# 人力资源学习创新（五篇材料）

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2025-07-18

*第一篇：人力资源学习创新人力资源管理创新思维人力0901 黄彬飞人力资源管理是一项极为重要的工作领域，前途十分光明。在国外许多ERP软件系统中，HR是非常独立的一块。在企业实施ERP过程中，HR部分都是由专门的HR顾问负责。国内的许多企业...*

**第一篇：人力资源学习创新**

人力资源管理创新思维

人力0901 黄彬飞

人力资源管理是一项极为重要的工作领域，前途十分光明。在国外许多ERP软件系统中，HR是非常独立的一块。在企业实施ERP过程中，HR部分都是由专门的HR顾问负责。

国内的许多企业对人力资源管理的定位是错误的，往往把过去的人事部门换块牌子就成了人力资源部门。其实，人事部门与人力资源管理部门最大的差别在于人力资源部门除了负责招聘、管理人事档案之外，一个重要的工作就是核算人力成本，为财务部门提供人力成本的依据，并根据自己所掌握的数据对人员进行绩效考核；此外，员工培训也是人力资源部门的一项重要工作。

本专业学生上课要学习管理学、经济学及人力资源管理方面的基本理论和基本知识，受到人力资源管理方法与技巧方面的基本训练，具有分析和解决人力资源管理问题的基本能力。

毕业生主要获得以下几方面的知识和能力：

1．掌握管理学、经济学及人力资源管理的基本理论、基本知识；

2．掌握人力资源管理的定性、定量分析方法；

3．具有较强的语言与文字表达、人际沟通、组织协调及领导的基本能力；

4．熟悉与人力资源管理有关的方针、政策及法规；5．了解本学科理论前沿与发展动态；

6．掌握文献检索、资料查询的基本方法，具有一定科学研究和实际工作能力。在人力资源管理的学习中我们不能想以前的做人事工作一样，一成不变。我们应该具有更强的创新意识，更灵活的工作方式，用于协调多方面的工作。用好的创意来完善公司中人与人的关系，调动工作员的工作积极性，最大限度的激发员工的资源，职业规划大师陈功认为，只有最适合自己的职业，才能够让你：

最大的工作满足感，最快的进步和发展，最久远的职业生涯，最高的职业成就感。只有你先喜欢上人力资源管理。你才能够进一步去学习他，认识他，再去创新他。

那么什么样的职业才能达到这种效果呢。答案是能够发挥自己的天赋和优势和职业。用心理学大师马斯洛的话说，就是达到一种自我实现。能够把你的潜能和天赋充分发挥出来，让你自己成为你应该成为的那个人。

如果答案是肯定的，你适合从事人事的工作。那接下来我们再考虑 该如何学习人力资源管理呢？

学习力资源管理中很大一部分时间都是重复性工作，不过由于人力资源概念形成较晚，所以还有很多不完善的地方，绩效、薪资、培训方面都是这样。

第一就是学习中结合案例，自我分析后看答案。工作中就是做好日常工作总结：包括目标，结果，难题，偏重于哪一方面后测试、总结、测试、总结。

具体的训练办法就是通过人力资源的测评如：MBTI等量表选好你的目标模块，然后先充分的学，然后充分的用，最后充分的改。

所以大学生在学习人力资源管理的时候，必须结合实际生活中的真实案例，从中吸取经验，并总结除当中的精髓，用在自己的身上。

第二，阅读大量的关于管理学，心理学这些书。这些书中有很多经验值得我们去借鉴，读书破万卷，在书中我们能够学到很多我们在大学当中学不到的一些关于人力资源管理的理念。我们在将这些理念结合创新，最后就会成为我们的东西。我们必须站在巨人的肩膀上我们才能看见更远的地方，才能够摘到更高的果实。

然而在学习人力资源管理中我们该怎么创新？ 创新，是未来管理的主旋律，是推动经济和社会发展的原动力。人类的发展依赖于创新，科技的进步依赖于创新，开创人力资源管理工作新局面同样还是要依赖于创新。在新的世纪里，管理创新水平和人才创新能力将成为一切组织制胜的关键。新形势新任务对人力资源工作提出了新挑战新要求。鉴于世界范围内人力资源管理的发展趋势，结合中国人力资源开发与管理工作的现实状况，笔者认为，现代人力资源工作者要想做到与时俱进、从容地应对环境变化带来的挑战，必须始终坚持全方位地改革创新，不断探索新形势下人力资源开发与管理的新途径新方法。创新的内容至少要包括六个方面：管理理念的创新；管理体制的创新；管理机制的创新；管理制度的创新；管理组织的创新；管理技术的创新。而首要问题为理念的创新。

理念问题任何时候都起先导作用，多一分理论就多一分清醒。没有理论指导的人力资源管理工作，是盲目的、不自觉的、不清醒的，也是上不了台阶上不了层次的，只能是低水平的循环往复。理念一词现在十分时尚，各行各业各个领域都在讲自己的新理念。什么叫理念？仁者见仁，智者见智。依笔者之见，理念，就是在理性思考的基础上，得出的结论，形成的观念。反思以往，面对现实，放眼未来，人力资源工作者必须牢牢确立以下重要理念：确立“从管理人到开发人”的理念

