# 人力资源的重要性

来源：网络 作者：春暖花香 更新时间：2024-09-05

*第一篇：人力资源的重要性人力资源的重要性：人力资源的作用现在更多的被人关注为业务部门的战略伙伴，这种角色要求人力资源部门能够为业务部门提供内部顾问服务。但是这种认知的一个潜在假设是业务部门的选择能够体现公司的利益，否则就会出现人力资源部门...*

**第一篇：人力资源的重要性**

人力资源的重要性：

人力资源的作用现在更多的被人关注为业务部门的战略伙伴，这种角色要求人力资源部门能够为业务部门提供内部顾问服务。但是这种认知的一个潜在假设是业务部门的选择能够体现公司的利益，否则就会出现人力资源部门的方案为了能够在业务部门获得购买而单纯满足业务部门利益因之损害公司利益的状况的发生。

在我看来，人力资源的第一要义恰恰在于管理，即伸张公司的意志。

伸张公司的意志，要求人力资源部门必须首先遂行公司最高管理层的决议，即便这种决议遭到业务层的反对。比如，在公司进行组织变革的时候，或者，最极端的情况下，进行组织战略剥离业务单元的时候，必须坚决贯彻人力资源政策，而不能因为业务单位的反对而改变初衷（可以想见，在这种情况下，业务单位的反对几乎是必然的）。

伸张公司的意志，要求人力资源部门不仅要建设制度，而且要维护制度，即便这种维护是比较死板的。很多人力资源的变革并非是由于人力资源体系的僵化，恰恰是由于人力资源政策的执行混乱，从而导致了组织的混乱。当混乱达到一定程度时，就必须进行人力资源变革（或许用重整更为贴切）。当这种重整中掺杂了一些变化时，名义上的矛头就对准了僵化而非执行混乱，这实在是令人感到困惑的事。

伸张公司的意志，要求人力资源部门要有能力将自己对人力资源的建议上升为公司意志。这就要求人力资源部门能够准确理解公司的战略意图，从战略的高度把握对人力资源的需求，从而获得公司领导层的认可，将人力资源上升为公司意志，从而在公司范围内施行。

当我们从更广阔的角度来看待人力资源战略伙伴角色的思潮时，我们将会发现这是组织内部市场化的一种体现，这种体现要求职能部门最起码不可以成为一个负盈利中心，在这种情况下，人力资源部门必须兜售自己的方案给同级的业务部门。当人力资源职能部门完全成为乞食者时，那或许将是一个混乱的起点，而非欣欣向荣的开始。

**第二篇：人力资源考试—企业文化重要性**

人力资源考试—企业文化重要性

一、企业文化与战略规划

文化决定战略，而当战略形成之后，文化又反过来支撑和匹配战略。

首先，文化影响战略设计和战略抉择。

企业文化形成的根本是“对于获取成功的基本假设”(一般表现为“我们认为只有这样才能获得成功”)，是形成战略思想的基础。战略产生于战略思想，而企业的战略思想产生于企业的初衷或者企业的终极使命。企业战略是企业在对环境的假设、对目标的假设及对优势的假设的基础之上具体的经营思路和安排。是在变化的环境下为求得持续发展的总体性谋划。战略设计是源自对未来的预期和判断。我们可以清晰地发现，企业文化体现了决策者(或者决策团队)对经营管理风格的偏好，一个稳健文化导向的组织，它的战略风险倾向势必是稳健的;一个创新文化导向的组织，它的战略风险倾向势必是富有挑战色彩的。让一个一切以稳健为核心价值团队来选择一个充满风险挑战的战略是十分痛苦的事情。所以说战略选择源于自己的信仰，或者一种价值判断。

其次，战略的执行需要文化的支撑。

战略最关键的一点战略执行，执行中关键的是大家“期望不期望执行”和“如何执行才是有效”的价值观念问题。企业文化通过对于使命、愿景、核心价值观等重大问题的明确，凝聚人心和人力，形成匹配企业战略的执行力。很多企业试图强制实行战略转移，但于未能及时解读自己的文化风格，致使战略背离自己的文化，最后不得已又回归原地，战略泡汤或者成效甚微。

正如美国著名管理学者cameron的长期调查的结论所言：“许多旨在推动企业进步的努力，最终都因为没有重视企业文化的作用和影响而以失败告终。无视企业文化，而去做扁平化、全面质量管理和流程再造，结果往往是失败的。因为当企业文化、目标、定位保持不变时，就算改变了企业程序和战略，企业会很快恢复原状”。

