# 水电建设企业人力资源管理的现状与思考

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2024-09-02

*第一篇：水电建设企业人力资源管理的现状与思考随着市场经济的不断发展，人们越来越认识到人力资源在国民经济中的巨大作用，激烈的市场竞争的实质是人才和科技的竞争。由于水电建设企业主要是依靠承揽工程项目建设，通过“找活干”来创造企业的利润、维持企...*

**第一篇：水电建设企业人力资源管理的现状与思考**

随着市场经济的不断发展，人们越来越认识到人力资源在国民经济中的巨大作用，激烈的市场竞争的实质是人才和科技的竞争。

由于水电建设企业主要是依靠承揽工程项目建设，通过“找活干”来创造企业的利润、维持企业的正常运转和发展壮大，决定了企业的价值主要通过人力资源转化产生。因而，人力资源是水电建设企业的一项重要资源，人力资源管理的成败与企业的兴衰有着紧密的联系，各企业纷纷将加强人力资本管理作为企业未来发展的一条重要的竞胜之道。怎样开发适合生产所需要的各种人才，怎样将所需要的人才引进来，将其成功留住并充分发挥其聪明才智是令大多数水电建设企业非常棘手的问题。下面结合本人工作实践，谈谈对水电建设企业的人力资源管理的看法。

一、人力资源现状

（一）观念落后，方法陈旧

水电建设行业长期采用计划经济的运行模式，受计划经济的影响深刻，许多企业的人力资源管理仍然沿用传统的人事管理模式，思想观念也没有根本的转变，分不清传统人事管理和现代人力资源的区别：

1、人事管理认为人员的开支是一种成本，人力资源管理认为人力资源是一种投资。

2、传统人事管理是一种事务性管理，人力资源管理是一种战略管理，与企业的战略相联系。

3、传统人事管理注重集体，现代人力资源管理更注重个人和团队。

4、人事管理是静态管理，而人力资源管理是动态管理。

5、人事管理是短期的，而人力资源管理更注重长期的人力资源规划。

6、人事管理是硬性管理，而人力资源管理有充分的灵活性；人事管理考虑的是数量，人力资源管理考虑的是公平。

7、人事管理在分配上考虑的是平等，而人力资源管理在分配上主要考虑公平。

很多人力资源管理人员由于自身的素质不高，将人事管理等同于人力资源管理，仍然采取传统的人事管理手段，必然决定管理的低水平。

（二）制度缺乏，手段落后。

目前，水电建设企业大都存在人力资源管理体系效率不高、相关制度没有完善、缺乏实现高效率人力资源管理所必须的制度平台和先进的人力资源管理工具等问题。很多企业没有制订人力资源战略和人力资源规划，也没有岗位测评体系、工作绩效测评体系、科学系统的薪酬体系等人力资源管理平台，严重影响人力资源各项目标的实现。一些企业甚至根本不重视人力资源管理，认为可有可无，导致人力资源管理的相关职能收缩，使人力资源管理形式化、边缘化。

（三）人力资源相对匮乏，人才流失严重。

目前，人才的流动性加大，从宏观上来说，这更有利于人才资源配置进一步趋向合理。但是从微观上来说，人才的流动使大部分水电建设企业人才流失严重，企业所需的管理技术人员缺乏，影响了企业的生产经营。

1、缺乏优秀的工程项目管理人才。由计划经济向市场经济模式转变，经营管理模式也随之变化，但是相应的人才计划跟不上生产的需要，人才成长滞后，造成项目管理人员短缺的局面。

2、缺乏熟练的技术工人，更缺乏技术骨干。有劳动能力的正式职工逐年递减，承揽工程逐年递增，致使劳动力严重不足。为弥补人力不足，降低工程成本，只有招用民工作为补充。民工队伍又得不到及时训练，所以造成操作技能水平偏低现象。

3、缺乏优秀的专业技术人才。近年来，水电系统老一代专业技术人员退岗休养；中青年中，中级以上职称的专业技术人员调走或离岗到局外打工的较多。尽管近几年加大招收大中专毕业生数额，但这些人成为骨干、尖子还要有一过程。

4、企业的激励约束机制还不太完善。思想政治工作、行政手段、经济杠杆三位一体的管理模式，在员工心目中的侧重点发生了改变。

5、人力资源储备不足。由于水电系统有一批正式职工由于没有相应的知识和技能，不能适应生产需要而下岗、待岗。招收新成员与自然减员比成负值，不能进行人力储备。

二、人力资源的吸引和稳定

随着市场经济的不断发展，企业间对人才的竞争日益激烈，水电建设企业原有的国有企业人才优势渐渐消失，对人才的吸引力出现下降现象。一些外企和私人企业不断对国有建筑施工企业进行人才“蚕食”，导致一些优秀工程技术人才和经营管理人才流失现象严重。施工企业大都存在着一部分人才不愿给企业干，也不辞职或解除劳动合同，而是脚踏两只船的现象，给一些在企业踏实工作的专业技术尖子造成负面影响，挫伤了一部分员工的工作积极性。当然，这也有企业方面的原因，如：工作环境、职务地位、工资待遇、事业发展前景等与其期望值不相符等。一些企业决策者单一追求“感情留人”，希望通过加强职工的思想政治工作来达到留住人才的目的，结果效果也不会很理想。人的需求是多样的，要充分考虑并他们的各种需求，才能真正起到激励的效果。要做好对人才的吸引和稳定，本人认为，应做好以下几点：

（一）以发展前景吸引人才，要为人才的发展提供广阔的用武之地。按照美国心理学家马斯洛的需求层次理论，人的最高层次需求是自我实现。现代人的突出特点就是具有表现自己的欲望，许多人希望自我创业、获得成功。即使不能自我创业的人才在企业图个职业，也就期望所在的企业能够不断发展，具有广阔的发展前景，借以施展自己的才能，实现自我价值。根据美国《商业周刊》报道，全球咨询公司沃?怀亚特的一份调查报告说：“尽管薪金上的竞争非常重要，但是，如果高级职员认为这家公司的经历有助于他们的成长和自我推销，他们会加入这家公司并留下来”。联想集团提出“用权利激励人的成本最低”的观点，实际上就是迎合了人才自我实现的需求，为其创造用武