近20年来，世界范围内的人事管理正在进行一场根本性的变革，变革的基本趋势是：告别传统的人事管理，取而代之的是现代人力资源开发。中国的情况也是如此，我们正在顺应这种趋势，推动这场变革。在这样的国际国内背景下，人力资源管理工作者需要确立的第一个理念就是自觉实现“从管理人到开发人”的转变，必须从思想上搞清楚什么是传统人事管理？什么又是现代人力资源开发？两者之间有哪些区别？根据笔者的研究发现，传统人事管理与现代人力资源开发两者之间存在着九大区别：

一是视角不同。传统的人事管理视人力为成本，只看到我国人口众多、社会成本过大等负面影响的一面，看不到人的资源性一面；而现代人力资源开发则视人力为资源，认为人力资源是第一资源，是世界上一切资源中最宝贵的资源，经过开发了的人力资源可以升值增值，能够给人类带来巨大的利润。前者视角有误、态度消极；后者视角正确、态度积极。不同的视角差异，将会带来两种截然不同的结果。

二是类型不同。传统的人事管理属于被动反应型，人事部门整日忙于具体事务，对许多事情通常都是被动地作出反应，工作自主性很小；而现代人力资源开发属于主动开发型，人力资源部门可以根据组织发展战略的要求自主实施对人的开发，诸如制定人才规划、实施人才培训、引导人才流动等事项，人力资源部门都可以自主进行，工作的自主性较大。

三是层次不同。传统的人事管理始终处于执行层，一切按领导的意图行事，很少参与决策；而现代人力资源开发则逐步进入了决策层，人力资源部门的地位显著提升。当然，人力资源工作进入组织决策层需要有个过程。我们曾经考察过欧洲的一些大型企业，发现这些企业的人力资源部门已经普遍进入了决策层。例如，德国西门子公司的各级人事主管都已成为本级董事会的成员。就总体而言，这一变革大致经历了四个阶段：第一个阶段是1945-1955年的十年间，由于战争的原因，造成产品极度匮乏，在此期间普遍注意在生产和设计人员中

选拔企业高层主管；第二个阶段是1955－1965年的十年间，由于生产过剩，产品积压，在此期间企业选拔高层主管的注意力开始转向营销人员；第三个阶段是1965-1975年的十年间，由于跨国经营的出现，跨国公司里的内外财政问题日益突出起来，在此期间选拔企业高层主管的注意力又开始转向财务人员；第四个阶段是1975年以来，由于经济全球化导致竞争加剧，对人的素质要求越来越高，人力资源开发问题被提上了重要议事日程，此时此刻选拔企业高层主管的注意力才开始转向人力资源管理者，于是人力资源管理便逐步进入了决策过程。中国目前企业人力资源部门的地位不尽一致，处在哪个阶段的都有，但其总的发展趋势是或早或晚都要进入决策层，这是历史的必然。

四是焦点不同。传统的人事管理以事为中心，通常是因事择人，重管理轻开发、重物轻人、见物不见人，是传统人事管理的突出特征；而现代人力资源开发则是以人为中心，强调的是以人为本、因人择事，始终坚持把对人的开发放在第一位，努力促进人与社会的协调发展。如今，人力资源开发的一个新的理念――“员工与企业同步成长”，正在西方企业界得到了广泛认同，这就是现代人力资源开发的突出特征。

五是广度不同。传统的人事管理强调管好用好自有人员，眼睛只向内不向外，工作领域相对很狭小；而现代人力资源开发则不仅关注内部管理，更重要的是积极倡导面向国内外的人才市场引才借智。“引才借智”已成为当今社会的一种时尚，正在受到全社会的普遍推崇。传统的梦长君“用才必养”的人才观正在被逐步打破，“非我养之才也能为我所用”、“不求所有，不求所在，但求所用”等新的人才观正在逐步形成和确立之中。

六是深度不同。传统的人事管理只关注人的显能开发，强调用好员工的已有知识，做到学用一致即可；而现代人力资源开发则关注人的潜能开发，强调要把开发员工的创造潜能作为现代人力资源开发的重点，使每一个人潜在的巨大能量都能得到充分地释放，使每一个人的创造才能得到尽情的施展。有研究成果表明，迄今为止，人类的潜能至少还有80%处在沉睡状态，有待于我们去开发利用。

七是形态不同。传统的人事管理表现为个体的和静态的管理，喜欢在一种常态情况下思考问题、进行工作，其工作状态呈个别的、零散的、不系统的和非连续性的；而现代人力资源管理开发则强调实施整体的和动态的管理，要求各级人事部门和广大人力资源管理工作者要学会在大局下行动，对整个人力资源管理工作的近期打算和远期设想都要通盘考虑、整体谋划、全面安排，而且要充分考虑到各种不确定的动态因素。

