# 赵国强：我对企业人力资源管理的认识

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2024-08-23

*第一篇：赵国强：我对企业人力资源管理的认识赵国强：我对企业人力资源管理的认识 随着我国企业对国外企业中的人力资源概念和一系列人力资源管理理论及方法的引进，我国各大高校首先纷纷开设了相应的人力资源管理专业，同时，一大批企业也将原有的办公室、...*

**第一篇：赵国强：我对企业人力资源管理的认识**

赵国强：我对企业人力资源管理的认识 随着我国企业对国外企业中的人力资源概念和一系列人力资源管理理论及方法的引进，我国各大高校首先纷纷开设了相应的人力资源管理专业，同时，一大批企业也将原有的办公室、行政管理部以及人事部更名为人力资源部，以期望达到国外知名企业人力资源开发与管理的目的。然而笔者发现这些企业不论对人力资源管理的实际运作方面，还是对人力资源理论专业技术方面，都和国外一些大公司的运作上存在不少的认识偏颇和操作差距，因此笔者提出并描述以下观点，以便大家对人力资源管理的真正内涵有所掌握。

1.人力资源概念的引进，首先是将“人”明确地当作企业诸要素中的一种资源提出来，以便发挥这种资源在企业中的最大规模经济效应。

2.和企业其他要素相比，因为“人”这个企业要素的特殊性，企业不能依靠和管理公司其他物质要素一样去管理，因此，才产生一系列相应的人力资源管理理论、办法、技术和理念，其目的是让企业明白“人”这个企业要素有他的管理特殊性。

3.人力资源管理与开发是在企业发展过程中针对企业所处的不同阶段将“人”作为一种企业可用资源合理、有效地与财、物、信息、时间、技术等资源进行有效匹配，达到企业经营目标的一种管理技术。

4.人力资源的潜能对于企业而言既有正增长的积极效用也可能出现负增长的消极风险，基于人力资源的这种“动态特征”，企业在使用这种资源的时候，需要树立“弹性”管理理念，如果努力正向的激励这种资源，会产生对应的巨大潜力，相反地，若不能有效开发和激励，则会出现消极怠工甚至影响团队的整体绩效，因此，需要企业有一系列的标准、要求、表格、流程和办法来约束和激励。

5.人力资源作为一种企业投入资源是需要开发和量化管理的，人力资源管理必须与企业的战略发展目标相一致并采用各种管理方法服务于这个目标，确保提高公司绩效。

6.作为企业弹性资源的一种，人力资源也存在边际效益的问题，实际上并非“人多力量就大”，如何提高人力资源的边际效益即规模经济效应、发挥人的潜能为企业创造更多的效益就是人力资源管理的核心。

7.人力资源管理理论和方法是不能照搬和全套引入的，管理方法没有唯一性，也没有最优的方法，具体问题具体分析，根据实际问题采取对应的解决方案才是企业应该思考的，管理理论和方法提供给企业的仅仅是一种理念和思维，而不是固守的万能药。

8.人力资源管理工作者应该首先站在提高企业效益的高度去看待人力资源管理工作，然后，必须不断地去平衡劳资双方的各种博弈态势，保证在合法的基础上，尽量保证合情合理。

9.人力资源管理工作是一门技术，也是一门艺术，并非任何人都可以做，也不是仅仅从事过计划、考核、职责编写、薪酬设计等管理工作就可以的，人力资源管理必须是为企业战略服务，因此，人力资源管理者的职业精神、知识系统性、洞察能力、组织能力、管理前瞻性、规划性、可操作性、执行能力、沟通能力等将对企业能否实现预定战略目标具有很重要的作用。

10.人力资源潜能开发具有时段性，因此，企业不能奢望仅仅依靠招聘就能拥有完全合适的人才，只有将招聘和培训开发相结合，才是企业人力资源开发与管理的有效办法，功利性地使用人力资源，最终会导致人力资源流失或枯竭。

11.人力资源管理的较高境界，是将人力资源管理工作做到企业组织能力的提升中去，并且保证人力资源提升能力超前与企业业绩提升的速度，以便将人力资源管理和企业发展引导到一种持续性的良性发展轨道，促进企业在正确的战略和人力资源策略的带动下，不断发展和提升。

12.人力资源管理的终极目标是什么？是在企业中有目的地培育企业文化，将企业的精神、口号等通过各种形式、各种规范和管理手段变成企业永恒不变的行为准则并为员工和社会所认同。

13.企业最高管理者的个人素质决定了他对人力资源管理工作的理解和支持力度，在目前大多数企业经营者并未做到能真正理解人力资源管理工作，仅仅将人力资源管理工作按照招聘、培训、薪酬、考核、福利等初级工作的要求，远未将人力资源管理定位在战略辅助位置，因此，最高管理者的个人素质决定了企业人力资源管理工作的作用大小。

