# 试论人力资源与人力投资（人力资源管理论文）（5篇）

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2025-08-07

*第一篇：试论人力资源与人力投资（人力资源管理论文）摘要:通过对人力资源的分析和预测,认为加强人力投资、构筑人才资源高地,可以达到人力资源合理配置的目的人力资源、人力投资是与自然资源、物质投资相对而言的.随着市场经济的发展,人类社会即将迈入...*

**第一篇：试论人力资源与人力投资（人力资源管理论文）**

摘要:通过对人力资源的分析和预测,认为加强人力投资、构筑人才资源高地,可以达到人力资源合理配置的目的

人力资源、人力投资是与自然资源、物质投资相对而言的.随着市场经济的发展,人类社会即将迈入知识经济时代,人力资源与人力投资在经济生活中的地位将显得越来越重要,认真研究人力资源与人力投资对于优化我国人力资源的配置,加快我国社会主义现代化建设具有极其重要的意义.1　人力资源的内涵

人力资源广义上指一定区域人口总量;狭义上指劳动力资源,即一定时间、一定地域内有劳动能力的适龄劳动人口及实际参加社会劳动的劳动年龄以外的人口总和.其计算公式为:人力资源=适龄劳动人口-劳动年龄内丧失劳动能力的人口+不足劳动年龄及超过劳动年龄实际参加社会劳动的人口[1].人力资源既有量的规定性,又有质的规定性.所谓量的规定性,主要指劳动资源的数量表现,劳动年龄是其重要标识.劳动年龄的规定通常由劳动法规或有关制度加以规定或确认.所谓质的规定性,主要指劳动力资源质量表现,科学文化水准是其重要标识,具体包括自然、心理和社会文化素质.人力资源同自然资源相比较具有以下特点:1)能动性.在社会直接生活的再生产过程中,自然资源只作为开发利用的对象和客体.人力资源不仅是开发的对象和客体,而且也是开发的动力和主体.人力资源的开发和利用,是通过自身有目的的活动来完成的.人力资源的开发、利用对自然资源的开发起重大的作用.2)时效性.人力资源是有生命的物质实体,以人类自身再生产为存在方式,存在着生命周期和世代更替的问题.如果不被适时地开发、利用,就会随时间的流逝降低甚至丧失他的作用,而自然资源一般不存在这样的问题.3)社会性.自然资源的发展变化,受自然规律的制约.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.4)可投资性.只要劳动人口具有从事生产、经营及公益事业的本领,就可以随时投入,投入得当会使较多的劳动力发挥更大的作用.2　人力资源预测

在经济建设中,人才是主导力量,在众多的人力资源中要预测人才的需求量,是一件比较难做得到的事.我国自20世纪80年代开始对人力资源进行研究,但由于受现实环境及各方面因素的限制,对人力资源预测未能得出比较确定的需求数量.因此,加强对人才进行预测分析,准确地确定人才的需求量,是开发人力资源、提高组织中人员的效绩的主要前提.2.1　预测的范围

预测的范围包括时间范围和空间范围,空间范围又可称为预测的规范.我国80年代的人才预测与规划研究,通常属于长期预测范围.例如,1985年各省(市)所进行的人才预测研究,时间范围从1985年到2025年.人们总希望“看得越远越好”,且在同等信度和效度的情况下,预测的周期越长、预测过程中的技术含量越高,预测的价值越大,这是进行长期预测的直接原因.但是随着预测时间周期的增长,待定因素增多,人才预测结果的可靠性将降低,这是长期预测研究中存在的根本问题.目前,国内外的人才预测及相关研究为了提高研究的准确性和针对性,大多转向进行小规模滚动式人才预测研究,预测周期缩短,尽量减少变动因素的干扰;同时注意缩小研究的范围,集中主要力量在工作岗位的同质性和相似性方面进行有针对性的探讨,依据现状,考虑政策因素的影响,选取能反映实际情况有代表性的参数进行预测.当前针对支柱产业、国家骨干企业进行针对性的人力资源合理配置研究日渐增多.2.2　预测的方法

80年代的人才预测与规划研究,其工作过程与方法可大致分为三步:一是进行广泛的现状调查和现状分析(人才的学历结构、专业知识结构、年龄结构、职称结构、人员数量等);二是进行未来需求分析,依据以前及现在的发展规模采用趋势外推,预测未来需求量,在具体分析中采用的数理方法有趋势外推、回归分析、生产函数模型等数学模型;三是配置规划,即提出满足需求的途径和方法.预测最终是需求预测,即预测未来一定时间需求量的增减,以及各种层次人才的需求比例变化;而目前研究的重点放在人力资源配置上,虽然也要涉及需求总量因素,但着力点往往放在人力资源结构分析、与工作环境的动态匹配等方面,而对需求预测研究力度不够.2.3　用户参与设计预测研究者的素质、水平的高低,从根本上决定了研究水平的高低以及预测结果的可靠性,但仅靠研究人员很难做好此类工作,必须有用户方积极参与,才能取得可喜的成果.这种用户从初始阶段就与研究人员共同参与研究的方法、原则称为用户参与设计原则.3　人力投资

