# 现代人力资源管理系统在现代企业中的作用及其发展趋势

来源：网络 作者：落花时节 更新时间：2024-10-18

*第一篇：现代人力资源管理系统在现代企业中的作用及其发展趋势现代人力资源管理系统在现代企业中的作用及其发展趋势作者：————专业：————年级：————学号：————指导老师：————日期：————摘要建立人力资源管理系统是提高人力资源管理...*

**第一篇：现代人力资源管理系统在现代企业中的作用及其发展趋势**

现代人力资源管理系统在现代企业中的作用及其发展趋势

作者：————

专业：————

年级：————

学号：————

指导老师：————

日期：————

摘要

建立人力资源管理系统是提高人力资源管理工作科学化和现代化水平，加快企业感知，健全企业神经系统的重要手段。由此可见，企业建立人力资源管理系统是必要而迫切的。现代管理理念中人力资源管理是企业的核心，是人们社会活动的重要组成部分，也在企业管理活动中起着至关重要的作用。管理的具体职能和意义是十分重要的，管理作为特殊的实践活动具有普遍存在的意义。人力资源管理关键在于调动其积极性，使企业中每个人的才干得到充分的发挥并能实现创新的持续改进，为企业带来更大的经济效益。

企业离不开管理，人力资源需要开发，企业文化是企业战略的导向，有利于企业管理。既然社会发展离不开商业这个特定的经济组织形式，那么，这个组织的存在，必然要有管理，管理科学和人力资源的来源与管理就必然存在，并且不断向前发展。

管理是人们社会活动的重要组成部分，管理是对不同地域，不同职业，不同文化背景熏陶人们的管理意识，管理行为的整合，管理创新，是永远的真理，永无止境。

关键词

力资源管理 企业文化 效益 目标 发展 人力资源管理在现代企业管理中的作用 企业人力资源管理系统 设计 实现

提纲

一·人力资源管理概述

（一）什么是人力资源和人力资源管理

（二）明确区分传统的人事管理和人力资源管理

二·人才在经营管理中对企业的影响

（一）人才是企业中最宝贵的财富

（二）人是企业文化的主体

（三）企业价值文化与人的需求

（四）现代企业的基点和特征是“以人为本”

三·人力资源管理的六大块在现实企业

（一）规划

（二）招聘

（三）考评

（四）激励

（五）开发

（六）调配

四·人力资源管理在现代企业中的作用

（一）科学化的人力资源管理是推动企业发展的内在动力

（二）现代化的人力资源管理能够使企业赢得人才的制高点

五·人力资源管理未来前景展望

（一）针对人力资源管理现状进行分析研究

（二）试谈人力资源管理未来发展趋势

参考文献

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。

个人声明

本文确为本人独立完成并愿意承担因违反学术规范而应承担的责任。

导师评语

指导教师签字：年月日（签名）年月日

**第二篇：现代人力资源发展趋势**

人力资源发展趋势--时代的挑战

人力资源发展管理简单地来说就是做识人、选人、育人、用人的工作，而企业管理从本质上来说就是对人力资源的管理，由此可知，人力资源发展管理在企业发展中的作用是举足轻重的，人力资源的发展前景非常广阔。

随着21世纪的日益临近，在世界范围内，社会经济形态甚至社会结构形态正在或者已经发生了一个巨大的变化，即从工业经济和工业社会向知识经济和知识社会转变。知识经济和知识社会这一概念向人们表明了知识与信息的吸收、处理和应用在创造新的价值和推动社会发展中的重要作用。人类社会正在进入一个以知识资源的占有、配置、生产、分配、使用（消费）为重要因素的时代。

在工业经济时代，资本无疑是一种战略资源，经济增长取决于资本和劳动力的投入；而在知识社会，战略性资源则为人力资源或人力资本。未来学家奈斯比特认为，在新的社会中，关键的战略资源已转变为信息、知识和创造性。管理大师德鲁克断言：知识已成为生产力、竞争力和经济成就的关键因素；知识已成为最主要的工业，这个工业向经济提供生产需要的重要中心资源。

构成人力资源发展管理或人力资本的并不是人的数量，构成人力资本的核心是劳动者的健康状况、价值观念、知识存量、技能水平。人力资源或人力资本不是自然生成的，而是投资的结果。在现实社会中，人力资本投资的主要途径是教育和人力资源的发展，因此可以这样说：人力资本是人力资源发展的产物。正是如此，人力资源发展在现时代具有重要意义。本文说明了人力资源发展的性质；探讨人力资源发展的基本假设；分析了人力资源发展的时代挑战；研究了人力资源发展的基本目的；最后说明了人力资源发展的现代趋向。

一、人力资源发展的价值前提与假设

人力资源发展理论与实践的产生与发展，与我们这个时代环境的变化有关系，同时也是基于对人的本质的某些先决条件的假设和基本价值为基础。因此，要理解人力资源发展，须了解这些基本的价值及其假设。HRD在理论和实务上的基本假定有下列数项：

1、人的价值 基于生物的法则和法律的规范，每个人都有其权力和价值，而个人的价值也超越法律条文的叙述。对每个组织而言，每个成员对组织都有其贡献。

2、人是资源 人是资源，而且是统合组织其他资源的关键枢纽。

3、人的作用的多样性 在组织和管理中，个人远远不只是一种生产和资源因素。他们是由许多组织构成的社会系统的成员；他们是产品和服务的消费者；他们是家庭、学校、政党等各种组织的成员。他们发挥不同的作用。作为社会系统中的成员，他们又相互发生作用。

4、人是多样的 人们不仅起的作用不同，而且他们本身也是各不相同。他们有不同的需要、态度、志向，不同的知识、技能和不同的潜能等等。这就是说人是复杂人，而不仅仅是经济人，社会人，自我实现的人或者其他单一类型的人。

5、人是发展的人 人并非是固定不变的物体，而是变化发展的实体。人可以通过自身的努力和外在的干预措施改变自己。

6、人是完整的人 如果我们不把人作为一个整体来看待，而是单独考虑不同的特征，如知识、态度、技能或个性品质，我们便无法认识人。对人的运用因由工作说明的专长加以运用，转为将其视为整体和完整的人加以运用。

7、人的尊严的重要性 管理必须实现组织的目标，目标实现是重要的。但是，实现目标的方式和方法必须不能侵犯人的尊严。人的尊严是指人必须受到尊重，而不论人在组织

中的地位如何。

8、人的潜能 绝大多数人能够运用更多的创造力、责任、自我指导和自我控制，超过了他们现在所任工作的要求；在现有的工作环境下，大多数人的潜能并没有得到充分发挥。

9、领导职责 领导人员的基本任务是设法利用未开发的人力资源。他必须创造一种环境，使其成员能够以人类本性进行活动，并提供充分发挥潜在能力的机会，使在其中工作的成员都能尽力作出最大的贡献。

10、学习需求 学习是每个物种生存的本能。学习本身是一项历程，其中包括了持续的刺激与反应，经由行动的转化、重组与整合，使我们可以反复地验证生活经验，并从经验中能不断地修正自身的行为，使其行为不仅能符合社会的期待，而且能适应社会的变迁。每个人都有自我成长和自我发展的动机。

