# 企业人力资源管理管理人员

来源：网络 作者：夜色微凉 更新时间：2025-02-17

*第一篇：企业人力资源管理管理人员附件1企业人力资源管理管理人员国家职业标准职业定义从事人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬福利管理、激励、培训与开发、劳动关系协调等工作的专业管理人员。职业等级本职业共设四个等级，分别为：人力资源管理...*

**第一篇：企业人力资源管理管理人员**

附件1

企业人力资源管理管理人员

国家职业标准

职业定义

从事人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬福利管理、激励、培训与开发、劳动关系协调等工作的专业管理人员。

职业等级

本职业共设四个等级，分别为：人力资源管理员（国家职业资格四级）、助理人力资源管理师（国家职业资格三级）、人力资源管理师（国家职业资格二级）（今年暂不考）、高级人力资源管理师（国家职业资格一级）(今年暂不考)。

培训期限

晋级培训期限：人力资源管理员不少于140标准学时；助理人力资源管理师不少于120标准学时；人力资源管理师不少于100标准学时；高级人力资源管理师不少于80标准学时。具有人力资源管理专业学历的人员，可以免于相关知识的培训，但需要经过培训机构的认证。

申报条件

一、人力资源管理员报名资格：（满足以下条件之一）

1、具有大专学历，连续从事本职业工作1年以上，经本职业人力资源管理员正规培训达到规定标准学时数，并取得毕（结）业证书；

2、具有大专学历，连续从事本职业工作2年以上。

3、具有高中或中专学历，连续从事本职业工作4年以上，经本职业人力资源管理员 正规培训达到规定标准学时数，并取得毕（结）业证书。

4、具有高中或中专学历，连续从事本职业工作5年以上。

二、助理人力资源管理师报名资格：（满足以下条件之一）

1、取得本职业人力资源管理员职业资格证书后，连续从事本职业工作2年以上，经本职业助理人力资源管理师正规培训达到规定标准时数，并取得毕（结）业证书；

2、具有大学本科学历，连续从事本职业工作1年以上，经本职业助理人力资源管 理师培训达到规定标准学时数，并取得毕（结）业证书；

3、取得本专业或相关专业硕士学位，经本职业助理人力资源管理师正规培训达到 规定标准学时数，并取得毕（结）业证书；

4、具有大专学历，连续从事本专业工作3年以上，经本职业助理人力资源管理师 正规培训达到规定标准学时数，并取得毕（结）业证书。

5、具有大专学历，连续从事本专业工作4年以上。

6、具有高中、中专学历，连续从事本专业工作7年以上，经本职业助理人力资源 管理师正规培训达到规定标准学时数，并取得毕（结）业证书。

7、具有高中、中专学历，连续从事本专业工作8年以上。

鉴定方式

分为理论知识考试、专业技能考核。理论知识考试采用闭卷笔试方式。专业技能考核按照各等级技能需要进行，其方式主要为小组讨论和情景测试。其中，理论知识考试与技能考核采用百分制，60分以上为合格成绩。理论知识考试、专业技能考核的合格成绩两年之内有效。人力资源管理师、高级人力资源管理师考核还需进行综合评审。鉴定时间

理论知识考试为150分钟。技能考核人力资源管理员为60分钟，助理人力资源管理师为60分钟，人力资源管理师为90分钟，高级人力资源管理师为120分钟。

**第二篇：企业人力资源管理管理人员国家职业标准[范文模版]**

附件1

企业人力资源管理管理人员国家职业标准

职业定义

从事人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬福利管理、激励、培训与开发、劳动关系协调等工作的专业管理人员。

职业等级

本职业共设四个等级，分别为：人力资源管理员（国家职业资格四级）、助理人力资源管理师（国家职业资格三级）、人力资源管理师（国家职业资格二级）（今年暂不考）、高级人力资源管理师（国家职业资格一级）(今年暂不考)。

