# 浅谈对现代企业人力资源管理的理解

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2024-09-10

*第一篇：浅谈对现代企业人力资源管理的理解浅谈对现代企业人力资源管理的理解(2024-08-29 11:36:28)转载标签：企业管理人力资源理解杂谈在求职过程中经常有企业会问我：谈谈你对现代企业人力资源管理的理解。作为一个有着七年多从业经...*

**第一篇：浅谈对现代企业人力资源管理的理解**

浅谈对现代企业人力资源管理的理解(2024-08-29 11:36:28)

转载

标签：

企业管理

人力资源

理解

杂谈

在求职过程中经常有企业会问我：谈谈你对现代企业人力资源管理的理解。作为一个有着七年多从业经历的人力资源工作者，对现代企业的人力资源管理应该有自己的理解和认识。

一、现代企业的人力资源管理更贴近企业发展战略，为实现企业战略目标服务。因此必须制定明确、清晰、务实的人力资源战略，也就是说要为一定发展周期内的人力资源工作制定既贴近现实又着眼长远的、既有现实意义又有前瞻性的工作指导原则，更具体地讲，就是为一定周期内的人力资源工作建立纲领和框架，然后根据企业的年度目标和业务变化情况制定具体可执行的年度工作计划。

二、现代企业的人力资源管理更注重科学管理。一是来自市场的压力需要企业的管理更加规范化、科学化；二是企业投资者、经营者、管理者在实际工作中越来越感到单纯依赖经验已力不从心，自我科学管理意识在不断增强；三是管理对象的价值、技能、个性等越来越多样化，单一的管理思想、管理手段、管理工具已不适应市场的要求。我们可以看到，从各模块中的职位体系、薪酬体系、绩效管理体系、任职资格体系、素质评价体系、职业生涯体系等系统的建立到SWOT、BSC、KPI、360度、MBO、HAY GROUP、OA、HRE等具体工具的使用，从心理学、社会学、人体仿生学、逻辑学甚至到哲学、易经、佛学在人力资源管理工作中有形或无形的应用中可见一斑。

三、现代企业的人力资源管理更关注“人”作为生产力第一要素的重要性。这主要包含两层意义：一是对人性更深刻的理解和尊重，在对人性深刻理解和尊重的前提下挖掘人性的闪光点和共同点，通过引导其积极、健康、向上的部分达到寻找与组织共同价值观的目的，我把这称为“身内关注”；二是“身外关注”，“身外关注”分两部分，一是在组织内的通过各模块的系统实现，二是组织外的通过人情来实现。因此，从这个角度看人力资源工作者也是组织“人心”的经营者。

四、现代企业的人力资源管理在人才选用上更加不拘一格。一是随着国民素质的整体提高和学习型社会、学习型企业的逐步建立，唯学历论、唯文凭论的选用人才观点已成为非主流的选才论；二是随着人才市场配置机制的不断成熟，“五同”也在逐步淡出。

五、现代企业的人力资源管理更强调人才开发的重要作用。强调人才开发基于“人才从社会中来、到社会中去”和每个组织都应有开发、培养人才的责任和义务的大人才观，一是不断寻找开发人才潜能的有效手段，使“人”的价值更大化，为组织的发展作用更大化；二是人才的开发不仅是为组织服务，更重要的是帮助“人”为自身的成长植入“自我开发”的基因，帮助“人”完成从组织开发到自我开发、从被动开发到主动开发的转变。因此，人才开发的目的已不再仅仅是为“我”所用，而是为社会所用，因为企业的全部价值都是为社会创造的。

以上就是我对现代企业人力资源管理的主要理解，总结就是五句话、二十个字：战略导向、科学管理、经营人心、不拘一格、重在开发。

**第二篇：浅谈现代企业人力资源管理**

浅谈现代企业人力资源管理

内容摘要：

21世纪是知识经济的时代，经济实力的竞争更多地表现在人才的培养、争夺、与竞争。人是生产力诸要素中最积极、最活跃、最具主观能动性的因素，人也是企业在日趋激烈的市场竞争中立于不败之地的重要保证，在一定程度上甚至起着决定性作用。企业要生存，要搞活，要发展，就必须重视人力资源的开发和利用，重视探索新形势下人力资源管理的新趋势。当今社会，人才是一项非常珍贵的资源，在企业竞争中起着关键性的作用。对企业来说，有效的人力资源管理机制的建立将有助于企业保留、吸引和激励人才，从而推动企业发展战略实现。