11、持续的学习需求 学习不是一劳永逸的，持续不断的学习和多样化的学习才能适应时代的要求。

12、HRD的范围 HRD的范围并不局限于知识的传授和技能的训练，其范围包括更广泛的领域，特别是行为科学、学习理论、教学科技、人际互动等都对HRD发生重要的影响。因此，对于人、工作、学习和组织间的交流和互动，都属于HRD的范围。

二、人力资源发展的时代挑战

人力资源发展是80年代出现的并日益受到全世界重视和关注的一个领域。它已经被全世界的政府、企业和各种组织作为发展的新战略，作为提升竞争力的核心武器。人力资源已成为发展的新宗教。导致这一变化的主要原因在于我们这个时代的变化。具体分析，导致人力资源发展的主要原因在于以下几个方面：

1、科技革命与知识社会

美国未来学家托夫勒认为，就知识增长的速度而言，今天出生的小孩到大学毕业时，世界上的知识总量将增加4倍。当这个小孩到50岁时，知识总量将是他出生时的32倍，而且全世界97%的知识都是在他出生以后才研究出来的。与此同时，科学与技术从来没有象现在这样突出地显示出它们的威力和潜在力。科学和技术正在以惊人的速度向前跃进。科学发现与大规模地应用这种发现之间的时间距离也在逐渐缩短。人们把照相术原理付诸实践花了112年的时间，而太阳能电池从发现到生产只相隔两年。跟不上时代步伐的人将落伍，这条规律不仅仅适用于学者或科技人员，而是适用于一切部门的所有人员。在现代社会，每一个人都将面临着：知识和技能的过时，大量的未知的知识，适应新知识和技术，知识和技术的不断更新，终身教育等。

2、信息社会：劳动与职业的变化

科学技术的发展将人类带入了信息社会。信息社会的特征之一在于劳动日益智能化（intellectualization），也就是讲劳动者不再只是直接处理劳动对象，而且还要处理有关生产过程的不断变化的信息。据统计，在美国，属于信息性的职业在1950年只有15%；1980年已超过60%；而到2024年则有将近80%的职业属于信息性的。在农业社会，大多数人在田地里干体力活；在工业时代，他们照看机器；在信息时代，他们则处理信息与知识。这样，就不得不考虑每个劳动者的知识结构、解决问题的能力和社会适应问题。据预测，从现在到2024年，75%的职业都是“新”的，也就是说，没有人能够详细了解他将来从事的职业需要哪些知识和技能。因此，那种传统的和狭隘的职业培训已变得过时，只有基础扎实、适应能力强，才能适应动态社会的需要。

3、人口的增长和变化

人口的增长是目前大多数国家所面临的问题。据联合国统计，全世界总人口1950年为25亿，1980年为44亿，2024年将达到62亿。由此可见，全世界的学习需求到2024年将大大地增加。同时，在许多国家，出现了人口老龄化的趋势。考虑到成人人口增加、平均寿命延长，社会老龄化问题对人力资源的开发也提出了新的要求。

更重要的是，许多国家特别是发展中国家，人力资本数量大，同时质量也堪忧。据联合国统计，当今全世界15岁以上的人口中，有四分之一以上是文盲。据统计，在中国有1、8亿文盲、半文盲，而且还未从根本上杜绝新文盲的产生。在中国劳动力就业人口中，有60%左右的属于小学文化程度以下的。人力资源开发与培训的任务就十分艰巨。在此情况下，传统的教育制度不再具有那种应变性。为了确保人们能够得到日益增长的知识以及各种训练，只有通过大规模地求助于传播知识和提供训练的各种手段和媒介，才可能实现。

4、经济对人力资源开发的挑战

近年来，人们对教育、人力资源开发与经济的相互作用有了较清楚的认识。人们已经普遍认识到：人力资源开发的前景，是受经济状况的影响的。经济发展中的失业问题、通货膨胀问题，以及出现严重的财政紧缩，尤其是人力资源投资经费的紧张，对人力资源的开发形成了巨大的挑战。这些挑战来源于： ？如何满足以几何速度扩张和变化的要求以及由此引发的对人力资源投资的增加与财政拮据之间的矛盾。对人力资源开发预算的增加，将取决于各国经济发展的速度以及国家将人力资源开发放在何种优先地位上。

失业与就业问题。失业将是许多国家在经济发展中不可避免的一个问题。在发达国家，服务部门的持续发展―这常常伴随着从事工业劳动力的相应减少―并将继续下去。同时，经济发展对新的职业的需求将会扩大。据国际劳动组织（ILO）的统计，全世界工作人数在本世纪末将达到25亿。这就意味着：人力资源的开发如何与解决失业人口问题相联系，以为未来劳动力的就业与发展提供必要的保障。

根据以上的分析我们可以看出，一方面，人力资源的重要性在不断增加。如果说在工业社会人力资源的教育与开发只是一种陪衬的话，那么在现代信息社会，人力资源的发展就成为一种推动力或基础；另一方面，时代的发展也为人力资源发展提出了新的课题和新问题，需要人力资源管理者的高度重视和回应。

三、现代人力资源发展的基本趋势

随着国际社会对人力资源开发战略地位认识的不断强化，人力资源发展理论研究的不断深化，以及人力资源发展工作在世界范围内的不断展开，在整个世界范围内，人力资源的发展无论在观念形态上，还是在实际行为上，都出现了一些新的趋向。这些趋向反映了世界范围内人力资源发展方向的基本趋势：

1、人力资源投资观念的确立与人力资源开发投资的增强

人力资源作为一种经济性资源，它具有资本属性，又与一般的资本不同。它作为一种资本性资源，与一般的物资资本有基本的共同之处。资本的共同属性表现在：(1)它是投资的结果；(2)在一定时期，它能获取利益；(3)在使用过程中也有损耗或磨损。人力资源同样具有这三种属性。首先它是投资的产物。传统的理论在很大程度上忽视了这一点，甚至错误地认为它是自然形成的同质资源。事实上，人力资源确实是社会和个人投资的产物。人力资源的质量完全取决于投资程度。一个人的能力固然与先天因素有关，但能力获取的后天性是最主要的。一个人后天获取能力的过程，便是接受培训教育的过程，教育培训就是一种投资。可以讲，人力资源投资是人力资本形成的基本条件。现在，人们已经普遍认为：人力资源的教育培训是一种投资，而不是一种消费。

在当代世界，“投资于人力资源并使之优先发展”已成为大多数国家的战略共识。在工业发达国家，培训费用在过去10年间一直是政府支出项目中增加最快的一项。许多国家尽管受到财政的压力，但仍试图不断加大人力资源投资的强度。在发达国家用于人力资源的投资占国民生产总值的比例平均为6、5%左右，发展中国家平均为4%，世界平均水平

为5、7%。“投资于培训”已成为许多企业和公司的投资重点。当日产汽车公司在美国田纳西州开始经营时，在工厂开工之前，它花了6300万美元培训约2024名工人，每个人培训多达3万美元。美国伦纳德公司每年用于每位员工的培训费用达1000美元。

