# 浅谈如何提高人力资源管理在企业中的地位

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2025-06-26

*第一篇：浅谈如何提高人力资源管理在企业中的地位浅谈如何提高人力资源管理在企业中的地位在过去的几十年间，人力资源在创造财富中的作用显著提高，成为比物质资源更重要、更宝贵的资源，因此，如何全面地认识人力资源的特性进而有效地对其进行规划、开发、...*

**第一篇：浅谈如何提高人力资源管理在企业中的地位**

浅谈如何提高人力资源管理在企业中的地位

在过去的几十年间，人力资源在创造财富中的作用显著提高，成为比物质资源更重要、更宝贵的资源，因此，如何全面地认识人力资源的特性进而有效地对其进行规划、开发、配置和使用，使其价值得到最大的体现，既如何对人力资源进行管理成为影响当今企业发展的重大问题。

一 了解人力资源管理人力资源管理的含义

人力资源管理可以分为宏观和微观两个方面，宏观人力资源管理即对社会人力资源的管理，由国家在全社会范围内进行；微观人力资源管理则是对组织人力资源的管理，由组织在组织内部进行。人力资源管理是指根据组织的战略目标制定相应的人力资源规划，进行人力资源的获取、使用、保护、开发、评价与激励等有效管理组织中人的活动，以实现组织的目标。

人力资源管理包括七个方面：

（1）人力资源规划。包括的活动有：对组织在一定时期内的人力资源需求和供给做出预

测，根据预测的结果制定平衡供需的计划等。

（2）工作分析。包括两部门活动，一是对组织内各职位所要从事的工作内容和承担的工

作职责进行清晰的界定；二是确定各职位所需求的任职资格。

（3）招聘录用。

（4）绩效管理。根据既定目标对员工的工作结果作出评价，发现其工作中的问题并加以

改进。

（5）薪酬管理。

（6）培训开发。

（7）员工关系管理。这一职能除了要协调劳动关系，进行企业文化建设以及营造融洽的人际关系和良好的工作氛围外，还要对员工的职业生涯进行设计与安排。人力资源管理的目标：

（1）保证价值源泉中人力资源的数量和质量。

（2）为价值创造营造良好的人力资源环境。

（3）保证员工价值评价的准确有效。

（4）实现员工价值分配的公平性。人力资源管理在我国发展的历史

我国现代的人力资源管理实际上时随着改革开放的到来和深入而兴起的。新中国成立后的相当长时期内，中国沿用的是高度集中的计划经济体制，企业属国家所有，员工（当时称“职工”）是企业的主人。在用人方面，实行的是“统包统配”制度，在这个时期，企业由于没有用人权，就不要招聘；没有薪酬分配的决定权，就不需要绩效管理和薪酬管理。平均主义的分配方式是普遍的现象，所以企业也就无所谓激励，唯一激励就是成为员工或干部的身份，一旦得到，就终生受用。

20世纪70年代，中国开始实行改革开放。国企的改革，民企的兴起，外资企业的进入，引起了对现代人力资源管理的需求，大量的西方发达国家的人力资源管理的理论和实践被引进中国。随着中国加入WTO，中国与世界的交流与沟通增加，大量的外资企业进入中国，人力资源管理的理念逐渐深入人心，加上国际著名的人力资源咨询公司的进入及国内人力资源咨询公司雨后春笋般涌现，无论是人力资源管理还是人力资源实践都上了一个更高的台阶。3人力资源管理在企业管理中的现状

国务院发展研究中心对国内几十家企业的人力资源管理现状进行了调查分析，调查结果表明目前国内的人力资源管理主要具有以下特点：

（1）大多数企业的人力资源管理还处于以“事”为中心的状态，只见“事”，不见“人”，其管理的形式和目的是“控制人”，把人视为一种成本，当成一种“工具”，注重的是投入、使用、和控制。

