# 论人力资源管理在国民经济和社会发展中的地位和作用（优秀范文5篇）

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2025-07-14

*第一篇：论人力资源管理在国民经济和社会发展中的地位和作用论人力资源管理在国民经济和社会发展中的地位和作用论人力资源管理在国民经济和社会发展中的地位和作用我们这学期学了xxx课，我们谈谈人力开发在经济社会以及社会中的作用。一、人力资源开发在...*

**第一篇：论人力资源管理在国民经济和社会发展中的地位和作用**

论人力资源管理在国民经济和社会发展中的地位和作用

论人力资源管理在国民经济和社会发展中的地位和作用

我们这学期学了xxx课，我们谈谈人力开发在经济社会以及社会中的作用。

一、人力资源开发在经济社会发展中的战略地位

毛泽东同志曾经深刻地指出：“一切物的因素只有通过人的因素才能加以开发利用”。大力开发人力资源，是经济社会又好又快发展的关键。

1.人力资源开发是加快经济发展的基础。

2.人力资源开发是产业结构调整的重要支撑。

3.人力资源开发是推进社会全面进步的基本前提。

科学发展观是十七大的重大理论贡献，它是对马克思主义关于“人的全面发展”这一人本思想的继承和创新，回答了“实现什么样的发展”和“怎样发展”两大课题，指出人的全面发展是社会进步的前提。发展首先与发展的主体———人的全面发展息息相关。

人力资源是第一资源，只有人力资源得到有效开发，各方面人才不断涌现，创造活力竞相迸发，经济社会发展才能充满生机和活力。

二、人力资源开发在可持续发展战略中的作用

可持续发展的核心是生态持续、经济持续和社会持续三者的统一。三者能否统一，取决于社会活动的主体——人，即人类对可持续发展的认识态度。因此，提高人的素质是实现可持续发展的关键。

我国人力资源丰富，以人力资源为依托的经济增长方式是中国特色的增长方式，强调人力资源的开发、有效的配置和充分的利用，宏现上以发展适合国情的劳动密集型产业和知识密集型产业为主，把人力资源的利用与科学技术结合起来，发挥人力与技术的作用，更好地利用人力和技术替代物质生产要素，更好地节约利用资源，这样既有利于劳动力的充分利用，又有利于科学技术的进步。在微观上，充分调动劳动者的积极性、创造性，提高劳动生产率，这样才能克服我国经济发展中资金短缺、资源短缺的限制，才能更好地发挥规模效益、技术效益，推动经济的持续发展。

三、人力资源开发在国际竞争战略中的作用

当今世界，经济全球化趋势加快发展，现代科学技术突飞猛进，产业结构调整步伐加快，国际竞争日趋激烈。这种竞争，说到底是人力资源能力的竞争，是人才数量和质量的竞争，也是人力资源开发水平和人才选用机制的竞争。世界各国正在纷纷采取措施，加大培养、吸引人才和开发人力资源的力度，增强核心竞争能力。同时，西方发达国家还利用自己的优势加强了世界范围的人才争夺。特别是对发展中国家优秀人才的争夺，简直到了白热化程度。我国加入WTO，标志着我国对外开放进入了一个新的阶段，我们将在更大范围内和更深程度上参与国际经济合作与竞争，而且这种竞争给我们带来的影响将更加广泛而深刻。人力的匮乏和流失将是我们面临的严峻挑战。科技人力资源的开发利用状况反映了国家的发展状况。

我国是人口大国，人力资源是我们的最大优势、最大潜力所在。同时也是制约我国经济社会发展的最大瓶颈。目前我国的人力资源能力建设与我国社会经济发展要求很不适应，突出表现为：人才总量不足，结构也不合理，特别是现代化建设所急需的高、精、尖、复合型人才短缺；人才布局不合理；人力资源开发利用的体制和文化环境存在缺陷；我国人力资源的潜在优势还没有转变为现实的人才优势，特别是在全球性激烈的人才竞争中，我们还处于明显的劣势。如何把丰富的人力资源优势转变为现实发展的优势，为改革开放和现代化建设提供有效的人才智力保障，是当前和今后很长一段时期所必须解决的重要战略问题，也是我们进行理论研究和实践探讨的永恒主题。

