# 企业人力资源的要素配置

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-10-26

*企业人力资源的要素配置一、人与事的科学配置人与事的科学配置是人力资源配置中的关键。人与事的科学配置，实际上表现为企业成员与其所承当的职能的有机统一，即人和事的和谐开展。在人、事、企业三方面中，是以“事〞为中心，人和企业都是围绕“事〞来运转，...*

企业人力资源的要素配置

一、人与事的科学配置

人与事的科学配置是人力资源配置中的关键。人与事的科学配置，实际上表现为企业成员与其所承当的职能的有机统一，即人和事的和谐开展。在人、事、企业三方面中，是以“事〞为中心，人和企业都是围绕“事〞来运转，这个“事〞就是职位的职责和任务。人与事的科学配置，主要应把握好这样几方面：

一是因职设岗。

“事〞就是岗位的职责，而职责来自于职能，即根据职能，确定职责；根据职责，确定职位。因此要根据职能来确定需要哪能些职位。从企业来看，根据工作性质和需要，经过综合平衡后，确定内部领导职数。在编制和职数范围内设置各职位，制定岗位职责，把组织的目标任务分解到各岗位，落实责任制。

二是因岗配人。

首先，要对“事〞进行分析，把“事〞分解为职位标准，搞清楚职位的性质、任务、条件、责任大小、难易程度、所需资格；同时，对人要进行分析，比方通过笔试、面试、调查了解、心理测试等方法，测评人的性格、气质、知识技能、整体素质等，然后进行综合分析，将适宜的人放到适宜的岗位上，真正使位得其人，人尽其才。对原有人员进行配置是这样，对新招收人员也是这样。各单位成员，根据岗位需要，提出学历、专业知识要求等任职资格条件和职位数量，报上级同意，向有关大专院校招聘人员；经过统一的笔试、面试、体检，择优选配缺位人员。反之，如果因人设位，就会出现虚位闲职，因人盖庙，势必造成冗员充满、人浮于事、职责不明、效率低下。

三是责权相当。

每一职位有了明确的职责，还需要赋予相应的权限。做到责任与权力相等，即承当什么样的责任，就给予什么的权力，而行使什么样的权力，必须承当什么样的责任。如果一个人员负有很大的责任，而不赋予相应的权力，他就无力也无法履行职责，很难进行卓有成效的工作。相反，如果一个工作人员掌握着很大的权力而不负相应的责任，企业的任务就无法落到实处，他就可以滥用权力，使组织的利益受到损失。如各成员单位根据自身实际需要，明确职位的名称、专业类别、工作工程、工作概述、管理协调、职位责任、工作标准、应具资格、设备、工具要求作统一标准，责权清楚明了，并汇编成册，便于对照、检查、考核。

二、人与人的优化配置

人与人的优化在人力资源配置中是根底，由于人的复杂，多样及不确定性，人与人的优化配置是一项艰难的工作。但总可以找出一些带有普遍性、共同性和规律性关系的认识。其中主要有：

一是上下相应。

也就是企业要选择适合自身规模和开展的组织结构，使其有效地发挥企业的整体功能。在企业形态中，人与人的纵向组合往往有楔形、梯形和三角形三种情况。其中三角形是一种最为理想、最有权威性的形态，这种组合状态由高、中、低三部份组成，各得其所，各司其职，因此这种组合状态比拟合理又比拟稳定。各成员单位内部的上下关系，采用的都是这种结构，设总经理〔正+副〕，分别管理几个职能科室；每个职能科室根据职责、业务量大小，设科长〔正+副〕或一正两副及相应的科员，各司其职，比拟合理。

二是优势互补。

人有共性，也有差异。人的共性表现在人类行为都有自已的原因、动机和目标等等；人的差异那么表达在人对不同的刺激有不同的反响。人的动机类型不同，人以不同的行为方式追求不同的目标；人的能力、气质、性格等个性特征也不尽相同。人的这些个体差异对管理工作的有效性有直接的影响。因而在人与人的组合中，需注意优势互补，通过互补组合成最正确状态，到达个体不能到达的目标。在人与人组合的统一领域中，发生作用的往往是两个或两个以上的人才因子，这种被称为双边互补结构或多边互补结构的互补，其互补的增值会更大。在一个合理的群体中，各人员间的性格、年龄、知识等比拟相近，甚至属于同一类型，那就会相互磨擦、相互削弱、相互抵触和相互促退，那就难成互补结构，往往会因情感、态度、个性等因素引起冲突，造成耗散减值。所以，优势互补，是我们在人与人组合中不得不首先考虑的。

