# 现代人力资源管理

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2025-07-07

*第一篇：现代人力资源管理现代人力资源管理现代人力资源管理，深受经济竞争环境、技术发展环境和国家法律及政府政策的影响。它作为近20年来出现的一个崭新的和重要的管理学领域，远远超出了传统人事管理的范畴。具体说来，存在以下一些区别：1.管理的视...*

**第一篇：现代人力资源管理**

现代人力资源管理

现代人力资源管理，深受经济竞争环境、技术发展环境和国家法律及政府政策的影响。它作为近20年来出现的一个崭新的和重要的管理学领域，远远超出了传统人事管理的范畴。具体说来，存在以下一些区别：

1.管理的视角不同。传统的人事管理视人力为成本，而现代人力资源管理不仅认为人是一种成本，而且视人力为4大资源中的第一资源，通过科学管理可以升 值和增值。

2.管理的类型不同。传统的人事管理多为“被动反应型管理”，而现代人力资源则为“主动开发型管理”。

3．管理的重点不同。传统的人事管理只强调入与事的配合，而现代人力资源管理更着重共事人之间人际关系的和谐与协调，特别是劳资关系和专业技术人员间的协调。

4．管理的层次不同。传统的人事管理一般都处于执行层，而现代人力资源管理一般都是进入决策层的，人事活动的功能多元化。

5．管理的焦点不同。传统人事管理的焦点是以事为中心，在管理系统中被迫落人从属的地位。而现代人力资源管理的焦点则是以人为中心，真正体现了人在管理中的核心地位.6．管理的广度不同。传统的人事管理只注重管好自有人员，而现代人力资源管理不仅要管好自有人员，而且还必须要对组织现今和未来各种人力资源的要求进行科学的预测和规划。

7．管理的深度不同。传统的人事管理只注重用好职工的显能，发挥人的固有能力，而现代人力资源管理则注重开发职工的潜能，以不断激发其工作动机。

8．管理的形态不同。传统的人事管理一般都采用高度专业化的个体静态管理，而现代人力资源管理则采用灵活多样的整体动态管理，给职工创造施展自身才华的机会和环境。

9．管理的方式不同。传统人事管理的方法机械单一，而现代人力资源管理的方法则灵活多样，广泛引进了自然科学与工程技术理论，是科学理性与人文精神在现代管理理论中有机结合的典范。

10．管理部门的性质不同。传统的人事管理部门属于非生产、非效益部门，而现代人力资源管理部门逐渐成为生产和效益部门。

可见，人力资源管理与人事管理不单是称谓上的不同，它们代表了在对人的管理方面不同的历史阶段的不同特点，从人事管理转向人力资源管理，是历史的必然。

**第二篇：现代人力资源管理新趋势**

现代人力资源管理新趋势

一、两个转变

1.单一结构的层次组织向相互依赖的网络组织转变；

2.“老三样”（岗位、绩效与薪酬）向“新三样”（组织再造、领导力的开发与长效激励）转变。

二、三个概念

1.智力资本：人力资本、结构性资本、顾客资本和心理资本的总和；

2.两大战略：生长性战略（改善成本结构，提高资产利用率）和增长型战略（增加收入机会，提高客户价值）；

3.第三代战略：全球化、知识型企业、学习组织。

三、四大支柱和六大系统

1.人力资源开发与管理系统的四大支柱：制度、机制、流程与技术；

2.人力资源六的运行系统：规划、潜能评价、行为评价、考核、培训开发、薪酬分配。

四、重点关注

1.现代信息技术应用（以电脑为基础，全面了解及掌握各类信息，善于系统分析并发现问题，寻求技术上的管理）；

2.体制决定人的心态，心态决定生产关系；

3.每位主管都是人力资源的见证者与管理者；

4.强调创新（适应环境、创造环境），强调双赢沟通与领导力的培养（用人的最高境界就是领导及培养一批比自己更有能力的人）。

**第三篇：现代人力资源管理考试内容**

为什么说人的管理很重要，人的？

1、“社会人”的人性理论认为，工人不是机械的、被动的动物，对工人的劳动积极性产生影响的也绝不只是工资、奖金等经济报酬，工人还有一系列的的社会的、心理的需求，因此满足工人的社会性需求，往往更能激励工人的劳动积极性