培训期限

晋级培训期限：人力资源管理员不少于140标准学时；助理人力资源管理师不少于120标准学时；人力资源管理师不少于100标准学时；高级人力资源管理师不少于80标准学时。具有人力资源管理专业学历的人员，可以免于相关知识的培训，但需要经过培训机构的认证。

申报条件

一、人力资源管理员报名资格：（满足以下条件之一）

1、具有大专学历，连续从事本职业工作1年以上，经本职业人力资源管理员正规培训达到规定标准学时数，并取得毕（结）业证书；

2、具有大专学历，连续从事本职业工作2年以上。

3、具有高中或中专学历，连续从事本职业工作4年以上，经本职业人力资源管理员 正规培训达到规定标准学时数，并取得毕（结）业证书。

4、具有高中或中专学历，连续从事本职业工作5年以上。

二、助理人力资源管理师报名资格：（满足以下条件之一）

1、取得本职业人力资源管理员职业资格证书后，连续从事本职业工作2年以上，经本职业助理人力资源管理师正规培训达到规定标准时数，并取得毕（结）业证书；

2、具有本职业或相关专业硕士学历，经本职业助理人力资源管理师正规培训达到 规定学时，并取得毕(结)业证书。

3、具有大学本科学历，连续从事本职业工作1年以上，经本职业助理人力资源管 理师培训达到规定标准学时数，并取得毕（结）业证书；

4、具有大专学历，连续从事本职业工作3年以上，经本职业助理人力资源管理师 正规培训达到规定标准学时数，并取得毕（结）业证书。

5、具有大专学历，连续从事本职业工作4年以上。

6、具有高中、中专学历，连续从事本职业工作7年以上，经本职业助理人力资源 管理师正规培训达到规定标准学时数，并取得毕（结）业证书。

7、具有高中、中专学历，连续从事本专业工作8年以上。

鉴定方式

分为理论知识考试、专业技能考核。理论知识考试采用闭卷笔试方式。专业技能考核按照各等级技能需要进行，其方式主要为小组讨论和情景测试。其中，理论知识考试与技能考核采用百分制，60分以上为合格成绩。理论知识考试、专业技能考核的合格成绩两年之内有效。人力资源管理师、高级人力资源管理师考核还需进行综合评审。鉴定时间

理论知识考试为150分钟。技能考核人力资源管理员为60分钟，助理人力资源管理师为60分钟，人力资源管理师为90分钟，高级人力资源管理师为120分钟。

**第三篇：企业人力资源管理**

浅谈中小企业人力资源管理存在的问题及对策

摘 要: 人力资源是任何一个企业的最大资本,人力资源管理对企业的生存发展有着十分重要的意义,尤其是中小型企业。如何加强人力资源的管理,成为中小企业必须面对和重视的问题。而我国中小企业在人力资源管理方面尚存在诸多问题,并在一定程度上成为制约企业发展的瓶颈。主要分析我国中小企业在人力资源管理方面现状和存在的问题,并针对性地提出了加强人力资源管理的建议,以期提高我国中小企业的竞争力。

关键词：中小企业、人力资源、管理问题、对策

中小企业是企业群体中的主体，在国民经济和社会发展发挥着越来越重要的作用。在各类企业中，中小企业是一个点多面广而又数量众多的企业群体，是国民经济中非常活跃的重要力量。在促进创新、增强效益与提供就业机会方面，为经济社会的发展作出了卓越的贡献，因而，中小企业的发展壮大，是未来社会经济发展所追求的主要目标之一。在探求中小企业发展的实践过程中，越来越多的中小企业主、企业管理层认识到人力资源管理对中小企业发展的举足轻重作用．并相应建立了企业内部人力资源管理职能部门与管理系统。但是在中小企业人力资源管理的过程中，出现人力资源管理程序与实践的种种误区，导致人力资源管理的整体效益得不到体现，其中人力资源规划不能发挥基础性作用是根本的原因。人力资源规划是指预测企业未来的目标和环境对人才的要求，以及为完成这些目标和满足这些要求而提供人力资源的过程。当前中小企业管理者普遍对人力资源规划的制定与执行始终存在许多困惑和无奈，使得人力资源规划面临着可有可无与执行不力的困境与危机。

