# 如何让人力资源成为人力资料

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-09-12

*第一篇：如何让人力资源成为人力资料如何让人力资源成为人力资本【摘要】人力资源是企业的核心，也是企业整体竞争的重要组成部分，然而，反将人力作为资源，还应将人力变为资本，使其成为企业财富，让其为企业所用，并不断增值给企业创造更多的价值。【关键...*

**第一篇：如何让人力资源成为人力资料**

如何让人力资源成为人力资本

【摘要】人力资源是企业的核心，也是企业整体竞争的重要组成部分，然而，反将人力作为资源，还应将人力变为资本，使其成为企业财富，让其为企业所用，并不断增值给企业创造更多的价值。

【关键词】人力资源、资本、一、人力资源与人力资本的本质区别

首先，资源是先天自然形成，而资本却经过后天精心的开发和筹划经营，从而成为资本企业利润的基础。

其次，资源和资本在使用方式，立足上完全不同，仅是资源的话，所有人都想要最好的最多的，但资本，人们就会考虑投入与产生的关系，会在乎成本，会考虑利润，性价比是关键。

人力资源具有以下特点：

（1）时变性：人力资源随着时间的变化，时间可以使知识老化而是人力资本贬值，也可以通过知识更新使人力资本增值。

（2）结构性：人力资本有组合效应，组合不同获取的利润也不听，1+1可能小于2，也可能大于2。

（3）能动性：人是有思想的工作积极还是消极，都对人力资本投入所产生的利润大小有着重要影响。人力重要管理是人力资源转换为人力资本的桥梁。提到资源人们第一反应时考虑寻求与拥有，而提到资本人们会更多考虑增值利润，资源就是未经开发的资本，资本则是开发利用了的资源。

1、人才招募：很多企业的招聘广告都十分近拟\*\*岁以下 \*\*以下

学历\*年以上相关经验等等，千篇一律，似乎这些话已经是固定格式。难道有这么多公司人才需求一样的吗？

还有的公司在招聘时要求能流地用英语交流。为此，很多倍这个门槛挡住，而通过面试并且工作之后的那些人们发现可能在工作十年，连一句“how do you dou”都 用不上。

这种应聘时一味追求高素质，不管自身需要与否，随波逐流，别人要求本科，我也要求本科，别人要求会几门外语，我就要求会几门外语······本质上匠人作为资源。而这种招聘理念会增加企业人力成本，给企业带来一些不必要的麻烦，可以分析一下，一个人的能力不同，其对薪金和发展前景的要求就会不同。当一个人具备了更多知识、技能、社会就为他提供了更多的工作机会，因此其不稳定也高于他人。成为高素质的较为稀缺人才，只能按社会标准付给他较高的薪酬这就意味我们增加了成本。如果，我们将人力资源看作资本，我们就会考虑，我们多付的成本能否给我们带来了收益了，假设一个企业只能做国内贸易，估计在一年之内都不会与国外公司打交道。如果招聘时非要良好的外语水平，对企业只会带来两种结果。增加工资成本和流动造成培训成本。

2、人才合理经营：很多公司往往出现这种现象，新员工在招聘时完全符合公司要求，但在试用期间结束时，却 发现他不能胜任这份工作。因而被解聘。其实这种情况我们很难说这完全是公司或者员工哪一方的过错。经常有这种情况，有的员工在A公司表现平平，甚至被炒鱿鱼，但是在B公司如鱼得水。同一个人，为什么有如此