人力投资是20世纪60年代出现的一个人力资源分支概念,古典经济学家亚当·斯密较早提出“人力资本”,随后被很多经济学家所确认.3.1　人力投资的主要内容

1)用于教育和卫生保健的投资.通过教育,可以提高劳动力的质量,即提高劳动者的工作能力、技术水平、熟练程度,从而增加未来收益;卫生保健支出可以提高劳动者的身体素质,从而增强工作能力.2)用于生活福利、安全保护措施的投资.生活福利支出可以保证职工生活的安定性,促使职工情绪饱满,从而提高工作效率.安全保护投资主要用于保证职工的人身安全,防止意外事故伤害和职业疾病的发生.由此可见,人力资本在客观上是存在的,人力投资的重要性也是显而易见的.但许多人对人力资本概念仍未能接受,认为把“教育”当作一种“投资”是对教育的崇高意义的否定,把“保健”当成一种“投资”同样贬低了医疗卫生事业的崇高意义.现代经济学家认为,这些看法是对人力资本理论的误解.教育和医疗卫生事业也有增加国民收入或企业收益的目的,它们在经济上的作用是绝对不可忽视的.3.2　人力投资为企事业单位储备资产

资产具有三个基本属性.第一项最重要的确认标准是具有未来服务的潜力或效益.从企事业单位从事人力投资的目的来看,就是为了提高职工未来的服务潜力.显然,人力投资符合这项确认标准.资产的第二项确认标准是,其价值可以用货币加以计量,否则就不可能反映于企事业会计报表之中.从现代企事业的实际情况来看,每年花费于人力资源的投资,其中包括研究和开发支出、专业技术人员招聘和培训支出的金额是相当大的,它们都可以用货币加以计量.因而人力投资也符合第二项确认标准.资产的第三项确认标准是为企事业所拥有或控制.企事业单位职工整体可以视为企事业单位所实际“拥有”的人力资源.从现代经济现实来看,商誉作为一项无形资产,可以高估企业的价值,其中一个重要因素就是这个企业拥有稳定和高质量的人力资源.4　构筑人才资源高地

在社会主义市场经济条件下,对人力资源的研究必须改变以往忽视科技进步对人力资源需求变化影响的研究格局,突出科技进步在未来人力资源配置中的地位,重视关键人才,构筑未来人才资源高地.4.1　突出关键人才

总体需求预测,虽易于从大范围的总体上把握人才状况,但难以分清主次,无法抓住主要矛盾、深入挖掘关键人才.人力资源配置研究中的关键人才是指企业内部很难从劳动力市场上获得替代的人才,或者经过一定时间的培训也很难获得替代,而这种人才的短缺将严重影响企业的未来发展,甚至造成企业无法正常运行.当然,关键人才并非一成不变,随企业技术水平、生产发展的阶段而呈现动态的变化特点,只有在具体的生产环境、条件下才能准确定义.关于企业关键人才的确定、遴选,可从以下几个角度考虑:

1)确定关键岗位中关键人才.首先选定、确定企业的重点项目,因为重点项目一般是企业中的关键,再由重点项目确定所涉及的重点部门,由重点部门再确定其中的关键岗位,最后得到关键人才的界定.遵循的思路是:重点项目→重点部门→关键岗位→关键人才.2)信息强度选定法.从企业中选取足以反映企业真实情况的测试点(人),测定其所接受信息的强度(信息量和信息的重要程度),并测定信息的来源,依据对信息源以及强度的统计计量来推测关键人才,这里的信息主要包括关于生产、管理的指令、命令及相关方面.3)以信息流通结点流出量的强度、通路权重来确定关键人才.以下是一种简化的示意图.图1　流通结点的信息强度示意图

A点流出的信息强度:3+5=8;B点流出的信息强度:2+1+2=5;C点流出的信息强度:1+1=2

具体算法程序如下:

(1)最低层结点开始计数到达目标结点通过最多的支路个数,支路数表示该结点所发出的信息的强度,标在支路上.一般所通过的支路越多,表明信号越强.(2)对结点流出信息的总强度求和,即得出结点重要性的指标.4.2　营造人才资源高地

科技竞争,特别是人才竞争,已经成为世界各国竞争的焦点,为迎接知识经济的挑战,必须高度重视人才的重要作用,构筑起人才资源高地.邓小平同志指出:“一定要在党内造成一种空气:尊重知识,尊重人才.”[2]要按照邓小平同志提出的要求,真正做到尊重知识、发挥好人才的作用、树立起新的人才观.首先,要确立市场配置人才资源的观念.在市场经济条件下,人才资源必须通过市场配置,这就要打破条块分割的现状,破除论资排辈的旧观念,营造市场环境,引入竞争机制,变政府开发为市场开发,逐步使企业和各用人单位成为人才资源开发的主体.其次,要确立以业绩为取向的人才价值观念.学历、资历固然重要,但高学历不等于高水平,是不是优秀人才,关键在于有没有真才实学,能不(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)能做出业绩.因此,一定要确立以业绩为取向的人才价值观,建立公平、平等、竞争、择优的环境.再次,要确立以保护知识产权为核心的分配观念.知识已成为生产要素中一个十分重要的组成部分.要转变分配观念,切实推行技术入股、专利入股、持股经营等新的分配手段,使党的十五大提出的 :“把按劳分配和按生产要素分配结合起来”的精神真正落到实处.参考文献 :

[1 ]　张　晋 ,赵履宽.劳动人事管理 [M].成都 :四川科学技术出版社 ,1 987.2 1 5.[2 ]　邓小平.邓小平文选.第二卷 [M].北京 :人民出版社 ,1 994.41.