八是方法不同。传统的人事管理方法机械单一，更多使用的是行政调遣的方法，而且对各类人才的管理方法雷同，模式单一，千篇一律，效果极差；而现代人力资源开发则迫切需要理念创新、方式创新和方法创新。所谓理念创新，就是要在全社会逐渐确立起人是资源、人才资源是第一资源、人力资本投入优先、人与社会协调发展、引才借智、人才智慧社会拥有、人才配置市场化、人才管理法制化、人才评价社会化等新的人才理念。所谓方式创新是指要继续推进人事工作的“两个调整”，尽快实现由传统的人事管理向整体性人才资源开发的战略性转移。所谓方法创新，是指要勇于探索，大胆尝试，在实践中不断创新人力资源管理和人才开发的新方法。

九是部门性质不同。传统的人事管理部门包括企业的人事部门在内全都属于非生产和非效益部门，不讲投入产出，成本意识淡薄，资源浪费严重；而现代人力资源开发部门则应逐渐转变为生产部门和效益部门，必须讲求投入和产出。生产的产品就是合格人才，追求的效益包括人才效益、经济效益和社会效益的统一，还包括近期效益和远期效益的统一。

在以上分析的基础上，我们还可以做出两种概括。第一种概括为40个字，即把传统人事管理概括为“抄抄写写，调调配配，进进出出，上上下下”16个字，把现代人力资源开发概括为“坚持以人为本，注重潜能开发，讲求投入产出，进入决策过程”24个字。第二种概括为6个字，即把传统的人事管理概括为“管理人”3个字，把现代人力资源开发概括为“开发人”3个字。中国的人力资源问题，第一是开发，第二才是管理。

人力资源管理的创新在于理论与实际相结合，在实践中吸取经验，在经验中创新我们的管理方式。

创新是恒久的，创新是相对的。我们只有不断的学习，不断的实践，才能在人力资源管理的舞台上展现我们的活力，才能体现我们的作为公司人力资源部门的价值。只有创新的，合理的管理方式，才能更大的激发员工的工作激情，才能更大的放大员工身上的潜力。

**第二篇：人力资源创新**

在新经济的特殊背景下，创新成为管理的主题，而对人才的管理是企业管理和发展的关键。本文对新经济时代的企业所需人才特征进行了相关论述，提出了在新经济背景下企业如何做好人力资源管理的创新。

[关键词] 新经济 人力资源 能力素质 管理创新

进入21世纪，随着全球经济一体化的到来，竞争的范围迅速扩大，竞争的程度空前加剧。那么，谁将是竞争中的胜者？是那些占据人力资源优势的地区、国家和企业。因为经济竞争说到底是人才的竞争，是人力资源综合素质的竞争。

一、21世纪需要什么样的人才

新经济是相对于“传统经济”或“旧经济”而言的，是指在全球化资源配置和市场开发基础上，以信息和网络技术为支撑，由高新科技产业驱动，以创新为核心的可持续发展的经济。新经济是知识化、全球化、创新化和网络化的经济。随着新经济时代的来临，对人才的需求正在发生着深刻的变化，21世纪需要什么样的人才？具备什么样素质的人才能在未来社会中生存和发展？

新经济条件下的合格人才具备以下特征：一是具有优秀的全面素质的人才。即基础知识扎实，知识面宽广，文理结合，全面发展。同时又要具备运用知识的能力和创新能力。在新经济的特殊背景下，没有创造能力就只能跟在别人背后爬行，甚至失去生存的权利。全面素质不仅包括业务素质，还有思想道德素质、心理素质、文化素质，即必须具有创造力和健全的人格，具有奉献精神和合作精神的复合型人才。只有适应性强，有创新精神，以及良好的思想道德素质和团队精神的人才能适应国家和社会对未来人才的需求。二是个性化的人才。个性化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。在新经济环境中，谁能设计出个性化的适应不同层次消费者需要的产品，谁就能在市场竞争中取胜。所谓个性化人才，就是让其个性得到充分发展。

二、新经济背景下的人力资源管理创新

新经济时代对人才的要求具有创新性、合作型和个性化的特点，这给企业的人力资源管理也提出了新的课题，这是企业内外环境变化的迫切要求。因此，在新的背景下，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。的本质在于创新，创新的观念尤为重要，管理创新必须建立创新文化。企业的人才观是企业文化的核心，也是管理的核心，吸引和留住创新人才是企业最关切的问题。随着中国经济与科技高速发展而成长起来的新一代员工，思想开放、技术精专、自信自强、流动性很高。要想吸引这些人中的佼佼者，企业应致力于创造一个激励型的、充满创新气氛的开放环境，提倡挑战性思维。挑战性思维鼓励广大员工对现实状态提出质疑，不断思考和创新。企业为此可能承担一定风险，但企业这种文化氛围和对待风险与失误的态度会激发员工的创造性，增强员工的竞争能力，并会以此吸引大批优秀人才。

让员工与企业共同承担风险的同时，也要让人才能够分享到企业的成果。新经济时代企业经营的外部环境与过去相比发生了巨大变化，变化的环境使得企业的发展带有很大的不确定性，同时，新经济时代的人才也时刻在思考着个人的职业发展。因此，企业要转变传统的人力资源管理思路，将员工的发展与企业的发展紧密的结合企业起来。