这也是企业文化管理坚守核心，不断变化(随战略而转变)的要旨。

二、企业文化与组织建设

当很多人为了达到一个目的而一起做事就形成了组织，当不同的人遵循某些共同的规则交往就形成了文化，所以，组织建设原则必须和企业文化的规则相匹配，否则，很难形成组织的合力，反而会形成组织文化与亚文化的冲突、正式组织和非正式组织的文化冲突。

组织建设一般会体现在部门的设置、撤销、合并以及岗位建设、授权等方面。在企业的成长过程中，组织的壮大是因为企业职能的增加。组织的内部分工以及人员的扩编为亚文化的诞生提供了土壤。亚文化既会对组织活力提供帮助，也有可能损害组织的机能。

所以，需要确立组织的公共文化，去统一组织的内部认知。除了使命、愿景，核心价值观和关键行为准则的确立对于企业管理起着尤为重要的作用。它确定了组织内成员工作、沟通等等一系列的观念，以此规范人们的行为。制度起着约束行为的硬作用，而文化却是可以起到使人快乐地遵守规则的软作用。一方面，和战略一样企业文化对于组织建设也起着导向的作用。组织的设计者会遵循企业的价值观去确定组织建设的规模以及部门运作的形式，而不是单纯地因为事务增加的需要。

反过来，组织规模的扩大，企业文化本身也会随着新的成功而愈加丰富，显示出持续地生命力。组织的不断成长，组织事务的多元化都对文化提出更高的要求，文化也需要相应的变革才能适应组织的需要，否则，新的成功基因产生新的假设，新的假设又衍生新的文化，逐渐会形成新旧文化的冲突，最终带来组织的变革。

变革和创新是企业战略和组织建设的重要课题，也是组织建设成长不可回避的问题。现在，许多企业都致力于学习型组织、扁平化管理、全面质量管理以及流程再造等等变革，希望借此可以提升企业的核心竞争力。然而，通过以上变革获得成功的企业实在太少了。仅以扁平化变革为例，对六个工业化国家的公司的调查发现，因扁平化达到节约成本目标的公司不到一半，达到运营目标(如提高生产率)的公司就更少了。一份对1468个公司的调查表明：50%的企业扁平化后生产率水平恶化。还有一份研究中发现四分之三 1的公司在扁平化后的比之前的业绩变坏了。只有9%的公司说提高了质量。

企业管理变革失败的原因就是缺乏相应的企业文化变革支持，只是在技术层面进行了变革。Cameron和他的同事提出，他们研究了100多家进行TQM、扁平化战略成功的组织，这些组织成功地实施了TQM和扁平化项目，达到了提高价值的结果。结论是：当企业的文化有了一个明确的质量和效率变革目标并致力变革时，TQM和扁平化就会实践在一个全面的文化变革中，所以成功了。

三、企业文化与人力资源管理、开发

(一)企业文化与企业人力资源管理

企业文化的建设要与企业的人力资源管理相结合，才能将核心价值观通过其指导下的关键行为准则，让员工认同，并由员工的行为传达到外界，形成在企业内、外部获得广泛认同的企业文化，真正树立公司外部形象。企业文化怎样对人力资源产生作用呢?

1、将企业的价值观念渗透到人员招聘上。

这要求企业在招聘面试过程中，多了解应聘者的价值观念，看看是否符合企业的核心价值观，只有认同企业的核心价值观的应聘者，才是符合企业的真正人才，这样的人才会对企业忠诚，才会成为企业的人才;那些不符合企业核心价值观的人，即便是招进来了，如果他继续不认同企业的核心价值观，他也很难在企业里立足。

2、将企业文化贯穿于企业培训之中。

这种培训即包括入模培训，也包括管理培训。尤其是管理培训，应采取一些较灵活的方式，如管理游戏、管理竞赛、拓展训练、体验培训等方式，将企业核心价值观在这些活动中不经意地传达给员工，并潜移默化地影响员工的行为。

3、企业文化溶入员工的考核与评价中。

目前，大部分企业在评价员工时，以绩效为主。企业在没有明确的战略目标和目标责任体系、组织管理机构不健全的情况下，实施绩效考核管理，必将导致任务目标得不到有效分解，责任人职责不清，业绩也便无法评判;还有的是考核标准没有从责任人承担的工作职责特点出发，没有个性和针对性，不论对谁均采取统一考核标准，有失偏颇和公平，评价结果失真，不能令责任人信服;还有的是考核办法不得当，一些不宜作为评委的人员担任考评委，不能充分了解责任人的工作情况，评估不准确，易使责任人产生怨气;还有的是考核结果与责任人不及时进行有效沟通，导致责任人不能理解考评结果而产生不满情绪;还有的是把考核流于形式，对考核成果不予应用，挫伤业务骨干人员的工作积极性;还有的绩效考核不能连续化、制度化，责任人不能从思想上、行动上真正重视绩效考评工作，使绩效考核的激励作用不能得以体现，考核成果不能充分发挥作用。在考核体系内，要将企业价值观念的内容注入，作为多元考核指标的一部分。其中对企业价值观的解释要通过各种行为规范来进行，通过对鼓励或反对某种行为，达到诠释企业价值观的目的。