关键词： 人力资源管理；合理配置；激励机制；培训

浅谈现代企业人力资源管理

21世纪的经济竞争，主要是科学技术的竞争，智力的竞争，归根到底是人力资源开发及其潜能充分利用的竞争。任何一个企业欲赢得持续性竞争的优势，都必须抢占人力资源开发与管理的制高点，在人力资源开发与管理争夺战中争取主动地位。可以说，人才资源管理已成为21世纪现代企业管理的核心，是现代企业要素管理的第一管理。对人力资源的争夺，创新人才的培养成为当今各类企业及社会组织时刻关注的重心。与此同时，我国正在从计划经济向市场经济转变。传统的由国家统一调配的人和管理体制正在向适应社会主义市场经济的新型管理体制转变。人才可以自由流动，企业和个人有了双向选择的机会。企业从被动地接受国家配置人才转变为真正自由用人单位。个人从被动地服从国家分配转变为可根据自由意愿自由择业的劳动者。在相对于从前宽松得多的人才流动制度下，企业如何实行有效的人力资源管理，已成为当前的重要课题。

一、强化人力资源管理 以人为本是关键

人力资源的合理配置是企业人力资源管理中关键的一环。所谓配置，最简单地说，就是将合适的人放到合适的岗位上。虽然说起来简单，但其对于企业的发展却有着重要的影响。人从性格、气质、兴趣到专业都有着巨大的差别，如果各尽所长，合理配置，对于企业的发展显而易见是有利的。人力资源的合理配置，首先要预测有多少工作岗位，哪些工作岗位需要填补，该岗位的具体要求是什么。企业吸收新成员，一般可分三种目的。

1、正常补充。这是针对企业原有职工离职、退休、死亡等情况所作出的补充，其岗位责任明确，对于新职员的要求可比照对原有职工的要求，并不存在太多问题。

2、替补缺勤。这一情况与正常补充有相似之处，却又不同于正常补充，举一个例子，企业原来实行6天工作制，现改为5天工作制，企业就需要有更多的人从事原来并不需要这么多人从事的工作，这样才能保证其原定的工作计划的完成。替补缺勤的岗位其职责不完全明确，但由于其职位虽是新设，而工作却是以前所有，故岗位职责并不难确定。

3、开设新业务的需要。细分起来，其中又有两种情况，一是已设立了新的机构，其方向较明确，这样所招募的员工的职责可以预定，尽管不完善，倒也相去不多；二是其方向并不明确的新业务，这就很难列出其岗位的要求了。对于任务工作，要考虑到求职者的现实能力和潜在能力。对于前面所说的岗位职责明确的工作，可以针对其职责侧重于现实能力。而对于岗位职责不明确的工作，像开设方向并不很确定的新业务，就需要更多地考虑求职者的潜在能力。

通过对岗位和人的双重衡量，从而将合适的人放到合适的岗位上，也就是实现人才的合理

配置。在现实中，业界往往重视人才的现实能力而忽略了人才的潜在能力。重视现实能力有一个最大的优点，就是“来即能战”，所谓高薪诚聘高级管理人员即是强调现实能力的重要表现。配置是一个基础，在做到相对合理的配置之后，在管理中要考虑的是如何激励员工，为企业创造更大的价值。

二、开发企业人力资源 打赢“人才大战”

（一）加强对员工的激励

人本管理以行为科学为理论基础，以激励为管理的核心内容，而人的行为动机，是由生存需要的物质生活和发展需要的精神生活而产生的，因此，在人本管理过程中，要坚持激励原则。科学地运用激励的手段，能激发的人的动机，诱导人的行为，发挥人的潜力，调动员工积极性，维持员工的工作热情，从而保持工作的有效性和高效性。在工作分析中，要学会用激励的手段来激发和维持员工参与工作分析的热情。一要贯彻内在激励与外在激励相结合的原则，目的是调动员工的需求、责任感和个人荣誉感，以激发员工的成就感。如向他们宣传工作分析所能给他们带来的好处，切实满足员工的需要；让员工承担工作分析的责任，把工作分析当作他们自己的工作，顺利完成工作分析就如同圆满完成他们自己的工作任务一样。二要贯彻精神激励与物质激励相结合的原则。让员工参与工作分析的全过程是对员工一种最好的精神激励，因为这会让员工觉得组织很重视他们的意见，信任他们；也可以成立专门的奖项奖励那些积极参与或密切配合工作分析工作的员工，或者以此作为优秀员工评选的一个条件，或者作为优先提升的条件等。对于参加工作分析的员工还要给予适当的物质奖励，由于参与工作分析或提供工作分析的支持而影响工作的员工应该照常享受正常工作时的待遇，甚至可以给予另外的工作报酬；对于在工作分析中表现优秀的员工也可给予一定的奖励。

（二）尊重、理解和相信员工

员工的人格应该得到尊重，员工的权利应该被告知、被享受和被执行，不允许任何侮辱人格、损害人权的现象存在。理解员工就是要在了解员工的基础上，理解员工面对工作分析中出现的各种现象的自然反应，如员工由于对工作分析目的、意义不清楚而抵触工作分析，由于以前的工作说明书没有实际指导意义而否认工作分析的作用等。相信员工就要充分相信员工在工作分析过程中承担其中一些工作的能力和责任感，善于和敢于把一些重要的工作分析工作交给员工去做。

