人力资源的成本核算与管理系统；

3．人力资源的招聘、选拔与录用系统；

4．人力资源的教育培训系统；

5．人力资源的工作绩效考评系统；

6．人力资源的薪酬福利管理与激励系统；

7．人力资源的保障系统；

8．人力资源的职业发展设计系统；

9．人力资源管理的政策、法规系统；

10．人力资源管理的诊断系统。

为了科学、有效地实施现代人力资源管理各大系统的职能，对于从事人力资源管理工作的人员有必要掌握三方面的知识：（1）关于人的心理、行为及其本性的一些认识；（2）心理、行为测评及其分析技术，即测什么、怎么测、效果如何等；（3）职务分析技术，即了解工作内容、责任者、工作岗位、工作时间、怎么操作、为什么做等方面的技术。这是从事人力资源管理工作的前提和基础。

具体说来，现代人力管理主要包括以下一些具体内容和工作任务：

1．制订人力资源计划

2．人力资源成本会计工作

3．岗位分析和工作设计

4．人力资源的招聘与选拔

5．雇佣管理与劳资关系

6．入厂教育、培训和发展

7．工作绩效考核

8．帮助员工的职业生涯发展 9．员工工资报酬与福利保障设计

10．保管员工档案

四、人力资源管理的意义

在人类所拥有的一切资源中，人力资源是第一宝贵的，自然成了现代管理的核心。不断提高人力资源开发与管理的水平，不仅是当前发展经济、提高市场竞争力的需要，也是一个国家、一个民族、一个地区、一个单位长期兴旺发达的重要保证，更是一个现代人充分开发自身潜能、适应社会、改造社会的重要措施。

我们不从宏观层面和微观层面，即国家和个人来谈人力资源管理，而是从中观层面，即针对企业组织来谈现代人力资源管理。因此，我们更为关注现代人力资源管理对一个企业的价值和意义。在这里，我们认为现代人力资源管理对企业的意义，至少体现在以下几方面：

1．对企业决策层。人、财、物、信息等，可以说是企业管理关注的主要方面，人又是最为重要的、活的、第一资源，只有管理好了“人”这一资源，才算抓住了管理的要义、纲领，纲举才能目张。

2．对人力资源管理部门。人不仅是被管理的“客体”，更是具有思想、感情、主观能动性的“主体”，如何制定科学、合理、有效的人力资源管理政策、制度，并为企业组织的决策提供有效信息，永远都是人力资源管理部门的课题。

3．对一般管理者。任何管理者都不可能是一个“万能使者”，更多的应该是扮演一个“决策、引导、协调”属下工作的角色。他不仅仅需要有效地完成业务工作，更需要培训下属，开发员工潜能，建立良好的团队组织等。

4．对一个普通员工。任何人都想掌握自己的命运，但自己适合做什么、企业组织的目标、价值观念是什么、岗位职责是什么、自己如何有效地融入组织中、结合企业组织目标如何开发自己的潜能、发挥自己的能力、如何设计自己的职业人生等，这是每个员工十分关心，而又深感困惑的问题。我们相信现代人力资源管理会为每位员工提供有效的帮助。

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