(二)企业文化是人力资源开发的重要理论依据

企业文化为企业人力资源开发提供了理论依据。

1、公平的竞争环境。

公平的竞争环境，对于每一位员工都是至关重要的，公开、公平、公正体现了民主、平等的企业文化。被称为经营之神的索尼公司总经理盛田昭夫认为，促使一个企业正常运转的劳资关系应该建立在相互信任的基础上，资方不能只将工人作为提高收益的工具来使用，而且要经营者关注工人的利益。惠普公司的总经理比尔认为：“我们公司每一个人都是重要的。”他“希望使公司建立在一支稳定而有献身精神的劳动力的基础上。”

2、尊重人性。

企业文化引领企业选择效益原则和人性原则相结合的组织方式，准确把握提高企业经济效益和尊重人性的辩证关系。

3、人是第一资源

企业一切资源中，人是第一位的。随着实践的发展，人们逐渐认识到人力资源对于企业发展重要性。

员工是提高质量和生产效率的根本源泉。

四、企业文化与制度建设

企业文化是企业制订一切制度的基础，而制度则是企业文化的具体化。企业文化虽然还可以通过愿景、使命和核心价值观来体现，制度是诠释和推动企业文化的主要力量。要使企业文化为员工所认同，必须有赖于制度体现一种“行为导向”的作用。

(一)招聘制度

制定招聘制度时，要把企业的核心价值观和行为方式贯穿到整个招聘的流程和规定中，落实到具体的管理制度上，这样，企业文化就会统领着招聘整个过程，只有把企业文化贯穿到招聘制度，我们企业招聘的员工才能符合企业的价值观，才能成为企业的可用人才。

(二)薪酬制度

企业文化很好的回答了诸如建立薪酬系统时应体现出向哪些岗位和员工倾斜，晋升时采用什么标准?对什么样的行为进行奖励并采取什么样的奖励方式等问题。所以，只有在企业文化的指导下，我们的薪酬制度才能完善，才能深入人心。

(三)培训制度

在培训、发展系统中，对怎样的员工加以培训，如何培训等，更是企业文化具体落实的表现。

企业文化建设只有与制度建设融合在一起，才能使员工心悦诚服地接受企业核心价值观指导下的关键行为准则，才能使企业的规章制度落实到实际工作、学习、生活中。

**第三篇：人力资源 沟通的重要性**

城环 2024级旅游管理张丽娜20112101

41浅析人力资源中的沟通

摘要：沟通是人与人交往的重要方式，能够连接起不同的人、不同的文化和不同的理念。不仅在人际交往中，沟通在企业组织的人力资源管理中同样具有重要的作用。有效沟通更是每个组织获取竞争优势和成功的重要法宝。本文就沟通在人力资源管理中的作用和重要性，以及企业人力资源管理中的出现的沟通问题进行了分析，并提出了一些解决沟通问题的具体策略。

关键词：人力资源管理沟通有效沟通 沟通策略

1、沟通的含义

沟通是人与人之间、人与群体之间思想与感情等信息的传递和反馈的过程，以求思想达成一致和感情的通畅。著名组织管理学家巴纳德认为“沟通是把一个组织中的成员联系在一起，以实现共同目标的手段”。沟通它贯穿于组织人力资源管理的每一个阶段,为了一个设定的目标,把信息、思想和情感在个人或群体间传递,并且达成共同协议。

但是企业组织不是员工的简单集合，在这个组织中，每个人都会有不同的期望、能力、兴趣、目标和价值观念等。因此在交往中，企业组织内的员工因为不同的利益诉求，如果沟通不畅就会形成形式各异、程度不同的冲突，最终导致员工关系障碍、组织涣散等一系列问题。这时候就急需了解员工之间的冲突，有效进行沟通，使成员之间增进理解，通力合作，增强团队的凝聚力，以最终实现良好的企业人力资源管理目标。

2、沟通的作用

2.1 参与管理，提高效率

员工不仅仅是为了金钱或物质利益方面的满足而工作的，他们往往还有精神方面或心理上的需要。对员工的参与感加以满足，体现了组织对员工的重视程度。它对员工的情绪影响极大，而有效的沟通正是为了满足员工参与感的强烈需要。组织内部沟通渠道顺畅，可以使各种管理信息得以及时地传达和反馈，明确了员工的职责，并促进内部成员之间加强合作，培养团队精神，提高组织内部的运行效率。