2、终身学习和培训的确立

在当今世界，知识、技能、价值观变化的速度越来越快。学习已经不是人生某个阶段的事情。在处于不断变化的新信息社会中，我们不能期望受到一次教育就一劳永逸了，现在没有一种知识或技能可以终身受用。教育与培训第一次真正成为以这种或那种方式贯穿于，人的一生过程，其目的和形式必须适应人在不同发展阶段上的需求。

3、培训教育的制度化与法制化

在全球范围内兴起的“人力资本投资”和“终身教育”等现代人力资源开发观念的影响下，培训教育作为社会发展战略的一个有机组成部分正在被越来越多的国家纳入法制化与制度化的轨道。

如美国，早在1938年6月24日，总统颁布了7916号行政命令，规定联邦文官委员会掌管联邦政府雇员训练事宜。1958年7月正式颁布《政府职员培训法》

（The Government Training Act）。该法令规定了训练的宗旨在于加强行政效率；该法适用于联邦一切公务人员。70年代末，美国又颁布了《成人教育法》，提出法案的目的在于“使所有的成年人都学到为社会服务所需的基本技能”，“以使他们成为更能受雇用、更有才能和负责任的公民”。

法国政府也十分重视培训的制度化运作，形成了考试、培训、晋升的完整制度。法国公务员法规定，各官厅、各机关无论在任何场所，必须对所有合格的公务员确保其研修与依序编入上一级的便利。又规定A、B、C三级的官员采取竞争考试，在考试后，很多公务员 特别地位法规定不能正式任命，必须通过一个实习阶段，根据实习成绩决定是否正式任命。实习可能在工作岗位上，也可以是在学校实习，即实习与培训结合，如法国国立行政学院。政府为适应训练需要，创立了专门的学校，这类学校一方面是公务员考试录用机关，一方面又是公务员培训机关。1978年，法国通过法令规定了各企业应提供培训经费（工资总额的2%），而且确立了带薪培训休假制度，任何工人都有要求脱产培训的权利。日本公务员法规定，人事院及各部部长，对公务员工作效率的改进与发展，应制定研修计划，此项效率改进计划，与考绩列入同一范围之内，目的在于培养初任工作人员执行职务的知识及适应性；维持并增进执行职务的能力；赋予晋升、监督的能力；培养行政官员。1956年建立行政研修制，1959年人事院设置公务员研修所，作为行政研修的常设机构。1979年日本政府颁布《职业训练法》，该法第一条规定，该法的“目的在于同雇用对策法相结合，共同开发和提高劳动者的职业所需要的能力，通过充实职业训练内容，普及和加强职业训练及技能鉴定，以谋求劳动者职业的稳定和地位的提高，并有助于促进经济和社会的发展。”

4、学习性组织的建立

传统上，人们更多地将组织视为一个工作场所、利润生产中心、或控制管理的场所。在技术、知识、环境日益变化今天，人们越来越感到传统组织观的过时，而提倡学习性组织（Learning Organization）美国《财富杂志》（Fortune Magazine）认为，在二十世纪九十年代乃至以后，最成功的组织将是学习性组织或知识创造的公司

（Knowledge Creating Companies）。学者丹尼尔．托宾（Daniel？R？Tobin）认为学习性组织最大的特点在于：接受新观念的开放性；具有鼓励并提供学习与创新机会的文化；具有整体目的与目标。另一些学者认为学习性组织的基本特征在于：学习意愿强；强烈地效力与新知识传播；敏于学习组织环境外的新知识。学习性组织反映了当今世界组织与知识和技术变化的适应，换言之，学习性组织的观念强调知识、科学、技术对组织的重要性，并

倡导组织作为知识创造中心的作用。

5、培训形式与方式的多样化

在培训方式、方法上，无论是公共组织还是私营组织，皆本着学用一致，按需施教，讲求实效的原则，呈多元化的发展趋向：

在体制上，趋向于集中化的控制（政策和法律），散性的管理。如美国改变集中化的培训体系，将培训权力分散于个州和地方政府。1983年的“就业与培训合作法”，进一步将培训权力下放给地方和企业，联邦政府只起协调、指导和资助作用。使之更趋于符合市场要求、适应多样化的培训要求。

培训方式多元化。包括国家专门培训教育机构的培训、委托培养、自修、职业指导、研究员制度、业余培训、现场培训、岗位轮换、工作扩大化等。

企业与教育界的联合。企业界与教育界共同对人力资源的开发进行合作，供需双方协调。英国斯温登大学从1985年起开办“公开学习中心”，向个人和公司开放，他们可以按小时为单位购买学习时间。学校日趋企业化，并试图成为“企业家精神的孵卵器。”越来越多的公司也建立起自己专门化的教育机构。

6、培训的信息化与手段的现代化

随着科学技术的发展，科学技术对 教育培训的影响越来越大。其中信息处理技术在教育培训中的应用，促使教育培训更具好的前景。差不多所有的国家，计算机在培训教学的各个环节如资源管理、政策分析、资料处理、模拟教学等发挥了作用。当然，信息技术运用于培训教育之中是否能取得成效还取决于许多因素，例如，具备用于开发必要的硬件以及更为重要的软件的开发及投资；拥有操作这些新技术的合格人员；教师、管理部门与技术人员的合作；保证存储信息的质量等等。对于新技术运用的前景，有人认为未来的培训教育将完全“非机构化”，即学校和培训机构衰落，有人认为则不可能。但有一点是可以肯定的：视听技术和信息处理技术将日益在培训与教育中发挥作用。

7、人力资源发展培训的职业化

如今，随着培训被作为实现各种发展目标和组织目的的强有力手段被人们的普遍接受，以及培训活动的广泛展开，培训的职能在公、私组织中日益专门化，培训工作日趋职业化。这主要表现为：培训已发展了自己的一套理论体系；已发展了一批专门从事培训工作的管理人员和培训专家，并以高超的培训知识获取了权威；实施培训已得到社会的认同；职业化的组织已经建立；发展了培训的职业标准，并逐步形成了培训的职业文化。

**第三篇：浅析管理会计在现代企业中的作用**

浅析管理会计 在现代企业中的作用

９７．４ 计算机财会

目 录

一、对管理会计属性的认识

１、现代管理会计为企业经营管理者决策提供有用信息发挥积极作用

２、管理会计是一个规划与控制系统

３、管理会计决策与控制的内容

二、管理会计是财务会计的延伸与拓展

１、管理会计在生产经营中兼顾的两个方面

２、管理会计在信息的反映方面特点

３、财务会计与管理会计在报告格式方面区别

４、财务会计服务对象的侧重点

三、管理会计在企业中作用

１、管理会计在风险管理中作用

２、管理会计在成本管理中作用

３、管理会计在经营投资中作用

４、管理会计在人本管理中作用

浅析管理会计在现代企业中的作用

当今，现代科学技术迅猛发展，全球性竞争日益激烈，市场瞬息万变，现代企业管理正面临前所未有的挑战，如何处理企业现实与环境之间的均衡，而战略管理作为均衡现实与环境的载体，自然而然地冲到了现代企业管理的前沿，不容置疑,同企业其他管理一样，企业战略管理也需要管理会计，现代管理会计是适应现代化大生产与激烈市场竞争而产生的，在我国，由于社会主义市场经济尚不完善、人们的观念尚未转变，不少企业经营者还认识不到现代管理会计在加强企业管理提高经济效益中的作用，“拍脑袋”决策的现象相当普遍，所以必须建立管理的管理机制，充分发挥现代管理会计的作用。