一、现代人力资源管理含义

传统的人事管理主要是依据国家分配计划或企业生产任务，履行人员录用、定岗、报酬、调动、退休等行政化的工作，而忽视对员工的积极性、创造性的开发和系统管理，其工作偏于简单、粗放，绩效评核往往只是形式。而现代人力资源管理比传统人事管理更为深入、细致、全面、系统。工作重心偏向于员工积极性，注重效率和科学性。在知识经济时代，国有企业的人力资源管理只有突破传统的计划、行政人事管理模式，才能构建立新的激励与约束

1机制，最大限度地发挥劳动者的积极性和创造性，形成具有持续发展的竞争力。从人力资源管理的内涵来看，国有企业实现经营目标，更重要的是通过合理管理人力资源，通过经济核算来提高人力资源的投入产出率，以人力资源促进企业发展，使人力资源真正成为企业竞争力的不竭源泉。

二、人力资源管理存在的问题

(1)对人力资源管理存在认识误区。

目前，中小企业虽然数量众多，但规模都比较小，技术力量、资金实力相对较弱，不具有规模经济实力，采用的也多是传统行政性人事管理，很多中小企业对人力资源管理的认识水平还停留在传统的人事管理阶段，只把其当作一个企业的后勤管理部门，人力资源管理部门没有真正地参与到企业的战略决策制定过程和企业利润创造过程中。大多数企业的人力资源管理机构职能大都由总经理办公室或其他部门兼任。管理模式还停留在传统的人事管理水平上，如发放工资、管理员工档案等简单的人事任务。有些还兼任许多和人力资源管理工作关系不大的其他管理职能，机构设置不到位，缺乏专业的人力资源管理者，没有形成正规化、专业化的人力资源管理体系。

（2）普遍缺乏人力资源规划

大多数中小企业在制定企业发展战略时，往往会忽视人力资源规划，也不考虑本企业的人力资源状况以及本企业的人力资源体系能否有效地支持企业发展的战略。直到人力资源成为企业发展的瓶颈时，才“临时抱佛脚”，进行人才招聘、员工培训等等。这样做显然对企业的发展极为不利。中小企业的这种做法，客观上使其为员工，特别是知识员工提供的报酬较少，且具有一定的随意性，为员工们提供的个人发展机会相对于大型企业及外资企业也比较小，不利于人才潜能的培养以及个人才能的充分发挥。

(3)缺乏科学的用人观，导致人才整体素质不高，人才流失严重。

目前大多数企业人力资源管理往往注重招聘、考勤、绩效、薪酬、调动等与员工有关的事项，却没有关注与企业经营战略、市场环境相一致的人力资源战略规划。人员招聘缺乏科学、规范的流程和甄选测评体系，人员的选聘过于草率。同时，由于缺乏科学的用人观，导致企业人才流失严重，流失的大多数为企业发展所需的关键性人才，知识型、年轻型员工成为流失主体，其中最不稳定的是刚接收的大中专院校毕业生，工作三年内流失率最高。而人才流失不仅直接给企业的长远发展带来负面影响，而且还会削弱企业的凝聚力，降低员工对企业的认同感和忠诚度，降低现有员工的工作积极性，对企业发展极为不利。

(4)强调管理,激励手段单一，培训开发态度不正确。

大多数中小企业过于强调组织中的管理制度和管理程序的制定,缺乏人性化管理,忽视建立和健全企业的激励机制。许多中小企业家认为只要高工资一定可以吸引并留住人才,没有意识到单一的激励手段不能提高员工的工作激情,从而员工的使用效益也无法达到满意化。中小企业在培训开发方面,缺乏系统性、长期性,特别是涉及培训费的分摊和追偿缺乏有效的办法,使得人员培训费用的投入水平低,效益不够显著从而使企业文化建设与员工素质提高成为空谈,管理者队伍建设不能取得实质性进展。