**第二篇：关于企业人力资源管理在企业发展中的作用分析**

姓名：唐卫强

地址：上海市虹口区场中路343号冠松南空客管部 手机：\*\*\*

关于我国企业人力资源管理中存在的问题与对策探讨

唐卫强上海南空汽车修理厂上海20043

4[摘要]：二十一世纪是知识经济时代，企业之间的竞争转化为了人才与知识的竞争。本文针对企业人力资源管理展开论述，首先论述了企业人力资源管理在企业发展中的重要作用，接着论述了企业人力资源管理中存在的问题，最后阐述了提高企业人力资源管理的几点建议。

[关键词]：人力资源；企业；管理；

现代企业发展重视“人”在企业发展中的地位和作用，企业人力资源开发与管理是企业管理的重要组成部分，是“以人为中心”管理思想的体现。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。研究生产经营过程中人与事的相互适应性和协调性。把握人的动态变化信息和企业内外部环境的变化情况；可以说企业中人力资源是企业活力的源泉，是企业的稀缺资源，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职工，尊重他们的人格和选择，关心他们的需求和动机，帮助他们完善自我、不断地实现企业目标，提升企业的综合实力。

一、关于企业人力资源管理在企业发展中的作用分析

企业的人力资源管理就是企业通过对人力资源进行有效管理，激励企业员工工作，并且让员工自觉地将个人发展与企业的经营战略目

标结合起来，从而促进企业和员工的发展。科学的人力资源管理为企业发展提供人才保障，人力资源管理在企业发展中的作用越来越大。

1、企业人力资源管理可以不断提升企业在市场中的竞争实力

随着现代社会的发展，企业之间的竞争越来越多地集中到了人才领域，人才优势可以帮助企业在激烈的市场竞争中站稳脚跟，提高企业的的综合竞争实力。优秀的企业人力管理可以帮助提升企业员工的创新能力，人才的创新能力可以说是企业获得核心竞争力和竞争优势的根基。如果没有企业人力资源的开发和利用，企业就不能保持长久旺盛的生命力，企业就不会有竞争优势。只有人力资源创新的特性得到了市场认可的时候，人力资源才可以由潜力转化为现实的竞争优势。

2、优秀的企业人力资源管理有利于企业品牌优势的确立

企业人力资源管理是可以增强企业员工的凝聚力和向心力，提高企业的生产能力，可以为每个员工创造最好的工作环境，让员工能够在愉悦的氛围中为组织创造更多的利润。优秀的企业人力资源管理注重企业形象的树立，注重提高企业员工形象，提高员工素质，这样才可以不断促使遵守社会道德，关心社会大众，以更高的热情投入到工作中。企业的服务和质量跟上去了，这同时塑造企业品牌形象的过程，优秀的品牌形象可以有效地帮助公司加强竞争能力，位企业创造更多的经济效益。

3、企业人力资源管理水平直接关系着企业的生存与发展

科学有效的人力资源管理是企业制胜的法宝，企业的人力资源管

理关系着企业的成败。科学合理的人力资源管理可以为企业提供人才保障，更好地满足顾客需求。从长远发展的角度看，企业人力资源是企业的一笔长期财富，可以为企业创造独特的竞争优势。纵观优秀企业的发展，都离不开一直高素质的员工队伍与领导队伍。随着经济全球化的发展，知识经济到来，企业之间更多的转向人才和知识的竞争，人力资源在及其创造力已经成为了企业的价值创造之源。