因此，尊重、理解和相信每一个与工作分析相关的人员，就能够让高层管理者愿意为工作分析的实施和工作分析结果的运用提供更多的制度、人力、财力、物力上的支持，如尽力提供工作分析的相关背景资料，积极参加工作分析动员大会，配给足够的工作分析资金、人力，制定与工作分析结果使用相关的配套政策、制度等。也能让工作分析人员积极投入到工作分析中来，如科学选用工作分析方法，认真细致地收集工作分析信息，撰写好规范的工作说明书等。

（三）重视与员工的沟通

企业内部良好的信息沟通，就是要让员工与企业之间相互获取所需要的信息，增强情感交流，企业这样做可以培养员工对企业的认同感，从而使企业在确定目标、制定政策方针、做出决策、执行计划等各个方面与员工达成共识。在企业的经营管理过程中需要持续的沟通，工作分析作为人力资源管理的基本活动之一当然也不例外，沟通贯穿于工作分析的整个过程之中。

在工作分析实施之前，一要与高层管理者进行沟通，向他们说明清楚企业工作分析的必要性和重要性，以及需要他们哪些方面的支持和帮助。二要与普通员工沟通，向他们讲清楚工作分析的目的、意义等，让员工知道工作分析不在于了解现有的任职者水平，而是确定岗位职责、改进工作方法、规范工作内容等。

正式开始工作分析时，首先通过与员工沟通，了解将要分析的工作的一些概况，员工的基

本情况，员工的主管对于工作分析的态度等，以便做好选取适当的工作分析信息收集方法，合理地安排信息收集的时间和地点等工作。其次，在工作分析信息的收集阶段，本身就是与员工沟通的一个过程，如采用访谈法收集信息就是与员工面对面的交流，通过沟通了解相关工作情况，获取有用信息，这是编写工作说明书所需资料的主要来源之一。再次，整理、分析工作分析信息时，要与员工沟通，让他们对收集的信息做出补充和修正。草拟工作说明书后还要请员工审查，提出意见，再进行修改，完善工作说明书。在工作分析结束后，还要保持与员工的沟通。工作说明书在指导工作实践的过程中，可能会出现一些与实际情况不相适应的地方，期望得到他们的意见反馈，及时修改工作说明书。另外，由于社会经济的发展变化，引起企事业内外环境的变化，从而引起组织结构，工作构成、人员状况等处于不断变动之中，通过与员工沟通，期望他们对工作中发生的新变化及时报告，这有助于更新已有的工作说明书，使其更具有实用价值。

（四）鼓励员工参与工作分析

工作分析是一项复杂的、系统性的工作，在进行工作分析的过程中，需要企业的高层管理者，所分析的工作的任职者及其同事（主管人员和下属），工作分析的管理者，工作分析人员的相互配合。因此，为了保证工作分析工作的顺利开展，要鼓励员工积极参与工作分析，需要他们的支持与配合。

首先，需要高层管理者的参与，高层管理者可以从战略的角度把握工作分析的总体方向符合企业的发展目标，还能为工作分析的开展给予各方面的帮助与支持，另外高层管理者的参与使工作分析更具有权威性，让员工更加确信工作分析的目的和意义，也能增强员工对于工作分析的认同感。其次，要鼓励普通员工积极参与到工作分析中来，有助于加强他们的归属感，让他们把工作分析当作自己的一项工作，尽心尽力地去完成，从而保证工作分析的顺利开展并收到良好的成效。在工作分析的过程中，工作分析人员与员工一起来讨论工作分析的工作计划，认真听取员工对于工作分析的看法，积极采纳员工提出的合理化建议，员工的参与会使工作分析计划更加趋于合理，并增强了员工投入工作分析的积极性。收集工作分析信息时，可以让员工在了解工作分析的计划后，自己选择适合于他们的信息收集方法，甚至自己去收集相关的信息。整理分析信息时，要让员工参与信息的审核，因为只有他们对于自己的工作是最了解的，所以他们可以对相关的信息进行补充和修正。还可以让员工参与到工作说明书的撰写中来，主要是对工作说明书提出一些修改意见，这样编写的工作说明书不仅更加切合员工的工作实际，而且在以后指导工作实践的过程中，员工更能认同和执行工作说明书，因为这是他们自己制定的东西。

五）规范员工的行为

约束机制的建立是确保人本管理方向的一个重要方面。制度是一种有形的约束，也就是企业的法规，是一种强制约束。企业管理以人为本就应该依法治企，以制度约束员工，规范员工的行为。有些企业认为，人本管理就是人情管理，就是对员工动之以情、晓之以理，甚至放任自流，一提到对员工从严管理，建立规范的企业法规制度，就会压抑员工的工作热情，因而忽略了规章制度的约束力。其实尊重人，开发人的潜力，调动人的积极性的最佳方式就是建立一套科学的规章制度，以此来规范员工的行为。