三、中小企业人力资源规划困境原因分析

导致中小企业人力资源规划困境的原因是多方面的，既有企业外部的原因，也有企业内部的原因但是，其根本的原因在于企业内部。从我国中小企业内部原因讲，主要体现在1.对人力资源规划认识不全面；2.中小企业发展战略和环境的多变性及模糊性；3.中小企业特有的人力资源管理模式存在缺陷，人力资源规划中缺乏沟通与协作性；4.中小企业专门的高素质人力资源管理者短缺，员工素质相对较低四个方面。

四、加强中小企业人力资源管理的对策

（1）提高中小企业经营者自身的各方面的素质

关键的在于企业经营者个人。通常企业经营者是管理者同时也是企业所有者。一般中小企业的所有者特别是家族企业的所有者不会撒手放权让外人来管理。企业经营者个人大权独

握，决策随意性很大，“成也萧何，败也萧何”。企业的成败与否关键在企业经营者，企业经营者在企业发展中有着举足轻重的特殊作用。但企业经营者对企业管理规范性不足，体制不健全，对政策的制定与预测能力不强；企业效率低下，事情议而不决、决而不行情况严重；企业业务体系混乱；权力独裁，中层管理人员的权力与斡旋的余地有限。企业中存在一种严重的重博弈、重计谋、重随机处理，轻规则、轻机制的现象。

因此，最重要的是提高中小企业经营者自身的各方面的素质。如果这个问题得不到解决，不要说完整的人力资源管理机制和科学的人力资源规划，企业中有没有人力资源管理部门都还是一个问题。一旦管理者自身的素质提高了，他所考虑问题的角度就不是企业眼前的利益而是企业未来更大的发展。出于对未来的考虑，企业经营者自然而然的就会重视人力资源规划，那么这种内在对未来发展的动力就会促使企业经营者去构建一套完整的人力资源管理机制，健全管理体制，科学地作出管理和经营决策。

（2）科学合理建立职业培训机制，建立完善的激励机制。

建立灵活多样、科学合理的职业培训机制是提升员工专业技能和综合素质的有效途径。定期或不定期地聘请专业的技术讲师、管理咨询专家到本企业对员工进行实地培训或是与大企业高校等进行联合办学和委托办学，从而有效地提高了本企业员工的专业水平和综合素质。此外，企业还应建立健全激励机制，以人为中心,尊重人格,充分发挥个人的潜能和创造性,注重满足个人的自我实现和需求。在强调严格绩效管理的同时,也强调要通过物质激励,企业文化等手段让这种严格管理所带来的工作压力在物质回报以及尊重和信任的环境中得到平衡和释放，善业绩评价体系，实现客观准确的评价员工的各种表现，并依此采取相应的福利措施、制定人培训与升迁计划等，企业也可以把实现企业的目标与提高员工收入，改善员工劳动条件、增加福利等措施，从而在企业中形成人人心系企业命运、共谋企业发展大计的局面。实施民主管理、决策方式鼓励员工为企业发展献计献策，让员工积极参与企业的生产和管理、企业上下齐心，共同促进企业的发展，或是通过物质奖励和精神奖励的综合作用，使员工和企业真正形成命运共同体。

（3）明确企业发展战略，增强人力资源规划的科学认识，促进人力资源规划与企业战略融合解决中小人力资源规划缺失与脱离企业发展实际的主要措施就是要明确企业发展的战略。明确企业发展战略，主要是指根据中小企业发展生命周期与实际情况，明确企业发展的分时期战略。如果长时期战略由于市场外部环境的变化难以确定，也应该确定短期或企业发展的方向。科学全面认识人力资源规划是解决中小企业人力资源规划危机的一个有效途径。具体包括，提高人力资源规划的战略重要性，让企业领导决策层要充分重视，并将人力资源规划纳入企业发展战略中去；加强人力资源规划内容、方法技术以及中小企业人力资源规划制定特殊性的培训，促进先进人力资源规划发展与企业发展的有效相结合。人力资源规划与企业发展战略的融合是中小企业人力资源规划发展的最高境界，人力资源规划的实施最终促进中小企业的发展与壮大，避免了企业内部各种人力资源问题的产生。