14.人力资源所能获得的职权是以能否实现人力资源管理及企业战略目标为前提，过大过小都不好，灵活运用并争取人力资源的权力，首先取决于企业经营者对人力资源管理的人事告诉，同样也取决于人力资源的从业人员的个人素质和判断，而人力资源管理在不同阶段所应获得的职权应该是变化的，没有职权的支持，人力资源管理工作只是摆设。

15.人力资源管理在企业文化中的作用。企业文化的发展是一个漫长深入的培育过程而非培养和建设过程。企业文化实质是通过员工行为和企业行为提炼出来的为全体员工所遵守并深入到企业和员工的各个活动环节并为社会所认同的一种内在品质和精神，它不是口号不是标语，也不是认为短期内就可以建设起来的。在企业文化的培育过程中人力资源管理人员必须不断完善人力资源管理人员的自身知识体系，了解并熟悉企业各个部门和岗位的工作流程和职责要求；必须认识到企业文化的培育过程不是搞大会战，东提一句口号西贴一个标语是不能形成企业文化的，既然是培育就一定要有一个漫长的过程，要精心呵护，要时刻留意它生

长过程中的任何细微变化和状态，要围绕所希望达到的终极目标和阶段性里程碑标记，时刻调整有关的做法。

16.人力资源管理者必须经常与员工进行沟通交流，了解员工的工作心理状态及时给予必要的辅导帮助，但做此项工作一定要用心去做而不是做成一个习惯过程摆设千篇一律，并时刻注意员工的反应，要的是效果。需及时在员工的群体中树立典型和标杆，及时进行真实的报道宣传。

17.企业管理者及人力资源工作者必须认识到企业必要的薪酬福利水平对企业文化的培育会起到事半功倍的效果，企业的不同发展阶段，应该有相匹配的薪酬福利水平，因此，人力资源管理人员如何及时设计薪酬福利方案，如何兼顾企业和员工的切身利益是非常重要的工作。

18.谨慎开展绩效管理工作。开展绩效管理工作，是公司对组织及员工个人价值进行评估，问题是采用不同的评估办法和流程、甚至不同的人用同样的评估办法和流程所得到的评估结果往往差别很大。不客观公正的绩效评估结果，不但起不到激励和约束作用，反而会打消员工的积极性，会破坏企业文化，会影响企业经营绩效。

19.人力资源管理在企业中的不同发展阶段。任何企业，由初创到发展再到成熟的整个过程中，它的人力资源管理往往也是随之一步一步成长成熟的。它往往会经过行政办公管理阶段、人事管理阶段、人力资源管理阶段和战略性人力资源管理阶段四个重要阶段。这四个阶段对于人力资源从业者来说，其工作重点是不同的，需要渐进地去开展、完善、提高。阶段一：企业创业之初的企业往往没有负责人力资源的专门部门，人事档案是由行政部门或总经办负责的，报酬福利是财务部门负责的，教育训练和绩效管理职能是没有的，员工的工资是老板自己决定的，奖金的发放也是完全凭老板的喜好而定的，所以这个阶段实际上为行政管理阶段，这个阶段老板个人的活动能力在企业经营中起着至关重要的作用，所以人力资源工作在这个阶段往往得不到企业的重视，因此在专业性、公平性、激励性和系统管理方面都会存在很多问题。

阶段二：随着业务规模的扩大，企业的员工人数也会不断增加。这时候，行政部门已经没有足够能力应付日益增加的工作量，于是独立的人事管理部门出现了。但此时人事管理部的工作内容和行政管理阶段相比，并没有真正意义上差别，同样只是招聘员工、管理人事档案、保险福利安排等日常管理工作。只是在工作形式上的变化，并没有产生质的飞跃。

阶段三：企业规模的再次扩大要求加强管理的规范化，这时候决定企业生存和发展的就不再是对个别市场机会的把握，而必须建立独特的核心竞争力。而企业核心竞争力的建立必须从人力资源抓起。因此，团队建设、选拔人才、培养人才、激励人才等变成为企业管理活动中的重中之重。只有以职能完善的人力资源管理替代简单的人事管

理才能保证企业人才战略的实施。至此，企业便进入了人力资源管理阶段。人力资源管理部门除了要承担以往人事部门承担的日常管理工作以外，还要主导建立人才引进机制、人才开发机制、人才培养机制、人才评估机制、人才淘汰机制等系统性工作，以确保实现人力资源管理的职能化。

阶段四：战略性人力资源管理。此阶段要求通过人力资源管理拉动企业制订发展战略、战略目标分解、战略目标实施、战略转型与经营管理创新等工作。

**第二篇：浅谈对人力资源管理的认识**

浅谈对人力资源管理的认识

摘要 人力资源管理是企业发展动力的源泉，是企业可持续发展的根本保障。在竞争日益激烈的社会，在这个人才紧缺的社会，企业要想生存下去，必须严把人力资源的各个环节与关卡，让人力资源管理助推企业的发展。