在新经济时代，知识型人才是企业发展的关键。真正才华横溢的人，往往是充满个性而难以驾驭的，这就要求人力资源管理必须主动抛弃传统的管理方式，运用组织的共同价值观

和经营理念，依靠共同的信念、互动的心态进行人性化管理，为员工创造一种宽松的环境和气氛，给他们更多的授权，让他们成为工作的主人。激发员工的创造欲，使他们的潜能得到最大程度的发挥。

人才是企业最重要的资源，是主宰企业发展的主人。企业在管理过程中应始终以人为本，将人放在核心的位置，追求人的全面发展，以充分调动所有职工的积极性和创造性，使企业获得最大的效益。现代企业总是信任员工、尊重员工、依靠员工，把员工放在管理的主体位置，围绕着充分利用和开发人力资源而开展管理活动，激发人的活力和创新精神，从而实现人的全面和自由发展，使企业的目标和员工的发展目标达到一致。人的全面和自由发展是人本管理的精髓，是人力资源管理的核心理念。以人为本的管理需要培养一种亲密、信任的人际关系，需要一种敬业、习惯和企业的包容性、创造性，化、价值观和行为规范的同时，提倡形成各自的特色。

三、结语

在新经济背景下，创新性和知识化改变了衡量企业财富的标准，资产。作为知识承载者的人力资源，资源管理的创新更成为其快速发展，进行积极的探索和大胆尝试，创造出适合本企业的人力资源管理新模式。

参考文献:

[1]陈惠雄:知识经济时代人力资源管理的新特点[2]李志强:如何开发创造力[3]张德:人力资源开发与管理并使其贯穿于每一位员工的言行中，是企业最重要的资源，是企业的财富和资本。保持竞争力的关键。.企业管理,2025.清华大学出版社因此，.经济与管理,2025年10月第二版努力营造企业共同的文知识成为企业的战略性企业人力,2025年第7期

进取和宽容的合作氛围。企业的用人制度要充分考虑到员工的个性企业要根据自身的具体情况，年第一期

**第三篇：浅谈人力资源创新管理**

浅谈人力资源创新管理

自从1978年确定改革开放30多年以来，我国的企业有了蓬勃的发展，然而在市场经济中本应最为活跃、最为灵敏和最为普遍的民营中小企业，其发展道路却并不平坦，他们承受着来自跨国企业、国有企业两方面的竞争压力，加上人力资源管理受家族式管理模式的制约，其人力资源管理表现出诸多问题，严重制约了民营企业的发展。很多民营企业管理层意识到自身人力资源管理方面存在严重的弊端，他们想方设法提高人力资源管理的水平，但从整体上看，我国大多数民营企业人力资源的管理层次和水平还比较低，存在许多问题。

民营企业人力资源管理存在的问题

我国民营企业人力资源管理存在的问题主要表现在以下几个方面：

一、人力资源管理理念不明确。一个企业能否健康、高效地运行和发展，越来越取决于企业的人力资源。如何对企业人力资源进行科学有效的管理和开发，已成为现代企业管理的重心。而目前我国的很多民营企业尚未接受以“人为中心”的理念，没有独立的人力资源管理部门，即便有，在功能定位、人员配备等方面也存在不合理性。其工作停留在考勤、奖惩、工资分配、档案管理等事务性管理工作上，是典型的以“事”为中心的“静态”人事管理，要求人去适应事，强调使用而轻培育，不愿意进行人力资源投资，人力资源管理水平停留在较低的层次上。民营企业一方面缺乏人才，另一方面又对人才使用不当。具体表现为：对原来的旧人存在不用或不合理的重用两个极端；而有的民营企业，受家族式管理模式的影响，在用人方面，存在任人唯亲，打击和排斥外来人员的做法，造成了人力资源利用的低效和人才的严重外流。

二、人才流动率偏高。虽然企业人员有合理的流动是正常的现象，也是必要的，但当前民营企业员工流动存在不合理性。我国民营企业人才流动率偏高与其用人机制、利益分配、福利保障和企业文化建设、激励等方面存在的问题有很大关系。员工的高流动率，不但导致人力资本损耗和成本的增加，而且带走了企业商业、技术秘密，带走了客户，使企业蒙受巨大经济损失，还影响了工作的连续性和在职员工的稳定性，最终直接影响企业经营目标的实现，使企业形象大大受损。当然，用人环境差，影响人才能力的充分发挥，也是民营企业人才流失的重要因素。一些民营企业想尽一切办法通过种种渠道招聘来所需的高级专门人才，但由于企业历史形成的用人机制，个别身居要职的“皇亲”、“国戚” 从各自利益考虑，受自身知识水平、能力素质制约，难于接受外来人才，往往“鸡蛋里挑骨头”或不配合工作，甚至想办法阻止他们能力的发挥，加上老板的不信任迹象，极易造成外聘人才的心理不平衡，这使外来人才难以伏下身子真正为企业的发展出谋划策。由于企业家族关系错综复杂，无法大胆开展工作，自我实现的需求得不到满足，因此只好和企业说再见。此外，民营企业主的错误认知也是民营企业人才流失的重要因素。一些民营企业主认为劳动力市场对企业永远是敞开大门的，企业在任何时候都可以招聘到员工，导致其不在乎员工的流动，不计算因员工流动造成的人力成本的增加以及由此带来的其他负面的影响。

