# 浅论如何加强我国企业人力资源管理

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2025-05-04

*第一篇：浅论如何加强我国企业人力资源管理论文关键词：企业；人才 人力资源管理论文摘要：人才在企业竞争中起着决定性的作用，谁拥有了人才优势，谁就拥有了竞争优势。本文通过分析我国企业人力资源管理存在的主要问题，提出了有效的企业人力资源管理模式...*

**第一篇：浅论如何加强我国企业人力资源管理**

论文关键词：企业；人才 人力资源管理

论文摘要：人才在企业竞争中起着决定性的作用，谁拥有了人才优势，谁就拥有了竞争优势。本文通过分析我国企业人力资源管理存在的主要问题，提出了有效的企业人力资源管理模式，提出了自己的思考。

人力资源是企业发展最重要的战略资源，企业的竞争说到底就是人才的竞争。要想在竞争激烈的市场上站稳脚跟，牢牢掌握发展的主动权，就必须掌握人才竞争的主动权。企业应通过加强人力资源管理，建立能够留住人、吸引人、让人充分发挥才能的有效的激励机制和科学的考核机制，要树立强烈的人才观念，充分重视人才、网络人才、科学地使用人才。企业只要拥有了优秀的人力资源，就能够不断地提升发展能力，实现企业的目标和价值，加强人力资源管理对于指导河南省地质矿产勘查开发局第十一地质队具有十分重要的意义。

一、我国企业人力资源管理存在的主要问题

在目前人才流动比较频繁，择业观念不断更新的今天，大多数企业的人力资源管理还处于传统行政性人事管理，普遍缺乏人力资源规划与相关政策，人力资源管理的框架体系尚未建立起来，功能远未发挥出来。企业在管理人力资源的过程中，并不缺乏先进的人力资源管理思想，但十分缺乏如何将这些先进的管理思想转化为适合企业特点的、可操作的制度、措施的技术手段、途径，没有很好的处理资历、职位、能力、智慧、贡献等在劳动分配体系中的关系，难以有效地激励员工努力工作等等。这些问题在第十一地质队不同程度地存在着。

二、探索有效的企业人力资源管理模式

人才问题，概括起来包括人才的培养、吸引和使用三个方面，培养和吸引是手段，使用才是最终目的，使用人才的过程也是人才的再培养、再提高的过程。当然，人才队伍建设机制是关键，只有形成科学、合理、充满活力的用人机制，才能真正形成人尽其才、才尽其用、用当其所、人才辈出的局面。如果机制不活，人才就难以配置到合适的位置，潜能也就难以充分调动和发挥。

1.创新人才培养机制，优化人才成长环境

大多数企业，特别是国有大中型企业普遍存在人员数量充足，但专业、知识、年龄等结构严重失调，导致一方面员工数量多、人浮于事，另一方面高层次的技术和管理人员又非常紧缺，无法适应不断发展的形势要求。所以，解决发展对人才需求的首要途径，就是要优化人才成长环境，强化企业内部人才培养工作力度。一是要在人才的培养上下功夫，提升现有技术人员专业学历，更新其专业技术知识，发挥其工作经验丰富的优势，通过继续培训使他们真正起到顶梁柱作用。二是要在优化人才成长机制和环境上下功夫。人才的活力取决于机制和环境，遵循人才资源开发规律，坚持选拔重用真正干事业的人，这是合理配置人力资源的必然选择。

2.盘活人才存量，用好现有人才

用好现有人才，是最基础、最基本的工作，也是最重要的工作。当前企业在人才队伍建设方面，由于人才使用机制还不够灵活，人才还没有完全配置到合适的位置，大量人才所学非所用，造成人才短缺与人才浪费现象的并存。所以，用好现有存量人才资源，减少人才的浪费，尤为重要和迫切。一是要善于识别人才。识别人才是使用人才的前提，要坚持全面辨证地看待人才。当然识别人才，不能只依靠“火眼金睛”的“伯乐”，而要靠科学完善的人

才评价和竞争机制。二是盘活人才存量，充分激发现有人才的潜能。使用好现有人才，需要对现有人力资源进行全面分析评估，对人才的整体状况做出客观分析和准确评价，并采取措施，最大限度地把那些闲置浪费及作用还没有得到充分发挥的人才配置到适合的岗位，发挥他们的优势，激发他们的激情，实现人才的科学合理使用。三是建立和完善企业内部人才市场，形成合理有序的人才流动机制。要正确发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用。四是搭建人才成长的事业平台，形成有效的激励机制。物质激励，使其收入与所承担的任务和贡献相符，既使人才的付出得到了合理回报，又使人才的价值得到充分认可。但仅仅通过物质激励是远远不够的，还要进行必要的精神激励，精神激励可以使人才的事业感、成就感和荣誉感得到满足。