关键词 人力资源 SP 功能 人力资源目标

人力资源管理（HumanResourceManagement，简称HRM）人力资源：是指在一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和；或者说是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和。

人力资源管理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，确保企业战略目标的实现。是企业的一系列人力资源政策以及相应的管理活动。这些活动主要包括企业人力资源战略的制定，员工的招募与选拔，培训与开发，绩效管理，薪酬管理，员工流动管理，员工关系管理，员工安全与健康管理等。即：企业运用现代管理方法，目的可以归纳为“SP”：Perceive(识人)，人力资源管理的前提，为实现企业目标而寻找满足企业要求的优秀人才；Pick(选人)，人力资源的起点，寻找和开辟人力资源渠道，吸引优秀人才进入企业，为企业甄选出合适的人员并配置到对应的岗位上；Profession(育人)，企业人力资源管理的动力手段，不断培训员工、开发员工潜质，使员工掌握在本企业现在及将来工作所需的知识、能力和技能；Placement（用人），乃是人力资源管理的核心，使员工在本职工作岗位上人尽其用，通过科学、合理的员工绩效考评与素质评估等工作对员工实施合理、公平的动态管理过程，如晋升、调动、奖惩、离职、解雇等，是企业人力资源管理的重头戏；Preservation(留人)，企业人力资源管理的目的，留住人才，为员工创造一个良好的工作环境，保持员工积极性，使现有员工满意并且安心在本企业工作，所进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列活动，最终达到实现企业发展目标的一种管理行为。

一、获取 根据企业目标确定的所需员工条件，通过规划、招聘、考试、测评、选拔、获取企业所需人员。获取职能包括工作分析、人力资源规划、招聘、选拔与使用等活动。

1．工作分析。是人力资源管理的基础性工作。在这个过程中，要对每一职务的任务、职责、环境及任职资格作出描述，编写出岗位说明书。

2．人力资源规划。是将企业对人员数量和质量的需求与人力资源的有效供给相协调。需求源于组织工作的现状与对未来的预测，供给则涉及内部与外部的有效人力资源。

3．招聘与挑选。应根据对应聘人员的吸引程度选择最合适的招聘方式，如利用报纸广告、网上招聘、职业介绍所等。挑选有多种方法，如利用求职申请表、面试、测试和评价中心等。

4．使用。经过上岗培训，给合格的人安排工作。

二、整合

通过企业文化、信息沟通、人际关系和谐、矛盾冲突的化解等有效整合，使企业内部的个体、群众的目标、行为、态度趋向企业的要求和理念，使之形成高度的合作与协调，发挥集体优势，提高企业的生产力和效益。

三、保持

通过薪酬、考核、晋升等一系列管理活动，保持员工的积极性、主动性、创造性，维护劳动者的合法权益，保证员工在工作场所的安全、健康、舒适的工作环境，以增进员工满意感，使之安心满意地工作。保持职能包括两个方面的活动：一是保持员工的工作积极性，如公平的报酬、有效的沟通与参与、融洽的劳资关系等；二是保持健康安全的工作环境。

1．报酬。制定公平合理的工资制度。

2．沟通与参与。公平对待员工，疏通关系，沟通感隋，参与管理等。3．劳资关系。处理劳资关系方面的纠纷和事务，促进劳资关系的改善。

四、评价 对员工工作成果、劳动态度、技能水平以及其他方面做出全面考核、鉴定和评价，为做出相应的奖惩、升降、去留等决策提供依据。评价职能包括工作评价、绩效考核、满意度调查等。其中绩效考核是核心，它是奖惩、晋升等人力资源管理及其决策的依据。

五、发展

通过员工培训、工作丰富化、职业生涯规划与开发，促进员工知识、技巧和其他方面素质的提高，使其劳动能力得到增强和发挥，最大限度地实现其个人价值和对企业的贡献率，达到员工个人和企业共同发展的目的。

1．员工培训。根据个人、工作、企业的需要制订培训计划，选择培训的方式和方法，对培训效果进行评估。2．职业发展管理。帮助员工制定个人发展计划，使个人的发展与企业的发展相协调，满足个人成长的需要。

六、工作分析

在企业人力资源管理中，工作分析是重头戏。工作分析。是通过对某种岗位工作活动的调查研究和分析，确定组织内部某一岗位的性质、内容、责任、工作方法以及该职务的任职者应该具备的必要条件。

工作分析分为工作描述和工作规范。工作描述，也即工作说明，是以书面描述的方式来说明工作中需要从事的活动以及工作中所使用的设备和工作条件等信息的文件。工作规范是用来说明承担某项工作的员工所必须具备的特定技能、工作知识、能力及其他个人特征等的最低要求的文件。由此可见，工作分析主要说明岗位的两方面，一是对工作本身作出规定；二是明确对工作承担者的行为和资格进行要求。