在工作分析中渗透人本管理思想也要发挥约束机制的作用，要建立起相应的规章制度，规范员工在工作分析中的行为，保障工作分析的顺利开展。首先要规范工作分析人员的行为。工作分析人员是工作分析的主体，他们工作的水平、态度直接影响着工作分析的成败。要严格规定工作分析人员应该具备的素质，其在工作分析中应该承担的责任和遵守的纪律，以及他们进行工作分析所要取得的成果的要求。其次，要规范所分析工作的任职者及其同事（主管和下属）的行为。要明确规定员工应该提供的信息内容，提供信息的时间、地点、方式，对于所提供信息的真实性的保证要求，参与工作分析的程度，对员工在工作分析中的表现的奖惩制度，执行工作说明书的要求等。同时，也要规范工作分析管理人员的行为。工作分析管理人员负责工作分析的整个组织工作，要为工作分析提供强有力的后勤保障，还要协调工作分析人员与员工之间的关系，并制定相关制度约束其行为。

三、充分认识加强人才培养的重要意义，将其纳入企业管理和发展的战略全局

随着钢铁工业从规模化扩张向资源优化配置的转化，市场中技术竞争愈加激烈，技术的竞争说到底就是人才的竞争，人才竞争已成为最具有全局影响力的竞争。因此，加强对人员的管理、培养和使用，促使大批的技术、技能人才脱颖而出，是提高企业整体创新能力的需要，是企业在市场经济条件下取得竞争优势的需要。知识经济时代的主导因素是人力资源和人力资本，知识经济是人才经济，实质上是人力资本主导型经济。如何抓住知识经济这一显著特征，寻求人力资源管理与现代企业管理的嫁接与突破，一直是企业界不断探索的课题。

（一）人力资源培训是人力资源管理中不可忽视的问题

随着知识经济的到来，人才已经成为成功企业不可缺少的重要资源。现代企业的竞争实质上是人才的竞争，人才是最为重要的资本。只有尊重知识，尊重人才，企业才能获得长久发展的动力，才能在激烈的市场竞争中取得优势。从知识角度来看，现代科学技术的发展导致知识快速更新，一个刚进入企业的大学生，5年以后，其大学时所学的知识将有一半以上被淘汰。因此，企业的各种培训，对于企业的长远发展起着至关重要的作用。较之知识的培训，更重要的是工作能力的培养。这就需要从组织高层领导一直到基层干部都要有一种信念，一种行为。著名学者道格拉斯·麦格雷戈曾有这样一个比喻，根据我们对人性的了解，一种可供选择和更合乎时宜的模式是一种类似农业模式，如何采集各种有用的“种子”，把它们播入适宜的土壤，为了它们施肥、浇水、调节光照，必要时再进行移植等等。种子的潜力蕴藏在种子之中，但组织在创造环境，提供最佳成长的必要条件方面可以扮演一个大角色。培训的另一个重要特征是因应多元化的需要，由以往更多以工作取向，转为更多以人取向，因人而不是因任务而异。人都是不同的人，培训更多针对人而设计，同时，开发人成为优于开发工作的更高境界。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，呈多元化发展。同时，培训工作应日趋专业化，职业化。一是从用人机制上打破条条框框，破除论资排辈、求全责备、任人唯亲、忌贤妒能以及把安分守己、稳重听话作为选拔人才标准的陕隘的人才观，广泛挖掘各方面、各层次的人才资源，为人才的脱颖而出创造平等的竞争机会，从政策导向上给予支持，建立健全了有利于人才脱颖而出的培训和用人机制，激发人才内在动力，让具有真才实学的人尽快走上重要岗位，担当重任。二是将竞争机制纳入人才战略管理，对优秀科技人才、优秀技能人才实施动态管理，建立各种考核激励制度，采取理论考试与工作能力相结合，业务学习与现场解决技术难题相结合的动态考核模式，消除部分员工的惰性思想，激发各类技术人才学知识、钻业务、技术争先的积极性，带动企业整体技术力量的提升。

（二）突出环境营造

企业的环境与人力资源的开发和利用息息相关，为此我们要营造一个有利的环境，包括：（1）营造尊重知识、尊重人才的环境。员工处于这种环境条件下会深感知识技能的可贵，进而会努力学习，不断丰富知识、提高技能；在尊重知识、尊重人才的条件下，领导用人的原则是“任人唯贤”而不是“任人唯亲”，使企业内真正具有才能的人能在企业中得到信任，担当重任，从而在工作实践中具有成就感，在接受重任的挑战过程中不断成长。（2）营造竞争环境。竞争能给人以压力，激励员工不断进取，不断成长。企业通过建立合适的竞争机制，使用科学的评价标准，公正、合理地对员工的“德”、“能”、“勤”、“绩”进行综合评价，根据评价结果奖优罚劣，优胜劣汰，形成一个既有动力，又有压力的竞争机制。这既有利于员工奋发向上，积极进取，不断提高素质，同时也为优秀员工脱颖而出创造条件。（3）营造培训

