# 新时期企业人力资源的开发与管理研究（五篇）

来源：网络 作者：落花时节 更新时间：2025-05-13

*第一篇：新时期企业人力资源的开发与管理研究新时期企业人力资源的开发与管理研究摘要：人力资源管理是对人力资源进行组织并有效使用的思想和行为。人力资源作为最具活力与潜能的生产力资本，是未来社会经济增长永不枯竭的资源。现代经济体制下，有效的人力...*

**第一篇：新时期企业人力资源的开发与管理研究**

新时期企业人力资源的开发与管理研究

摘要：人力资源管理是对人力资源进行组织并有效使用的思想和行为。人力资源作为最具活力与潜能的生产力资本，是未来社会经济增长永不枯竭的资源。现代经济体制下，有效的人力资源管理是现代企业发展所极力追求的。本文从新时期企业人力资源的开发与管理的角度，针对人力资源的内涵与特点、人力资源开发与管理现状、人力资源开发与管理的趋势进行研究，探索性的提出了企业人力资源开发与管理措施。

关键词: 新时期企业人力资源开发与管理研究

随着新时期经济的增长、企业的发展，必须要有大量高智慧、高技能、高科技水平的人才，离开和缺少了人才，谋求管理的创新、科技的突破、技术的革新、经济的持久、稳定的是不可能的。人力资源是最为宝贵的资源，是企业的战略性资源，也是具有创造性和能动性的资源。现代的企业人力资源管理更加注重将员工作为一种具有潜能的资源，强调对组织中人员的激励与开发培训；重视有效的人力资源管理对整个企业运营活动的支持与配合作用。

一、人力资源的内涵与特点

人力资源是群体性的社会生产力资源，作为企业人力资源来说，则是由企业支配并加以开发的、依附于企业员工个体的，对企业效益和企业发展有积极作用的劳动能力的总和。它具有以下三个特性：

1、能动性

在社会生活的再生产过程中,人力资源不仅是对自然资源进行开发利用的对象和客体,也是自身开发的动力和主体人力资源的开发利用,是通过自身有目的的活动来完成的，具有一定的主观能动性。

2、时效性

人力资源是由特殊的生命实体组成的载体,如果不被适时地开发,就会随时间的流逝降低甚至丧失其资源功效,具有相关的时效性。

3、社会性

人力资源的发展变化是人类自身再生产发展变化的直接结果,社会的经济条件对人力资源的再生产具有决定作用。

二、人力资源开发与管理现状

一个企业的成功，有的是因为领导者足智多谋，有的是因为技术领先，有的是因为开拓了新的市场，有的是因为优良的品质，有的是因为资金雄厚，也有的是因为优质的服务。所有这些原因都和“人”有密切的联系。在一个企业中，人力资源是最重要的资源之一，只有有效地开发人力资源，合理、科学地管理人力资源，企业才能不断发展。今天，对于投入国际市场竞争的中国企业来说，能否吸引、留住人才和营造一个适合人才成长的良好环境，造就一支高素质、高凝聚力的企业员工队伍，成为事业成败的关键。从这个意义上讲，企业人力资源的开发和管理是现代企业管理的根本课题，也是企业迎接国内外市场竞争的根本对策。

三、人力资源开发与管理的趋势

21世纪是全球化、信息化、网络化的世纪，是知识主宰世界的世纪，人及人的知识、智力将达到前所未有的重要程度。而新经济引发的变革势必冲击各行各业，并深刻影响各个企业的每一个环节。同样，人力资源开发与管理也不例外，必须要发生相应的变化，形成新的发展趋势。以信息技术为主导的高新科技的广泛应用，推动了企业人力资源的开发趋向。人才作为高新技术的创造发明者、传播使用者，已经成为当代科技进步与经济社会发展最重要的人力资源。

1、人力资源开发的方式和手段多样化。

知识经济的一个显著特征是知识的生产和传播方式发生了根本性变化，信息化、网络化、数字化，为人力资源开发方式的变革提供了坚实的物质基础。人力资源是知识经济时代的第一资源，因此，人力资源的开发无论是深度还是广度都将超过历史上任何时代，人力资源开发的手段将更趋于多样化，传统的学校教育只是其中的一种手段，在职培训、考察学习、网上大学、远程教育、学术讨论、人才沙龙等手段层出不穷。这是知识经济时代人力资源开发的一个突出特点。

2、人力资源开发更加注重情商的开发。

知识经济时代，由于知识高度分化，又高度综合，知识信息量大，社会分工更趋细化，一项任务的完成往往不是由个人，而是由大家合作的结果，因此，特别需要团结合作的精神，这种精神即是情商。

3、人力资源管理工作人员地位显著提高。

从某种意义上可以说，正是人力资源规划与企业发展战略双向互动、相互依存的关系，推动了人力资源管理部门的地位极大提高。随着人力竞争的激化和“人才制胜”时代的到来，人力资源开发管理专家则成为企业最高职务的最有力竞争者。有资料显示，在美国，越来越多的高层人力资源主管进入企业董事会，甚至问鼎首席执行官职位。而且人力资源管理开始被确认为各级管理人员的共同职责。越来越多的企业将要求各级管理人员参与人力资源管理，并对其进行人力资源管理知识和技术培训。

四、新时期企业人力资源开发与管理的措施

1、树立正确的人才价值观念，实现人才资源潜能的再开发

知识经济的新时期，转变企业员工的价值观念，开创发挥自己能力的空间。在企业人力资源开发管理上，积极创设激励人才、培养人才的良好环境，实现人力资源潜能的有效发掘，这是现代企业健康发展的有效途径。

2、坚持以人为本管理原则，科学辩证人才资源的开发

现代企业要更好地开发人才资源，就要认真贯彻落实以人为本的原则。坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的科学发展观，积极创造良好的发展环境，重视人才培养、优化人才资源管理制度；保证企业实现可持续发展。