工作分析主要有三方面：岗位分析、环境分析、人员素质分析。岗位分析主要分析岗位名称、工作任务、权利责任、工作关系和工作量。环境分析不外乎分析企业所在的自然环境、社会环境，当然，企业的安全环境也在考虑之中。人员素质分析要求分析工作人员的能力、素质、经历、体质和个性等。

工作分析的方法主要有访谈法、问卷法、典型事例分析法、观察法等。访谈法中尤其需注意的是要消除被访谈者的戒心，毕竟访谈不是面试。关于问卷法，其中最难把握的就是调查问卷的设计。问卷设计得不全面，就会导致调查得出的信息不具说服性；问卷的界面设计得不友好，被调查者就不情愿填写，则调查效果收效甚微；如果问卷中没有反馈机制，则不利于后续问题的调查研究，这些问题都会影响问卷法的最终结果。典型事例分析法则要区分其与典型个例相关分析法。观察法必须要获得观察许可，要不就有偷窥的嫌疑了。其他方法有，比如实践法，工作人员亲身参与能掌握一手资料，对于最终分析结果来说也是至关重要的。

七、人力资源管理目标

人力资源管理目标是指企业人力资源管理需要完成的职责和需要达到的绩效。人力资源管理既要考虑组织目标的实现，又要考虑员工个人的发展，强调在实现组织目标的同时实现个人的全面发展。

人力资源管理目标包括全体管理人员在人力资源管理方面的目标任务与专门的人力资源部门的目标与任务。显然两者有所不同，属于专业的人力资源部门的目标任务不一定是全体管理人员的人力资源管理目标与任务，而属于全体管理人员承担的人力资源管理目标任务，一般都是专业的人力资源部门应该完成的目标任务。无论是专门的人力资源管理部门还是其他非人力资源管理部门，进行人力资源管理的目标与任务，人力资源专家钟克峰先生认为主要包括以下三个方面：

1．保证组织对人力资源的需求得到最大限度的满足。

2．最大限度地开发与管理组织内外的人力资源，促进组织的持续发展。

3．维护与激励组织内部人力资源，使其潜能得到最大限度的发挥，使其人力资本得到应有的提升与扩充。

人力资源管理的后续就是对员工进行绩效管理、薪酬管理，以及员工的培训、进修等。人力资源管理是企业发展动力的源泉，是企业可持续发展的根本保障。在竞争日益激烈的社会，在这个人才紧缺的社会，企业要想生存下去，必须严把人力资源的各个环节与关卡，让人力资源管理真正助推企业的发展。

**第三篇：现代企业人力资源管理认识**

浅析现代企业人力资源管理

【摘要】：人力资源管理作为管理学中一个崭新而重要的领域，随着市场经济的发展，现代人力资源管理越来越受重视，它秉承了传统人事管理的优势，又凝练出新的管理精髓。现代人力资源管理以人为本，认为人力不仅是一种资源，更重要的是一种特殊的资本性资源，在现代企业中，人力资源的管理被视为比其他资源更为重要的、更为宝贵的资源，被提升到战略决策的高度。市场竞争日趋激烈，信息流通更加迅速，唯有不变的是不断创新求变的人力资源管理。

【关键词】：现代企业；人力资源管理；发展趋势

随着知识经济的兴起和信息技术的日新月异，人们的经营管理意识也随之变化，传统的由国家统一调配的人才管理体制受到西方先进的管理思想的冲击，现代人力资源管理理念应运而生。纵观大多数人力资源管理现状，人力资源管理在企业的应用还处在初级阶段，还未做到系统引进、消化吸收，实现真正意义上的从劳动人事管理向人力资源管理的功能性转变，企业管理人员应对这种转变所面临的挑战和机遇应有一个全面而清醒的认识，需要寻找一条适合本企业特色和实际的人力资源管理之路。

一、传统人事管理与现代人力资源管理的区别

人力资源管理是管理学中一个崭新而重要的领域，是研究如何对人力资源生产、开发、配置和利用的，是一个企业为实现企业目标，运用心理学、社会学、管理学等相关的科学知识和原理，对企业中的人力资源进行规划、培训、选拔、录用、考核、激励的计划、组织、控制和协调的活动过程。如何将先进的人力资源管理理念引进吸收，首先要区别它与传统的劳动人事管理有何不同，找出优势，挖掘精髓，将其运用到我们的工作实际。

1、管理模式不同

以“事”为中心开展工作是传统人事管理模式的特点，它是一种被动性和控制型的管理模式。而以“人”为中心开展工作是现代人力资源管理的特点，它是一种主动开发型的管理模式，它是以开发人的潜能、激发人的活力为目的的管理活动，整体呈现出主动开发的特点。

