# 人力资源管理在现代企业管理中的作用分析（推荐五篇）

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2025-08-11

*第一篇：人力资源管理在现代企业管理中的作用分析人力资源管理在现代企业管理中的作用分析人力资源作为现代管理学一门新兴并不断发展的学科，其在整个企业管理中的作用已经受到足够地关注，其作用已经成为现代企业管理的核心和重要组成部分。一个不需争辩的...*

**第一篇：人力资源管理在现代企业管理中的作用分析**

人力资源管理在现代企业管理中的作用分析

人力资源作为现代管理学一门新兴并不断发展的学科，其在整个企业管理中的作用已经受到足够地关注，其作用已经成为现代企业管理的核心和重要组成部分。一个不需争辩的事实：现在的经济社会，当资本的筹措渠道变得宽泛、种类繁多时，人力资本这个难以寻找并很难替代的资本，关系到企业整个投资活动的成败，因为在企业的所有业务与工作推动的执行过程中——人才的能动性、技能保证和团队化协作已成为运营达成的关键因素，人力资源的管理实际上是寻找这些优秀的人力资源并通过人力资源工作系统模块的展开完成其向人力资本转变的工作。

随着中国市场经济体制的深化和企业完全市场化程度的提高，基于提高企业运营效率和增强企业竞争力的现代企业管理越来越受到重视，从高校课程的设置、管理咨询公司的兴起以及企业负责人的背景中都可见一斑。从我国国内所出现的企业管理理论和方法来看，主要包括以西方的管理技术为背景的企业管理理论方法和以国内传统文化为根基的管理思想和哲学体系两大派系。但无论是西方的管理方法还是东方的管理哲学，其对人的关注都是第一位的，在西方的管理思想中，有关人和（人的）组织占据了很大的比重，如马斯洛的需求层次理论、彼德圣吉的学习型组织理论、巴纳德的经理人职责理论、赫茨博格的双因素激励理论等都是有关人力资源的管理理论，而东方的管理哲学和思想中几乎全部是和人与社会有关系的，如无为而治、上下同欲者胜、得人心者得天下等哲学论断。

执行力概念的兴起与被关注，更是体现了人力资源管理在现代企业管理中的核心作用---没有人才的高效执行，任何其他的管理方法都只能停留在设想、计划和纸面的阶段。联想集团投资局主席柳传志认为：“执行力就是选择合适的人到合适的岗位上”，这实际上是阐明人力资源的选拔与组织安置管理在公司运营和执行中的核心作用。根据笔者的整理和总结，无论何种管理方法，也不管是管理的对象是什么，作为一个有明确目的的、充分体现人的主观意志和主观能动性的经济型组织，企业的存在必须满足三个条件，一是有目标、二是有能力、三是有动力，只有这三个方面的有效匹配与结合，才能保证企业的快速高效运作。对应于此，现代企业的管理基本上可以分为三类：目标管理、动力管理和能力管理。目标是定位企业为什么存在，主要通过战略规划、绩效管理、组织分工、流程再造、作业计划等管理内容实现；能力是定位企业依托什么存在，主要通过人才选择、员工技能培训、组织知识管理等管理内容实现；动力是定位企业如何存在，主要通过绩效考核、薪酬激励、企业文化氛围、经理人人际关系激励等管理内容实现。可见在三者当中，能力管理和动力管理都是和人力资源的管理相关的，其中动力管理涉及到人力资源的激励，而能力管理涉及到人力资源的获取、组织与成长等问题，这与人力资源管理的最高目标 — 培养员工的最大化敬业精神，以实现与企业的共同成长是吻合的。所以，人力资源管理是现代企业管理的基础和核心。下面通过人力资源规划及人力资源策略与战略匹配对战略实施和良性运营的关系来阐述笔者的以上观点。

企业的战略规划了企业的发展愿景、发展策略和发展过程的设计，人力资源规划对企业战略规划的作用表述为：“对企业的战略需要进行识别和应答，以及指定新的政策、系统和方法来确保人力资源在变化的条件下持续有效的（辅助）战略的过程，因此人力资源规划的目标是 ：让组织可以预见其未来的人力资源管理的需要和识别可以帮助他们满足这些需求的实践”。——资料来源：《人力资源管理之获取竞争优势的工具》（美）劳伦斯•S•克雷曼2025版 P65