一、对管理会计属性的认识

（一）管理的重心在经营，经营的重点在决策，现代管理会 3 计作为决策支持系统的一个重要组成部分，在为企业各级经营管理者决策提供有用信息方面，发挥着积极的作用，它可充分利用财务会计所提供的信息，运用一定的数学方法对其进行加工处理，为企业经营活动进行科学的预测并提出为他们的决策活动提供依据，各决策主体进行决策时，不仅依据管理会计提供的信息，而且也考虑从其他方面取得信息。各决策主体的决策行为不仅取决于决策对象的客观情况，而且取决于决策主体的心理偏好，而这是管理会计所不能描述的，这意味着在管理会计中认为收益最大的项目，并非都能为决策主体接受，管理会计为决策支持是以系统信息的提供为特征的。表现在１、管理会计作为财务会计的延伸，是以提供未来价值信息为主要内容的，它具有综合性；２、管理会计不仅提供预测信息，也提供可参考的决策信息或意见；３、管理会计提供价值信息为主线将各种非价值信息也价值化，或者为价值信息提供补充说明；４、管理会计不仅提供决策支持信息，也提供决策执行信息。

（二）管理会计是一个规划与控制系统，与决策支持系统不同，管理会计作为一个规划与控制系统，是由其自身来完成系统功能的，管理会计执行的对策目标完成情况的监控是一种自控制，它是在企业内部建立责任体系，进行分工协作，形成相互联 系而又相互制约的决策运行体系，管理会计执行对决策目标完成情况的监控也是一种会计控制，表现在１、控制标是预算，而预算是会计实现其控制功能的重要形式；２、控制的组织是预算指标的逐级分解与责任中心的责任，它是一个会计指标的分解过程，而责任中心是按收支的可控性设立的，也是反映对各责任中心进行会计核算的要求；３、决策执行结果的考核也以各责任中心的会计报告为基础；４、为确保各责任中心的会计报告是否真实建立内部审计与内部牵制，管理会计是一个反馈控制系统，一方面管理会计通过预算与投资者的投资报酬要求对接，并通过预算分解转化为一个企业全方位实现投资者投资目标的过程，使得投资者的要求建立在现实可行的基础上，另一方面管理会计把各责任主体和整个企业执行预算过程的信息及时反馈给投资者和经营管理者，以采取相尖的控制措施。

（三）管理会计决策与控制的内容不仅仅是成本，而是收入与成本的相互关系，传统观点认为管理会计是一个成本管理信息系统，原因在于１、管理会计是以成本按习性分类为理论基础的；２、管理会计实质是对内的会计，而在企业内部的管理中，成本管理是核心，管理会计决策与控制的内容实质是成本与收入的关系，管理会计研究成本与收入的关系涉及两个层次（１）是变动 成本和固定成本收入的关系，它是为了解决决策中对不同成本收入的关系，它以及对不同成本应如何控制的问题；（２）是总成本与总收入的关系，它是为了解决决策的可行性的问题，在 管理会计的决策中边际收入等于边际成本是各种决策方式的形成基础，而谋求总收入与总成本之差，即利润最大化则是各种决策和控制行为的目的。

二、在企业的经营决策中，管理会计与财务会计具有同等重要的作用

至今，学术介占主流派的看法是管理会计与财务会计是两个独立的学科。外部会计信息的使用者对企业会计信息的需要是以货币计量的企业整体的历史和结果信息，它是由财务会计提供的，而企业内部会计信息的使用者对企业会计信息的需要是以货币或非货币单位计量的企业分支机械或企业整体的未来信息，它是由管理会计提供的，管理会计并不是独立于财务会计的学科，它是财务会计的时一步延伸和拓展。

１、在资料的收集和管理方面同时兼顾企业生产经营的全局和局部两方面，财务会计主要是以企业作为一个整体，提供集中概括性的资料来综合评价，考核企业的财务状况和经营成果，管理会计则不然，它为了更好地服务于企业的经营管理，必须同时 兼顾企业生产经营的全局局部两个方面，例如，管理会计中决策和计划会计首先要面向整体，从全局着眼，认真考虑各项决策和计划之间的协调配合，综合平稀衡，不能由各个部分各行其是，否则，就会顾此失彼，不可能实现整个企业的全面的最大的经济效果。但仅仅做到这一点还不够，因为企业全面的计划还需进一步落实和具体化，这可要求将企业生产经营的预算进一步按照各个责任中心进行指标分解，形成责任预算，使各个责任中心在完成企业总的目标，任务中，明确各自的目标和任务，借以实现整体和局部的统一，以责任会计为核心的会计，侧重于日常工作进程和效果的评价和控制,是以局部出发，直接按照各个责任中心来组织的，但也要同时兼顾局部与整体两个方面。

２、在信息的反映方面，面向未来，财务会计一般只反映实际已完成的事面，侧重于对企业的秤经营知动作历史性的描述，管理会计则不然，它为了有效地服务于企业内部的经营管理，必须面向未来，如前所说“决策与计划会计”是现代管理会计的一个重要组成部分，而决策和计划都必须有预见性，都是以未来尚未发生的事项作为处理对象，其中决策要从许多可能性中进行选择，就要依据其所掌握的丰富资料，对生产经营各个方面可供采取的有关方案可能取得多大的经济效果，事先进行科学的预测和 分析比较，而计划又是决策的具体化，经营决策所要达到的目标，所要实现的经济效果，还要在有关计划中得到体现和落实，才能具体指导，控制企业的生产经营活动朝着决策预定的目标进行，使可能性转变为现实，所以以决策为基础，正确地进行各项计划的编制,是管理会计的一项重要内容，现代管理会计为决策和计划服务，面向未来，并不意味着可以忽略过去，管理会计即使用历史数据，又使用各种估计数据经过科学地加工，改制,来协助管理人员对未来的业务进行筹划，把工作做在前头，这样，就能提高预见性，减少盲目性，使它能更好地为企业改善经营管理服务，从描述过去扩展到筹划未来，这是会计重心的重大变化，也就是现代管理会计的一个重要特点。