三是强化竞争。

这几年，在本单位，搞过几次中层领导职务的竞争上网，效果比拟好。首先，公布所缺职位及任职资格条件，组织公开报名；组织人事部门进行资格审查，符合条件的进入笔试；按所缺职位的一定比例择优确定面试人选，从面试人选中确定多于所缺职位的考察对象，由人事部门组织和公示的情况，进行民主测评及考察；再由领导根据笔试、面试、民主测评考察的情况，集体讨论决定报上级同意后，符合条件的发布任职文件。这种领导职务的竞争是一种排他性的竞争，也就是由于受领导职数等制约，一个缺位只能上一个人。从外表上看，这种竞争很剧烈，有时甚至是“残酷〞的；但实际上这种竞争符合优胜劣汰的原那么，也是把最优秀最适宜的人选，配置在相应岗位的有效手段。事实也证明，通过这种竞争，促进了中层干部队伍“四化〞进程，打破了论资排辈的陈旧观念，创立了使人力资源优化配置的良好环境。

三、人与组织的合理配置

一是目标管理。

目标管理就是要通过制订和实施目标责任制，增加成员的组织认同感和组织投入程度。增加组织认同感，即促使个人愿意与组织其它成员共享利益，同担风险，理解组织目标，对组织有一种归属感，忠诚于组织的目标和政策，在需要的时候能挺身而出保卫组织的利益；增强组织的投入程度，即促使个人以实际行动说明自已作为一名成员的愿望，积极参加有利于实现组织目标的活动，按组织的政策和目标改造自已的信仰和价值观。目标责任制还要通过适时的调整不断完善。组织成员参加企业都有着自我价值所决定的个人目标，都希望通过运行来衬现这一目标。因此，在组织整体与组织中个体之间，存在着目标的一致性和矛质性两方面因素，一个组织要有效地运行，并成功地实现其目标，就必须在组织目标和个人目标间进行正确的选择和调整，即要根据新情况、新问题，不断对目标进行调整，而这种调整的过程实际上就是组织与个体目标一致化的过程。

三是考核鼓励。

考核鼓励是目标管理得以有效实施的保证。在交通企业中，一般都制订了?年度考核方法?，具体规定了考核对象、内容、标准、程序等，通过月度、季度、年度等有效的考核，客观的评价其成员的工作绩效；同时，通过合理的鼓励系统，运作发放奖金，评比先进，提供培训时机，提升职务等鼓励手段，使成员得到组织的认可和赞赏，产生成就感、满足感，增强责任感，从而充分、有效、持久的调动他们的积极性，引导员工行为向实现组织目标努力。考核鼓励是人与组织合理配置的一个重要组成局部。企业只有对员工绩效作出公正的鉴定和评估，才能奖惩清楚，为实现组织目标效劳。

三是待遇鼓励。

首先，要保持与当地生活水平相适应的工资水平，我们不能指望只凭高工资就使员工全身心地投入，但我们更不能指望员工在工资水平很低的情况下能够全身心地投入；结合企业需要较高专业技术知识的实际，在满足工资、福利、保险这些低层次需要的根底上，还要创造健康的工作环境，为员工提供培训提高的条件，使其知识不断更新，素质不断提高，从而一步提高工效绩效，使企业和个人实现双赢。

四是双向选择。

就是指企业与成员都有选择对方的自主权。企业可以选择成员，个人可以选择企业，两者都有自愿、平等的选择权，从而实现人与企业的有效结合。双向选择是市场经济体制下人力资源配置必然趋势，企业和员工个人通管双向选择，各自找到适宜的对象，实现了企业和个人的合理配置。在新招人员录用中，我们通过笔试、面试、体检等方法选择人员；同时，应聘者从考虑专业对口，工作环境，个人目标等角度也选择企业。双向选择形成了更强的群体合力，促进了企业目标和个人意愿的一致，更有利于企业目标的有效实现。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！