# 【人力资源管理问题】企业人力资源管理问题及解决方案

来源：网络 作者：梦里寻梅 更新时间：2024-09-12

*第一篇：【人力资源管理问题】企业人力资源管理问题及解决方案第1页【人力资源管理问题】企业人力资源管理问题及解决方案引言：中国改革开发30年以来，经济高速发展，不少中小企业也随着发展的潮流迅速扩大规模，造成了中小型企业内部的人员冗杂等人力资...*

**第一篇：【人力资源管理问题】企业人力资源管理问题及解决方案**

第1页【人力资源管理问题】企业人力资源管理问题及解决方案

引言：

中国改革开发30年以来，经济高速发展，不少中小企业也随着发展的潮流迅速扩大规模，造成了中小型企业内部的人员冗杂等人力资源管理问题。如果没有搭建科学合理的人力资源管理体系进行指导和辅助，很容易造成人力资源的浪费以及人力资源成本的高昂等这样的人力资源管理问题。在这种情况下，这些企业搭建合理的人力资源管理体系就显得很有必要了。人力资源管理体系能够给员工们一个工作的规范及标准，让每个员工知道自己的职责所在以及减少管理人员的人力资源管理问题。这样可以提高员工的效率进而提升中小型企业的效益。那么企业该如何解决自身的人力资源管理问题呢？人力资源专家——华恒智信在这方面有着多年的关注和研究。本文是华恒智信为某企业实施的关于人力资源管理问题解决案例项目纪实。

【客户评价】华恒智信咨询团队准确把握了企业发展的阶段以及当前阶段中所面对的主要问题，转变了我们工作的思路，提出的加强渠道激励、销售服务的标准化和把握市场面向客户需求的方针有利于提高企业的核心竞争力，实现企业的可持续发展，为企业提供了一种非常合理有效的管理思路。

【客户行业】电子元器件行业

【问题类型】规范人力资源管理制度

【客户背景及现状问题】

广州市某电子有限公司成立于2024年，现有员工近400人，公司是一家专业生产和销售塑封高压二极管、高压硅堆、高压整流器的企业，其生产的产品适用于微波炉、医疗器材、激光电源、负离子臭氧发生器、消毒电子、静电喷涂等领域。凭借先进的生产设备、精准的检测仪器以及强大的销售网络，公司获得了迅速的发展。

该电子公司属于劳动力密集型的中小型企业，其生存之道就在于相对较低的人力成本所带来的较低的产品生产成本。但是，与其他同类企业一样，该电子公

北京华恒智信人力资源顾问有限公司

司面临招不到合适的人才、留不住人才的难题，自然也加大了人力资源管理的成本。因此，企业领导邀请华恒智信进驻企业，帮助企业解决人力资源管理上的问题，降低人力资源管理成本，从而保持产品成本低的竞争优势。

【现状问题】

经过深入的调查和分析，华恒智信顾问团队发现该公司的人力资源管理主要存在以下几个方面的问题：

1、欠缺长远的人力资源规划。与很多创业型企业类似，该公司的创业之初只关注“产量”、“业绩”等指标，对人力资源管理缺乏明确的概念，其所开展的人力资源管理活动也多为事务性工作。目前，该企业的人力资源管理活动多为应急性工作，存在着很大的随意性，处于缺人就招聘、社会上流行什么就培训什么的状态，并未开展必要的人力资源规划。人力资源规划的欠缺也使得企业的人力资源管理无法和企业的发展战略相结合，人力资源管理活动缺乏系统性，导致人力资源管理水平跟不上企业发展的步伐，最终影响企业发展。另一方面，“人事部”也只是执行领导的命令，或是忙于事务性工作，无暇估计人力资源管理系统的搭建，甚至部分人力资源管理职能也未有效履行，比如，员工入职培训、绩效考核等。

2、一线操作工人文化素质参差不齐，人员结构不合理。生产一线操作工人文化素质低参差不齐，导致企业缺乏自主创新的潜力，与企业要实现从“中国制造”到“中国创造”的转变这一目标要求相差甚远。另一方面，该公司生产一线操作工人的人员结构不合理，主要表现在以下几个方面：（1）普通人力资源比重比较大，占到40%；（2）技能型人力资源短缺。（3）创新型人力资源严重短缺。我国中小型电子元器件企业普遍存在高层人才匮乏的现象。

3、人力资源管理流程缺乏规范性。在人员招聘方面，由于缺乏规范的招聘规程和详尽周密的招聘计划，呈现出“现用现招” 的特点。招聘时，凭经验办事，重学历不重能力，重应聘者的言谈，不注重考察实绩，甚至以貌取人，使中小型电子元器件企业难以招到合适、满意的人才。另一方面，企业一线操作工人的招聘途径来源于人力资源市场、员工推荐和操作工人自己到企业求职，缺少规范的专业人员招聘基地。在人员培训方面，培训得不到企业领导的重视，往往流于形式，且为了减少培训费用，培训内容只是涉及具体的生产方面，培训需求分析、培训效果评估等工作并未开展，培训效果也大打折扣。

4、激励有效性差，激励手段单一。目前，该企业的激励手段只有薪酬激励，干得好就加薪，干不好就降薪。但是，由于缺乏合理的评价体系的支撑，其激励存在不公平的现象。另一方面，其激励并未抓住员工的真正需求，特别是对核心人才的激励，也因此产生了较高的人员流失率。

【华恒智信解决方案】

目前，大多中小型电子元器件企业的人力资源管理理念和操作方法都处于比较初级的阶段，即使设立了人力资源管理部门，其工作职责也仍停留在事务性工作的层次上，无法起到有效的人力资源管理作用。但是，随着企业的逐步发展和人力资源管理研究的逐渐深入，人力资源管理己经进入到务实、操作、开发的阶段，主要职责从日常性人事关系协调转向为企业发展提供人力资源保障；由简单的事务管理转向全方位、深入的员工潜能开发；由事后管理转向过程管理乃至超前管理；规范化、标准化管理代替了经验管理。

通过对该公司的深入调研、分析，结合同类标杆企业的管理经验，华恒智信顾问专家团队认为，优化中小型电子元器件企业人力资源管理的首要任务是建立规范的人力资源管理制度和流程，提高管理效率。基于以上分析，结合该公司的管理现状和发展需要，华恒智信提出了以下的解决方案：

1、搭建完善的人力资源管理体系。根据现代化人力资源管理系统的内涵，结合该公司人力资源管理的现状和企业发展战略，华恒智信提出“坚持程式化的人力资源管理体系”方向，以激活内部人力资源为目标，以工资分配这一直接的激励手段为切入点，搭建完善的人力资源管理体系。其中，主要内容包括以下几个方面：