**第二篇：水电建设企业人力资源管理的现状与思考**

随着市场经济的不断发展，人们越来越认识到人力资源在国民经济中的巨大作用，激烈的市场竞争的实质是人才和科技的竞争。

由于水电建设企业主要是依靠承揽工程项目建设，通过“找活干”来创造企业的利润、维持企业的正常运转和发展壮大，决定了企业的价值主要通过人力资源转化产生。因而，人力资源是水电建设企业的一项重要资源，人力资源管理的成败与企业的兴衰有着紧密的联系，各企业纷纷将加强人力资本管理作为企业未来发展的一条重要的竞胜之道。怎样开发适合生产所需要的各种人才，怎样将所需要的人才引进来，将其成功留住并充分发挥其聪明才智是令大多数水电建设企业非常棘手的问题。下面结合本人工作实践，谈谈对水电建设企业的人力资源管理的看法。

一、人力资源现状

（一）观念落后，方法陈旧

水电建设行业长期采用计划经济的运行模式，受计划经济的影响深刻，许多企业的人力资源管理仍然沿用传统的人事管理模式，思想观念也没有根本的转变，分不清传统人事管理和现代人力资源的区别：

1、人事管理认为人员的开支是一种成本，人力资源管理认为人力资源是一种投资。

2、传统人事管理是一种事务性管理，人力资源管理是一种战略管理，与企业的战略相联系。

3、传统人事管理注重集体，现代人力资源管理更注重个人和团队。

4、人事管理是静态管理，而人力资源管理是动态管理。

5、人事管理是短期的，而人力资源管理更注重长期的人力资源规划。

6、人事管理是硬性管理，而人力资源管理有充分的灵活性；人事管理考虑的是数量，人力资源管理考虑的是公平。

7、人事管理在分配上考虑的是平等，而人力资源管理在分配上主要考虑公平。

很多人力资源管理人员由于自身的素质不高，将人事管理等同于人力资源管理，仍然采取传统的人事管理手段，必然决定管理的低水平。

（二）制度缺乏，手段落后。

目前，水电建设企业大都存在人力资源管理体系效率不高、相关制度没有完善、缺乏实现高效率人力资源管理所必须的制度平台和先进的人力资源管理工具等问题。很多企业没有制订人力资源战略和人力资源规划，也没有岗位测评体系、工作绩效测评体系、科学系统的薪酬体系等人力资源管理平台，严重影响人力资源各项目标的实现。一些企业甚至根本不重视人力资源管理，认为可有可无，导致人力资源管理的相关职能收缩，使人力资源管理形式化、边缘化。

（三）人力资源相对匮乏，人才流失严重。

目前，人才的流动性加大，从宏观上来说，这更有利于人才资源配置进一步趋向合理。但是从微观上来说，人才的流动使大部分水电建设企业人才流失严重，企业所需的管理技术人员缺乏，影响了企业的生产经营。

1、缺乏优秀的工程项目管理人才。由计划经济向市场经济模式转变，经营管理模式也随之变化，但是相应的人才计划跟不上生产的需要，人才成长滞后，造成项目管理人员短缺的局面。

2、缺乏熟练的技术工人，更缺乏技术骨干。有劳动能力的正式职工逐年递减，承揽工程逐年递增，致使劳动力严重不足。为弥补人力不足，降低工程成本，只有招用民工作为补充。民工队伍又得不到及时训练，所以造成操作技能水平偏低现象。

3、缺乏优秀的专业技术人才。近年来，水电系统老一代专业技术人员退岗休养；中青年中，中级以上职称的专业技术人员调走或离岗到局外打工的较多。尽管近几年加大招收大中专毕业生数额，但这些人成为骨干、尖子还要有一过程。

4、企业的激励约束机制还不太完善。思想政治工作、行政手段、经济杠杆三位一体的管理模式，在员工心目中的侧重点发生了改变。

5、人力资源储备不足。由于水电系统有一批正式职工由于没有相应的知识和技能，不能适应生产需要而下岗、待岗。招收新成员与自然减员比成负值，不能进行人力储备。

二、人力资源的吸引和稳定

随着市场经济的不断发展，企业间对人才的竞争日益激烈，水电建设企业原有的国有企业人才优势渐渐消失，对人才的吸引力出现下降现象。一些外企和私人企业不断对国有建筑施工企业进行人才“蚕食”，导致一些优秀工程技术人才和经营管理人才流失现象严重。施工企业大都存在着一部分人才不愿给企业干，也不辞职或解除劳动合同，而是脚踏两只船的现象，给一些在企业踏实工作的专业技术尖子造成负面影响，挫伤了一部分员工的工作积极性。当然，这也有企业方面的原因，如：工作环境、职务地位、工资待遇、事业发展前景等与其期望值不相符等。一些企业决策者单一追求“感情留人”，希望通过加强职工的思想政治工作来达到留住人才的目的，结果效果也不会很理想。人的需求是多样的，要充分考虑并他们的各种需求，才能真正起到激励的效果。要做好对人才的吸引和稳定，本人认为，应做好以下几点：

（一）以发展前景吸引人才，要为人才的发展提供广阔的用武之地。按照美国心理学家马斯洛的需求层次理论，人的最高层次需求是自我实现。现代人的突出特点就是具有表现自己的欲望，许多人希望自我创业、获得成功。即使不能自我创业的人才在企业图个职业，也就期望所在的企业能够不断发展，具有广阔的发展前景，借以施展自己的才能，实现自我价值。根据美国《商业周刊》报道，全球咨询公司沃?怀亚特的一份调查报告说：“尽管薪金上的竞争非常重要，但是，如果高级职员认为这家公司的经历有助于他们的成长和自我推销，他们会加入这家公司并留下来”。联想集团提出“用权利激励人的成本最低”的观点，实际上就是迎合了人才自我实现的需求，为其创造用武

之地，凝聚一批能人，促进联想集团发展。

（二）培养亲和文化氛围。良好的人际关系，有利于沟通，使人心情愉快；亲和的文化氛围，有助于凝聚人心，培养团队精神和力量。要留住身边的人才，最好的办法，最高的境界就是用企业文化这面旗帜，人才在企业文化的熏陶下，长期受到企业的价值取向和企业精神的影响，慢慢地就演变为个人的一种生活方式。

（三）提供培训机会。所谓“工欲善其事，必先利其器”“磨刀不误砍此工”，说明教育与培训的极端重要性。在人才开发上适宜的时间和金钱投入是一种立足于未来经营的投资。通过教育和培训方式，企业进而帮助人才及员工进行职业生涯设计，努力使他们的职业成长与企业的发展目标及其实现过程协调一致，融为一体，人才的流失现象将大大减少。