（4）加强中小企业人力资源管理变革，健全人力资源管理体系，完善人力资源规划的支撑平台

主要是改变中小企业人力资源管理的缺陷，为人力资源规划的制定与实施创造良好的运行环境。中小企业人力资源规划包含着对人力资源管理旧模式的否定和发展，有时甚至包括模式的重新构建。这一过程就是人力资源管理变革的过程。伴随着利益的调整以及对原有习惯的冲击，人力资源管理变革工作往往会遇到较大的阻力，只有实施有效的变革管理才能为中小企业人力资源规划打造完善的支撑平台。完善的人力资源规划支撑平台除了人力资源部门相关的职能工作如职位分析、职位设置、绩效管理、激励机制、职业规划等外，有些甚至超出了人力资源管理的领域，比如计划与预算管理体系、企业目标管理体系等。

（5）探索适合中小企业人力资源规划发展的新思路，建立中小企业灵活、多变、动态的人力资源规划创新模式

由于中小企业运行环境的多样性与复杂性，避免中小企业人力资源规划的危机，我们应该积极探索适合中小企业人力资源规划发展的新思路，建立中小企业灵活、多变、动态的人力资源规划创新模式。企业的发展发挥重要的作用，不再面临缺失与脱离实践的困境。中小企业的多样性以及外部环境的复杂性，人力资源规划的创新将是其保持生命力的主要原因。

总之，中小企业的成长不是一帆风顺的，要想在激烈的市场竞争中生存发展，必须注重人力资源的管理，建立和不断完善人才激励机制，充分发挥提升中小企业竞争力的作用。在管理中不断总结经验，树立以人为本的人才意识，把激励的手段和目的结合起来，改变思维模式，真正建立起适应企业特色、时代特点和员工需求的开放的激励体系，才能留住人才、任用人才、培训人才，达到人力资源的合理配置，使企业在激烈的市场竞争中立于不败。

**第四篇：浅谈企业人力资源管理**

浅谈企业人力资源管理

【内容摘要】：新经济是一种全新的经济形态，具有知识的人力资源意即人才资源是新经济的主体。新经济时代所需的人才，不同于工业经济时代，对人才的要求具有创新、个性化、复合型和合作的特点。，这给企业的人力资源管理也提出了新的挑战，这是企业内外环境变化的迫切要求。因此，在新经济时代，我国企业人力资源管理应该根据新时期人才的特点进行创新。

【关键词】：企业人力资源管理

企业的资源无论怎么划分和深化，人力资源是最重要的资源。特别是竞争高度激烈的现在与未来，人力资源的地位更为突出。因为企业的人力资源与经营战略、成本战略、科技战略一样，都是一种重要的职能战略，配合和支持着总体战略的实施，推动着企业发展目标的实现，因此，必须高度重视企业人力资源管理。任何企业要在激烈竞争中，求得生存与发展，必须认真做好人力资源管理这篇文章。

一、企业人力资源管理存在的主要问题。

（一）人力资源管理观念落后。

目前很多企业的人力资源管理基础比较薄弱，观念落后，与传统的人事管理相差无异。传统的人事管理是以事为中心，未能树立以人为本的观念，强调一种静态的控制和管理，其目的是控制人，把员工视为被管理和控制的工具;是一种封闭式的、不注重培训与开发的、对员工欠缺激励的落后的管理观念，这种落后的观念已难以适应市场经济的发展，其结果必然造成企业人才大量流失。市场经济的建立，使很多企业面临严峻的挑战，同时也给我们带来了机遇，并将促使很多企业的人力资源管理观念不断更新。