（1）明确人力资源管理方向的人力资源规划体系。结合企业的现状及发展要求，制定科学、合理的人力资源规划，以有效指导人力资源管理活动；

（2）促进企业战略目标达成的绩效考核体系。基于对各岗位的工作分析等基础工作，华恒珍惜顾问团队为该企业提供了搭建科学绩效考核体系的思路，并以一个部门为例，为其制定了一系列的考核指标及考核标准；

（3）薪酬与福利设计体系。薪酬是激励员工的重要手段之一，尤其对一线操作人员。在工作分析及岗位价值评估的基础工作之上，华恒智信为该企业搭建了合理的薪酬与福利体系，以有效保留核心人才，并实现对人

员的有效激励；

（4）保障优秀人力资源不断供给的人才培育体系。华恒智信帮助企业搭建了分层分类的培训体系，针对管理类岗位、职能类岗位、一线操作类岗位的工作职责，分别设立了针对性的培训内容和培训方式。

2、梳理人力资源管理各项工作的工作流程，并对流程节点的要求予以明确。在搭建了系统的人力资源管理体系的基础上，梳理了各项人力资源管理工作的工作流程，建立了工作流程图。同时，明确了第二负责人，以避免因为某个具体人员的原因导致工作延误。另外，流程节点的要求主要包括两个方面的内容，（1）时间节点。对一些相对例行的工作事项，固化其完成的时间节点，并对接考核标准。这样，从事具体工作事项的人员到了一定的时间就会自动完成或检查自己的工作是否到位，也为工作计划的合理安排奠定了基础；（2）反馈节点。对一项具体工作职责的进度或结果，需要告知哪些人，具体工作遇到困难时需要哪些人来协调等信息予以明确，避免履职过程中，出现因信息反馈不及时导致的工作问题。

【华恒智信思考与总结】

在经济快速发展的今天，特别是在“中国制造”向“中国创造”转变的大环境下，对案例中这类中小型电子元器件企业人力资源管理中普遍存在的问题，华恒智信提出，人力资源管理系统的完善性和规范性是加快解决及发展该小型电子元器件企业的一个必然选择。人力资源的发展和管理应尽快打破瓶颈式的企业发展，尽快寻求更科学、更规范的管理模式，特别对中小型企业，这样企业才有活力。

**第二篇：浅谈企业人力资源管理问题**

最新【精品】范文 参考文献

专业论文

浅谈企业人力资源管理问题

浅谈企业人力资源管理问题

摘要：现代管理学认为，人力资源、经济资源、物质资源和信息资源是现代企业生存与发展的四大资源，而人力资源又是企业四大资源中最重要的资源。本文将从我国企业在人力资源管理的现状出发，分析存在的问题，再探究如何做好人力资源管理工作，从而达到企业与员工双赢的目的，最终帮助提高企业的竞争力。

关键词：企业 人力资源 管理

现代企业的人力资源管理，主要是指企业采用制度化、法律化以及科学化的手段与方法，做好企业人力资源在量与质综合的管理。随着知识经济时代的到来，企业对人力资源的重视程度日渐提高，人力资源的管理在企业中的地位也日趋重要。作为企业来说，人力资源不仅是企业赖以生存和发展的无形资产，同时也是企业核心竞争力的重要体现。因而加强人力资源管理工作，建立适合企业人力资源管理体系，具有特别重要的意义。

一人力资源对企业发展的重要作用

1.良好的人力资源管理制度和机制是增强企业活力的源泉。

人力资源管理要求企业根据发展战略，合理配置人力资源，调动全体员工的积极性，发挥员工的潜能和创造性，为企业创造价值，确保企业战略目标的实现。其核心和要义体现为“以人为本”的管理理念，力图实现董事、监事、高级管理人员和全体员工与企业之间的良性互动和共同发展。健全和实施良好的人力资源管理制度与机制，企业可以实现公开、公平、公正的用人自主权，引进需要的人，淘汰富余的人，建立干部能上能下，员工能进能出的灵活竞争机制，搞活企业，提高生产效率，让优秀人才有用武之地，让他们能在适合自己的岗位上得到全面发展，同时为企业和社会作出更大贡献。

2.良好的人力资源管理制度和机制是提升企业核心竞争力的重要基础。

最新【精品】范文 参考文献

专业论文

随着我国经济社会快速发展和经济全球化，特别是后国际金融危机时期世界经济格局的调整，优秀人才已经成为市场竞争中最重要的战略资源，人力资源在综合国力的提升和企业竞争中起着决定性作用。无论从宏观还是从微观角度，人力资源都是最活跃的、最有创造力的因素。人才就是效率，人才就是财富。无数事实证明，一个企业的生死存亡、经营成败，很大程度上取决于人力资源。有了良好的人力资源机制和制度，才能凝聚全体员工，为实现企业发展战略而不懈奋斗。

3良好的人力资源管理制度和机制是实现发展战略的根本动力。

现代企业要在激烈的竞争中求生存谋发展，在完善组织架构和制定科学的发展战略之后，起决定作用的就是要建立良好的人力资源制度和机制。在企业发展战略和人力资源管理两者的关系中，发展战略决定了人力资源政策；反过来，良好的人力资源政策又对发展战略具有积极促进作用，主要表现为：人力资源是企业发展的灵魂，有了良好的人力资源制度和运行机制，才能制定出科学的发展战略，决策才不会失误；有了良好的人力资源制度和运行机制，才能最大限度地激发专业技术人员充分发挥创造力，从事研究与开发；有了良好的人力资源制度，才能激发全体员工为实现发展战略而不懈奋斗，最终确保发展战略有效贯彻落实，实现预期发展目标。

二目前企业人力资源管理现状问题

我国企业在长期的经营管理实践中，对人力资源的开发，既形成了自己的优势，也存在一些与新形势需求不相适应方面。目前企业的人力资源管理主要存在以下问题：

1人力资源管理观念滞后。

当前部分企业管理者没有充分认识到人力资源在企业管理中的重要地位，思想仍然停留在传统的人事管理阶段，在实际工作中，注重制定政策条文，以政策代替人力资源管理，缺乏以人为本的管理理念和市场化的管理方式，因而把人当成一种被动的“物”来管理，没有认识到人力资源是一种能动的、具有开发潜力的资源，没有把它提升到企业战略发展的高度进行规划、配置、开发和利用。目前企业人事部门的工作，仍停留在人事档案管理、工资和劳保福利等事务性管