2、霍桑实验：人们在工作中得到的物质利益只是次要的，更重要的是人际关系。管理中的人不是经济人而是社会人。影响生产效率的根本因素不是工作条件而是工人自身。

3、人本管理的主要层次：情感沟通管理、员工参与管理、员工自主管理、人才开发管理、企业文化管理

4、要做到合理、科学地使用员工，人力资源部门必须清楚地了解和掌握每位员工的基本情况和特点，必须熟悉每个工作岗位的任职要求，并把两者有机底组合到一起，这就是员工管理。

现代人力资源管理的特征：1以人为中心开发人的潜能2注重个人才能的充分发挥3注重人性化管理，体现个人价值4加强整体开发和战略性管理5运用信息手段进行计算机管理。

人力资源管理的目标：1培育、完善和深化组织文化2通过各种方式提高组织绩效3树立“以人为本”的管理理念

现代人力资源管理的中心工作：1人力资源规划2招聘与选拔3培训与开发4绩效管理5薪酬管理

人本管理的不同类型：1控制型参与管理2授权型参与管理3自主型参与管理4团队型参与管理

人力资源：就是指人，有时特指那些有 正常智力、能够从事生产活动的体力或脑力劳动者。

人力资源管理：就是企业通过工作分析、人力资源规划、员工招聘选择、绩效考评、薪酬管理、员工激励、人才培训和开发等一系列手段来提高劳动生产率，最终达到企业发展目标的一种管理行为。

职务分析：是指对企业各个职务的设置目的、性质任务、职责权力、隶属关系、工作条件以及担任该职务任务所需的资格条件等所进行的一系列研究，并据此制定出相应的岗位（职务）规范、岗位说明等人事文件的过程。

7W1H职务分析示意图：who—谁来完成这项职务what—这项职务具体做什么事情when—职务时间的安排where—职务地点在哪里why—职务的意义是什么for who—他在为谁履行职务 how—他是如何履行职务的职务分析的主要方法：1观察法(直接观察法，阶段观察法，工作表演法)2问卷调查法（职务分析调查问卷，阈值特质分析方法，职业分析问卷）3面谈法4其他方法（参与法，典型事件法，工作日志法，材料分析法，专家讨论法）

职务分析的基本步骤：1计划阶段（是职务分析的第一阶段，应该明确职务分析的目的和意义、方法和步骤；确定职务分析的方法；限定职务分析的范围，并选择具有代表性的职务为样本；明确职务分析的步骤制定，制定详细的职务分析实施时间表；编写职务分析计划）

2设计阶段（问卷调查法、面谈法）3信息收集阶段4信息分析阶段（基本信息、工作活动和工作程序、工作环境、基本素质、生理素质、综合素质）5结果表达阶段（主要任务：编写职务描述和职务资格要求）

职务描述中一般应包括基本信息、工作活动及工作程序、工作环境、任职资格、其他事项 等方面的信息。

职务资格文件中一般包括基本信息、知识素质要求、心理素质要求和综合素质要求等。

职务设计的客观要求及常见形式：1职务设计的客观要求2职务设计的常见形式（工作轮换、工作丰富化、工作扩大化、以员工为中心的工作再设计）3工作丰富化的实施

职务分析的最终成果是产生两个文件：职务描述和职务资格要求。（职务描述+职务资格要求=工作说明书）

人力资源计划的原则：1充分考虑内部、外部环境的变化2确保企业的人力资源保障3使企业和员工都得到长期的利益

人力资源预测的方法;1经验预测法2现状规划法3模型法4专家讨论法5定员法6自下而上法定员法：适用于大型企业和历史悠久的传统企业，这类企业的人力资源预测可以根据企业人力资源现状来推导出未来的人力资源状况，有设备定员法、岗位定员法、比例定员法和效率定员法等几种方式