三、人力资源开发和培训重视不够。对人力资源开发和培训重视不够是民营企业普遍存在的问题，大部分民营企业不愿把资金用于人力资源的开发和培训上，他们认为人力资源开发、培训是没有回报的投入。大多民营企业采用上岗前培训，边干边学的培训方式，许多企业习惯于在市场上找“现成的”人才，有的企业为了规避培训风险甚至放弃对员工的培训投资。总的来说，大多数民营企业还没有真正理解员工培训的实质内涵，没有从企业战略高度出发，根据企业实际需求系统地制定培训计划与内容，这势必会对民营企业的发展产生很多不利的后果。

四、激励手段单一。纵观当今民营企业的管理实践，大多数民营企业家将员工视为单纯的“经济人”，片面强调物质激励的刺激作用。这种传统的“经济人”假设，已远不能满足民营企业的发展。虽然物质激励不可或缺，但单纯的物质激励并不等于激励的全部，正如高薪不一定能留住人才一样。

民营企业改善人力资源管理的方法

一、突破家族式管理模式，树立现代人力资源管理理念。目前，我国许多民营企业对人力资源管理理念的理解还存在很大的片面性，因此民营企业能否在人才竞争中赢得主动，关键看思想观念能否尽快由传统人事管理转变为现代人力资源管理的理念。现代人力资源管理理念主要包含三个方面：人本化管理理念、人力资源开发理念、人力资源社会化理念。首先，树立人本化管理理念。人本管理是现代人力资源管理的基本价值观，它强调人是具有多重需求属性的社会人，要求尊重员工需求，关心员工的成长与发展，重视员工的积极性和主动参与性，反对把员工仅仅看作是生产工具。著名管理学家陈怡安教授把人本管理提炼为三句话：点亮人性的光辉；回归生命的价值；共创繁荣和幸福。人本化管理理念要求更多地实行个性化管理，注重员工的工作满意度和工作、生活质量的提高，尽可能减少对员工的控制与约束，更多地为员工提供帮助与咨询，更好地为员工提供培训与发展的机会，指导员工进行职业生涯设计，帮助员工在企业中成长与发展，实现员工个人和企业整体的双赢。员工作为知识的主人，作为企业知识的驾驭者，其主动性、积极性和创造性调动和发挥得程度如何，直接决定着企业的创新能力，并最终决定着企业的生存和发展。因此，民营企业要树立“以人为本”的现代人力资源管理理念。其次，树立人力资源开发理念。现代人力资源管理将人力视为组织的第一资源，更注重对其进行开发。培训是员工不断成长的动力与源泉。通过培训，可以改变员工的工作态度，提升员工技能，激发他们的创造力和潜能，提高企业运作效率，使企业直接受益。因此，民营企业要逐步完善和落实企业员工的培训机制。首先，民营企业应当根据自己的实际能力，逐渐扩大对人力资源开发与培训的投入，通过提高员工知识结构和技能来提高劳动效率，进而使企业利润有所增加；其次，民营企业应“对症下药，量体裁衣”，即根据自身人力资源的状况，制定不同的培训内容和标准，设身处地帮助员工设定未来的发展目标，使员工在为企业的发展做贡献的过程中实现个人的目标，实现员工发展与企业发展的互动。最后，树立人才社会化理念。企业的发展需要各种各样的人才，人才从何而来？从社会而来。因此，民营企业要有海纳百川的气魄，广泛吸纳社会人才。民营企业还要转变用人观念，改革落后的家族式管理体制。无论是家族内部还是家族外部的人才，都应有平等的竞争机会，敢于使用有真才实学的外聘人才，突破家族制限制，确立市场化的用人观。要想办法吸引人、引进人、培训人、使用人、留住人，对企业的各种“皇亲国戚”进行严格考核，能继续使用的与外聘员工同等对待，按能力定岗位；对不能或不利于继续留用的，要坚决辞退。同时私营业主也要从自身做起，努力提高自身思想道德修养和管理知识水平。另一方面要制定并认真执行一套完整、科学、规范的管理制度，把过去的“人治” 变为“法治”，用制度约束人，用制度规范人，用制度激励人，用制度留住人，用制度指导人。

二、改善激励机制。民营企业家对员工激励决不能掉以轻心，要随着时代的变化和员工需求的变化逐渐将激励方式由简单的物质激励向全方位激励转变。为了调动员工的积极性，更好、更快地实现企业的发展战略目标，企业有必要改善激励机制。企业可以组织员工深入学习企业文化，探讨企业目标，增加员工归属感；通过岗位轮换方式为员工调整工作岗位。安排员工到相应的工作岗位上，满足员工的成就感；设立企业建议信箱，让员工参与企业决策，满足员工的自我实现的需要；企业领导要加强与员工的沟通，拉近感情距离，尤其要加强与年轻员工的交流；企业要明确奖罚制度，在物质激励上可以丰富多样。一是自由度大，可以充分实现奖罚分明（国企受制较多）。二是采取灵活多样的物质激励手段，如股权、期权激励等。充分体现公开、公平、公正原则，使员工对企业产生信任感；企业还要增加娱乐设施和娱乐活动。通过这些措施，努力给员工营造一个和谐、舒适的工作、学习和生活环境。增加适当的学习和培训，使员工感受到企业的关爱，更加努力地工作。员工激励也是吸引人才、留住人才的巨大磁铁。在人才竞争异常激烈的今天，民营企业领导者应从理念上、制度上、企业文化上千方百计完善充实员工激励机制，使它更完美更具吸引力，从而，更充分的发挥其对工作绩效的影响。

