# 急求人力资源管理实践调查报告 [最终定稿]

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-10-17

*第一篇：急求人力资源管理实践调查报告 2024-05-24急求人力资源管理实践调查报告急求人力资源管理实践调查报告没有最佳答案鄙人参与美的日用家电集团糊口电器事业部的组织变革工作,这项工作包括事业部组织架构及对应的人事调解、人员精简等任务...*

**第一篇：急求人力资源管理实践调查报告**

2024-05-24急求人力资源管理实践调查报告急求人力资源管理实践调查报告没有最佳答案鄙人参与美的日用家电集团糊口电器事业部的组织变革工作,这项工作包括事业部组织架构及对应的人事调解、人员精简等任务，急求人力资源管理实践调查报告。当时通过对管理干部的能力与业绩的评价后,将一些业务关联性不大的干部进行了彼此调动以求从头引发组织的活力。我的直接上司因为担心不同岗位的干部对换会因对岗位详细业务不熟悉而影响到公司的业绩,所以就把自己的担忧说给了当近期国内外大事业部的总经理黄健先生,孰料总经理听后不以为然道：没事,管理都是雷同,管人、管事、管财物。07年8月份儿的时辰,黄健总提升为美的日用家电集团的CEO,在日电集团本部变革会上黄健总对着集团各事业部老总及其它高管几十号人熬头次提出了企业家的本质模型和对应的管理行为的要求。这让做在台下旁听的我又是惊讶又是服气--管理真是雷同的,当很多老板还在怀疑一些人力资源管理方法和东西的信度与效度时,黄健先生却已经找把这些东西实践到自己的日常管理过程当中去了！离开美的后,一直把黄健先生说的那句话放在心头,因为自己是从事人力资源管理岗位,所以一直试图想在人力资源管理与营销、出产等关键业务领域的管理之中找到他们的共通之处,并试图去寻找HR管理的最佳实践。可是遗憾的是,自己一直没有切身经历或者体验参与关键业务领域管理工作,所以自然也就永远无法达到黄CEO的那种水平。后来在读完彼得·杜鲁克的《管理的实践》后以及陆续参与了几个人力资源项目后深刻的理解管理的几点要害,也发现了管理有其共通之性,就把这个权且看成探索最佳人力资源管理实践的一些想法吧。

一、管理就是通过他人达成组织目标的方式、方法及过程。这个定义告诉我们评价一个管理者是否合格不是看他自己动手做的工作有多厉害,而是看他带的每个团队成员水平有多高。评价一个管理者的业绩好坏不是看他自己自己做卖力的工作成果是否达标,而是看他的团队业绩是否达标。既然管理的过程是为了达成组织目标,那末管理者就应该掌握设定组织目标的方法、按照组织目标去鉴定下属的职责任务与担任职务要求,进而挑选合适的“他人”、分解组织目标到团队成员、制定和节制达成目标所需的流程及规章制度,不断与下属进行评估总结反馈目标是否达成以及提供达成目标所需的资源、支持及所需的能力培养,及时承认和激励。围绕着这个定义,彼得·杜鲁克提出了目标管理。按照管理的定义,衍生出了我们人力资源管理所需的招聘管理、工作分析、担任职务资格、绩效管理、培训开发、薪酬福利管理。

2、管理的本质在于实践。不在于知而在于行,这条原则在现今的人力资源管理实践中已经成为真理了。在今天我们推行担任职务资格管理对岗位的KSA层面的要求里,我们对技能的定义是--对布局化知识的现实操作能力,就表现了行的要求；在我们推行本质模型的能力评价时,主张用行为等级锚定法去评估员工的能力也充分符合了这项真理；我们一直不断地推行绩效管理要求制定绩效计划、绩效过程实施与管理、绩效评估、绩效反馈面谈无不是向要告诉员工你要做什么、你要怎么做、你做得怎么样、你要如何改善,其重点也是落在员工的工作行为上；我们推行担任职务资格管理,去反反复复的鉴定岗位的行为标准,就是为相识决岗位员工要做什么、怎么做,按照什么做以及输出什么,我们再按照行为标准去推导资格标准的时辰也是为了鉴定岗位员工能不能做,已经做到什么程度,如何才能做到这种程度,其本质也是在于行，调查报告《急求人力资源管理实践调查报告》。