环境。当前企业处于激烈的竞争环境中，企业为了生存和发展，不但要提高管理者的管理水平，同时也要求技术人员不断地开发出新产品、新技术、新工艺，因此对企业员工最突出的问题是要更新知识。企业可根据发展的需要，选拔一些员工到国内大学或科研单位进行深造，同时为适应全球一体化的形势，为造就具有“全球意识”和“国际眼光”的员工，大型企业应注意与国外名牌大学合作，把企业的员工有选择地送到国外进行培训，也可选派员工到国内的大型企业、科研单位参观访问，开阔视野。对于有条件的企业可以建立自己的培训中心，请专家学者来企业对员工进行培训。由于让员工脱离岗位培训代价高、工学矛盾突出，我们可以借鉴美国各大企业推行的“多媒体教育”，企业可以将培训的软件输入相互联网的计算机网络中，企业的员工可以利用软件工具在工作地点及工作时间内及时获得知识和技能。所有这些良好的培训环境，必将促进员工知识更新、思想升华、视野开阔，从而使员工迅速成长。

四、将人力资源视为“动态的资产”

从人力资源的角度来讲，人们已经产生一种共识，那就是“人力资源是企业最珍贵的资产”。现在，人力资源不仅是企业最珍贵的资产，而且应该是唯一“动态的资产”。

一个企业，无论是土地，还是设备，还是流动资金，他们的实质都是静态资产。人们认为财务管理首要的是讲“管好钱”。其实钱是属于静态资产，钱是不会跑的，它又没有长脚。如果说钱会跑，是因为有人去动他，所以不是钱的问题，仍然是人的问题。钱是不能主动创造价值的，即使是被投资于很好的项目，也是人做的决定，也是由人在那里管理。所以，唯有人的行为才是动态的；只有人的行为才能创造价值。人力资源是企业与员工之间的桥梁，优秀的员工才是企业真正发展的动力，企业最需要的是人才，最缺乏的也是人才。面对人才的竞争，惟有构筑人才高地，抢占人才制高点，方能在激烈的市场竞争中，永远立于不败之地。

【参考文献】：

1、《人力资源管理教程》 张一弛主编北京大学出版社 2024年3月；

2、《企业中的人本管理思想》 清华管理评论2024年5月；

3、《企业人力资源管理人员》 教程中华劳动和社会保障出版社 2024年4月；

4、《组织行为学》 张德高等教育出版社2024年2月。

**第三篇：现代企业人力资源管理**

人力资源管理概论

第一章人力资源管理基本概念与原理

1、人力资源具有的特点（6点）P4-52、人力资源管理基本原理（10点）P9-143、晕轮效应；第二段例子P154、投射效应例子P155、首因效应的含义P156、近因效应的定义P167、偏见效应的定义P168、回报心理：“你敬我一尺，我敬你一丈“、”受人滴水之恩，当涌泉相报“等相似P17

第三章企业战略与人力资源战略规划

1、初创阶段的企业人力资源管理的主要特点（3点，以及第3点的3小点）P482、成长阶段企业人力资源管理的特点（3点），企业人力资源的重点（3点）P48-493、企业战略与人力资源战略之间的相互匹配是实现企业经营目标，提高企业竞争力的关键所在（3点内容）P51-524、实施人力资源战略规划的意义（3点内容）P54-555、人力资源战略规划的程序（4点内容）P59-726、外包业务的原则P747、“大外包的概念“和”小外包的概念“P758、企业比较感兴趣的HR管理（4点）P75-769、人力资源外包影响因素（3点）P79-80

第四章组织发展与职位设计

1、职位设计的方法（5点）P93-962、职位设计时应注意的问题（3点）P973、组织设计的原则（5点）P1004、P105第三段第一句和第五段第一句

第五章员工选聘与面试

1、招聘的原则（4点）P1202、内部选拔的方法（3点）P1293、校园招聘的不足之处（5点）P1344、网络招聘的实施（3点）P173

第七章职业生涯设计与管理

1、职业生涯设计的作用（2点内容）P202-2024、P205的第二段内容，重点为四个阶段

3、能力与职业吻合的原则（3点）P210-2114、员工自我的职业生涯管理（3点）P2175、第一种发展途径是垂直运动，也是最为人熟知的一种，第二种发展模式是向核心集团靠拢P2206、P221的倒数第二段内容

