# 计算机在企业人力资源管理领域的应用

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2025-02-24

*第一篇：计算机在企业人力资源管理领域的应用计算机在企业人力资源管理领域的应用内容提要：随着计算机不断普及,信息化已经成为现代企业的一个重要特征。计算机信息技术与人力资源管理的完美结合,即有助于企业当中人力资源管理业务流程的优化,提高工作效...*

**第一篇：计算机在企业人力资源管理领域的应用**

计算机在企业人力资源管理领域的应用

内容提要：随着计算机不断普及,信息化已经成为现代企业的一个重要特征。计算机信息技术与人力资源管理的完美结合,即有助于企业当中人力资源管理业务流程的优化,提高工作效率以及改善服务品质，并在提供信息的基础之上的决策支持。人力资源管理作为企业管理当中的一个热点,在和计算机结合的过程中实现了巨大的进步,本文分析了计算机在企业人力资源管理中应用的发展状况。

一、计算机应用与人力资源管理概述

（一）计算机应用概述

计算机应用是研究计算机应用于各个领域的理论、方法、技术和系统的一门综合知识，是计算机学科与其他学科相结合的复合型学科，是计算机学科的组成部分。通俗地说，计算机应用就是在信息化的条件下，将计算机与其他知识相互结合来解决现实中各项问题的实践性知识。由于计算机具有宽泛性、综合性、信息公开化等特征，是的计算机应用知识越来越重要。

（二）人力资源管理概述

所谓的人力资源管理是指根据各种社会组织的目标而制定相应的人力资源规划，并根据组织的战略目标和人力资源战略规划进行人力资源的招募、录取、培训、开发、使用、保持、效能评估、薪酬激励制度以及劳资关系建立的过程。由于现代企业结构日益复杂，业务和生产也越来越复杂，人力资源是企业人才管理的重要一环，因此人力资源的管理重要性不言而喻。

人力资源管理是企业在一定的组织管理基础上，综合运用计算机以及信息化的科学技术，同时与现代化的管理观念和管理方式相结合，辅助管理者进行人力资源决策和管理。企业人力资源管理实现信息化，不仅仅是一个技术系统，也是一个管理系统，它不仅可以提高组织的效率、节省企业开支，还可以增加企业利润、提高企业员工工作的效率，是现代技术与企业发展的高度融合。为此，要选择符合企业自身特征的信息化人力资源管理系统，使信息化

人力资源管理与组织完好匹配，不仅要在技术层面上给予足够的人力、物力支持，而且在观念、组织基础、人员等方面也要进行创新和完善。

（三）计算机信息化和人力资源管理

人力资源管理信息化具有着重要的意义。人才的全球化竞争使企业的人力资源管理面临前所未有的挑战，企业只有更好地吸引、保留和发展自己所需人才，才能拥有竞争优势而立于不败之地。人力资源部门必须从重复性的日常事务中解脱出来，将更多精力投入到人力资源的发展和战略规划中，从其传统的人事管理角色转换为企业战略发展的顾问和伙伴。要想人力资源管理工作更有效，不仅要解放思想，更要解放生产力。而信息技术和管理技术的有机结合，即人力资源管理系统，它应该是一套高效率、多功能及易学易用的软件，能把日常工作模块集成起来，大家分工合作，共同维护，不仅减少管理日常操作的时间和成本，使人力资源管理人员能够从繁杂的日常事务性工作中解脱出来，又规范管理业务流程，同时相互又能对数据进行监督与审核，保证数据达到高度准确，使企业在利用数据进行规划与决策时更加科学、可靠、统一，达到信息技术与人力资源管理技术的最佳结合。

二、信息技术在人力资源管理中的应用

影响人力资源管理部门工作效率的因素主要包括：每月的工资计算与处理；员工的考勤休假处理；员工信息管理等基本内容。这些信息处理往往要持续占据人力资源管理管理人员的大量时间和精力。手工操作不仅效率低下，而且出错率较高，计算机技术在人力资源管理中的应用，将大大降低日常工作对人力资源管理人员时间的占用程度，使管理人员从日常繁琐中解脱出来。人力资源管理信息化强调员工的自助服务，如果员工的个人信息发生了变化，他本人就可以去更新自己的信息，经过一定的批准，程序即可生效。现从以下几个方面列举出计算机在人力资源管理当中的应用。