二、我国企业人力资源管理现状分析

首先，我国企业由于长期在计划经济的模式中运行，受传统的人力资源管理的影响较为严重，大多数人力资源管理部门的主要工作是解决聘请员工、支付工资和应付劳资纠纷等，造成了人力资源的浪费和流失。难以调动员工积极性，开发、培养人才不够，基本制度不健全、观念落后等等。其次许多的企业激励手段单一，忽视建立和健全企业的激励机制。不重视企业员工各个方面的需求，有的企业没有设置专门的人力资源管理机构，缺乏专业的管理人员，人力资源管理尚未实现正规化、专业化。再次，现代企业的人力资源管理职能狭窄，许多的国有企业对人力资源的战略性职能履行不到位。缺乏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，或者干脆置人力资源管理的战略性职能于不顾。还有的企业人力资源管理人员不能具备人力资源管理职能所需的知识与技能，不利于企业采用现代化的人力资源管理手段。

三、不断创新我国企业人力资源管理

1、首先企业要做好人力资源管理规划工作

要做好企业人力资源管理规划首先就在观念上要重视这项工作。这是做好企业的人力资源管理规划的前提，我们知道人力资源管理是整个企业战略管理的重要组成部分，对企业有着极为重要的意义。所以企业应该根据市场发展要求以及企业自身发展实际，考虑好各方面的环境制约，做好企业的人力资源规划工作。企业要研究市场变化趋势，分析内外部环境，确定企业当前以及未来对于人才的需求量、需求方向，做好各项规划工作。企业人力资源规划要保证与企业的经营管理需要相适应，将长期、中期、短期人力资源规划相结合，适应企业经营管理的需要，使人力资源的总体规划能够随着企业经营管理的调整而变化。同时还要注意不断加强企业人力资源规划的预见性。

2、企业要不断完善的激励机制，充分发挥人的潜能

随着现代社会的发展，企业的激励机制调动人才积极性、充分发挥人的潜能方面具有重要作用。所以企业应该立足于体现人才创造价值，建立有效的激励机制。可以推行股份制，让管理人员和技术人员以自身的智力技能或资金参股，这样的方式可以使企业与人才效益共享，这样就把企业的发展前途与技术人员的自身利益集合到一起了，通过这种方式可以激发员工的工作热情，提高企业综合效益，有利于人才稳定和潜力的发挥。另一方面，企业还可以制定合理的薪酬保障制度，以此来激励人才发挥潜能。完善企业的激励机制，要突出人才的创造价值和效益，做好绩效管理，尤其是绩效考核工作，为企业员工创造一个公平、合理的工作环境，这样才能够使人才的收入与实际

贡献相符相称，与企业的发展目标相一致，从而使人才产生良好的归属感。满足了人才基本的物质生活需要，才能从根本上激励企业人才为企业发展积极贡献力量。

3、企业要做好人力资源培训工作

企业要不断完善培训体系，提升企业的竞争力，为企业发展提供强大的动力。管理者该清楚地认识到企业人力资源的开发与培训是一项能够为企业带来更大回报的投资。有效的培训既能满足企业生产经营的实际需求，又能满足企业未来发展的需求为标准。同时企业还要处理好人员的流动问题，尽可能留住企业所需人才，确保企业稳定发展。设计合理的薪酬体系，为员工提供一份有竞争力的薪酬，降低员工的流动率和流动倾向。打造企业特色文化，树立员工共同的价值观念，增强企业的凝聚力。

总而言之，随着当前市场经济的发展和企业竞争的激烈，企业人力资源管理在企业中的重要性越来越大。现代企业发展重视“人”在企业发展中的地位和作用，企业人力资源开发与管理是企业管理的重要组成部分，是“以人为中心”管理思想的体现。因此，采取积极措施，不断强化企业人力资源管理具有十分重要的现实意义。参考文献：