7、第三种发展途径是在机构内部不同功能部门之间的轮换P221

第八章员工培训与发展

1、员工培训与开发原则（6点）P237-2382、员工培训系统模型的步骤（3点内容）P242-251

第九章员工激励类型与模式

1、激励的原则（7点）P276-2772、企业文化功能（3点）P2883、当前非公有制企业的激励误区（4点）P2934、中小企业激励模式构建（2点内容）P294-2955、（1）初创阶段的激励模式选择以短期激励为主P295

（2）成长阶段的激励模式选择以股权为基础的激励成为必然的选择P296

（3）成熟阶段的激励模式选择以股权激励为主P296

（4）衰退阶段的激励模式选择以技术创新激励为主P297

第十章绩效考评与绩效管理

1-绩效沟通的原则（5点）P3132、中小企业的考评（2点内容）P3483、绩效管理的新发展（3点）P351-352

第十一章薪酬设计与薪酬管理

1、目前薪酬体系存在的主要问题（5点）P356-3582、全面薪酬体系案例，问题1该企业在资金发放存在什么问题问

题2你认为该如何P3583、非货币性薪酬体系案例，问题1思科公司为员工提供的是全面

薪酬体系中的哪种？常见的工具有哪些？问题2为什么这种薪

酬体系能够得到广泛使用？P360-3624、设计和制定企业战略薪酬的步骤（4点）P373-3755、职位薪酬的优点（3点）P3786、技能或能力薪酬的优点（5点）P3807、比较通用的薪酬调查的渠道（3点）P391

第十二章劳动关系与雇员流出

1、目前我车劳动争议原因（图）P4202、劳动争议处理的基本原则（3点）P4223、企业处理劳动争议纠纷的对策（3点）P422-4234、解雇员工的做法（8点）P437-438）

第十三章人力资源管理效益与发展趋势

1、人力资源管理效益衡量的主要方法（2点）P442-4442、组织的发展变化（4点）P447-449

**第四篇：浅析现代企业人力资源管理**

浅析现代企业人力资源管理

中国石油东北销售公司吴士斌

摘要：随着我国市场经济体制的逐步完善和不断发展，许多企业越来越认识到企业竞争的关键是人才的竞争，能否管好人、用好人是企业成败的重要因素。因此，人力资源管理已成为我国现代企业管理中非常重要的一环。

关键词：企业人力资源管理研究

一、人力资源管理的特点

现代企业的生存与发展受众多因素影响和制约。其中，最根本的因素就是人力资源。在我国传统的人事管理当中，企业是以事为中心，始终强调个人服从组织需要，很少考虑 个人的需要，而以人为本是把人当成组织中最具活力、能动 性和创造性的主要要素。同时用人方面要注意能力性质、特 点的差异和能力水平的差异。要“用人之长，避人之短”，这是一个基本原则。要承认人与人之间能力水平上的差异，在人力资源管理中，差异原理指的是：具有能力层次的人，应安排在要求相应能力层次的职位上，并赋予该职位应有的 权力和责任，使我们个人的能力水平与岗位要求相适应。

企业人力资源问题往往牵涉文化、制度与个人三个层面。

现代企业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。

二、发挥人力资源要把握的重点环节

为了使人力资源得以充分发挥必须做到以下几点：

1、把人力资源战略同企业竞争战略做到一致

企业在确定人力资源发展战略时，首先必须清楚企业的远景规划和战略目标，然后再确定人力资源发展战略。人力 资源战略作为企业发展总战略的重要组成部分，对实现企业

发展的总体战略起着很大的推动作用。

2、把员工培训作为解决人才需求不足的方法

良好的培训机制离不开科学的培训规划以及合理的控口

制度。企业可以充分利用国家义务教育、高等教育和各种社 会辅助教育等形式来开展员工培训工作，既要注重培训的内 容，又要注重培训的层次。同时企业也应根据自身的实际需要，制定多渠道、多形式的业内培训，以提高员工业务技能和敬

业精神。

3、创造新型的人力资源管理模式

人力资源管理的新模式在一定程度上降低企业运作成本

从而增加了企业收益；二是管理部门可以通过在企业内外提

供有偿服务，逐步演化为利润中心。

4、提高福利

给予员工的福利与待遇、为员工提供优良的工作环境、为员工提供充分的发展空间和表现机会。

5、制定真正有效的激励机制

激励机制作为企业人力资源开发与管理工作的重要组成 部分，它的顺利进行离不开公司人力资源管理系统框架的建 立以及机制的完善。企业实行激励机制的最根本的目的是正 确诱导员工的工作动机，使他们在实现组织目标的同时实现 自身的需要，增加其满意度，从而使他们的积极性和创造性 继续保持和发扬下去。如何运用好激励机制也就成为各个企 业面临的一个十分重要的问题。激励雇员工作的积极性、主 动性、创造性、挑战性，满足其成就感，营造雇员和企业共 同的企业价值观、经营理念和企业文化。旨在使雇员更有效

