# 非人力资源管理者的人力资源管理

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-09-07

*第一篇：非人力资源管理者的人力资源管理非人力资源管理者的人力资源管理作者：HR帮兄一直以来，大量企业非人力资源部门的管理者认为，人力资源管理只是人力资源部的事情。其实，他们没有真正理解人力资源管理。和财务管理、行政管理一样，人力资源管理贯...*

**第一篇：非人力资源管理者的人力资源管理**

非人力资源管理者的人力资源管理

作者：HR帮兄

一直以来，大量企业非人力资源部门的管理者认为，人力资源管理只是人力资源部的事情。其实，他们没有真正理解人力资源管理。和财务管理、行政管理一样，人力资源管理贯彻于企业运作的所有环节，只要是管理工作，只要是和员工打交道，就离不开人力资源管理，非人力资源部的管理者无时无刻不在进行着人力资源管理工作，可谓“日用而不知也”。人力资源部是推动企业人力资源管理工作规范运行的指导部门，各个业务部门则是具体执行部门，而且不应是被动执行，否则难以达到管理效果。

人力资源管理的所有工作模块在非人力部门均有所涉及，只是和人力资源部分工不同而已。人力资源无需规划吗？员工不用培训吗？业绩不用考核吗？员工薪酬发放可以不公平对待吗？员工缺乏激情不需激励吗？团队氛围难道可以不用营造吗？不，所有的部门管理者都绕不开这些管理工作，而且这些还是常规的工作。下面谈一下非人力资源部门管理者的人力资源管理具体是如何开展的？

1.人力资源规划不仅是人力资源部的事，也是你的事。人力资源部是站在全局角度看问题，而你应该是既站在公司角度又要站在本部门的角度看问题，结合公司发展战略和未来一年、两年、三年目标，分解到本部门，这就必然面临是否存在人才不够、素质不足、团队凝聚力再打造、业务能力再提升、激励机制再完善的问题，你需要对本部门的人力资源规划足够重视，做出分析规划，提出对策，请求公司给予指导帮助，否则难以支撑未来业务发展带来的挑战。

2.人员招聘与录用不是和你没有关系，而是有直接关系。你必须结合职位说明书和任职资格把招聘要求仔细考虑，之后再报给人力资源部；你应该和人力资源部一起参加招聘、面试工作，因为你是用人部门的负责人，这个新人能否胜任工作你最有发言权。

3.作为部门老大，下属兄弟的培训与成长你责无旁贷。柳传志说过，管理者的工作就是“定战略、建班子、带队伍”，自己的队伍只能靠自己带，因为你的言传身教会给团队留下深深的印记，你的人文关怀会激发兄弟们冲锋在前，所以要全力提升队伍的战斗力。自己能做的尽量自己做，自己做不了的寻求人力资源部的帮助、支持。

4.人力资源部的绩效考核标准设计必然要和你商议，因为你最清楚考核重点在哪里。考核方法和考核成绩的应用你也最有建议权，因为你知道考核要达到什么目的。所以，人力资源部只是提供可选择的方法和汇总的指标表格，而你是行使考核大权的人。

5.员工抱怨薪酬水平太低或者发放不公平时，你不能坐视不管，你得看是制度有问题还是员工有问题，如果有不合理的制度你就要建议公司调整，如果是员工自己有心态问题你就要“调心”，心态差、能力差的人该砍的就要砍掉。

6.不要感觉企业文化建设就是企业的文化建设，文化是无形的，文化就在你平时的行事风格中、言传身教中、对员工的引导中，制度层必须通过行为层表现，必须体现在全体员工的日常行为中，这样企业文化才能真正落到生根。所以做好自己的表率，展现你的魅力，成为你的团队的核心人物。当然，你不是你自己，而是代表公司，否则就发展成了小团队。

7.部门内部的工作分工、职责划分、流程梳理没有人能帮你，因为有多大的业务需要多少岗位、每个岗位有多少工作内容、岗位之间的衔接协调如何才能顺畅只有你最清楚，人力资源部只是在旁边帮你参谋。

8.作为部门管理者，你也该读读《劳动法》、《劳动合同法》，知道什么是违法；你也该了解目前市面上你部门的这些人才是个什么价位，供需状况如何；你也该多学学《如何有效激励员工》，让他们铁了心跟着你；你也该学一下人力资源管理的系统知识，因为，你忽然发现——自己才是真正的人力资源管理者。