人力资源预测示意图：

内部供给：1管理人才储备2技能储备

人力资源供给预测示意图：

人力缺乏调整方法：

1、外部招聘

2、内部招聘

3、内部晋升

4、继任计划

5、技能培训

人力过剩的调整方法：1提前退休2减少人员补充3增加无薪假期4裁减人员 培训计划及费用预算：步骤：

1、制定培训计划

2、制定人力资源管理的有关政策

3、编写人力资源部费用预算预算

：

人员招聘是企业获取人力资源最常用的方法。人员招聘：企业根据用工需求制定出员工招聘流程的一个过程。

招聘方式的选择：属于外部招聘：1人才交流中心2招聘洽谈会3传统媒体4校园招聘5网上招聘6人才猎取属于内部招聘：员工推荐

招聘流程：1提交需求2材料准备3选择招聘方式（参加人才交流会、人才交流中心介绍、发布招聘广告）4填写登记表5初步筛选6初试7复试

人员甄选原则：1公开原则2平等原则3考核竞争原则4全面原则5择优原则6量才原则7效率原则

面试形式：根据面试人员数量，分为：单独面试、综合面试和合议制面试。根据面试提问的内容，分为：结构化面试、非机构化面试和半结构化面试。员工使用的方式：1委任制2选任制3聘任制4考任制

绩效考评是企业对员工的工作成效进行正式评价的制度。它是通过科学的方法，检查和评定企业员工对职务所规定的职责的履行程度，以确定其工作成绩的管理

方法。

绩效考评的方法：1等级评估法（根据工作分析，将被考评岗位的工作内容划分为相互独立的几个模块，在每个模块中用明确的语言描述完成该模块工作需要达到的工作标准。）2目标考评法3序列比较法4相对比较法5小组评价法6重要事件法（被考评人的优秀表现和不良表现，对这些表现要形成书面记录。对普通的工作行为则不必进行记录。根据这些书面记录进行整理和分析，最终形成考评结果。）7书面评定法8强制比例法9情境模拟法10综合评定法

选取考评内容的原则：1与企业文化和管理理念相一致2要有侧重

绩效考评的实施：1实施过程2考评沟通3统计与分析

根据绩效考评的考评内容，可以分为效果主导型、品质主导型和行为主导型。薪酬是指企业对员工付出的劳动所给予的回报。从广义上讲，薪酬分为经济类薪酬和非经济类薪酬两种。经济类薪酬是指员工的工资、津贴、奖金等；非经济类薪酬是指员工获得的成就感、满足感或良好的工作气氛等。

工资构成示意图：

薪酬调查就是通过各种正常的手段，获取相关企业各职务的薪酬水平与相关信息。

薪酬调查原则：1在被调查企业自愿的情况下获取薪酬数据2调查的资料要准确3调查的资料要随时更新

薪酬调查的实施步骤：1确定调查目的2确定调查范围3选择调查方式4整理和分析调查数据

因素比较法：比较科学的做法是将岗位内容抽象成下述五种因素：智力、技能、体力、责任及工作条件。

长期激励设计：1社会保障金2员工持股计划3退休经计划4继续教育计划5购房、购车贷款（赠款）计划

人力资源培训与开发是指企业通过各种方式使员工具备完成现在或将来工作所需要的知识、技能，并改变他们的工作态度，以改善员工在现在或将来职位上的工作业绩，并最终实现企业整体绩效提升的一种计划性和连续性的活动。

人力资源培训与开发的原则：1服务企业战略性和规划的原则2目标原则3差异化原则4激励原则5时效原则6效益原则

人力资源培训与开发过程示意图：

需求分析层次：是通过组织分析、任务分析和人员分析三个层次来确定培训的需求。

人力资源开发培训的主要内容：1培训内容的一般分类（知识培训，技能培训，态度培训）2培训内容的具体分类

人力资源培训与开发的方法：1直接传授培训方式2参与式培训法（角色扮演法，案例研究法，头脑风暴法，模拟训练法）3信息时代新兴的培训方式 评价的内容：1反应2学习效果3行为变化4培训结果

取得成本，保障成本

**第四篇：论现代人力资源管理**

论现代人力资源管理

人力资源管理作为现代企业管理中不可或缺的重要部分，是为了按照企业制定好的计划或设计好的系统，合理有效地配置人力资源，以使公司或企业顺利完成预定目标，更快更好地发展。它是对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度、法令、程序和方法的总和。它贯穿于人力资源的整个运动过程，包括人力资源的预测与规划，工作分析与设计，人力资源的维护与成本核算，人员的甄选录用、合理配置和使用，还包括对人员的智力开发、教育培训、调动人的工作积极性、提高人的科学文化素质和思想道德觉悟等。

