# 人力资源管理创新

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2025-02-04

*第一篇：人力资源管理创新论高校人力资源管理专业实践教学模式的创新【摘要】 作为培养复合型应用人才的重要途径，人力资源管理专业实践教学的研究日益受到关注。本文通过对阐述目前全国高校人力资源管理专业的实践教学现状，和加强人力资源管理实践教学，...*

**第一篇：人力资源管理创新**

论高校人力资源管理专业实践教学模式的创新

【摘要】 作为培养复合型应用人才的重要途径，人力资源管理专业实践教学的研究日益受到关注。本文通过对阐述目前全国高校人力资源管理专业的实践教学现状，和加强人力资源管理实践教学，加快培养学生实践能力的意义，指出我院人力资源管理专业实践教学的尝试与不足，并创新性构建人力资源管理专业实践教学体系。

【关键词】人力资源管理专业；实践教学：创新

1．目前我国高校人力资源管理专业实践教学现状

教育部在《关于进一步加强高等学校本科教学工作的若干意见（征求意见稿）》中指出：高等学校应着眼于国家发展和人的全面发展需要，坚持知识、能力、素质协调发展，注重能力培养，着力提高大学生的学习能力、实践能力和创新能力。2025年3月28日教育部再一次发出通知，要求本科应届毕业生大学四年内实践教学时间原则上不少于1年，可见实践性教学将会越来越受到重视。

实践教学又称实践性教学，是相对于理论教学的各种教学活动的总称，是为配合理论教学，培养学生综合运用能力、动手操作能力、发现分析与解决问题能力、创新思维与社会适应能力而设置的教学环节，包括实验、实习、设计、管理、实际操作、社会调查等。实践教学是人才培养的重要环节，是实现人才知识、能力、素质协调发展的重要途径和手段。近10年来，我国高校的人力资源管理专业教学有了长足的发展，在1993年之前，我国只有7所高校开设了人力资源管理专业，到2025年一共有365所，开办人力资源管理本科院校总数达到了260所左右。在1999年，我国的人力资源管理专业本科毕业生只有327人，到2025年，本专科毕业生达到22955人，招生人数从1999年的2112人，上升到2025年的30850人。在1999年到2025年间，我国高校培养的人力资源管理专业毕业生总人数已达到70320人，招生总人数达到161030人。在专业教学迅速发展的同时也凸现毕业生实践能力不足、就业能力低下等问题，尤其是以地方性高校最为突出。本文拟从地方性高校人力资源管理专业实践教学的现状出发，探讨其改革的思路。

2.创新大学人力资源管理专业教学模式的必要性分析

2.1传统教学模式已经不适应管理人才培

养和教学要求传统的大学课程教学模式的特点是理论性、课堂性教学。在这种模式下,教学理念是以教师为主体和中心, 教和学之间的沟通几乎是单向的。教学内容完全由教师设计, 教学效果主要取决于教师的组织能力与语言表达能力。管理类学科的教学不同于理论性学科, 其教学目的是提升教学对象的理性思维商数和解决实际问题的能力。社会对人力资源

管理领域人才的需求是多层次面的, 有决策层面的人力资源总监、总裁的需求,更多的是技术层面(包括人员素质测评、工作分析与工作设计、绩效管理、薪酬福利管理、员工培训管理、员工关系管理等)的人才需求。

2.2.人力资源管理专业课程性质要求构建

实践教学人力资源管理专业课程分为人力资源管理理论知识和人力资源管理技术两大模块。在宏观人力资源管理知识学习方面主要偏重理论教学, 包括西方经济学、劳动经济学、社会保障理论、管理学原理等课程。在微观人力资源管理知识学习方面主要侧重于企业人力资源管理技术的学习,包括: 人力资源管理规划、员工的招聘与配置、培训管理、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理几大模块, 它们以员工素质模型研究和企业岗位研究为基础。专业课程的设置以这几大模块为中心,要求学生通过四年的学习系统掌握企业人力资源管理相关的各种制度层面、资源层面、运作层面的技术。

2.3高校人力资源专业实践教学的现状与不足

人力资源管理是一门专业性、应用性和操作性极强的学科，传统的理论教学模式势必使人才培养无法满足社会对人力资源管理专业人才的需求，所以必须加强实践教学，重视对学生操作技能的培养和管理技能的锻炼，这样才能弥补目前高校培养体系中的短板，提高学生的就业力和竞争力。按照教学组织形式，实践性教学可划分为三类：

一是日常性实践性教学或课程性实践教学，这类实践性教学操作简便，任课教师在专业课程教学中，根据课程知识内容、学生特点和自身理解来组织实施，通过材料分析、课程作业、实验操作、观察讨论、布置小论文等形式进行，只要在教学过程中予以要求，在教学管理中予以检查，在教学评价中予以考核即可完成；