不同的表现，就这样一个案后小刘毕业后来到A公司，人力资源部填写了各种表格，履历，然后，安排他去销售部上班。销售经理将为他介绍了公司和同事再把产品和宣传册拿给他看，最后下了销售指标。由于小刘没有销售经验，而且拿到资料是公司给客户的宣传资料，对产品的介绍很简单，小刘对产品了解不深，只好自己摸索。试用期过去了小刘仍是一头雾水，不要说完成销售任务，根本没有开张，结果被辞退。后来小刘又去了B公司，到人力资源部报道后，人力资源部对他们进行关于公司文化规章制度和企业历史各个方面的培训，使得小刘对公司有了全面的了解分配到销售部后，小刘接受了产品知识，销售技巧方面的培训，随后销售经理亲自带他到销售现场观摩其销售过程，在这之后才让他独立进行工作在每周销售例会上，销售经理还会不断组织大家对销售中疑难问题进行讨论，帮助大家解决问题不断提高。小刘在这种全面培训和辅导下，很快入了门，销售业绩迅速上升，渐渐在成为销售员中成为佼佼者很快就被提升了。A、B公司对人才不同的处理凡是反下的人才观，A公司将人才反视为资源，只要招进来就算完成任务，而B公司将人视为资本，根据企业的需要不断进行经营开发，使其升值，成为企业的利润资源，两种做法导致的结果就是：A公司苦于人才难招，一直忙于招聘优秀人才，B公司却人才济济效益不断提高。而实际上A、B公司拥有同样的资源，这就是将人力作为“资源”和资本的不同做法和不同结果，所以只有将人力视为资本，合理经营，才能最基地拥有人才并拥有充足的人才，并使人才不断成长，为企业带来源源不断的利润，那么我们将如何人

力资源变成人力“资本”？

二、人才招聘

1、招聘前进行规划：全面人力资源规划对很过企业来说都不是一件简单的事，但在招聘前一个合理的招聘规划应该可以做得很好，这个规划包括以下内容。招聘的目的：招这个人才为了什么，应聘者素质要求应聘人需要具备哪些知识和技能才能胜任这份工作。

2、招聘适合的人才：他未娶公主却因养不起公主而遭公主抛弃，那还不如开始就娶个村姑白头偕老。招聘人才也是一样，不要一味追求水平高适用才是最好的一定要根据企业需要确定招聘条件。

前面我们已经分析过，将人才视为资源，一味追求高素质，只会造成人力增加或人员流动频繁。人力资源部在招聘时应招聘者充分沟通，增加透明度，充分确认意向。

首先应让应聘者了解他到公司后将要完成什么工作任务，需要具备哪些技能，使招聘者能判断自己是否喜欢并胜任这份工作，其次应该向应聘客观地介绍公司能提供的待遇和发展机会，这样虽然损失了一些人才，但愿意进入公司的人才会相对稳定地为公司工作而减少因人才流动造成的人力成本。

三、人才使用

1、人才开发：

（1）人才开发的目的：变社会，人才为企业人才。虽然我们招聘时对应聘者的基本素质做了基本的规定和审核，但只有系统全面的培训才能使应聘者潜力得到开发，充分为我所用。例如当我们招聘一

名销售代表时可能会要求他具备良好沟通能力。但如果我们不对他进行有关公司和产品知识的培训，他还是不能完成很好地向客户介绍我们的产品所以只有提供相应的支持。员工才能才会被开发利用，从而给为企业经济提升助力。另外，要使人才适应企业发展和变化。市场的变化带动企业的不断发展和变化，相应的企业对人才的要求也不断变化而企业不可能依靠频繁地换人，招聘来适应这种变化，最科学经济的方法是根据企业的要求不断为员工提供学习提升的机会，使员工能力不断增长，以适应企业发展从而降低人才成本。

（2）人才开发的主要方法：培训是开发人才最好的手段，培训方式灵活多变，即可以参加培训课程。也可以在工作现场辅导和训练还可以用鼓励员工自学，所有的培训学习都是以企业开发人才目的，因此，无论利用哪种方式，都应从企业人才知识技能的需求出发，鼓励员工按企业要求去不断提高自己。

2、人才使用 人才资本不同于其他资本的特性在于，其创造利润的能力有很大弹性。所以恰当地使用人才，不仅可以调动员工积极性。使企业创造更多值，还能引导员工向正确方向发展，从而对企业产生积极影响一个工人可以每天生产200个产品也可以每天生产300个产品，一个销售员可以每年带来20万利润，也可以每年带来40万利润，这都要看企业如何去使用员工，从人力资本开发的角度来将，员工的合理使用主要包括两个方面：