最新【精品】范文 参考文献

专业论文

理上。这种落后的人力资源管理观念，使得许多单位至今没有建立高层次的人力资源开发平台，没有按照地勘单位发展战略的需要，将员工包括管理层作统一的规划，更未制定出有效的员工聘用、人才引进、绩效评估、激励等措施，使人力资源的潜能难以开发，经济效益难以显现，影响了企业的长远发展。

2企业人力资源管理与企业发展战略严重脱节。

改革开放以来，很多企业人力资源管理仍处于传统的人事管理阶段，其职能多为工资分配方案的制定和人员调配、晋升、培训等，很难做到人尽其才，物尽其用。与现代企业人力资源相比，缺乏企业人员规划机制，职工自身素质不适应企业的发展需求，人才得不到发掘，企业的兴衰多系于主要领导人身上，而且工资更多的追求公平原则，使激励作用无从发挥。

3缺乏长期而有效的激励机制和约束机制

目前，大多数企业对员工的绩效评估主要是基于企业既定目标下员工对工作的服从和完成任务的效率，因而以职务晋升、岗位差异为基础的奖励手段作为对员工的主要激励方式。由于绩效评估的单

一、不完备，使企业难以依据科学的考核结果对员工进行全方位的激励，员工的积极性、主动性和创造性不强，不利于其在企业中发挥更大的潜能。而配套的约束机制尚未完善，使企业留不住人才，也造成了企业的人才损失。

4人力资源教育培训缺乏有效机制。

由于企业存在流动分散、点多面广的工作特点，加上员工培训的效果又不是立竿见影，有的单位的管理者往往把员工培训看成是企业成本的增加，对员工培训重视不够，没有建立适合本单位的需要的培训制度和培训目标。有的单位只注重培训过程，而不注重培训效果。这样就影响了人力资源的开发，也制约了职工队伍整体素质和企业竞争力的提高。

5未充分培育优秀企业文化。

企业文化在一个企业中所具有的动力功能，导向功能，凝聚功能，融合功能，约束功能都没有被很好的挖掘出来，没有被作为经济发展本身的一种科学规律加以总结和应用，职工的责任感成了一句空话。

最新【精品】范文 参考文献

专业论文

职工个人的价值取向与企业的管理理念，发展战略不易形成一致。这种情况下，必然是企业的奋斗目标和经营理念难以达成全员共识。

三、加强企业人力资源管理的措施

企业如何实现人力资源管理，为企业搭建具有前瞻性的人力资源管理平台，并为企业可

持续性发展提供足够的人力资源管理积累和人才储备。笔者认为应做到以下几点：

1.树立“以人为本”的人力资源管理理念。

现代管理大师杜拉克认为，“将来的管理是要把越来越多的精力花在人的管理上。”各级管理者必须树立人才是第一资源的观念，要把员工看成是最宝贵的资源，让每个员工都有自己的职业目标，把关注员工、推动员工的进步作为管理的基础。要重视人才资本的投入，保证人与企业的协调发展，高度重视人才培养和人才梯队建设。要把人力资源管理与开发提高到战略位置，充分考虑员工的成长和价值，树立员工和企业共成长、同发展的观念，努力营造尊重知识、尊重人才、尊重员工个性的环境氛围，不断改善员工的生活、工作环境，挖掘员工的潜能，提高工作效率，从而促进企业效益的提高。

2.搞好企业人力资源的规划

人力资源规划是指企业通过对未来人员的需求和供给之间可能的差异的分析，得出企业对其人力需求与供给作出的估计以及企业对未来一段时间人力资源战略的设计。企业人力资源规划包括的内容有：岗位职务计划，人力资源配置计划，教育培训计划，人员补充计划等等。

3.建立系统性的教育培训体系，重视员工的职业生涯发展规划。

要做好员工培训工作，首先从企业管理者角度必须对企业培训的意义予以重新认识，重新定

位培训在企业生产中的地位，把企业培训看成是关系企业未来生死存亡的大事情。企业管理者要有人才的忧患意识，要明白今天的培训决定着明天的企业竞争力、信誉度，培训是企业可持续发展的动力源泉。

4建立有效的激励机制。

最新【精品】范文 参考文献

专业论文

建立科学有效的激励机制是企业人力资源管理的重要内容之一。据激励强化原理，激励可以调动人的主观能动性，强化期望行为，从而显著地提高劳动生产率。有效的激励机制能够极大地激发员工的潜能，调动员工的工作热情，为企业创造出更多的财富。激励是一项科学含量很高的复杂工作，企业要结合实际，建立科学合理的激励机制，运用有效的激励方法，提高员工的士气和忠诚度。单纯的物质奖励已经不能满足人的需要，员工需要更多地是精神上的归属感，成就感，为了使员工不仅从工作环境获得满意感，而且从工作本身提高满意感，应注重内在激励，激活人才的潜力。

5.加强人力资源管理队伍的建设，提高人力资源的管理水平。

如何充分发挥人力资源的作用，是人力资源管理者的重大责任，只有进一步加强人力资源管理队伍的建设，倡导顾大局、重学习的新风尚，以积极、负责的态度做好人力资源管理工作，才能塑造出一支“品德好、素质高、能力强、技术硬”的员工队伍。要建设一支理论水平高、工作能力强、自身素质高的人力资源管理队伍，学习是最好的方式，要引导管理人员树立“学而思进，不学则败”的态度，努力倡导将学习视作一种生活方式，通过学习提高人力资源管理队伍的素质，通过学习建立和完善企业的选人用人机制，人力资源储备机制，薪酬激励机制和人力资源保障机制，通过学习促进员工的全面发展。

6创建优秀的企业文化，铸造企业的凝聚力

健康向上的企业文化在企业中能创造出一种奋发、进取、和谐、平等的氛围，为全体员工塑造强大的精神支柱，形成坚不可摧的生命共同体。在强调“以人为本”的管理时代，企业要与时俱进，不断提升企业的文化，把企业的文化价值观建立在注重人的能力充分发挥上。从根本上讲是对人员管理的成功，是招揽人才、发挥人才与留住人才的成功。要想留住人才最好的办法、最高的境界，就是用优秀的企业文化作旗帜，鼓励竞争，包容失败；尊重知识，尊重人才，尊重劳动，尊重创造。营造宽松、民主、自由、公开、公正、公平的人文环境，提高团体的和谐度，引领人才为所在企业冲锋陷阵。优秀的企业文化会使人才不再“为了生存而工作”，而是“为了工作而生存”，“为了快乐而工作”。