**第二篇：人力资源管理论文——大人力资源观**

人力资源管理论文——大人力资源观

如何系统的看待企业人力资源管理，以指导整个企业的人力资源工作？对此我们提出大人力资源观：

一、人力资源战略是根据企业远景制定的，是企业经营战略的一部分，并主要通过促进企业长期可持续发展来实现对经营战略的贡献。

远景是要回答：企业将成为、想成为一个什么样的企业？经营战略则是实现远景的策略，人力资源战略是其中的重要组成部分。企业为实现其远景需要倡导的核心价值观是什么？采取什么样的理念来开展人力资源工作？如何制定人力资源规划？

例如，一家管理咨询公司的远景是成为向中国企业提供咨询方案的最佳服务机构。由于远景目标的知识性特点，其人力资源规划可以是初期选拔经验丰富并具有咨询业素质的专业人士，随着公司的成长和专业技术的完善，再加入毕业生由公司自己培养，以便尽快壮大队伍。其核心价值观可以是“信任、团队、智慧、创新”，以激发员工的价值认同感。一流企业之所以能吸引并凝聚优秀的员工，认同感是其中的关键因素。

二、大人力资源管理涵括组织建设、文化建设与系统建设，通过企业文化整合战略、组织和系统，落实到各个相互配套的操作系统。

组织建设包括“硬”的组织结构规划设计和“软”的人力资源队伍建设，经营战略和人力资源战略决定组织建构并透过组织得以实现。文化建设首先确立核心价值观，再将其有系统的向组织渗透，并有意识的融入管理系统、制度和程序。系统建设既要求操作系统的科学与规范，更强调各系统间的配套衔接，这体现在两个方面：

1.人力资源操作系统是对战略由宏观到微观操作层面的细化，其间必须经过一个更为基础的普适性的技术分析过程，我们称之为“人力资源平台”。人力资源平台即通过对工作、人、职位的分析、评估，整理、明确三者之间的关系，为各操作系统提供技术支撑。招聘、绩效管理、培训发展、薪资福利及人员管理等子系统就是建立在此平台上。

2.操作系统是连贯一体的，如人才保留不仅是薪资待遇和发展机会的问题，在员工招聘时就应该加以考虑。面试评估标准应关注应聘人的价值观念是否符合公司的核心价值观，应聘人的发展期望是否是公司可以提供的；如果不相匹配，即使招聘进来也很难长期保留。只有综合、系统地制定各操作方法，才能保证其有效性。

三、人力资源不只是企业人力资源部门的事，所有管理者，上至总经理下到每个主管以至员工都应承担人力资源管理责任。

大人力资源观强调职业管理者应成为人力资源管理专家。因为人力资源管理是一项全局性工作，其各项职责如招聘、绩效管理、员工保留、培训规划等都需要各主管的贯彻配合和直接参与。同时，各层管理者直接承担着下属辅导培养、企业文化建设等职责。员工也越来越多地负起自我管理的责任。

所以，认为人力资源工作只是人力资源部门的事，员工的高流失率等是人力资源部失职的看法是片面、错误的。当然，最重要的还是企业高层领导者的重视、支持甚至亲自推动。

简单来说，大人力资源观即战略性、系统性、全局性地看待人力资源管理。只有充分理解大人力资源观，才能建立起科学、有效的人力资源系统。某些企业寄希望于参加一两次培训，或请咨询公司在某个操作点上提出一两个改进方案是很难奏效的。这种零散、不完整的观点正是企业人力资源工作效果不明显的重要原因。

**第三篇：知识经济与人力资源会计（人力资源管理论文）**

知识经济已在世界范围内初见端倪,它是继农业经济、工业经济之后的一种新的经济形态。在知识经济时代,知识与经济的结合促进着经济的迅速发展,知识将成为所有创造财富的要素中最基本、最有效的生产要素,从事知识创新、传播和运用的知识劳动者是社会财富的主要创造者,人力资源成为企业乃至整个社会最宝贵的稀缺资源。对人力资源进行会计核算,加强人力资源管理,是适应知识经济发展的需要。

一、知识经济是建筑在知识和信息基础上的经济,它直接依赖于知识的创新、传播和应用,知识成为提高生产率和实现经济增长的驱动器。知识经济作为一种新的经济形态,具有以下三个特征:

1、知识成为最重要的生产要素。传统的农业经济社会是以耕地和劳动力为基础的;工业经济是以大量自然资源和矿藏原料的冶炼、加工和制造为基础的,衡量经济发展的生产函数,注重的是劳动力、资本、原材料和能源等生产要素,把知识、技术常常似为生产的外在因素;而知识经济则是一种全新的基于最新科技和人类知识精华的经济形态,它以不断创新的知识为基础,是一种知识密集型、智慧型的新经济形态,知识和技术自然而然地被纳入到生产函数之中,从而使经济效益可以持续递增,因此,农业经济时代,人们梦想占有土地;工业经济时代,人们希望拥有资本;知识经济时代,掌握知识将成为人们的追求,知识成为具有决定意义的生产要素。创造知识和应用知识的能力与效率将成为影响一个国家综合国力和国际竟争力的重要因素之一。

同以往经济形态相比,知识经济的增长不再完全依赖于资本、劳动力、土地等传统生产要素的大量投入,已转而依赖于知识的积累和运用,依赖于对知识的获得,足以弥补传统生产要素不足而对经济发展带来的障碍。在知识经济时代,企业的竞争力和实力,将会由其掌握有形资产的数量转移到拥有知识的能力和服务能力等无形资产的数量上去。例如,美国著名的微软公司总资产在很短的时间就达到143亿美元,其无形资产价值市价已高达1623亿美元,该公司的市场价值已超过美国三大汽车公司的总和。