二是阶段性实践教学，即通过集中安排一些社会调查、课程设计、模拟操作、集中实习、社会服务等实践活动内容，让学生把平时掌握的知识进行阶段性总结和综合运用；

三是综合性实践教学，即通过毕业论文、毕业设计等形式，让学生综合运用知识和能力，对社会生产、生活中的具体问题进行深入分析研究，撰写出具有较高质量的学生论文或毕业设计方案，这是实践性教学的最后环节，对学生综合素质和综合能力的集中强化训练具有重要作用。

现在各地方高校已经充分意识到社会需求对人才素质要求的变化，明确了实践性教学在培养应用型专业人才的重要作用，因此在人才培养方案的制定或修订中都突出了实践性教学的内容，如广东工业大学在2025年的人力资源管理专业人才培养方案中就十分强调实践性教学，在各专业课程都设置相应的实践教学环节，包括实验、实训、实习等内容。

但目前我国地方性高校人力资源管理实践教学存在以下问题：

(一)在实践教学目标层面，一些地方高校仅仅把实践教学视为培养学生技能的手段，而忽略了实践教学在学生的知识、能力、素质培养方面的综合作用，从而影响实践教学功能和

作用的发挥。

（二）实践教学在构建过程中，社会、企业参与的色彩不浓，导致在实现途径上，与国外发达国家相比，行业、企业的主体作用发挥不够，教学计划和教学内容与社会实际需求存在一定程度的脱节等一系列弊端。

（三）在实践教学模式与方法层面，我国地方高校人力资源管理实践教学没有与地方经济发展实际紧密结合，有效服务当地经济，并且形成可推广的综合性较强的教学模式和方法。目前人力资源管理专业课程普遍存在教学内容中理论课时量偏大，实践教学课时相对较少，而且内容陈旧，实践课程不能综合运用理论课程所学的知识等问题。

（四）在实践教学具体实现途径层面，一般采用实验、实训和实习等教学环节，借助集教与学、学与练、校内与校外、课内与课外一体的实践教学基地。但目前我国高校校外实践教学基地缺乏，能真正起到培养学生实践能力的基地不多。学生的毕业实习和社会实践活动大多是自己找单位，而实习单位与学生并无利害关系，因而对学生的实习过程指导不够，而相当一部分学生则找不到实习单位。实践教学基地缺乏成为制约大学生实践能力提高的瓶颈之一。

（五）在实践教学计划制定和实施方面，大部分地方本科院校都没有与理论教学相辅相成，又相对独立的实践教学计划，只是由专业任课老师根据自己的理解来开展实践教学。

（六）在实践教学师资队伍建设方面，教师实践操作能力不足。大多数人力资源专业教师虽然取得了人力资源专业硕士、博士学位, 有较丰富的理论知识, 但由于长期在校内从事教学工作,缺乏在企业工作的经历,实践操作能力欠缺。他们往往习惯于是传统的“填鸭式”教学,忽视学生动手能力及创新能力的培养,影响了教学的效果。实践经验缺乏是我国高校教师的“硬伤”。我国高校教师队伍的来源多是从学校到学校，多从事理论教学，教师所学习的东西从理论到理论，实践经验普遍不足，难以指导学生进行实践性学习。

（七）校内专业实验室的建设相对滞后。实践教学的开展必须要有一定的环境和基础,专业实验室的建立,可以为学生提供良好的学习环境,它可以将理论与实践很好的融合在一起,对于增强学生分析问题、解决问题的能力和提高学生的动手能力有很大的益处。然而,.在硬件条件支持方面，目前我国地方性高校由于经费短缺，建立人力资源管理专业实验室的高校不多，即使个别高校建立了实验室，但也由于资金投入不足，存在实验室规模小，功能单一，有效利用率低或实验室设施落后、严重老化等问题，不利于学生实验技能、综合能力和创新能力培养。

国内高校建立人力资源管理综合技能实训室也只是近两年的事, 许多大学由于资金等因素在这一块都是空缺。因而该专业大多数毕业生没有见识过人事测评软件、人力资源管理软件, 到实际工作中一筹莫展也就是情理之中的事了。

（八）尚未形成独立完整、科学权威的实践教学评估体系。目前以理论学习成绩为主的人才培养考核评价体系在我国高校沿用已久，而独立的实践教学考核体系目前尚未建立或健全，从而无法对教师的实践教学能力和学生的实践能力做出公正而又科学的评价，这使得实践教学在很多方面没有标准，没有规范，缺乏对实践教学质量积极主动的自我约束机制，实践教学有较大的随意性，缺乏制度化的全过程监控体系。

3.创新大学人力资源管理专业实践教学模式的路径（可行性分析）

3.1 积极强化师资队伍建设

努力提高教师的操作技能,鼓励校企之间的合作。具体可考虑采用以下方式:(1)教师教学一段时间就到企业“挂职”锻炼,如教学两年到企业工作半年。(2)教师一边教学一边到企业兼职。(3)教师利用寒暑假参与企业实践或到企业学习。(4)教师与企业之间开展一些横向课题。(5)教师参加一些由实战专家授课的专项技能研讨或培训班。