３、在报告的格式方面，方式方法更为灵活多样，财务会计统一以货币形式反映企业的经济活动，必须严格遵循社会公认的指导性会计原则从凭证、帐簿到报表，对有关资料逐步综合，严格按照既定的会计程序进行，具有比较严密而稳定的基本结构，财务会计有规定的或公认的格式，如资产负债表、利润表、财务状况变动表或现金流量表，报表附注和会计方针或财务情况的说明书等，管理会计不同于财务会计，它主要是为企业内部改善经营管理提供有用信息，它在许多方面可以不受社会公认的指导性 会计原则的制约，结构比较松散，领域更加广阔，方式方法也更加灵活多样，管理会计的报告格式灵活多样，不句一格，可以是各种预算，成本报告，工作报告或对特定问题的专门分析等。４、在服务对象方面，侧重于为企业内部的经营管理服务，侧重于为企业内部的经营管服务，是现代管理会计的一个主要特点，也是管理会计区别于财务会计的一个重要标志，企业外部的投资人，债权人所关心的是企业的财务状况和经营结果，这些都是综合性的财务指标，它们的改革，改善和提高，归根到底以企业内部生产经营各个方面工作质量和效果的改善与提高为其基础条件，而企业内部生产经营各个方面工作质理和效果的改善与提高，又依赖于管理会计 为他们正确地进行管理决策和有效地改善生产经营及时提供有用的信息，否则各有关方面的工作将难以顺利地、卓有成效地进行。

三、管理会计在企业中作用

现代管理会计所用的方法，是属于分析性的方法，借以从动态上来掌握它的对象，企业生产经营中形成的现金流动，在目前情况下，值得研究的管理会计的几个课题。

（一）风险管理问题：现实生活中风险无处不在，企业的任何一项行为都会有多种可能的结果，风险可能给投资者带来超额 收益，也可能带来巨额的损失，一般而言，报酬与风险是共存的，报酬越大，风险越大，报酬的增加是以风险的增大为代价的，而风险的增加将会直接威胁企业的生存，现代管理会计因为主要研究长期的战略性问题，必须时时刻刻考虑风险因素。１、研究通过投资组合分散风险，投资组合是指企业在投资时，不是单一地投向某一金融或实物资产，而是同时投资多种资产，投资组合的目的在于追求优投资组合选择，即在既定风程度下追求最高的可能报酬，或在既定报酬下寻求最低的可能风险，企业进行投资组合的具体步骤为：第一确定可能进行的投资组合，第二，计算组合内各个可能投资的期望值与方差，第三计算各种可能投资组合的加权期望值与协方差，第四，根据结果确定最佳的投资组合，研究通过并购，联营等方式分散风险，众所周知，在一个持续竞争的市场上，一个能够获取超额投资报酬率的行业将会吸引众多竞争者，最终等致投了酬率降低，因此，市场竞争是企业经营风险的主要来源，为了避免过度投资而带来的风险，企业要通过市场调研，采用收购联营等方式降低风险，保证企业的价值的不断提高。

（二）成本管理问题：成本管理是管理会计的重要内容之一，作业影响成本，动因影响作业，成本动同可以分为两大类，一类 与微观层面作业相连，主要是与企业的生产有关的成本动因，如决定货物搬运次数的因素，另一类与战略意义上的成本动因，如规模、技术多校性以及全面质量管理，劳动力的投入等因素，从成本因来考虑成本管理，可以控制住大量企业日后经营中可能出现的潜成成本问题，对应于成本动因，成本管理可以包含以下几个内容：１、通过适度投资规模来降低成本，企业投资规模的大小，直接影响企业的成本的高低，为此在投资前必须进行产业调查，尽可能趋于最佳的投资点；２、通过市场调研来降低企业成本，合理的市场调查会使企业避免因仓促进行产品生产可能增加销售费用和因产品滞销带来的资金成本和机会成本，通过市场调研，还可以发现产品的剩余功能，并不断地通过消除这些不必要功能以便降低成本；３、通过合理的研究开发政策来降低企业成本，许多企业不注重研究开发的未来收益，只是将其看作是费用的一部分盲目加以限制,应该合理掌握研究开发费用的度，按照所得大于所费的原则，即不能浪费，也不能过分节约；４、通过合理的人力配置来降低企业成本，这一点与企业的组织机构及人员的数量与质量有关，需要企业在生产前便做好人力的配置，防止生产过程中成本增加。

（三）经营投资问题：管理会计既然以全局、长远、应变为 特征，自然应当克服传统管理会计的种种不利方面，以战略的眼光追寻现实企业运行的真实轨迹，进而提供与决策相关的有用信息。１、长期本量利分析模式，在管理会计的本量利分析中，一量利分析比较而言虽然能为特定的时期提供经营决策依据，但长期本量利分析却更符合企业战略管理的需要，如果说短期本量利分析能够适应战本管理要求的话，那么，长期本量利分析则为企业战徊管理提供了相关，可靠信息；２、自由现金流量基础上长期投资决策模式，事实上资本性支出与营运资金连项目期间各年份会随着产品销量的变化不断变动，将二者考虑在内现金流量的公式则为：

式中：ＣＦ为现金流量 Ｓ为销售收入 Ｇ为销售增长率 Ｐ为销售利润率 Ｔ为所得率 Ｒ为年折旧额 Ｆ为边际固定资产投资率 Ｗ为边际营运资金投资率 t为预测期

上式中的现金流量即为自由现金流量，指在支付所有费用税金和追加投资后，尚未向利益关系人支付现金前的剩余现金流量，将自由现金流量折现便可得出企业长期投资的预期净净现值。总之，在长期投资模式中，采用自由现金流量作为基础，能够充分体现持续经营的观点，更科学地反映企业投资的实际情况。

（四）人本管理问题，企业的经营只有以人为本，人财物相互配合的情况下，才能沿着正常轨道进行，其内容主要包括人的行为问题研究，人为 价值及成本的确定以及人为资源的投资分析，为了更好地满足企业管理的要求，现代管理会计必须提供人力资源方面信息。

随着企业改革的深化和现代企业制度的逐步建立发展与完善，推行管理会计，强化内部管理，是企业管理中的一项重要工作，也是现代企业管理中的一项新的内容，现代管理会计方法的特点是财务的超前预测，管理会计涉及的重要内容，也是提高企业盈利水平的重要举措，是市场竞争取胜的关键，强化管理会计科学，完善财务管理制度实现企业内部管理合理化，科学化是实现企业价值最大化的重要途径，今后应不断完善企业管理会计制度，使管理会计在企业现代化管理中发挥更大作用。

**第四篇：激励在现代人力资源管理中的作用(精)**

激励在现代人力资源管理中的作用

就目前的我国大中型企业的现状来看，应该说大部分企业并不缺乏人才，有的甚至出现明显过剩以及大量外流的现象。但是否做到人尽其才了呢?相比人才过剩,如何调动人的积极性充分发挥现有人才的潜能就成了当前企业人力资源管理的核心和关键。

一、现代人力资源管理常用的激励理论。所谓“激励”从文学来定义，便是激发人的行为动机；通俗的说，就是激发士气，鼓舞干劲，也就是人们常说的调动积极性。激励对管理，特别是对人力资源管理的重要性不容待言。现代人力资源管理，主体是人，是管理的核心。激励的主要对象是单位的全体员工，通过对人的行为规律的研究，寻找人们行为产生的原因，行为方式与目的，找到激发员工努力工作因素，从而采取有效的激励手段和方法，达到控制、改造员工的行为，更好地完成工作目标的目的。50年代以来，随着马斯洛(A．H．Maslow)、阿特金森(J．W． Atkinson)、麦克莱兰(Dayid McClelland)、赫兹伯格(F．Herzberg)、弗鲁姆(V．Vroom)、洛克(E．A．Locke)、凯利(Kelley)和魏纳(Weiner)等诸多学者的研究与发展，管理激励理论日益丰富。