2、知识劳动者成为创造社会财富的主体。农业经济时代,创造社会财富的主体是农民,知识分子游离于社会财富创造活动之外;工业经济时代,创造社会财富的主体是工人,知识分子是社会生产的指导者或组织者;而知识经济时代,智力劳动者已成为庞大的知识阶层,成为创造社会财富的主体。知识经济时代的农民已成为掌握农业高新技术的知识劳动者,新时代的工人也是用现代最新科学技术武装起来的高技术工人。拥有足够知识的脑力劳动者创造出数倍于体力劳动者所创造的社会财富。知识劳动者在知识经济时代占据主体地位,是社会的主流。1981年至1991年,美国就业中的蓝领份额平均降低了3个百分点,而白领份额增加了6个百分点。在日本,专业和技术职业的就业预期于本世纪末增长超过40%,几乎比次快增长的群体——办事员及其相关职业快四倍。在美国,到2025年前预计专业和技术职业的就业增长将是36%,几乎比工艺和熟练的手工职业快三倍。[1]

作为一个经济范畴,人力资源具有质和量的规定性。从人力资源内部的替代性来看,人力资源的质对量具有较强的替代作用,而人力资源的量对质的替代作用却较差,甚至不能替代。例如,一个高级工程师可以完成几个低等级工人的工作量,而几个低等级技术工人共同工作却难于完成高级工程师所从事的复杂工作。知识经济仍是市场经济,市场竞争的背后是人才的竞争,只有人才才是企业最主要的战略资源。企业竟争的胜负,取决于其是否拥有更多的优秀人才。

3、高新技术产业成为国民经济的支柱产业。高新技术产业是知识经济的标志性产业,也是知识经济时代国民经济的支柱产业。1981年至1992年,主要发达国家的高科技产业的产值增长了1倍多,而同期其它制造业的产值增长了29%。经济合作与发展组织(OECD)在1996年报告中指出,其主要成员国内生产总值(GDp)的50%以上已经是以知识为基础的。1997年,美国以信息技术为主的知识密集服务出口总值已接近商品出口总值的40%。高新技术产业对美国经济增长的贡献率已达到55%以上,而汽车工业只有4%。[2]

知识经济将引起产业结构的大规模调整和产品结构的全方位变化。知识经济条件下,以高新技术产业为主导,体现着产业发展的新途径;以高新技术为杠杆,推动着传统产业的知识化;以高新技术为武器,促进服务业大发展。就微观经济组织——企业而言,知识密集型企业居于主体地位。人力资源成为决定企业兴衰的主要因素。

可见,知识经济时代,人力资源会计在现代企业管理中的重要地位是毋庸置疑的。

二、人力资源会计产生于本世纪60年代,在即将到来的知识经济时代更具有重要的作用。知识经济时代,最需要的资源,不是物质资源,而是智力资源,知识经济的主体是掌握现代科学知识和具有创新潜能的高素质人才。企业对人力资源的投资将成为企业内部长期投资的主要项目,甚至要超过对厂房、设备等固定资产的投资。企业对人力资源投资所形成的无形资产在总资产中所占的比重及所起的作用已不容忽视。例如,1995年美国很多企业无形资产的比例已高达50～60%。这些以知识为基础的无形资产日益成为决定企业未来现金流量与市场价值的主要力量。知识经济时代,人力资源会计要满足企业管理当局及其他相关机构对人力资源信息的需要。

1、人力资源会计为企业管理者提供评价人力资源决策方案所需要的信息。企业管理者十分关心人力资源投资的效能和效益,并加以追踪评估。在现代企业管理过程中,为实施人力资源发展战略,企业是从外界招聘还是在内部培训专业人才?在经济萧条时期,企业应当裁减还是保持其人力资源?裁减职工可以立即降低人工成本,并相应增加本期效益,可是到了经济复苏时,社会对人力资源需求增加,企业有可能为重新雇用新职工花费巨额费用,即被裁减职工的重置成本。如何进行人力资源管理决策?显然,传统会计是无法解决的,必须依靠人力资源会计。

2、人力资源会计向投资者、债权人提供制定正确的投资和信贷决策所需的信息。传统会计报表并不向投资人和债权人提供企业人力资源的变化情况,以及对企业财务状况和经营成果的影响。在损益表中,传统会计将人力资源的投资成本列为本期费用,而未予以资本化列为资产,未在预期使用年限内按期摊销,从而歪曲和低估了本期收益。在资产负债表中,传统会计在企业资产总额中并未包括人力资产,从而歪曲和低估了企业实际拥有的人力和物力资产总额,以及企业的未来盈利能力。知识经济时代,投资者和债权人更关注企业员工素质、构成,特别是企业的技术队伍和管理队伍、知识创新与技术创新能力等人力资源方面的信息。人力资源会计提供的会计信息,能够更确切地分析人力资源、物质资源投资比例和投资效果,能够更真实地反映出企业总资产中人力资产、物质资产的比例,为投资者和债权人提供正确的决策依据。

3、人力资源会计向政府主管部门和社会公众提供反映企业履行社会责任情况的会计信息。企业作为社会经济生活中的一个细胞,政府主管机构和社会公众不仅要求企业披露财务状况和经营成果,还要求企业披露其履行社会责任的状况。为了创造良好的企业形象,以争取社会公众和企业职工对企业经营的有力支持,企业也必须履行一定的社会责任,即企业在谋求投资者权益最大化的同时,必须兼顾企业职工、消费者和社会公众的利益。企业社会责任的一个重要内容是对人力资源安排方面的贡献。人力资源具有特殊性。企业要为人力资源的载体——劳动者提供就业岗位。有关政府主管部门也需要劳动就业方面的信息。人力资源会计是提供企业履行社会责任的一个主要信息来源。

我国人力资源存在人口众多、素质低下的问题,在人力资源管理中又存在人才浪费和人才短缺并存的局面,存在教育收益率和教育投资比重十分低下,知识分子收入水平偏低,人才流动困难等问题,因此,我国建立和推行人力资源会计的必要性和迫切性较西方国家有过之而无不及。