（2）许多人力资源管理的功能远未完善，整个人力资源管理系统中的各个模块之间相互

矛盾或不一致，难以有效发挥人力资源管理的整体效应。

（3）人力资源管理部门无法统筹管理整个公司的人力资源。比如：人力资源部门无法将

公司和部门战略与人力资源战略统一结合；公司高级领导层对人力资源重要性认识不够。

（4）十分缺乏将无尽的人力资源管理思想转化为适合中国企业特点的、可操作的制度和

措施的技术手段和途径。由于没有十分熟练的人力资源管理技术和完善的工作流程的实践，难以提炼、固化成为人力资源管理信息系统，电子化程度低，工作效率不高也在所难免。

（5）薪酬福利难以有效激励员工努力工作。没有处理好资历、职位、智慧、贡献等要素

在薪酬分配体系中的关系，“凭能力上岗，凭贡献取酬”没有得到很好的体现。

二 人力资源管理的三大认知误区

一个企业整体人力资源管理水平的高低有赖于组织中三类人的努力，这三类包括企业的领导者，企业各部门主管以及企业人力资源管理的专业人员，然而，当代的许多企业中的这三类人对人力资源管理认知存在很多误区。HR从业人员的认知误区

大多数企业人力资源管理往往注重于招聘、员工合同的管理、考勤、绩效评估、薪金管理、调动、培训等与企业内部员工有关的事情，确忽略了与顾客的联系，没有关注顾客需求和市场变化与企业经营战略、市场环境相一致的人力资源管理战略。企业领导者的认知误区

人力资源管理的主要功能在与吸引、保留、激励以及开发企业所能获得的人力资源，从而为企业的战略和整体经营目标的实现提供强大的人力资源保障和支持。然而尽管我们的很多企业也在市场竞争面前努力将人力资源管理与开发工作当成企业的一项重要工作来做，效果却依然不佳，这其中既有人力资源管理部门和人员知识、技能和经验的问题，也有各部门主管对人力资源管理的理解问题。然而，在相当一部分企业中，真正的症结却在于企业领导者的错误观念以及不当领导和管理方式。事实上，一家企业的人力资源管理工作开展的是否有效，对企业的经营是否产生了积极的支撑作用，在很大程度上取决于企业领导者对于人力资源管理的理解，以及在其本人的日常工作中是否切实履行了自己作为企业的“人力资源管理第一人”的角色。然而，许多企业的领导者对于人力资源管理认识不足。

领导者未充分认识到人力资源管理对企业经营与发展的战略性作用，企业中的人力资源管理专员往往主要是没有什么专长和能力的人，要么就是领导安排的关系或亲信。许多企业领导认为，人力资源管理就是搞活激励机制，而搞活激励机制就等于薪酬制度改革，而事实上，在没有完整的工作分析和绩效管理等其他人力资源管理职能的支撑的情况下，许多企业内部收入分配制度改革是越改革矛盾越多，越改革激励效果越差。根据马斯洛的需求层次理论，人的需求分为生理、安全、社会交往、尊重和自我实现，单一的薪酬增加未必带来理想的激励效果。又如许多企业对绩效考核当成是一种有效的奖惩依据，而忽略了绩效管理对于管理者和员工之间的沟通和交流、上级对下级的领导和培育以及企业对员工的人力资源开发这些更为重要的方面，结果是员工和领导者都对绩效管理产生了反感，认为它是一种繁琐而无效的表面文章。各部门主观的认知误区

真正意义上的现代人力资源管理并不仅仅是一个企业的人力资源管理部门的事情，它是企业的全体管理人员都应当承担的责任。然而，在我国的许多企业中，相当一部分管理者对于人力资源管理的理解都过于狭隘，这些企业中的非人力资源管理人员（部门主管）往往把与人力资源有关的一切责任及相关工作完全推给人力资源管理部门：手下员工不努力工作，就埋怨人力资源管理部门没有给自己找来好员工；手下员工的工作能力不够，完不成上级交给的任务，就埋怨人力资源管理部门不给自己增加人手；手下骨干员工辞职、流失，就埋怨人力资源管理部门不让自己给这些人增加工资等等。尽管许多员工在离职面谈时都直截了当地提到主要原因是与本部门的主管人员无法很好相处或很难合作，这些部门的经理人员往往不是从自身找原因，而是完全将责任推给人力资源管理部门、怪罪他们给自己招聘的人不合适。

三 改变人力资源管理地位的方式

企业即人，这是许多管理学家和企业家的共识，“造物之前先造人”，可见人力资源对于企业的身存与发展的重要性，因此，提高企业人力资源管理的地位，已成为企业能否做大、做强的重要影响因素。更新企业领导者的人力资源管理