（1）提供良好的工作条件：良好的工作环境和条件可以促进人才创造最大价值，通过为员工提供工作所需的各种支持，包括相关培

训，相应的办公设备，其他部门的配合等等，可以使员工的工作更得心应手，工作效率更高，而为企业带来更大利益；

（2）激励

激励的作用；激励的主要作用是调动员工的工作积极性，使其能为企业创造更大的价值，另外还可以引导和鼓励员工去做正确的事，提高员工综合素质，从而使员工增值，激励可以通过满足员工物质需求和精神需求两张方法去实现，通过工资、奖金、福利等多种方式满足其物质需求，通过提供晋升或发展机会，感情关怀，工作成绩认可等方式满足其精神需求。

上述所有观点，目的是想转变公司的人力资源观，从人力资源提升为人力资本观，可行性有符于试行。我认为这一观点可以在实行中迅速改进，最终会给企业带来可观的收益。

参考文献：

（1）《企业经营战略概论》 刘仲康 主编 武汉大学出版社

（2）《企业管理咨询》 刘仲康 主编 中国财政经济出版社

（3）《细节决定成败》 汪中求 主编 新华出版社

（4）《现代企业管理》 杨湘洪 主编 东南大学出版社

（5）《管理学基础》 单凤儒 主编 高等教育出版社

（6）《管理科学基础》 吴育华 杜纲 主编 天津大学出版社

**第二篇：浅析如何让人力资源成为人力资本.doc**

试论如何让人力资源成为人力资本

摘要：人力资源是企业最宝贵的资源，作为生产力的主要构成要素，将在其中发挥举足轻重的作用。只有将人力视为资本，才能最经济地拥有人才，并拥有充足的人才，并使人才不断成长，为企业带来源源不断的利润。

关键词：人力 资源 资本 概述：

二十一世纪，知识和技术将成为经济生活的主导因素。知识经济，这一不久前多数人尚未陌生的词汇正通过各种媒体进入人们的视野，它昭示着一场正在酝酿中的生产力的革命以及未来世纪的经济格局，而人力资源作为生产力的主要构成要素将在其中发挥举足轻重的作用。在知识经济的时代里，企业要想顺利地生存和发展，必须在人力资源方面拥有绝对的优势，这就要求对自身人力资源进行有效地管理、开发和利用。在现代经济中，人力资本对企业的影响越来越重要，甚至有时是决定性的。将人力作为资源还不够，还应将人力变为资本，使其成为企业的财富，让其为企业所用，并不断增值，给企业创造更多的价值。

一、人力资源与人力资本的概念

人力资源，它属于静态的概念范畴。对于整个社会，它是指其中全体人口所拥有的劳动能力的集合，受社会的政治、经济、文化和心理等各种因素的制约，并反过来对上诉诸因素施加至关重要的影响；而对于一个企业而言，它则仅包括其所拥有或控制的，在一定时期内可以使用的全体人口的的劳动能力，它与社会人力资源构成个别与总体的关系，是后者价值的具体表现。

人力资本，则是动态的概念范畴，他所强调的是人力资源在生产、经营过程中的使用。当人力资源用以作为赚取利润的手段时，即被赋予了人力资本的内涵，其载体是人力资本的真正所有者—劳动力。作为商品的人力资本—劳动力资本，其价值与使用价值与一般商品有着严格的不同，即人力资本的使用是其知识和技能的运用，在使用过程中可以创造出超过其自身价值的价值，而且还会通过劳动过程的积累或通过自身的建设增加其价值。

二、将人力视为资源和资本的差别

资源和资本虽然只有一字之差，但却有着本质的区别，首先，资源是自然形成、未经开发的，而资本却经过精心的开发和筹划，成为

月，由于要满足高素质员工的薪金要求，使工资成本增加至30000元/月，而增加的15000元成本并不给企业带来任何价值。

（2）造成流动，增加招聘培训成本。如果公司不能提供有竞争力的薪酬，招来的员工在了解到他们的收入状况后会产生不满，然后另谋高就，这样，不仅使公司已支出的招聘培训费打了水漂，还得不断再去“浪费”招聘培训费用，以维持公司在人才上的高要求，而这些增加的成本也不能给企业带来价值。