3.2 建立与完善校内人力资源管理实验室

首先, 做好软件模块的建设工作。在工作分析、绩效评估、人员素质测评、职业生涯设计、薪酬体系设计、人力资源管理信息系统设计等实验课程中会涉及到学生对相关测评软件和管理信息系统的运用。实验室需要做好软件模块的建设工作, 使学生不仅能够学会使用测评工具进行人员素质测评,还能够分析测评结果,把握测评的信度和效度, 从而提高将来的工作绩效。其次,加强对专业实验室的管理。人力资源管理专业实验室是由专职的教师来负责指导各年级学生学习,还是由各任课教师在理论教学过程中分别就所教学的模块对所教的特定班级进行指导, 这是在专业实验室管理中普遍存在的问题。

3.3 构建科学的实践教学体系

技能的培养,应与理论教学相配合科学的实践教学体系主要包括以下几方面:校内实践包括课程实践、人力资源管理软件应用、人力资源管理综合实践。课程实践应与课程的讲授同时进行,校外实践包括暑期社会实践、毕业实习等。暑期社会实践和毕业实习是人力资源管理专业学生提升自身能力、认识社会的最好时机。实践性教学不仅改变了在传统的教师讲、学生听的“满堂灌”式教学中学生所处的被动局面,而且弥补了课堂案例分析中学生动手少,直接感触少”的不足,既为学生搭建了深入实践、直接体会的平台,同时也将实践与讲堂有机地结合在了一起,丰富了学习内容,活跃了课堂气氛,激发了学生的学习兴趣,增进了学生的实际能力。

3.4 强化人力资源管理专业实践教学管理

高校要重视实践教学的管理, 建立人力资源管理实践教学的质量监控体系;要结合企业生产实际安排和组织实践教学,以尽可能避免实习学生过于集中, 企业难以承受的尴尬局面;要充分利用寒暑假组织学生有计划地进行社会调研和实践活动,以增加学生的感性认识;要周密安排专业实习, 专业实习要尽可能选择人力资源管理水平比较高的企业集中实习, 以避免

出现实习学生分散,教师指导困难的问题;要改革毕业实习教学环节, 毕业论文应尽可能针对人力资源管理中的实际问题提出解决办法或方案。.5 建立稳定的人力资源管理专业校外实习基地

由于人力资源管理的对象是复杂的社会现象, 因此人力资源管理专业学生的实践能力培养有别于理工科专业的学生。理工科专业学生的实践动手能力很大程度上可以借助校内实验室进行训练和培养, 而人力资源管理专业学生必须把一个企业,一个行业,一个经济发展区域作为“实验室”,来进行管理实践能力的训练和培养。因此,建设一批条件优良,数量相对稳定的人力资源管理校外实习教学基地是确保人力资源管理专业实习教学环节顺利实施的尤其重要。人力资源管理校外实习基地的建设要采用“双赢”的模式,即一方面,企业为学生提供优良的实习条件,另一方面,学校为企业提供管理咨询和服务, 帮助企业培养管理人才,解决企业管理难题,通过“双赢”模式,形成企业和学校互惠互利的良好合作机制。要走“产学研”相结合的路子,加强校企之间、校际之间、学校和科研单位之间的合作和交流, 真正建立“产学研”相结合的利益相关的稳定性校外实习基地建设,以拓展学生校外实习渠道。

3.6 转变教育观念

人力资源管理专业实践教学的改革必须首先转变教育思想和教育观念，以培养“厚基础、宽口径、强能力”的高素质、创新型复合人才为指导思想，以学生为主体，逐步实现由专业对口教育向基本素质教育、由知识传授为主向能力培养为主、由注重共性教育向强调个性教育、由重视理论的系统性向倡导应用的综合性转变。

4．构建创新型实验教学体系的意义

创新型实验教学体系的构建，有利于提高学生实际操作能力，培养学生的团队意识，并开发学生的创新思维，经此培养出的人力资源管理专业学生会在人才市场上具有更强的竞争力。

4.1 创新型实验教学能够培养学生分析和解决实际问题的能力

传统的课堂教学方法过于重视知识经验的传授，虽然传播知识的效率较高，利于学生短时间内全面掌握知识的系统、体系、框架，了解一些基本理论，但同时也忽视了学生实际能力的培养，不利于学生专业技能的形成与提高，不利于学生主动性、创造性的发挥。人力资源管理实验教学可以有效地弥补传统课堂教学的不足，一方面，通过在实验室模拟办公环境下对人力资源管理技术的反复操作、演练，使学生深切体会到其中的要求与方法，从而提高学生的专业技能；另一方面，通过充分调动学生的主观能动性，使之在实验过程中运用所学知识积极思考，主动探索，培养学生运用相关理论分析和解决实际问题的能力。