解决我国企业的各级管理者人力资源管理能力缺乏的问题主要有赖于两个方面的努力，一是企业领导者和管理者自身要从思想意识上明确，对人的管理无论是对于整个企业还是对于管理者本人和员工来说都是一个至关重要的问题；二是加强对管理者管理技能的开发和培训。提高HR从业人员的专业水平

（1）了解你所在公司的业务类型：企业在所处领域（市场）的竞争方式。还要理解管理者们面临的约束，以及内部和外部客户的需求。这需求通过设身处地地进入相关领域，与你要了解的管理者和员工们共同工作，在组织内部承担责任，并通过在一个管理团队中与其他主管共同工作，从而获得必须的经验和认识。

（2）具备基本商业知识：公司财务、市场营销、会计、信息技术等等。

（3）熟悉HR相关领域：法律法规，招聘、任用、培训以及职业发展，绩效管理，报酬和福利，员工管理、职业安全和健康。

（4）具备倾听的技巧：要善于倾听员工的需要，同时要敢于根据得到的信息向上级主管提出建议。

（5）具备作为战略商业伙伴的技巧：塑造综合才能和人本观念，有能力在企业兼并重组等活动过程中对人员能力进行评估，确保民族问题管理得当。架构适合企业的人力资源管理系统——制定人力资源规划

任何企业组织要生存与发展，都需要有一支合格且具有竞争力的队伍，企业外部环境的变化和技术的发展带来了工作的变化，并对企业人力资源管理提出了新的挑战，因此要保证企业战略目标的实现，就必须针对组织的现今和未来对各种人力资源的需求进行科学的预测与规划，以保证组织在需要的时候和需要的岗位上能及时得到各种需要的人才，否则组织的目标将难以实现。人力资源规划是指为实施企业的发展战略，完成企业的生产经营目标，根据企业的内外环境和条件的变化，运用科学的方法对企业人力资源的需求和供给进行规划，制定相适宜的政策和措施，从而使企业人力资源的供给与需求达到平衡，实现人力资源合理配置，有效激励员工的过程。因此，制定人力资源规划是架构适合企业的人力资源管理系统的基础和前提，为企业的发展变化提供保证。HR工作目标必须以企业目标为依据

人力资源管理战略必须与企业的总体经营战略、发展战略和文化战略等相互配合，相互支持，才能发挥作用。人力资源战略与企业主体经营战略的整合有以下形式：

（1）配合式。人力资源管理战略完全根据企业总体战略的需要而制定，人力资源管理者

并不参与总体战略的制定。

（2）互动式。人力资源管理规划与企业总体规划之间有双向的沟通，人力资源管理一方

面促进总体战略的制定，另一方面也回应总体战略的需要。

（3）完全整合式。人力资源管理者积极参与企业总体战略的制定，参与形式包括正式和

非正式两方面。

人力资源管理战略是企业职能战略的一种，企业的任何战略目标的完成都离不开人力资源战略的配合。人力资源管理战略必须与企业的基本经营战略、发展战略和文化战略相互配合、相互支持，才能发挥最大效用。

四 总结

在激烈的市场竞争形势下，越来越多的企业逐渐认识到人力资源管理在企业经营管理中的重要作用，虽然我国人力资源管理的发展可谓突飞猛进，但是必须清醒地意识到，目前，我国的人力资源管理研究基本都是借鉴西方的理论、技术和方法，而尚未形成自己的体系。相信随着经济的发展和企业认识的提高，人力资源管理将逐步得到完善。

**第二篇：人力资源管理在企业中的地位**

人力资源管理在企业中的地位(人员所具备技能)

前不久,看到有个帖子说人力资源人员应该具备怎么样的素质,大家说了很多,自己也一直在看,在想.以自己的工作经验及个人思维,写下以下文字,给正在做这一职业或正想做这一职业的朋友看看,说得不对的地方,希望大家谅解.人力资源管理在企业中的地位:

1.企业的战略伙伴;

2.企业行政管理的专家;

3.企业人力资源管理工作技能专家

4.企业内部公关高手.人员具备的技能:

1.高度的整合能力;

2.良好的策划能力;

3.非常良好的协调能力;

4.高度的执行力;

5.规范化能力;

6.创新意识及创新能力;

7.高度的毅志力;

8.良好的职业道德.高层战略:组织规划,人力资源配置,人力资源战略,人才战略等;

中层管理:选,训,育,留,薪资,福利(招聘,培训,考核,任用,留才),岗位说明书,评鉴等

基层操作:各项人事,行政日常事务的操作技能等.