2.在人才的使用上：一个公司招募了一个新员工，在招聘时其条件完全符合公司要求，但试用期结束时，该员工却未能完成公司的工作，因而被解聘，这是谁的过错？公司？员工？

我们很难说这完全是一方面的过错，但我们知道，对同一个员工来说，将其视为资本或视为资源会有完全不同的结果。现在让我们来看看孙先生的故事。孙先生大学毕业后应聘到甲公司做销售员，三个月过后，被炒了鱿鱼，于是，孙先生又来到乙公司，销售业绩却很不错，不到一年，就被提升为销售主管，同样一个人，为什么会有如此不同的表现？让我们一起去看看在招聘过后，甲、乙公司都做了些什么。孙先生来到甲公司后，人力资源部让他填写了各种表格，然后，就让他到销售部上班。销售经理将一摞产品和公司的介绍资料给了他，安排他去行政部领了笔、本等用具，向他介绍了部门的其他同事，最后，给他下达了销售指标，并让他坐到办公桌旁开始工作。孙先生没有销售经验，由于拿到的资料是公司发给客户的宣传资料，对产品的介绍很简单，孙先生对产品是什么也不甚了解，只能自己瞎闯，结果三个月过去了，仍是一头雾水，不要说完成销售任务，根本就没开张，结果被炒了鱿鱼。在乙公司孙先生有着不同的经历，到人力资源部报到后，人力资源部对他们进行了关于公司文化、公司发展史、公司规章制度等方面的培训，使孙先生对公司有了全面的了解，到了销售部，又受到产品知识、销售技巧等方面的培训，随后销售经理亲自带他到销售现场观摩其销售过程，在这之后，才让他独立进行工作。在每周的销售例会上，销售经理还会不断组织大家对销售中的疑难问题进行讨论，帮助大家解决问题，不断提高。孙先生不笨不傻，在这种周到的训练和辅导下，很快就入了门，加上孙先生勤奋敬业，销售业绩迅速上升，渐渐成为销售员中的佼佼者，很快就被提升了。甲、乙公司对人才不同的处理方式反应了不同的人才观，甲公司将人才仅视为资源，只要招进来，就算完成任务，而乙公司将人才视为资本，根据企业的需要不断对其进行经营开发，使其升值，成为企业的利润来源。两种做法导致的结果可想而知：甲公司在感叹“人才难求”，一

是不能很好地向客户介绍我们的公司和产品，只有提供相应的支持，员工的才能才会被开发利用，从而给企业带来经济效益。使人才适应企业的变化和发展。随着市场的变化，企业也会不断发展和变化，因此，对人才的要求也会不断变化和提高，而企业不可能\*频繁地换人来适应这种变化，唯一可行的方法是根据企业的需求不断为员工提供学习提升的机会，使员工的能力不断增长，以适应企业的发展。从而降低人才成本，为公司节约资金，变相的为公司企业增加利润。（2）、人才开发的主要方法：人才开发的主要方法是培训，培训可以采用多种方式，即可以是参加培训课程，也可以是在工作岗位上的辅导和训练，还可以用鼓励员工自学的方式使员工自己通过读书、上学、进修等方法来进行自我培训，因为是以为企业开发人才为目的，因此，无论采用哪种方式，都应从企业对人才知识技能的需求出发，鼓励员工按企业的要求去不断提高自己。

（3）、人才使用：恰当地使用人才，能调动员工积极性，使其为企业创造更多价值，并能引导员工向正确的方向发展，从而对企业发展产生积极影响。

人力资本与其他资本相比有其独特性，即其创造利润的能力有很大的弹性，一个工人可以每天生产20件产品，也可以每天生产50件产品，一个销售员可以每年带来10万元利润，也可以每年带来40万元利润，这关键看企业如何去使用员工。从人力资本开发的角度来讲，员工的合理使用主要包括两个方面：

①提供良好的工作条件：要想使人才创造最大价值，就要为员工提供工作所需的各种支持，包括相关的培训、相应的办公设备、其他部门的配合等等，这样，员工的工作才能得心应手，保持较高的工作效率，从而为企业带来更大效益。