[1]李 飞:中小企业人力资源管理创新的研究[J].内江科技,2025(4):2

[2]严 霆:加强中小企业人力资源管理的思考[J].现代商

业,2025(4):134

**第三篇：人力资源管理的地位和作用**

人力资源管理的地位和作用

现代管理理论认为，对人的管理是现代企业管理的核心。人是社会中的人，管理的基本目的之一就是采 用特定的方法，充分发挥人的积极性、主动性和创造性。有效的管理者总是既把人看做管理的对象和客体，又把人看做是管理的主题和动力。现代管理的一个重 要学派-行为科学学派认为，管理的首要问题是如何调 动员工的积极性，激励人的动机。动机可以支配人的 行为，一个能力差的人有时工作成绩可能比能力强的 人更好；一个处境艰难的企业通过企业家和全体职工 的努力，有可能在很短的时间超过比自己先进的企业，这是因为动机激励程度不同的结果。总之，企业在市 场经济条件下，要生存发展，就要重视人的因素，特 别要重视加强企业的人力资源管理。实践证明，重视和加强企业人力资源管理，对于 促进生产经营的发展，提高企业劳动生产率，保证企 业获得最高的经济效益，并使企业的资产保值增值有着重要的作用。

第一，有利于促进生产经营的顺利进行。

劳动力是企业生产力的主要组成部分，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劳动力资源 和生产材料，使他们在生产经营过程中最大限度的发 挥其作用，并在空间和时间上使劳动力、劳动材料和 劳动对象形成最优的配置，从而保证生产经营活动有条不紊的进行。

第二，有利于调动企业员工的积极性,提高劳动生产率.企业管理中的人是有生命的动物,他们有思想、有感情、有尊严,这就决定了企业人力资源定理必须设法 为员工创造一个合适他们所需要的劳动环境,使他们安于工作、乐于工作、忠于工作,并积极主动地把个人劳动潜能和全部智慧发挥出来,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.第三,有利于现代企业制度的建立.科学的企业人力资源管理制度是现代企业管理制度的重要组成部分, 人力资源的管理是企业管理中最为重要的内容.一个企业只有拥有第一流的人才,才会有第一流的计划、第一流的组织、第一流的领导,才能充分而有效地掌握和应用第一流的现代化技术,创造出第一流的产品.否则, 如果一个企业不拥有优秀的管理人员和工人,企业的 先进设备和技术只能付诸东流.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向科学管理、现代管理转变不可缺少的一个环节.第四,有利于减少劳动消耗,提高提高经济效益并 使企业的资产保值增值.经济效益是指进行经济活动 所耗费的和所得到的比较.减少劳务耗费的过程,就是 提高经济效益的过程,所以,合理组织劳动,科学配置人力资源,可以促使企业以最小的劳动消耗取得最大 的经济效果.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,就必须加强人力资源管理.

**第四篇：人力资源管理在企业文化建设中的作用和地位**

人力资源管理在企业文化建设中的作用和地位

摘要：现代企业的发展为我国经济与社会的发展作出了重要贡献，成为了我国国民经济不可或缺的组成部分，但是随着我国改革的深化以及经济全球化进程对我国的影响，现代企业的生存环境出现了显著变化，其管理和经营上的弊端也日益凸显，制约其进一步发展，基于此，就需要现代人力资源管理部门在其中发挥作用。人力资源管理就是根据企业发展的需要，对员工进行有计划的统筹管理，通过培训、奖励来提拔来优化人力资源配置，激励企业员工积极性，发挥企业员工的个人潜能，从而为企业创造价值，给企业带来效益。优秀的企业是离不开人力资源管理的，人力资源管理是企业不可缺少的一部分。

关键词：人力资源管理；企业文化建设；关系；地位；作用

在经济全球化的影响下，企业的生存环境遇到了很大的挑战，要想企业发展就得注重于企业的管理，而现代企业人力资源管理是以企业人力资源为中心，进行企业资源的合理统筹，把资源用处最大化。重视人才，重视人力资源管理的运用，实现企业的远大目标。一个企业的发展是离不开人力资源管理的。