**第三篇：工作分析在人力资源管理中的地位和作用**

在科学技术飞速发展的今天，经济的知识化和知识的经济化相互激荡，社会的竞争越来越激烈，科技和人才在经济和社会发展中的地位、作用日益突出。综合国力竞争的核心是人才的竞争，人力资源成为一切资源中最宝贵的资源。人力资源开发与管理已成为企业一项战略性的管理工作，占有越来越重要的地位，而工作分析作为人力资源开发与管理的基础，开始受到越来越多的关注和重视。

工作分析是通过系统全面的情报收集手段，提供相关工作的全面信息，以便组织进行改善管理效率。工作分析是人力资源管理工作的基础，其分析质量对其他人力资源管理模块具有举足轻重的影响。工作分析(Job Analysis)又称职位分析、岗位分析或职务分析。

工作分析在人力资源管理工作中的地位工作分析是建立人力资源管理制度的基础，是各项人力资源管理程序所必须依据的文件。工作分析的目的是为了解决以下六个重要的问题： ①员工完成什么样的体力和脑力活动? ②工作将在什么时候完成? ③工作将在哪里完成? ④员工如何完成此项工作? ⑤为什么完成此项工作? ⑥完成工作需要哪些条件? 这六个问题是在实际任何一项工作中无法回避的。

事实上并非所有情况都需要进行工作分析，三种情形下才需要进行工作分析： 第一、当新组织建立，工作分析首次被正式引进时；第二、当新的工作产生时；第三、当工作由于新技术、新方法、新工艺或新系统的产生而发生重要变化时。在我所管理的运输服务单位实际工作中，我发现在工作性质发生变化时，最需要进行工作分析，在准备工作说明、工作规范时也需要用到工作分析中的有关信息。

结合我自己的工作经历，我总结工作分析的作用如下：

1、工作分析为人力资源开发与管理活动提供依据：1）工作分析为人力资源规划提供了必要的信息；兵法有云，知己知彼百战百胜，一个工作岗位能否找到合适的人选，一项工作能否得到及时有效的完成，都需要获得充分足够的信息为前提。2）工作分析为人员的招聘录用提供了明确的标准；在实际管理中，最忌讳的就是员工才能得不到有效利用，把具备A才干的员工错放到B岗位上，如此不仅员工干的不愉快，单位业绩也受到影响，双方都不高兴。但是通过工作分析，科学的数据计算，有了明确的标准，自然能对症下药，为每一个岗位找到合适的员工，同时为每一位员工找到能展示自己才华的岗位，互利双赢！3）工作分析为人员的培训开发提供了明确的依据； 员工往哪个方向发展，不是领导说了算，而是应该由事实说了算。你精于财务，我去让你去学习公关，这就明显不是一个合格管理者所为。4）工作分析为科学的绩效管理提供了帮助；5）工作分析为制定公平合理的薪酬政策奠定了基础；工资高低，看你工作的含金量高低，含金量高低，工作分析说了算。

2、工作分析为组织职能的实现奠定基础 1）通过工作分析，有助于员工本人反省和审查自己的工作内容和工作行为，以帮助员工自觉主动地寻找工作中存在的问题，圆满实现职位对于组织的贡献； 2）在工作分析过程中，人力资源管理人员能够充分地了解组织经营的各个重要业务环节和业务流程，从而有助于人力资源管理职能真正上升到战略地位； 3）借助于工作分析，组织的最高经营管理层能够充分了解每一个工作岗位上的人目前所做的工作，可以发现职位之间的职责交叉和职责空缺现象，并通过职位及时调整，提高组织的协同效应。

在人力资源开发管理过程中，工作分析具有十分重要的意义：它是整个人事管理科学化的基础。；是提高现实社会生产力的需要；是企业现代化管理的客观需要；有助于实现量化管理；有助于工作评价、人员测评与定员管理及人力规划与职业发展的科学化、规范化与标准化；对于劳动人事管理科研工作者而言，工作分析也是不可缺少的。