**第二篇：《非人力资源管理者的人力资源管理》2024-11-25**

2024领导者学院●公益课程邀请函

《非人力资源管理者的人力资源管理》

2024 CC学院“成长树计划”之三十九（总第293课）

【课程背景】：

部门主管、经理作为企业的中坚力量，组织战略的落地和组织目标的实现起着至关重要的作用； 但是在组织中，非人力资源管理者往往因绩效或工龄得以晋升，所以，当他们面对人力资源管理问题时，经常不知所措，极易造成部门效率低下，影响企业的整体发展；据统计，如果各部门经理都具备一定的人力资源管理知识，企业的综合效益将提高40％；70%的员工离职是因为直接上司管理能力低下导致的；对谷歌、惠普、华为、海尔等一流企业，部门经理人力资源管理水平的高低，在很大程度上影响着企业战略计划的执行和战略目标的实现。

调查表明《非人力资源管理者的人力资源管理》培训，已经成为提升各级非人力资源管理者的有效方法，促进企业整体绩效的提升。

【课程收获】：

陈述不同层级经理人的HR管理职责

描述招聘的六大通用模型

运用育才及用才的技能

描述绩效指标设定及面谈的几大原则

运用企业常见的非经济性激励措施

【课程特色】:

适当的理论介绍，提升学员的理论水平；

本土化改造的技巧、方法；

结合具体企业遇到的实战性问题；提出合理化解决方案。

【授课方法】：

讲师讲授、主题讨论、小组练习、案例研讨、角色扮演、录像分析

【适用对象】：

企业各层级管理人员，以及有待培养成为管理干部的人员

【讲师介绍】：薛冬霞老师

【课程大纲】：

**第三篇：非人力资源管理者的人力资源管理培训心得**

《非人力资源经理的人力资源管理》培训心得体会

2024年1月我参加由公司组织的“非人力资源经理的人力资源管理”培训课程。通过短短两天的学习，我系统地了解了什么是人力资源管理，以及人力资源管理的职责和在企业内部扮演的角色，体会到用人过程中绩效考核的用处，了解了人力的培训和育留的重要性。下面我谈谈自己的认识、收获和体会。

什么是人力资源，如何将培训结果应用到工作中，如何做好本部门的人力资源管理？这些培训主题都紧扣日常的部门管理工作，部门领导也是本部门的人力资源管理者，你部门的业绩、集体的荣誉、部门的职业化水平以及每一个员工能力提高多少都是你的责任。一个企业的人力资源管理，不仅仅是人力资源部的责任，更是从总经理到各层级管理人员的责任。为了实现个人、团队和组织的目标，管理者要做好选人、育人、用人、留人的工作。

管理人员如何成功扮演其角色？首先要支持员工，让员工认为自己是重要且有价值的；其次是接纳；再次是使员工明白，组织期待每个成员能做得更好；最重要的一点是组成团队，在这个团队中，明白告知员工的权责范围，只要员工所作的在此范围内，即使次序不同、方法不同都应该接受并给予支持。也就是说，要给员工一个充足的发展空间。这样，我们通过每个员工的个人发展及与组织的协同发展，来达到组织的目标。对于人才的激励方式有很多种,我总结了以下几点：

1、让员工知道他在组织中的地位及所扮演的角色；

2、让员工知道他的工作价值是重要的；

3、让员工知道他的工作远景，并可朝着目标远景前进；

4、提供挑战性的工作机会；

5、适当的授权员工；

6、口头奖励；

7、书面奖励；

8、真心关怀；

9、鼓励参与；

10、提供成长的机会。

建立科学的绩效管理体系，以激励员工业绩持续改进是人力资源管理的重要手段。

**第四篇：人力资源管理论文——大人力资源观**

人力资源管理论文——大人力资源观

如何系统的看待企业人力资源管理，以指导整个企业的人力资源工作？对此我们提出大人力资源观：

一、人力资源战略是根据企业远景制定的，是企业经营战略的一部分，并主要通过促进企业长期可持续发展来实现对经营战略的贡献。

远景是要回答：企业将成为、想成为一个什么样的企业？经营战略则是实现远景的策略，人力资源战略是其中的重要组成部分。企业为实现其远景需要倡导的核心价值观是什么？采取什么样的理念来开展人力资源工作？如何制定人力资源规划？

例如，一家管理咨询公司的远景是成为向中国企业提供咨询方案的最佳服务机构。由于远景目标的知识性特点，其人力资源规划可以是初期选拔经验丰富并具有咨询业素质的专业人士，随着公司的成长和专业技术的完善，再加入毕业生由公司自己培养，以便尽快壮大队伍。其核心价值观可以是“信任、团队、智慧、创新”，以激发员工的价值认同感。一流企业之所以能吸引并凝聚优秀的员工，认同感是其中的关键因素。

二、大人力资源管理涵括组织建设、文化建设与系统建设，通过企业文化整合战略、组织和系统，落实到各个相互配套的操作系统。

组织建设包括“硬”的组织结构规划设计和“软”的人力资源队伍建设，经营战略和人力资源战略决定组织建构并透过组织得以实现。文化建设首先确立核心价值观，再将其有系统的向组织渗透，并有意识的融入管理系统、制度和程序。系统建设既要求操作系统的科学与规范，更强调各系统间的配套衔接，这体现在两个方面：