二、影响人的积极性可谓因人而异千差万别。有主观的、有客观的；有内在的，有外在的；有短期的，有长期的；有稳定的，也有瞬间即变的。企业人力资源管理要实现提高人的积极性的目的，就必须对影响人的积极性的各种因素进行深入的了解和分析，以便对症下药。我们将影响人的积极性的因素分为内在和外在两方面。所谓影响个体积极性的内在因素，就是指个体自身存在的条件、状况，以及对环境、企业的价值观、组织目标、个体事业发展等主观判断、态度和追求等因素的总和。具体来看，包括对企业目标的认同、事业进取心、对待同事的合作态度、驾驭环境的能力、对待上级的批评等几个方面。影响员工积极性的外在因素是指社会的、企业的、制度的、文化的多方面对员工个体行为和积极性发挥产生影响的外部环境性因素，包括社会环境、企业制度环境、企业变迁的适度性、企业管理模式和领导者领导方式等几个方面。社会政治、经济、文化大环境的变化会给员工积极性带来影响，正如我国市场经济体制的建立，大大的提高了企业员工的积极性。企业制度环境包括企业决策制度、报酬制度、用人制度、培训制度等多方面能对企业员工积极性的发挥产生最为直接的影响。同样，如果企业组织缺乏同环境变化同步的变迁性，企业内部将缺乏活力，员工将丧失创新力；适宜的管理模式适合领导方式会对员工的积极性起促进作用；反之，则起阻碍作用。

三、现代人力资源管理的特点。当今和未来在人力资源管理方面与过去相比有许多不同之处，其显著特点是： １、人力人才化：如何将现有的人力资源转变为人才资源，是未来社会发展的一个基本前提条件，也是未来社会经济发展的关键。同时这也是当今人力资源管理的显著特点，这一特点将是我们的人事管理思想、制度、方法等发生根本的变化——人才资源的开发将取代传统的人事管理。我国可以说是一个人力资源大国，但绝称不上是人才资源大国，特别是高级人才极度缺乏，严重制约着我们各方面的发展，如果我们把人力资源变为人才资源，即人力人才化，我们就能变包袱为财富，也就是我们经济腾飞和赶超世界先进水平知识之时。２、人力资本化：目前人类正处在从工业经济向知识经济转变的过程中，这是一场深刻的变革，这场变革的重要标志是社会赖以发展的战略资源发生了根本的变化，在知识经济社会，高新技术产业是智力密集型产业，因而战略资源是人力资本。随着经济的发展，在资本的构成中，人力资本比物力资本将起更大的作用。３、管理方法人性化：未来社会经济的发展取决于人的职能的开发、创新能力的发挥、活力的激发。通过发挥人的能动性，发挥人的创造性，开发人的潜能。推动知识经济的发展。要做到这一点就必须实行人性化管理，在管理中必须考虑到人的心理需求、人的感情、人的价值观念以及自我实现的要求。４、管理手段技术化：信息技术带来了一场前所未有的管理革命。他将使人事管理步入专业化，技术化时代，人事工作者必须具备相应的专业知识，才能胜任管理工作。因为人事管理工作方方面面都离不开现代化的技术，最常用的技术有：人才预测规划技术、人才招聘面试技术、人才选拔测评技术、员工考核技术等。正是由于未来人力资源管理具有的新特点，管理的方法必须相应有所改变。使得企业管理者在人力资源管理中运用激励理论时，需要充分考虑，具体选择。

四、现代人力资源管理常用的激励方法。激励的目的是为了充分调动人们的积极性而达到这一目的必须掌握和运用科学的管理方法，现代组织管理中研究探讨的激励方法有很多种，针对上述的当前人力资源管理的特点，以及从积极性激发与调动的角度看，可以采取以下几种：

1、针对人力人才化的特点，可运用发展激励法和目标激励法。发展激励法：追求成长与发展既是企业也是员工的永恒归属。发展激励法就是企业管理者根据企业的目标与宗旨相结合制定每一个员工的发展计划，努力使在实现企业目标的同时，更把实现员工个体目标放在重要地位，使员工个体在为企业做出贡献的同时，能有长远的成长和发展有实现其人生理想和事业抱负成为卓越人才的机会，这样，员工的行为就会有动力，有方向，其工作积极性也才能得到长足的提高。而员工个体素质的提升同样也会带来整个企业的提升。目标激励法。就是把员工的个人目标与企业目标协调一致。通过目标激励可以使员工自身利益与企业利益相吻合，目标的设置犹如航行途中的航标灯，调节、确定人们的行为方向。研究成果表明，目标越明确具体，完成期限规定的越明确，员工参与的程度越高，激励的“度”也就越大

2、针对人力资本化的特点，企业可以运用情感激励法、利益激励法、荣誉激励法等。面对人力资本化特点，企业管理者应运用激励手段加强员工的凝聚力和企业向心力，从而拥有一支“资本”雄厚的员工队伍，立于经营不败之地。情感激励法：就是通过关心员工的生活，帮助他们解决思想上和生活中的困难，加强管理者与员工之间的交流，营造和谐的组织环境和工作气氛等来满足员工情感需求从而达到提高他们积极性的方法。利益激励法：利益，特别是物质利益是人们奋斗的目标和动力的源泉之一，尤其是我们还处在社会主义初级阶段，人们的生活水平还不算高，还必须把物质激励作为一种重要的方法和手段，特别是大家关心的住房、工资、奖金、福利等，一定要按员工的贡献情况，实行大功大奖，小功小奖，真正体现按劳分配的原则。荣誉激励法：荣誉是众人或组织对个人或群体的高度评价，是激发人们奋力进取的重要手段。给优秀的成员授予光荣称号、象征性的荣誉，如发奖状、证书、奖章等，使对成员贡献的公开承认，可以满足人的自尊感、荣誉感，是非常有效的激励方式。美国ＩＢＭ公司成功的运用荣誉激励调动广大员工的积极性。公司有个“百分之百俱乐部”，当公司的员工完成他的任务，他就会被批准为“百分之百俱乐部”的成员，他和他的家人被邀请参加隆重的集会。结果，公司的雇员都将获得“百分之百俱乐部”会员资格作为第一目标，以获取那份光荣。这一激励措施有效的利用了员工的荣誉需求，成为企业管理中的典范。

3、针对管理方法人性化的特点，可以采用情感激励法、民主激励法等 民主参与激励法：民主参与激励法也就是通过让员工积极参与企业决策和各级管理，以此来增强员工的主人翁意识和责任感，从而达到提高员工工作积极性目的的方法。