2.2 人格尊重，有效激励

组织内部激励的整个过程都要依靠沟通来完成，可以说，没有沟通就没有激励。员工能够畅所欲言，沟通上下无阻，才能振奋士气。同时对组织成员的出色工作给予及时的肯定、奖励或奖赏，可以调动员工工作的积极性、主动性和创造性，激发员工的斗志。优厚的待遇并不意味着对员工人格的尊重，只有尊重员工的意见，使沟通渠道畅通，才是人格尊重、有效激励的重要举措。

2.3 系统需要，解决冲突

系统理论在组织问题上要求整体配合，这是由于现代分工日益细密，每个人的工作只是整个组织体系中的一环而已，应与其他员工的工作紧密相连。所以，整个组织应该建立和保持一个有效的组织沟通网，以保证工作的协调和目标的完成。对于冲突的管理和解决，有效的沟通是重要手段和根本途径。良好的组织内部沟通氛围，能使员工之间彼此增强相互了解，以诚相见，加强相互宽容与忍让，消除不满情绪，有效地解决冲突。

2.4 协调关系，便于领导

领导者为了执行某个决策或者推行某项改革，必须说服、激励和领导别人，以影响和改变他人的态度和行为，博得上级的支持和下属的合作，为了这一点，就必须进行有效的沟通。沟通还可以增进彼此的了解，消除人们之间的隔阂，加深彼此之间的感情，产生共鸣，改善人际关系，便于领导。

2.5合理规划，精干高效

有效的沟通还能够促进企业进行合理的人力资源规划，实现人力资源的精干性和高效性，培养能力全面的人才，最终提高企业的市场竞争力。

3、我国企业人力资源管理的沟通现状与分析

3.1不重视沟通的重要作用

长期以来，部分企业的管理者并没有意识到沟通的重要性。通常高层决策主要依靠行政指令，层层向下推行，忽视基层员工对决策的理解支持是影响执行效果的关键因素。

这个共性问题主要表现在管理者和员工之间。由于在公司中的职位不同，管理者可能与员工的观点不一致，地位的高低对沟通的方向和频率有很大的影响，这是两者相互沟通的严重障碍。管理者认为下属只要听命就行，不必多问。他们或多或少存在自以为是的观念，认

为自己一切都比下属强，所以不让下属发表意见。一旦有下属反映意见，一般只是流于形式。很多员工在对待领导者时存在自卑感，认为自己地位卑微，所以自己的意见领导也不会重视，因此不必向领导者报告，以免引起领导的反感。也有的下属对上司的报告，多流于吹牛拍马，专讲好话，歪曲事实，虚报数字，隐瞒真相。还有的员工本位主义严重，为了本部门的利益而不惜损害整个组织的利益。观念不同，利害不一，最终成为沟通的阻碍。

若是不重视沟通的重要作用，在工作中缺乏必要的沟通和交流，就会造成企业人情淡漠、工作合作性低的问题，大大降低了企业的凝聚力，不能发挥集体的作用和整体的力量。此外，容易造成企业和员工之间的隔阂，企业不了解员工的想法、员工也不了解企业的想法，严重阻碍了企业的进步。

3.2沟通方式单调，缺乏技巧

在我们的企业人力资源管理中，可以采取的沟通方式是很多的，例如，邮件、电话、开会、面谈等等。各种沟通方式和沟通渠道都有各自的优点和缺点。例如，邮件可以准确的传递大量的信息，但是不利于传递感情和思想；开会可以将大家齐聚一堂，但是却比较枯燥；电话可以让管理者随时随地和员工通话，但是却不利于员工想法的提出……实际上，面谈才是最有效的沟通方法，它不仅能够有效地进行双向的信息传播，而且能够促进人与人之间的感情，让大家的工作关系更为融洽。企业在进行人力资源管理时，应根据自身的实际情况和具体需求来随时调整沟通方式，而不是一味的采取单一的沟通方式，这样才能够达到有效沟通的目的。

3.3缺乏畅通的沟通机制

一般组织内部都实行的是金字塔型的结构，这种结构过于庞大，层次过多，使信息沟通辗转相承，传递缓慢，严重影响了组织效率。我国很多企业的人力资源管理部门都没有在企业沟通中起到桥梁纽带的作用，做不到上传下达，使得企业缺乏一种有效畅通的沟通机制。例如，因为制度建设的问题，很多制度都没有形成文字材料，只是一种企业对员工的口头承诺，让员工没有安全感。此外，很多企业都没有员工提出诉求的机制，很多员工不能提出自己的想法，或者提出之后得不到重视，不利于提高员工工作的积极性。