②激励：激励的作用：激励一方面可以调动员工的工作积极性，使其能为企业做更多的工作，另一方面可以对员工进行引导，鼓励员工去做正确的事，使员工素质有所提高，从而使人才增值。激励的方法：激励可以通过满足员工物质需求和精神需求两种方法去实现，满足物质需求可以通过工资、奖金、福利等多种方式实现，满足精神需求可以通过提供晋升或发展机会、感情关怀、工作成绩认可等方式来实现。

总而言之，“人力资源”作为一种经济性资源，它具有资本属性，但不是“人力资本”，人力资源投资是人力资本形成的基本条件。企业只有不断加大对人才的投入，促使人力资源转化成人力资本，为企业可持续性发展和发展壮大提供保证。

**第三篇：浅析如何让人力资源成为人力资本毕业论文**

浅析如何让人力资源成为人力资本

摘要： 在当今社会，人力资源已成为时髦并被广泛接受的名词，原来的人事部已纷纷改称人力资源部。然而，仅将人力作为资源还不够，还应将人力变为资本，使其成为企业的财富，让其为企业所用，并不断增值，给企业创造更多的价值。

关键字： 分析 招聘 使用

在当今社会，人力资源已成为时髦并被广泛接受的名词，原来的人事部已纷纷改称人力资源部。然而，仅将人力作为资源还不够，还应将人力变为资本，使其成为企业的财富，让其为企业所用，并不断增值，给企业创造更多的价值。

一、资源和资本虽然只有一字之差，但却有着本质的区别。

首先，资源是自然形成、未经开发的，而资本却经过精心的开发和筹划，成为企业产生利润的基础。

其次，资源和资本在使用上考虑的角度完全不同，如果要资源，人人都想要最好的，钱越多越好，技术越先进越好，人越能干越好，但作为资本，人们就会更多地考虑投入与产出的关系，会在乎成本，会考虑利润。

第三，提到资源人们多考虑寻求与拥有，而提到资本人们会更多地考虑如何使其增值生利，资源是未经开发的资本，资本是开发利用了的资源。

1、在人才招募上：如果我们正在找工作，我们读十份招聘广告，会发现可能有一半以上的内容十分雷同：35岁以下，本科以上学历，三年以上相关工作经历，能流利地使用英语等等，难道有这么多公司对人才的需求是一样的吗？

我曾听一个年长朋友抱怨过，他工作的公司在招聘时要求能流利地用英语交流，那时，这个要求很普遍，为了找工作，他在应聘前还真在口语上下了不少功夫，应聘面试时与考官侃侃而谈，顺利过关，结果工作快半年了，除了“Hello”之类的就没说过什么英文。还有的公司，招聘话务员，要什么：“本科以上学历，英语四级以上，能用关于交流。”本不是一个名不见经传的公司，从来没有做过对外贸易，资源浪费啊！也许他们是为了长久之计吧！

上述的招聘就是将人作为资源，只片面地追求好，不论是否需要，都要求本科以上学历，流利的英语等，只要别人要求，我就要求。这种招聘方式，或者会为企业增加不必要的人力成本，或者成为员工队伍不稳定的根源。终将回给企业带来不必要的麻烦。我们可以分析一下，一个人的能力不同，其对薪金和发展前景的要求就会不同，一个不太会讲英语的人和一个能流利地进行英语听说读写的人对薪酬的期望会有很大差别，同样，一个营销专业毕业的大专生和一个MBA或EMBA对薪酬的要求更会大不相同，一个人具备了更多的知识和技能，社会就为他提供了更多的工作机会，使其容易不稳定，同时，由于他们投入了大

量成本才成为了较为稀缺的人才，社会提供给他的报酬水平也会较高，一个企业如果想招募并留住这样的人才，只能按社会标准付给他较高的薪酬，这就意味着我们增加了成本。如果，我们将人力看作资本，这是我们会很自然地考虑一个问题：我们多付的成本能否给我们带来收益？ 假设一个企业只做国内贸易，估计在一年之内都不会与国外公司打交道，如果招聘时非要求良好的英语水平，这对企业来说只会带来两种结果：