地进行工作，帮助企业成功地实现战略目标。

6、理解、关爱员工

关爱自己的员工是经营者之本。一个优秀的企业家，只 有做到了让职工们认识到自己存在的价值，让他们具备了充 足的自信之后，才可能与职工们产生内心的共鸣，事业才能 发展；理解是人天生就具有的一种欲望，人一旦得到理解，就会感到莫大的欣慰，更会不惜付出各种代价；人最大的愿 望是自己能得到真诚的关心和重视。笔者认为关心员工要从

两方面：一是关心员工的家庭；二是关心员工本身。

三、如何实现人力资源的可持续发展

我国人力资源非常丰富，但我国的人力资源管理状况，尤其是企业的人力资源管理与西方发达国家还存在着较大的 差距。如何改善人力资源管理，充分发挥人力资源的使用效益，从而实现人力资源的可持续性发展，已成为每一个企业所要 面临的问题。笔者通过多年的人力资源管理工作提出如下几

点建议：

1、首先企业应该要树立人力资源管理的观念，将人力资

源管理纳入企业的发展战略之中。

2、企业要通过不断地自我否定、自我超越，不断地扬弃

来提高管理水平，提高人力资源的利用效率。

3、人力资源管理要与企业的经济效益挂钩，建立多种形 式的系统化的激励机制，重视精神激励。目标设定方面不仅 要体现企业目标的要求，还必须要满足职工个人发展的需求。物质鼓励是基础，精神鼓励是根本，二者的完美结合才能使

企业真正留住人才。

4、要充分利用外部的资源为企业人力资源发展服务。在 我国企业全面参与经济全球化，融入国际经济体系的背景下，我国企业更应更新人力资源管理理念，提高管理层次，采取

积极行动，减少人才流失的损失。

当前世界经济呈现全球化趋势，企业在国际范围内竞争 日趋激烈，但最终必然是人力资源的竞争。面对二十一世纪 激烈的竞争环境，我们企业应该要重视对人力资源的管理。因为人力资源开发与管理的优势，将直接关系到企业的成败。

**第五篇：浅谈现代企业人力资源管理**

浅谈现代企业人力资源管理

[摘要] 人力资源管理涉及到人的思想、心灵，不可能用一个标准指标或用一个固定框框对待所有的人，只能通过更多的理性分析来对待人力资源管理问题；同时人力资源管理所产生的效益是无形的、潜移默化的,是通过物质形态表现出来的，所以企业人力资源管理应被视为一种长期性、动态性、战略性的管理工作,并将人力资源管理与企业的经济效益紧紧结合,达到企业增值、员工增收的效果。

[关键词] 现代企业 人力资源管理

人力资源，又称劳动力资源或劳动力，是指能够推动整个经济和社会发展、具有劳动能力的人口总和。其最基本方面，包括体力和智力。如果从现实的应用形态来看，则包括体质、智力、知识和技能这四个方面。我们知道，人力资源是知识经济时代的第一资源，是企业生存发展的必备资源。企业的发展，只能依靠人才，依靠人力资源的优化配置才能实现。在很多企业中，因为各自行业特点和管理人员认识的问题，人力资源管理仍然停留在传统的人事管理水平上，还没有上升到对人力资源的咨询、技术的应用和开发等管理层次。企业现有的人才储备和技术能力，都和世界发达国家存在相当大的差距。尤其人力资源开发方面非常薄弱，已成为企业可持续发展的严重障碍。

一、现代企业人力资源管理的特征

1.管理的价值取向

人力资源管理把人、人力作为一种能动的、宝贵的资源。在企业的各种生产要素中，资本、原材料、技术等是静态要素，本身不能主动发挥作用，主观上不具备能动性。而企业人力资源是活着的生产要素。企业的原材料要靠人来加工，技术要靠人来创新并掌握运用，资本要靠人来运作。因此说每一新观点、新产品、新工艺、新技术都来源于有知识、有能力、有积极性进行主动变革和创新的人。

2.管理的方法

人力资源管理把劳动心理学、马斯洛的需求层次论、激励理论、团体行为和领导行为学、组织行为学、人力资本投资理论、人员素质及绩效测评理论等多种学科有机地揉和在一起，探索出许多管理活动中对人的心理和行为进行诱导和控制的行之有效的管理方法和手段，并在实践中逐步拓宽、发展，为人力资源管理的日趋科学化、规范化提供了方法论指导。

3.管理的地位

人力资源管理已经超越行政管理的范畴，从单纯执行上级的指令上升为参与企业经营战略决策，是企业组织生产经济战略管理的重要组成部分，是一种特殊的管理活动。

4.管理的结果

通过对企业人力资源的有效管理，可以为企业生产经营活动配置各类合格的人力资源，使组织内人与事、人与环境、人与组织、人与企业目标协调配合，创造和谐的人际关系和民主的组织氛围，调动员工的工作和劳动积极性，使个体的能力、创造性、智慧和潜力得到最大限度的发挥，利于实现企业的经营目标。