4.2 创新型实验教学能够促进学生创新能力的锻炼与提高

现代教育理念提倡“启发式”教学，注重培养学生的创新意识、创新精神和创新能力。这种理念体现在实验教学中，要求改变学生学习方式，变被动接受为主动探究，激发学生学习兴趣。创新型实验教学体系的设计就能够满足这个要求。比如，创新型实验教学内容中的设计型实验由教师提出实验任务和目的，学生自行设计实验的全过程，非常有利于挖掘学生的创新能力。再比如，创新型实验教学方法中的研究型实验教学方法，教师只提出问题和实验要求，把思维的时间和空间留给学生，为学生创造了主动深入探究问题和实现创新的机会。创新型实验教学体系的构建能够鼓励学生积极探索，大胆创新，敢于发现新问题，提出新观点，创造新方法，从而使学生的创新能力得到锻炼与提高。

4.3 创新型实验教学能够提高学生在人才市场的竞争力

人力资源管理是一门应市场需求而生的新专业，技术操作性较强，人才市场对毕业生的需求很大。但是，我国不少高校的人力资源管理专业教育与市场人才需求不匹配。一方面是每年有大量的人力资源管理专业理论知识扎实但操作技术和创新能力欠缺的毕业生无法就业，一方面是人才市场对技术操作能力和创新精神较强的人力资源管理专业毕业生大量需求无法满足。创新型实验教学体系的构建在培养学生解决实际问题能力的同时，开发了学生的创新思维，可以提高学生在人才市场的竞争力，更好地满足人才市场的需求。

参考文献

[1] 游传新.人力资源管理专业教学的问题及对策[J].决策与信息(财经观察),2025,6.[2] 杨力.人力资源管理专业实验教学设计与研究[J].高教论坛,2025,6.[3] 周文成.基于应用素质培养的大学课程体系研究——人力资源管理专业视角[J].中国大学教学,2025,12.[4]赵红梅.人力资源管理专业本科应用型人才培养实践教学体系的建构与探索[J].中国大学教学,2025,(1):79-81.[5]傅忠贤,易江营,赵娟.对强化实践性教学培养创新人才的几点思考[J].人力资源管理,2025,(4):104-105.[6]罗帆,李昂,彭谦.就业需求导向的人力资源管理实践教学改革探索[J].高教论坛,2025,(7):43-45.

**第二篇：浅论人力资源管理思想创新**

浅论人力资源管理思想创新

关键字：人力资源,资本管理物资激励；精神激励；企业文化

摘要：随着知识经济的兴起，社会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。文章论述了敢于突破传统思维定势，是现代人力资源管理不可或缺的重要组成部分。

关键词：人力资源；资本管理；物资激励；精神激励；企业文化

思想指导行动，理念至关重要。理念创新是先导，是一切创新之源，更是人力资源开发的前提，解放思想，更新观念，敢于突破传统思维定势，是现代人力资源管理不可或缺的重要组成部分。更新人力资源管理的思想观念就是要改变”官本位”、论身份、惟资历、惟文凭、惟职称等过时的用人观念，树立重能力、重实绩、重贡献，鼓励创新、鼓励竞争的用人新理念。要改变分配中的”大锅饭”、平均主义，改变管理中只重视物质资源不重视人才资源等陈旧观念，形成尊重知识、尊重人才的新风尚，真正建立起能上能下、能进能出、严格监督、竞争择优、充满活力的用人新机制。具体说来最重要的就是树立现代人力资源管理的基本理念：

1人力资本和人才资本化理念

人才不仅是再生资源、可持续资源，而且是资本性资源。在现代企业和经济发展中，人才是一种无法估量的资本，一种能给企业带来巨大效益的资本，要破除单纯的”资源观”，从而实现”人才就是资源”向”人才就是资本”的认识转变。

国有企业中有的人在经营方面非常出色，确实作为人力资本而存在，但是却不承认他们是人力资本，仅仅给一点点工资，更谈不到使他们拥有企业的产权。这些人当然会心理不平衡。心理上短期不平衡还可以马马虎虎以雷锋精神等奉献理念支撑下去，但一个人不能长期地心理不平衡，因为长期的心理不平衡是要出问题的。于是一个怪圈就形成了：一个是该给的不给，我就花那些不该花的。另一个就是不给该给的，我就拿不该拿的。于是国有企业里大吃大喝、铺张浪费等不正常的现象出现了，以褚时健为代表的”59现象”就是最典型的例证。个别人出现问题可以用人的品德因素来解释，但现在的这种问题在国有企业里大量地存在，因而这就不是个人的品德问题，而是体制有问题了，实际上也是对国有企业不重视人力资本的现有体制的非正常性反抗。

2人力资本比财力资本更为重要

道理很简单，财力资本靠人力资本来推动并实现保值增值的，没有人力资本或人力资本素质不佳，财力资本不会发展甚至会丧失殆尽。据抽样调查，现在国际上人力资本在企业中所拥有的产权数量，已经达

到了企业总产权数量的38豫左右，也就是现在企业的产权数量中的38豫左右，已经为并没有出资的人力资本所拥有。无数事实证明，人力资本在企业发展中将越来越占据主要动4的位置。