3.扩大人才总量，引进急需人才

在人才竞争十分激烈的今天，企业根据自身发展的需要，有计划地引进各类人才，也是企业增强活力和竞争力的有效途径。当然要引进人才，企业必须具有一定的吸引力，要有良好的企业形象，能提供一个施展才华的舞台，要有舒心的创业工作环境，要有相当的工资报酬。但是如何留住人才、发挥作用，是企业目前应该重视和探索研究的问题。一是做好人才引进储备规划工作，严把人才引进质量。人才的引进应当慎之又慎，引进前必须做好人才引进的规划工作，对引进的人才的真实水平也要进行全面了解评估，防止由于盲目引进，而引进名不副实的所谓“人才”。二是建立灵活有效的人才引入机制。引进人才实质上就是引进智力、引进知识、引进技术，实现人才资源的合理共享。三是发挥优势，搭建平台，以美好的发展前景吸引人才。第十一地质队地理位置偏僻，工作艰苦，吸引人才的软硬件都还不够完善，我们要依托丰富的资源优势，打造人才能够发挥作用的事业平台，以广阔的发展空间和诱人的发展前景吸引人才。

4.优化人才结构，培养后备人才

作为企业一定要抓好经营管理人才、专业技术人才和一线技能操作人才这二支人才队伍，后备人才队伍是企业能否持续健康快速高质量发展的源泉和动力，后备人才培养是一种具有前瞻性的人才开发和积蓄机制，是解决人才总量不足，优化人才结构，防止人才流失的一种非常有效的途径。只有储足了后备人才，才能储足发展后劲。一是确定后备人才重点，优化人才结构。后备人才的培养过程就是一个人才结构优化的过程。在后备人才培养过程中，要按照发展战略需要，对人才进行甄选，从而确定后备人才的重点。二是坚持为用而储，储用结合。储备人才不是闲置供养人才，而是为了更好的使用人才。所以，一定要发挥人才储备“蓄水池”、“充电器”的作用，实现在储备中使用，在使用过程中储备，形成后备人才培养的良性循环机制。

5.完善人才工作机制，实现人才的优胜劣汰

要实现企业的全面发展，必须以人才整体素质的提升为基础。不同时期人才需求的重点不同，选人用人的机制、标准也不同，所以人才队伍的结构和整体素质也往往参差不齐，其中也不乏存在一些滥竿充数、碌碌无为的所谓“人才”。所以，要实现“能者上、平者让、庸者下”的选人用人新机制，就必须建立一套完善的人才工作机制。一是建立和完善人才选拔机制。在人才的选拔上，要坚持德才兼备，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，不拘一格选拔人才，坚决破除论资排辈等束缚人才成长的观念、体制和做法，真正把那些能干事、会干事、干成事的人才选拔或重用到重要岗位上来，使他们的聪明才智能够得到更加淋漓尽致的发挥，只有这样才能做到事业发展后继有人。

总之，发展需要人才，人才的成长需要好的环境、好的机制，好的环境需要靠人来创造，好的机制需要靠人来执行。所以，解决发展问题，归根到底，还是要解决人的问题。要想提升企业发展的能力，实现企业又好又快地发展，就必须尽快建立和完善现代企业人力资源管理的框架体系，充分激发和调动各类人才的主动性、积极性和创造性，全面提升企业人才队