最新【精品】范文 参考文献

专业论文

四，结束语

总之，为确保企业发展战略实现，企业应当注重健全人力资源管理制度与机制；同时，还应当定期对其制定的人力资源计划执行情况进行评估，总结人力资源管理经验，分析存在的主要缺陷和不足，及时改进和完善人力资源政策，促进企业整体团队充满生机和活力，为企业长远战略和价值提升提供充足的人力资源保障。

参考文献：

[1]蒋志青：《知识经济时代的人力资源管理》，上海：上海人民出版社，2024

[2]周琦.借鉴现代企业管理理念创新高校图书馆管理模式[J].芜湖职业技术学院学报，2024，[3] 王亚杰.人力资源管理创新机制的构建[J].科技创新与应用，2024

------------最新【精品】范文

**第三篇：人力资源管理问题**

人力资源管理(一)

第一章 绪论

一、人力资源的含义及特点？P

3二、人力资源管理的含义？P

4三、简述人力资源管理的目标及功能？P7

人力资源管理活动领域分别是：工作分析与设计，人力资源规划，招募与甄选，培训与开发，绩效考核，薪资结构、奖金与福利。

人力资源管理的模式：产业模式、投资模式、参与模式、高灵活性模式。

人力资源管理的四个发展阶段：

1、初级阶段：以劳动关系改善和劳动效率提高为中心

2、人事管理阶段：以工作为中心

3、人力资源管理阶段：人与工作的相互适应

4、战略人力资源管理阶段：人力资源管理提升到企业战略的高度。

人力资源战略的类型：累积型、效用型、协助型三种。

四、人力资源战略的特征？3点P17

五、人力资源战略与企业战略的关系类型：整体性(这是人力资源战略制定的首选方法)、双向型、独立性。

六、试述人力资源管理的发展趋势？P

21人力资源管理者所应具备能力：经营能力、专业技术知识与能力、变革管理能力、综合能力。

组织目标的达成以及组织战略的实现是人力资源管理活动的最终目标。为了实现组织战略目标，人力资源管理活动可以划分为：获取、整合、保持、开发、控制与调整。

第二章 工作分析

现代工作分析思想起源于美国。

早期的工作分析主要是对工作信息进行定性描述。

一、什么是工作分析？如何理解工作分析的定义？3点 P36

二、工作分析的意义？5点 P37

三、工作分析的原则？6点 P39

一般来说，收集工作信息的基本方法包括：观察法、问卷法、写实法、访谈法、参与法等。

1、观察法是工作分析中最简单的方法，运用观察法时需注意几个原则(稳定原则、信任原则、隐蔽原则、详尽原则、代表性原则、沟通原则)

2、访谈的主要内容涉及工作设置目的、工作内容、工作性质与范围以及任职者所负的责任。运用时把握的原则(尊重原则、互动原则、倾听原则)及访谈法的优点及缺占？P463、问卷法从内容上划分为：职位和人员，从形式上划分：开放式和封闭式，在开放式问卷中，任职者可以自由回答所提的问题，比如：“请简要叙述你的主要工作任务”

4、写实法是主要通过对实际工作内容与过程的如实记录，达到工作分析目的的一种方法，它主要分为两种形式：工作日志法和主管人员分析法

四、工作分析流程包括哪些程序？6点P47(准备阶段主要解决的问题？7点收集信息阶段包括的内容？4点P48分析阶段是整个工作分析过程的核心部分 包括哪些？4点)

五、在编制工作说明书时应注意的问题？3点P56

工作规范是工作人员为完成工作，所需要的知识、技术、能力及所应具备的最低条件的书面说明。工作设计是20世纪80年代出现的新的人力资源管理思想。

传统的工作分析已经不能满足发展的要求，工作轮换、工作扩大化及工作丰富化等理论可以满足环境的变化要求以及员工的需求。

工作丰富化是对工作内容和责任层次的根本改变，旨在向工作提供更具挑战性的工作。

第三章 人力资源规划

人力资源规划是人力资源管理所有活动的基础和起点。

一、人力资源规划的定义及人力资源规划狭义包含的三个含义？ P69

二、人力资源规划的目标？6点P70

三、人力资源规划应解决的基本问题？ 4点P7

1四、人力资源规划的作用？5点 P7

2人力资源规划分长期、中期、短期，一般长期是5—10年，短期是1—3年，中期介于前者之间。组织的人力资源规划划分两个层次：总体规划和具体规划

五、具体规划包括哪些方面？6点 P7

5岗位职务规划包括组织的结构设计、职位设置、职位描述和任职资格要求等内容，旨在解决组织定岗定编的问题。

六、人员配置规划包括哪些内容？ 5点P7

5七、制定人办资源规划的原则？4点 P76

人力资源规划的流程：分析阶段、制定阶段、评估阶段。

人力资源规划的第一步就是分析组织的内外部环境

人力资源规划评估阶段主要是对整个人力资源规划的有效性进行评估。

八、影响组织人力资源需求的因素？3点 P80

组织的战略目标规划是影响人力资源需求最重要的因素。

人力资源需求预测分为现实人力资源需求、未来人力资源需求和未来流失人力资源预测。

人力资源需求的预测方法：德尔菲法、经验判断法、趋势分析法、比率分析法、散点分析法、回归预测法、计算机预测法

影响人力资源供给的因素可以分为两大类：地区性因素和全国性因素。

在预测未来的人力资源供给时，首先要明确的是组织内部人员的特征。

九、人力资源内部供给预测的常用方法？3点 P87

一般而言，人力资源信息系统是由组织中的人力资源专家来使用的。

十、建立人力资源信息系统的整个过程包括哪些步骤？5点P9

5十一、一个完善的人力资源信息系统包括哪些内容？3点P9

5十二、人力资源信息系统的功能？4点P97

十三、建立人力资源信息系统时应注意的事项？5点P98

十四、弹性人力资源规划的含义？P100

弹性人力资源规划的重点是明确界定组织的核心竞争优势。

十五、弹性人力资源规划应做好的工作？4点 P100

第四章 人员招募、甄选与录用

一、人员招募的含义？P10

5二、如何提高招募的有效性？（1、吸引足够多的求职者

2、选择适宜的招募渠道

3、组建一支称职的招募队伍)

表达能力和观察能力是招募团队成员应具备的最重要的能力。

三、人员招募的基本流程？（1、对空缺职位进行职位分析

2、确定基本的招募方案

3、拟定招募简章，发布招募信息)