（四）给予合理的报酬。生理需求是人的第一需求，人们都追求更体面、更舒适、更宽畅的生活，这种生活方式的基础是经济收入，人们要求从工作中得到应有的稳定回报，是理所当然的。当然，对人才的工资、奖金和福利不一定要付出最高的，要求根据效率优先，兼顾公平的原则，使人才得到的收入报酬和享受的福利待遇与其经历、能力和业绩挂勾，作到恰如其分，公平合理，并且随着劳动生产率的提高而提高，这有待于企业设计和实施能有效激励人才的报酬制度。如果进一步采取优先购买股权、参与利润分配等方式，把企业设计为所有参与者的“经济利益共同体”就更理想了。

（五）建立科学评估机制。正确地考评人才，尊重人才的人格和价值，承认人才的劳动业绩是企业管理的一项重要的基础工作。因为，考核和评价是企业建立激励机制和监督机制的基础和前提，只有正确地考评人才，才能提供报酬管理、人事调整、招聘和晋升等方面的必要资料与依据

三、人力资源的开发

人力资源培训是人力资源管理中的重要环节，它是一种重要的人力资本投资和开发形式，虽然这一点并不为许多企业认可，但是它的重要性已经在企业的人力资源管理中得到了充分的体现。

（一）树立正确的培训观。许多企业对于员工培训在思想观念上认识不清，或者说认识不到位。企业认为员工培训是一桩花钱买卖，是企业的一种成本，它会加重企业本来就不轻松的负担。因此把培训作为一笔不小成本，企业当然选择能节约就节约，能省则剩企业用于培训方面费用补偿的不确定性更羁绊了企业对员工进行培训的实施。

（二）制订完善的短期、中期和长期培训计划并严格执行。培训是开发人力资源的重要手段，应建立起完善的培训体系，同时制订相应的培训管理制度，将培训作为一种机制和制度确定下来，并在工作中不断完善和发展。

（三）避免传统的生产技术给企业管理者造成错觉。在传统的生产技术条件下，员工只要懂得和掌握某一种技术就能终身受用，无须或很少再要进行人力投资。企业管理者有可能总是生活在“一劳永逸”的幻想中，孰不知我们现在已经处在知识经济时代，产品技术和企业生产技术生命周期在缩短，掌握该技术的员工技能生命周期也在缩短，员工对技术掌握由“终生受益”变成“终生学习”，需要不断获取知识和技能。

（四）增强员工培训的目的性，制订培训整体规划。企业员工培训既是企业发展对员工技能提出要求，也是员工为适应岗位而对自身知识、技能的提高需要。而企业由于培训意识的欠缺和各种资源的限制，员工培训从整体上看是“头痛医头，脚痛医脚”。视培训如“救火”，既缺乏整体性，也缺乏系统性。从培训对象看，不分决策层、生产作业层，也不分管理人员、技术人员、生产人员，一个专题全员参加；从培训内容上不分企业文化、规章制度、基本知识、专业技能，一个报告全员参与。这种不具有针对性培训，只能流于形式，走过常由于忽视对培训的系统管理，使得我国企业在培训经费（外企5020元/年，国企1362元/年）（资料来源：杨东龙《培训的选择与评估》，《中国经济时报》）绝对值本来就较低的情况下，有限的培训经费没有得到合理利用。表现在：培训经费使用的随意性，高层觉得什么培训好，花钱多点没关系，觉得培训不好，一分钱也不花。从培训的内容来看，一些企业是为了培训而培训，培训的内容不能适应工作的需要，导致培训的效果不佳，甚至导致有限的培训资源的浪费，因此，在培训的内容和课程设计方面，一定要结合企业实际，设计符合生产需要的课程体系。

优势定位原则。一是指人自身应根据自己的优势和岗位的要求，选择最有利于发挥其优势的岗位；二是指管理者也应据此将人安置到最有利于发挥其优势的岗位上。

动态原则。指当人员或岗位要求发生变化的时候，要适时地对人员配备进行调整，以保证始终合适的人工作在合适的岗位上。

内部为主原则。在企业内部建立起人才资源的开发机制和使用人才的激励机制，从内部培养人才，给有能力的人提供机会与挑战，造成激励气氛，是促成公司发展的动力。但是也并非完全排斥从外部招聘必要的人才。

（三）人力资源配置模式

要合理地进行企业内部人力资源配置，应以个人——岗位动态为基础，对企业人力资源进行动态的优化配置：

人力资源规划。其是人力资源配置的前期性工作，是一个对企业人员流动进行动态预测和决策的过程，它在人力资源管理中具有统领与协调作用。其目的是预测企业的人力资源需求和可能的供给，确保企业在需要的时间和岗位上获得所需的合格人员，实现企业的发展战略和员工个人利益，任何组织或企业，要想有合格、高效的人员结构，就必须进行人力资源规划。

职位空缺与审批。人力规划更多的是对企业所需人员数量以及企业内部所能提供的人员数量的一种预测，至于具体哪些部门，哪些岗位存在空缺，则需由各部门主管提出职位空缺的申请，并由人力资源部进行仔细严格的审批，如果没有比较严格的审查，或是形式上设立这个审查而实质上根本不起作用，那么就极有可能导致公司整体人员膨胀。因此，严格的职位审批是有效的人力规划以及有效的人力资源利用与配置的基矗

工作分析。确定了所需招聘人员的岗位以及各岗位空缺人员数量后，就应对这些岗位进行分析，以确定职位工作任务、职责及任职资格条件等，事实上，工作分析应作为人力资源管理的一项基础性的工作来做，而不必等到有招聘需求时临时来进行，如果工作分析做得好，形成了规范的工作说明书，那么在有招聘需求时，就只需评价随着企业内外环境变化，该岗位的职责及任职资格等是否有新的变化。

人才测评。有了工作分析后，我们就要知道岗位对人员在知识、技能、个性等方面的要求，并据此来设计人才测评的指标，选用相应的测量工具。对求职者进行的人才测评，可以让我们了解他（她）是否能胜任某一职位，从而为人才合理配置提供依据。由于人力资源的配置很多是在企业内部完成的。因此，通过人才测评、绩效考评等手段，对企业人力资源进行普查，在此基础上建立企业人才库，将非常有利于企业进行人力资源配置。

招聘与合理配置。进行了工作分析与人才测评后，就要对从企业内部或外部招聘来的人员进行合理配置，将合适的人安置在合适的位置上达到个人——岗位匹配。实际上，个人——岗位匹配包含两层意思：一是岗位与个人素质相匹配；二是工作的报酬与个人的劳动力要匹配。

动态优化与配置。把人员招进来了并进行了合理有效的配置后，还必须通过调配、晋升、降职、轮换、解雇等手段对人力资源进行动态化的优化与配置。因为，随着企业内外环境变化，岗位的任职资格势必会有新的要求，而随着时间推移，在该岗位工作的人，也可能变得不再适合这个岗位的要求或者其能力远远超出该岗位的要求。因此，有必要重新进行工作分析与人才测评，对岗位责任，岗位要求及员工的知识、技能、能力等进行重新的定位。该升的升，该降的降，使人力资源的配置重新趋于合理。