三、基于管理的定义和本质来寻找与开展最佳的人力资源管理实践。以前在读一些500强标杆管理的时辰老是弄不明白为什么像IBM、Hp、DELL这样的公司对人力资源管理者的要求是那末高。比如在IBM做HR,一定要有业务部门的工作经验；又比如DELL老是将付遥(输赢一书的作者)等那种资深的营销管理人才提拔到培训部门担任要职。其原因在于人力资源管理者是要通过直接的人力资源管理方法、东西及过程来帮助组织成员使成为事实组织的目标,也就是要求人力资源管理者能够通过各种人力资源管理的方法东西处理完成组织成员达成目标所需的“行”的疑难题目,只有明白了这个道理才能体会人力资源管理者在企业的任务和价值,能使成为事实这些要求就肯定是人力资源的最佳管理实践了。现如今,很多企业的老板及管理者都很是抵触各种各样的人力资源管理方法与东西,出现这种现象的关键在于我们没有用活那些方法与东西,没有真正让这些方法与东西行动起来。即使明白了管理的一些道理后,从事人力资源管理实践也不是那末简单的事情。就像我自己在现实工作过程当中由于缺少对业务的相识,包括行业、竞争对手、环境的相识,也包括企业的业务运营的流程和生意模式,老是无法找到处理完成组织成员“行”的疑难题目的最佳人力资源管理实践,甚至无法明确人力资源管理实践的目标与重点。其实处理完成这个疑难题目也不是很难,不论什么管理都是雷同的,人力资源管理要讲求人力资源需求及现状分析,那末营销管理也要讲求行业现状及发展趋势分析、竞争对手现状及发展趋势分析、企业自身的swot分析,所以我们足以通过这种进修程序去简单的相识企业所处的行业状况,最有效的方法就是直接采办行业的分析报告来进修了,相识行业状况后按照网络到的竞争对手的情报信息去分析对手们是怎么干的,为什么要这么干以及以后它们想怎么干,企业自身的分析足以通过网络企业各部门的年度总结计划来进行相识,也可以通过访谈和持续的沟通来完成。基于对企业的远景、战略以及各部门的详细规划及策略的相识,再通过一些好的战略使成为事实的东西比如BSC,就可以很轻松得得到我们在人力资源管理层面的实践目标(进修与成长层面就是人力资源管理层面)。美的在做人力资源规划的时辰就有一种很好的顺序,先是业务部门出具自己的年度工作规划及策略,然后汇总到人力资源部,由人力资源部按照业务的现真实情况况出具合适的战略实践方案。如果条件许可的话,我们还可以改变以往人力资源管理组织模式来加速人力资源和企业其它业务部门的融合,只有融合才能阐扬企业组织成员的协同效应,才能帮助我们找到最佳的人力资源管理实践。以前我们老是将人力资源人为的割裂成招聘、培训、薪酬福利等模块,这是一种简单的演绎思维,现在我们要将这些模块整合在一个岗位上,这是一种归纳思维--在企业里面各个业务部门配置出产的人力资源管理岗位、营销人力资源管理岗位,这些岗位采用矩阵式的管理架构来有效使成为事实人力资源与企业其它部门的融合。天下都分久必合,合久必分,人力资源管理难道就不可以了吗?当然,这里说的条件是指能够找到那种具有优秀潜质的人力资源管理人才或者企业人力资源管理运行的机制比较健全时,否则照旧专业的人做专业的事比较可靠。当然还有一种偷懒的方法,就是把人力管理者定位为企业各部门卖力人的人力资源管理者。通过传授各部门卖力人的人力资源管理知识、技能直接让他们完成自己的人力资源管理目标,现在很多企业都在上非人力资源经理的人力资源管理课程也是基于这种目的的。无论我们采取什么方法在企业里面进行人力资源管理实践,HR卖力人都必须意识到融合是前提条件。所谓的融合就是指通过善于发现他人或者团队的优缺点,通过及时承认或给与帮助,来建立HR部门的影响力和他人(部门)的关系。在加速HR与企业组织其它各成员的融合以及组织各成员之间的融合,身为HR的你又做了什么呢?历史上的今天：问一种液压泵的工作原理2024-05-24求数字液压缸英文资料2024-05-24继电保护原理知识问答2024-05-24离合器的结构及工作原理2024-05-24请问注塑机最主要有那几部分组成2024-05-24

**第二篇：力资源管理**

“人力资源”这一概念早在1954年就由现代管理学之父彼德·德鲁克在其著作《管理实践》提出并加以明确界定。20世纪80年代以来，人力资源管理理论不断成熟，并在实践中得到进一步发展，为企业所广泛接受，并逐渐取代人事管理。进入20世纪90年代，人力资源管理理论不断发展，也不断成熟。人们更多的探讨人力资源管理如何为企业的战略服务，人力资源部门的角色如何向企业管理的战略合作伙伴关系转变。战略人力资源管理理论的提出和发展，标志着现代人力资源管理的新阶段。