四、一般优秀的招募简章应具备什么基本特征？4点P11

4人员招募的渠道包括企业外部招募和内部招募两类。

五、内部招募的优缺点及需具备的条件？(简述)P12

3六、企业在实施招募广告时需要注意什么？5点 P116

七、借助猎头公司招募时应坚持的原则？6点P12

2八、人员甄选的含义？P12

4一般来讲，甄要回答三个问题：

1、应聘者能做什么？

2、应聘者愿意做什么？

3、应聘者是否合适？成就测试是对一个人所学的知识和技能的一个基本的检测。

九、提高面试质量，面试人员要做好哪些工作？7点 P129

十、当侯选人的素质差不多时，怎样做出录用决策？6点P137

第五章 人员测评方法

一、人员测评的含义？P1

43二、人员测评的功能和作用？P147

人员测评的基本原理包括测评的理论基础和测评工具的测量指标两项基本内容。

人员测评得以实施的是因为：人与人之间是存在个体差异的，而某些差异特征又具有相对稳定性和可测量性。

三、测评过程的主要衡量指标？（1、误差：包括随机误差和系统误差两种

2、信度：包括复本信度、重测信度、评分者信度

3、效度

4、效度与信度的比较

5、项目分析

6、常模)

根据测评目的和用途不同把测评分为选拔性测评、配置性测评、开发性测评、诊断性测评和鉴定性测评

四、选拔性测评的特点及基本原则？P154(选拔性测评以选拔优秀人员为目的)

五、诊断性测评的特点？4点P55(诊断性测评是以了解素质现状为目的测评)

六、鉴定性测评的主要特点及基本原则？P156

七、测评内容的筛选应注意的原则？(相关原则、明确原则、科学原则、独立原则、实用原则)

测评内容、测评要素、测评指标和评分标准共同构成了测评的指标体系。

测评标准有两种基本形式：一种是依据测评内容与测评目的而形成测评指标体系，另一种是通过对测评客体外延进行比较而形成的标准。

八、人员测评的常用工具？（1、标准化纸笔测试：这是一种最古老而又基本的测试法

2、面试：基本类型：非结构化面试、结构化面试

3、情境面试

4、行为描述面试

5、系列式面试

6、小组面试

7、压力面试

8、计算机辅助面试

9、一些有关面试的建议)

九、常用的情景模拟测验有哪几种？4点 P17

3第六章 绩效考核与管理

一、绩效及绩效考核的含义？P18

1二、绩效管理的含义？P18

2三、绩效管理强调的几个方面？3点P18

3四、绩效考核的目的、功能和原则？P18

3绩效考核最根本的目的是为了实现绩效改进。

绩效考核流程：计划、实施、应用。

五、绩效标准设定的注意事项及绩效计划应包括的内容？P188

所有的沟通方式主要可以分为两种方式：正式沟通和非正式沟通。

绩效反馈最主要的方式是绩效面谈。

在制定绩效改进计划时应该注意：切合实际、时间约束、具体明确。

六、绩效考核方法：

1、图表评定法(是考核绩效中最简单也是最常用的工具)

2、交替排序法(根据某些工作绩效评价要素将员工由最好到最坏加以分等)

3、配对比较法(每一位员工按照所有的评价要素与其他员工进行两两经较)

4、强制分布法(强制分布法按照公司管理者想要达到的员工分布曲线效果进行评定，即事先确定员工在每一个绩效等级上所占的比例)

5、关键事件法(是管理者在绩效实施阶段，通过对员工的工作行为和结果的观察，记录下每位员工表现出来的非同寻常的良好行为或非同寻常的不良行为或事故，以此作为对员工考核的依据)，简述关键事件法的优点？3点P2046、行为锚定等级评价法简述建立行为锚定等级评定表的步骤？5点P20

4七、组织行为修正法的组成部分有哪些？4点 P206

绩效考核模式的新趋势包括：360度反馈评价和平衡记分卡(平衡记分卡的核心思想是通过财务、客户、内部经营过程、学习与成长四个方面指标之间相互驱动的因果关系展现组织的战略轨迹，实现绩效考核—绩效改进以及战略实施---战略修正的目标。

八、360度反馈评价的潜在作用有哪些？12点P207

九、考核过程中可能出现的问题及解决方法？P210

十、绩效面谈的目的？3点P21

4十一、绩效面谈的主要类型？（1、以制定开发计划为目的的绩效面谈

2、以维持现有绩效为目的的绩效面谈

3、以绩效改善计划为目的的绩效面谈)