（1）增加工资成本。本来销售部的工资成本可能是15000元/月，由于要满足高素质员工的薪金要求，使工资成本增加至30000元/月，而增加的15000元成本并不给企业带来任何价值。这样做不是白白浪费吗？

（2）造成流动，增加招聘培训成本。如果公司不能提供有竞争力的薪酬，招来的员工在了解到他们的收入状况后会产生不满，然后另谋高就，这样，不仅使公司已支出的招聘培训费打了水漂，还得不断再去“浪费”招聘培训费用，以维持公司在人才上的高要求，而这些增加的成本也不能给企业带来价值。

2、在人才的使用上：一个公司招募了一个新员工，在招聘时其条件完全符合公司要求，但试用期结束时，该员工却未能完成公司的工作，因而被解聘，这是谁的过错？公司？员工？

我们很难说这完全是一方面的过错，但我们知道，对同一个员工来说，将其视为资本或视为资源会有完全不同的结果。现在让我们来看看孙先生的故事。孙先生大学毕业后应聘到甲公司做销售员，三个月过后，被炒了鱿鱼，于是，孙先生又来到乙公司，销售业绩却很不错，不到一年，就被提升为销售主管，同样一个人，为什么会有如此不同的表现？让我们一起去看看在招聘过后，甲、乙公司都做了些什么。孙先生来到甲公司后，人力资源部让他填写了各种表格，然后，就让他到销售部上班。销售经理将一摞产品和公司的介绍资料给了他，安排他去行政部领了笔、本等用具，向他介绍了部门的其他同事，最后，给他下达了销售指标，并让他坐到办公桌旁开始工作。孙先生没有销售经验，由于拿到的资料是公司发给客户的宣传资料，对产品的介绍很简单，孙先生对产品是什么也不甚了解，只能自己瞎闯，结果三个月过去了，仍是一头雾水，不要说完成销售任务，根本就没开张，结果被炒了鱿鱼。在乙公司孙先生有着不同的经历，到人力资源部报到后，人力资源部对他们进行了关于公司文化、公司发展史、公司规章制度等方面的培训，使孙先生对公司有了全面的了解，到了销售部，又受到产品知识、销售技巧等方面的培训，随后销售经理亲自带他到销售现场观摩其销售过程，在这之后，才让他独立进行工作。在每周的销售例会上，销售经理还会不断组织大家对销售中的疑难问题进行讨论，帮助大家解决问题，不断提高。孙先生不笨不傻，在这种周到的训练和辅导下，很快就入了门，加上孙先生勤奋敬业，销售业绩迅速上升，渐渐成为销售员中的佼佼者，很快就被提升了。甲、乙公司对人才不同的处理方式反应了不同的人才观，甲公司将人才仅视为资源，只要招进来，就算完成任务，而乙公司将人才视为资本，根据企业的需要不断对其进行经营开发，使其升值，成为企业的利润来源。两种做法导致的结果可想而知：甲公司在感叹“人才难求”，一直忙于苦苦寻找好的“人力资源”，乙公司却人才济济，经济效益不断提高，而实际上他们拥有同样的资源，就像他们都招聘过孙先生一样。现在，我们了解了将人力作为“资源”和“资本”的不同做法和不同结果，我们知道只有将人力视为资本，才能最经济地拥有人才，并拥有充足的人才，并使人才不断成长，为企业带来源源不断的利润，那么，我们应如何将“人力资源”变成“人力资本”？

二、人才招聘

1、招聘前进行规划：现在许多企业尚无能力做全面的人力资源规划，但起码在招聘前应有一个针对本次招聘的规划，这个规划应包括如下内容：。招聘的目的：为什么要招这个人？。应聘者的工作任务：招进来的人将完成哪些工作。对应聘者要求：为完成上述工作，应聘人需要具备哪些知识和技能

2、追求“门当户对”