3、优化人力资源结构，构建企业人才资源管理新模式

人力资源的优化，就是要求企业适应时代发展的需要，完善培训考核、聘用薪酬相结合的人力资源开发与管理机制，充分调动企业人力资源的积极性、主动性和创造性，这是做好现代企业制度下人才资源开发的基本目标。

4、调整人力资源的配置渠道，实现人才与岗位的最佳组合现代企业的发展，必须调整好人才资源的使用策略，特别是要确保企业人才流通渠道的通畅。注重探索人力资源开发与利用的管理新模式。优化岗位人员配置结构，真正做到人尽其能，才尽其用。实现企业发展的科学用人机制。

5、营造人力资源再发展的和谐氛围，整合人才资源素质

企业要针对员工的不同发展需求提供各种岗位培训、继续教育以及其他技能培训，通过不同侧面，不同方式采取相应的措施，与时俱进，开拓进取，积极营造健康和谐的人力资源再发展氛围，促使企业员工综合能力的提升。

五、结论

2l世纪的企业只有具备了先进的技术和知识，尤其是能创造独占性的异质知识和垄断技术优势，才是其维持生存和持续发展的保证。知识和科学技术的承载者———人才或人才资源，不可避免地成为企业未来制胜的关键，因为代表了企业所拥有的专门知识、技能和能力的总和，是真实存在并能加以管理培训和开发的。企业的员工，尤其是他们所具备的知识和技能成为企业真正的财富。树立人力资源是第一资源的意识。实践证明，人力资源是在物力、财力资源中的第一资源。尤其是人才资源，人力资本投资比物力投资会带来更多的利润，具有更大、更长期的经济和社会效益。所谓“以人为本”就是要根据人的本性和行业模式，设计相应的激励和调控机制，引导人们按企业发展需要行事。对于企业来说，“以人为本”必须赋予并充分尊重人才的应有权利，做到政治上爱护、工作上支持、生活上关心、人格上尊重、心理上满足，使得人才自觉、自愿地投入和付出，实现人才和企业的共同发展。一个企业如果能够始终高度重视人力资源开发与管理及其机制的建设，把“以人为本”作为企业文化的核心，通过人力资源政策和具体细致的人力资源工作，有效地配置企业人力资源，发挥并提升人力资源潜能，发展并释放人力资源的创新能力，必将在激烈的竞争中立于不败之地。

参考文献：

[1]徐培，现代人力资源管理[M]．青岛出版社，2025。

[2]张一弛，人力资源管理教程北[M]．京大学出版社，2025。

[3]李中斌，杨成国，陈银法等编著，人力资源开发与管理通论[M]．经济管理出版社。

[4]常桦编著，成功用人[M]．华文出版社，2025。

[5]梁裕楷，袁兆亿，陈天祥，人力资源开发与管理[M]．广州：中山大学出版社，2025。

**第二篇：人力资源开发与管理研究论文**

对我国国有企业人力资源开发与管理

研究的一些思考

【摘要】人力资源作为资源之一，是政府机构、企业、社会团体等一起组织发展的核心，为了组织可持续发展就必须将人力资源开发起来，人力资源带来最有价值的发挥，最有效的运用，促进组织的发展，本文通过分析，指出了人力资源内在机理、国有企业当前现状及存在的问题，并在此基础上，提出了人力资源开发与管理的对策。

【关键词】人力资源；开发；管理。

一、人力资源开发与管理的概念及现实意义

现代人力资源开发与管理是“以人为中心”管理思想的体现，是组织管理的重要组成部分，是组织管理的重中之重。它不仅涵盖了传统人事管理的具体工作内容，而且使这些具体工作内容紧紧围绕组织战略和工作目标来进行。它从人的自然属性出发，把握其与物质资源绝然不同的特性，即活的、有生命的资源和智慧性、触动性、再生性、周期性等特征，高度重视在经济活动中的特殊地位和作用，研究生产经营过程中人与事的相互适应性和协调性。注意把握人的动态变化信息和组织内外部环境的变化情况；它视员工为组织的稀缺资源，是组织活力的源泉，是组织具有竞争力和取得成功的根本；它从关心人、尊重人、发展人的潜能出发，主张用科学的人道的方式对待员工，关心他们的需求和动机，尊重他们的人格和选择，帮助他们完

善自我、实现目标和价值。人力资源管理就是预测组织人力资源需求并作出人力需求计划、招聘选择人员并进行有效组织、考核绩效支付报酬并进行有效激励、结合组织与个人需要进行有效开发以便实现最优组织绩效的全过程。

面临中国当前企业改革、事业改革、政治改革的新形势，人力资源开发与管理的在组织中的作用愈来愈明显，组织应尽快适应新形势的要求，在科学认识人才资源的内涵及人力资源开发与管理规律的基础上，实现用人策略的更新与转变。因此，研究和发展好组织当中人力资源的开发与管理，充分发挥生产要素中最主动因素的作用具有十分重要的意义。

二、国有企业人力资源开发与管理现状及存在的问题

人力资源的管理与开发，是当前所有组织面对的现实问题。我们的人力资源素质与我国的大国地位还是很不相符。我们应该清醒地认识到：国际竞争的胜利实际上就是人力资源开发与管理的胜利。一个国家的经济发展，与其人力资源开发与管理的成功有极大的关系，而现在追求发展，就先要重视人力资源管理，在知识经济时代，人是创造知识，传播知识，应用知识的主体，他是生产力诸要素中最关键要素，因此，高效的人力资源管理就成为知识经济发展的主动力。

目前，许多组织还延续着过去那种“人事管理”的模式，通过组织的人事制度，硬性的管理方式来管理员工，而现代人力资源管理对人的管理方式恰恰与传统人事管理相反，它对员工的管理是柔性的，基于员工的立场，发现员工的需求，致力于建立一种把人的因素同组