三、以人力资源为研究对象,主要研究组织中人力资源成本和价值的确认、计量、记录和报告问题的人力资源会计,尽管自诞生已有30余年,目前这门学科仍处在不很成熟、不断探索的阶段,仍难满足知识经济发展的需要。我国还处于介绍和引进人力资源会计的阶段,理论界对此研究尚处于起步状态,实务中也没有得到应用。但会计界对它研究的兴趣也日渐浓厚,对人力资源会计的研究正在不断深入。在我国建立人力资源会计要有一个过程,笔者认为应做好以下工作。

首先,深入理论研究,澄清模糊认识,更新传统观念。人力资源能否被视为一项资产,是人力资源会计能否成立的关键。人力资源作为会计资产,必须用货币进行计量。对人力资源的计价,人们会误以为对人明码标价,似乎是对人格的贬低,所以难以接受。明确人力资源、人力资本、人力资产各概念的范畴、特点及其相互间的联系是人力资源会计的基础,人力资源成本项目及资本化、人力资源价值计量模式是人力资源会计的核心。现有会计模式经过漫长的历史演变,已发展为一套较为完整的科学体系,对其每改进一步,都是传统与新生的较量,尤其是将人力资源纳入会计要素中,涉及人力资源的收益权问题,这将影响到政府、企业投资者及其他利害关系集团的切身利益。会计界必须对这些基本理论问题进行深入研究,形成共识,才有利于统一思想认识,转变管理人员传统计会计模式下形成的旧观念。

其次,吸收借鉴西方人力资源会计理论和方法研究的新成果,洋为中用。一方面,我国会计界应投入更多的精力深入考察和研究国外人力资源会计的理论和方法,而不是作一般性介绍,为最终建立适合我国企业的人力资源会计打下基础。另一方面,又不能照搬照抄。不同的国家,政治制度和历史文化各不相同,进而有不同的人事管理制度,不同的企业和组织,劳动用工制度也有很大区别。因此,人力资源会计在吸收借鉴西方国家有关理论和方法时,必须与国情及本单位实际情况相结合。

最后,开展人力资源会计试点工作。试点单位一般应是人力资源密集、人力资源投资较大,既要有完善的人事档案资料,又要有完善的会计组织和较好的会计工作基础。例如,可选择高科技企业、科研院所、高等院校、会计师事务所、律师事务所等单位进行试点。这些企事业单位是人力资源密集的场所,它们往往为招募、选拔和培训人才投入巨额资本,人事部门一般有较为完整的档案材料,可为人力资源成本和价值的计量提供重要依据。也可有目的选择少数条件较好的(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)中外合资企业作为试点单位,这些单位更易吸收国外先进的管理理论与方法,对人力资源会计易于接受,同时也有利于借助国外的管理人员,为我国培养人力资源会计方面的专业人才。试点的业务应遵循先易后难、循序渐进的原则。在试点工作的基础上,进行推广和普及,从而建立起各行各业的人力资源会计核算体系。

知识经济时代,更需要人力资源会计,并会推动人力资源会计趋于完善和成熟。

[参考文献]

[1]　达尔·尼夫.知识经济[M].珠海:珠海出版社,1998.[2]　曹成.论知识经济与我国的经济发展[J].南京经济学院学报,1998,(5)

**第四篇：人力资源若干问题释疑(人力资源管理论文)**

1.公司的人力资源咨询与教师的人力资源咨询有何区别？

80年代，高校教师（或科研人员）倡导人力资源管理，引入了我国早期人力资源管理理念。后来，以公司（法人组织形式）为主体的人力资源咨询蓬勃发展，与过去以个人为主体的人力资源咨询有了明显的区别：

着眼点不同：人力资源咨询公司是在理念引导下，进一步关注人力资源咨询的可操作性和时效性，即着眼于“如何去做”，是过程与结果导向的。

咨询理念不同：人力资源咨询公司以咨询活动及其效果为自身业绩，从自身利益出发希望与客户结成长期伙伴关系，互相促进，共同成长。

运作规范不同：人力资源公司以咨询为己任，遵循业界运作规范，有科学的流程和制度，依靠数据库进行技术分析，重视企业长期利益。

智力资源不同：公司提倡团队协作，智力联盟，既延揽具有深厚理论功底的学者，又聘用业界精英，从而实现理论知识与既有经验的最佳组合，发挥最大效力。

外在约束不同：在目前的法制背景下，公司作为法人实体，所受外在约束严格；同时，作为一个长期存在，谋求发展的企业，人力资源咨询公司具有内在的自我控制机制。

2.什么是大人力资源观？

我们倡导的“大人力资源观”强调的是以系统、全局的观点来看待人力资源问题，即跳出人力资源的圈子看人力资源。不把人力资源局限于相关的部门，不把人力资源管理封闭于狭小的领域，而是把人力资源管理作为支持公司长远发展的战略性力量，在企业远景、企业使命、经营战略、核心价值观的指导下，使它与企业组织结构、企业文化紧密结合，以达到短期内促进企业业绩提升，长期内推动企业战略实现的目标。

3.“软”的企业文化如何与“硬”的人力资源操作系统融合？

从大人力资源观来看，企业是一个大系统，企业文化、人力资源平台、操作系统是这个大系统内相互渗透、相互影响的子系统。系统的观点强调牵一发而动全身，所以任何一个子系统的变化必然影响其他子系统。因此硬的人力资源平台、操作系统的设计，不能不考虑软的企业文化。举个例子：可口可乐与百事可乐是碳酸饮料的两强。可口可乐由于起步早，建立了霸主地位，它的企业文化崇尚稳固、渐进，与之相适应的职位、工作、人（即人力资源平台）强调的是渐变，是相对稳定的；而操作系统中的招聘系统则强调员工的稳重素质，一般从内部提升管理者。相反，百事可乐出道较晚，必须以锐意进取、求异思变的精神去挑战行业巨头可口可乐，因此，百事可乐的企业文化注重的是创新、进取，其人力资源平台经常处于变动之中，而其招聘新员工时则强调创新、变革和冒险精神，喜欢从外部招人。