在现在商业发展飞速的现代化社会中，HR问题更加成为一个企业管理的重中之重。往往，对人力资源的有效管理会使得这个企业在与其他商业实体竞争时具有更大的优势，因为其员工无论从专业技术水平还是从员工素质、对企业文化的理解都更胜一筹，因此如果对于一个同等难度的工作来说，有较高人力资源管理水平的公司员工会更快更好地完成任务。所以，人力资源管理是一个尤为重要的方面。

1.现代企业在人力资源管理中存在的问题

1.1现今的诸多企业中存在的人力资源选择不得当现象 企业在招聘时并不经过严禁慎重的抉择，往往通过一份简历，甚至一点社会关系就盲目招聘。而员工一旦被聘用，即使能力和业绩平平，企业也很难迅速予以解聘。如此一来，企业的发展便会因此而受到阻碍。

1.2企业对员工绩效的管理不够详实

这种现象直接导致了很多员工只是作为一个普通的人员在企业中工作，并未真正融入企业中去。员工并没有“我是公司的一份子，我应该为公司再多做一些。”的积极想法。这样一来，企业员工不再对整个公司的利益有过多的关注和追求，公司也必然不会有好的发展。

1.3企业中普遍存在的员工之间的矛盾

员工间的人际关系问题已经逐渐成为企业发展的另外一大阻碍。许多企业由于内部人员的不协调或不一致而没有一致的工作目标及努力方向，这种人际矛盾，小则会影响某些工作中的细节问题，大则能对整个计划任务的方向产生改变。所以，如何很好地解决这一问题将成为现代企业在未来的发展和竞争中所不容忽视的重要方面。

1.4企业对于管理型人才存在管理的疏漏及缺失

在现代企业中，对于管理型人才的聘用与管理也日益重要，管理层人才的选择更会影响一个企业发展的走向。但很多企业的管理层却并非最合理的配置，由于社会关系或亲属关系进入公司管理层的投机分子普遍存在于各个企业，这可能会导致极大的管理失误或纰漏。同时，在很多企业中，对管理层人员的培训是一直缺乏的，但这种及时的培训又是非常必要的，只有在不断的员工培训中，这些人才才能时刻注重做好领导及管理的工作，从而使得公司的任务顺利进行和完成。

2.现代企业人力资源管理的核心内容

2.1对人力资源分配的控制

在一份新的任务开始或发展计划实施前，企业要根据自己的需求做好公司人力的评估和预编，做出在该阶段的人力资源计划。之后根据这份计划所需要的职工人数及位置对现有配置进行有针对性的调整，再进一步考虑是否有从外界进行考核聘用的需要。

2.2员工的聘用和解聘

一个企业在员工选择的问题上要严格遵循固定不变的较高的标准，并且要有专人负责该部门。针对不同的员工，如管理型员工和基层员工，应该有不同的标准来衡量。基层员工应注重其在所需工作领域的专业技能以及对工作环境的需求。而管理型员工则应更多地侧重于考察其人际交往和沟通能力及决策和应变能力，同时关注其对自身发展的需要。通过严格的面试，将最优人才招聘至公司，并给予足够的待遇及发展空间。

同时，企业应具有员工动态流动的意识，应随时关注员工的绩效，及时给予工作出现问题的员工以指导，并对仍无改观以及出现严重问题的员工加以处罚甚至解聘。

2.3进行有效的员工培训

现代企业应该具有一个先进的意识，即公司与员工同进步、共发展。企业应对新近的先进的技术有一定的敏感度，将最新的最先进的工作方法或专业知识引入公司，以培训的形式授予员工，让员工的工作效率和工作水平得到提升。同样，企业应关注社会的一举一动，及时掌握最新的人力管理知识与技能，并用于对员工的培训中，以提高员工的素质，使员工在思想上有积极的改变，进而对企业发展有更大的促进作用。

2.4对员工做出绩效评估和管理

员工的绩效评估与绩效的考察比较已经逐渐成为现代企业在管理中不可缺少的重要方法。企业应设立明确切实的评估标准，并且对不同位置的员工设立不同的标准。在之后的某一阶段工作中，员工的实际成果和贡献将会由受过专门评估培训的直接管理人员进行评价，以业绩大小作为比较标准，并将结果及时告知