农夫娶到公主当然是美事一桩，但如果日后因农夫养不起公主而遭公主抛弃，那还不如开始就娶个村姑，白头偕老，和和美美过一生。招聘人才也是这样，不要一味追求水平高，而要追求经济适用…… 根据企业的需要确定招聘条件。在前面我们已经分析过，过高的要求将造成人力成本增加或人员流动频繁…… 增加透明度，充分确认合作意向。人力资源部应该尽力为企业吸引人才，但吸引人才应\*有竞争力的人力资源政策，而不要仅\*招聘技巧。“骗”进门，留不住，不如当初就不让进门，因此，在招聘时应与招聘者充分沟通，首先，应让应聘者了解他到公司后将要完成什么工作任务，需要具备哪些技能，以使应聘者能判断自己是否喜欢并胜任这份工作，其次，应该向应聘者客观地介绍公司能提供的待遇和发展机会，这样，虽然损失一些人才，但愿意进入公司的人会相对稳定地为公司工作，从而减少因人才流动造成的招聘和培养等费用的损失。

三、人才使用

1、人才开发：

（1）人才开发的目的： 使社会人才成为企业人才。虽然我们在招聘时对应聘者的基本素质做了基本的规定和审核，但要想使应聘者的能力能充分为我所用，还需要我们对其进行进一步的培训。例如：当我们招聘一名销售代表时可能会要求他具备良好的语言表达能力，但如果我们不对他进行有关公司和产品知识的培训，他还是不能很好地向客户介绍我们的公司和产品，只有提供相应的支持，员工的才能才会被开发利用，从而给企业带来经济效益…… 使人才适应企业的变化和发展。随着市场的变化，企业也会不断发展和变化，因此，对人才的要求也会不断变化和提高，而企业不可能\*频繁地换人来适应这种变化，唯一可行的方法是根据企业的需求不断为员工提供学习提升的机会，使员工的能力不断增长，以适应企业的发展。从而降低人才成本，为公司节约资金，变相的为公司企业增加利润。

（2）人才开发的主要方法： 人才开发的主要方法是培训，培训可以采用多种方式，即可以是参加培训课程，也可以是在工作岗位上的辅导和训练，还可以

用鼓励员工自学的方式使员工自己通过读书、上学、进修等方法来进行自我培训，因为是以为企业开发人才为目的，因此，无论采用哪种方式，都应从企业对人才知识技能的需求出发，鼓励员工按企业的要求去不断提高自己。

2、人才使用：恰当地使用人才，能调动员工积极性，使其为企业创造更多价值，并能引导员工向正确的方向发展，从而对企业发展产生积极影响。人力资本与其他资本相比有其独特性，即其创造利润的能力有很大的弹性，一个工人可以每天生产20件产品，也可以每天生产50件产品，一个销售员可以每年带来10万元利润，也可以每年带来40万元利润，这关键看企业如何去使用员工。从人力资本开发的角度来讲，员工的合理使用主要包括两个方面：

（1）提供良好的工作条件：要想使人才创造最大价值，就要为员工提供工作所需的各种支持，包括相关的培训、相应的办公设备、其他部门的配合等等，这样，员工的工作才能得心应手，保持较高的工作效率，从而为企业带来更大效益。

（2）激励：

激励的作用：激励一方面可以调动员工的工作积极性，使其能为企业做更多的工作，另一方面可以对员工进行引导，鼓励员工去做正确的事，使员工素质有所提高，从而使人才增值。激励的方法：激励可以通过满足员工物质需求和精神需求两种方法去实现，满足物质需求可以通过工资、奖金、福利等多种方式实现，满足精神需求可以通过提供晋升或发展机会、感情关怀、工作成绩认可等方式来实现。谈了这么多，目的还是想把公司的人力资源观提升为人力资本观，但还有待于试行。我认为这一观点在实行中会有迅速改进，最终为企业带来更多利润。

参考文献：

1.《企业经营战略概论》刘仲康 主编 武汉大学出版社，1999.12

2.《企业管理咨询》刘仲康 主编 中国财政经济出版社，2024.1

3.《细节决定成败》汪中求 主编 新华出版社，2024.10

4.《现代企业管理》杨湘洪 主编 东南大学出版社，2024.12

5.《管理学基础》单凤儒 主编 高等教育出版社，2024.9

6.《管理科学基础》吴育华 杜纲 主编 天津大学出版社，2024.9

**第四篇：让爱成为**

让爱成为“载歌载舞的水”