织的目标联系在一起共同发展的机制。透过这种机制，力求在组织内部建立和谐的工作环境和组织文化，力求在员工和员工之间，组织与员工之间达成双赢的协作关系，例如：一些企业会对办公室的摆设进行布置，摆放一些花和植物和播放一些轻松的音乐这样员工会感确不到办公室的刻板气氛，令工作人员更有在家的感觉，还有每月举行员工生日祝贺活动，集合办公室员工对每月生日的员工给予赠送礼品哪怕是一张贺卡，都代表作关心与关怀，这是与传统组织人事管理有所不同，从这细微的小事看这更显现代人力资源管理更具人性化更易员工接受。因此，我们应该跳出传统人事管理的旧观念和旧框框，与时俱进，树立适合现代组织制度和市场经济体制的新理念。

三、人力资源开发与管理原因分析。

据有关权威部门统计，我国企业家创新的综合素质水平在世界46个主要国家中仅列在第41位，能胜任的高级管理人员及开发市场的素质能力列在倒数第一位。这样的企业家队伍是根本不可能带领我国组织在国际市场的竞争中取胜的。

组织高层管理者是组织的将帅和灵魂，是组织成败的关键。对他们的开发管理较之对一般员工的开发管理，应当更为迫切、更为重要。当务之急，首先是让他们补上人力资源开发与管理这一课，真正树立“以人为本”的管理思想； 其次，采用科学的测评技术和方法，评估其综合素质，发现和挖掘其潜能；第三，引进竞争机制，考核其绩效，优胜劣汰；第四，按照人才市场的价值和组织的经营状况确定其应当享受的工薪报酬和福利待遇。做好组织高层管理人员的开发管理工作应当成为组织人力资源开发管理的重点，也是组织兴旺发达，立于不败之地的希望所在。第五、职责不清，政企不分。政企不分在当前国有企业中任然存在，很多企业任然要受到行政的约束，不能真正的市场化。陷入上述误区的根本原因是受传统人事管理模式的影响，对人力资源开发管理缺乏正确的认识。走出误区，必须深刻认识人力资源开发管理同传统人事管理的区别和联系；必须牢固地树立“以人为本”的管理思想，充分认识人力资源在生产中的地位和作用，充分认识人力资源开发与管理在组织管理中的地位和作用；必须加大组织改革和制度创新的力度，改革一切阻碍组织进步和发展的旧规章、旧制度、旧运行机制和旧运行方式；加速培养一支高素质的“复合型”管理人才和员工队伍；加速培养一支高素质的人力资源开发与管理队伍。走出误区，才能使人力资源开发与管理真正成为组织管理的重中之重，促使我国组织管理水平迈上一个新的台阶。

四、搞好人力资源开发与管理的对策

综合以上述，人力资源开发与管理的角度，主要取决以下几个方面：

（一）数量调节

人力资源的经济投入，是提高劳动生产率的第一个基本途径。不管是何种组织，人力都不能投入太多，各种生产要素的能力必须匹配，人均技术装备及资金占有达到一定水平，才能充分发挥人的作用。另外，组织的各项资源投入还要根据市场需求及生产任务决定。人力投入太多就会造成劳动生产率及经济效益下降。但是，人力也不可投

入太少，社会化大生产要求发挥分工协作的作用。

（二）合理配置。

人员的合理组织和配置，是提高劳动生产率的第二个基本途径。由于每个组织生产经营活动是由各部门相互协作完成的，因此，组织各部门生产力必须均衡。某一部门若人力不足，就会影响到其他各部门的产出而导致整个组织生产率下降。例如，目前国有企业有的生产部门人手不足，而后勤及管理部门却人浮于事；有的研究开发部门力量单薄，销售机构也不发达，生产车间却处于半停产状态，这就是生产力失衡的表现。人力资源开发与管理就要通过调剂人力解决生产力平衡问题，由于每个人的知识能力和特长不同，在不同部门及岗位上的生产力也不同，因此，组织人力资源开发与管理的另一个任务就是要根据组织目标和任务，按照量才录用，用人所长的原则，对员工进行合理配置和组合，努力发挥他们的专长和才能，做到事得其人，人尽其才，才尽其用。

（三）教育和培训。

通过教育和培训提高组织员工的素质，是提高劳动生产率的第三个基本途径。根据联合国科教文组织提供的研究结果，劳动生产率与劳动者文化程度呈指数曲线关系，如与文盲相比，小学毕业可提高劳动生产率43％，初中毕业108％，大学毕业提高300％。舒尔茨早在20 世纪60 年代也指出并论证了人力资本投资对经济增长的贡献远比物质资本的增加重要得多。可见员工的教育和培训是最有效的提高劳动生产率的途径，也是组织人力资本增值的重要途径。组织要把对

员工的教育培训作为一件大事来抓，对培训工作加强管理。

（四）实现真正的政企分开。实现真正的政企分开就是要实现政府与企业社会职能的分开；企业所有权与经营权的分开；政府国有资产所有者职能与行政职能的分开。政府不应直接管理企业，直接干预企业的生产经营活动，不得随意截留企业的权利，使企业真正成为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的法人实体和市场竞争的主体。政企分开可以采取以下措施：一是解除政府主管部门与所办经济实体和直属企业的行政隶属关系。二是大量裁减专业经济部门和各种行政性公司，发展社会中介组织。三是加强和改善国有企业的监管方式。作为过渡性措施，要保留部分专业部门，主要职能为制定行业规划和引导行业产品结构的调整。

五、结束语。

总之，在当今全球经济一体化、知识经济的趋势下，人力资源已成为组织取得和维系竞争优势的关键性资源，但是，要将人力资源从潜在的生产能力转化为现实的生产力，就必须加强人力资源的开发与管理。一个组织只要将人力资源数量调节、合理配置、教育培训、人员激励、政企分开等手段有效配合起来，就可以大大提高组织劳动生产率，为组织创造更多的财富，使企业在市场竞争中立于不败之地。