三、完善人力资源管理制度。俗话说：“没有规矩不成方圆。” 民营企业通过完善相应的管理制度，实现制度化管理，使人力资源由“人治”向“法治”过渡。民营企业需要完善人力资源管理制度很多，最重要的是完善以下几个制度。首先，建立公开透明的人才聘用制度。公开透明的人才聘用机制可以让员工充分展示自己的才能，最大限度地发挥工作积极性。只有员工的个人利益在规范的制度下得到保障，才有助于企业与员工彼此之间信任关系的建立。这样不仅能吸引人才、留住人才，更能督促员工不断学习，更好地为企业服务；既有利于企业效率的提高，又可以让员工在制度的保证下，对自己在企业的发展有更多的信心。其次，完善绩效考核制度。在改善了激励机制之后，必须完善与之相配套的绩效考核制度，使二者相得益彰。绩效考核由两部分组成：一是日常性工作记录，即根据工作性质确立基本的工作定额，根据员工任务的完成情况，给出相应的评定等级。并为每位员工建立绩效考核记录表，作为其晋升、奖惩的依据；二是建立特殊事项记录。在企业的运营过程中，经常会遇到很多突发事件。企业需要的人才不仅仅是踏实肯干的员工，还需要在企业危及的关键时刻，能够做出准确判断，帮助企业渡过难关的优秀人才。特殊事项记录既是对优秀员工个人能力的认可，又是企业选择和提拔人才的依据。将以上资料记载及时反馈给员工和提供给相关管理人员，不仅可以督促员工更加努力地为企业的生存发展贡献自己的力量，更能节约企业的人才搜寻成本。一旦人力资源管理制度建立起来，企业所有的人员必须严格遵守。当一个企业做到有章可循、赏罚有度时，企业的员工一定会确立为之努力奋斗的目标。

**第四篇：医院创新人力资源**

医院创新人力资源管理

摘 要:医院旧的人事管理模式上的许多弊端在很大程度上制约了医学事业的发展。医院要想在激烈的市场中获得竞争优势,必须摒弃传统的人事管理观念,创新人力资源管理理念,把人力资源作为医院的战略资源,进行有效的开发和管理。

新的经济时代加快了医院从旧的传统管理体制过渡到以适应市场需求为导向和以顾客需求为中心的新的发展模式。旧的医院人力资源管理中凸显出的诸多弊端,在很大程度上阻碍了整个医疗卫生队伍素质的提高,制约了医院的发展。那么如何通过专业的、有效的人力资源管理,来促进医院的可持续发展,已经成为医院管理的一项重要课题。本文从用人机制、岗位责任制、绩效考核和薪酬体系、激励机制、社会保障制、员工职业生涯发展和坚持“以人为本”的发展理念等八大方面提出了加强医院人力资源管理的改进措施。

一、医院人力资源管理主要的弊端

当前,医院的人力资源部门仅仅充当了行政管理部门的职责,在人事管理上没有实现自主化、公开化、公平化,客观上制约了医院的发展。其存在的主要问题有如下几点:

1.缺少正确的人力资源管理观。在旧的医院管理体制下,医院内部人力资源管理观点陈旧,其内部无规范化、科学化的人力资源管理机制。仅是与市场经济相脱节的过多的行政管理干预。没有认识到人才资源管理的重要性,也没有树立正确的人力资源管理观点,把人力还当作一项成本负担,在人力资源管理体制上也很僵化,给医院的发展和人才的发展带来诸多的障碍和弊端。

2.没有科学的选人用人机制。有的医院采取行政分配机制引进人才,人事部门根本没有职权。有些医院拼命引进人才,引进后不加以重视,更没有培养。即使有些医院有意识地培养人才,但在培养过程中,也存在目标不明确、缺乏长远规划、措施落实不够等问题,造成了培训效果不佳。对于人才使用方面也存在很多问题,造成人才使用浪费、专业不对口。对于医院这个特殊的企业来说,本论文由无忧论文网整理提供那是对生命的一种诋毁,其后果是很严重的。

3.流于形式的绩效考核体系。目前大部分医院的绩效考核仍参照行政机关、事业单位工作人员考核制度。对于人员的考核使用统一的考核标准,没有根据实际情况对管理人员、医生、护士及其他人员分专业,分层次进行考核。考核的内容和指标也不够明确,只是领导说了算。因此,其考核流于形式,考核结果与员工的实际使用挂钩不密切,没有客观公正的反映出不同岗位不同人员的工作业绩。这种不合理、不科学考核体系使人力资源管理上缺乏有效性,也深深地影响了员工工作的积极性。