一、人力资源管理对企业的作用

人力资源管理就是企业对员工的安排和影响，使企业员工积极努力的开展工作。进而提高工作效率，为企业的生存和发展创造更多的价值。人力资源管理在企业管理中占有很重要的位置，是一个企业生存和发展的重要保障。人力资源管理会根据企业遇到的问题和以后的发展制定有计划、有目标的方案以便开展工作。

最近几年，中国的经济得到了很大的发展，为了适应新时代的需要，人力资源管理也在不断的改进。随着社会的发展，当今企业竞争愈演愈烈，企业人力资源的不足愈发严重，人力资源管理方面存在的问题日益突出，一个企业的发展离不开人才，而人才的竞争也越来越激烈，以人为本、人才才是第一资源已经人所

共知。随着社会的进步，经济的飞速发展，人才在企业中的地位也越来越突出，人力资源管理就是使用人才让企业的到发展的。一些企业只为了利益最大化而盲目的压榨员工，忽视管理者自身素养的提高而本末倒置。忽略一个企业核心价值观念。所以人力资源管理是一个企业独一无二的重要组成部分。

二、企业文化在企业中的重要性

现代企业之间的竞争越来越表现为文化的竞争，文化无时不刻的对社会经济产生影响，而企业文化对企业的经营管理起着重要的作用。随着改革开放的脚步，企业也呈现出了蓬勃发展的大好形势。但随着经济全球化的进程，企业在生产与经营商业出现了各种问题，制约其发展。这就需要一个好的企业文化来凝聚人心，发展管理。

企业文化是一个企业的基础，要通过企业文化来凝聚人心，塑造员工的信心，来使企业得到发展。一个企业如果没有企业文化是不能生存也得不到长远发展的，如果没有企业文化，就不能很好的凝聚人心，也不可能为企业创造更多的价值。不能为企业做出相应的贡献，不能实现企业的长远计划。所以企业要加强企业文化建设。一个企业的企业文化不是一时可以养成的，而是需要实实在在的、长期的、坚持的进行培养和塑造。

在当今如此激烈的社会形势下，企业要想取得成功，就必须离不开良好的企业文化，而企业文化是一个企业的中心所在，是企业生存和发展的原始动力，也是企业最终取得发展的根本所在。一个成功的企业文化，不仅能使自己的企业得到发展，也能给社会带来好的影响，提升企业在社会的整体影响。一个企业的企业文化的形成是要经过一个长期的过程，是一个企业独一无二的内在东西，是一个企业发展必不可少的重要组成部分。

三、人力资源管理和企业文化的关系

在社会竞争激烈的现在，现代企业发展的过程就是一人才为根本，把人才放在第一位，尊重人才，最大程度上的发掘人才，运用人才。人力资源管理要做的就是管理员工，服务员工，以便于更好的发掘人才，运用人才，服务企业。在现代企业管理中要确立以人才为中心，通过企业文化来凝聚员工的积极性，从而为

企业带来价值。而这一切都得通过人力资源管理来进行，都得建立在企业自身人力资源管理部门规则完善的情况下，所以人力资源管理和企业文化有着密不可分的联系，企业通过企业文化影响员工，促使员工积极工作，从而能是利益最大化。人力资源管理则是通过部门规定与措施来约束员工，开发员工的潜能，为企业发展奠定坚实的基础。因此在现代企业中是离不开人力资源管理和企业文化的，二者缺一不可，相辅相成的关系。

四、人力资源管理在企业文化建设中的作用和地位

一个优秀的企业总是要有一群优秀的人，而人力资源管理就是把人整合在一起的管理方式，一支优秀的团队能够给企业烙印下优秀的企业文化。企业文化必须通过管理才能够在企业中发挥作用，才能够渗透到企业的方方面面，更好的发挥作用，给企业的长久发展提供动力。一个优秀的企业要突破障碍发展，就得完善企业管理，塑造员工信心，使员工有一个由内到外的的自信。企业文化本身并不能脱离企业管理实践，它是以企业管理制度为基础的，真正的企业文化是一种内在的东西，它能深入到企业的每一位员工心里，从而具有很强的号召性。如果企业是人的话，人力资源管理和企业文化就是人的两条腿，二者缺一不可，缺少任何一方，企业都得不到好的发展。