力资源管理[1]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，给企业带来效益。

当今知识经济时代,企业之间的竞争越来越激烈,表现为企业核心竞争力的竞争。因此,不断提升企业的核心竞争力,是保持企业竞争优势的战略选择。人力资源作为企业最具创造性和能动性的第一资源要素,对企业核心竞争力的提升具有直接的决定性的作用。为了在激烈的竞争持续领先,企业应该如何加强和改善人力资源管理工作,是一个重要的研究课题。

从社会的发展来看,人是最基本、最重要的生产要素之一,是企业的第一资源,从某种意义上说,人力资源是生产力的代表,是第一生产力,人力资源水平是生产力水平的反映。知识经济时代,谁赢得智力谁就是胜利者,智力就是人的创造力、人的聪明才智,就是人力资源——发达国家甚至称之为“人力资本”。一个组织离开了人力资源以及对人力资源的开发、管理,一切都成为空谈。所以,现代企业的竞争,实质上是人力资源及其管理的竞争。

核心竞争力是一个企业能够长期获得竞争优势的能力。是企业所特有的、能够经得起时间考验的、具有延展性,并且是竞争对手难以模仿的技术或能力。而技术或者能力的载体是人力,所以,核心竞争力的实质就是人力资源的竞争能力。加强和优化人力资源管理,发展、提升人力资源竞争力,才是有效的持续提升企业核心竞争力的解决方案。

因此,加强人力资源管理是提升企业核心竞争力的前提和基础

加强人力资源的战略地位,提升人力资源管理的战略作用。

完善公司组织架构,设置专职的人力资源部门。把人力资源管理部门提升到决策层面、战略层面,发挥人力资源的战略性、规划性、辅助决策功能。

明确人力资源管理部门的职责和功能。发挥人力资源管理的计划、组织、监督、激励、协调和控制等职能。

完善人力资源的相关控制流程,实现人力资源综合协调职能。

加强人力资源规划工作。注重调查研究,制定远景的人力资源发展纲要以及阶段性的人力资源预测与需求计划,建立人才储备库,为企业经营提供科学、可靠的人才保障和智力支持。

建立完善的人力资源管理的技术系统。

根据企业的实际情况,建立、完善现代的人力资源管理技术系统,增加人力资源管理的技术武器和分析工具,提高人力资源管理的技术装备和水平,增强选人、用人、育人的科学性和准确性。

综上所述,企业只要加强人力资源管理的战略地位和作用,建立和完善的现代人力资源技术系统,培养、造就高水平的“准人力资源经理”管理团队,奠定坚实的人力资源工作基础,加大人力资源的培训与开发力度,则整个企业的综合管理水平和人力资源竞争力就会不断提升,从而不断提升企业的核心竞争力。

**第三篇：超实用的人力资源管理现状的调查报告**

本单位人力资源管理现状

分析报告

一、人力资源管理现状

1、员工管理方面：主要反映在职工的稳定性方面，尤其井下生产一线的操作工人，并不能具备良好稳定性，职工离职对人力资源在这个问题上应该做的工作提出了很多的要求和希望。

2、教育培训方面：运用正确的管理方法和方式来实施培训，提高职工参加职业技能鉴定、技能竞赛的积极性。

3、入职管理方面：主要质疑存在于新职工入矿没有明确的职业规划和职业状态管理，缺乏对新职工的后续管理和帮助，使其进入状态，并对公司的人才造成流失。

二、解决措施及建议

1、做好职工管理工作，在广泛收集职工离职的原因后，针对具体情况进行具体分析，分析离职原因，因职工自身原先离职的，及时办理离职手续、档案转接等工作；由于外部环境造成离职的，改进管理工作的方式方法，从心理上劝导职工，帮助职工适应新的工作环境，同时，加强职工的培训，使其在生产技能上适应生产工作。

2、培训管理人员要增强自身责任意识，掌握必备业务能力，在培训时，结合岗位需要和职工需要，解决职工在工作中遇到的经常性问题，耐心解决重点难点问题，使培训工作达到目的。加强职业资格准入的宣传教育，推进落实相关激励措施，充分调动职工参加职业技能鉴定的积极主动性。