4.无竞争性的薪酬管理。薪酬管理是人力资源管理的一个重要的方面,也是实现医院科学管理的一个有用的工具。建立公正、公平、合理的薪酬体系,不仅可以合理节约医院的管理成本、而且能够对员工有激励作用。但绝大部分医院仍然在沿用过去的等级工资体系,工资结构和工资水平,没有根据工作分析和岗位说明书、做薪酬市场调查、薪酬激励等规范化的人力资源管理。因此,医院的薪酬分配在实质上没有体现按业绩贡献取酬,达到激励员工,提高效率的目的。

二、加强医院人力资源管理的主要措施

1•建立新型的用人机制。

(1)要建立规范的人员进入程序,加强对新进人员数量和质量控制。不论内部选拔还是面向社会公开招聘,都要做到一视同仁。在内部选拔时,不仅要看到人才已有的成绩和经验,更要

看到他的基本素质、发展潜力和培养价值。面向社会公开招聘时,要拓宽用人渠道,敢于打破单位、行业、地区界限,增加透明度。恰当地使用人才,能调动员工积极性,使其为企业创造更多价值.(2)在医院人力资源管理上引入竞争机制。在人员选拔上要允许一个岗位多人竞聘,通过优胜劣汰来录用与招聘岗位最匹配的人选.对管理干部建立公平选拔制度,科及科级以下干部职工进行竞争上岗,实行任期目标责任制和干部轮岗制度。专业技术人员实行聘任制,岗位职责与待遇挂钩。强化劳动契约,知识和能力差的人员可以实行高职低聘或落聘而待岗或转岗。这样既可以调动现有医护人员的积极性,又会增强他们的危机感和竞争意识。

(3)在分配制度上要充分体现多劳多得,奖勤罚懒的原则。在同一个医院要按贡献和工作效果的不同,各种待遇上要明显拉开档次,特别是职称评定、住房分配、奖金分配等方面要改变平均主义和论资排辈的陋习。充分调动人员的积极性。

2.建立职责明确、有效放权的岗位责任制。

医院要想有一个高效的运作机制,必须要相应地建立一套适合本医院特点的组织体系和岗位设置,要坚持按需设岗、精简高效,做到岗位职责明确、任职条件清楚,权限使用清晰。要真正做到这点,必须把握好两个关键:一是员工的能力与岗位要求相匹配;二是有效的放权。员工能力与岗位要求相匹配,就是指一个人的知识、专业、能力、经验、特长与兴趣均与其所在岗位所需的知识、专业、能力、经验、特长相适应,使员工个人能在该岗位上获得知识才能的极大发挥并感到愉快。同时,使该岗位的职责能够充分履行而与上下配合协调,使医院整体获得最大效益。通常,能岗匹配有以下几种情况:一是员工能力与岗位要求一致,留住人才的可能性大。二是员工能力大于岗位要求,人才流失的可能性最大。三是员工能力小于岗位要求,被动离岗的可能性最大。四是员工能力略小(大)于岗位要求,培训后,人才保留的可能性大。有效放权就是要求医院高层领导人要按照岗位责任制的规范充分放权,通过放权来给下级施加压力和增添动力,通过充分发挥下属的工作积极性来提高工作效能。在管理实践中,我们常常看到一名院长尽管事必躬亲,每天忙得团团转,但管理效率仍然十分低下,这就是没有放好权。当然,有效的放权是以选好人为前提的。

3•建立科学、公正、公开的绩效考核制度。

在医院人力资源管理中,绩效考核是对医院员工劳动付出的一种反馈,同时也是支付薪酬的重要依据。绩效考核通常是指用一套系统的、规范的程序和方法对员工在医疗服务工作中所表现出来的工作态度、工作能力和工作业绩等进行评价,并按实际评价结果施以相应的奖惩措施。基于此,在实施考核中就必须要有一套能够反映岗位特点和本人(或科室)实绩的科学的考核标准,同时在实施考核中做到公正操作,对事不对人,并能将考核结果面向所有的被考核者公开,并及时做好反馈沟通工作。当前,医院在实施绩效考核中,重点是要针对医生、护士和管理人员等不同类别和层次的人员,确定不同的绩效考核内容和指标,根据行业特点,把不同岗位的责任、技术劳动的复杂和承担风险的程度、工作量的大小等不同情况,将管理要素、技术要素和责任要素一并纳入考核要素,并把考核结果作为员工晋升、聘任、培训与教育以及薪酬分配等的依据,通过绩效考核来切实调动员工的工作积极性和挖掘他们的潜力。4•建立公正、公平、合理的薪酬体系。

薪酬是医院进行人力资源管理的一个非常重要的工具。薪酬体系的公正与公平,就是薪酬的设计与结构以及水平必须建立在科学的工作分析、工作评价以及绩效考核等基础之上,真正体现按劳分配与兼顾公平的原则。“平均绝不是公平”,在实际的薪酬分配中,要敢于根据不同的工作态度,工作能力和工作业绩拉开分配档次,向关键岗位与优秀人才倾斜,对于少数能力、水平、贡献均十分突出的技术和管理骨干,可以通过一定形式的评议,确定较高的内部分配标准。这样做的目的,一方面是对员工劳动价值的肯定,同时也是稳定和吸引优秀人才的主要措施。薪酬体系合理就是指医院在制定薪酬战略与政策时,一定要综合考虑员工自身因