**第四篇：人力资源管理在企业中的作用**

人力资源管理在企业中的作用

英语国际贸易系

081班

汪雪

人力资源管理在企业中的作用

摘 要：随着新经济时代的到来，人才竞争日趋激烈，企业人力资源管理的创新是企业文化创新的关键文章对新经济的内涵和特征、新经济时代企业所需人 才的类型和素质进行论述，提出了在新经济时代的人力资源管理创新理念。

关键词：新经济时代，人才，经验

世界已进入知识经济时代，企业作为人类社会发展中的一个重要领域，信息革命将对它产生重大影响，信息应用、信息技术和企业利润将是不可分割的一体。然而如何摆正人在企业中的位置才是企业在竞争中生存的关键。企业管理是企业创建、发展的原动力。管理的方法多种多样，人力资源管理在知识经济时代将被赋予时代的内容，更加符合当今企业管理诸多问题的需要，成为企业重新认识并发挥效用的新动力。近年来，人才竞争日趋激烈，高层经理也越来越重视人力资源的作用。

一、新经济时代人力资源的发展趋势

新经济是以智力资源的占有、配置，以科学技术为主的知识的生产、分配和使用为最重要因素的经济，它有别于工业经济，新经济更强调知识或人力资源在企业生产经营中的首要地位，具有创新力的人力资源成为新经济时代的第一资源，而工业经济所强调的稀缺的自然资源成了次要地位。

工业经济时代，在企业的生产过程中，人的劳动是以可重复的劳动为主，不

可重复的人的劳动与之相比，所占比例较少。借助劳动工具如机械设备、电力、运输工具等可代替人的重复性劳动，使社会生产力得到普遥提高。西方经济学的理论研究上为简单起见，通常假定资本和劳动是可替代的，企业按照成本一效益原则在等产量线上选择必要的劳动、资本投入。企业所拥有的资源可视为等产量线上的一个点。新经济的主要内容是科技，科技的形成来源于创新，可见，新经济时代里的企业，其核心力是创新力。但人的创新力是一种不可重复的劳动，不能用简单的劳动工具来替代，因此，劳动和资本是不可替代的。企业创新劳动投入的不足，企业永远无法创造出符合新经济时代特征的新产品来，尽管她可能拥有足够的物质资源。有人可能会认为，新经济时代的企业的创新能力最终是以知识型无形资产如专利权、专有技术等形态存在于企业中，这些无形资产可以通过购买获得，有了这些无形资产，企业就可以生产出符合新经济时代特征的产品来，由此可见，在新经济时代里，资本和劳动仍是可替代的。这种认识事实上是认为，企业的创新即无形资产是可通过购买获得，但一个企业如果本身无创新精神和能力，只能向他人购买技术维持生产，那么这个企业在本质上已成为其他企业的一个生产车间，其本身不能作为一个独立完整的企业来讨论。所以，在新经济时代里，现实生产力都是人类知识力量的物化产物，知识成为占主导地位的资源和生产要素。传统意义上的劳动力资本作用显著降低，劳动力知识化成为必然的要求。

二、新经济时代企业所需人才的类型及素质

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，人力资源是现代企业的战略资源，也是企业发展的最关键的因素。新经济时代所需的人才，不同于工业经济时代，下面就新经济时代企业所需人才的类型及素质作概要简述：

1．创新性人才。创新是新经济时代的主题，新经济是创新化的经济，创新化经济需要的是具有创新性的人才。第一，随着信息技术的发展，计算机的广泛应用，电脑将取代一些机械性脑力劳动。第二，在新经济时代，产品的知识含量增加，逐步形成知识产品。第三，科技是第一生产力，科技的创新对经济的发展具有巨大的推动作用。唯有全面创新，包括技术创新、制度创新、产品创新、市场创新、管理创新等，才能维持经济的竞争力。所以，新经济时代需要创造性人才。

2．个性化人才。个性化人才是创新过程的一种表现形式，任何一个创新计划都体现出个性化的思想。有的经济学家把新经济称为个性化经济。个性化经济需要个性化人才。所谓个性化人才，就是让其个性得到充分发展，适合学什么，就让其学什么，适合干什么，就让其干什么；有哪一方面的兴趣与特长，就让其在哪一方面发展。个人的发展必须与社会的需求相复合，必须与所在组织的需求相吻合，这是个人化发展的基本前提。