一个成功的的企业，人力资源管理就是企业与员工之间的桥梁，通过人力资源管理来调节企业与员工之间的关系，才能达到企业与员工的共同进步。一个优秀企业的企业文化是企业所必须拥有的，独一无二的。能有效的激励员工，对企业的经营与发展具有重要的作用。

一个成功企业的企业文化能够促进企业的发展，而优秀的企业文化也不能脱离企业管理，所以要一起协调，才能更好的为企业的发展做出贡献。

参考文献：

[1] 滕雅琪.论人力资源管理与企业文化[M].重庆职业技术学院学报，2025

[2] 赵春霞.企业的人才管理战略.人力资源.2025

[3] 郑晓明.现代企业人力资源管理导论[M].机械工业出版社，2025

**第五篇：浅析人力资源管理在现代企业发展中的作用1**

浅析人力资源管理在现代企业发展中的作用

[摘 要]:随着现代人事理论的不断创新和现代管理理念系统的形成,人力资源作为生产力第一大要素而排名在各大资源之首。人具有主观能动性,具有支配和利用其它资源的能力,是可以创造财富的资源,而所谓的管理是根据人的意志去完成某一事项的一门艺术,所以说现代管理理念中人力资源的管理,在企业经营和发展中至关重要,是企业文化的核心,是企业稳定发展的关键。

[关键词]:人力资源、企业发展与经营、积极作用

一、人力资源管理的基本概念和内容

现代企业管理,说到底就是对人的管理。然而,对于不同的人,各有所长,各有所短,存在差异,人性化的人力资源管理是现代企业管理的发展趋势和方向。现代人力资源管理,就是在整个企业管理中充分整合人性要素,挖掘人性潜能的一种管理模式。通过有效的人性化人力资源管理,实现企业发展的人才战略和既定的目标。人力资源管理对企业的健康稳步发展至关重要,不可缺失。

人力资源管理应从以下几 方面入手:感情化管理、民主化管理、自我管理、能人管理、文化管理,其中能人管理非常重要,这是企业经营者必须首先抓的一项管理内容,也就是说,作为企业的领导者,要有善于发现人才的眼光,使用人才的战略和驾驭人才的能力,即对于那些逢山能开路,遇水会驾桥的企业英才,给他们以足够的空间和范围,展示他们的才能,释放他们能量,为企业快速发展服务。同时,领导者在使用人才的过程中,应当建立人才信息管理系统,使人才的培养使用、提高、贮存、流动等工作科学化,真正做到人尽其才,才尽其用。下面分述人力资源管理在企业中的价值作用。

二、人力资源管理在企业中的价值作用

（一）人力资源战略是企业战略的核心。

目前的企业竞争中，人才是企业的核心资源，人力资源战略处于企业战略的核心地位。企业的发展取决于企业战略决策的制定，企业的战略决策基于企业的发展目标和行动方案的制定，而最终起决定作用的还是企业对高素质人才的拥有量。有效地利用与企业发展战略相适应的管理和专业技术人才，最大限度地发掘他们的才能，可以推动企业战略的实施，促进企业的飞跃发展。

（二）人力资源战略可提高企业的绩效。

员工的工作绩效是企业效益的基本保障，企业绩效的实现是通过向顾客有效的提供企业的产品和服务体现出来的。而人力资源战略的重要目标之一就是实施对提高企业绩效有益的活动，并通过这些活动来发挥其对企业成功所做出的贡献。过去，人力资源管理是以活动为宗旨，主要考虑做什么，而不考虑成本和人力的需求；现在，经济发展正在从资源型经济向知识型经济过渡，企业人力资源管理也就必须实行战略性的转化。人力资源管理者必须把他们活动所产生的结果作为企业的成果，特别是作为人力资源投资的回报，使企业获得的利润。从企业战略上讲，人力资源管理作为一个战略杠杆能有效地影响公司的经营绩效。人力资源战略与企业经营战略结合，能有效推进企业的调整和优化，促进企业战略的成功实施。