2、管理性质不同

对于传统人事管理来说，它本质上还是属于行政事务管理的范围是一种战术型和业务型的管理模式，对于企业高层的战略决策涉及的很少。而现代人力资源管理属于一种战略型的管理，在整体的管理过程中，重视对人的创造力和智慧、潜力的开发及发挥，是以人的发展作为第一管理目标的管理行为。

3、管理观念不同

传统人事管理在进行管理核算时，将人力视为成本，整体的管理目的是通过实现机械化尽量降低人力投资。而现代人力资源管理则视人为资源，认为企业员工才是创造企业利润的源泉。

4、管理内容不同

对于传统人事管理来说，它的内容呈现出简单和生硬的特点，往往仅仅是对员工的录用、离职、升迁等进行管理。而现代人力资源管理在管理内容上进行了非常大的丰富和拓宽，它是依据企业的战略发展目标，而对企业的人力资源进行合理的规划组织，通过建立科学的绩效评估体系与激励机制，实现人力资源的科学管理。

二、现代企业人力资源的主要特性

现代企业人力资源主要就是运用科学方法、人和事相结合的特性，企业主要就是利用科学方法支配开发企业员工的劳动能力，简单的说就是利用科学方法来协调人和人、人和事之间的关系。让企业充分发挥人的资源优势，以此来实现目标。对于人力资源来说本身具有很多特性，例如：社会性、能动性、时效性、增值性、系统协调性、变化性、再生性、独立性等特点。但是对于企业的管理与发展来说，主要就是具有代表性的社会性、时效性、再生性、能动性。

1、社会性：社会的发展直接影响着人类自身的发展，那么人力资源的发展是人类自身发展变化的结果。所以，社会的发展对人力资源的再生产起着决定性且不可复制的作用。

2、时效性：人力资源是有生命实体的劳动者组成。劳动者有自身的生命周期，如果不适时的开发和利用，那么不仅造成人员的浪费，更使其丧失资源的功效，具有实效性。

3、再生性：再生性是企业发展的根本性能，从小的个体来说，人的体力耗费经过时间和营养的补充可以使人变得精力充沛，积极地投身事业中去。从大的整体来讲。人类的繁衍生生不息，劳动者的再生，后浪追打前浪，一代超越一代，这样企业的发展也将是生生不息的。

4、能动性：人不同于动物最大的区别就是人具有主观能动性。人力资源开发利用，是通过自身有目的性的活动来完成的。

三、现代企业人力资源开发与管理中存在的问题

1、人力资源结构不协调，人不能尽其用。现代企业拥有丰富的人力资源，但是不能保全其作用，还有上级领导的思想观念制约着人力资源的有效利用，城乡差别一直束缚着人力资源的合理流动。使得人不能尽其才，才不得所用，造成了企业结构失衡。

2、人力资源的机制不合理使得人力资源的大量流失。不合理的机制直接导致人力资源的大量流失，国企的行政委任制，私企的家族制，人才聘用的管理制度，不能从企业的发展方向上来关注人力资源的获取与流失，致使人才大量流失和浪费。

3、企业只注重人力资源的获取，而不懂得挖掘原有的资源。现代企业大招取笼络人才，只注重短期的效益，不考虑长期的发展。不去挖掘培养人才，不给予教育培训，不能将员工的工作积极性和潜在能力充分发挥出来，这样不仅忽视了员工的有效使用，并且忽视了对高层次人员的深入开发。

4、流于表面形式，不从根本转变员工的观念和态度。现代企业，只注重学历的高低，而不去挖掘人的潜在能力，流于形式的培训和教育，根本不从思想观念和态度上对其进行改变和突破，使得资源流失。

5、只有完善的罚，没有健全的奖。现在的企业，讲的是奖罚分明，但是在罚的方面很有效的来完善体制，但是在奖赏的体制上却体现没那么健全。

6、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。

四、现代企业人力资源开发与管理中问题的解决措施

1、优化人力资源结构和体制。企业要适应时代发展的需要，打破家族制和行政委任制的制度，完善人员考核、薪酬聘用相结合的开发管理体制。充分重视

人力资源的开发和管理，鼓励人力资源部门直接参与企业的战略决策，使得企业人力资源部门的地位不受传统束缚。

2、注重挖掘人才，使其潜能得到充分发挥。随着知识经济的转变，企业也应该转变员工的价值观念，积极的创设激励人才、培养人才的的良好环境，制定最佳的人力资源开发计划，使得人力资源的潜能得到充分的发挥。这样，不仅是人尽其用，也使得企业不用盲目的去招揽人才，流于形式，浪费财务和人力。