员工。最后，根据员工的绩效评估结果，进行有针对性的调整。由于现代企业中普遍存在的不公正现象，评估标准及过程、相关管理人员的评价内容应尽量公开透明。

3.现代企业在人力资源管理的新举措

3.1建立员工工作档案

现今，各个企业对员工的管理不再仅仅从工作方面着手。很多企业开始建立员工档案，用以记录员工的职业轨迹，以期对员工在公司今后的发展能有更清晰的规划。

3.2健全员工福利制度

由于现代社会对于人生活水平的愈加重视，企业开始有意识地给予员工必要的福利，如医疗保险、年假、年终奖金等，这种制度使得员工增加了对公司的忠诚度，也提高了他们对于工作的热情和积极程度，有效地让企业得到了更好的发展。

现代人力资源管理已经渐渐成为当今社会大中企业最重视的管理项目之一，它会影响企业整个发展的进程。因此，将其看作企业重点关注的问题来认真对待才是现今企业能够良好快速发展的最好途径。

**第五篇：浅论现代人力资源管理与可持续发展**

浅论现代人力资源管理与可持续发展

刘书培

(新疆科信学院，新建乌鲁木齐830000)

摘要：知识经济时代，以不确定性为特征的竞争环境向现代企业提出了新的挑战，人力资源管理作为管理学的一个分支，在企业管理活动中的地位越来越重要。如何从我国的具体国情出发，并摆脱计划经济体制下的企业思维方式，扬弃传统人事管理和国外先进的人力资源管理方法和理念，逐步建立适合我国现代企业的人力资源观念理论、行为模式，充分发挥人力资源的作用。在以胡锦涛总书记“和谐”发展观的前提下和本着我国的现实情况，倡导人力资源与其他资源的可持续发展。

关键词：传统人事管理现代人力资源管理系统思维与战略思考

一．现代人力资源管理应走出传统人事管理的误区

现代人力资源管理作为一个崭新的和重要的管理学领域,已经远远超越了传统人事管理的范畴,在人才观念、人才选拔、绩效管理、薪酬激励等方面都发生了质的飞跃。

现代人力资源管理,深受经济竞争环境、技术发展环境和国家法律及政府政策的影响。作为近20 年来出现的一个崭新的和重要的管理学领域,它已远远超出了传统人事管理的范畴。但是当前很多人对人力资源管理存在误解,认为人力资源管理就是传统的劳动人事管理,只是换了一个名词而已。其实不然,从传统的劳动人事管理到现代的人力资源管理,其实质已经发生了很大的变化。人力资源管理必须要走出传统人事管理的误区,这些误区已经成为制约人力资源管理工作的“瓶颈”,如果不能尽快地从这些误区的阴影中走出来,就难以发挥其重要职能和作用。

1． 现代人力资源管理建立了新的管理模式

传统的人事管理把精力主要放在员工的考勤、档案、工资、合同管理等比较简单的、行政事务性的、低技术性的工作上,被定位为后勤服务部门,曾长期被人们忽略和轻视。到了20 世纪90 年代,随着企业基础管理模式的深刻变革,人们所强调的“科技以人为本”的思想得到了越来越多的认同。在这一管理思想的指导下,以人才测评、绩效评估和薪资激励为核心的人力资源管理模式得以确立。

2．现代人力资源管理对人才实行动态管理而非静态管理

传统人事管理对“人”实行的是静态管理。在静态的管理方式下,国有企业长期以来实行的是“终身制”,人员岗位相对稳定,人们多年来养成的那种求稳定、求安全的思想至今还根深蒂固。从某种意义上讲,这实际上是鼓励了员工的惰性,助长了员工不思进取的思想,对于员工个人的发展和企业目标的实现都是极为不利的。

现代人力资源管理对“人”实行动态管理,企业对人才实行聘用制。随着市场机制和劳动力市场的不断完善,人才流动、人才跳槽成为一种普遍的社会现象,猎头公司、现场招聘会、招聘广告以及人才网站等等,为各类人才的流动提供了极大的便利。既满足了企业的用人要求,也满足了人才的求职需要。于是有了职业经理人的跳槽,“能人”的流失,有了“空降兵”的不期而遇,有了“百万年薪”的应运而生,个人简历、面试和求职已经成为人们非常熟悉的字眼。应该正确地对待组织内部与组织之间的人员流动,因为“活力来源于流动,流动产生活力”,应该让人“动”起来!只有合理的人才流动,才有利于调动人的积极性,发挥人的长处,挖掘人的潜能,才能使企业充满活力,才能实现人力资源的优化配置。