为很好的发挥人力资源规划对战略规划的作用，笔者认为有一个前提是不能忽略的，即人力资源战略的角色定位 ：Miles和Snow（1984）在《设计策略性人力资源系统》提出了人力资源战略定位的三种角色，即防御者（defenders）精于狭窄但较稳定的专一产品市场，因此强调建立自己的人力资源；探勘者（prospectors）不断地寻找新的商机，因此强调如何取得人力资源；分析者（analyzers）则重视人力资源的配置，其措施介于防御者和分析者之间。

以招聘甄选、培训训练、绩效评估、薪酬设计为例，三种不同的人力资源角色会有不同的倾注内容，详见下表：

HRM 防御者 探勘者 分析者

基础策略 建立人力资源 取得人力资源 配置人力资源

招募甄选 •强调“做”

基层以上较少招聘

以“排除不试用”为甄选员工基础 •强调“买”

各层级的招聘均甚复杂

甄选项目包括任用前的心理测试 •强调“做和买”

混合式招募和甄选方式

培训训练 •训练内容正式、广泛

技术的建立

•广泛训练计划 •训练内容非正式、有限

•技术认定和采用

•有限的训练计划 •训练内容正式、广泛

•技术的建立和采用

•广泛训练计划

•有限的外部任用

绩效评估 •过程导向

•对训练需求有认知

•个人/团队绩效评估

•长时间比较评估 •结果导向

•对任用需求有认知

•部门/公司绩效评估

•跨领域（如其他公司）的评估 •几乎是过程导向

•对训练和任用需求有认知

•个人/团队/部门绩效评估

•大部分是长期评估，有些跨领域的比较

薪酬设计 •以公司上下级关系为导向

•内部一致行

•总薪酬倾向于现金，同时注重上级/下属的差异 •以绩效为导向 •薪酬具有外部竞争性

•总薪酬重视奖金同时配合任用需要 •大多是以位阶为导向，少数以绩效为考量

•内部一致性和外部竞争性

•现金和奖金

**第二篇：人力资源管理在企业管理中的作用分析**

人力资源管理在企业管理中的作用分析 班级：电子0801班姓名：云璐学号：200816020

现代管理大师彼得·德鲁克曾经说过：“企业只有一项真正的资源：人。”IBM公司总裁华生也说过：“你可以搬走我的机器，烧毁我的厂房，但只要留下我的员工，我就可以有再生的机会。”现代社会的（去掉）竞争激烈，企业所拥有的各种资源又是有限的，如何用最好的资源使企业获得最大的经济效益，增强竞争力？从大的方面，（去掉）一个国家或整个世界来看，资源也是有限的，如何用有限的资源更好地最大限度地满足是人类的需要？这些是企业、学者们需思索的一个现实问题。幸运的是，这个问题被经济学家所解决。由于人力资源（资本）具有低投入高产出的特征，人力资源的重要性已被广泛认识。美国微软公司、我国深圳华为公司、青岛海尔集团、广东容声电冰箱厂无一不是依靠人才而获得成功和辉煌的。

那么，各个企业又是如何通过人力资源管理提高企业绩效？

（一）人力资源管理与企业战略目标的统一

人力资源管理作用于企业绩效最为关键的两个环节是：一是人力资源管理在制定和实现企业战略中的地位和作用；二是人力资源管理与企业绩效的相互作用关系。过去，人们并没有将人力资源管理作为影响企业战略目标制定的一个重要因素，仅被当做确定或选择战略目标的手段。这是基于这样一个假定，即人比战略的适应性强。因而，让人适合战略，而不是使战略适合于人。其结果是，在很大程度上限制了人力资源对企业提高绩效的贡献。