4、针对管理手段技术化的特点，可以采用任务激励法。任务激励法：就是企业管理者针对某些事业心特别强，较注重追求成就感的员工采取给任务、压担子的办法获得事业感、成就感的满足，从而促进其工作积极性的方法。以上谈到的激励方法只是众多方法的一部分，但由于激励不仅是一种管理措施，更主要是一种管理艺术，具体使用可能是上述几种方法更为复杂和和谐的配合使用。这要求领导者必须具有广博的知识、丰富的经验，深刻理解和掌握这一理论的精神实质，并把这些常规理论加以创造性地发挥，在充分掌握本企业员工的特点基础上，摸索出属于自已的独特的激励员工的方法和手段，使之产生最佳的激励效果。

五、激励理论在现代人力资源管理中的作用。1．激励可以发挥员工潜能。哈佛大学的心理学家威廉•詹母士在对职工的激励研究中发现，缺乏激励的职工仅能发挥其实际工作能力的20～30%，因为只要做到这一点，就足以使自己保住饭碗。但是受到充分激励的职工，其潜力则可以发挥到80～90%，可见激励对人潜能的挖掘和利用是多么重要。2．激励可增强企业的向心力。面对不同的个体和群体，管理者可采取不同的激励方法，如民主激励，鼓励职工参与管理，为组织发展献计献策；待遇激励，不断改善职工生活、工作条件，提高职工福利待遇，使职工能产生工作于这样的集体具有荣誉感；情感激励，管理者重视和关爱组织中的弱势群体，使每位员工时刻感受到组织的温暖等等。这些都可增强职工的凝聚力和组织的向心力，进而使职工自觉自愿地为实现组织的目标而创造性地做好本职工作。3．激励有利于吸引和稳定人才。随着经济的发展，企业的竞争已主要演变成人才的竞争，谁拥有人才，谁就拥有市场，才能在竞争中立于不败之地。多年来，各行各业的管理者们都试图探索出一条引进人才和留住人才的好办法、好机制，并为之做了大量的尝试。如 “政策留人、事业留人、待遇留人”的策略，按岗定薪，竞争上岗的机制等，对吸引和稳定人才都起到了积极的作用。美国众多经济组织，不惜重金和提供优越的工作条件吸引各国的优秀人才，这也是美国在许多科学领域保持领先地位的重要原因之一。4．激励可以使员工由被动管理转向自主管理。在各种激励措施吸引力的作用下，员工的自主性能得到充分的诱导，使激励对象的目标趋向优化，与组织目标协调一致，保证组织目标的顺利实现。自主管理是企业人本管理的最高境界，要达到这个境界，必须建立高效的激励机制。结语 总之，为使企业员工最大限度发挥潜能，管理者应本企业的实际需要以及具体情况，来探索具有企业特点的激励措施，从而充分发挥各类人员的积极潜能，使企业在激烈的市场竞争中不断发展。

**第五篇：浅析信息技术在现代企业物流管理中的发展趋势（本站推荐）**

浅析信息技术在现代企业物流管理中的应用

【摘要】随着突飞猛进的21世界信息时代，信息技术在各个领域的参透，令人目不暇接。网络经济是以信息技术为核心，物流业为实践。信息技术在全球经济中已经成为了主宰。本文主要分析了信息技术在现代企业物流管理中的发展关系；信息技术在现代企业物流管理中的应用发展；信息技术与现代企业物流管理的发展趋向。

【关键词】 信息技术 物流管理 物流信息化 动力 趋向

在当今这个信息时代时期，信息技术在各个领域的参透，令人目不暇接，网络经济是以信息技术为核心，物流流程为实践，信息技术在全球经济中已经成了主宰。今天在社会中不论任何行业都不能不关注和了解信息技术的变化和信息技术产业的发展趋势。随着突飞猛进的21世界信息时代，企业物流在市场中发生了翻天覆地的变化，最主要的是现代信息技术的不断演变和提高，发展及经济的全球化，企业将以顾客为核心，使企业物流管理面临着新的挑战。企业的建立、整合、精简的企业物流作业流程，是企业在市场上能不能生存的关键。所以在企业物流管理中，要有快速的反应，一、信息技术在现代企业物流管理中的发展关系

信息技术是研究信息的获取、传输和处理的技术，是由计算机技术、通信技术、微电子技术的结合而成，同时也叫做“现代信息技术”。我国有专家学者认为：信息技术是指研究信息如何产生、获取、传输、变化、识别和运用的科学技术。{《新华词典》商务印书馆，2024年修订版}，——信息技术是指利用电子计算机和现代通讯手段获取、传递、存储、处理、显示信息和分配信息的技术。对于信息技术，人们从不同的角度会有不同的描述和理解。

物流—— 2024年8月1日频发实施的中华人民共和国国家标准《物流术语》（GB/J18354——２００１）将物流定义为“物品从供应地向接受地的实体流动过程。根据实际需要，将运输、储存、装卸、搬运、包装、流通加工、配送、信息处理等基本功能进行有机结合”。而《物流术语》中对物流管理的定义为“网络以最低的物流成本达到客户所满意的服务水平，对物流活动进行的计划，组织，协调与控制。{1} 也就是说企业物流的管理对其原材料、半成品和所成品等物品资源在企业内外流动的全过程进行的计划、实施、控制等活动，用科学方法对物流活动进行计划，组织，指挥，协调，控制和监督，使各项物流运程实现最佳的协调与配合，以降低物流成本，提高物流效率和经济效益，不断足进物流业的发展，更好地为社会主义现代化和提高人民生活水平服务。要实现上面的目标，那么就必须很好地应用现代信息技术使其成为物流信息系统行动的指南。

（一）、现代信息技术与现代企业物流在我国的现状及问题

根据物流的概念和意义，可以将物流业归为第三产业的范围，我们可以将物流产业与同在第三产业中的旅游业比较，因为旅游业在我国是与国际接触最早，且紧跟世界潮流发展的行业，也是我国的特色发展业之一，我国旅游业的收入平均在几年中为18.7%的速度增长，在现状的情况中高于国内生产总值的8.4%速度增长，是我国国民经济的一个增长点。而我国的物流业管理才刚刚进入系统化不久，与现在发达国家相比，我国物流管理系统化还比较薄弱，物流产业的基本统计计算数据和指标还没有够明确。在全球经济一体化的发展中全球企业的采集、仓储、管理、销售、配送等协作关系面向了系统化，信息化。因为企业间的竞争不仅仅是创新、质量，它还包含着物流的竞争，在物流领域中，我国不是资金、技术上的问题，而是知识的深入和观念上的问题，其主要表现在：（1）我国在现代物流观念认识陈旧，没有在现代企业中得到普遍地发挥应用和深入研究；（2）企业物流管理体制分散，导致我国现代物流管理的发展；（3）在我国物流产业的不重视，政策、制度不完善，导致我国现代物流产业集约化经营优势的发挥和发展和滞后，（4）在我国物流专业方面少有人去进行研究、开发，我国的物流信息技术，市场服务系统和网络系统（电子商务）的落后，导致着我国物流业的竞争力处于劣势。但在近几年来，物流业在我国逐渐受到了人们的重视，全国性的企业物流管理信息系统正在建立发展中。我国物流业正在进入一个自觉调整的发展阶段，我国的物流业正在向信息化、专业化、一体化方面发展。