伍的整体素质。

参考文献：

[1] 张艳妍，晏承为.浅析我国人力资源管理模式及创新[J].科教文汇，2024（1）

[2] 杨志国.与时俱进加强企业人力资源的管理与开发[J].内蒙古科技与经济，2024（8）

[3] 唐有川.浅论如何加强现代企业人力资源管理[J].科协论坛，2024（8）

**第二篇：我国企业人力资源管理现状**

我国企业人力资源管理现状

（1）人事管理过于关注操作，而忽略战略性。

（2）人事管理是人事部门的事。在企业里通常的观念是，一谈起人事管理，大家往往一下子就同人事部门联系到一起，即那是人事部门的事，与我关系不大。

（3）人事管理者素质低。

（4）人事管理不科学、不规范。

**第三篇：浅谈我国高新技术企业人力资源管理**

浅谈我国该新技术企业人力资源管理

浅谈我国高新技术企业人力资源管理

高新技术产业是高新技术企业是研究开发投入高，研究开发人员比重大，规模小，民营为主，产业发展快，对其它产业渗透能力强的企业。高新技术产业是当代世界发展速度最快、最有生命力的产业。据统计，1987年，世界高新技术产业市场规模为8257亿美元；1994年为17929亿美元；2024年大约为35000亿美元。1995到2024年，世界高新技术产业的年平均增长率为11%—12%，大大高于世界各国GDP的增长水平。我国在发展中国家中是率先进行高新技术研究与开发，并初步建立高新技术产业的国家。近十年来，高新技术产业在我国国民经济发展中的地位和作用日益突出，自1991年以来，已陆续建立了53个高新技术产业开发区，全国经认定的高新技术企业发展到3万家。在高新技术产业发展日益壮大的同时，高新技术企业人力资源的管理问题也日益突出。

高新技术企业人力资源管理的现状及问题

1、对员工重使用轻开发

有一些高新技术企业为追求短期利润，大量削减员工培训开发费用，对员工重使用轻开发。但在高新技术行业中知识更新速度快，技术人员的知识技能只有通过不断的继续学习才能跟得上时代的潮流。

2、企业部门安排不合理

很多企业无法适应高新技术发展的要求，人力资源管理部门设置停留在“人事部”的基础上；同时，人力资源部门无法将公司和部门战略与人力资源战略统一结合；受职权限制，人力资源部门与其他业务部门沟通困难；人事部门的实际工作停留在主管层以下，造成考核体系不完善，激励机制不健全继任计划不完整等问题；公司高级领导层受业务困扰，对人力资源重要性认识不够等。

3、薪酬制度激励性不强

企业和员工之间是一种交换关系，企业提供各种报酬，员工提供相对的绩效和人力资源，当员工认为报酬与其贡献大致成比例时，员工会对其交换关系感到满足。除了比较个人绩效与个人贡献的比例关系外，员工也会和同一组织其他人或不同组织的人作比较。当发生不公平的现象时会紧张，并会依据其个人所知的平衡，企图矫正不公平的现象。如果不能改变不公平现象的话，最终会离职。薪酬制度一方面要保持内部的公平，另一方面也要保持外部的竞争力。实际上，我认为，在薪酬制度上，公平是相对的，没有绝对的公平。薪酬的增加如果没有根据不同时期、不同内容、不同目的来确定奖励标准，那么这样的奖赏就毫无意义，也不会提高下属的工作热情。

4、员工之间重竞争轻合作

高新技术企业在产品开发、市场开拓等方面越来越依靠团队合作，这就需要企业家重视人员的组合，搭配用人。21世纪最需要的并不是竞争力，而是资源整合的能力。特别是企业在进行新产品开发、技术革新和改造、现代化大型设备的设计和制造等攻坚时，企业家如能合理组合人才，形成具有最佳结构的人才群体，就能发挥科技人才的集体智慧，联合攻关使之奏效。

导致上述问题出现的原因大致如下：

人力资源管理观念落后对于人力资源管理，中国的企业经营者没有完整的思路，许多企业家根本没有形成人力资源管理是一套技术性很强的管理体系的观念；强调人才一般的使用，忽视其培养；企业不重视招聘工作，缺乏科学的甄选程序和手段；人才流失现象严重。

高新技术企业人力资源管理的发展关键

首先，不能把人力资本范畴简单地等同于人才、人力、技术和管理人员等范畴。人力资本是指人们花费在教育、健康、训练、移民和信息取得等方面的投资所形成的资本，是知识和技术的人格化。作为一种资本，其核心和灵魂具有增值性。

其次，形成高新技术企业经济发展优势，必须重视人力资本积累，把人力资本积累搞上去。在这方面可供选择的政策措施主要有：

（1）转变只见物不见人的片面投资观，必须把人作为第一资本要素加以考虑。

（2）按照市场经济规律的要求，建立企业经营管理者激励和约束机制，创造有利于企业家、职业经理人成长的社会环境。

（3）进一步采取鼓励个体私营经济发展的政策。

（4）为广大科技人员的成果转化提供良好的政策、融资、投资环境。

（5）敞开城门，疏通渠道，以优厚待遇广招天下英才。

高新技术企业的人力资源管理必须走创新之路

我们正在进入一个以智力资源的占有配置与知识的生产分配使用为生存手段的经济时代，人力资源管理对企业的发展起到了举足轻重的作用。在新一轮的企业竞争中，人才成为企业中唯一不断增值的资源，只有合理、有效的人力资源管理制度才会使企业更有向心力和凝聚力，使企业发展成功。