任何一个战略都要由人去实施，因此，任何一个战略在制定过程中，必须充分考虑到企业现有的人力资源以及外部人力资源状况和从外部可获得的可能性。这些从根本上决定与制约了企业发展的目标方向和水平。人力资源战略管理的提出与实施，反映了人力资源战略与企业经营战略之间的相互依存的关系。战略性人力资源管理强调将人力资源管理与企业的战略性目标联系起来，使人力资源管理在企业的战略形成、战略执行之中发挥重要作用，突出了人力资源管理在现代企业管理中的地位与作用。现在人力资源管理工作被看做是能够创造价值维持企业核心竞争能力的战略性部门。人力资源管理也因企业的全面变革而发生深刻的、全方位的变化。

（二）人力资源管理由人力资源管理的职能部门与其它部门统一实施

在现代企业管理中，人力资源的重要性不断上升，而人力资源管理工作日趋复杂，特别是在知识经济时代，企业外在环境变动剧烈，知识型员工比例增大，对知识型员工及知识管理更为复杂，他们又是企业利润和企业竞争力的源泉。因此人力资源管理不仅是人力资源管理职能部门的工作职责，也是任何一个岗位的职责，即使是普通工作人员，也要求介入到某些人力资源管理工作中。在给予了较为充分决策权的工作小组或团队中，个人行为是由员工自己管理的，员工自身也就是一个管理者。因此，企业的有效人力资源管理，需要各级、各类部门的各类人员共同努力。但是直接介入人力资源管理并担当主要职责的是人力资源部门和其它部门经理。

比如招聘前的人力资源规划，应该是所有部门经理必须参与，并且在其中起基础性作用。这是因为他们要确保本部门的工作目标与企业战略目标完全一致，必须把企业战略目标分解、落实到本部门以及本部门中各员工的具体目标上，人力资源规划是达到这一目的的重要手段之一。为此，部门经理必须能够准确地预测实现企业战略目标，本部门在未来的阶段中有待完成的工作、工作量及技术要求，根据预测结果进行人员的配置，充分考虑到未来有可能出现的“意外”情况，事先做好“突发性事件”的预防工作。再比如在招聘过程中，人员需求信息是有各部门经理发出的，并且是针对特定岗位的，给出明确、具体的要求，确定岗位所需要的知识和能力。人员录用最后决定者也是各部门经理，因为录用的人员是否符号工作的要求将直接影响部门目标的实现。为此人力资源管理部门要辅助、指导、帮助各部门经理完成招聘、挑选工作，包括培养部门经理的相关技能。再比如绩效评估、薪酬制度设计与实施也必须让各部门经理直接参与这项工作的全过程，他们与人力资源部门共同确定评估标准、设计评估系统，评分标准的准确性与公平性对评估系统和整个绩效评估工作的成败影响很大，如出现较严重偏差，可直接导致员工辞职和损害企业目标的实现。另外要通过部门经理及时且以恰当的方式将绩效评估结果反馈给员工，帮助员工分析其优点与不足以及存在问题的原因，帮助员工改进工作绩效。各部门经理要保证工作评价是建立在最新的和精确的工作分析和工作描述基础上，这是保证工作价值的精确确定所必需的，再根据绩效评估提出加薪和晋升的建议。而人力资源部门是报酬和津贴系统管理的承担者，人力资源管理部门能够从全公司的角度平衡各个部门所提出的报酬及津贴的建议，做出合理的设计，并且在与薪酬制度有关的调查与评价中起监督执行作用。

（三）提高人力资源存量的利用率，从而提高劳动生产率。

提高人力资源存量的利用率，从人力资源管理的角度，主要做以下几方面工作：

（1）数量调节。人力资源的经济投入是提高劳动生产率的第一个基本途径。因此人力资源管理的第一项任务就是要重视人力资源规划的制定，根据市场需求、企业战略、生产状况，分析现有人力的余缺，进行及时调整，确保企业在恰当的时间、恰当的地方有合适的员工。

（2）合理配置。企业各部门生产力必须均衡。某一部门若人力不足，就会影响到其他部门的产出而导致整个企业生产率的下降。因此人力资源管理的就是根据企业目标和任务，按照量才录用、用人所长的原则，对员工进行合理配置和组合，做到事得其人、人尽其才、才尽其用。