3．人力资源是企业最宝贵的资源,是第一资源

传统经济学中把企业使用的资源归纳为土地、劳动和资本三大生产要素,这样一来,就把“人”的作用同“土地”和“资本”的作用等同起来了,湮没了人力资源的重要作用,现代人力资源管理强调人力资源是企业的最宝贵的资源,是第一资源,是企业的战略性资源。企业使用的基本资源不外乎有形的人、财、物和无形的信息与时间。我们又可以根据其根本性质不同进一步归纳为“人”和“物”两大类,而财、物、信息与时间都可以归入“物”这一大类中去,因为物是死的、硬的、被动的和理性的,而人是软的、活的、能动的和感性的,是人操作机器,人设计产品,人提供服务,人制定战略,人决定组织的目标等等。任何一个企业或组织如果没有一支强有力的、高素质的、高效率的员工队伍,要实现其战略目标是根本不可能的。

4． 现代人力资源管理强调“以人为本”

传统的劳动人事管理是以“事”为中心的管理,将人当作一种“工具”,强调一切以事业为重,个人要服从组织的需要,很少考虑个人的兴趣和要求,对组织中的人力资源是重使用,轻开发的。近年来,业界人士在挖掘和整合各种可以利用的物质资源和信息资源之后,开始把目光转向了人力资源,于是激励机制的建立受到了空前的关注。而现代人力资源管理就是以“人”为中心的管理,把人当成组织中最具活力、能动性和创造性的因素,更加尊重人的需要,重视人力资源的开发,把激励当作人本管理的核心,组织要为人才搭起一个施展其才能的舞台,为他们提供机会、创造条件,强调以人为本。

5．现代人力资源管理把人力当成资本而非成本

传统人事管理把人力仅仅看成成本,将人力当成一种负担,这是对人的一种消极的看法。而人力资源管理把人力当成资本,人力资本是通过对人的投资(主要包括教育培训费用和卫生保健费用)而形成的,对人的这种投资是能够带来更大、更长远的效益的,这是对人的一种积极能动的看法。

人力资源是企业最宝贵的资源,是第一资源,是企业的战略性资源,这种人才观念人们已经达成共识。而人力资源管理受经济、技术、国家宏观政策以及企业内部管理模式的深刻变革的影响,在人才观念、人才选拔、绩效管理、薪酬激励等方面都发生了质的飞跃。重要的是我们要适应和把握这种变化,尽快地从传统人事管理的误区中走出来“, 适者生存”的定律是永恒的,正如达尔文在他的进化论中曾经提到的:“自然界中能够生存下来的并不是那些最强壮的,也不是那些最聪明的,而是那些能对变化做出快速反应的。”

二．当前我国企业人力资源管理存在的主要问题

1.没有把先进的人力资源管理思想转化为适合本国企业特点的可操作性的制度、手段和途径

我国大多数企业由于没有十分成熟的人力资源管理技术和完善的工作流程实践，难以提炼成人力资源管理信息系统，因而电子化程度低，工作效率不高也就在所难免。由于人力资源管理理论和实践都是从国外借鉴而来的，加之中国具体的国情，并且缺乏一批受过专业培训的人力资源管理队伍，这样就很难形成具有中国特色的人力资源管理模式。目前，我国企业中从事人力资源管理的专业人员很少，尤其是一些中小企业的人力资源管理人员，大多是缺乏人力资源管理实践经验的新手，致使我国企业的人力资源管理仍旧停留在表层上。

2.对人力资源管理战略意义认识不清, 人力资源管理者的综合能力不高, 注重操作性而忽视战略性、系统性

虽然已有很多企业将人事部门改换成人力资源管理部门, 但功能转换方面以及角色的扮演上并无显著的改变, 如忽视业务市场需求对人才的要求,不重视人才的培训开发, 低水平激励, 把人力资源等同于一般资源看待, 难以实现真正的人力资源管理。人力资源管理体系性缺乏或不完善, 较少战略性人力资源规划, 人力资源管理规章制度不完善,只有一小部分企业建立起有效的考核与激励机制, 绝大多数企业没有实现科学创新的人力资源管理。人力资源管理部门大多处于二线参谋部的位置, 有关部门调查广东省部分企业时发现, 30 %以上企业的人力资源管理与行政管理同属于一个部门, 缺乏专门人力资源开发与管理人才, 通常由2 —3 名员工承担规划、招聘、考核、薪酬、福利、培训等方面的日常工作, 他们没有时间也没有精力更没有能力实施系统、科学的人力资源管理。3.缺乏合理的用人和留人机制, 导致人才的大量流失