1、建立积极的人力资源管理模式

人力资源开发与管理是一项技术性很强的管理工作，它的管理理论与方法涉及到管理学、心理学、组织行为学、教育学等多学科的知识，因此，进行人力资源开发与管理咨询需要有与解决各方面问题有关学科的知识准备。实现积极的人力资源战略，在企业层次上的人力资源管理需“一把手”的亲自参与，重视人力资

源规划与人力资源开发，企业的利益能与员工分享，正确处理好生存和发展的关系、业务与管理的关系、技术与市场的关系。企业必须注重和不断提高员工满意度，帮助员工做职业生涯规划，倡导活力、互动的、灵感激发式的企业文化。

2、创新选人方式，靠优化组合盘活人才

高新技术企业往往是一个高技术含量、多专业协作的企业，单枪匹马难奏效，需要不同层次和类型的人才合作。因此，在人才的使用上不可偏废任何一方，只有按照系统的观念，依照群体的力量，合理搭配，优势互补，才能盘活人才存量，形成1+1>2的整体效能。

3、完善绩效考核，建立合理的激励机制

考核要突出对每位员工的工作绩效、工作态度和工作能力进行考评，以提高团队的整体绩效和提高企业的管理服务水平。在完善绩效考核的基础上，必须建立合理的激励机制。高新技术企业员工不仅需要较高的薪金和良好的培训和教育，而且他们还关心什么样的机构团体生活将给他们经省上的满足。高新技术企业员工盼望在决策中有更多的发言权和参与权，因此，在企业中高权益比薪酬和利益更加重要。

参考文献：

［1］刘金章、孙可娜；《现代人力资源管理》，高等教育出版社，2024.12 ［2］千高原、肖胜萍；《人力资源》，中国纺织出版社，2024.2

［3］张侠，叶陈毅，刘清田；《试论高科技中小企业人力资源管理》，《湖北经济学院学报》，2024年第3期

［4］李世根；《浅谈“以人为中心”的柔性管理》；《经济师》200（4）

**第四篇：浅议我国微型企业人力资源管理**

浅议我国微型企业人力资源管理

2024-08-0

1微型企业的发展对经济发展和社会的稳定有着重要意义。受自身条件和社会环境的制约，我国微型企业人力资源管理现状不容乐观。微型企业管理者应当转变人力资源管理观念，以不断提高企业竞争力水平。

一、微型企业概念界定

2024年工业和信息化部、国家统计局、国家发展和改革委员会、财政部四部门制定出台了《中小企业划型标准规定》，重定中小企业划分标准，根据企业的从业人员、营业收入和资产总额的具体指标将中小型企业划分为中型、小型和微型三类，这是我国首次将微型企业作为一个独立的企业类型。按照各行业的划分标准：农、林、牧、渔业营业收入50万元以下的为微型企业；工业从业人员20人以下或营业收入300万元以下的为微型企业；建筑业营业收入300万元以下或资产总额300万元以下的为微型企业；批发业从业人员5人以下或营业收入1 000万元以下的为微型企业；零售、餐饮、住宿业、信息传输、租赁和商务服务业从业人员10人以下或营业收入100万元以下的为微型企业；交通运输业从业人员20人以下或营业收入200万元以下的为微型企业；仓储、邮政业从业人员20人以下或营业收入100万元以下的为微型企业；软件和信息技术服务业从业人员10人以下或营业收入50万元以下的为微型企业；房地产开发经营营业收入100万元以下或资产总额2 000万元以下的为微型企业；物业管理从业人员100人以下或营业收入500万元以下的为微型企业；其他未列明行业从业人员10人以下的为微型企业。

综上所述，微型企业应是从业人员、资产总额以及营业收入低于所在行业小企业平均水平、经营场所和业务范围相对固定、产权和经营权集中统一的小规模经济组织。

二、微型企业人力资源管理现状

市场经济条件下的企业竞争是产品的竞争、质量的竞争、服务的竞争和技术的竞争，归根结底还是人才的竞争，人是企业运营和发展的第一要素，科学合理的人力资源管理是提升企业核心竞争力的关键。微型企业经营规模有限，自身实力、企业发展、加之社会环境等因素都制约了其人力资源的开发和管理。