**第三篇：人力资源开发与管理研究(论文)**

人力资源开发与管理研究

姓名：王磊班级：交本0801学号：200828142

42【摘要】人力资源作为资源之一，是企业发展的核心，为了企业可持续发展就必须将人力资源开发起来，人力资源带来最有价值的发挥，最有效的运用，促进企业的发展，本文通过分析，指出了人力资源内在机理，在此基础上，提出了人力资源开发与管理的对策。

【关键词】人力资源；开发；管理。

1、人力资源管理与开发的概念。

现代人力资源开发与管理是“以人为中心”管理思想的体现，是企业管理的重要组成部分，是企业管理的重中之重。它不仅涵盖了传统人事管理的具体工作内容，而且使这些具体工作内容紧紧围绕企业战略和生产经营目标来进行。它从人的自然属性出发，把握其与物质资源绝然不同的特性，即活的、有生命的资源和智慧性、触动性、再生性、周期性等特征，高度重视在经济活动中的特殊地位和作用，研究生产经营过程中人与事的相互适应性和协调性。注意把握人的动态变化信息和企业内外部环境的变化情况；它视员工为企业的稀缺资源，是企业活力的源泉，是企业具有竞争力和取得成功的根本；它从关心人、尊重人、发展人的潜能出发，主张用科学的人道的方式对待员工，关心他们的需求和动机，尊重他们的人格和选择，帮助他们完善自我、实现目标和价值。人力资源管理就是预测组织人力资源需求并作出人力需求计划、招聘选择人员并进行有效组织、考核绩效支付报酬并进行有效激励、结合组织与个人需要进行有效开发以便实现最优组织绩效的全过程。

2、人力资源管理与开发现状与存在的问题。

人力资源的管理与开发，是当前企业面对的问题。目前，许多企业还延续着过去那种“人事管理”的模式，通过企业的人事制度，硬性的管理方式来管理员工，而现代人力资源管理对人的管理方式恰恰与传统人事管理相反，它对员工的管理是柔性的，基于员工的立场，发现员工的需求，致力于建立一种把人的因素同企业的目标联系在一起共同发展的机制。透过这种机制，力求在企业内部建立和谐的工作环境和文化论文、企业文化，力求在员工和员工之间，企业与员工之间达成双赢的协作关系，例 如：一些新企业会对办公室的摆设进行布置，摆放一些花和植物和播放一些轻松的音乐这样员工会感确不到办公室的刻板气氛，令员工更有在家的感觉，还有每月举行员工生日祝贺活动，集合办公室员工对每月生日的员工给予赠送礼品哪怕是一张贺卡，都代表作关心与关怀，这是与传统企业人事管理有所不同，从这细微的小事看这更显现代人力资源管理更具人性化更易员工接受。因此，我们应该跳出传统人事管理的旧观念和旧框框，与时俱进，树立适合现代企业制度和市场经济体制的新理念。

3、人力资源开发与管理原因分析。

据有关权威部门统计，我国企业家创新的综合素质水平在世界46个主要国家中仅列在第41 位，能胜任的高级管理人员及开发市场的素质能力列在倒数第一位。这样的企业家队伍是根本不可能带领我国企业在国际市场的竞争中取胜的。

企业高层管理者是企业的将帅和灵魂，是企业成败的关键。对他们的开发管理较之对一般员工的开发管理，应当更为迫切、更为重要。当务之急，首先是让他们补上人力资源开发与管理这一课，真正树立“以人为本”的管理思想；其次，采用科学的测评技术和方法，评估其综合素质，发现和挖掘其潜能；第三，引进竞争机制，考核其绩效，优胜劣汰；第四，按照人才市场的价值和企业的经营状况确定其应当享受的工薪报酬和福利待遇。做好企业高层管理人员的开发管理工作应当成为企业人力资源开发管理的重点，也是企业兴旺发达，立于不败之地的希望所在。陷入上述误区的根本原因是受传统人事管理模式的影响，对人力资源开发管理缺乏正确的认识。走出误区，必须深刻认识人力资源开发管理同传统人事管理的区别和联系；必须牢固地树立“以人为本”的管理思想，充分认识人力资源在生产中的地位和作用，充分认识人力资源开发与管理在企业管理中的地位和作用；必须加大企业改革和制度创新的力度，改革一切阻碍企业进步和发展的旧规章、旧制度、旧运行机制和旧运行方式；加速培养一支高素质的“复合型”管理人才和员工队伍；加速培养一支高素质的人力资源开发与管理队伍。走出误区，才能使人力资源开发与管理真正成为企业管理的重中之重，促使我国企业管理水平迈上一个新的台阶。

4.搞好人力资源开发与管理的对策。

综合以上述，人力资源开发与管理的角度，主要取决以下几个方面的对策：

（1）数量调节。

人力资源的经济投入，是提高劳动生产率的第一个基本途径。不管是何种企业，人力都不能投入太多，各种生产要素的能力必须匹配，人均技术装备及资金占有达到一定水平，才能充分发挥人的作用。另外，企业的各项资源投入还要根据市场需求及生产任务决定。人力投入太多就会造成劳动生产率及经济效益下降。但是，人力也不可投入太少，社会化大生产要求发挥分工协作的作用。

（2）合理配置。

人员的合理组织和配置，是提高劳动生产率的第二个基本途径。由于每个企业生产经营活动是由各部门相互协作完成的，因此，企业各部门生产力必须均衡。某一部门若人力不足，就会影响到其他各部门的产出而导致整个企业生产率下降。例如，目前国有企业有的生产部门人手不足，而后勤及管理部门却人浮于事；有的研究开发部

门力量单薄，销售机构也不发达，生产车间却处于半停产状态，这就是生产力失衡的表现。人力资源开发与管理就要通过调剂人力解决生产力平衡问题，由于每个人的知识能力和特长不同，在不同部门及岗位上的生产力也不同，因此，企业人力资源开发与管理的另一个任务就是要根据企业目标和任务，按照量才录用，用人所长的原则，对员工进行合理配置和组合，努力发挥他们的专长和才能，做到事得其人，人尽其才，才尽其用。