3用好人才比选择人才更为关键

选择的人才一般说能受到重视，虽然现有的选择方式使选到的不一定是真正的人才。但现实更为严重的问题是，一些单位选人时求贤若渴，到手后却束之高阁。这很有点像平时买书的景况。从道理上说，买书是为了读书，但事实却是一看到好书就买，买了书就放到书架上去了。总觉得这些书早晚会读，但好多书最终连翻一下都没有做到。很多企业现在是到处招聘人才，广告满天飞，到头来却是招而不用，最后招聘人才成了收藏人才。所以，要采取一切手段，把好人才选进来，要感情留人、待遇留人、事业留人，但最重要的是最大限度地发挥人的潜能，是”舒心”留人。用人比选人更为关键。

4物质激励比精神激励更为必要

现实生产力发展水平总体上仍很低，人还是经济的人、利益的人这些特点，决定了物质利益激励的基础地位，它比精神激励更具基础性。在现阶段，在一个相当长的时期里，还不能把事业、企业发展的希望完全寄托在个人的良心发现和觉悟提高上，关键需要制度约束，其之一是激励制度的约束。人们需要精神激励，但更要采取多种举措实行物质激励，并使其同强有力的约束有机结合起来。

5企业文化激励理念

一个企业的竞争力主要表现为商品力、销售力、扩张力、文化力、形象力、管理力等6种力量，企业文化力是唯一可以渗透到其他5种力中的核心力量，是企业竞争力的核心。企业文化是一种价值理念。它和社会道德是同一个范畴，它的产生是因为仅仅靠企业制度根本无法完全保证企业的快速发展，好的企业文化可以把大家团结在一起，发挥出团队作战优势。

企业文化建设包括要建立一系列的文化理念：一是要在观念上承认人力资本的地位和作用。在西方企业中，非常注重在企业文化上对人力资本的激励，也就是说，人们必须在思想上认同人力资本。国外企业文化一个重要内容就是强调等级制。二是等级差别理念强调人的能力是有很大的差异的，人的能力有差异导致了人在企业中的分工不同。换言之，人的分工不同是人的能力所决定的。那么相应的报酬也就理所当然地不一样。三是收益差异。能力导致分工的差异，分工的差异导致收益方式的差异。据统计：在亚洲国家企业中人的总体的收益差距是100多倍，欧美的差距是200多倍，而我国的国企的差距又是多少呢？几十倍、十几倍、甚至几倍的差距大家就接受不了。原因就是我国的国企没有这种企业文化，结果一搞人力资本持股就搞成了人人持股或厂长、经理持股，搞成了新的大锅饭。

6以人为本的人性化管理理念

在人力资源管理中坚持以人为本的人性化的管理思想，是人力资源管理创新的基石。坚持以人为本，即在人力资源管理中首先是要依靠人、激励人、培育人、关心人，不再是将人看作是实现企业经济活动的主体和目的。其次，把员工个人的价值与企业的价值融为一体，为员工良好的智慧、才能和个性的全面发展和充分的施展，创造有利的学习条件与工作环境。再次，要顺应人性、尊重人格、激发员工的主动精神和创造潜能，充分尊重人的价值，最大限度地调动和发挥人的积极性。此外，还要树立学习是生存和发展的需要的理念；终身教育、终身学习的理念；工作学习化、学习工作化的理念；不断创新的理念等。总起来讲，人力资源管理思想创新是时代的必然，是历史的必然，是新时期人力资源开发工作者肩负的义不容辞的光荣使命，更是经济全球化、人才国际化的战略选择。

参考文献

1何蓉.从人力资源管理看思想政治工作创新咱晕暂.四川工人日报，2025原04原0902

苏燕.从人力资源管理看思想政治工作创新咱允暂.市场周刊（理论研究），2025（5）3

文予.从人力资源管理看思想政治工作创新咱允暂.市场周刊（理论研究），2025（5）4

创业企业人力资源管理的问题与对策咱允暂.科技创业月刊，2025（12）

本文仅供参考，若您需要原创论文定制服务或论文发表服务，请联系本站客服，谢谢 客服联系方式

**第三篇：创新人力资源管理**

创新人力资源管理

美国著名管理学家彼得。德鲁克曾经断言：“传统的人事管理正在成为过去，一场新的以人力资源开发为主调的人事革命正在到来。”在类似这样的管理思想的影响下，众多国有企业纷纷摘下“人事部”的牌子，易之以“人力资源部”。但事实上，有的企业人力资源部的职能同原来的人事部相比并没有多大改变，企业也未从利用和开发人力资源中获得更大的收益。我国加入世贸组织后，大批外资企业的进入加剧了市场竞争。如何创新人力资源管理，使人力资源成为企业的核心资源，已成为国有企业面对竞争性挑战的一项重大课题。

国有企业人力资源管理现状

不可否认，很多国有企业制定了现代人力资源管理策略，并进行了有益探索。但是，也有不少企业现行的人力资源管理还处在传统劳动人事管理阶段。主要体现在以下几个方面。

以人为本的观念淡薄。当前，有的国有企业仍然过于强调上级的意志和需要，人事管理部门只是执行上级下达的人事调配命令，缺乏管理的主动性。其管理过程强调事而忽视人，把人的调进调出以及职位安排当做管理活动的中心，而发现人才和利用人才的意识却相当缺乏。尽管有的企业也组织开展了人才选拔活动，建立了激励机制，然而，其标准主观随意性强，常受领导个人意志影响，不利于员工工作积极性和主动性的发挥。