3、提高个人素质、做到人力与岗位相协调。企业在做到人力学历与企业发展相协调的同时，也要做到岗位和人力相协调，这样使才尽其用，也提高人员的积极性。与此同时，也要使每个人员的综合能力得到提升，以备不时之需，也做到企业的全面提升。

4、福利待遇制度。企业应该建立一个的健全人才激励机制，重视设置适当的员工福利待遇制度，例如全勤奖、季度奖等等，以此来吸引和保持住人才，增强员工的组织归属感，间接降低员工的离职率，节约人力资源管理成本。

五、知识经济时代人力资源管理的发展趋势

随着知识经济时代的来临，使得企业间的竞争由产品经营竞争到资本经营的竞争，逐渐发展到智力资本经营的竞争。企业只有取得了优于竞争对手的人力资源，并充分发挥他们的智力能量，才能在竞争中取胜并保持其优势，因此企业竞争已进入了智力资本竞争时代。必然引起企业对人力资源的重视，对人力资源的开发和管理日益成为企业提高效率、保证自身竞争优势的强有力的武器。人力资源发展将呈现出以下特点：

1、人力资源管理在企业中的地位日趋重要。现代企业经营战略的实质，就是为实现预定的目标而有效运用包括人力资源在内的各种资源的策略。通过有效的人力资源管理，将促进员工积极参与企业经营目标和战略，并把它与个人目标结合起来，达到企业与员工“双赢”状态。因此，人力资源管理将成为企业战略规划及战略管理不可分割的组成部分，人力资源管理的战略性更加明显。

现在越来越多的企业认识到，如果一个企业想要获得竞争优势的话，战略规划和人力资源对其发展和前途都是最重要的，而且这两者必须紧密结合起来，因为战略规划的各个要素，都必须获得人力资源的支持才能实现。

2、人力资源活动的经济责任以及对企业绩效的贡献将得到普遍承认。人力资源开发经历了五个发展阶段。第一阶段是培训与发展，第二阶段是人力资源发展，第三阶段是员工绩效提升，第四阶段是学习绩效，第五阶段是学习者。这五个发展阶段说明人力资源管理的职能已从过去的行政事务性管理升到考虑如何开发企业人员的潜在能力，不断提高效率上来。因为人力资本投资具有较高的、甚至无可比拟的回报率，是企业发展的最有前途的投资。人力资源部门不再仅仅是个纯消费部门，而是能为企业带来经济效益的部门。未来生产绩效收益将不会在新的财务领域中找到，也不会在市场营销领域中找到，而只能在过去被忽略了的人力资源领域找到。

3、未来企业人力资源管理的方式将彻底改变。唯有变化才是唯一不变的现象是信息时代的特征。因此，人力资源管理的方式也必须是动态的、变化着的。计算机和数据处理技术的进步扩大了人力资源信息系统的作用，使得各类的企业的人力资源和工作人员都能利用计算机来开展日常管理工作。强有力的信息技术正在改变人力资源活动决策、管理及评估方式，使人们随时跟踪和监控人力资源活动对企业的贡献成为现实，人力资源活动的经济效益越来越清晰可见了。

六、结束语

在企业的发展中，人力是根本，人才是核心竞争力。企业人力资源管理，要求制定具有前瞻性的弹性的人力资源规划。企业发展必须招聘人才，其关键是招聘认同企业文化的人才，同时企业要重视企业员工在职培训，它是企业基本的人力资本投资形式。绩效沟通是保证绩效管理有效的重要环节，企业管理者要注重与员工的情感交流，使员工真正在工作中得到心理的满足和价值的体现，进一步推动企业向前发展。企业能够建立完善的留住核心员工的激励机制是保证企业具备核心竞争力的关键，这样，企业才能在激烈的市场环境中取得长远、健康的发展。

参考文献：

【1】刘殿樵：对企业人力资源管理的认识.经营与管理，2024年第9期

【2】邓晓娜：人事管理和现代人力资源管理的对比分析.经济视角，2024年第7 期

【3】黄卫东：规范今天铺垫明天——对人力资源管理中工作分析问题的思考.广西电业,2024.06

【4】张颖：企业人力资源管理问题分析及其管理发展趋势探究.科技风2024.8

【5】王蔷：跨国公司人力资源管理变革及其启示．市场与人口分析，1999

**第四篇：对人力资源管理的认识和理解**

关于人力资源管理的认识和理解

曼&明

不知不觉已经学习《人力资源管理》几个月了，从一开始的不知其为何物、知之甚少到现在的认识、了解，真得感谢老师的教导。对《人力资源管理》认识的越深，我越感到自己还有好多要学习的。于是在图书馆借了一本孟祥林老师的《人力资源管理——理论与案例》，外加老师课堂讲解的知识，才对人力资源管理有了一些浅显的认识和了解。