企业采取正确的措施和手段进行合理配置后，合适的人工作在合适的岗位上，这会使得员工的工作绩效、工作满意度、出勤率等得到提升，从而提高组织的整体效能。

五、结束语

实现合理、充分地开发和使用人力资源对于水电企业来说依然是任重而道远，要提高对人力资源的认识，转变人力资源管理观念，制定与企业的长远战略相匹配的人力资源战略，建立起企业独特的企业文化，促进人的积极性和能动性，并为人员的生存和发展提供广阔的空间，形成符合企业健康发展的价值取向。制定科学的人力资源管理机制，不断开发满足企业生产所需的各类人才，发挥人力资源的最大效用，达到“用人唯贤、人尽其用”，“专业的人做专业的事”实现人与事的完全匹配。

&

nbsp;人力资源决定企业的兴衰，相关制度的缺陷将为企业今后的发展留下隐患，只有充分发挥优势，搞好人力资源管理，才能成就水电建设企业未来的辉煌。

**第三篇：水电建设企业人力资源管理的现状与思考**

水电建设企业人力资源管理的现状与思考

随着市场经济的不断发展，人们越来越认识到人力资源在国民经济中的巨大作用，激烈的市场竞争的实质是人才和科技的竞争。

由于水电建设企业主要是依靠承揽工程项目建设，通过“找活干”来创造企业的利润、维持企业的正常运转和发展壮大，决定了企业的价值主要通过人力资源转化产生。因而，人力资源是水电

建设企业的一项重要资源，人力资源管理的成败与企业的兴衰有着紧密的联系，各企业纷纷将加强人力资本管理作为企业未来发展的一条重要的竞胜之道。怎样开发适合生产所需要的各种人才，怎样将所需要的人才引进来，将其成功留住并充分发挥其聪明才智是令大多数水电建设企业非常棘手的问题。下面结合本人工作实践，谈谈对水电建设企业的人力资源管理的看法。

一、人力资源现状

（一）观念落后，方法陈旧

水电建设行业长期采用计划经济的运行模式，受计划经济的影响深刻，许多企业的人力资源管理仍然沿用传统的人事管理模式，思想观念也没有根本的转变，分不清传统人事管理和现代人力资源的区别：

1、人事管理认为人员的开支是一种成本，人力资源管理认为人力资源是一种投资。

2、传统人事管理是一种事务性管理，人力资源管理是一种战略管理，与企业的战略相联系。

3、传统人事管理注重集体，现代人力资源管理更注重个人和团队。

4、人事管理是静态管理，而人力资源管理是动态管理。

5、人事管理是短期的，而人力资源管理更注重长期的人力资源规划。

6、人事管理是硬性管理，而人力资源管理有充分的灵活性；人事管理考虑的是数量，人力资源管理考虑的是公平。

7、人事管理在分配上考虑的是平等，而人力资源管理在分配上主要考虑公平。

很多人力资源管理人员由于自身的素质不高，将人事管理等同于人力资源管理，仍然采取传统的人事管理手段，必然决定管理的低水平。

（二）制度缺乏，手段落后。

目前，水电建设企业大都存在人力资源管理体系效率不高、相关制度没有完善、缺乏实现高效率人力资源管理所必须的制度平台和先进的人力资源管理工具等问题。很多企业没有制订人力资源战略和人力资源规划，也没有岗位测评体系、工作绩效测评体系、科学系统的薪酬体系等人力资源管理平台，严重影响人力资源各项目标的实现。一些企业甚至根本不重视人力资源管理，认为可有可无，导致人力资源管理的相关职能收缩，使人力资源管理形式化、边缘化。

（三）人力资源相对匮乏，人才流失严重。

目前，人才的流动性加大，从宏观上来说，这更有利于人才资源配置进一步趋向合理。但是从微观上来说，人才的流动使大部分水电建设企业人才流失严重，企业所需的管理技术人员缺乏，影响了企业的生产经营。

1、缺乏优秀的工程项目管理人才。由计划经济向市场经济模式转变，经营管理模式也随之变化，但是相应的人才计划跟不上生产的需要，人才成长滞后，造成项目管理人员短缺的局面。

2、缺乏熟练的技术工人，更缺乏技术骨干。有劳动能力的正式职工逐年递减，承揽工程逐年递增，致使劳动力严重不足。为弥补人力不足，降低工程成本，只有招用民工作为补充。民工队伍又得不到及时训练，所以造成操作技能水平偏低现象。

3、缺乏优秀的专业技术人才。近年来，水电系统老一代专业技术人员退岗休养；中青年中，中级以上职称的专业技术人员调走或离岗到局外打工的较多。尽管近几年加大招收大中专毕业生数额，但这些人成为骨干、尖子还要有一过程。

4、企业的激励约束机制还不太完善。思想政治工作、行政手段、经济杠杆三位一体的管理模式，在员工心目中的侧重点发生了改变。

5、人力资源储备不足。由于水电系统有一批正式职工由于没有相应的知识和技能，不能适应生产需要而下岗、待岗。招收新成员与自然减员比成负值，不能进行人力储备。

二、人力资源的吸引和稳定

随着市场经济的不断发展，企业间对人才的竞争日益激烈，水电建设企业原有的国有企业人才优势渐渐消失，对人才的吸引力出现下降现象。一些外企和私人企业不断对国有建筑施工企业进行人才“蚕食”，导致一些优秀工程技术人才和经营管理人才流失现象严重。施工企业大都存在着一部分人才不愿给企业干，也不辞职或解除劳动合同，而是脚踏两只船的现象，给一些在企业踏实工作的专业技术尖子造成负面影响，挫伤了一部分员工的工作积极性。当然，这也有企业方面的原因，如：工作环境、职务地位、工资待遇、事业发展前景等与其期望值不相符等。一些企业决策者单一追求“感情留人”，希望通过加强职工的思想政治工作来达到留住人才的目的，结果效果也不会很理想。人的需求是多样的，要充分考虑并他们的各种需求，才能真正起到激励的效果。要做好对人才的吸引和稳定，本人认为，应做好以下几点：

（一）以发展前景吸引人才，要为人才的发展提供广阔的用武之地。按照美国心理学家马斯洛的需求层次理论，人的最高层次需求是自我实现。现代人的突出特点就是具有表现自己的欲望，许多人希望自我创业、获得成功。即使不能自我创业的人才在企业图个职业，也就期望所在的企业能够不断发展，具有广阔的发展前景，借以施展自己的才能，实现自我价值。根据美国《商业周刊》报道，全球咨询公司沃?怀亚特的一份调查报告