忽视人力资源的开发。部分国有企业并不重视员工的培训和继续教育工作，没有把人才培养看成是知识经济时代企业发展过程中的重要内容，没有将人才培训与员工的敬业爱岗、管理能力、创新精神以及自身价值等综合为一个整体去统筹考虑。有的企业即使进行了一些培训，但培训内容的价值不高，也缺乏具体的要求和具体的激励机制，使得教学形式单一，缺乏多样性，往往导致培训“走过场”，没有实效。此外，还有的企业没有针对人才进行系统性的个性化开发，而是在人员不足或人员素质与企业发展不相适应时才考虑招聘或培训；有的企业在紧急需要时采取各种手段吸引人才，在不需要时又开始考虑怎样降低人力成本，随之而来的便是员工创新动力不足，甚至造成人才流失。

缺乏战略意识。所谓人力资源战略，即根据企业战略制定人力资源管理规划，按照规划，通过人力资源管理活动来实现企业的战略目标。当前，有的国有企业岗位职责明确，人事、薪酬、培训、考核的制度

也比较完善，但管理者每天都忙于具体的工作细节，没有思考人力资源管理战略性、全局性问题的时间和意识，其人力资源管理策略“说起来都是战略性，干起来全是事务性”。

缺乏营运意识。只有动态的人力资源管理体系才能给员工以压力和动力，从而提高员工素质，最终达到人力资本优化的目的。但是，有的国 有企业现行的人力资源管理体系却是静态的，员工进入企业后，只要不严重违纪、不严重失职，即使业绩再差也很少被淘汰。就工资而言，岗位工资一旦确定，往往就不再变动，并且“干多干少一个样、干好干坏一个样”，从而对员工的心理以及企业的文化氛围等都造成不良影响，影响企业竞争力的提高。

创新人力资源管理的途径

国有企业人力资源管理应本着吸引、培养和留住人才这一基本原则，从以下几个方面进行。

真正树立以人为本的理念。实现人力资源管理创新，管理者就要转变观念，真正树立以人为本的管理理念，创造一个好的工作环境，让员工发挥所长。各级管理者一方面要帮助员工规划职业生涯，为员工提供个性化服务；另一方面要采取各种措施提升员工的工作、生活质量，帮助其实现人生价值和目标。

人力资源管理的内容由以事务性工作为主向以战略性工作为主转变。人力资源管理的战略性要求人力资源管理者根据企业的生产及经营发展战略，主动分析企业人力资源的供需状况，为企业决策者及时、准确地提供各种有价值的人力资源信息，并制定具体的人力资源发展规划。因此，实现人力资源管理的内容由事务性工作为主向战略性工作为主转变，就要积极引进和培养具有战略意识的人力资源管理人员，并使其树立终身学习的观念，不断更新现有知识，及时了解人力资源管理的发展趋势，以保证其战略意识的前瞻性和科学性。

人力资源管理的手段由以手工操作为主向以信息化操作为主转变。建立现代人力资源管理制度，首先就要实现管理手段的现代化，建立人力资源管理信息系统。人力资源管理信息系统能够快捷、方便地进行各种统计分析，为企业管理与决策提供准确、全面、及时的人力资源信息，从而提高工作效率，将人力资源管理人员从日常繁杂的事务性工作中解脱出来，致力于人力资源的规划、开发等战略性工作。

人力资源管理的基础由以身份管理为主向以岗位管理为主转变。一要打破人力资源管理的部门界限，建立统一的人力资源管理机构；二要在工作分析的基础上，进行岗位评价，确定岗位职责与任职资格，制

定岗位工作说明书；三要建立与岗位管理相适应的人力资源管理制度，在招聘、考核、薪酬、档案、统计等工作中取消身份差别，重点突出岗位因素。此外，在薪酬体系设计上，要适当向技术含量高、责任.（一览消防英才网）

**第四篇：人力资源管理如何创新**

人力资源管理如何创新

你想为死气沉沉的企业注入新鲜空气吗？你想让自己沉睡已久的创造力复活吗？

斯坦福工程学院管理学和工程学教授Robert Sutton曾经和很多公司合作过，包括IBM，Clorox，IDEO等等，在他出版的新书《WeirdIdeas That Work》中，介绍了很多关于企业管理的方式方法，以下向您介绍其关于人力资源管理创新的几条观点。

欲速不达

在你准备创新之前，请务必对自己的想法三思后行。在过去的几年，我们几乎成了革新偏执狂，总是夸张概念，认为某次革新多么的有趣，多么令人愉悦，而以前的例行工作是多么的枯燥无味且没有价值。对工作来说，那些因循守旧的人简直是一种致命的伤害……就是这些可怕的思想像魔鬼一样统治着我们。