企业文化与人力资源平台、各操作系统的融合并不是机械的，是有一定的模式可以遵循的。处理好三者关系的核心在于建立人力资源平台和各操作系统是要有意识地以企业文化为主要决定因素之一，要考虑两者之间是否协调一致，如果存在矛盾，就必须站在企业文化的角度重新审视人力资源平台与操作系统。

4．人力资源系统如何与其他系统相结合？

从大人力资源观的观点出发，人力资源系统与其他管理系统是相互作用和相互影响的；每一个系统中都有人力资源管理问题。

职能系统包括可操作的各项人力资源政策、制度、程序、方法；人力资源部通过制定作为“技术资源”的职能系统，以及为公司所有管理者提供“技术”应用培训和咨询辅助，促进管理者有效运用功能系统，两类系统的有机结合，旨在形成人才“引得进，用得好，留得住”的机制。事实上功能系统融于企业的每一个系统之中，因为员工吸引、人事考核、员工激励、员工保留也是生产系统、财务系统、营销系统、决策系统等的重要任务，所以在功能系统这个层次上，人力资源系统与其他系统有机结合在一起；通过功能系统使人力资源系统与其他系统相结合，就要求我们在进行人力资源系统建设时与其他系统协调一致，这就是结合的方式。

5．人力资源部与其他部门的人力资源管理区别何在？

大人力资源观认为人力资源管理不仅仅是人力资源部的事。事实上企业各部门都存在人力资源管理，但人力资源部与部门人力资源管理在职能上有很大差别。人力资源部有三大特点：

人力资源部主要通过建设人力资源平台（职位、工作、人三者关系），来建立各操作系统，如招聘录用、绩效管理、报酬奖励、培训发展等，因此人力资源部的主要任务是建立制度，提供作为“技术资源”的职能系统。

人力资源部的主要职责是辅助、监督其他部门按统一制度实施人力资源管理，确保每一位员工得到公正的对待。

人力资源部还担当了一个培养、培训的专家角色，为其他部门的人力资源管理提供支持性服务，而其他部门的人力资源管理只是在人力资源部的指导下，遵循人力资源部制定的制度，将之用于本部门经营活动。也就是说人力资源部与部门人力资源管理是指导与被指导的关系，部门人力资源管理是人力资源部的功能系统，通过功能系统作用的发挥，企业形成了人才“引得进，用得好，留得住”的机制。

6．如何衡量人力资源咨询的效果？

人力资源管理咨询的目标是短期内促进企业业绩提升，长期内注重企业发展，而侧重点是企业的长期发展，这样就给评价、衡量人力资源咨询的效果带来了一定的困难：即人力资源咨询的效果大部分是不能量化的，但这并不是说无法评价、衡量人力资源咨询效果，事实上可以通过以下几个途径来衡量：

短期内，进行成果导向的绩效评估：企业进行人力资源管理咨询总是因为企业人力资源管理上存在这样那样的问题，如招聘、面视程序不合理，关键员工无法保留，报酬系统不合理，绩效考评流于形式等。在这种情况下，人力资源咨询的首要任务就是解决这些“紧迫问题”，处理“危机”，这些问题是否得以圆满解决是衡量人力资源咨询成效高低的标志。

长期内，人力资源咨询倡导的是一种全新的管理理念，(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)内容包括人力资源框架（包括价值观、企业文化、组织结构）的重构，这些都是需较长时间才能有效反映出来的。在这种情况下，衡量人力资源咨询效果主要是看是否有效提供了新理念的启发，是否引导了企业内部新理念的产生和认同。

从技术手段上讲，可以采用满意度调查、组织气氛调查、组织文化调查等多种方法来评价、衡量人力资源咨询的效果。

人力资源咨询在企业人力资源工作中只能扮演一个战略支持的角色，不可能在企业发展中居主要地位。但是推崇“成长伙伴”理念的人力资源顾问公司会将自己与被咨询企业的命运联系在一起，提供跟踪服务，对既有成果不断进行评估，寻求改进。

**第五篇：人力资源管理论文（模版）**

浅析人力资源管理过程中的风险

——广告0901班 黄培培 0120913580120

摘要：知识经济时代的到来，企业的竞争归根到底是人才的竞争，所以人力资源管理在企业管理中处于战略地位，人力资源管理的科学合理运用也因此成为了企业成功的关键。但是在人力资源管理的过程中会存在许多风险，特别是在全球经济一体化之后，人力资源管理也越来越复杂，风险也随之增加。所以为了保证企业的顺利运作，必须树立风险意识，认真分析在人力资源管理过程中可能出现的风险，预测发展趋势，并提出相应的对策，这样才能提高人力资源管理的效能，增强企业的核心竞争力。

关键词：人力资源管理风险趋势对策

前言：随着21世纪经济时代的到来，科学技术飞速发展，技术的创新与进步已经成为一个国家或企业是否具有国际竞争力和国际地位的一个重要因素。人力资本成为企业发展的最重要的资源，同时也是其生存和发展的重中之重，是其核心竞争力与价值增值的源泉。