（3）教育和培训。当前特别要做好结合企业的战略目标对培训进行全面的计划、要建立培训激励机制、要加强一线员工的培训、要对培训项目进行评估等方面的工作。

（4）人员激励。人力资源管理部门要根据企业的发展改革劳动、人事、分配制度，建立一个有效的激励机制，激发和调动员工的工作积极性、创造性，并协助员工发现专业性及实现个人专长的时机，使员工的素质既能符合企业不断发展的要求，同时也能促进员工的个人发展。总之，一个企业只要将各种手段有效配合起来，就可以大大提高劳动生产率，促进企业绩效的提高，为企业创造更多的财富。

**第三篇：人力资源管理在现代企业管理中的作用 毕业论文**

人力资源管理在现代企业管理中的作用

论文提纲

一、人力资源管理概述

（1）什么是人力资源和人力资源管理

（2）明确区分传统的人事管理和人力资源管理

二、人才在经济管理中对企业的影响

（1）人才是企业中最宝贵的财富

（2）人是企业文化的主体

（3）企业价值文化与人的需求

（4）现代企业的基点和特征是“以人为本”

（4.1）以人为本，首先应树立正确的价值观

（4.2）以人为本，就要实行人性化企业管理

（4.3）以人为本，是企业思想政治工作的基点，企业文化之根基

（4.4）强化企业人力资源管理，实施人力资源战略

三、人力资源管理的六大块在现实企业中的运用

（1）规划

（2）招聘

（3）考评

（4）激励

（5）开发

（6）调配

四、人力资源管理在现代企业中的作用

（1）科学化的人力资源管理是推动企业发展的内在动力

（2）现代划的人力资源管理能够使企业赢的人才的制高点

五、结语

参考文献

【摘要】现代管理理念中人力资源管理是企业的核心，是人们社会活动的重要组成部分，也在企业管理活动中起着至关重要的作用。一切都是人组织和落实的，人是企业管理活动中的主体，也是管理活动的客体。管理的具体职能和意义是非常重要的，管理作为特殊的实践活动具有普遍存在的意义。人力资源管理关键在于调动其积极性，使企业中每个人的才干得到充分的发挥并能实现创新的持续改进，为企业带来更大的经济效益。

企业离不开管理，人力资源需要开发，企业文化是企业战略的导向，有利于企业管理。既然社会离不开商业这个特定的经济组织形式，那么，这个组织的存在，必然要有管理，管理科学和人力资源的来源与管理就必然存在，并且不断向前发展。

管理是人们社会活动的重要组成部分，管理是对不同地域，不同职业，不同文化背景熏陶人们的管理意念，管理行为的整合，管理创新，是永远的真理，永无止境。

【关键词】人力资源管理 企业文化 效益 目标 发展 人力资源管理在现代企业中的作用

一、人力资源管理概述

（一）什么是人力资源和人力资源管理？

伊凡 伯格 认为，人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识。雷西斯 列科 认为，人力资源是企业人力结构的生产力和顾客商誉的价值。内贝尔 埃利斯认为，人力资源是企业内部成员及外部的人即总经理、雇员和顾客等可提供潜在服务及有利于企业预期经营的总和。以上三种说法都从人力资源的各个侧面论述了人力资源的概念。我们

认为，人力资源，是指人类进行生产或提供服务，推动整个经济和社会发展的劳动者的各种能不难看出人力资源的开发和使用在商业企业管理中占据的主导地位，其中人的因素对经营活动的影响意义十分深远，主要表现在一下四点：