在国企中, 用人机制的“官本位”色彩较浓厚, 在用人方面仍未摆脱论资排辈的观念。在人才使用上不灵活, 过于谨慎, “重用人才”往往简单地体现为提高专业人员的行政级别, 较少考虑如何最大限度地发挥专业人才的作用。企业内部缺乏有效的激励机制, 分配上的平均主义, 使企业内部的竞争机制难以体现出来, 在一定程度上制约了人才的发挥。一些优秀人才纷纷流向充分发挥自己才能的地方。在一些民营企业中, 由于低水平的管理模式和落后的人才观念, 更谈不上用人和留人机制,使得企业的优秀人才常常感到英雄无用武之地, 无论薪酬高低, 企业都难以留住人才。

4.对人力资源开发培训认识不足, 培训内容和方式缺乏针对性和科学性

尽管人力资源培训对企业员工和企业自身的发展起到至关重要的作用, 但是, 目前我国大多数企业在人力资源培训方面仍然存在很多问题, 主要是:(1)认识不到位。(2)许多企业对员工培训既无科学、系统的计划, 培训方式和内容又缺乏针对性,随意性大, 难以取得理想的培训和开发效果。(3)缺乏充足的培训经费, 我国企业界一般认为, 对员工培训和开发是一种成本支出, 谈成本控制, 往往首先砍掉员工培训和开发费用, 一些企业甚至停止培训, 没有意识到人力资源是一种重要的战略资源,人力资本的投资会激活其他资本, 为企业创造效益。

5.绩效考核体系不严密

表现在考核指标的设定与评价标准的确立不够科学、合理, 考核流程不当, 绩效考核没有和员工的绩效改进相结合, 客观上削弱了绩效考核的意义;组织常将考核结果做多方面用途, 通常一次考核事件的暴光频率高, 主管所承受的压力也愈大困扰也愈多。主管基于这些顾虑, 不愿真正实施考核。造成有的绩效

考核走过场, 流于形式, 先进成了“轮流坐庄”, 以至于最后主管不想考, 员工不愿被考, 人力资源管理人员也没兴趣组织。

三．对我国企业加强人力资源管理的对策建议

1． 建立培养一支合格的专业化人力资源管理者队伍, 是实施人力资源科学管理的基础

现代人力资源管理是建立在管理学、心理学、组织行为学、劳动经济学、数学、社会学等学科基础上的专业化工作, 有其科学系统的学科理论、方法体系, 人力资源管理工作者应当掌握专业知识,具有良好的思想和心理素质。

人力资源管理者必须深刻理解企业的发展战略、经营理念, 熟悉业务流程, 了解财务、营销、核心技术、顾客服务、竞争对手等企业各方面的问题, 必须能够从人力资源角度为其他部门提出可供选择的解决问题的办法。

2.建立起有效的人力资源管理体系

现代人力资源管理需要以前瞻性的战略眼光来帮助企业提高经营效能, 促进企业成长。

人力资源管理体系的构建是企业人力资源经营的关键环节。包括三个方面: 战略层面的全局把握、操作层面的科学管理、体系内在的协调统一。(1)要根据诸如“我们要成为什么样的企业?”这样的宗旨性问题确定企业人力资源的开发方向和内容, 以及管理模式(包括指导思想、企业文化、高级管理人员的选拔、薪资策略、激励机制等), 制定出支持企业战略实施的人力资源发展规划, 有关研究表明, 企业应按现有人才需求结构和市场发展要求建立20 %左右的人才储备规模。(2)根据企业的长中短期目标来确定公司人力资源战略的实施方案, 如管理政策、制度等。(3)以人力资源部门为轴心, 构建协调统一的具体实施结构体系。人力资源管理体系中不仅包括专职人员, 而且包括企业所有管理者。作为直接使用者, 只有当各级业务经理真正实施了人力资源管理的责任, 人力资源的作用才能凸显出来。