人力资源管理正成为各级企事业单位管理工作中的重要内容，因为企业说到底就是人才的竞争。首先，什么是人力资源管理呢？大概就是通过管理达到人力资源高效率工作。人力资源管理的目标主要有三个：满足组织对人力资源的需求；通过比较合理的制度设计开发组织内部的人力资源；激发组织内部的人力资源高效工作，使员工的个人目标与组织目标相协调。

要想认识人力资源管理就要知道什么是人力资源。一般而言，人力资源是指具有智力和体力、能够在社会经济发展中创造社会财富的劳动者，这种资源可以是先天继承下来的，也可以是经过后天培养逐渐习得的。人力资源具有生物性、时限性、再生性、社会性、资本性、能动性六大特点。

了解了人力资源的含义和人力资源的特点，那么人力资源管理的含义和特点呢？

人力资源管理是以“人”为中心，以各种管理工具为媒介将管理程序运用于人力活动，根据组织的发展要求应用各种措施使得人力资源发挥最大效用的过程。影响人力资源管理的因素主要有两个方面：外部环境的影响，如社会经济状况、政府法令法规、人力资源现状等；内部环境的影响，如企业战略目标、企业文化、领导者的风格等。人力资源管理的特点有八大特点：

1、求贤若渴；

2、营销管理；

3、劳资双赢；

4、契约管理；

5、责任下移；

6、跨国管理；

7、动中求静；

8、人性管理。

人力资源管理的六大模块如下：

1)人力资源规划：

1、组织机构的设置；

2、企业组织机构的调整与分析；

3、企业人员供给需求分析；

4、企业人力资源制度的制定；

5、人力资源管理费用预算的编制与执行。（国际人力资源管理

1、职业生涯发展理论；

2、组织内部评估；

3、组织发展与变革；

4、计划组织职业发展；

5、比较国际人力资源管理综述；

6、开发人力资源发展战略计划；

7、工作中的绩效因素；

8、员工授权与监管。）

2)招聘与配置：

1、招聘需求分析；

2、工作分析和胜任能力分析；

3、招聘程序和策略；

4、招聘渠道分析与选择；

5、招聘实施；

6、特殊政策与应变方案；

7、离职面谈；

8、降低员工流失的措施。

3)培训和开发：

1、理论学习；

2、项目评估；

3、调查与评估；

4、培训与发展；

5、需求评估与培训；

6、培训建议的构成；

7、培训、发展与员工教育；

8、培训的设计、系统方法；

9、开发管理与企业领导，开发自己和他人；

10、项目管理：项目开发与管理惯例。

4)绩效管理：

1、绩效管理准备阶段，2、实施阶段，3、考评阶段，4、总结阶段，5、应用开发阶段，6、绩效管理的面谈，7、绩效改进的方法，8、行为导向型考评方法，9、结果导向型考评方法。

5)薪资福利管理：（补偿、激励和收益）

1、薪酬；

2、构建全面的薪酬体系（岗位评价与薪酬等级、薪酬调查、薪酬计划、薪酬结构、薪酬制度的制定、薪酬制度的调整、人工成本核算）；

3、福利和其它薪酬问题（福利保险管理、企业福利项目的设计、企业补充养老保险和补充医疗保险的设计）；

4、评估绩效和提供反馈。

6)劳动关系：

1、就业法；

2、劳动关系和社会；

3、行业关系和社会；

4、劳资谈判；

5、工会化和劳资谈判（安全、保安和健康、安全和健康项目 安全和健康的工作环境 促进工作场所的安全和健康 管理执业健康和安全）人力资源管理与竞争

1、人力资源管理与竞争优势；

2、人力资源管理的法令以及环境；

3、人力资源规划；

4、工作分析；

5、人员招聘；

6、培训和发展员工；

7、员工绩效评估；

8、提高生产力方案。

知道了一些人力资源管理的含义和特点，那么人力资源管理的职责是什么呢？

人力资源管理职责是指人力资源管理者需要承担的责任和任务。加里·德斯勒在他所著《人力资源管理》一书中例举一家大公司人力资源管理者在有效的人力资源管理方面所负的责任描述为以下十大方面：

（1）把合适的人配置到适当的工作岗位上；

（2）引导新雇员进入组织（熟悉环境）；

（3）培训新雇员适应新的工作岗位；

（4）提高每位新雇员的工作绩效；（5）争取实现创造性的合作，建立和谐的工作关系；

（6）解释公司政策和工作程序；

（7）控制劳动力成本；

（8）开发每位雇员的工作技能；

（9）创造并维持部门内雇员的士气；

（10）保护雇员的健康以及改善工作的物质环境。

人才是科技的载体，是科技的发明创造者，是先进科技的运用者和传播者。人才不仅是再生型资源、可持续资源,而且是资本性资源。在现代企业和经济发展中,人才是一种无法估量的资本,一种能给企业带来巨大效益的资本。人才作为资源进行开发于管理是经济发展的必然。企业只有依靠人才智力因素的创新与变革,依靠科技进步,进行有计划的人力资源开发和管理,把人的智慧能力作为一种巨大的资源进行挖掘和利用,才能达到科技进步和经济腾飞。企业必须加强人力资源管理,创造一个适合吸引人才、培养人才的良好环境,建立凭德才上岗、凭业绩取酬、按需要培训的人才资源开发机制,吸引人才,留住人才,满足企业经济发展和竞争对人才的需要,从而实现企业经济快速发展。