陪伴了我们5年之久的这个魔咒就是“革新，否则就死亡！”但事后来看，这句话应该是“革新并且死亡！”所有革新所带来的兴奋发展到最后，折射出来的却是荒谬的结局，而回头看看，那些陈旧的老观念却是正确的。这也正是达尔文定律反应出来的道理：新生的公司或产品的死亡率往往比老品牌要高。当然，世界确实在改变，新兴科技不断发展，商业模式在频繁变更，客户需求也千变万化。所以问题就来了，你究竟应该怎么做才对呢？这让改革者进退两难。你是不能在革新与守旧之间选择一条中立路线的，这就像在问你：头更重要，还是心更重要一样。

第一页

而聪明的人会这样做，首先，不要轻易改变工作模式，未来可以按照过去的模式来复制。这也是Intel公司的成功所在，如果Intel的领导者认为某些想法是可行的，他们就利用复制的方法让分布在世界各地的其它分公司也照此执行。其次，如果有创新的想法，一定要先把它处理成暂时试用的模式，一旦这种创新真的适合你的公司，再普及开来也不迟。

从失败做起

事实上我们都不是狂野的天才，新鲜的创意不可能源源不断。为了找到更适合的创意，你需要尝试很多东西，同时会尝试到很多失败，即使已经确定了的事情也会发生变化。而且当革新一旦投入实践，组织就要发生大规模的变化，人们要改变做事的方式。你不能和那些天才的艺术家相比，他们只是在默默地创造，创造很多与众不同的事，收获得多，但失败也多，而你的团队和公司是不能这样的。

虽然失败是相当糟糕的事，不过没有经历过一次又一次的失败是不可能总结出好创意的。在想法实践之前，你没有任何根据说结果会是成功的还是失败的。所以你唯一能做的就是尽快意识到失败，并且快速地调整。不过，人们通常都是会“好了伤疤忘了疼”，过不了多久就忘了失败的教训。为了从失败中学到经验，忘记伤痛和铭记教训是同样重要的。

另外，新的创意也可以是在传统方式上的创新。Henry Miller有一句话说得好：“所有的天才都是血吸虫。” IDEO公司是世界上为数不多的专业创意公司之一，曾经创意过4千多个产品，与很多不同行

业的公司合作。它的创意者从不间断地混合、匹配大量的新科技和新产品，甚至为一个产品设计很多不同的方案。

补充新鲜空气

你总想用新鲜的眼神观察问题，不过总是看不出什么，而改变这种困惑的最好方法就是招聘新的员工。当你说“我们需要创新”的时候，没有几个老员工会对这间旧房子有什么新奇的想法。这时，你所需要的就要雇佣新人，雇佣那些充满新奇思想的年轻人，他们可以帮你改变人们思想，改变人们说话和做事的方式。但同时还要看你是怎样雇佣这些新人的。第一，雇佣对公司环境熟悉起来比较慢的新手。因为他们熟悉环境的速度慢，所以他的思想会很难被你们同化。第二，雇佣那些总是有很多想法的人，甚至有些想法你会觉得愚蠢，但是他们有胆量拒绝那些他们认为是愚蠢的事。第三，雇佣那些让你觉得不太舒服的人，也许是由于他们太活跃，或是他们总是直言不讳而导致你不喜欢他们，但这样的人却是你所需要的。

何为真人才

如果你想为自己的公司带来新鲜的创意，就要启用这样的人：那些你根本不需要的人。也许现在，或者是永远你都不需要这些人，他们幽默风趣，总有不被人接受的奇怪想法。但你确实应该雇佣他们，问问他们究竟会怎样来帮助你，你会惊奇地发现很多你从未想过的东西。

利用招聘新人这样的机会来获取新知。其实利用面试这样的招聘方法并不好，当然，还有一点好处就是你可以从候选人的想法中得到

启示。把那些你自己不能解决的问题提给那些来面试的人，你要尽可能地听，而少说些话。

鼓励人们不畏权威，敢于挑战领导。雇佣那些有挑衅性的人。不要把公司的历史是如何如何的事告诉那些新员工，不要教他们应该怎样遵守公司秩序，这还不如让他们教教老员工们现在流行的新鲜事物。

寻找那些快乐的人，并让他们有释放快乐的空间。如果你想要革新，你就得让那些有想法的人放开手脚去做。在创意计划刚开始执行的时候，不要过多干预或破坏。

**第五篇：浅论人力资源管理思想创新**

浅论人力资源管理思想创新

摘要：随着全球经济一体化和知识经济时代的来临，社会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，人力资源成为现代社会进步的战略性资源，它对企业的发展越来越凸显出举足轻重的作用。尤其是在进入21世纪后，人力资源的竞争更加激烈。企业要求得一席之地，适应时代发展的管理创新成了至关重要的手段。