素(包括个人资历、工作经验、个人潜力等)、医院因素、工作因素以及劳动力市场(同一职位相同能力的劳动力市场价格)等多种因素,使医院的薪酬对内具有公平性,对外具有竞争性。薪酬分配得当,既可节约医院的人力成本,又可以调动员工的积极性。薪酬分配不当,则不仅导致员工满意度低,而且还会导致人员流失,工作效率下降,甚至威胁到医院的生存与发展。因此,在现代医院管理中,建立公正、公平、合理的薪酬体系显得尤为重要。

5•构建全面的员工创新激励体系

激励机制就是通过外在刺激来达到调动人的内在积极性的一种机制。有效的激励机制不仅可以调动员工的积极性,激发他们的创造力,而且可以增强医院的凝聚力和竞争力,提高医院在市场中的整体竞争能力。

6•建立完善的社会保障制度

有的医院基本养老保险金不能按正常的工资标准交纳,有的甚至基本医疗保险金也不为员工购买,这就严重地影响了员工对医院的归属感和信赖感,因此,在推进医院的人力资源管理中,必须注重建立完善的社会保障制度。由于医疗行业的特殊性,对一些特殊岗位还要给予职业安全保护本论文由无忧论文网整理提供,并按国家规定给予各种休假待遇,让员工在为医院奉献的同时能充分享受法定的保障。

7.搞好员工职业生涯规划,为员工提供良好的发展空间

职业生涯规划就是根据一个人的不同发展阶段,对其职业发展作出规划与设计,并为其实现职业目标而进行的知识学习、岗位选择、职位晋升和才能发挥等所作的一系列工作。一个人的职业生涯应该是多元化的。医院作为员工职业生涯得以存在和发展的载体,必须为每一位员工提供挖掘其潜力并得以发挥特长的机会。通过为员工提供良好的个人发展空间,满足员工自我实现的高层次需要。事实证明,只有员工的发展与成功,才能营造医院的长久繁荣。8•坚持“以人为本”的发展理念,培育医院文化

“以人为本”是“以人为中心”的管理,是医院文化管理的核心。“以人为本”要求我们把人的因素当作管理中的首要因素、本质因素和核心因素。通过员工之间的互助互爱,建立和谐工作氛围;通过鼓励奉献,弘扬正气,教育医护人员树立正确的伦理道德和职业操守;通过塑造医院共同的核心价值观,让医护人员自觉投入到“以病人为亲人”、“以医院为家园”的医院文化建设中;通过尊重人、关心人、理解人、信任人、挖掘人的潜能和发挥人的专长来放大管理的效能。不断创新人文关怀,营造一个和谐、团结、协作、健康、向上的工作氛围,让员工在为患者的服务中体味到职业的神圣、工作的快乐和成功的幸福。

在推行“以人为本”、培育医院文化的过程中,医院管理者要做到:尊重每一位员工,把每一位员工都看成是医院的财富;营造家庭式的人际氛围,让硬梆梆的机器和单调乏味的工作程序充满人情味;多为员工提供参与的机会,并重视与员工的沟通;注重树立共同的医院价值观和行为导向以及把医院和员工结合为一个利益共同体等。

参考文献:

[1]张德.人力资源开发与管理[M].第2版.北京:清华大学出版社

[2]刘金章,孙可娜。现代人力资源管理[M]北京:高等教育出版社,2025:81

[3]赵曙明。人力资源管理研究[M].北京:中国人民大学出版社,2025:22

[4]廖泉文.人力资源发展系统[M].山东人民出版社,2025.[5]伍丽红.建立适应改革的医院组织体制[J].国外医学医院管理分册,2025

[6]杜拉克.管理思想全书[M].九州出版社,2025.

**第五篇：论人力资源的创新**

论人力资源的创新

内容提要：

在新经济时代的特殊背景下，创新成为未来管理的主旋律，而人力资源管理的创新成为管理创新的主题。以人为本也逐渐成为我国企业管理创新的主流思想，要在市场经济的大潮中激流勇进，人力资源管理创新成为企业改革的重要环节。本文分析了我国企业人力资源管理创新趋势以及旧制度下人力资源管理机制的利弊，提出以“导入人力资源管理新理念、建立一个现代化的人力资源管理机构、重视人力资源的培训与开发，加大人力资源的投资、建立物质刺激和精神鼓励的激励机制”等对人力资源管理的改革和创新的方法，阐述了现代人力资源管理在我国企业中建立的新理念。

http:///s?kw=&sc=web&cl=3&tn=sitehao123&ct=0&rn=&lm=&ie=gb2312&rs2=&myselectvalue=&f=&pv=&z=&from=&word=%C7%B3%CC%B8%C8%CB%C1%A6%D7%CA%D4%B4%B9%DC%C0%ED%B4%B4%D0%C2

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！