3、加强对新职工的管理，对新分配的大中专生做好接收、后勤、培训工作，从企业文化、精神文明建设、企业规章制度、煤矿三大规程等方面进行培训，让新职工快速融入适应新环境，实现从学生到劳动工作者的转变，调整心态，有问题及时疏导。宣传贯彻《坪上煤业专业技术人员管理办法》、《坪上煤业职工培训管理办法》，让职工认识到清晰、明确的职业生涯规划和职业定位，积极引导职工参加专业技术职称的评聘、技能等级的鉴定，使其在理论知识储备和实际操作能力上达到一定水平，为其后续的职业生涯做好准备。

**第四篇：如何做好人力资源管理**

如何做好公司人力资源管理

首先，一个企业要发展，老板及智囊团队要制定符合国家政策的高瞻远瞩的发展战略规划，做好了规划，要“多少兵多少将”（人），多少“枪”（机器设备，办公设施），多少“粮草”（原材料、资金），人力资源部才能做好人力资源战略规划，制定了好战略方针，然后“点兵点将”（人-物-资金合理配置）去执行战术，实现计划目标。

第二，根据公司目标计划，人力资源部规划好公司组织机构，做好人力资源规划及编制好人力资源管理费用预算。

第三，规范人力资源管理，按人力资源管理几大块建模块、建系统、建制度、建规范标准、建工作流程。

第四，制定有效的对下属管控的管控工具，保证工作任务按计划按时保质保量完成。

第五，人事就是管人、管事、执事，一切的管理都是为生产、产品销售服务的，那么做管理就是要有服务的心态，表现形式就是大家的满意度。

第六，工作要有计划，计划目标，把分解到每个季度，再分解到每个月，再分解到每个星期甚至每天，每天开好早会，计划好一天的工作，下班前要有结果，也就是工作总结。我们要有周总结、月总结，总结。每月开一次沟通会，部门经理之间相互交流意见，解决一到两个问题，部门内部同事也要经常沟通交流。

以上六点就是我对人力资源管理的一些见解和工作方法。不足之处请大家多多指点。欢迎朋友们一起交流管理经验与方法。

张家界永兴玻璃有限公司人事部：李明

QQ：184930989

2024-3-28

**第五篇：联想集团的人力资源管理理念与实践**

联想集团的人力资源管理理念

【简介】联想集团从 1984 年创业时的 11 个人、20 万元资金发展到今天已拥有近7000 名员工、16 亿元资产、累计上缴利税 10.5 亿，成为具有一定规模的贸、工、技一体化的中国民营高科技企业。

当外界纷纷探索“联想为什么？”的时候，当一大批优秀的年轻人被联想的外部光环吸引来联想的时候，我们不妨走入联想内部，去看看联想的人力资源管理。

1.人才竞争不在于把最大最好的珠子买回，而是要先理好自己的一条线，形成完善的管 理机制，把一颗颗珍珠串起来，串成一条精美的项链。而没有这条线，珠子再大再多还是一盘散沙。没有好的管理形成强有力的企业凝聚力，仅仅依赖高薪也难留住人才。

2.你不会授权，你将不会被授权；你不会提拔人，你将不被提拔，从制度上保证人才的 脱颖而出。

3.用人采取策略是“在赛马中识别好马”。

1)要有“赛场”，即为人才提供合适的岗位；

2)要有“跑道”划分，不能乱哄哄挤作一团，必须引导他们有秩序地竞争；

3)要制订比赛规则，即建立一套较为科学的绩效考核和奖励评估系统。

4.开展了岗位评估，统一工薪项目，推行“适才适岗、适岗适酬”的管理方针。

适才适岗，要求首先对岗位进行分析评估，岗位职责明确并有量化考核指标；其次对员工的技能素质、心理素质和潜质等进行分析。同时，还必须有一套机制来保证适才适岗。通过建立企业内劳动力市场，通过轮岗制度，来实现人和岗位的最佳配置。

所谓轮岗，是指同一人在同一岗位不能呆太久，应有意识地在集团内进行岗位轮换。实行轮岗，既有利个人发掘潜能，找到自己最适合的岗位，亦有利于工作的创造性发挥。通过后来者对前任工作的‘扬弃\'保证该岗位得到创新、进步。

5.好的领袖人物需要有识人的眼光和培养人的胆略。

一个刚兴起的小公司需要关羽、张飞的勇猛善斗，而一个已具规模的企业更需要刘备的 知人善用。

6.“联想”用人：要的是“发动机”而不是“螺丝钉”。

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