以上是我对人力资源管理的一些认识和理解。

**第五篇：谈谈对人力资源管理的认识（定稿）**

对人力资源管理的认识

人力资源管理的定义

人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。

现代人力资源管理与传统人事管理的区别

现代人力资源管理，深受经济竞争环境、技术发展环境和国家法律及政府政策的影响。它作为近20年来出现的一个崭新的和重要的管理学领域，远远超出了传统人事管理的范畴。具体说来，人力资源管理的具体任务

源于传统人事管理，而又超越传统人事管理的现代人力资源管理，主要应包括哪些具体内容和工作任务呢？

人力资源管理关心的是“人的问题”，其核心是认识人性、尊重人性，强调现代人力资源管理“以人为本”。在一个组织中，围绕人，主要关心人本身、人与人的关系、人与工作的关系、人与环境的关系、人与组织的关系等。

目前比较公认的观点是：现代人力资源管理就是一个人力资源的获取、整合、保持激励、控制调整及开发的过程。通俗点说，现代人力资源管理主要包括求才、用才、育才、激才、留才等内容和工作任务。一般说来，现代人力资源管理主要包括以下几大系统：

1．人力资源的战略规划、决策系统；

2．人力资源的成本核算与管理系统；

3．人力资源的招聘、选拔与录用系统；

4．人力资源的教育培训系统；

5．人力资源的工作绩效考评系统；

6．人力资源的薪酬福利管理与激励系统；

7．人力资源的保障系统；

8．人力资源的职业发展设计系统；

9．人力资源管理的政策、法规系统；

10．人力资源管理的诊断系统。

为了科学、有效地实施现代人力资源管理各大系统的职能，对于从事人力资源管理工作的人员有必要掌握三方面的知识：（1）关于人的心理、行为及其本性的一些认识；（2）心理、行为测评及其分析技术，即测什么、怎么测、效果如何等；（3）职务分析技术，即了解工作内容、责任者、工作岗位、工作时间、怎么操作、为什么做等方面的技术。这是从事人力资源管理工作的前提和基础。

具体说来，现代人力管理主要包括以下一些具体内容和工作任务：

1．制订人力资源计划

2．人力资源成本会计工作

3．岗位分析和工作设计

4．人力资源的招聘与选拔

5．雇佣管理与劳资关系

6．入厂教育、培训和发展

7．工作绩效考核

8．帮助员工的职业生涯发展 9．员工工资报酬与福利保障设计

10．保管员工档案

四、人力资源管理的意义

在人类所拥有的一切资源中，人力资源是第一宝贵的，自然成了现代管理的核心。不断提高人力资源开发与管理的水平，不仅是当前发展经济、提高市场竞争力的需要，也是一个国家、一个民族、一个地区、一个单位长期兴旺发达的重要保证，更是一个现代人充分开发自身潜能、适应社会、改造社会的重要措施。

我们不从宏观层面和微观层面，即国家和个人来谈人力资源管理，而是从中观层面，即针对企业组织来谈现代人力资源管理。因此，我们更为关注现代人力资源管理对一个企业的价值和意义。在这里，我们认为现代人力资源管理对企业的意义，至少体现在以下几方面：

1．对企业决策层。人、财、物、信息等，可以说是企业管理关注的主要方面，人又是最为重要的、活的、第一资源，只有管理好了“人”这一资源，才算抓住了管理的要义、纲领，纲举才能目张。

2．对人力资源管理部门。人不仅是被管理的“客体”，更是具有思想、感情、主观能动性的“主体”，如何制定科学、合理、有效的人力资源管理政策、制度，并为企业组织的决策提供有效信息，永远都是人力资源管理部门的课题。

3．对一般管理者。任何管理者都不可能是一个“万能使者”，更多的应该是扮演一个“决策、引导、协调”属下工作的角色。他不仅仅需要有效地完成业务工作，更需要培训下属，开发员工潜能，建立良好的团队组织等。

4．对一个普通员工。任何人都想掌握自己的命运，但自己适合做什么、企业组织的目标、价值观念是什么、岗位职责是什么、自己如何有效地融入组织中、结合企业组织目标如何开发自己的潜能、发挥自己的能力、如何设计自己的职业人生等，这是每个员工十分关心，而又深感困惑的问题。我们相信现代人力资源管理会为每位员工提供有效的帮助。

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