（3）教育和培训。

通过教育和培训提高企业员工的素质，是提高劳动生产率的第三个基本途径。根据联合国科教文组织提供的研究结果，劳动生产率与劳动者文化程度呈指数曲线关系，如与文盲相比，小学毕业可提高劳动生产率43％。初中毕业108％，大学毕业提高300％。舒尔茨早在20 世纪60 年代也指出并论证了人力资本投资对经济增长的贡献远比物质资本的增加重要得多。可见员工的教育和培训是最有效的提高劳动生产率的途径，也是企业人力资本增值的重要途径。企业要把对员工的教育培训作为一件大事来抓，对培训工作加强管理。

5、结束语。

总之，在当今全球经济一体化、知识经济的趋势下，人力资源已成为企业取得和维系竞争优势的关键性资源，但是，要将人力资源从潜在的生产能力转化为现实的生产力，就必须加强人力资源的开发与管理。一个企业只要将人力资源数量调节、合理配置、教育培训、人员激励、等手段有效配合起来，就可以大大提高企业劳动生产率，为企业创造更多的财富，使企业在市场竞争中立于不败之地。

【参考文献】

[1]吴照云。管理学原理[M].北京：经济管理出版社，1997。

[2]王东升。加入WTO 对人力资源开发的影响[J].经济管理与研究，2025（4）。

[3]赵曙明。人力资源管理与开发[M].北京：北京师范大学出版社，2025（7）。

**第四篇：论企业人力资源开发与管理（推荐）**

论企业人力资源开发与管理

随着社会主义市场经济体制的逐步建立和完善，我国许多企业越来越认识到企业竞争的关键是人力资源的竞争，能否管好人、用好人，最大地发挥人力资源的作用是企业成败的重要因素。因此，人力资源管理已成为能否推动企业可持续发展，建立现代企业制度中的非常重要的一环。

一、什么是人力资源管理

人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。

二、人力资源管理对于企业的重要性

人力资源是第一重要资源。现代管理科学认为，办好一个企业必须具有四大资源：人力资源、经济资源、物资资源和信息资源。资源的优化配臵从社会角度看，一靠市场机制的调节，二靠政府的宏观调控。企业资源的优化配臵，一要积极适应外部环境变化，二要实现企业资源的转换。其中人力资源最为活跃，通过人的作用可以较快地完成其他资源的转换，信息资源可以转换为物资资源，物资资源可以转换为经济资源。而信息资源、物资资源、经济资源要转换成人力资源，速度较慢，有的甚至不可能。如果一个企业不注重人力资源的开发管理，即使其他三大资源丰富，也会失去优势，甚至变得毫无用处。如果一个企业有了丰富的人力资源，即使没有资金，也可以借款筹措，可以使借贷资金膨胀增值；没有厂房、设备可以购建，没有产品可以 开发，没有市场可以开拓。所以说，人力资源是企业重要的资源，是企业第一重要资源。

三、我国企业人力资源开发与管理的现状。

人力资源管理是人才效能、人才实力的重要影响因素，是人才开发的必要条件。随着人才在企业中的重要性增强，一些优秀的企业已开始着手企业的人力资源的开发与管理工作，并且已取得了良好的效果。然而多数企业的人力资源开发与管理的现状不容乐观，主要问题表现如下：

(一)人力资源结构不合理，人才流失严重。

由于我国企业用人机制不灵活，加上企业在用人上过多考虑裙带关系，企业对人力资源的吸引力相对缺乏，表现为企业的人力资源结构不合理，高素质人才过少。与此同时，企业人才流失严重，尤其中高层管理人才的流失成为企业人力资源危机的重要表现形式。人才流失主要因为没有实行优胜劣汰，人们缺乏危机感；企业中论资排辈，缺乏竞争，任人唯亲；分配不均，奖惩不明，干多干少一个样。如果说水土流失是严重的环境危机的话，那么人力资本的流失对企业则不亚于一场灾难。

(二)人力资源开发投资少，培训体系落后，缺乏科学性。人才培养是指对人才进行教育、培训的过程。被选拔的人才一般都需经过培养训练，才能成为各种职业和岗位要求的专门人才。培养人才的形式有多种，除了在各级各类学校中进行系统教育的进修外，还可采取业余教育，脱产或不脱产的培训班、研讨班等形式，充分利用成人教育、业余教育、电化教育等条件，提倡并鼓励自学成才。人才培养的具体要求，各行各业都有所不同，但总的目标是达到德、智、体全面发展。对于企业来说，人才培养是多层次的，包括高级经营人 才的培养；职能管理人才的培养和基层管理人才的培养，等等。企业需要不断的发展壮大，就必须建立科学规范的人才培养体系，才能保证在企业飞快发展的过程中有源源不断的合格人才供应。

(三)人力资源缺乏有效的激励机制和考核制度。

对普通职工激励不足。国有企业普遍存在“干好干坏一个样，干多干少一个样”的现象，严重影响员工的积极性。而且，激励措施单一，缺乏适应个体需求差异的激励方式。

企业的考核制度不规范，大多存在以下问题：1.考核走过场，不认真。2.没有客观明确的考核标准。3.考核结果反馈不良。大多数企业都没有把考核结果反馈给员工，并给出改正缺点和今后工作努力方向。

四、如何进行人力资源开发与管理

（一）培训与开发的方法大体有以下几种：

（1）岗位培训。前面在培训内容方面已涉及到，这里主要从管理方法的角度再次强调对新进厂员工培训的必要性。员工对企业的第一印象特别重视，这种方法所需要的时间少，费用也低，但对增强职工主人意识，增强凝聚力收效颇大，有利于新员工尽快适应企业环境，对企业充满信心，勇于去克服困难，使自己尽快成为企业的有用之才。

（2）能者为师，师傅带徒弟。这种传统方法仍被国内外企业广泛采用，一个举目无亲的新员工，师傅是他们的精神寄托，可以迅速消除新员工的孤独感。其关键问题是要物色好一个德才兼备的指导人。干什么学什么，进行岗位练兵，造就一大批生产或工作岗位上的行家里手。