微型企业人力资源观念落后，认识错位易导致管理不当。现阶段绝大多数的微型企业都把企业雇佣人力视为一种企业资源而非企业资本，部分企业管理者缺乏对企业人力资源管理的深刻认知，只注重经济效益，不承认雇佣员工为企业发展所做出的贡献，难以最大限度地发挥企业员工的创造力，更谈不上人力资源潜力的挖掘和释放，严重挫伤了员工积极性。微型企业管理者在发展过程中只重视生产与销售，以追求资产增长利润为终极目标，对企业员工的关注不够，缺乏明晰的人力资源管理理念，在人力资源管理实际操作中，忽略了对企业员工的尊重，以传统的人事管理代替科学的人力资源管理。微型企业由于规模较小，在企业管理方面基本上是管理者的“一言堂”，由于现代人力资源管理观念的欠缺，微型企业所有者大多习惯于行政式甚至命令性的管理方式，如发放工资、负责考勤等，沿袭工资分配、提成、考勤、奖惩等激励约束机制，缺乏科学衡量人力资源价值的标准和规范管理人力资源的制度保障。在组织管理上难以做到人事相宜，任人唯贤，内部分工不明确，严重束缚了微型企业的健康发展。

人才引进粗放，员工培养欠缺。由于微型企业人力资源管理缺乏长远规划，甚至在人力资源管理上无力进行有效运作，导致了企业重视招聘，漠视留人，难以得到促进企业持续发展的优秀人才。人才的招聘和使用是企业人力资源管理的重要环节，由于我国大多数微型企业对人力资源管理工作缺乏足够的认识，尽管在实际招聘中求贤若渴，但容易忽略通过科学合理的配置，将合适的人才安排到合适的岗位上。微型企业要想不断提高自身的竞争力就必须注重对员工进行系统的培训，保证企业发展所需人才素质的不断提升。对员工进行适当的培训是企业人力资源管理工作中的一个重要的环节，微型企业受到自身实力的限制，难以像大中型企业那样投入大量资源用于员工培训，此外微型企业管理者在人力资源的开发与培训方面尚存在很多误区，导致了现阶段大多数微型企业员工培训缺欠，多数以工作锻炼为主，缺乏专业培训和系统培训。

三、微型企业人力资源管理的建议

（一）转变观念，以人为本

微型企业人力资源观念落后，在实际操作中以传统人事管理模式为主，人力资源管理中非理性和随意性管理的弊端制约了企业的进一步发展，部分企业仅具备绩效考核体系或者薪酬核算体系，不具备完整的人力资源管理体系。企业人力资源管理发展的一个重要体现就是

将人力资源管理融入企业的总体经营战略，现代人力资源管理的有效实施，能够提高微型企业经营效能，促进企业健康成长。人是企业的主体，也是企业取得和保持竞争优势的关键。微型企业管理者要重视人的重要性，这是现代企业人力资源管理的核心理念，把企业的员工看做是企业发展的基础，将员工发展视为企业发展的战略来规划。微型企业要做到以人为本，必须从根本上认识到企业员工的重要性，企业员工自身的发展同企业效益的实现一样重要，是企业竞争优胜劣汰的关键所在，这要求企业管理者必须树立现代企业人力资源管理的核心理念。

以人为本的人力资源管理，要求微型企业建立有效的招聘选拔体系，层次丰富的招聘渠道和灵活多变的招聘方法，有助于吸引人才；在企业内部打破裙带关系，探索适当的竞争机制和提升机制，强调“以员工为中心”，把合适的人放到合适的岗位上，使得企业中的人才能更好地脱颖而出，留住人才；确立新型的员工与组织的关系，认可每一名员工对企业发展的贡献，重视团队建设，不断提升员工的合作精神和团队意识，通过行之有效的集体活动来提升员工对企业的依赖感和归属感，企业员工的相互信任和依赖，有利于聚集人才。

（二）合理规划，科学管理

制定人力资源规划是微型企业实现管理规范化、运行科学化的前提条件，作为企业管理者应当依据企业中长期发展总体目标，制定一定时间内的人力资源开发与利用的具体目标和步骤安排，同时注意把人力资源管理的实际操作规范化、制度化。微型企业只有灵活调整人力资源管理规划，才能将科学的人力资源管理理念渗透到企业的各环节，使人力资源发挥出最大的效益。与大中型企业相比，微型企业自身在规模和实力上显得先天不足，在人才引进方面，希望人才在企业中的作用能够快速凸显，但对于人才在企业的职业发展规划几乎无从谈起，企业凝聚力不足，使得员工稳定性较差。微型企业应合理规划人力资源的开发与应用，做好人才引进与人员招聘、员工晋升与发展、员工教育与培训、绩效管理的具体工作，不断提升人力资源管理水平。