（二）未能建立科学、完善的人力资源管理体系。

很多企业的人力资源管理部门按惯例来工作，政策依据不足，制度不健全，领导说了算，人力资源部门忙于应付一般性的事务工作，缺乏积极性和主动性;人力资源管理框架体系不完善，职能不健全，管理混乱，无章可循。有的人力资源管理部门只是办办手续，登记考勤，发放员工工资了事，未能突出人力资源管理的规划、组织、协调、整合的职能;有的人力资源管理部门对员工从来未进行过培训，员工素质低，不能适应市场经济发展的需要。

（三）人力资源管理部门定位低。

很多企业的人力资源管理部门定位低，领导也不重视，认为人力资源管理部门就是办办手续而已，可有可无，根本难以参与企业的经营决策。由于传统的劳动人事管理方式的存在，人力资源管理部门的职权受到限制，未能与其他职能部门进行沟通，无法统筹整个单位的人力资源，难以突出人力资源管理部门的重要地位和作用，人力资源管理未能上升到战略管理的地位。

（四）未能建立有效的激励机制。

在计划经济体制下，一方面是统得过紧，限制了企业和员工的主动性；另一方面是员工吃企业的“大锅饭”，企业吃国家的“大锅饭”，管理者和生产者的积极性都不能很好的发挥。收入分配平均主义严重，分配方式单一，没有处理好资历、职位、能力、贡献等要素在分配体系中的关系，难以激励员工努力工作。这种机械式的人力资源管理难以调动员工的积极性和主动性。

二、企业人力资源管理的基本思路。

（一）通过组织制度的创新，解决领导班子问题。

企业从经济发展的需要，注重德才兼备优秀管理干部的培训，推行责任承担制的体制改革，建立起一套有利于企业经营管理的组织制度。

1、领导班子推行“风险制”。企业的管理方式实行的是责任制，企业能否取得效益，归根究底在于经营策略是否适应市场经济规律，经营管理水平是否符合企业的需要，这最终取决与企业领导班子的责任心，应建立起真正的风险管理机制，进一步加大行政管理力度，实现经营绩效考评任免制，按照经济指标的完成情况，综合考虑监管改造工作的情况和个人素质，做好该奖励的奖励，该提拔的提拔，该免职的坚决免职，决不能迁就照顾，真正体现责、权、利的有机统一。

2、组织机构推行“职能化”。既然人力资源是最重要的资源，就应有一个相应的职能化管理部门，对人力资源进行统一的规范和控制，为企业对所需人力资源进行吸引、使用和激励。我们应该将传统的人事管理逐步过渡 到人力资源管理上来，建立一种以人为本的企业文化和管理价值观；成立一个人力资源开发与管理为中心的职能部门，专门负责企业内部对人力资源的获取、整合、激励、利用和培养，并将人力资源战略与企业的产品战略、营销战略、成本战略等进行科学的协调配合，以实现企业的总体战略目标。

（二）通过用人机制的创新，解决人才缺乏的问题。

1、对外实行“招聘制”，多渠道、多形式地引进人才。在知识经济到来的今天，“人才”应理解为技术人才和管理人才。企业要在较短的时间内实现大发展，必须实行性的人才引进机制，积极从社会上吸取企业急需的人才，可以借鉴社会企业的有关做法，多渠道、多形式地引进技术骨干，通过与被引进人才签订一定时间的合同，形成一种劳务关系。