4．解决策略

4.1设计战略沟通规划，建立通畅的沟通渠道

高层管理者要重视战略性沟通，依次往下，才能保证中层管理者、基层管理者以及下属员工对管理沟通的重视。另外，建立一套自上而下的切实完善的沟通机制，包括意见反馈机制和沟通交流机制。通过这套机制，使信息能够快捷而准确地传递到各个方面，使各方都能获得全面而有效的信息，使员工也能够积极提出有关企业的意见和建议，真正提升企业的团队凝聚力。一旦获得的信息与实际情况存在偏差的时候，各级管理者应引起足够的重视，及时采取调控措施，纠正偏差。要建立常态的沟通制度，将入司前沟通、岗前培训沟通、试用期间沟通、转正沟通、工作异动沟通、定期考核沟通、离职面谈、离职后沟通等八个方面以制度的形式进行固化。在进行战略性沟通时，应面对不同层级的员工，沟通内容应有所侧重和变化，因为不同层级的员工对组织的重要性是不一样的，相应的，他们对组织的归属感和要求也不同。同时根据员工需求，经常性地进行座谈会、定期了解员工的心理状况、举行员工生日Party等非正式沟通，并可考虑建立起EAP，实施员工心理援助计划等。

4.2 发挥领导在沟通过程中的决定性作用

组织的沟通工作是从最上层的领导开始的，一个高素质的领导，能够清晰表达公司决策，处理与员工之间的关系，并引导员工的行为，有效提高员工工作的积极性和创造性。全球著名的快餐企业麦当劳，有着非常值得借鉴的“下行沟通”之举——“把所有经理的椅子靠背锯掉”，即“走动管理”。下行沟通，指的是对下级提供指导、控制，对业绩进行反馈、解释政策和程序等。管理者下到基层沟通有多种渠道，每种渠道都有各自的优缺点，领导者必须按照组织的实际情况选择合适的、多元化的沟通渠道，如果脱离本组织的实际情况和具体要求，随便地选择沟通的类型和渠道，会带来组织内部的沟通障碍。例如，比较重要的沟通最好采用比较正式的、清晰的、准确的书面文件进行，这样信息不至于歪曲或丢失。

4.3 规范沟通的方法

有效的沟通是一个主动和有效运用信息的过程，需要沟通双方养成良好的习惯，规范沟通的方法，减少或避免沟通障碍。作为发讯方，要善于表达自己的意愿，注意自己的表达技巧，如观点明确、口齿清楚、表达通畅，注意语言与表情手势的结合。作为受讯方，要学会倾听，全神贯注，善于感受非语言信号，减少对信息的误解。作为组织，应建立一套规范的沟通方法，将真实、准确、全面的信息传递给各方员工，减少或避免虚假信息对组织的危害。

4.4 善于协调人际关系冲突

组织内部人与人之间存在能力、兴趣、期望、动机、目标和价值观念的差异，导致了各

种各样的人际冲突。这类人群尤其需要沟通和协调。管理者只有了解员工的意图，管理才能切中要害。管理者应注重组织的制度、程序和惯例的完善，做到目标明确、责权清晰。健全的组织章程是预防和解决冲突的有效途径，能有效地激励和约束员工，严肃处理不认真履行或破坏者，同时运用人文关怀，关照他们的生活和工作，防止企业人与人之间冷漠、倾轧，防止管理者高高在上，防止员工工作情绪低落，提高他们的工作积极性，使他们把主要精力放在工作上，减少冲突带来的负面影响。

4.5制定员工激励制度

激励是管理的一种艺术，是实现良好管理的有效手段。各企业应当因人、因事、因地、因时地使用激励员工的方法，将有效沟通的效度和信度纳入员工绩效考核体系。根据企业的自身特点，建立各种奖惩激励制度，强化沟通的效度和信度，加强沟通管理，使得企业保持高效灵活的内部沟通协调机制，让员工能够主动参与到公司内部的沟通中来，提出自己对公司发展的意见和建议，提高企业员工的归属感和向心力。

4.6重视非正式组织在沟通中的作用。

平时应注重与非正式组织的沟通，以及时掌握员工的思想动态和相关诉求，在涉及多数员工关心的问题时，与非正式组织中关键人员的有效沟通能起到很好的作用。

综上所述，沟通在企业人力资源管理中具有重要作用，我们必须正确面对和科学分析企业人力资源管理中存在沟通问题，并积极采取措施实，建立有效的沟通机制，加强企业内部的沟通，合理协调企业人力资源的关系，最终促进企业综合竞争力的全面提升。

参考文献：

[1]陈晨.企业管理沟通浅议[J].前沿,2024（01）

[2]董玉芳,何大伟.中国企业管理沟通问题及对策研究[J].经济问题,2024（03）

[3]陈平.浅谈我国国有企业人力资源管理[J].湖南工业职业技术学院学报,2024（03）

[4]张淑梅.浅析新形势下人力资源管理存在的问题及对策[J].华章,2024（24）

[5] 康静,武晓娟.人力资源管理的基本劳动工具——沟通[J].现代商业，2024(15).