说：“尽管薪金上的竞争非常重要，但是，如果高级职员认为这家公司的经历有助于他们的成长和自我推销，他们会加入这家公司并留下来”。联想集团提出“用权利激励人的成本最低”的观点，实际上就是迎合了人才自我实现的需求，为其创造用武之地，凝聚一批能人，促进联想集团发展。

（二）培养亲和文化氛围。良好的人际关系，有利于沟通，使人心情愉快；亲和的文化氛围，有助于凝聚人心，培养团队精神和力量。要留住身边的人才，最好的办法，最高的境界就是用企业文化这面旗帜，人才在企业文化的熏陶下，长期受到企业的价值取向和企业精神的影响，慢慢地就演变为个人的一种生活方式。

（三）提供培训机会。所谓“工欲善其事，必先利其器”“磨刀不误砍此工”，说明教育与培训的极端重要性。在人才开发上适宜的时间和金钱投入是一种立足于未来经营的投资。通过教育和培训方式，企业进而帮助人才及员工进行职业生涯设计，努力使他们的职业成长与企业的发展目标及其实现过程协调一致，融为一体，人才的流失现象将大大减少。

（四）给予合理的报酬。生理需求是人的第一需求，人们都追求更体面、更舒适、更宽畅的生活，这种生活方式的基础是经济收入，人们要求从工作中得到应有的稳定回报，是理所当然的。当然，对人才的工资、奖金和福利不一定要付出最高的，要求根据效率优先，兼顾公平的原则，使人才得到的收入报酬和享受的福利待遇与其经历、能力和业绩挂勾，作到恰如其分，公平合理，并且随着劳动生产率的提高而提高，这有待于企业设计和实施能有效激励人才的报酬制度。如果进一步采取优先购买股权、参与利润分配等方式，把企业设计为所有参与者的“经济利益共同体”就更理想了。

（五）建立科学评估机制。正确地考评人才，尊重人才的人格和价值，承认人才的劳动业绩是企业管理的一项重要的基础工作。因为，考核和评价是企业建立激励机制和监督机制的基础和前提，只有正确地考评人才，才能提供报酬管理、人事调整、招聘和晋升等方面的必要资料与依据

三、人力资源的开发

人力资源培训是人力资源管理中的重要环节，它是一种重要的人力资本投资和开发形式，虽然这一点并不为许多企业认可，但是它的重要性已经在企业的人力资源管理中得到了充分的体现。

（一）树立正确的培训观。许多企业对于员工培训在思想观念上认识不清，或者说认识不到位。企业认为员工培训是一桩花钱买卖，是企业的一种成本，它会加重企业本来就不轻松的负担。因此把培训作为一笔不小成本，企业当然选择能节约就节约，能省则省。企业用于培训方面费用补偿的不确定性更羁绊了企业对员工进行培训的实施。

（二）制订完善的短期、中期和长期培训计划并严格执行。培训是开发人力资源的重要手段，应建立起完善的培训体系，同时制订相应的培训管理制度，将培训作为一种机制和制度确定下来，并在工作中不断完善和发展。

（三）避免传统的生产技术给企业管理者造成错觉。在传统的生产技术条件下，员工只要懂得和掌握某一种技术就能终身受用，无须或很少再要进行人力投资。企业管理者有可能总是生活在“一劳永逸”的幻想中，孰不知我们现在已经处在知识经济时代，产品技术和企业生产技术生命周期在缩短，掌握该技术的员工技能生命周期也在缩短，员工对技术掌握由“终生受益”变成“终生学习”，需要不断获取知识和技能。

（四）增强员工培训的目的性，制订培训整体规划。企业员工培训既是企业发展对员工技能提出要求，也是员工为适应岗位而对自身知识、技能的提高需要。而企业由于培训意识的欠缺和各种资源的限制，员工培训从整体上看是“头痛医头，脚痛医脚”。视培训如“救火”，既缺乏整体性，也缺乏系统性。从培训对象看，不分决策层、生产作业层，也不分管理人员、技术人员、生产人员，一个专题全员参加；从培训内容上不分企业文化、规章制度、基本知识、专业技能，一个报告全员参与。这种不具有针对性培训，只能流于形式，走过场。由于忽视对培训的系统管理，使得我国企业在培训经费（外企5020元/年，国企1362元/年）（资料来源：杨东龙《培训的选择与评估》，《中国经济时报》）绝对值本来就较低的情况下，有限的培训经费没有得到合理利用。表现在：培训经费使用的随意性，高层觉得什么培训好，花钱多点没关系，觉得培训不好，一分钱也不花。从培训的内容来看，一些企业是为了培训而培训，培训的内容不能适应工作的需要，导致培训的效果不佳，甚至导致有限的培训资源的浪费，因此，在培训的内容和课程设计方面，一定要结合企业实际，设计符合生产需要的课程体系。

（五）培训应形式多样、内容适用。企业实施的员工培训目前仍以讲课为主，老师讲，学生听，单向教学方式，难以达到教学互动，学生主动参与。且部分培训手段落后陈旧，难以达到培训的目的。由于信息技术引入生产领域，培训的手段也要变。

（六）企业培训与学校（学历）教育分开。企业培训，有着与学校教育不同规则和方法，企业培训目的是通过培训改变行为从而改变业绩，企业必须经过严格的需求分析，有针对性的课程设计，及时的评估、反馈、有效的辅导才能取得良好的效果。在中层管理队伍上，我们与外企、甚至与一些股份制企业相比，都显示出一定的差距，而这种差距，除体制、实力等差异外，与企业缺乏完善的中层管理培训制度有很大的关系，很多企业想得很大，想法也好，甚至为导入现代化管理机制和管理体系花费了不少人力财力，但是却忽视了这些设想、制度的重要执行者——中、基层管理队伍，在企业中对他们培训很不够，结果常常“种下是龙种，收获的是跳蚤蛋”。

四、人力资源配置

企业人力资源的配置，就是通过考核、选拔、录用和培训，把符合企业发展需要的各类人才及时、合理地安排在所需要的岗位上，使之与其它经济资源相结合，使得人尽其才，提高人力资源生产率，最大限度地为企业创造经济效益与社会效益。人力资源配置既是人力资源管理的起点，又是人力资源管理的终点，其最终目的是达到个人——岗位的匹配，提升组织的整体效能。