十二、要使员工对工作绩效面谈满意，主持面谈的管理人员应注意哪些问题？4点P217

绩效管理效果评估：信度、效度、可接受度、完备性。

第七章薪酬管理

一、薪醉的含义？P226

吸纳、维系、激励优秀员工是现代薪酬制度设计的战略性目标。

二、薪酬的作用及原则？P226

影响一个组织薪酬体系设计的因素很多，大体上可以分为：战略、职位、资质、绩效、市场五种因素。

三、薪酬调查的含义？P23

4四、薪酬调查之前要先考虑的问题及薪酬调查的目的？P23

4衡量工作价值的典型方法是工作评价。工作评价的基本目的在于：消除由于不合理的工资支付结构造成的内部不公平的支付状况。工作评价一般包括两个内容：

1、薪酬要素

2、根据这些薪酬要素对组织的重要性程度确定其权重分配方案。

五、工作评价的方法包括哪些？4点P238

六、工作评价的主要步骤和注意事项？P2

42薪酬模式分别是：职位工资制、技能工资制、绩效工资制和主要针对操作性工人所实施的计时工资制、计件工资制。

整体薪酬激励计划主要有两种方式：一种是以节约成本为基础，二是以分享利润为基础

七、整体薪酬激励计划包括：

1、斯坎伦计划：是组织对员工在成本降低方面做出贡献进行奖励的激励计划，它强调员工的权利。它有四项基本的原则：一致性、能力、参与制、公平性。

2、拉克计划：它的基本假设是：工人的工资总额保持在工业生产总值的一个固定水平上。

3、收益分享计划

4、利润分享计划：必须考虑三个方面的问题：员工分享利润的比例、分配方式和支付形式。

5、员工持股计划

6、股票期权计划

7、其他：风险工资计划、平衡记分卡。

八、利润分享计划的优缺点？P25

5第八章 员工培训

一、培训的含义？P26

4员工培训的内容主要有两个方面：职业技能和职业品质，职业品质方面主要包括：职业态度、责任感、职业道德、职业行为习惯，这些必须和本企业的文化相符合。

培训的种类：岗前培训、在岗培训、离岗培训、员工业余自学四种类型。

二、在岗培训的步骤？5点P268

三种有关学习的理论：经典条件反射理论、操作条件反射理论、社会学习理论。

榜样的影响是社会学习理论的核心，榜样对个体的影响包括四个过程：注意过程、保持过程、动务复制过程，强化过程。

员工培训的基本程序：

1、培训需求分析，确定企业绩效方面的偏差是否可以通过培训得以矫正

2、制定培训计划

3、设计培训课程

4、培训效果评估。

三、绩效分析包括的几个步骤？4点P27

5四、培训课设计的九要素及注意事项？P278

对培训效果可以从：反应、学习、行为、成果几个指标进行评估。

培训的方法：讲授法(培训中最普遍、最常见的方法)、案例分析法、角色扮演法、研讨法。

第九章 组织职业生涯管理

一、职业生涯的含义？P29

4职业生涯由行为和态度两方面组成。职业生涯管理主要是指对职业生涯的设计与开发。

二、职业选择的含义？P296

帕森斯的人与职业相匹配的理论。霍兰德的人业互择理论：这一理论认为职业选择是个人人格的反映和延伸。

三、个人职业生涯发展阶段：

1、成长阶段(从出生到14岁)

2、探索阶段(15岁到24岁)

3、确立阶段(25岁到44岁)：这是大多数人职业生涯中的核心部分。

4、维持阶段(45岁到65岁)

5、下降阶段。

第十章 员工福利

一、员工福利的含义？P31

5员工福利发展的三个阶段：早期发展阶段，成熟发展阶段和综合发展阶段。

员工福利的特点：集体性、均等性、补充性、有限性、补偿性、差别性。

员工福利的类型：

1、以给付方式可划分为货币型福利、实物型福利及服务型福利

2、以员工福利发挥的功能为依据，可分为劳动条件福利，生活条件福利和人际关系福利。

3、以福利制度是否具有强制性，可分为强制性福利和自愿性福利。强制性福利又分为：社会保险(包括：养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险和生育保险)和休假制度。

医疗保险基本原则和覆盖范围：坚持“低水平、广覆盖”的原则。

二、员工福利的作用？4点 P32

5三、员工福利计划的含义？P326

福利成本的负担：一是完全由企业负担，二是企业和员工共同负担，三是完全由员工负担。

四、员工福利管理的含义？P329

五、员工福利管理的基本目标及原则？P330

六、弹性福利计划的含义？P33

5弹性福利类型：附加型弹性福利类型、核心加选择型弹性福利、弹性支用账户、福利“套餐”。

七、弹性福利计划的优缺点？P337

第十一章 企业文化与人力资源管理

一、企业文化的含义？P346

二、企业文化的特征？8点P346

三、企业文化的形式？12点P348

企业文化的功能：一是对企业外环境的影响、二是对企业经营管理的作用。

四、简述企业文化的营建？3点P3

54五、营建企业文化应遵循的原则？7点P356

企业文化的维系与传承可分为对内和对外两方面。

六、简述企业文化变革的步骤？7点P367

七、企业文化变革的方式？7点 P37

1第十二章人力资源成本管理

一、人力资本的含义？P378

二、试述人力资本与物质资本的区别？6点P379

三、如何理解人力资源成本的含义？P38

2人力资源成本的分类：

1、按发生的时间特性：原始成本和重置成本

2、按是否实际发生：实支成本和机会成本

3、接是否能直接分清归属：直接成本和间接成本

4、按是否可以控制：可控成本和不可控成本。

四、试述人力资源成本的构成？P38

4五、人力资源成本的计量方法？3点 P389

六、加强人力资源成本管理的意义及有效措施？P391

**第四篇：人力资源管理的问题**

人力资源管理的问题

•重视资本，不重视人

•缺乏有效的激励和约束制度

•员工成长慢、培训效果不好

•有些主管只会做事，不会做人；经理多，领导少

•部门间缺乏沟通、合作，组织结构僵化，反应缓慢

•企业缺乏价值观，没有建立健康的企业文化

•缺乏组织学习能力、创新能力、变革能力

•主管和员工缺乏信任和沟通，劳资关系没理顺

•员工看不到希望，流动率高

•薪酬的高低、员工的升降由某些人凭个人好恶来决定

•大材小用，小材大用，人材浪费严重

宝洁的人力资源战略

一、独具慧眼 校园招聘

二、内部提升 足够的发展空间

三、培训体系 价值积淀

四、薪酬福利 留住优秀的雇员

五、问渠哪得清如许，为有源头活水来

六、在职训练是最好的训练

“如果你把我们的资金、厂房及品牌留下，把我们的人带走，我们的公司会跨掉；相反，如果你拿走我们的资金、厂房及品牌，而留下我们的人，10年内我们将重建一切。” ——宝洁公司前任董事长Richard Deupree美国Universum公司最新出笼的“最受MBA欢迎的50家企业”报告中，宝洁公司依然榜上有名。无独有偶，在最近一份“最受中国大学生欢迎的外企”的调查报告中，宝洁公司名列前茅。不知是宝洁公司的成功导致了其在职场上大受欢迎，还是其职场上的成功导致了公司的成功？但可以肯定的是，这是一个良性的循环。我们考察中国宝洁所取得的巨大成功时，肯定不能忘记宝洁的人力资源政策。一一一一、、、、独局具慧眼独局具慧眼独局具慧眼独局具慧眼，，校园招聘校园招聘校园招聘校园招聘宝洁相信，“一张白纸，好做最新最美的图画”。宝洁宁可招聘刚毕业的，没有社会经验的大学生，也不愿意招聘在其他企业有相关工作经验的人员。除了少数确实需要工作经验和社会关系网络的职位，如部分财会人员、公关人员之外，宝洁甚少公开向社会招聘，他们招聘的重点是直接从重点大学选拔优秀应届毕业生，这是宝洁的长期基本策略。1989年6月，宝洁首次在中国校园招聘了20名大学毕业生。此后，每年宝洁公司都要在全国重点大学举办大规模的招聘会，通过严格有序的专业化招聘，来吸引大批富有才干的年轻人。十多年来，宝洁已先后在三十多所著名高校举行过校园招聘活动，并和这些中国著名高等学府建立了良好的合作关系。迄今为止，共招入超过千名大学毕业生。宝洁在大学校园给人的感觉是“太难进了”，即使在北京大学，宝洁的招聘会也能挤得水泄不通。有限的几个名额，数十倍甚至上百倍的应聘人的竞争。宝洁对应聘者的挑选几近大浪淘金。填表、第一轮面试、解难能力测试、TOEIC英文测试、第二轮面试。。。留下来的就是“宝洁所需要的一流人才”：他们应该是具有领导能力的人、诚实正直的人、具有专业技能的人、有能力发展自己的人、能够承担风险的人、具有专业技能的人。他们应该具有积极的创新能力、解决问题的能力、团结合作