工作几年，从没觉得像这个学期那样紧张，那样辛苦。不再像以前那样睡懒觉，不是不想，是学生旁敲侧击的告诉我，老师，你不敢睡懒觉了，要不然会出大事的。果然，有时因为偷偷懒，就真的出事了，不交作业，不订正作业，打架啊，就在你松懈的时候悄悄来临，措手不及。我的学生在考验我，同时也锻炼了我的意志，跟着他们，我在一天天地成长。辛苦了大半个学期，也不能是一无所获吧！至少有些地方还是值得肯定的。现就将让我满意的一点说与大家，忘多多指教。

一、尊重赏识每一位学生。

我觉得这一点是与学生拉近距离的前提。有些学生很容易跟你亲近，不几天你们就熟了，还热情地跟你说声老师好。而有些学生，却总是紧紧地锁住自己的心门，不想让你知道他的想法，他

二、让你的学生爱上阅读。

一直都认为，读书是最美的享受。书本传达的不仅是知识，它更能修养身心。我爱读书，于是，我也把这种想法慢慢地传达给我的学生。一开始，班上并没有几本课外书，图书橱的书也不太适合学生阅读。于是，我就利用一切资源帮学生搜集课外书，向学校借，自己曾经读过的，鼓励学生向自己的同学，亲戚借。借来之后，指导学生去阅读。学生对书本并没有我们想象得那么热爱，他们只不过图个新鲜罢了，能把整本书读完的没几个，怎么办呢？采用一些鼓励措施，进行督促与评价。慢慢地，教室里读书的人越来越多。不期望人人坐在教室里，但至少营造了这么一种氛围。

三、坚持自己的好的做法。

那天，读到这样个故事：一条小鱼儿在清澈见底的小溪里游玩，忽然它看到了一块漂亮的鹅卵石。小鱼儿不禁问道：“我看到的石头很多都是有棱有角的，你为何是椭圆的像鹅蛋一样？”鹅卵石笑道：“我年少时也是有棱有角的，是水把我冲洗磨练成这样的。”小鱼儿惊讶地问道：“软软的柔柔的水竟有这么大的力量？”“是呀，水不断地冲刷着我们，经年累月，我们就变成如此模样了。” 那鹅卵石就是我们的学生，作为老师我们就应该像那水一样，柔柔软软，却 ‘

**第五篇：让错误成为经典**

让错误成为经典

2024年2月12日，温哥华冬奥会开幕式上，有一个人所共知的败笔：火炬台的一根欢迎柱出现了故障，没有按照预先设定的方案竖起来，这种状况让开幕式的点火仪式成了一幅残缺的作品。开幕式结束后，许多网友发表评论，认为这是历届冬奥会开幕式中最差的一次，但3月1日的闭幕式却让我们看到了另外一幕：闭幕式的大幕徐徐拉开，火炬台依然以“残缺”的状态搭建着，开幕式上的“失误”就这样被组委会十分客观地摆在亿万观众眼前，这时 一个装扮成电工模样的小丑蹦跳着来到会场里，他径直来到那根没有竖起的欢迎柱前面，装作检查的样子，样子十分滑稽可爱，让人看着忍俊不禁。他终于找到了故障的原因，如释重负地将电源插好，拍拍手，开始试着将那根硕大的柱子费力地拉起来。在小丑的卖力拉动之下，那根欢迎柱终于竖起来了。随即他点燃了奥运火炬，奥运圣火熊熊燃烧起来。开幕式上的错误，竟然以这样一种伟大而幽默的方式予以纠正，观众在大开眼界的一刹那，忍不住为组委会能这样勇敢地面对错误而震惊。

启示：人的一生中难免会犯错误，我们许多时候都想着如何回避错误，害怕承受嘲讽。其实面对已成事实的错误，勇敢面对要比逃避更彰显一个人的成熟和魅力。

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！