所以在人力资源管理的过程中，认真分析可能出现的风险，并结合发展趋势，做出适时的对策，这样才能更充分地利用人的知识力、创造力，与物力资源实现完美的结合，使企业取得成功。文献综述：杨艳《浅谈人力资源管理思想创新》（2025）从思想角度分析了人力资源管理过程中的激励方法。

李蕾《在当代人力资源管理模式下如何提高管理人员的素质》（2025）中就如何适应管理模式的转变，提高管理人员的素质提出了解决方法。

李佳《浅谈人力资源发展与管理创新》（2025）研究了人力资源的发展过程，提出了自己的管理创新的方法。

王利红《国际人力资源 发展趋势分析》（2025）结合中国的国情，研究了人力资源管理的发展趋势。

曹兴元《浅谈企业人力资源管理存在的问题及对策》（2025）通过研究人力资源管理过程中存在的问题，进而从绩效评估、激励机制、企业文化三个方面提出了解决办法。

王延朋《浅谈人力资源及人力资源管理的风险》（2025）着眼于人力资源本身的特性，就人力资源本身的风险和管理过程中的风险进行了分析。

总结：本文主要分析了人力资源管理过程中的风险，结合我国的国情，预测发展趋势，提出科学的、可行性的对策。

实例：上汽试水在管理过程中采用中长期激励，在今年3月底退出激励基金计划，此次全部为现金激励，主要是考虑了中长期激励约束性和激励性的平衡。

激励计划首先要解决的，就是钱从何来。上汽选择了净利润增量部分作为现金“池子”的方式。“根据方案，只有净利润增量部分的10%能够作为激励基金可提取数。”董事总经理王文芳告诉记者，举例来说，公司前三年平均净利润100亿元，本净利润为110亿元，超额部分为10亿元，根据方案，最多只有其中的10%，即1亿元能够拿出来作为激励基金。

文芳介绍，根据上述例子，1亿元实际上也只是一个理论峰值。在方案中，池子的大小最后还要乘上一个综合系数，而这个综合系数也直接和上汽三大经营指标挂钩，分别是净资产收益率、国内市场占有率以及实际营业收入增长率。

根据上汽方案，本次激励共涉及约400人，包括“董事（独立董事、外部董事除外）、高级管理

人员及党群主要负责人；公司中层管理人员、下属公司中由公司提名聘任的高级管理人员及党群主要负责人；以及董事会认定的对公司发展有重大贡献的其他员工。”

理论：人力资源管理风险是指在企业管理过程中产生的，由于人力资源管理问题，而导致的企业经营管理损失和企业经营偏离预定目标的可能性。人力资源作为企业的核心资源，相对于其他资源更容易受到来自企业内、外部环境因素的影响，使得企业人力资源管理的实践与预期的目标发生偏离。人力资源风险存在于整个人力资源管理过程中，因此，正视人力资源管理中的风险问题，在人力资源管理中树立风险意识，积极探索人力资源管理中的风险管理模式，对于识别和防范风险，提高人力资源管理的效能，增强企业核心竞争力，具有极其重要的现实意义。

一、人力资源管理过程中的风险

1、招聘环节风险

招聘风险主要存在于甄选环节，招聘队伍在组建中使用了不合格的招聘工作人员，就很难保证 被招聘者合格。如果企业招聘工作没有做好准备，会使招聘进来的人员数量、质量和结构不符合企业发展的要求，造成招聘人员不足、过剩或结构失调，从而给企业造成损失。

有些招聘者从自身的相关利益考虑，选择那些和自己有关联的人，影响企业招聘的公正性；也有的求职者为了获取职位，可能会采取多种手段，向企业传递一些利己的虚假信息，影响企业对求职者的正确判断。

2、培训环节风险

在企业的所有投资中，人力资源培训的投资是风险最大的。

培训观念风险：观念风险指的是由于高层领导或者受训员工对培训没有正确的认识和定位而可能对企业造成损失的可能性。

培训技术风险：培训技术风险是指在培训需求分析、制定培训计划、风险评价及培训实施过程中，因不能结合企业发展规划、人力资源战略规划与阶段性工作重点，制定合理的培训计划可能对企业造成的损失。在具体培训项目上，主要是企业培训没有与企业远期、近期目标结合起来，没有与员工的需求相结合，培训内容选择、形式选择、培训师选择偏离真正需要，培训缺乏针对性，达不到预期目的。

3、绩效考核风险

企业战略目标发生调整，导致原有绩效考评体系失衡：传统的绩效考评一般是用目标管理的方法、考评量表评分法、测评法进行考评。在企业实施战略调整，并在一定的周期进行考评时，正确地建立考评体系是将考评体系与战略进行有机的结合，人们一直认为这个过程是正确的；但是，现在，大量的资料表明在战略实施的过程中，战术和政策的变化也会导致“结果、行为和能力”的根本改变。于是，战略实施给绩效考评带来了一定的风险。

考评不当，可能会导致优秀人才流失：在绩效考核管理体系中，人员分类是一项十分重要的内容。依据二八法则，一个组织中优秀的人才只占全体员工的20％。由于优秀人才的观念比常人超前、技能比别人强、效率比大多数人高、目标也比较远大，而一般的考评体系是为适合多数人而设计存在的，所以它对优秀人才会是一种伤害，打击他们的工作积极性，容易造成优秀人才离职。绩效考评要素容易引发内部冲突：组织行为学把组织中的冲突归纳为个体内部的冲突、认知冲突、情感冲突、程序冲突四种基本种类，无论冲突的形式是什么，它的本质是不相容，绩效考评的每个素要都可能带来和加剧以上四种冲突，调查显示绩效考评最容易引起的冲突就是情感冲突，甚至只要考评就不可能避免，只能在重视的同时降低其风险。