（一）施工企业人力资源配置存在的问题

1、人力资源短缺与人力资源浪费并存。一方面，一些施工项目部所需要的管理技术人才长期缺乏，严重影响了生产的顺利进行；而另一方面，由于管理等方面的原因，在人才配置上，不能充分发挥人才的聪明才智，出现学非所用或用非所长的现象，还有的企业盲目求高学历人才，但把高素质人员招进来后，又将其放在低价值的岗位上，甚至闲置，从而造成企业成本上升和人力资源的浪费。

2、不良的人力资源配置导致企业内耗严重。由于历史和文化的原因，企业内部出现“裙带”现象，部分企业的人力资源配置是用亲人而不是用强人，因人设岗，而不是因事设岗，急功近利而缺少长期规划，削弱了企业内部凝聚力，导致人力资源利用效率低下。

3、个人与岗位不匹配。由于大多企业缺少科学的工作分析和人才测评手段。使得工作职责、任务及岗位对人员的要求不清楚。同时，对应聘者不能从其知识、技能、能力、个性等方面进行全面整体把握，使得在招聘阶段就很难达到个人与岗位的匹配。而把人才招进来后，又对其实行静态的管理，忽视对现有人才的培训开发，使个人与岗位的不匹配问题持续存在。

（二）人力资源配置应遵循原则

能级原则。企业的岗位有层次和种类之分，它们占据着不同的位置，处于不同的能级水平。每个人也具有不同的水平和能力，在纵向上处于不同能级的位置。岗位人员的配置，应做到能级对应，就是说每一个人所具有的能级水平与所处的层次和岗位的能级要求相对应。

优势定位原则。一是指人自身应根据自己的优势和岗位的要求，选择最有利于发挥其优势的岗位；二是指管理者也应据此将人安置到最有利于发挥其优势的岗位上。

动态原则。指当人员或岗位要求发生变化的时候，要适时地对人员配备进行调整，以保证始终合适的人工作在合适的岗位上。

内部为主原则。在企业内部建立起人才资源的开发机制和使用人才的激励机制，从内部培养人才，给有能力的人提供机会与挑战，造成激励气氛，是促成公司发展的动力。但是也并非完全排斥从外部招聘必要的人才。

（三）人力资源配置模式

要合理地进行企业内部人力资源配置，应以个人——岗位动态为基础，对企业人力资源进行动态的优化配置：

人力资源规划。其是人力资源配置的前期性工作，是一个对企业人员流动进行动态预测和决策的过程，它在人力资源管理中具有统领与协调作用。其目的是预测企业的人力资源需求和可能的供给，确保企业在需要的时间和岗位上获得所需的合格人员，实现企业的发展战略和员工个人利益，任何组织或企业，要想有合格、高效的人员结构，就必须进行人力资源规划。

职位空缺与审批。人力规划更多的是对企业所需人员数量以及企业内部所能提供的人员数量的一种预测，至于具体哪些部门，哪些岗位存在空缺，则需由各部门主管提出职位空缺的申请，并由人力资源部进行仔细严格的审批，如果没有比较严格的审查，或是形式上设立这个审查而实质上根本不起作用，那么就极有可能导致公司整体人员膨胀。因此，严格的职位审批是有效的人力规划以及有效的人力资源利用与配置的基础。

工作分析。确定了所需招聘人员的岗位以及各岗位空缺人员数量后，就应对这些岗位进行分析，以确定职位工作任务、职责及任职资格条件等，事实上，工作分析应作为人力资源管理的一项基础性的工作来做，而不必等到有招聘需求时临时来进行，如果工作分析做得好，形成了规范的工作说明书，那么在有招聘需求时，就只需评价随着企业内外环境变化，该岗位的职责及任职资格等是否有新的变化。

人才测评。有了工作分析后，我们就要知道岗位对人员在知识、技能、个性等方面的要求，并据此来设计人才测评的指标，选用相应的测量工具。对求职者进行的人才测评，可以让我们了解他（她）是否能胜任某一职位，从而为人才合理配置提供依据。由于人力资源的配置很多是在企业内部完成的。因此，通过人才测评、绩效考评等手段，对企业人力资源进行普查，在此基础上建立企业人才库，将非常有利于企业进行人力资源配置。

招聘与合理配置。进行了工作分析与人才测评后，就要对从企业内部或外部招聘来的人员进行合理配置，将合适的人安置在合适的位置上达到个人——岗位匹配。实际上，个人——岗位匹配包含两层意思：一是岗位与个人素质相匹配；二是工作的报酬与个人的劳动力要匹配。

动态优化与配置。把人员招进来了并进行了合理有效的配置后，还必须通过调配、晋升、降职、轮换、解雇等手段对人力资源进行动态化的优化与配置。因为，随着企业内外环境变化，岗位的任职资格势必会有新的要求，而随着时间推移，在该岗位工作的人，也可能变得不再适合这个岗位的要求或者其能力远远超出该岗位的要求。因此，有必要重新进行工作分析与人才测评，对岗位责任，岗位要求及员工的知识、技能、能力等进行重新的定位。该升的升，该降的降，使人力资源的配置重新趋于合理。

企业采取正确的措施和手段进行合理配置后，合适的人工作在合适的岗位上，这会使得员工的工作绩效、工作满意度、出勤率等得到提升，从而提高组织的整体效能。

五、结束语

实现合理、充分地开发和使用人力资源对于水电企业来说依然是任重而道远，要提高对人力资源的认识，转变人力资源管理观念，制定与企业的长远战略相匹配的人力资源战略，建立起企业独特的企业文化，促进人的积极性和能动性，并为人员的生存和发展提供广阔的空间，形成符合企业健康发展的价值取向。制定科学的人力资源管理机制，不断开发满足企业生产所需的各类人才，发挥人力资源的最大效用，达到“用人唯贤、人尽其用”，“专业的人做专业的事”实现人与事的完全匹配。

人力资源决定企业的兴衰，相关制度的缺陷将为企业今后的发展留下隐患，只有充分发挥优势，搞好人力资源管理，才能成就水电建设企业未来的辉煌。

**第四篇：我国企业人力资源管理现状**

我国企业人力资源管理现状

（1）人事管理过于关注操作，而忽略战略性。

（2）人事管理是人事部门的事。在企业里通常的观念是，一谈起人事管理，大家往往一下子就同人事部门联系到一起，即那是人事部门的事，与我关系不大。

（3）人事管理者素质低。

（4）人事管理不科学、不规范。

**第五篇：企业人力资源管理现状分析**

一、企业人力资源管理实践的主要问题

1、缺乏人力资源管理的战略。人力资源管理的最大特点之一就是战略引导、战略驱动、战略约束。一句话，就是通过长远正确的谋划贯穿到整个人力资源管理之中，体现在管理的每一个环节上。只有这样，才可能保持人力资源管理的连续性、持久性、动力性。然而，我国的大多数企业特别是相当部分国有企业，普遍存在对政策较大的依赖性上。而我国政策本身变化大这一特点，使不少企业忽略制定人力资源管理战略。根据调查显示，我国企业领导大约有80％对人力资源管理的战略制定及推行缺乏深刻认识，至少有60％的企业没有始终一致贯彻人力资源管理战略，还有一些企业仍沿用摸着石头过河的经验去从事人力资源管理，从而大大降低了人力资源管理的实效，加大了人力资源管理的风险，削弱了人力资源管理的核心竞争力。