3． 实施人本管理, 创造宽松和谐的环境, 把人才留住、用好

人力资本的投资是企业持久竞争力和持续发展的根本原因和决定性因素。在现代企业管理中, 员工不仅是企业实现经济目标的要素, 也是具有自身追求和社会价值的个体, 企业不仅需要会识人、用人, 还必须育人——关心员工的个体需要和社会价值的实现。因此, 必须树立人本管理思想, 如实施柔性化管理、公平对待、尊重员工个性发展, 鼓励创新, 关注员工的社会生活, 设计多系列的职业通道, 实施员工职业生涯规划, 创造人性化的“软”“硬”环境等。

企业是一个微型社会, 企业的内部环境在很大程度上影响着职工的满意度。软环境是指企业的文化环境、人际关系、舆论环境等;硬环境是指企业的工作环境、休息环境、娱乐环境等。在物质水平较高的时代, 尤其要强调软环境的营造。企业软环境的营造重点要抓沟通和尊重。人之相交, 贵在沟通, 生活中有好多事情, 原本不大,常常因为缺乏应有的沟通而酿成大事, 最后弄成坏事;尊重是人的精神需要中一个不可或缺的部分。大量事实表明一个受尊重和一个不受尊重的人, 其工作状态和工作劲头不一样, 受尊重的人常常产生一种归属感和温暖感, 而这种归属感和温暖感又会大大激发起工作热情和干劲。因此企业的各级管理

者应通过加强各个层次的沟通和人与人之间的互相尊重来改善企业的软环境, 从而提高职工的满意度, 把人才留住, 把人力用好。总之人本管理思想体现了科学与艺术相结合的人文关怀, 它更加依托管理者的身体力行, 而不是仅仅依靠制度文本。.科学选择培训和开发方法, 为员工提供多种形式的教育培训机会

为使员工在受训中能够积极主动的参与到学习中去, 培训的内容、方式必须具有较强的针对性。为了做好这一工作, 建议从以下几个方面入手:(1)做好培训需求调查, 在实施培训前搜集企业发展所需的员工技能、知识结构、工作业务特点和员工个人发展需求等综合信息, 在此基础上根据企业和员工对培训内容的需求强弱确定培训内容及先后顺序。(2)针对不同培训对象和培训目标选取不同的培训内容和方法。(3)充分利用企业内部和外部的人力资源, 采取走出去和请进来相结合的方式。将企业的精英送出去并培养成既懂实践又懂理论的专家, 同时将大专院校的专家请进企业举办各类培训和讲座, 既节约培训和开发费用, 又能取得良好的效果。

5.正确认识绩效评估, 健全与完善绩效评估体系

绩效考核是人力资源管理的核心环节。只有正确的考核才能产生有效的激励。首先要让正确的绩效考核思想深入全体员工的心中, 消除和澄清对绩效考核的错误及模糊认识。考核不是为了制造员工之间的差距, 而要实事求是地发现员工工作的长处和短处以发扬或改进。它既是按行政职能结构形成的一种纵向延伸的考核体系, 又是考核者与被考核者双向的工作沟通过程, 要以尊重员工的价值创造为主旨, 真正实现“考核是手段, 激励为目的”。其次必须要建立一套科学完善、符合企业特点的绩效考核体系, 坚持系统与辨证的观念, 切实把绩效考核落到实处。

参考文献：

1．赵曙明、Robert Mathis、John Jackson：人力资源管理（第9版），电子工业出版社，200509

2．赵志敏：人力资源管理新趋势，南方人才杂志，20020

33．中国人才杂志： 2025年08/09期

4．樊友珍： 国外企业人力资源管理的经验与启示，四川石油经济, 200016

5．何娟： 人力资源管理，天津大学出版社,20001

26．史若玲： 工商企业人力资源管理[M]，东北财经大学出版社,200

17．江铭强： 人力资源管理[M]，广东经济出版社,2025

8．余凯成： 人力资源开发与管理[M]，企业管理出版社,1998

9．孙海法：价值取向对群体互动和绩效的影响，中山大学学报，2000302

10．吉不森：组织学（行为、结构和过程第10版）电子工业出版社

作者简介：刘书培（1973---）男河南人新疆科信学院经济系主任中国注册高级人力资源管理师国际注册高级人力资源管理师国际注册人力资源师人证培训委员会专家，企业内训师。

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！