3．复合型人才。所谓复合型人才，是指多种专业能力的复合，是社会科学与自然科学的复合，是智力因素与非智力因素的复合。新经济时代很多创造活动是跨领域的，这种创造不可能依靠某种单一知识和单一技能来实现，它必须借助多种知识、多种技能的综合运用来完成。所以，复合型人才是新经济时代企业所需要的人才，同时也是企业的稀缺资源，企业要努力地培养这种资源。

4．合作型人才。新经济社会是一个人际关系高度社会化的社会。美国学者比恩等人认为，竞争是工业社会的价值观，而新经济时代的价值观是合作。因此，合作型人才是新经济时代企业所需的人才。

三、国内外大公司创新人力资源管理的成功经验

1、思科公司——每个员工的成功就是企业的成功

美国思科公司是1984年由个人创办并快速发展起来的网络技术公司。目前，思科在全球的员工已发展到3．4万人，年营业额达30多亿美元。设在中国的思科系统网络技术有限公司的员工超过550人，吸收了众多的高科技人才。思科公司中国人力资源总监关迟认为：“思科追寻的是人才资本资源开发与经营创新，每个员工的成功就是公司的成功。”

企业经营首要的是开发人力与人力资本资源，知识资源依存于“人本资源”之中，科技创新来源于大量掌握知识和不断更新知识的企业人才。因此，思科注重开发每个员工的知识资源，以充分发挥企业整体知识资源经营效益。在思科确立了每个员工都是企业的股东和主人的经营思想，建立起让每个员工都能发挥出

自己最大价值、实现自己最大梦想的经营体制。公司尊重员工的创新精神，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；教导员工管理好自己的时间，以充分利用公司资源；提供一个能够发挥“领导者的成功特质”的环境，帮助员工实现设定的目标等等。同时，思科坚持人才增加与保留的知识资源开发利用战略，实行全面招聘人才的方法，若员工介绍和成功引进一名人才，公司给予500美元的奖励。这些开发“人本资源”的经营思想，使得思科实现了超常的持续发展。

2、海尔公司——人才是企业经营的“一产品”

我国海尔公司总裁张瑞敏有个精辟的论述，海尔追求的“一产品”是企业人才，而销售出去的家电等则是“二产品”。把人才和知识放到企业的核心位置，是海尔企业成功的经验。

当今经济已步人新经济时代，知识、智力、无形资产无所不在，知识成为经济诸要素中的决定要素，成为最重要的社会力量，决定社会和经济发展的前途和命运。面对新经济挑战，海尔把掌握和运用知识的人才视为企业成功之本，从过去的重视资本积累扩张转向重视人才和智能资本扩张管理，以拥有大量人才，拥有大量现代知识资本，而成为市场竞争发展中的强者。海尔实施人才“一产品”战略，制定“激活休克鱼”措施，全面开发知识资源；大量吸收高学历、高科技人才加盟企业，激活企业科技创新，使海尔高新科技产品层出不穷。公司建立了海尔大学，实施企业国际化经营“走出去”的“本土化”战略，大量培训国外海尔科技与经营人才，最近就有多批海尔美国员工和欧盟员工培训结业，服务于海尔国际化经营。我们应看到，当今新经济快速发展，企业中人才与智能要素已处于“一产品”位次，是制造市场任何可销售产品的“总闸门”，是追求市场产品销售最根本的要素。

3、宝洁公司——员工能力与责任感是构成企业知识资源的基本动力

美国宝洁公司是一家传统企业，已有60年的历史。进入新经济时代，宝洁公司运用新经济和新科技思想，激发员工的责任感与创造力，突出企业“人本资源”基本动力的再造与重塑，从而大大加快了企业科技创新与品牌创新进程。据悉，宝浩公司平均每年申请创新产品与技术专利近万项，成为全世界日用消费品生产中产品开发创新最多的公司。宝洁公司进入中国市场后，组成庞大的消费市场调查队伍，调动员工的工作热情，深人全国各地的大中城市家庭进行广泛调研。十多年来，已创出海飞丝、玉兰油、飘柔等具有中国特色名字的知名品牌7个，这些产品与品牌一直领导着中国洗涤产品市场，在中国消费者中的信誉度和知晓度极高。