**第四篇：浅谈西部大开发战略人力资源的重要性**

龙源期刊网 http://.cn

浅谈西部大开发战略人力资源的重要性 作者：魏 蓬

来源：《沿海企业与科技》2024年第09期

［摘要］西部大开发战略是实现区域协调发展、促进各民族共同富裕的重要举措，也是维护社会稳定和边疆稳固的有力措施。但西部地区经济的发展受到诸多因素的制约，其中一个重要的原因就是人力资源开发存在一系列问题。人力资源开发是西部经济振兴的关键因素，如何解决人力资源开发过程中的问题是当今西部经济发展极其紧迫的问题。

［关键词］人力资源；西部大开发；战略；出路

［作者简介］魏蓬，广西大学公共管理学院研究生，研究方向：公共部门人力资源管理，广西南宁，530004

［中图分类号］ C93 ［文献标识码］ A ［文章编号］ 1007-7723（2024）09-0078-0003

一、人力资源开发对经济增长的影响

（一）人力资源开发与经济增长的关系

世界各国经济发展的历史和现实从实践上证明了人力资本的积累与增长，才是经济增长的源泉和动力。而人力资本主要是通过对教育和培训的投资，提高劳动者的知识和技能来实现的，也就是我们常说的人力资源开发。第二次世界大战后，日本和欧洲的物质资本设施遭到了严重破坏，但因其具有受过良好教育的高素质的人力资源，并在经济发展过程中始终把开发和利用人力资源放在首位，从而得以在短时间内迅速恢复和发展起来，重新成为世界经济强国。再来看看世界第一经济大国美国，其之所以一直保持领先的地位，根本原因在于该国重视教育和人力资源开发，同时采用种种优惠政策从世界各国吸引大量优秀人才，从而不断提高了本国的人力资本存量。由此可见，人力资源开发对经济增长影响之大，作用之重。

（二）人力资源开发对西部经济增长的特殊意义

经济增长通常是指宏观经济增长，即一国或地区在一定时期内产品量和服务量的增加。决定经济增长的直接因素包括：一是投资量；二是劳动量；三是生产率。我国西部地区面积广大，物产丰富，自然资源富饶，开发潜力巨大。但是长期以来，由于受计划经济的影响和西部产业结构、技术水平的制约，西部地区的经济一直沿着资源高消耗、高浪费，低产出、低效益的粗放型路径增长，这不仅严重破坏了西部地区的生态和环境，而且阻碍了西部地区经济的可持续增长。西部地区要实现经济的可持续增长，就必须大力实施人力资源开发战略，通过培养大批掌握先进技术和技能的生产者来谋求一种新的能推动经济快速发展而又节约有效资源的经济增长方式。

二、我国西部人力资源的现状

到目前为止，西部地区仍然是全国最贫困、最落后的地区，之所以会造成这样的局面，与西部地区的人力资源得不到充分开发和利用密切相关。分析我国西部地区人力资源的现状，主要存在以下问题：

（一）我国西部劳动人口过剩现象严重,进而导致就业不充分

2024年第五次全国人口普查时，西部地区普查登记总人口为35531万人，其中劳动年龄人口为25990.10万人，占总人口比重的73.37%，占全国劳动年龄人口比重的27.12%。与东部相比，西部地区处于人口高增长地带，再加上西部地区经济发展滞后，就业安置能力弱，致使西部劳动力供给严重过剩，“在职失业”和“铁饭碗”等问题突出。

（二）教育事业发展缓慢，人口综合素质较低

受经济发展水平因素的制约，西部地区国内生产总值较发达地区相差甚远。虽然多年来国家对西部地区的财政性教育经费投入占本地区国内生产总值的平均比例远高于全国平均水平，体现出国家对西部地区教育事业的关怀和重视，但从教育投入的绝对量来看，西部地区的教育投入严重不足。由于校舍陈旧、教材更新缓慢、教职工工资拖欠现象严重，在客观上严重制约着西部地区教育的发展和人力资源整体素质的提高。在全国人口中，没有上过学的文盲半文盲，西部12省区平均比例为14.80％，高出全国近2倍。另一方面，从业人员受教育的程度普遍低。由于从业人员受教育程度普遍较低，使得西部丰富的物质资源无法转变为经济优势。