2、对内实行“竞聘制”，增强竞争、危机等激励机制。必须大力深化人事制度改革，强化用人机制，贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，全面推行竞聘上岗，做到岗位能上能下，待遇能高能低；岗上有危机，岗下有机会。这样，才能增强全体职工的紧迫感和危机意识，才能是人力资源得到充分的开发。所有的工作岗位要按需要进行竞争，聘任上岗，谁的管理能力强，谁就上领导岗位；谁的技术水平高，谁就任技术领导人；谁在岗位上不称职，谁就立即被解聘下岗。以此化解所谓身份制度带来的矛盾，让职工感到既有压力，又有动力。同时，对管理层人员要定期进行综合考评，实行末位淘汰制和黄牌警告制；对普通岗位人员则实行待岗制，形成一种动态的竞争管理机制。只有不论身份、不谈资论辈，才能不断增强企业发展的活力和后劲。

（三）通过激励措施的创新，解决效率低下的问题。

为适应市场经济发展的需要，必须建立一种与市场经济相配套的性的分配制度，实行与单位效益相挂钩的分配原则，把干警职工的收入分为基本工资、效益工资和奖励工资三部分，把对企业贡献的大小来决定它们的收入。这样才有利于调动工作的积极性和创造性。

（四）通过培训教育的创新，解决企业人力资源后劲不足的问题。

企业的多级管理人员必须具备综合的素质，就企业管理知识培训而言，其层次和内容大致可以分为以下几个类型：

1、高层管理人员的培训。主要是领导艺术培训，如何管理和指导下层为单位、多部分的工作，保证企业多项任务的完成；同时，还包括高级管理和决策技能，如何进行生产管理、项目管理、成本管理、营销管理和财务管理；如何帮助职工制定工作计划，完成工作任务。

2、职业技能培训。包括企业管理者和生产经营的具体操作人员所必须具备的广泛内容，职业技能培训应根据每个人的不同职业有所侧重。

3、岗位技术培训。这时完成多项工作和生产任务所必须进行的培训。培训内容包括生产工艺、操作设备、产品质量以及执行有关政策和规程、培训对象一般为生产操作人员。

4、安全生产和健康培训。这项培训的目的是确保生产安全和人员健康。内容涉及到生产系统及设备系统的特性，安全操作法规，劳动保护注意事项以及必要的安全防护和卫生常识。这既是提高企业安全系数的有效措施，有时减少人力资源损耗的重要环节。

5、上岗操作培训。这是确保新上岗人员迅速适应岗位环境，及时掌握生产及管理等技能，为其上岗创造良好开端的培训方式。主要是让新上岗人员能够了解企业的产品生产、产品工艺、质量要求。

6、职业道德和企业精神培训。培训的目的在于培养敬业爱岗、无私奉献的主人翁精神，从思想、情感及心理上对企业认同和忠诚，增强归属感和责任感，从而积极创造优良的业绩。

如果能按以上六种类型建立起一个有效的培训体系，就能够源源不断地培养出优秀的复合型管理人才和实际操作的专业人才，也就能够为企业的发展注入无限的生机和活力。

**第五篇：企业人力资源管理浅析**

企业人力资源管理浅析

人力资源

[论文摘要]:人力资源管理是促进企业经济增长的最重要因素,因其重要性而被越来越多的企业所重视.尤其是我国在进入到21世纪的今天,企业的发展已经从旧的体制束缚中挣脱出来,赢得了生机,但由于历史的原因,原有的体制隐藏和遗留下来的一些困难与问题,也因此被暴露出来.如何促进企业

在人力资源方面进行有效的管理是当前企业新的经济增长点,对发展中的企业人力资源管理研究是我国经济快速发展,也是建立完整的社会主义市场经济体系的需要.本文首先论述了知识经济时代人力资源的作用,并对现在企业在人力资源管理方面的状况进行了分析.最后针对企业在人力资源管理方面存在的弊端在企业理念,职工整体素质,控制人员流动,企业文化四个方面提出了自己的见解.[关键词]:企业人力资源管理