关键词：人力资源；资本管理；物资激励；精神激励；企业文化

思想指导行动，理念至关重要。理念创新是先导，是一切创新之源，更是人力资源开发的前提，解放思想，更新观念，敢于突破传统思维定势，是现代人力资源管理不可或缺的重要组成部分。人力资源管理的创新必须打破陈旧的管理理念，改变”官本位”、论身份、惟资历、惟文凭、惟职称等过时的用人观念，树立重能力、重实绩、重贡献，鼓励创新、鼓励竞争的用人新理念。只有形成尊重知识、尊重人才的新风尚，真正建立起能上能下、能进能出、严格监督、竞争择优、充满活力的用人新机制，企业才能更好的发展。

具体说来，人力资源管理创新主要是得树立新型理念，用理念指导实践，真正实现人尽其才物尽其用。

一、以人为本的人性化管理理念

人是企业的一种战略性资源，它支撑着企业的整体经营战略。在经营战略的指导下，人的管理承担着为企业不同战略发展阶段提供合乎质量和数量的劳动力这一使命。在人力资源管理中坚持以人为本的人性化的管理思想，是人力资源管理创新的基石。

以人为本一是要注重感情管理，孙子兵法有曰：夫将者，国之辅也，辅周则国必强，辅隙则国必弱。唯有管理者把自己和员工部署融合在一起，把尊重人的哲理应用的无时无处不在，视卒如爱子，善于运用各种鼓励手段，联络感情，满足员工的社会心理需要，以调动员工的积极性和创造性，企业才能发展壮大。

二是要注重民主管理，让员工参与管理，这也被称作“全员参与”。决策的制定如果让执行者参与，在执行过程中就会遇到较少的阻力，而且决策执行者有着更可靠的一线经验，他们的参与可以保证决策的可行性。

三是要注重自主管理，即员工根据企业的发展战略和目标，自己制订计划、实施提纲、实现目标，“自己管理自己”。它是民主管理的进一步发展，是员工的个人意志与企业意志的结合，可以使每个员工自觉自愿地积极为企业做贡献。

二、用好人才比选择人才更为关键

选择的人才一般说能受到重视，虽然现有的选择方式使选到的不一定是真正的人才。但现实更为严重的问题是，一些单位选人时求贤若渴，到手后却束之高阁。这很有点像平时买书的景况。从道理上说，买书是为了读书，但事实却是一看到好书就买，买了书就放到书架上去了。总觉得这些书早晚会读，但好多书最终连翻一下都没有做到。很多企业现在是到处招聘人才，广告满天飞，到头来却是招而不用，最后招聘人才成了收藏人才。所以，要采取一切手段，把好人才选进来，要感情留人、待遇留人、事业留人，但最重要的是最大限度地发挥人的潜能，是”舒心”留人。用人比选人更为关键。

三、实行柔性管理

在新经济时代，知识型员工是企业发展的关键，真正才华横溢的人才，往往是充满个性而难以被驾驭。著名经济学家戴夫·乌尔里克最新理论提出，把知识资本简化为数学公式：知识资本=能力×热情(责任感)。这一理论认为，能力强热情低的企业拥有天赋，但没有完成其任务的工作人员；热情高能力低的企业拥有缺乏教育、但很快能完成任务的工作人员。由此看来，拥有强大的人才队伍，并不意味就能壮大企业，关键还得如何能很好的利用这些人才资源。这就要求人力资源管理必须主动抛弃传统的管理方式，运用组织的共同价值观和经营理念，依靠共同的信念、互动的心灵进行柔性管理，给员工创造一种宽松的环境和气氛，给他们更多的授权，让他们成为工作的主人，不断学习，不断提高，从而激发员工的创造欲，使他们的潜能和天赋得到最大程度的发挥，从而为企业创造更多的效益。

四、完善薪酬激励体制

孙子兵法说，赏其先得者，卒善以养之。现实生产力发展水平总体上仍很低，人还是经济的人、利益的人这些特点，决定了物质利益激励的基础地位，它比精神激励更具基础性。在现阶段，在一个相当长的时期里，还不能把事业、企业发展的希望完全寄托在个人的良心发现和觉悟提高上，关键需要制度约束，其之一是激励制度的约束。人们需要精神激励，但更要采取多种举措实行物质激励，并使其同强有力的约束有机结合起来。

五、确立“从事本管理到人本管理”的理念

传统的人事管理以事为中心，重物轻人，见物不见人，把人只是当作劳动的工具。现代人力资源开发则是强调以人为中心。企业是有各个员工组成的，就如思科公司所主张的“每个员工的成功就是企业的成功”，在人力资源管理上注重培养员工个人成功于团队成功之中的思想，经常组织员工进行业务培训与国外员工到本土受训，增长员工成功的个人才能等。俗话说，一个人的力量是有限的，集思广益的力量是无限的，思科公司注重每个员工的培养，让每个员工都成为优秀的员工，这使得企业水平整体上了一个台阶，思科公司的这种人力资源管理创新无可厚非给思科带去了很卓越的成果。

总起来讲，人力资源管理创新是时代的必然，是历史的必然，是新时期人力资源开发工作者肩负的义不容辞的光荣使命，更是经济全球化、人才国际化的战略选择。

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！