参考文献

**第五篇：浅谈加强人力资源管理,提高企业生产效率**

浅谈加强人力资源管理，提高企业生产效率

摘要：自二十世纪八十年以来，为了能进一步适应我国改革开放的发展需要，我国很多通信企业的人力资源管理改革就一直没有间断过，不过，随着市场经济的深入发展以及经济体制的改革，我国通信企业在人力资源管理方面一直存在很多问题，加强我国企业的人力资源资源管理工作不但是企业自身工作效率提升的内在要求，同时也是经济发展与社会政治发展的外在要求。现阶段，我国许多企业的人力资源管理其改革面临着诸多新挑战，其主要表现在管理理念落后、激励体系不健全、缺少任用体系、缺少考核标准等。接下来，本文将详细论述现阶段我国企业单位人力资源管理改革中客观存在的一些问题，并提出了一些有针对性的改革措施，从而加速企业的人力资源管理改革，促进企业的生产效率的发展。关键字：人力资源；通信企业；生产效率

前言：

随着改革开放的不断发展，我国的各行各业都得到的快速发展，我国的通信市场也在不断的发展与进步，并逐步实现开放，进而促进了我国通信事业的稳步前进。特别是我国通信技术的快速发展，通信用户地位的提高，从而促使通信企业进行内部管理体制的改革，更新管理手段，从而提高通信企业的生产效率。近年来，“以人为本”的观念已在人们心中根深蒂固，因此，通信企业也意识到人力资源管理的重要性，它对人力、物力、财力资源具有绝对的支配和主导作用，加强人力资源的有效管理，能够激发员工的工作的积极性与主动性，从而使得人力资源的作用得到最大限度的发挥，并促进通信企业生产效率的进一步提升。

1、通信企业中人力资源方面存在的问题

在我国通信企业当中，人力资源的形成具有多重性的特点，它将很多处在不同层次的人员混合在一起进行工作，并给予他们相同的待遇，这种情况使得人力资源工作的主动性受到的一定的限制，从而使得其自身的价值无法得到充分的发挥。通信企业中人力资源管理中具体存在的问题是：

1）管理思想观念落后：长时间以来，我国通信企业在人力资源在配置上受到了传统封闭以及僵化观念的影响，和实际的管理工作模式相脱离，只是将人力资源管理作为一种事务性工作，缺乏一个完整的机制，也没有专门的工作人员进行管理，所有工作人员都是一身多职，无完整性与系统性而言。企业人力资源的管理出现上、下级都不重视的情况，这将导致企业的管理技能与管理效率低，进而造成企业的人力资源管不能有效合理的配置，或者企业内部出现人力资源浪费和短缺的现象[1]。在人力资源的分配上，并不是依照员工的个人能力以及岗位需求是否符合作为第一标准，而一般是以上级或者高层领导的个人看法作为基本的准则，使得目前员工的个人能力不适合或是达不到所在岗位的相关要求，这使得人力资源出现极大的浪费与并限制更新。

2）重视力度不够：随着经济的不断发展与社会的不断进步，企业的发展与建设也得到了不断的发展，一些通信企业开始意识到人力资源管理在企业中的重要作用，它有利于企业经济效益的发展，因此，通信企业逐渐加强对高素质通信技术人才的培养与引进，但是对企业内部的人力资源的管理还不够重视，这使得人力资源在通信企业中的没有发挥该有的价值，而很多人才也由于没有受到足够的重视或是得到应有的待遇，选择辞职。因此，当前通信企业在进行人才资源管理中，最为重要就是人才的引进，且人才流失大[2]。

2、如何改进通信企业中的人力资源管理

2.1认真学习专业知识，全面提高岗位技能

3GESS系统、ECS系统的出现是一个新事务，笔者就是从事该项工作的学习、建设和维护。为了尽快转变角色，适应工作的要求，努力学习专业知识，努力提高自己的岗位技能，在极短的时间内，通过自己的努力及其他人员的帮助，较熟练地学会的多项复杂的业务知识，保证了