职业发展规划能促使员工努力提高与绩效相关的自身素质，企业应注重对员工职业生涯规划的管理和引导，从企业需求出发帮助员工进行职业生涯规划，帮助员工挖掘自身的职业潜能，引导员工将个人的职业发展目标与企业战略经营目标有机结合。微型企业创建合理的人力资源管理机制，通过激励机制的灵活运用来留住人才十分关键，根据激励的性质不同可

大致分为：薪酬激励、成就激励、能力激励、环境激励、情感激励、荣誉激励、职务激励、知识激励等。作为自主经营、自负盈亏的经济实体和利益主体，微型企业应努力实现薪酬制度激励效能的最大化，在获得最佳的激励效果的同时又有利于员工队伍的稳定。

（三）加强企业文化建设，注重开展员工培训

人力资源的开发与管理，必须与企业文化建设有机结合起来，作为一种群体文化，企业文化具有引导群体成员价值取向、改善组织成员关系的功能，能有效提高组织成员的生产效率和组织的经济效益。微型企业的发展应该更加重视企业文化建设，企业文化建设不能简单模仿、机械照搬，因其受到企业经营环境、发展历史、行业特点、领导风格、员工素质等因素的影响，必须立足于企业自身的具体情况，建立具有个性特色的企业文化模式。企业文化对于增强企业的凝聚力和向心力非常重要，企业的发展离不开员工的贡献，打造良好的企业文化与人文环境，关心人的成长、促进人的进步，对于提高员工对企业的忠诚度与奉献精神至为重要。作为企业管理者同时应该看到，企业文化的形成是一个动态发展的过程，企业文化建设更是一项长期的工作，创新企业文化也是企业文化建设的重要环节，伴随着企业内外条件的变化发展，企业文化也应相应地进行更新和丰富，良好的企业文化形成之后，还须不断加强才能使员工发挥潜力，实现个人职业生涯与企业发展相辅相成，增强企业的凝聚力和向心力，从而优化人力资源配置，使企业获得良好的经济效益。

企业员工的职业素养决定了企业的市场竞争力水平，培训是提高员工职业素质的重要方法。微型企业对现有人员进行相关新业务领域技能与知识的培训，其直接的目的是使新员工做好自己的本职工作，因此企业要在人力资源管理中不断强化培训与能力提高的意识，针对不同层次的员工制定相应的培训方案。梯队式的培训机制比较适合微型企业的员工培训，企业可以根据员工的不同层次有针对性地设计培训内容，安排时间进度，有效地降低培训成本，保证培训的有序进行。在组织员工培训的过程中，培训的内容既应顾及不同层次员工的工作需要，又要满足提高员工综合素质的需求，将提高员工综合素质的培训作为一种福利，对员工来说是有效的激励手段，有利于增强员工对企业的核心凝聚力，使每名员工都拥有良好的心态，在工作和生活中积极向上，更好地履行自己的职责，同企业一起成长进步。

总之，人才的竞争是企业竞争的根本，微型企业要充分认识到在现阶段人力资源管理中存在的问题和不足，积极转变观念，采取有效措施，把人力资源管理提升到企业的战略地位

上来，以人为本，科学管理，最大限度地挖掘企业人力资源的潜力，实现企业和员工发展的双赢。

作者： 马蔻来源： 《中外企业家》2024年第4期

**第五篇：21世纪我国企业人力资源管理**

第四章21世纪我国企业人力资源管理

面临的挑战与对策

人类社会经历了农业社会、工业社会，现已进入信息社会。农业经济时代经济发展依靠土地，工业经济时代注重资本，而信息社会是知识经济的时代，社会经济的发展取决于知识或智力。知识经济是以知识（智力）资源的占有、配置、生产和使用（消费）为重要因素的经济。其主要特征表现为三个方面：其一，它以人力资本和知识资本为第一生产要素；其二，其本质是一种创新经济；其三，它以现代网络技术为主要交流手段推动知识化、信息化。知识经济时代的到来，使管理出现了人性化、知识化、柔性化与网络化的趋向，所以，人力资源管理也必须实现相应的创新，以适应知识经济时代的要求。