**第五篇：公共部门人力资源管理问题**

我国公共部门人力资源管理问题及对策

我国公共部门人力资源管理问题及对策

摘要:

随着知识经济时代的到来,现代人力资源管理思想正在对公共部门尤其是政府人事管理方式提出挑战,公共部门人力资源管理的理念、制度和模式的转变成为改革的一个重大部分,而目前,公共部门人力资源管理存在着一些不足之处,因此,以现代人力资源管理思想为指导,建立与之相适应的管理制度和方法成为中国公共部门人事管理发展的必然趋势。关键词：公共部门;人力资源管理

随着知识经济时代的到来和世界范围内公共部门人力资源管理改革的兴起,我国公共部门的人力资源管理也正在经历一场深刻的变革。因此,分析公共部门人力资源管理的现状及其存在的问题,并依此采取针对性的改进措施十分重要。只有建立科学、有效、合理的公共部门人力资源管理体制,才能确保我国公共部门的高效运转。

一、公共部门人力资源管理的特点

在现代社会,人力资源管理已经成为组织管理活动中的一项基本的管理职能。从一般意义上说,人力资源管理就是指组织为实现管理目标而对其内部人力资源进行的规划、获取、维持、开发、激励、评估等一系列的管理行为。与公共部门相适应,公共部门人力资源管理就是指公共部门为了履行公共管理职能、实现公共利益,而根据国家相关法律、政策的规定,对公共部门人力资源进行的规划、获取、维持、开发、激励、评估等一系列的管理活动和过程。公共部门人力资源管理具有一般人力资源管理的共性,但由于公共部门自身的特性,决定了公共部门人力资源管理有其特殊性。这种特殊性主要表现在以下几个方面：

(1)利益取向的公共性。公共部门的人力资源管理不允许谋求其部门的自身利益,公共管理包括公共部门人力资源管理,必须以公共利益为其最基本的价值取向。

(2)管理行为的政治性。以政府为核心主体的公共部门掌握社会公共权力,在社会价值的权威性分配中起关键性作用,所以公共部门人力资源管理不可避免地具有政治性色彩。

(3)管理层级的复杂性。以政府为核心主体的公共部门,是一个纵横交错、层级节制的庞大的组织结构体系,这就决定了公共部门在人事管理权限的划分、人力资源的获取、配置、使用等方面都具有与私人部门所不可比拟的复杂性。

(4)绩效评估的困难性。公共部门的产出是公共物品,大多数公共物品具有非竞争性、非排他性的特点,无需通过市场就可以消费,并且难以量化,难以确定个人在其中的贡献份额,因此对公共部门的人力资源进行绩效评估就存在一些技术上的困难。

(5)法律规制的严格性。公共权力具有两重性,既可以用来实现公共利益,也可以用来谋取个人私利。因此必须以专门的法律、法规对公共部门人力资源管理加以严格的规范,在各个环节上以法律形式予以约束,依法进行管理。

二、我国公共部门人力资源管理的问题：

公共部门人力资源管理是公共部门实施管理活动的前提和基础,它直接影响公共管理活动的正常开展。目前,我国以政府机关为代表的公共部门人力资源管理状况不容乐观,管理中存在许多不足之处:

(一)我国公共部门对现代人力资源管理理论的系统认识不足

现代人力资源管理与传统人事行政差别很大。传统人事行政以严格的规制对员工进行管理,是为完成组织的目标而实行的战术性、技术性的管理工作。人力资源管理理论认为:人应该取代工作成为管理的核心,管理不应该站在对立的角度来对人进行控制,而应该将工作人

员作为一种主动的资源进行管理,激发员工的主动性和创造性,进而增强组织的能力。它注重把开发人的潜能与实现公共组织的目标联系在一起,是具有战略与决策意义的管理活动。目前,我国许多公共部门仍习惯于把人事管理过程归纳为“进、管、出”三个环节,以工作、职位为中心,把人看作是完成组织目标的工具,强化对人的控制,这与现代的人力资源管理思想背道而驰。

(二)公共部门的运行机制面临挑战

现行的公务员运行机制不能适应经济社会发展的要求。薪酬和晋升是我国公共部门的两大主要激励机制,二者作用的发挥都以绩效考核为重要依据,由于绩效考核功能的弱化,薪酬、晋升与实际绩效的关系存在不确定性,从而降低了薪酬和晋升的激励作用;同时,作为行政部门的激励机制较为规范化、制度化和严格化,激励机制的灵活性不够,激励效果不明显。另外,由于以重人伦为核心的儒家文化的影响,公共部门竞争上岗的用人机制尚不健全,缺乏科学性和严密性,竞争未做到法治化和制度化。

(三)职位分类制度尚未科学化

职位是人力资源管理的组织基础。职位分类是指在工作分析的基础上,依据工作性质、繁简程度、责任轻重和所需资格条件,区分若干具有共同特色的职位加以分类,并作为公共部门人力资源分类标准的一种管理制度[ 1 ]。目前我国职位分类还不发达,公务员的分类系统仍以领导职务和非领导职务的划分为主,而且在实际操作中缺乏具体的工作分析、职位评价和工作说明书等实质性内容,特定的职位要求的职责和条件通常没有明确的规定。此外,对于国家权力机关和党群团体的工作人员,目前参照国家公务员制度进行管理,仍旧是“不同类型干部,同一模式管理”。

(四)考核流于形式,难以形成激励

公共部门进行绩效考核时,大多数由上级领导来完成,然而工作绩效是多维度的,不同个体对同一绩效得出的结论是不相同的,因此这种考核方式信息面较窄,难以保证考核的客观性和公正性。考核标准不明确,《公务员法》规定公务员考核的内容是德、能、勤、绩、廉五个方面,同时注重考核工作实绩。但在实践中,一方面缺少评价实绩的客观标准,使得注重实绩这一考核原则变得模糊;另一方面,公务员的考核大多是定性的。德、能、勤、绩、廉缺乏量化从而难以比较,并且对这五个方面的权重没有明确的规定。考核结果方面主要存在的问题是忽略结果的应用没有针对考核中存在的问题制定个人发展和培训计划,也没有明确考核结果与薪金和职务调整、选拔培训之间的具体联系。