（二）、现代企业物流管理在我国发展的基础 信息技术的运用是现代企业物流发展的基础。信息技术的发展带来了物流管理的变革和发展，物流信息技术的运用和供应链物流管理方法的实践，都是建立在信息基础上的，信息成为现代物流管理中心，在普及的企业物流中都应用到现代物流信息技术，因为我国物流业的电子化起步较晚，目前物流信息系统正日益成为我国国内现代企业物流发展的润滑器，提高物流信息系统是当务之急，根据我国现代物流业的实际情况，物流信息化的提高可以为三步来实现：第一步、吸收现在所有的经验，做好基础发展信息化工作；第二步、合理应用优化信息技术，提高企业物流管理效益；第三步、通过联盟、供应链所管理实施赢取市场地位。

二、现代信息技术在企业物流管理中的应用与发展 现代企业物流管理就是利用现代化技术，在现代企业化管理指挥下进行的管理。现代企业物流的管理基本要求是：费用低、速度要快、服务要好。信息技术的Bar Code(条形码)、GIS(地理信息系统)、GPS（全球卫星定位系统）EDI（电子数据交换）ITS（智能交通系统）等是企业物流信息化的重要标志。

信息技术在企业物流管理中的应用主要表现在：能提高企业物流的信息管理，缩短物流周期；能对车辆在运行中的管理和利用加强，对降低库存水平，提高企业物流管理资金效率，提高服务水平，满足顾客的需求，GPS/GIS在现代企业物流管理中有着重大作用，GPS在物流中普及应用后，通过互联网实现信息共享，实现四方应用，配货方使用，车辆方使用，运输公司使用，接货方对物流中的车货位置情况了解和掌控，准确地获取信息，利于商务的诚信关系，获得最佳的企业物流流程方案及战略，取得最好的经济效益。GPS在物流中的应用是利用GIS强大的地理数据功能来完善物流信息技术，GPS在物流管理领域的应用可以实时监控车辆的移动目标位置，根据实际情况向移动目标，发出急时的调动指令，GIS/GPS的应用和无线通讯技术的有效结合，再辅以车辆路线的指标最为捷径路程模型，网络物流管理模型，分配集合模型和设施方案定位模型等能够建立功能强大的物流管理信息系统，使物流变得实时且成本最优，竟争力更强。GIS/GPS系统的应用是提高物流企业的信息化程度，使企业物流管理日常运作流程中数字化，在企业中拥有的物流设备或者客户任何一笔货物都应用精确的数字来描述和记载，不仅是提高了企业运作效率，同时也提高升了企业形象，能够争取更多的客户，能及时的了解客户所需求的物资及服务。GIS/GPS和无线通讯的结合，使流 2 动在不同地区中的运输车辆设备可以得到准确的信息获取，能及时地控制，同时对重要物品的监控和管理。例如：对途中的车辆进行远程的管理，在途中发生故障的车辆和物品能及时的得以解决、有效的措施进行处理，来完成运输任务。企业物流管理有效地运用信息技术是我国物流业发展的驱动力，物流信息化管理措施可以拟为：

1、合理运用新的信息技术，建设宽带网域，提高完善信息技术的获取及交换平台。

2、建立电子商务物流信息控制中心的安全性，完善物流信息系统化，制定完善的物流法规制度。

3、建设我国特色的物流配送新型系统，利用电子科技信息产业发展优势，建立起以最捷径且高端特色的物流系统。

4、建设专门从事企业物流信息技术管理的高素质专业人才队伍培训中心。

5、运用现代化信息技术建立起物流信息管理应对外部环境条件，实行物流信息管理化，运输、装卸、仓储、物流配送一体化。

三、信息技术与现代企业物流管理的倾向发展 信息技术的发展也是现代化企业物流管理的发展，因为信息技术是现代化企业物流管理的发展动力和核心，为现代企业物流管理提供了丰富的资源与工具，信息技术成了现代企业物流管理的重要手段特征之一。目前实行的现代企业物流信息动态采集应用中有：一维条码技术、二维条码技术、磁条码技术、声音识别技术、视觉识别技术、接触式智能卡技术、便携式数据终端等，从这些物流信息应用技术的应用情况和全球物流信息化的发展趋势来看，现代企业物流信息技术的应用正成为全球物流范围内重点研究领域，在向高尖端信息技术的深入与研究方向发展。在现代企业物流信息技术管理应用中运用到了上述信息技术已经十分普遍，但在一些新型的前沿技术，如RFID(视频识别)、LED(液晶视频)技术等领域的研究和应用方面还比较落后。RFID(视频识别)技术是一种利用射频通信实现的非接触时自动识别技术，RFID(视频识别)技术标签具有体积小、容量大、寿命长、可重复、快速读写、视频识别、自动、多目标、定位跟踪管理，RFID(视频识别)技术与互联网，通讯等技术相结合，可实现全球范围内物流物品跟踪，信息共享，专家们分析认为：RFID(视频识别)技术应用于物流行业，可大幅度提高物流管理与运作效率，降低物流成本。LED(Light Emitting Diode)发光二极管，是一种固态的半导体器件，LED显示技术应用广泛，在体育场所，LED显示屏可以显示比赛实际情况以及比赛成绩；在交通运输行业，可以显示道路和运营状况；在金融行业可以实时显示股票，汇率等信息；在医院或营业大厅，可以向等候者显示通知，排队叫号信息等；在高速公路，可以显示前方路段信息，引导驾驶员行车等；随着RFID(视频识别)、LED显示技术相关技术的不断完善和成熟，RFID（视频识别）、LED显示技术与国民经济和社会生活息息相关，在视频识别、视觉信息、传递的领域内起着越来越重要的作用。因此，RFID/LED技术与互联网系统的完善结合是物流信息管理领域发展动力的又一新润滑济。而在现代企业物流管理供应链管理趋势下，物流动态信息采集技术是现代企业物流管理发展的突破点，及时的掌握货物动态和物品品质，信息是企业盈利的关键因素，但是在我国目前的企业物流管理信息技术中，由于受到了自然、天气、通讯、技术、法规等方面的影响，在企业物流管理信息技术的发展中一直受到很大的制约,远远不能满足我国现代企业物流管理的发展需求,借助现代新型的科学技术手段,完善现代企业物流管理信息采集技术,成为我国现代企业物流领域中的一个技术突出点.但是我们在享受网络飞速发展带来众多好处同时,也时刻饱受着可能遭受到安全危机，因为信息技术的核心是网络计算机，信息技术的应用是通过网络的结合。因为在应用过程中将会有网络黑客的恶意攻击，病毒的肆掠，信息的泄密等，应用安全防范技术，保障企业的物流信息系统及平台安全，稳定地运行，是企业长期面临的一项重大挑战，所以在运用信息技术时要重视物流信息的安全。从而培养出一批高素质，高科技企业物流管理信息技术人才队伍，根据这一模式建立起现代化，信息化的“企业物流配置系统中心，”使我国现代企业物流能够与国际物流业大环境适应，保持我国物流业的竟争力。

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