4．121世纪我国企业人力资源管理面临的挑战

在知识经济时代下，人力资源管理作为企业获取竞争优势的工具，正面临着诸如经济全球化、社会知识化、信息网络化、和人口城市区、以及企业管理变革方面的挑战，从而引发了一些全球化企业为了在未来市场竞争中获胜，必须调整自己的人力资源管理战略，找到有效的进行人力资源管理的对策。

一、来自社会经济变化的挑战

1．经济全球化。经济全球化蕴含着对新市场、新产品、新观念、新的企业竞争力和经营方式的新思考。所以，一个成功的全球企业应能感知到全球市场和产品的微妙差别；了解并理解全球范围内各种不同文化和宗教的差异，及他们对产品和服务的影响力，能在全球范围共享信息；能采取有效的激励政策来鼓励全球员工，并在全球范围共季自己的构想与智慧；能创建一种观念，保证既能尊重各地条件的同时，又能相互接近各自的全球经验等。同时，为在全球化背景下获以竞争优势，企业还要建立一个复杂的，由全球各地区优势交织而成的网络。这些都是全球化给企业带来的挑战，要求企业各部门的全球思维方式重新思考企业人力资源的角色与价值增值问题，建立新有模式和流程来培养全球性的竞争力。

2．社会知识化。在未来社会里，知识管理能力成为企业核心竞争力的关键，知识成为企业竞争优势的来源；企业更加重视员工及其技能与知识，真正将知识视为企业的财富。人力资源管理及相应的组织安排被纳入企业战略理领域，持续的组织学习和持续的员工培训与开视为企业战略性武器。

3．信息网络化。计算机、国际互联网、电子通讯和其它技术的迅猛发展，对企业管理方式美国微软公司生 巨大冲击。例如，通讯设施和电脑网络的普及改变了企业的内部权力等，这样，信息技术的飞速发展，将使得企业愈发认识到创造发明技术、使用操纵技术的“人”的重要作用。

4．人口城市化。在王码电脑公司软件中心些城市化程度很低的国家里，将会有越来越多的农村富余劳动力以各种各样的方式转移到城镇，成为未来企业中员工队伍的重要组成部分。由于不同类型员工所接受的教育程度不同，他们的知识，技能会呈现出明显的差异，因此，他们对企业的价值也不同，根据贡献付酬的原则，不同员工的薪酬形式也将不同，这样，他们相互之间的不平等将会显露出来，成为员工关系管理的新问题。

二、来自企业管理的挑战

1．企业生存基础的变化。企业家创立企业的哲学或价值决定了企业的使命，企业的使命决定了企业的战略和目标及其实现的途径与手段。没有使命感的企业，不可能激发员工的激情，不可能有真正的凝聚力；同时，企业需要盈利，但企业的使命必须超越金钱，低级的使命不可能造就卓越的组织。所以，企业生存基础在于为员工、为顾客、为社会，提高员工的满意度、顾客的满意度是企业追求的目标。

2．企业发展源泉的变化。在经营环境日益动荡不定的条件下，企业发展的源泉在于企业能够不断发现环境变化所带来的威胁和发展机遇，能够不断寻找到解决问题的合理方案和支持这一方案的资源。企业对环境变化的适应依赖于组织拥有的知识以及组织不断更新知识的学习能力。所以，知识和学习将是不来企业发展的源泉。员工的知识资本在企业资本构成中占有的份额将逐步增加，曾经主导企业管理的“资本”将为“知本”所代替。知识员工的参与和授权将得到普遍认同，在企业发展战略上他们会拥有更多的发言权。

3．企业发展战略的变化。90年代以后，企业发展战略主要体现在企业核心竞争力的塑造和时间的争夺上。随着企业开始从关注成本的降低转变为关注差别化优势，从注重规模、效率转化到注重创新、速度、制造、技术、管理，成为知

识经济企业战略管理的主题。所有这些战略的实现都有赖于企业员工工作的积极性、主动性和对企业的忠诚与认同。因此，未来企业的发展将用增长战略代替成本减少战略企业通过持续的增长，为员工个人生涯发展创造更多的机会。

4．企业组织形态变化。未来企业之间竞争不再是技术上的竞争，而是在如何使用技术上的竞争。因此，企业将十分强调自己的核心能力，并将人力资源管理作为营造自己的核心技术和核心能力的主要途径，利用人力资源管理的系统性和难以模仿性，使得企业获得持续竞争优势。此外，拥有核心能力的企业，如果与其他组织联合，会更大限度地发挥自己优势尽可能多地附加值。在这样的背景情况下，虚拟组织、动态联盟将成为未来新的组织形态，业务外包和联合、兼并、战略联盟将成为企业经营中的经常性活动。