(五)公共部门人力资源管理信息基础薄弱

信息是人力资源管理的数据源和分析源。目前公共部门人力资源管理信息,大多限于人员状况、薪酬、培训、绩效考核等方面的简单数据,对人力资源的信息管理也只是对这些原始数据的收集、录入和简单处理,缺乏深入分析,未能充分利用计算机、网络等工具,实现人力资源管理信息的电子化。同时,公共部门人力资源信息有不充分、不对称情况,信息分析和利用的工具存在不适用等问题。信息基础的薄弱,使得公共部门人力资源管理信息共享性不足,进而导致公共部门人力资源管理决策的低效。

(六)人力资源培训工作与实际需要存在差距

我国公共部门的人力资源管理部门对组织成员的培训没有统筹考虑,存在的问题主要表现在:第一,开发培训缺乏科学的需求分析。公共部门在培训规划的同时,没有将组织战略与公务员个人需要有效结合,忽视了对培训需求的分析,导致培训没有明确的目标,效果无法评估,培训开发的积极性也就越来越低。第二,培训的内容不科学。我国各类干部培训机构的培训内容与高校的课程设置大同小异,只是知识难度更低。另外,我国各级党校和行政学院对公务人员的培训大多以思想品德和政策理论为核心,不注重人的潜能的全面开发。第三,培训方式落后。以课堂讲授为主,角色扮演、情景模拟、人格拓展等先进教育方法很少运用,培训效果

大打折扣。

三、我国公共部门人力资源管理发展的策略

公共部门人力资源管理,既要制定战略,明确目标,又要确定战术,把握策略;既要破除旧观念,更要改革旧体制;既要制定适应知识经济时代的人事政策,还要解决人力资源管理法制化等问题[ 2 ]。

针对上述公共部门人力资源管理中存在的问题,国家公务员制度应采取相应措施进行改革。

(一)提高人力资源的重要性,加强对现代人力资源理论的系统认识

公共部门特别是政府组织要树立与市场经济相匹配的人力资源管理思想,重视人的作用,把行政管理人才看作是能带来直接效益的资本,给公共部门人事管理理论和实践工作带来全面更新。因此加强对现代人力资源理论的学习与认识十分重要。具体方法是:首先要加强宣传。我国公共部门及公务员对现代人力资源理论的认识有限,因此要加大宣传,树立“人力资源是第一资源”的观念。其次,政府应该探索吸引高层次人才的新途径。政府的高级人力资源管理人员相对匮乏,短期内又难以培养出合格的人力资源管理人才,因此高级人力资源开发与管理人员的引进应受到重视。

(二)合理改革管理机制,引入规划管理

在管理机制相关改革中,首先,公共部门领导者要树立正确的用人观念,在公共部门内部实行待遇靠贡献、岗位靠竞争、机会靠能力的竞争机制,实现人员能进能出,干部能上能下的灵活合理的用人机制;其次,应该建立公正、合理的激励机制,充分尊重并满足职员自我发展和参与的需要,进一步发挥公务人员的创造潜力,提高人力资源的利用效率,推动整个公共部门的发展。同时公共部门应该引入和制定公共人力资源规划,有效地预测组织的人才需求状况与结构,以此来指导人力资源管理活动的各个环节。

(三)建立科学的、适合国情的职位分类制度

职位分类制度的优点在于对各项职位要素都有明晰的规定,不足之处在于静态的职位描述缺乏灵活性,只强调人适应职位要求,而忽视人的能动性、创造力。目前的趋势是以“概括性的工作描述代替了详细的工作描述”[ 3 ] ,不强调职位分类的细化。如加拿大政府对公务员制定的“通用分类标准”,该标准按照责任、技能、努力程度、工作条件等四个因素,对职位进行衡量,将所有的公务员职位分为八大类,这种标准具有简单、通用、公平的特点,使管理更为有效,并为公务员创造了更多的流动机会。我国可以借鉴国外的先进方法,结合本国国情,制定一套适合我国公共部门的科学的职位分类制度。

(四)加大考核结果与收入高低的联系

考核工作中存在的问题需要有关部门采取措施加以改进,如建立考核责任制、订立科学易行的考核绩效的标准等。公共部门人力资源管理应该“越来越多地将市场的法则和机制引入到人事行政管理活动中,强调人才的竞争和发展”[ 4 ]。市场法则就是要根据工作实绩决定经济收入,因此要加大考核结果与公务员收入之间的联系。我国公务员实行的是以职务和级别为主的职级工资制,其中可根据工作实绩调整的部分很少,难以起激励作用。可以借鉴新加坡政府推行的“个人工作表现奖金”制度:对表现超过本职工作要求的公务员给予一定的奖金。以平日的考核来确定“表现”,从而将考核结果与个人收入状况有效结合起来。

(五)利用现代信息技术,实现管理手段的网络化

现代人力资源管理活动不再是信息的简单记录与归类,它需要对这些原始数据进行深入分析,从中发现组织人力资源管理中存在的问题,并提出合理的解决建议,因此组织的人力资源管理信息平台建设势在必行。首先,公共部门应建立共享性的信息系统,一方面使成员随时了解组织人力资源管理的相关信息,另一方面使组织及时获得成员对组织人力资源管理问题的反馈;其次,公共部门应根据组织需要建立分门别类的人力资源管理系统,如培训、薪酬、绩

效等专门的人力资源管理信息库,以便组织在人力资源管理过程中快速获取相关信息,提高人力资源管理决策的效率。

(六)建立旨在提高行政能力的培训体系

我国公务员培训要以提高行政能力为宗旨。对此我们可以采取以下措施:第一,要进行科学的培训需求分析,利用企业中流行的工作任务分析和工作绩效分析方法科学地评估培训需求,明确培训目标,有针对性地提高公务员素质;第二,要在培训内容上根据公共人力资源的特点,贯彻学用一致、按需施教、讲求实效的原则,更新课程设置,注重系统性和针对性的有机结合,同时强调专业技术培训与人文精神熏陶的兼顾,注重对公务人员潜能的开发,引进人格拓展训练等先进方法;第三,要采用不同的切实可行的培训方式,实行长期与短期相结合,正常培训与继续教育同步,在岗与脱产并举,另外要注重引入案例教学、角色扮演、主题研讨、情景模拟等先进教育方法。

参考文献:

[ 1 ]孙柏瑛, 祁光华.公共部门人力资源开发与管理[M ].北京:中国人民大学出版社, 2024年.169

.[ 2 ]国务院研究室.国务院部委领导论中国加入WTO:机遇、挑战、对策[C ].北京:中国言实出版社, 2024年.78-79.[ 3 ]赵曙明.人力资源管理研究[M ].北京:中国人民大学出版社, 2024年.65.[ 4 ]孙柏瑛,祁光华.公共部门人力资源管理[M ].北京:中国人民大学出版社

本文关键词：公共部门人力资源管理

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