一,人力资源是促进经济增长的重要因素

高素质人才是发展知识经济不可缺少的最基本要素,可以说人才是知识经济的灵魂,因为知识生产,传播和使用都离不开人才.在知识经济时代,一个国家要在世界上取得优势地位,依靠的不是物质资源,而是人力资源,特别是掌握先进思想和技术的高素质人才,现在世界范围的经济竞争,综合国力的竞争,实质上是人才和全民族素质的竞争,谁拥有高素质人才,谁将是知识经济时代的胜利者,谁就能在知识经济时代的竞争中处于优势地位.美国经济之所以处于世界的首位,其真正的优势就在于其具有丰富的高素质的人才资源.美国是世界吸纳顶尖科技人才最多的国家,众多的富于创新精神的优秀人才已成为美国经济持续发展的重要力量.国家是这样,企业也是这样,世界许多成功企业的发展历程表明,人力资源优势在企业中的作用非常明显.全球著名的微软公司自1975年创立以来,始终以超常速度发展.该公司成功的秘诀正是拥有以比尔,盖茨为代表的一大批精通最新技术又善于经营管理的高科技人才.而我国深圳的华为和中兴两家生产通信设备的高科技企业,短短十几年就发展成全国本行业知名的大企业,这是和公司网罗了一大批精英人才分不开的.从中可以看出,适应时代发展的高素质人力资源是企业实力的象征,是企业最富有挑战力和竞争力的资本,人力资源已成为国家,企业在知识经济时代竞争中保持主动,赢得优势的第一资源.我们再依据世界银行的计算财富方法来说明人力资源的重要作用.该方法把形成社会财富的因素分为四大类.第一类是自然资本(土地,水源,木材以及地下资源的价值);第二类是创造的价值(机器,工厂,基础设施,水利系统,公路和铁路等);第三类是人力资本(人们的生产能力所代表的价值);第四类是社会资本(它不是个人代表而是以集体形式出现的家庭和社区之类的人员和机构的生产价值).其中第四类财富尚未统计.根据前三类财富的统计,越是发达的国家或正走向知识经济时代的国家,其人力资本所占的财富比重越高,而且在整个世界财富中,这些迈向知识经济时代的发达国家人力资本所占的比重更高.据统计,目前世界上29个高收入国家的人力资本已占财富的67,世界总财富的63,9是人力资本.据此,我们可以说,知识财富在各类财富中占主导地位,哪一国拥有的知识量多,既该国的人力资源拥有量大,则该国在世界经济中的地位就越高.事实上,自然资本,创造的资本也离不开人力资本,离不开知识,因为只有包含越多的知识的自然资本和创造的资本,其价值才会越大.充分利用人力资源,无疑是未来企业管理的中心任务.二,当前企业人力资源管理存在的状况

当今世界,科学技术突飞猛进,知识经济已见端倪,国际竞争日趋激烈,综观世界各国之间以经济,科技,国防实力为主要内容的综合国力的竞争,归根到底都是对人才的竞争.入世使我国的国际交往更加频繁,人员往来更加便捷,信息共享,人才共用表现得更加明显,国际间的人才争夺战也进一步加剧.在这场争夺战中,我国人才资源管理中存在的问题已显露了出来.我国的企业如果没有科学的,合理的,有效的人力资源管理方案和充足的而且是高品质的人才资源作支撑,那将无法适应经济市场化,知识化和全球化的要求,届时高素质的人才也将大量流失.目前我们企业人才管理普遍存在以下弊端:一是重管理,轻开发的现象普遍存在;目前,我们国家的劳动力资源数量众多,但是整体素质不高,大量潜在人才有待开发,然而我们许多的企业却盲目地强调向管理要效益,而没有把员工的前期培训开发工作做好,结果许多工作没法进行,最后导致效益低下.二是忽视对各级管理者素质的提高;在激烈的市场竞争中,企业管理工作的好坏,已成为企业能否适应市场并在竞争中取胜的重要因素,而企业管理的好坏,很大程度上又取决于企业领导者的综合素质.管理者的功能不单是服从和执行,更应该是创新和开拓.国外人力资源的开发,首先强调开发管理者,其次才是开发员工,目前我们的企业搞得不好,关键是管理者的问题.\"将帅无能

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！