（三）我国西部地区人才外流现象严重

水往低处流，人往高处走。随着改革开放的不断深入，社会主义市场经济体制的建立和完善，我国东部地区取得了举世瞩目的发展。为了保持发展的速度，东部发达地区以高薪和丰厚的物质条件吸引各种人才，导致西部地区人才外流现象日渐严重。西部省市地区人口在大量迁向东部地区的过程中，流失了许多高级人才，致使西部地区的人力资源现状进一步恶化。

（四）人才结构不合理

西部地区人才结构不合理表现在如下四个方面：一是人才专业技术结构不合理，初级及长线专业人才过剩、积压；而新材料、新能源、生物工程、环境保护、现代管理等跨领域、跨行业、跨学科的复合型高新技术人才及专业人才十分缺乏。二是人才层次结构不合理，尤其是高层次人才明显偏少。三是人才分布结构不合理。从区域分布看，城市的人才多，农村的人才少，老、少、边区的人才更少。四是人才年龄结构不合理。根据第五次人口普查的数据，不难看出我国西部地区劳动力人口趋于老化，在一定程度上将加速西部地区人口老龄化进展，人口的老龄化使劳动力对社会的贡献越来越少，同时对社会、政府的压力会越来越大，这对西部地区经济社会发展产生重要影响。

三、加大西部人力资源开发的途径

综上所述，可以看出西部人力资源开发中存在诸多问题，如不尽快解决，将严重阻碍西部大开发战略的顺利实施。因此笔者认为应该从以下几个方面加以解决：

（一）从思想上高度重视，把人力资本投入作为一项战略坚决实施下去

态度决定一切，我们首先要端正对待人力资源的态度。要充分认识人力资源开发在构建西部和谐社会、实现可持续发展战略目标和建设小康社会中的重要作用，牢固树立以人为本的人才发展战略观，坚持人力资源开发的整体性观念，并紧密结合西部发展的实际情况，制定各地区人力资源开发的长远规划，保障西部地区人力资源开发始终与经济社会发展相适应。只有通过不断地提高劳动者自身的素质，加大人力资源投入与开发的力度，才能提高劳动生产率，从而开拓更多更有效的就业岗位，以弥补我国西部地区物质资金的不足。

（二）加大对西部地区教育投资，宣传科教兴国战略，实行义务教育

我们要认识到经济增长中人力资源尤其是教育的重要作用，将经济增长切实转变到依靠技术进步和提高人力资源素质的轨道上来。首先，要加大教育投入，让更多的人能接受高等教育，广泛吸纳企业、民间、国外等多种渠道的资金，鼓励社会办学，鼓励企业和学校联合办学，通过合作培养人才等多种方式共同造就有文化素质和实际工作能力的优秀人才。其次，在贫困农村地区和少数民族地区普及基础教育，提高整个西部地区人口的总体文化程度，为经济发展培养后备力量。再次，对于已经存在的文盲半文盲，在工作之余开设一些免费的辅导班、培训班、夜校等。在生产过程中不断提高劳动力的科学技术水平。最后，完善相关配套制度，尤其是加快工资制度的改革步伐，提高教师的工资和待遇，进而激发教师的教学积极性，从而提高教学水平，努力培养出高质量的人才。

（三）采取有效措施，营造吸引人才的良好环境，促进西部地区人力资源开发

西部地区应利用西部大开发所带来的无限商机和广阔的发展前景，吸引国内外人才来西部创业发展。为此，西部地区应采取有效措施，加强地方人文建设，形成尊重知识、尊重人才的良好氛围，为各类人才大显身手提供良好的发展平台，以最好的服务和环境吸引人才。同时，在人才引进时，要注意引进人才的数量、质量和知识结构要符合当地经济发展水平的实际需要。否则，不仅加大了人才引进的成本，而且不能提供所需的科研条件，使引进的人才闲置，造成双重浪费。此外，在积极引进国内外人才的同时，更要充分合理地利用当地人才，改善他们的科研条件和生活条件，解决他们的实际困难，提供能够发挥才能的工作岗位、工作条件，给他们以创造型工作的机会，使这些人才真正安心地为西部经济发展服务。

（四）增加就业机会，降低失业率，让每一个人都能各尽其责，各尽其才

西部地区应该大力地引进外商投资，为外来的客户提供优越的投资环境，实行特殊的税收政策，并且对一些高科技企业进行专项的资金扶植。同时，国家要加大对西部工业发展的投

资，并在政策上予以优惠。对传统的企业实行专门的养护政策，并实行适当的政府保护政策。大力发展乡镇企业，把农村的城镇化、工业化作为解决劳动力及就业机会的突破口。同时，在政策上给乡镇企业以支持，发展当地的特色产业、优势产业。增强剩余人力资源的流动，通过流动性提高人力资源的就业机会。此外，还应增加劳务输出的力度，转移剩余的劳动力，做到人尽其用。