二、现代企业人力资源管理存在的主要问题

1.人力资源数量供求失衡

我国劳动力资源丰富，远远高于世界各国的平均水平。因此，劳动力供大于求的矛盾十分突出。

2.人力资源素质较低

一方面，我国企业人力资源整体水平比较低，加上各地区经济发展不均衡，在一些经济欠发达地区还不同程度地存在着文肓、半文盲等劳动力资源。另一方面，我国的人力资源缺乏与浪费并存，时常可见“大材小用、小材大用、庸才重用、偏才不用”的现象。

3.人力资源结构失衡

合理的人才结构应为“椭圆形”，呈中间粗，两头细的形状。但目前很多的企业人力资源明显呈“金字塔”式，企业中大量分布着技术水平低、素质较差的人力资源，而中级专业技术人才，尤其是高级专业技术人才十分匮乏，造成企业技术力量薄弱，企业发展后劲不足。

4.人力资源管理模式落后、方法陈旧

多年来一直沿袭“低工资、高就业”的思路，企业冗员较多、人浮于事的现象比较突出；劳动力市场发育还不完善，就业与择业机会不平等，致使劳动力资源浪费，也限制了劳动者劳动潜能的发挥；再加上改革开放后很长一段时间才逐渐接受先进管理理论，导致企业的劳动人事管理模式、方法均比较落后，末能实现人力资源管理各个环节的科学操作。

三、现代企业人力资源管理的措施与对策

人力资源管理是保持经济可持续发展的重要资源，因此就要在人力资源管理和开发上下功夫，努力培养与开发人才，提高企业整体素质，增强企业发展的后劲。

1.进一步树立“以人为本”的管理理念

人是生产力中最活跃的要素，是企业中最具开发潜力的生产要素。对人力资源投资后的产出远远大于对物质资源投入的产出。因此企业要搞活，就要将“人”视为企业发展的力量源，重视对人力资源的管理，强化人力资源部门建设，变人力资源的参与和控制为提供强有力的服务。以企业发展目标为指导，完善劳动力市场，有目的地、主动地和有效地完成各项管理职能，实现企业战略。

2.注重人力资源的管理和开发

人力资源管理内涵包括人力资源的开发。人力资源的开发是培养职工知识技能，经营管理水平和价值观念的过程。人力资源开发也是劳动者的内在需求。因此应广泛地建立人才信息网络，如通过电脑建立人才库等。注意吸收、借鉴、利用国内和国际上的先进管理经验，并在实践中不断探索新的管理模式。通过管理水平的提高，提高企业的生产效率，激发员工的积极性，挖掘员工的潜力。同时站在战略高度，加大对职工教育培训开发投入，健全职工教育培训组织，建立完善的“培养、使用、待遇一体化”的新机制。

3.建立新的分配机制

工资是人的价值体现，因此要通过建立新的工资分配机制，最大限度地调动各类人员的积极性，为实现劳动力价值创造条件。新的分配机制必须打破平均主义，充分体现“按劳分配”和按生产要素分配相结合的原则，合理拉开工资分配差距，强化用人主体对工资的决定权，逐步实行市场工资分配政策。

4.实行岗位动态管理，建立新的劳动用工机制

对劳动岗位实行动态管理，就是根据市场需求，定期公布岗位轮换数量，通过加强对在岗职工的考核，鼓励下岗职工参与市场竞争，这样一方面可以给在岗职工一定的压力，使在岗职工变压力为动力，努力钻研技术，提高自身素质；另一方面可以给下岗职工一个上岗的机会。

5.建立行之有效的激励机制

把员工的利益同企业的发展有机地联系起来，关心员工的需求，激发劳动者的内在工作热情、内在潜能和创造性，严格遵守并按时缴纳养老保险、医疗保险、失业救济等社会保险，逐渐改变人们的观念，使他们不再从生存、金钱等角度去择业，而改为从个人爱好和个人发展角度去考虑。

6.建设良好的企业文化

现代企业的竞争归根到底是人才的竞争，而人的才能必须通过不断提高业务素质来培养和造就，这就需要企业员工不断学习和接受新东西，形成适应市场经济规律的新观念，开发其才能和智慧。企业员工在发展企业的共同目标中，长期合作，努力奋斗，逐步形成反映该企业员工共同心理的意识和理念，即为具有某种特色的企业文化。它是支持企业建设的无形的文化资源。企业要大力弘扬精神文明建设，形成一种热爱企业、建设企业、维护企业利益、团结协作、奋发向上、积极进取、务实求真的良好企业文化。

参考文献:

[1]王东升:加入wto对人力资源开发的影响[j].经济管理与研究，2024（4）

[2]郝玉柱:企业如何实施人本管理[j].施工企业管理，2024（3）

[3]杰弗里梅洛:战略人力资源管理[m].中国财政经济出版社,2024年6月版

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