（3）业余培训。利用工余时间或占用一部分生产、工作时间进行培训。（4）脱产培训。脱产培训又分为短期和长期两种。这种培训是根据企业特定需要而进行的针对培训，这种培训是建立在未来人力资源需求预测基础上的。企业花钱培训人才，稳定性较好，一般不会轻易“跳槽”。

（5）攻关。遇到生产技术上的难关，组成攻关小组，让小组成员在攻关中群策群力，取长补短，既能攻克难关，又可以培养锻炼员工，提高解决问题能力。

（6）咨询。借助社会上的人力资源，请他们提供技术资料，解答有关技术问题，出主意，想办法，为企业排忧解难。

（7）鼓励自学为主。专业技术人员一般都有较强的自学能力，应给他们提供一定的空间和自学条件，使他们自学成才。

（8）引进人才。对那些有才实学，而又是企业急需的缺门人才，应花钱引进，为企业所用。

为了表述方便，我们把培训开发的内容与方法放在一起，不等于培训与开发是一回事情。企业的员工培训与人力资源开发两者既有关系，又有区别。员工的培训面广，是以广大员工为对象的，而人力资源开发则是针对具有较高素质的专业技术人员而言的。培训是开发的基础，而开发则是培训基础上有针对性的提高或知识的再更新。

（二）人才资源管理制度改革

目前，企业改革改制进行得如火如荼，富余人员的再就业及分流成了社会和企业的一大难题。同时，企业中有真才实学的人不少，怀才不遇的人也不少，有的是学非所用，有的是用非所长，有的是大材小用，有的是小材大用，要改变这种状况，社会和企业都必须对现行人力资源管理制度进行改革。（1）企业人力资源开发与管理人员应该明白人力资源是企业最重要的资源，懂得如何去开发本企业的人力资 源，知道怎么样去引进企业急需的人力资源，掌握激励员工的原则和方法，当好“伯乐”，知人善任。（2）从招聘入手，严把入门关。向社会公开招聘是目前企业人力资源的主渠道。在招聘时应杜绝开后门现象，运用现代科学测评手段，择优招聘员工。被招聘人员的文化程度、身体素质、心理素质、专业理论适应起点应高一些，这样可以为企业减少许多培训开发费用。现在已有许多企业明文规定不招收中专以下学历人员，有的甚至不招收大专以下学历人员。这种改革，现实还有困难，国家所提供的就业机会还不能满足庞大就业队伍的需要。指令性分配尚不能取消，凭借权力进企业工作的现象还不可避免。但为了企业的生存发展，择优录用员工的自主权一定会在企业落实。（3）要创造一个人才脱颖而出的环境。换句话说，就是要使企业成为一个有利于让第一、第二层次人力资源向第三层次人力资源转化的场所。如何知人、用人，扬长避短，用其所长，企业必须营造一个让人才脱颖而出的环境，可从以下几个方面着手。①建立必要的奖惩制度；②鼓励自荐和他荐；③既讲学历，又不唯学历，提供实践论，唯素质论；④有关工作项目尽可能公开招标，不要论资排辈；⑤职务定期互换，交流轮岗；⑥鼓励自学成才；⑦建立技术档案，功劳薄；⑧允许兼职。（4）改革工作时间。随着经济的发展，大批量单一品种的生产企业逐渐被淘汰，多产品、多品种、多型号、中小批量的生产企业越来越多，实现均衡生产的难度越来越大，势必要出现阶段性、季节性局部减产甚至停工现象，会产生一些临时性的“富余人员”，如果继续坚持八小时工作制会浪费许多人力资源，企业可以根据各自的情况，变动每周工作日数和时数，实行弹性工作制。（5）人员要流动，人才要留住。一个企业，如果只有招聘，而没有解聘，必然人满为患。目前大多数企业除了退休、内退、死亡或犯罪，很少有人能流出去。这样，企业 需要的进不来，不需的人出不去，该留的又留不住，人力资源开发受阻，致使许多企业无法搞活。（5）人员要流动，人才要留住。报酬低，人际关系不协调，工作环境不理想，心理状态不佳是人才“跳槽”的主要原因，这种趋势在短期内还无法改变。留住人才可以采取以下措施：①尽量提高他们的相对报酬和福利待遇；②调动工作部门或工作岗位，用其所长，委以重任；③通过思想沟通帮助他们调整状态和人际关系。人才流动是人事管理改革的内容之一，提倡流动，但应该有序流动，依法流动。特别是企业花钱培训的人才，“跳槽”之后会给企业带来巨大损失，对他们应该有所限制，有所制约，目前，还没有相关的法律约束他们，这也是亟待改革的重点。