2、缺乏人力资源管理的企业特色。人力资源管理的不竭动力源来自于独具特色的企业文化，而其中核心的价值及其价值体系则需要长时间的磨合。企业通过各种形式、渠道，借助于多种手段，进行教育、灌输，让员工感悟、体验，使企业文化慢慢地融入自己的思想中，最终形成扎根于心底的对员工行为起基本支配作用的观念。这一切需要时间，需要坚持，还需要创新和超越。而我国企业大多采取把国内外先进企业的基本做法稍加改造，加上自己的经验，便形成了本企业的人力资源管理模式。因此，极大地影响了人力资源管理功能的发挥，使人力资源管理陷入鸡肋的境地。

3、缺乏人力资源管理的制度保障。“以人为本”是企业领导都能说出一大堆道理的话题，而“以人为本”以什么为载体、怎样贯彻、切实保证推行，就难以落实。笔者曾做过一次调查：题目是“以人为本”应该通过什么体现出来?相当一部分企业领导不能准确地回答此问题。其实，一个简单的道理，没有完善健全的制度保障，再开明的领导也难以保证人性化的管理持久地推行。正因为我国企业不少领导在制度建设思想不重视、行动不力，遇到班子调整、人员升迁，“以人为本”就不自觉地变味儿，使人力资源管理“以人为本”的核心理念停留在口头上。

4、缺乏人力资源管理的主体意识。人力资源管理的目的就是通过人性化管理的种种手段，以最大限度调动员工积极性、创造性，使员工对企业产生高度的认同感和归属感，激发员工自觉地为企业作贡献，由此实现自身的价值，达到通常所说的企业与员工双赢的格局。目前，我国企业员工的主体意识已弱化到令人堪忧的程度，企业与员工的矛盾有加剧的趋势，员工与企业的纯经济关系已不在少数，企业对员工的吸引力越来越少，员工对企业的感情也越来越淡薄，出了问题无处反映，有了困难无处解决，心中烦恼元处诉说，长此以往，员工自然难以主动与企业同心同德，人力资源管理主体缺位的危机渐现。

5、缺乏人力资源管理的自我约束机制。人力资源管理的自我约束机制是确保人力资源管理高效运行的基础。良好的人力资源管理约束机制不仅是企业形成合力的基本条件，也是员工自律的保证。而我国企业多数是在不断改革探索的过程中，同时受到新旧体制的挤压，在这种环境条件下形成企业人力资源管理模式的。这种模式的先天不足表现在自我约束缺乏，机制建立滞后，其主要表现是：落后观念与先进观念碰撞剧烈，制度运行与行为干扰冲突，优势资源与劣势资源对抗，有序与无序争锋„„，以上表现充分反映出我国企业在人力资源管理方面的不成熟，带有较浓厚的人治和经验主宰的倾向，由于这些问题的存在，使人力资源管理的效率大打折扣，严重影响了企业核心竞争力的形成。

二、企业人力资源管理实践问题的原因分析

我国企业人力资源管理存在的问题是多方面的，究其原因，主要有以下几个方面：

1、体制改革滞后，挤压了企业人力资源管理的实际空间。我国经济体制改革已推进30年，成果颇丰，世人瞩目。但相应的一些体制改革远未与之配套，还没有形成一个更广阔的供企业自由游刃的空间，我们从政府对企业高级人力资源或多或少的直接干预可以看出旧体制的惯性力量所在，我们还可以从国家的诸多政策中窥其有形的手紧紧拽住企业，同时我们不能忽略当今政企职能尚未很好分开的事实。这些，使企业在多重管理、多个利益主体的体制中显得有些无所适从。不仅如此，政府在国有企业改制中的过多干预，平添了企业制度创新的额外压力和负担，特别是模式、时间、过程的统一规定，更使企业在自主方面失去了应有的权力。这一切不可避免地使企业自我约束力减弱，依赖性加重，对未来的期望值降低，长远目标的持久追求自然弱化。

2、市场的不成熟限制了企业人力资源的活动舞台。我国建立社会主义市场经济不到20年时间，在市场体制的建设中，我们较多地把精力花在理顺中央和地方的关系、政企职能的分开上、资本市场的构建以及问题的解决上，对人力资源市场的建设有所重视，但重点不突出，措施不力，资金的投入不够。这包括人力资源分类、分层、分级指导，公共信息平台的构建，人才的开发教育，相关法律法规的制定，市场秩序的规范等诸方面都存在太多的问题，这些理应由政府去认真打造的环境条件，由于还没理顺、到位，从而使企业很难有效地与市场机制共振，与社会经济发展同步，显得有些顾此失彼，步履蹒跚，进退维谷。

3、社会主流价值观的失重，影响企业人力资源管理发挥持续功效。我国是一个正在推进工业化的国家，把经济迅速搞上去是解决我国一切矛盾和问题的根本和关键，而推动经济的主体是企业，这是毋庸置疑的事实。但是，我国是一个官本位思想影响较深的国家，四平八稳的做官不仅可以光宗耀祖，可以得到社会的美誉，还可以得到更多更稳定的实惠。而搞企业风险大，收入不稳定，工作环境大多比较差，常常是投入与产出不成正比。因此，一些能人在企业干上一段时间，有些经历后，随即想方设法挤入公务员队伍、挤进事业单位，尤其是高学历的人才，更是热衷于当公务员，出现了3－4千人报考一个公务员位置的激烈竞争局面，由此造成社会对企业价值判断的严重偏失，企业留不住人。企业人力资源管理的长远谋划，管理特色的创造，自我约束机制的建立，都由于价值观的失衡而变得无所适从。