（一）招聘

根据企业的生产目标和经营等活动，有效地对人力资源的供求关系进行有效地预测，利用网络及时发布人员需求情况，利用能力模型来满足某种职位的具体要求，对职位候选人的行为、态度以及技能水平等做出评估，能快速地定向选择职位候选人。保证实现企业科研及生产经营目标的前提下，做到精简、高效，从而实现人力资源的有效配置。

（二）薪酬福利分配

通过计算机应用，可以有效地处理薪资问题，计算福利水平，记录考勤信息，管理人员的休假。通过网络，员工可以迅速浏览薪酬与福利的水平，自动完成请假与加班申请，了解相关人员出勤情况、休假的剩余天数等问题。有效的实现信息的公开化、便捷化。对于管理人员而言，无疑节省了许多时间和精力。

（三）人才培训

人力资源管理的战略重点在于、确保员工可以得到适当的培训，从而提高自己相应的工作技能。应用网络进行培训课程的安排和公告，也可以与培训机构合作进行课程的网络在线培训。省时省力方便的培训将节省许多现实生活中的费用。根据企业提供的培训课程员工可以提出相应培训要求反馈给人力资源部，人力资源部再根据员工的反馈情况安排相应的培训时间与次数。有效地记录每个员工的发展需求，精确评估，确保预算费用。

（四）劳动合同

通过信息技术的应用，完善劳动合同的订立、续订、解除与终止。在市场经济的条件下，企业与员工之间的关系是劳动合同的关系。员工的招收、录用、解聘、企业内的配置调整等项事务，都必须依照严格的程序。企业与员工可以通过网络对合同进行及时的交流，规范劳动合同的管理。将信息公开化、透明化，一定程度上避免了许多管理上的失误。

同样，对于培训、假期申请、报销等日常的行政事务也可作类似处理。这样不仅减轻了人力资源管理人员用于数据采集、确认和更新的工作量，也较好地保证了数据的质量和数据更新的速度。这无疑极大地提高了人力资源管理部门的工作效率，从而可以有更多时间思考战略层次的问题。

三、计算机与企业人力资源管理结合的意义

（一）有助于提高人力资源管理的工作效率

加强人力资源管理信息化建设是提高管理效率的需要。考勤、工资发放、员工信息管理等工作作为人力资源管理日常性的事务，往往要持续占据人力资源管理人员的大量时间。同时，因为缺乏有效的技术手段，一些基础性的人力资源信息收集和分析工作显得十分繁杂，并且收集到的信息不能有效的共享。人力资源管理与计算机相互结合可使上级的有关信息和资料直接传递到基层，有利于管理和政策的实施在职人力资源管理者可以有效地对各项资料和信息进行合理的整理与编制，有效节约人工整理信息的时间和精力。

（二）有助于减少人力资源管理的成本

计算机在企业人力资源管理方面的应用，可以在某种程度上加强人力资源管理信息化建设，有利于整合管理资源，减少管理的成本。通过开发或者引入人力资源管理系统，企业可以整合现有的管理资源，为其他管理系统提供基础平台。人力资源信息包括最为完善的员工背景信息，可以说是企业所有员工作为丰富的信息库。对人力资源进行信息化管理可以方便企业在进行其他管理时方便地调取各种信息。从这个角度来看，企业大可不必指派众多人力资源管理者参与繁琐信息的处理和整合，很大程度上减少了人力资源管理的成本。

（三）有利于深化企业制度改革

我国正在处于国家重要的转型期，发展方式不断转变，向高科技、低消耗的可持续发展型经济转变。在这种关键时刻，我们计算机在人力资源管理领域的应用使得我们更加接近世界的水平，使得我国企业向世界领先企业不断靠拢。信息化人力资源管理和计算机应用将实现企业各项有效信息的共享，有利于实现我国企业制度改革程度的深化。

四、总结

人力资源管理的整合不仅增强企业的竞争力，同时可以形成完善、有序且不断提升的人力资源机制，提高机构整体实力和无形资产价值，推动企业的可持续发展。信息化的深人促使企业人力资源管理发生相应的变革，同时，用于人力资源管理的一些新的方法和手段也需要信息化的支持，两者相辅相成，在运用实践中，发挥巨大的作用。

参考文献

[1]唐爱华.《基于信息化的人力资源管理》.《经管视野》.49页。

[2]何耐铭，刘芳宇.《企业信息亿环境下人力资源管理研究》.北京工商大学学报.2025年第9期.51页。

**第二篇：企业人力资源管理的激励机制应用探讨**

我国市场经济的飞速发展，给国内企业即带来了发展机遇，同时也给企业带来艰巨的挑战，如此机遇与挑战共存的局面，若企业要在竞争激烈的市场环境中屹立不倒，获得生存和发展的机会，就必须认识到激励机制的重要性，坚持以人为本的思想理念。企业人力资源管理制度，激励机制是其重要组成部分，科学合理的企业激励机制，有助于调动企业员工的工作热情和创造能力，推动企业可持续发展，立足于激烈的市场竞争中。