（三）利于企业扩展人力资本，形成持续的竞争优势。

随着企业间竞争的日益白热化和国际经济的全球一体化，很难有哪个企业可以拥有长久不变的竞争优势。往往是企业创造出某种竞争优势后，经过不长的时间被竞争对手所模仿，从而失去优势。而优秀的人力资源所形成的竞争优势很难被其他企业所模仿。所以，正确的人力资源战略对企业保持持续的竞争优势具有重要意义。人力资源战略的目标就是不断增强企业的人力资本总合。扩展人力资本，利用企业内部所有员工的才能吸引外部的优秀人才，是企业战略的一部分。人力资源工作就是要保证各个工作岗位所需人员的供给，保证这些人员具有其岗位所需的技能，即通过培训和开发来缩短及消除企业各职位所要求的技能和员工所具有的能力之间的差距。当然，还可以设计与企业的战略目标相一致薪酬系统、福利计划、提供的培训、为员工设计职业生涯计划等来增强企业人力资本的竞争力，达到扩展人力资本，形成持续的竞争优势的目的。

（四）对企业管理工作具有指导作用。

人力资源战略可以帮助企业根据市场环境变化与人力资源管理自身的发展，建立适合本企业特点的人力资源管理方法。如根据市场变化确定人力资源的长远供需计划；根据员工期望，建立与企业实际相适应的激励制度；用更科学、先进、合理的方法降低人力成本；根据科学技术的发展趋势，有针对性地对员工进行培训与开发，提高员工的适应能力，以适应未来科学技术发展的要求等等。一个适合企业自身发展的人力资源战略可以提升企业人力资源管理水平，提高人力资源质量；可以指导企业的人才建设和人力资源配置，从而使人才效益最大化。将人力资源由社会性资源转变成企业性资源，最终转化为企业的现实劳动力。

（五）人力资源战略是实现企业战略目标，获得企业最大绩效的关键。

研究和分析人力资源战略，有利于提升企业自身的竞争力，是达到人力资本储存和扩张的有效途径。人力资源战略在企业实施过程中必须服从企业战略，企业战略形成的实际中也必须积极考虑人力资源因素，二者只有达到相互一致、相互匹配，才能促进企业全面、协调、可持续发展。

（六）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。一个企业拥有一流的人才,就会有一流的计划、一流的组织、一流的领导,就会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。否则,如果一个企业不具备优秀的管理者和劳动者,企业的先进设备和技术只能作为一种摆设。

（七）有利于节能降耗提高效益。

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,科学配置人力资源,可以促使企业以最小的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。

三、结束语

通过上述论述可以看出，人力资源管理工作的科学开展对现代企业的发展有着重要的意义，其对企业发展有着极为重要的促进作用。在现代企业的经营中，企业应认识到人力资源管理工作的重要性，加快企业相关人才的引进以及人力资源管理体系的建设。以完善的人力资源管理体系促进人力资源管理工作的开展，使其在管理体系的规范下促进企业各项活动的开展，促进企业综合技术水平与综合管理水平的提高，促进企业

综合市场竞争力的提高，奠定企业健康发展的基础。

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,即强化人力资源管理,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不可缺少的一个环节。参考文献：[1]徐进：企业获得竞争优势对人力资源的战略性管理[J].管理方略.2025

[2]张忠广:人力资源:企业发展的源泉[J].企业文化,2025,(5)

[3]廖泉文:人力资源管理与企业凝聚力[J].世界经济文化，1999

人力资源管理结课论文--浅析人力资源管理在企业发展中的作用

英语语言文学系093班孙思涵

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！