5．企业活动内容的变化，未来企业发展的方向是建立学习型组织，就是能够不断创造知识、应用知识和转移知识的组织。组织的获取依赖于员工的学习和员工知识的转移，员工的创造性思维依赖于员工拥有自由活动的空间和时间。因此，员工学习，培训活动将成为企业里除了生产经营活动之外的最重要活动，成为日常工作的一个组成部分。

4．221世纪我国企业人力资源管理创新

由于知识经济带来的巨大冲击，迫使我们对企业人力资源管理进行创新思考和创新实践，从而适应时代发展的要求。

一、管理思想的创新：从“人本管理”到“能本管理”

人力资源管理的发展发展演变，核心表现在对人的管理变化上，历史上先后经历了“物本管理”（把人当作“经济人”看待）、“人本管理”（把人当作“社会人”看待），知识经济时代将出现“能本管理”（把人当作“能力人”看待）。行为科学理论和企业文化理论都一度被广泛应用于人力资源管理之中。如果说，行为科学理论是立足于从关心人、尊擀人、帮助人的角度调动人的积极性，那么企业文化则是立足从教育人、陶冶人、塑造人的角度来开发人力资源，“能本管理”则又在“人本管理”的基础上再提高到一个新的管理境界。“能本管理”充分调动人的智力因素，创造有利于能力发挥的环境，使包含人的创造能力的人力资本在经济增长中起主体作用。这种管理实质是实行以人的能力或智能为基础和前提的能本管理，即“以能为本”的管理，它是“以人为本”的继承和创新，是管理思想在知识经济时代的升华。

二、管理模式的创新：由刚性管理到柔性管理

刚性管理与柔性管理是相对而言的。所谓刚性管理是指以物为本的管理，管理者依靠严密的组织结构、严明的规章制度和赏罚分明来进行以生产为导向的管理模式。这是传统农业经济、工业经济时代典型的管理模式。这种管理视生产资料为资本，视人力为成本，曾经极大地促进了生产效率的提高，但已不适应知识经济时代以能力、智力为本的需要。

与刚性管理相反，柔性是不依赖于固定的组织结构、稳定的规章制度而进行的管理，是随着时间、外部环境等客观条件变化而变化，反应敏捷、灵活多变的新的人力资源管理模 ：柔性管理是知识经济时代的管理产物。柔性管理的主要表现形式和实现形式有；以价值观为基础，通过建立企业文化来引导、调控和凝聚人的积极性和创造性；以柔性化的组织结构为支持；弹性工作制度；多维立体交叉的科学激励体系。

三、管理手段的创新：网络化管理

知识经济也是信息经济、网络经济。信息技术的广泛应用，使全部经济生少信息化。利用外部的Internet（因特网）以及内部的CIMS（计算机集成制服造系统），可以使人力资源的管理过程实现网络化管理。

1．网上招聘管理系统。人力资源管理部门可以通过专业网站或本企业的网站，将空缺的式作岗位、职位要求分布，就会收到大量求职者的有关信息，结合一定的测评手段，可以选择到合适的应征者，实现在线招聘。与现场招聘或借助中介机构招聘相比，大大节省了人力、物力，提高了招聘效率。

2．在线培训。经网络为基线的虚似学习中心使学习成为一个实时、全时的过程、员工个人的负担、企业的培训成本将大大降低。人力资源部更重要的工作将是强调员工要协作学习，自我管理，自我激励，并设计好及时有效的培训评估体倾泄以保证培训的效果。在线培训还可以使员工自由地选择自己想修的课程，有针对性地培训，提高个人业务技能，更新补充专业知识，以适应激烈的外部市场竞争和内部岗位竞争的需要。

3．沟通员工关系。网络使得信息沟通更为直接、广泛、有效，员工可以通

过企业内部网络，了解企业的管理制度、发展战略，可以通过BBS论坛、聊天室、建议区、公务栏以及公司各管理层的邮箱，实现企业各层级之间的对话，利于管理者掌握员工动态，加强员工之间的沟通，为企业文化建设提供阵地。

4．构建人力资源数据中心。对所有人力资源数据的开采，利用将成为人力资源部门的一项主要工作。通过统计分析功能，企业能及掌握内部员工的有关信息，如人员数量、人员结构、人工成本、教育支出、员工离职率等等。配合CIMS系统、进行网络化的管理，更科学、有效挖掘、开发、管理人力资源。

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！