一、企业人力资源管理中激励机制起到的作用

企业得以生存发展的本质是人，最为重要的资源是人，企业管理的主要对象也是人，企业人力资源管理的途径，以调动员工的主观能动性的激励为主要方式和手段。企业若要在市场竞争中立于不败之地，强化自身的竞争力度，人力资源管理水平起着决定性的作用，因此企业的激励机制必须不断更新完善，充分挖掘职工潜力，调动职工工作积极性和自觉性，为企业创造价值。

（一）动力作用，提升员工素质

企业人力资源管理中激励机制对员工起到的作用：首先，有助于调动员工的工作主动性和积极性，以及最大限度挖掘员工的工作潜力。人具有的潜能是巨大的，人的潜能能否被充分挖掘，激励机制是否奏效起着决定性的作用。科学合理的激励策略对调动员工的主观能动性和创造能力，消极倦怠心理有极大的促进作用，最大化的发挥员工潜力。据实验表明：员工在日常的工作中，仅发挥出20%～30%的能力，若能得到足够的激励，其能力的发挥可以达到80%～90%。因此健全完善的激励机制，有助于员工全心全意的投入到工作，开展高效的工作，从而促进企业目标的达成，由此可见激励的重要性。其次，有助于培养企业员工的个人素质，健全完善的激励机制，有调控人行为趋向的作用，促使员工提升学习热情，积极参加实践，在学习和实践过程中，促进个人素质的提升，提高自身工作水平。

（二）导向作用

利用目标的设置调动人的动机，引导人的行为，统一个人目标和企业目标，即是目标激励。激励机制的作用以满足职工个人利益为先，且利用相关方式和手段，逐步引导职工将个人目标与企业目标相结合，激发企业员工潜能和积极性，以及调动员工的主动性和创造性。激励机制的有效性，能够逐渐引导员工与企业既定的发展目标去调和，为员工工作导向，促使员工自觉提升专业技能和业务水平，主动提升思想素质，为企业作出贡献，实现个人目标和企业目标的统一。

（三）优化企业人员结构，提升企业凝聚力

当今社会，人才竞争愈发激烈，人力资源是第一资源，推动经济发展的关键在于人的作用，因此留住人才、稳定企业人员结构，是企业加强竞争力度的有效途径。怎样拥有人才、招揽人才，是企业人力资源管理工作的首要任务。企业可以制定相关具备诱惑力的激励机制，招揽人才，发挥人才优势，并让其全身心的投入到工作中，最大限度的发挥其聪明才智，优化人力资源配置，为企业的发展提供强有力的支撑。员工工作的积极性和主动性，以及潜能的发挥，决定着企业生产质量和生产效益的高低。员工作为人力资源的个体，企业设置的激励手段必须满足员工需求，符合员工行为活动规律，最大限度激发员工积极性及创新性，从而提升企业经济效益。再有，完善的激励机制，有助于企业凝聚力的提升。激励机制的功能不仅影响职工个人，对其周遭的人也会产生不同程度的影响，利用相关的激励策略，让员工团结在企业的周围，形成强盛的影响力和竞争气氛，推动企业的发展。

二、激励机制的类别

所谓激励，意为鼓励的含义，指的是在企业人力资源管理工作中，企业设置相应的条件，调动员工的主动性和创造性，为实现企业目标积极奋斗。以管理学的角度出发，激励就是利用外在因素激发员工的内在动力，并充分发挥自身潜能，努力达成工作目标的心理过程。以心理学的角度出发，激励就是在特定的时间内，不断调动员工动机的过程。激励简言之是一种精神状态，起着促进和调动的功能，引导员工向着明确的企业目标努力。由于企业员工个体之间存在差异，要求激励策略必须具备针对性，满足员工实际需求，如有的员工需要培训和晋升机会，有的需要得到充分的肯定，有的则需要精神激励和物质奖励等，这就需要激励措施的多样化，以此激发员工的工作热情。