全市3G业务和电子商务的有效发展。

1）配合省公司高质量地完成了测试工作。为不耽误生产，省公司的系统测试多为深夜开始，为顺利完成省分公司布置的测试，多次牺牲休息时间，深夜在公司进行工作，保证了各项测试数据的准确及时，多次受到了省公司的表扬。并且在测试后及时传达系统的新功能，保障了各项运营工作的顺利进行[4]。

2）加大支撑力度。由于系统上线后是个不断完善的过程，造成部分功能只能人工进行干预。如网上营业厅、3GESS系统、北六BSS系统、北六ESS系统、渠道集中管理系统等按设计要求同步，导致网上营业厅开户过程中出现各种各样的问题。为了保障网上营业厅的正常销售及服务，在省分公司和厂家的指导下，对新系统多次进行手工干预，保证了公司业务的顺利开展。

3）尽职尽责，牺牲个人时间保证工作质量。由于电子商务工作的特殊性和7×24小时的系统支撑保障要求，使我放弃了节假日和个人休息时间来处理系统故障和完成号源、终端的补给工作，以保障各期促销活动的后台支撑。参与并较好地完成了系统新功能上线后的各项测试工作。先后获得 2025先进个人、2025先进个人、优秀共产党员等荣誉称号；并在2025年全省ESS系统知识技术比赛中获得三等奖。

2.2做好本职工作，积极发展业务

在2025年初，通过深度营销成功促成河北联合大学轻工学院的全业务异网返请,一次性发展3G终端合约350余部，年为公司创收27.76万元。由于WCDMA的网络优势和示范效益，潜在用户也源源不断的加入。

2.3网厅小舞台，收入唱大戏

电子商务部紧紧围着公司跨越式发展的主旋律，不仅在支撑主流渠道上取得了长足进步，同时大力加强网上营业厅销售的力度，达到了“网厅小舞台，收入唱大戏”的效果，2025年一季度累计实现了发展3G用户11277户，营业额11453万元。

1）优化销售流程，强化过程管控。网厅销售的成败在于客户的友好感知，为保证高效的销售，根据省分的指导思想，在部门的支持下，规范了网厅的销售流程。要求各县级分公司设专人全面负责。定期组织对各单位相关人员的系统培训，制定了销售的管控和政策激励、提出了明确要求，并纳入对县级公司的考核。

2）创新管理模式，对号码上架、终端补给进行科学管理。定期对网上营业厅销售的号源和终端进行分析，预测网上营业厅客户购买需求，循环式上下架号码，分时段进行终端补货，大力发展网上营业厅，拓展忠诚的高中低端客户。

2.4全渠道系统支撑方面

对各县分公司和各部门的3GESS系统工号需求进行授权，是保证业务正常进展的关键。授权过小，容易造成无法进行业务办理；授权过大，容易造成业务方面风险。在实际工作中，具备较强的协调能力和决策水平，才能分析问题、研究问题和解决问题。同时及时建立工号管理流程，高效地保证了县分业务需求的支撑。及时处理业务办理过程中出现的系统故障问题，截止到2025年3月份，总共处理3GESS系统终端故障单370多份，为营业前台有效解决了业务受理中的终端故障问题。

2.5继续教育学习方面

为了更好地适应当前的工作，在努力做好本职工作的同时，我十分注重继续再教育学习。省公司组织的关于本职工作的各项培训学习都踊跃参加，并且在日常生活中多学习各方面的知识来丰富自己。

结束语：

通信企业的人力资源管理在企业中占有十分重要的地位，应该给予高度的重视，加强人力资源的管理力度，加强对工作人员的有效管理，进而提高企业的生产效率，提高企业的核[3]

心竞争力，促进企业的最终发展。

参考文献：

[1]吴金明,楼海燕.论人力资源管理中的薪酬机制分析——电信业薪酬分析及探讨[J].企业家天地下半月刊(理论版).2025(02)

[2]籍晨香.通信工程企业人力资源管理现状及优化浅析[J].人力资源管理.2025(02)

[3]黄凌,范鹏飞.中国电信基于人力资源管理的核心竞争力提高[J].北京邮电大学学报(社会科学版).2025(03)

[4]赵宇,吕静.电信重组后人力资源管理存在的问题及对策[J].北方经贸.2025(05)

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！