4、政策的多变，使企业人力资源管理难以形成有效的约束机制。我国是市场经济体制初建的国家，社会主义初级阶段这个最大的国情决定了国家对经济社会的宏观管理的必要和迫切，它有利于社会资源包括人力资源在全社会有序合理有效的配置。国家对经济社会管理主要是通过政策来实现的。市场震荡的程度，经济增长的快慢，人们的自律行为的强弱，决定了国家宏观政策的松紧程度。一般而言，国家为了保证经济社会持续、稳定、协调的发展，需要对经济政策适时进行调整，而企业针对国家政策的变化，在自我调节机制尚未建立的情况下，难以保持持续的竞争常态，导致人力资源管理诸多环节受到这一政策环境的牵制而变得行为短期化。

三、解决企业人力资源管理实践问题的对策

1、提升企业的社会地位，营造有利于企业发展的人文氛围。我国正处在工业化的重要时期，企业不仅是推动者、创造者，而且也是主要承载者。对于从事企业经营的各类人员，社会应给予高度的认同。在价值取向上，应该朝社会财富的创造者倾斜。在舆论导向上，应该多关注经济领域问题以及衍生的社会问题的解决。对于那些为社会作出卓越贡献的企业家，应在社会上广为宣传，特别是在大中小学生中要突出对企业家的品德、智慧、能力、人格魅力的宣传教育，让全社会对财富的创造者崇拜有加；社会还可以通过各种媒体，多形式、多角度地反映企业的发展状况、存在的问题以及对社会发展的影响，以引起全社会广泛的关注，并举其全力来解决，以促使企业持续稳定的发展，推动和谐社会的构建。

企业内部应加强对员工的自强、自立、自我超越的教育，让员工树立信心，增强主体意识和社会责任感。员工应以企业发展为荣，以企业强大为骄傲，把自己真正融入企业，形成紧密的利益共同体。只有全社会的主流价值取向更多地向财富创造者倾斜，我们相信，企业才会在这种良好的人文氛围中，积极从事人力资源管理并创造企业的辉煌。

2、完善人力资源市场，为企业人力资源管理提供一个宽广坚实的活动舞台。完善的人力资源市场对于人才的价值评价、人力资源的合理流向、人力资源管理模式的创新、企业核心竞争力的提升，都具有十分重大的意义。人力资源市场的完善，主要靠政府的大力扶持，重点应放在人力资源市场的分类指导和政策规范、公共信息平台的搭建、准确及时提供大力度的监管和调控、前瞻性地对人力资源开发进行规划、引导等方面。政府还需根据社会面临的主要矛盾和问题，比如城市化进程的推进，农民工身份的转换，进一步加大经费投入，提高新加入城市的人群的整体素质，以更好地适应工业化对高素质人力资源的需要。只有这样，企业的人力资源管理才能在一个宽广、坚实的活动舞台上，为企业的高速发展寻求有效的人力资源支持。

3、深化改革，理顺体制，为企业人力资源管理提供一个宽松的外部环境。成功的企业人力资源管理的首要条件就是企业在用人方面的充分自主权，这不仅能确保人力资源整合到位，更重要的是能使企业在实施战略过程中寻求人力资源的支持。深化改革，进一步消除体制障碍，真正落实企业的用人权非常重要。随着我国社会主义市场经济体制的进一步完善，政府应重点在政策的拟定、政策引导、行为规范、市场偏差的纠正、利益的协调、突出矛盾和问题的解决上下工夫，即政府为企业创造良好的经营管理外部环境，而企业通过市场机制的作用，对所需各类人力资源进行筛选，使企业人力资源管理有宽松的环境，有更大的活动空间。

4、改变观念，提升企业人力资源管理的战略地位。现代人力资源管理与传统人力资源管理的最大区别在于管理的战略性上，即是从企业长远的发展角度去谋求不同发展阶段所需的各类人力资源的支持，这不仅要考虑必要的量的积累，更要注重结构优化，整体效能的提高。我国不少企业由于缺乏人力资源开发战略，大多停留在就事论事上，以致在社会发展急剧变化，形势产生逆转的情况下茫然无措。因此，企业在人力资源管理上应跳出传统的思维模式，把眼光放远一些，从企业长远发展来设计人力资源管理各个环节的内容、方式方法以及评价考核标准，并主动根据企业面临的形势和问题进行调整，把被动适应变为主动创造。

5、切实抓好人力资源管理的基础工作，确保科学技术手段支撑。企业人力资源管理要不断追求卓越，除了要有先进的思想指导，有制度的保证，高素质人才外，还需要扎实的基础工作，即由一系列技术手段所形成的确保人力资源管理高效运作的工作链。其中，包括职位分类与职位评价技术，主要是为人力资源管理提供一个客观的工作标准。人力资源规划技

术，主要是为人力资源管理运作设计可行的路径和目标；人力资源吸收技术，主要是为人力资源寻求人力资源支持提供评价尺度；人力资源评估技术，主要是为人力资源管理行为及产生的结果提供评价标准；人力资源培训技术，主要是为提升和发掘人力资源价值而采用；薪酬技术，主要是为人力资源管理提供一个不竭的动力源。以上技术形成一个耦合的系统链，共同作用于人力资源管理的对象，以期最大限度地实现管理目标。因此，系统掌握好这些技术，对于提升企业管理能力，增强企业的管理效能，无疑具有十分重大的作用。不仅如此，企业还应在这些技术的具体使用环境上下功夫，将企业不同发展阶段，以及这些阶段所要追求的目标有机结合起来，这样可以使企业人力资源管理上做到针对性、适用性、有效性，以保持企业持续的竞争优势。

6、凝练核心价值体系，使企业人力资源管理具有可资利用的动力源。众所周知，企业做大并不是很难的，但企业一直要保持竞争优势，能经风雨、历磨难、长久不衰，需要一个在科学发展观指导下起主导作用的核心价值体系。它不仅是企业的灵魂，也是企业可资利用的不竭动力源。作为企业人力资源管理者，在价值体系建设方面具有不可推卸的责任。凝练核心价值体系就是要不断地把企业员工普遍遵循的道德规范和企业精神加以提升，不管是顺境或逆境，不管是成功还是失败，都能始终如一做到“润物细无声”；凝练核心价值体系还需要根据社会发展、形势变化，企业新目标的追求作相应调整，以期与社会同步，与时代共进；凝练核心价值体系，更需要用心营造一种人文氛围，让员工能够感受、体验、认同这种价值体系，并从领悟中获得精神的升华及境界的提高，并能把这种感受自觉贯穿到实际工作中去，由此形成企业的核心竞争力。

企业人力资源管理作为一个动态的管理过程，需要根据形势的发展不断地发现新情况，研究新问题，并寻求解决问题的新对策。只有这样，企业人力资源管理才能不断跃上新的台阶，进入一个新的境界。

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