（一）目标激励

目标激励指得是企业为员工设置一定的任务目标，在规定时限内达成目标，便予以奖励，相反未完成规定目标的予以相应的处罚。如此，给员工带来一定压力的同时，促使其竭尽全力的完成任务。企业组织目标的实现，必须是由群体和个体共同奋斗才能得以完成的，企业组织目标的设定，具有高效的引导和激励效果。企业管理者可以利用目标的设定，激发员工的主观能动性。

（二）机会激励、民主管理激励

首先，机会激励，企业通过考察员工的具体表现，予以其一定的培训机会和晋升机会，丰富其工作内容，让员工挑战更高的难度，接受更多的责任。其次，民主管理激励，采用民主手段，可以调动员工的参与性，积极地参与到管理工作中，让员工充分感受到信任和重视，进而让其产生责任感，激发工作积极性。

（三）奖励激励、情感激励

首先，奖励激励指的是员工为企业做出一定贡献，企业予以一定的物质奖励，亦或是精神奖励，如奖金或是津贴等实际奖励，以此予以员工鼓励。企业采取满足员工实际需求的奖励方式，且合理的薪酬分配是基础条件，并且是影响企业员工切身利益的基本因素，合理的薪酬制度，直接决定着企业员工的工作自觉性。其次，情感激励指得是构建人与人之间的和谐情感关系，以此激发员工的工作主动性。任何个体都存在着情感需求，情感制约着人的行为，所以企业需在整体企业内部创建和谐的情感关系，提高对企业员工的重视度，促进彼此关系的和谐，以此为基础衍生出人与人之间的信任和协作，让员工感受到被关注、被尊重，强化员工归属感。

三、企业人力资源管理的激励机制应用途径

企业要在竞争激烈的社会经济中生存且发展，必须重视企业人力资源管理中激励机制的重要性，以及激励机制占据的重要地位。

（一）建立以人为本的管理理念

人力资源是企业生存、发展的第一资源，企业效益的提升知识资本是其驱动力。当前，我国大部分企业存在着这样的现象，管理处于粗放状态，人才流动快、成本消耗大，而人力资源的管理必须坚持以人为本，人才是流动的不是稳定不变的，企业之间激烈的竞争，导致企业的滞后发展。因此，激励机制的有效性，是企业人力资源管理留住人才，防止人才流失的主要手段。完善的激励机制，有助于统一员工的思想和理念，调动员工的行为，最大程度的发挥其潜能为企业贡献力量。科学合理的激励机制，突破绩效评估的局限性，是基于战略人力资源管理理论，以及根据具体实践分析的基础，呈现了企业绩效管理的现代化涵义。以人为本的人力资源管理理念，必须保障员工的人格、需求得到充分的尊重，充分挖掘员工潜能，为员工提供施展平台。引导员工设计职业生涯，探寻符合自身能力特点的发展途径。将员工个人发展目标融于企业发展战略，促使员工与企业共同成长，实现人力资源效益最大化。

（二）创建完善的薪酬分配与绩效考核体系

完善的薪酬分配制度，以及健全的绩效考核体系是企业必备的两个要素。其中，薪酬激励是物质激励的主要手段，也是企业员工激励系统必不可少的组成部分，科学的薪酬制度对于员工绩效的提升具有极大的促进作用。目前，虽然企业已提升员工的劳动报酬，绩效也相应提升，但薪酬激励效果还未完全发挥作用，主要体现在：首先，对外竞争性的缺失，目前尚未形成完整的薪酬市场决定机制，市场化程度偏低，致使员工薪酬和市场价格相背离，竞争力度薄弱，其中最具竞争力的员工职位，核心职位上的优秀人才的薪酬与市场价位脱轨，现行的薪酬标准无法准确体现人才的市场价值。其次，对内公平性的缺失，现阶段薪酬设置太过呆板，总薪酬比例中业绩性薪酬所占比重偏低，主要体现在不根据绩效、效率计量薪酬的现象；工作级别工资差距较小，无法充分映射不同级别工作人员的劳动价值含量；企业内部研发型人员的薪酬，与普通员工之间的薪酬差距也偏低，种种形式上的公平造成了实质上的非公平。因此，企业必须创建完善的薪酬分配与绩效考核体系。

四、结语

总而言之，人力资源管理是企业得以发展的基础，激励机制的有效性，有助于企业对人才的高效管理。在实际的企业人力资源管理中，激励措施具有多样性，如物质激励、精神激励、文化激励等等激励机制，这些激励机制策略都实现了对人才的高效管理，推动企业发展进步，充分发挥激励机制在人力资源管理中的功能，为企业创造高额的经济效益。

**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！