# 论人力资源管理在行政管理中的重要性

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-01-17

*论人力资源管理在行政管理中的重要性一、行政管理与人力资源管理的概述人力资源管理是企业在发展过程中所具备的重要管理手段之一，在坚持与时俱进原则的基础上，利用现代化管理措施、管理理念对企业人力资源进行合理规划和配置，并采用其他辅助手段来提升人力...*

论人力资源管理在行政管理中的重要性

一、行政管理与人力资源管理的概述

人力资源管理是企业在发展过程中所具备的重要管理手段之一，在坚持与时俱进原则的基础上，利用现代化管理措施、管理理念对企业人力资源进行合理规划和配置，并采用其他辅助手段来提升人力资源的综合效益，以促使企业内部不同岗位的员工都能为企业发展贡献一份力量，进而促进企业战略目标的实现。

行政管理是企业行政组织管理体系的一部分，主要是根据国家法律法规及企业内部规章制度等对企业经营活动、企业文化建设活动等进行管理，以将企业内部较分散的力量统一起来，进而为企业持续发展创造良好的条件。简单来说，行政管理即是结合企业现阶段发展的实际情况，运用相关的法律、制度和原则等对各部门工作指标、奖惩条件、行政命令等进行实时调整和管理。

人力资源管理是行政管理的一个分支，这两项工作开展的根本目的都是通过合理利用企业现有的物资、人力等资源，来促进企业经济效益最大化目标的实现。人力资源管理和行政管理之间也存在一定的差异，比如行政管理本质属于静态管理，企业通过掌握其主动权来下达或发布一些工作任务、命令，使得各部门员工被动性地接受管理；人力资源管理本质是动态管理，其侧重点在于利用人性化的管理模式来挖掘员工的潜在能力。

二、企业人力资源管理的有效性

从管理特性来说，企业人力资源管理具有以下两个特点：其一，非独立性。企业能够在持续发展的过程中获得最大化经济效益，这是每个企业的核心。在当前经濟市场中，多数企业通过向客户提供服务或产品的方式来树立外界形象，以为企业战略目标的实现奠定基础。人力资源作为企业发展的主要动力，加强对该资源的有效管理能够为企业发展注入新鲜血液，提高员工工作的积极性，为实现企业最大化经济利益、社会效益等提供保障；其二，独立性。员工作为人力资源管理的主要对象，其主要目的是利用多种手段来激发员工的潜能，使其能够为企业发展贡献自身最大的价值，比如通过完善规章管理制度、满足员工基本生活需求、提高员工薪酬待遇等，以提高人力资源的有效利用率，避免出现资源不必要浪费等现象。另外，随着现代化企业管理理念的不断融入，要求企业需结合自身发展实际，将传统的管理模式、观念转变为符合国家经济体制改革需求的现代化管理模式和观念，以提高企业的市场竞争力。

三、人力资源管理在行政管理中的重要性

（1）提升员工积极性和主动性。在企业经营管理中，通常会利用绩效考核制度对员工的工作情况、工作状态等进行综合性评价，并根据评价结果与内容来评断该员工在企业发展中所处的位置。绩效考核是企业管理和任用人才时拿来参考的重要依据，也是决定员工薪资水平的关键，若将绩效考核制度应用到人事行政管理中，可充分发挥员工集体力量，提高工作效率，以提升企业综合效益。

另外，薪酬管理也是企业调动员工积极性的常用手段，将薪酬管理应用到行政管理中时，需坚持感性与理性的有效结合，这二者是相辅相成的，理性注重薪酬的科学性，感性侧重于薪酬的可行性、激励性。

（2）完善现代企业制度。企业的发展道路上离不开人才的支持，其综合效益、经济利润等均需要通过人来创造，而人才对现代科学技术、专业知识、相关规章制度的充分掌握，是提高企业生产力和效率的关键，这也是现代企业制度建立的核心与重点。因此，企业可通过打造良好的企业文化、营造和谐的工作氛围等措施来留住人才，促使其为企业发展贡献一份力量，进而确保企业具备可靠的人才优势。

（3）建设良好的企业文化。一个现代化企业只有具备良好的企业文化，才能为员工提供舒适、轻松的工作环境。在当今和谐社会，企业多坚持“以人为本”的原则实行人力资源管理，切实从员工的生活需求、工作需求等方面出发，调动其为企业经济、文化建设等贡献力量的主动性，进而提高企业文化的凝聚力。

（4）促进企业持续发展。在现代市场竞争环境中，人力资源是最为活跃的一种因素，可增强企业发展的灵活性。企业需在引进人才、培养人才和塑造人才的基础上，不断提高内部人力资源的综合素质，打造一支具有凝聚力和向心力的人才队伍，在满足企业现代化、集团化和持续化发展的同时，也为企业新员工的入职或成长提供必要的环境，以为企业的持续发展注入新鲜血液。

四、加强人力资源管理的措施

（1）建设信息化管理平台。一是结合企业人力资源管理现状，利用信息化技术创建人力资源管理信息化平台，根据不同员工在实际岗位所处的工作状态、日常表现、为企业发展所做的贡献等，对其进行模块化管理，以从不同的模块中选出专业水平更高、表现更为出色的员工，充分实现员工的自我价值；二是利用数据分析和处理软件，对当前人才市场所涉及的信息数据进行采集、分析，以明确出企业人力资源管理信息化改革的主要方向；三是采用信息技术手段来开展企业日常考核、管理和评聘等专业性较强的工作，并鼓励员工在信息化平台上发表对企业未来发展的建议等，通过利用信息技术来形成良好的人力资源管理氛围。

（2）建设特色企业文化。在引进企业人才时需具有一定的针对性，确保人才的职业规划、工资薪酬等符合企业价值理念，尽量与企业文化氛围相融合，以创造和谐氛围更为浓郁的企业文化；在人力资源管理过程中，绩效管理制度的建立应与企业核心文化保持一致，并利用职位升迁等方式，将员工的工作积极性和主动性调动起来；需将企业不同岗位表现优异的员工统一起来，将其培养方向放在企业领导层，形成干部选拔体系，在为其他员工树立榜样作用的同时，还能全面发挥人力资源管理的激励作用；在员工入职培训阶段，还应考虑将本企业的发展历程、发展过程中的重大事件、所获荣誉等向员工介绍，使其全面了解本企业文化的形成历程，以增强员工对企业文化的认同感，促使其在良好的文化氛围内实现自身价值的提升。

（3）形成完善的人力资源管理发展规划。企业要想在激烈的市场竞争中不断提升自身的综合竞争力，需维持好人才供给和人力资源管理之间的平衡关系，制定企业发展核心的人力资源管理规划；企业在发展过程中，所处的社会背景不同，所需的人才类型也有所不同，企业应针对不同发展阶段做好人才引进工作，进而为企业发展提供源源不断的活力；企业内部人才包括专业型人才、复合型人才等，针对不同类型的人才可采用针对性的培训方式，以缓解人才供给与人力资源管理之间的矛盾，进而促进企业的全面发展。

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！