1.人力资源操作系统是对战略由宏观到微观操作层面的细化，其间必须经过一个更为基础的普适性的技术分析过程，我们称之为“人力资源平台”。人力资源平台即通过对工作、人、职位的分析、评估，整理、明确三者之间的关系，为各操作系统提供技术支撑。招聘、绩效管理、培训发展、薪资福利及人员管理等子系统就是建立在此平台上。

2.操作系统是连贯一体的，如人才保留不仅是薪资待遇和发展机会的问题，在员工招聘时就应该加以考虑。面试评估标准应关注应聘人的价值观念是否符合公司的核心价值观，应聘人的发展期望是否是公司可以提供的；如果不相匹配，即使招聘进来也很难长期保留。只有综合、系统地制定各操作方法，才能保证其有效性。

三、人力资源不只是企业人力资源部门的事，所有管理者，上至总经理下到每个主管以至员工都应承担人力资源管理责任。

大人力资源观强调职业管理者应成为人力资源管理专家。因为人力资源管理是一项全局性工作，其各项职责如招聘、绩效管理、员工保留、培训规划等都需要各主管的贯彻配合和直接参与。同时，各层管理者直接承担着下属辅导培养、企业文化建设等职责。员工也越来越多地负起自我管理的责任。

所以，认为人力资源工作只是人力资源部门的事，员工的高流失率等是人力资源部失职的看法是片面、错误的。当然，最重要的还是企业高层领导者的重视、支持甚至亲自推动。

简单来说，大人力资源观即战略性、系统性、全局性地看待人力资源管理。只有充分理解大人力资源观，才能建立起科学、有效的人力资源系统。某些企业寄希望于参加一两次培训，或请咨询公司在某个操作点上提出一两个改进方案是很难奏效的。这种零散、不完整的观点正是企业人力资源工作效果不明显的重要原因。

**第五篇：非人力资源的人力资源管理**

随着现代人力资源相关理论在国内的广泛接受，许多企业已经逐渐从传统的人事管理中脱身出来，转而注重现代企业人力资源的管理与开发。在人力资源相关工作中出现问题时，自然责任也就落在了人力资源管理部门的肩上，甚至一般直线经理人认为与人事相关的都是人力资源部的工作，而这正是传统认识的误区。按照现代人力资源管理理论，人力资源工作不再单单是人力资源管理部门的工作，而是涉及到了所有的部门。简单的说，现代人力资源理论可以简单的概括为：选、育、用、留四字，所有的工作都是人力资源部门与其它所有部门共同完成的，同时双方是分工协作的关系，即各有侧重点，而这也是一般直线经理所不关注的。首先，选才：人力资源管理部门从事的是基础性工作，诸如设计职务说明书、选择招聘途径、发布招聘信息、设计相应的表格、组织安排面试、进行相关的测试、取证等，最后参与聘用决定；需求部门要明确岗位所需要业务能力、评估候选人、提出聘用意见。在这个过程中，需求部门必须注重对应聘人业务能力的考察。其次，育才：这个环节也是人力资源管理部门与具体用人部门共同完成的，人力资源部门根据公司的发展战略，制订出切实可行的人事政策，根据发展与实际需要确定公司培训计划，提供一个育才的大环境；用人部门在具体的使用中，要创造良好的部门工作环境，持续优化资深员工的职业能力，有效的指导新员工，对于各种项目计划的推动，提供必要的教导与指引，创造组织绩效，帮助员工快速成长，以适应岗位的需求，工作的心态如何，很大一部分将取决于部门内部的工作环境，以及管理者的个人素质与管理风格。再次，用才：在这个环节中人力资源管理部门能作的只是制定相关的用人政策，监督用工情况，处理用工过程中出现的问题；人都是有专长的，这就要求部门经理在用人过程中要结合其本人实际安排工作，结合目标管理，分配工作任务，绩效考核与绩效评估，落实方针与计划，知人善任是管理者所责无旁贷的。同时用人的过程也是培育人才的过程，在工作中锻炼成长是最快的，也是最有效的。有效的激励、合理使用及开发人才是部门经理的重点工作，这也是人力资源工作的重点。最后，留才：这是人力资源工作的归宿之一，怎样让在经过选、育、用之后成长起来的工作能力突出的、对公司发展有利的人才留下来持续为公司服务。这一环节不单单是人力资源管理部门与用人部门的工作，这需要公司所有部门都参与的事情，最终要实现用事业留人、用文化留人、用感情留人、用制度留人。因此，从某种程度上说所有的部门经理都是人力资源经理，只是彼此的实际工作内容与层次不同而已。

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