五、人力资源管理对企业可持续发展具有重要意义

“科教兴国”、“全面提高劳动者的素质”、“创新型社会”等国家的方针政策，实际上，谈的是一个国家、一个民族的人力资源开发管理。在一个组织中，只有求得有用人才、合理使用人才、科学管理人才、有效开发人才等，才能促进组织目标的达成和个人价值的实现，这都有赖于人力资源的管理。现代管理理论认为，对人的管理是现代企业管理的核心。现代人力资源管理对企业可持续的意义，至少体现在以下几方面：（1）有利于促进生产经营的顺利进行。企业拥有三大资源，即人力资源、物质资源和财力资源，而物质资源和财力资源的利用是通过与人力资源的结合实现的，只有通过合理组织劳动力，不断协调劳动力之间、劳动力与劳动资料和劳动对象之间的关系，才能充分利用现有的生产资料和劳动力资源，使它们在生产经营过程中最大限度地发挥其作用，形成最优的配臵，从而保证生产经营活动有条不紊地进行。（2）有利于调动企业员工的积极性，提高劳动生产率。企业中的员工，他们有思想、有感情、有尊严，这就决定了企业人力 资源管理必须设法为劳动者创造一个适合他们所需要的劳动环境，使他们乐于工作，并能积极主动地把个人劳动潜力和智慧发挥出来，为企业创造出更有效的生产经营成果。因此，企业必须善于处理好物质奖励、行为激励以及思想教育工作三方面的关系，使企业员工始终保持旺盛的工作热情，充分发挥自己的专长，努力学习技术和钻研业务，不断改进工作，从而达到提高劳动生产率的目的。（3）有利于减少劳动耗费，提高经济效益并使企业的资产保值。经济效益是指进行经济活动中所获得的与所耗费的差额。减少劳动耗费的过程，就是提高经济效益的过程。所以，合理组织劳动力，科学配臵人力资源，可以促使企业以最小的劳动消耗取得最大的经济成果。在市场经济条件下，企业的资产要保值增值，争取企业利润最大化，价值最大化，就需要加强人力资源管理。（4）有利于现代企业制度的建立。科学的企业管理制度是现代企业制度的重要内容，而人力资源的管理又是企业管理中最为重要的组成部分。一个企业只有拥有第一流的人才，才能充分而有效地掌握和应用第一流现代化技术，创造出第一流的产品。不具备优秀的管理者和劳动者，企业的先进设备和技术只会付诸东流。提高企业现代化管理水平，最重要的是提高企业员工的素质。可见，注重和加强对企业人力资源的开发和利用，搞好员工培训教育工作，是实现企业管理由传统管理向科学管理和现代管理转变、实现可持续发展不可缺少的一个环节。

**第五篇：浅析企业人力资源的开发与管理**

浅析企业人力资源的开发与管理

孙 海 波

（山东寿光巨能特钢有限公司，山东 寿光 262711）

摘 要：针对现阶段钢铁企业人力资源的开发与管理存在的结构不合理、专业技术人才匮乏，开发投资少、培训体系落后，考核制度不严格及缺乏有效的激励机制等问题，分析认为主要是人力资源管理的体制改革及认识观念落后，缺乏相应的管理知识造成的。提出了通过建立健全和完善用人机制、加强规划优化人力资源结构、加大资金投入提高系统开发能力等强化人力资源的开发与管理。关键词：人力资源；开发；管理

中图分类号：F406.15文献标识码：A文章编号：1004-4620（2025）06-0067-02Talking about the Development and Management of Enterprise Human

Resources

SUN Hai-bo

（Shandong Shouguang Juneng Special Steel Co., Ltd., Shouguang 262711, China）Abstract：: Aiming at existent problems such as unreasonable structure, deficient professional talents, less investment, behindhand training system, lax examination system and the lack of effective incentive mechanism in the development and management of metallurgical industry human resources at present, the author considers the main reasons are laggard system reformation and cognitive concepts for human resources management and lack of corresponding management knowledge, and points out intensifying human management through establishing and perfecting

employment mechanism, strengthening layout for optimizing human resource structure and increasing the input in fund for improving the development ability.Key words：human resources;development;management

世界优秀企业都把人力资源当作最宝贵的财富，可以说，人力资源的开发与管理已成为企业管理中的一项重要内容。目前多数冶金企业已完成了体制改革，逐步建立起规范的现代企业制度，但由于受传统人事管理制度的影响，当前在人力资源开发和管理方面还存在不少问题，有些问题已经制约了企业可持续、健康地发展。笔者结合本企业实际情况，对企业当前在人力资源开发与管理方面存在的问题进行分析，并制订行之有效的措施与对策，以促进企业健康快速地发展。1 现状及存在的主要问题

1.1 人力资源结构不合理，专业技术人才匮乏

由于当前冶金行业投资过热，新建企业逐渐增多，同时国家加大了宏观调控的力度，尤其是近期国家关于淘汰落后产能、节能减排等一系列调控政策的实施，形成了冶金企业重组以及部分落后企业被淘汰出局的格局。企业仍沿袭传统的人力资源管理模式，对人才吸引力相对缺乏，表现为人力资源结构不合理，高素质人才少，低层次人员多。与此同时，企业人才流失现象严重,尤其是中高层技术管理人才的流失成为当前人力资源危机的重要表现形式。人才流失主要原因是没有实行优胜劣汰，企业中论资排辈，缺乏竞争，任人唯亲，分配不均，奖惩不明。久而久之，造成了人力资源结构不合理，专业技术人才匮乏的现状，严重制约了企业的健康、快速发展。

1.2 开发投资少，培训体系落后，缺乏科学性

人力资源需要进行投资，不断培训，才能适应时代的发展。目前许多企业在这方面做得不够，一方面，部分效益好、有能力进行人力资源投资的企业，由于过于追求近期利益，吝惜人力资本的投入，使企业的人力资源知识储备不足；另一方面，部分企业由于经营效益差，无力进行人力资本的投入。同时，由于企业的培训制度不健全，培训措施不完善，对员工培训缺乏系统的计划和明确的目标，培训表现出应付性、随意性、临时性，没有对培训需求进行细致的调查分析及制定全面、长期的培训计划。有的企业即便有培训计划，也多是为了应付检查，因其脱离实际，流于形式而难以见效。另外，企业培训的内容和形式单调，培训仅仅传授从事某项具体工作所必需的技术技能，而缺乏广泛的解决问题的技能培训，缺乏综合管理、团队精神、企业文化、职业道德等方面培训，而这些正是处

于当今激烈竞争和产业技术急剧变化的现代企业的员工所必须具备的。在员工培训方面注重岗前培训较多，忽视了在岗培训、转岗培训和脱产培训等。

1.3 没有严格的考核制度，考核标准不明确

多数企业的考核制度存在以下问题：1）没有形成明确的考核标准。考核标准太笼统，可操作性差，定量考核的标准少，考核主要凭主观印象和感觉，易受考证者的个人偏见和情绪影响，无法得到客观的业绩考核结果。2）考核工作走过场，不认真。年终考核，开会评选一定比例的先进员工，有些是领导凭印象直接确定，为了搞平衡，往往出现“先进轮流当”的现象，无法发挥先进模范的示范作用和表率作用。3）考核结果反馈不及时。多数企业没有把考核结果反馈给车间、班组以及员工本人，没有指出需要改正的缺点和今后工作努力的方向。