二、人力资源管理发展趋势

1、管理理念上的变化

随着国际国内市场竞争的白热化，越来越多的企业已经充分认识到竞争的本质是人才的竞争，人才的差距在最大程度上决定了企业间的差距。因此，人力资源作为知识经济社会的战略性资源，其重要性已经不言而喻。因此，在当今，企业都更加重视人力资源管理，将人力资源管理置于重要的战略性地位，同时积极推进自身人力资源管理的改革和提升改革的深度和广度，更加广泛地吸收国际先进经验，相互学习和借鉴，互通有无，从而达到人力资源管理水平提升的目的，以更好地实现对于人力资源的管理，为组织战略目标的实现奠定和打下最为坚实的智力保障和人才支持。

2、人力资源管理战略性加强

基于战略全局和整体的人力资源管理系统的整合与管理已经成为企业或组织获得竞争优势的核心工具，战略性人力资源管理在更大范围内和更深层次上从理论走向实践，人力资源管理正在逐步成为与各个层面管理人员都息息相关密不可分的事情，人力资源管理部门也以更加积极的态度参与企业战略的决策过程和发展策略的拟定。因此，随着人力资源管理作为企业管理战略伙伴角色的强化，人力资源管理要更加趋向于前瞻性、系统性、目标导向性。

3、人力资源管理职能的分化和专业化程度的提升

人力资源价值的凸显和地位的不断提升，对人力资源管理者也提出了更高的要求，因此，面对新的要求，要更好地发挥人力资源管理积极性，需不断地提升人力资源管理人员的专业化技能，吸收各种先进的人力资源管理理念、方式、手段等。

4、人力资源管理的信息化

随着信息技术在社会经济生活中的推广和深入应用，信息化已经是成为实现高效管理及战略性管理过程中的关键途径和重要手段。具体到人力资源管理领域，在人力资源管理越来越受到重视和日益成为管理的主要内容的条件下，不可避免地，信息技术在人力资源管理领域的应用更是一个焦点。

三、控制人力资源管理风险的对策

1、建立规范化的招聘流程

首先，通过面谈、问卷、直接观察等方法来收集具体职位的工作内容和对人员的要求，慎重选择招聘人员，认真把关，尽量减少人为风险。

其次，选择合适的招聘方式，减少通过社会关系的纽带进入企业的员工，保证企业的员工的整体质量。

再者，企业在招聘时，要主动获取求职者的信息，促使求职者传递更多有价值的真实信息。特别注意的是在招聘技术或业务核心人员时，招聘企业要及时发布招聘录用通知，避免因工作拖沓而影响录用。

2、建立完善的培训制度和培训程序

转变观念明确培训目标：企业管理者要从企业的长远利益出发，要对培训需求进行分析，明确培训目标。

制定与实施培训计划：制定周密的培训计划有助于企业有条不紊地开展培训，提高培训效益。注重培训手段与方法。

为了确保培训效果的转化，可以采取以下办法：（1）过度学习，在培训后仍让受训者进行一定的练习，以提高未来保留和转化的程度；（2）将培训内容和工作相结合，让受训者在培训课程结束后回到岗位时能把培训学习到的新技能运用到工作实践中；（3)将培训分为几个阶段，分阶段让受训者将所学运用到工作中，并与其他受训者分享经验与教训；（4）在培训后，对培训进行考核，并将培训结果充分应用到员工的晋升、激励中。

3、建立有效的绩效考评系统

完善制度，加强沟通：建立系统有效的绩效评估体系，逐步细化、量化员工个人考核为核心的绩效管理机制，并且要事先同员工沟通交流，争取达成共识。

明确绩效考核定位：绩效考核的定位是绩效考核的目标与方向，做好绩效考评，明确其目标，实现规范化、科学化管理。

全面、完整实施绩效考核：在实施绩效考核之前，必须认真细致地研究理论方法，并依据绩效考核的目标任务，设计系统化的绩效考核流程。

近几年来，随着市场竞争的加剧，企业的人力资源管理和企业的风险管理显得越来越重要，以至于重多企业都把其放在优先考虑的位置上。企业如果想不断提高人力资源的管理水平，就应从人力资源管理的风险入手，识别人力资源管理所存在的风险，做好风险应对，实现企业人力资源的效用最大化，进而促进企业经营生产目标的实现。

Summary：Era of knowledge-based economy, the competitiveness of enterprises in the final analysis is a talent competition, human resources management in a strategic position in the enterprise management, scientific and rational use of human resources management has thus become the key to business success.But there are many risks in the process of human resource management, especially after the global economic integration, human resources management is also increasingly complex, the risk also increases.So in order to ensure the smooth operation of the enterprise, we must foster the awareness of risk, a careful analysis of possible risks in the process of human resource management, and forecasting trends and propose appropriate countermeasures, in order to improve the effectiveness of human resource management, and enhance the core competitiveness of enterprisesforce.参考文献：1.朱保清.浅谈企业人力资源管理法律风险及防范控制，人力资源管理，2025（2）

2.张艳丽.企业人力资源管理风险的预警与控制研究，人力资源管理.2025（9）

3.杨艳.浅谈人力资源管理思想创新，2025(9)

4.李蕾.在当代人力资源管理模式下如何提高管理人员的素质,2025(3)

5.李佳.浅谈人力资源发展与管理创新,2025(11)

6.王利红.国际人力资源 发展趋势分析,2025(2)

7.曹兴元.浅谈企业人力资源管理存在的问题及对策,2025(3)

8.王延朋.浅谈人力资源及人力资源管理的风险,2025(2)

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！