（五）调整产业结构，提高城镇人口比重，促进人力资源的合理配置

当前，西部地区过多的农业人口已成为制约西部经济增长的一个重要因素。因此，西部地区应大力加强农村小城镇建设，把人口从乡村向城镇转移以降低农业人口的比重。这将有利于西部城镇化水平的提高和经济建设的发展，还将有利于广大农村地区早日摆脱经济上的长期贫困。西部地区应抓住西部大开发的良好机遇及时调整产业结构，大力发展第三产业以提供更多的就业机会。同时，大力发展具有西部特色的乡镇企业和相关的商业服务业和旅游业，为当地经济发展做出贡献。此外，建立全国统一的人才信息网，使得各地对人才的需求信息和人才储备透明化，以利于人才的合理流动和优化配置。

［参考文献］

［1］丁向阳.人才,你大胆地往西走［J］.中国人才,2024,(3).［2］储建中.西部人才开发必先稳住现有人才［J］.中国人才,2024,(7).［3］付跃钦.与时俱进、改革创新,推动西部人才资源开发［J］.中国人才，2024,(4).［4］揭东慧.提升人才素质:西部经济持续增长的关键［J］.经济问题探索,2024,(6).［5］梁裕楷.人力资源开发与管理［M］.广州:中山大学出版社,1999.

**第五篇：HR——人力资源价值的重要性**

HR——人力资源价值的重要性

HR是Human Resource的简称，中文意思是人力资源，目标是让企业HR更好地进行人力资源的发展和规划。系统重点是实现人力资源部门在员工素质管理、薪酬管理、绩效考核等方面的需求。

每样东西都有其价值，而人力资源价值是指人力资源为社会组织提供服务、创造价值的能力。企业人力资源管理的价值来自于优秀的HR服务品质。通过向企业各阶层提供HR战略规划和指导、招聘合适人才进行有效录用配置、培养和训练员工、长效激励、留住人才等方面所要完成的全部功能。

看重企业人力资源管理这是决定企业人力资源生存发展的最重要因素。人才是企业最宝贵的财富，人才是最宝贵的，企业所拥有的人才决定这个企业可以到达那种成功的高度。企业的组织结构系统中，人是最活跃的决定因素。进一步来说，企业之间的竞争是企业员工素质之间的竞争，推动企业的发展最主要的因素是人，构成对企业生存威胁的也是落后退步的人和企业管理者落后退步的经营管理观念。所以企业必须要以人为本。而需要实现这些投资需要借助人力资源管理部门通过专业的管理来得以实现。

人才的智力投资是企业在培养具有智慧和能力的创新人才的过程中所花费的代价，它会转化为智力资本，并同物质资本一样，以资本收益的方式取得投资回报。人才的智力投资、能力投资与素养投资都需要企业建立完善的人才培训机制，为每一位员工量身打造完整的培训计划。

在人才的投资方面不止智力的投资还要注重健康的投资。企业缺乏健康管理意识，首先可能导致劳动者工作效率降低，对工作缺乏兴趣，带来企业效率损失；其次作为中流砥柱的企业、事业单位中高层人士，他们是企业的核心、灵魂，一旦他们的健康出问题，有可能出现企业震荡。对员工的健康投资，如组织员工进行健康体检，多举办一些户外运动等等，这些都能有效对员工的健康状况进行管理。

实际上人是最复杂的，即使身体的健康状况很好，心理上还是有可能对工作产生出倦怠的心情，而影响工作上的表现。所以企业需要在绩效管理角度建立综合的激励模型。绩效管理综合激励模型认为：员工的努力会促进工作绩效提升、工作绩效提升会得到组织奖励，同时组织奖励使员工满意，员工感到满意后会继续努力工作，这样就完成了一个绩效管理综合激励循环。从而可以实现公司稳定的发展。

针对这种情况，科荣软件公司开发的科荣HR，为企业提供简便的人力资源管理功能需求。从入职、培训、人事调动等方面提供全面的管理。

科荣HR的主要功能有以下几种：

职员管理：人事信息、劳动合同、证书信息、职位变动

考勤管理：在线打卡、出勤明细

薪资管理：薪资发放、工资提成管理（职员工资设定、任务量设置、区间提成设置、计算工资提成、职员提成明细）、绩效考核明细报表

培训管理：培训记录、培训考试、历史考试

详情咨询科荣软件：http://

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