1.4 缺乏有效的激励机制，用人体制不完善

对企业的经营管理者以及专业技术人才激励不足。激励措施单一，缺乏适应个体需求差异的激励方式。例如，专业技术人才一般更注重自我价值的实现，不仅要满足物质利益，还追求精神文化方面的满足，像工作环境、工作兴趣、工作条件等；在职务方面，管理人员和一般员工之间的需求也有不同。忽视企业的特点和员工的个体差异，就不能收到最大的激励效果，就会影响员工的积极性。2 原因分析

2.1 企业人力资源管理体制改革落后

长期以来，我国实行高度集中的计划经济体制，人事管理实际上是一种固定不变的管理体制，“干部能上不能下，职工能进不能出，工资能高不能低”，无法调动广大干部职工的积极性，也无法发挥他们的聪明才智和创造力。经过20多年改革，企业经营机制已经发生了很大变化，人力资源开发与管理体制改革也取得很大进展，但仍然落后于经济体制改革，存在着一些与市场经济运行不相适应的地方。特别是大中型企业，普遍缺乏统一的、与企业发展战略和目标相匹配的人力资源管理体系，大部分精力仍从事传统的人事管理，工作职责仅限于工资分配方案的制定和人员调配、晋升、培训等，尚未彻底扭转计划经济体制下人事部门被动管人的落后状态，不能按企业发展战略的需要统一规划。多数企业人力资源管理人员不具备所需的知识与技能，没有掌握现代企业人力资源开发与管理的基本理论和操作实务，对员工的招聘、计划、选择、绩效评估和激励方式、薪酬和福利体系的设计、员工的培训和开发、劳动关系的改善等方面的实际工作原则、方法和技巧不甚了解，甚至完全不了解，严重制约了人力资源职能的发挥，难以调动员工的积极性、主动性和创造性。

2.2 人力资源开发与管理的观念落后

目前，企业受传统人事管理制度的影响，缺乏对人力资源进行开发与管理的理念。首先，表现为重物轻人的思想严重。片面把财、物作为重要资源，没有把人放在核心地位去发挥人力资源的效益，使人这种最宝贵的资源未能充分发挥作用。其次，对人力资源投资的观念淡薄。受传统观念影响，企业对提高劳动力素质的重要性认识不够，通常把人作为一种成本来看待，很少把人作为一种资源、一种人力资本进行投资，有的企业认为人力资源一次投入，终身受用，忽视对人力资源的继续投资和培训。再次，对人力资源开发与管理的职能范围认识不清。认为人力资源管理是人力资源部的事情，不是各部门负责人的事情，各部门只是简单的使用员工，忽视了对本部门员工的开发与管理。

2.3 管理水平不适应现代企业管理的要求

优秀的企业领导者能够给员工以有效的激励，提高他们的工作积极性，赢得他们的认真服从、扎实工作。优秀的领导者还能设计和维持一个良好的工作环境，促进各部门、机构、人员之间的协调统一，使之有节奏，高效率地工作。目前部分企业缺乏具有丰富经营管理知识和经验的职业经理人队伍，缺乏人力资源开发与管理的现代科学知识，在企业内部也无法形成一整套人力资源管理经验，导致人力资源管理职能不健全，内部管理混乱，分配不公，奖惩不明，淡化了职工的归宿感和荣誉感，制约了职工对企业的关爱和工作主动性。企业人力资源开发与管理的基本对策

随着知识经济的来临，世界经济一体化进程加快，特别是随着对钢铁产品需求的增长，我国钢铁生产能力迅猛增长，冶金行业持续投资过热，同时国家近期颁布一系列控制投资过热、节能减排的宏观调控政策，导致企业之间的竞争日趋激烈。冶金企业在这场竞争中最大的挑战是如何建立科学的人力资源管理体制，确保人力资本增值，提升企业的竞争力。要解决企业人力资源开发与管理中存在的问题，适应目前市场经济的迫切需要，应做好以下几方面的工作：

3.1 建立健全和完善企业的用人机制

随着经济的迅速发展，科学技术已成为企业最重要的无形资产，已成为生产力的首要要素。而掌握科学技术的就是人。因此，企业若要在市场竞争中始终立于不败之地，就必须牢固地确立“人力资源是第一资源”、“人力资源的开发与管理战略是企业发展的第一战略”的理念，根据人力资源配置的合理性和有效性原则，确立科学的、灵活的用人机制，为企业生产经营提供充足的人力资源保障。

3.2 加强规划，优化人力资源结构

企业对于决定引进、提高、流出的人力资源，应做出科学预测和相关规划安排。针对企业中专业技术人才少、冗员多的现象，一方面要培养、引进大批人才，另一方面要实行淘汰制，坚决分流出那些不适应岗位要求的富余人员，只有“有进有出”，才能保持企业人力资源的持续优势。企业在进行人力资源规划时，要注意充分关注员工期望，建立企业关键岗位的继任规划并优先从内部提拔员工，完善健全科学的激励机制。

3.3 加大资金投入，提高系统开发的能力

企业人力资源的开发是一项复杂的系统工程，包括人力资源的生理开发、心理开发、专业技能、知识技能和创造力开发等方面。要系统开发企业人力资源，必须加大资金投入，加强对员工的全方位培训。通过培训，不仅提高员工素质，还使他们感受到企业对自己的重视和企业发展的前景，从而产生对企业的归属感，产生作为企业员工的自豪感，从而激励和促使广大员工在本职岗位上更加努力工作。加大在人力资源开发上的投入，逐渐提高企业人力资源系统开发的能力，为企业的发展提供源源不断的动力。

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！