（一）人才是企业中最宝贵的财富

人才是关系企业生死存亡的事情。比尔盖茨曾经说过，如果可以让我带走Microsoft的研究团队，我可以重新创造另外一个Microsoft。商业企业不可能存在那种他们无法模仿的配方和技术核心，拼的是服务。而服务是要人来做的，如果人才流失，则直接导致的就是服务的质量下降。前不久我看到一个故事，讲的是亨利福特爱“才”的故事，故事梗概是这样的：1923年，美国福特公司有一台马达坏了，公司所有的工程技术人员都未能修好。正在焦急万分的时候，有人推荐了思坦因曼思，福特公司就派人请他来。思坦因曼思是德国的一位工程技术人员，因为失业和国内经济不景气，不远千里来到美国。他幸运地得到了一家小工厂老板的看重，聘用他担任生产机器马达的技术人员。他来之后，什么也没做，只是要了一张席子铺到电机旁，聚精会神地听了三天，然后又要了梯子，爬上爬下忙了多时，最后他在电机的一个部位用粉笔画了一道线，写上“这儿的线圈多饶了十六圈”几个字。福特公司的技术人员按照思坦因曼思的建议，拆开电机把多余的16圈线取走，再打开电机，机器正常运转了。公司总裁亨利福特先生得知后，对这位德国的技术人员十分的欣赏，先是给了他一万美金的酬金，然后又亲自邀请思坦因曼思加入福特公司。但思坦因曼思却像福特先生说，我现在的公司对我很好，我不能忘恩负义。福特先生觉得万分遗憾，却又感慨不已。美国福特公司是实力雄厚的大公司，许多人都以能进入福特公司任职为荣，而他却为了报恩而舍弃如此好的机会。不久，亨利福特先生做出了一个决定，收购思坦因曼思所在的那家小工厂。公司董事会的成员都感到不可思议，这样的一家不起眼的小公司怎么会进入亨利福特先生的视野？亨利福特先生说：“人才难得，因为那里有思坦因曼思。”从这个小故事里不难看出人才对企业的重要性是不言而喻的。企业核心竞争力越来越表现为对作为第一资本的人才的培育、拥有和运用的能力。人才是推动企业健康发展的力量源泉，无论从宏观角度，还是从微观角度来看，人才是企业发展的决定性因素。因此只有拥有了充足的人才，企业才能事先跨越式的发展。

（二）人是企业文化的主体

美国著名的企业文化专家托马斯彼得斯在比较日本和美国企业之间的差异后得出结论说：“人是企业文化的主体”当年托马斯彼得斯在看到日本企业发展的真正动力后，游说于东西方之间，喊出让美国企业界刻骨铭心的信息：“人！人！人！”他宣布当今企业的核心问题是主人翁问题。企业文化通过人的塑造来影响企业，早就企业人是企业文化的唯一终极目的。被誉为“经营之圣”的索尼公司创始人盛田昭夫认为索尼文化的精髓在于“主宰企业命运的，正是我们企业的员工们！以人为中心开展工作就是我们的真谛所在。”海尔公司董事局主席兼首席执行官张瑞敏主张“试平凡的人做出不平凡的是，每个人都要做老板”。人是有感情的动物，对管理过程中所产生的一切，具体有好恶感官上的认知，就拿中国古代的先哲们来说，他们在如何管理人的社会中提出了，用礼仪、节、德、智、信等来约束人们的行为。《贞观政要 崇儒学》中，唐王李世民也提出：“为政之要，惟在使人。”指出了管理人之重要性。

（三）企业价值文化与人的需求

企业是企业文化、企业精神的载体，有远见卓识的企业家都会利用这个载体，塑造和弘扬企业文化，员工在这片沃土上不断提高素质，塑造自己的人生之路。优秀的企业文化是领先于竞争对手的关键性力量，文化的缺憾必将带来企业的畸形，文化的丢失必然带来企业生存权的丧失。这说明企业与员工关系密切，员工的人生价值与企业价值之间相互依存、相得益彰。

（四）现代企业的基点和特征是“以人为本”

现代企业文化的根本基点和本质特征是以人为本。什么叫以人为本？概括地讲，干工作为了

人，干工作依靠人，这就是以人为本。“以人为本”的理念是上世纪80年代初“企业文化理论”在美国提出后称为热门词汇的。企业文化的实质就是以人为本。无论是张瑞敏的“使平凡的人做出不平凡的事”，还是任正非反危机的“冬天危机”，都是以人为本的结果

1、以人为本，首先应树立正确的人才观

人才问题历来为政治家和思想家所重视。“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。”这是龚自珍发自内心的呼喊。邓小平同志曾经指出：“事业成败的关键就是能不能发现人才，能不能使用人才。”只有尊重知识，尊重人才，企业才能获得长久发展的动力。对人才见到的定义就是有人品，有才干之人。凡是能适应企业发展要求，完成企业给定的目标，给企业带来效益的人都可称之为人才。对人才的关心及对其价值的充分重视是育人为本的集中体现，对人才重视与否在很大程度上决定了企业发展的现在与将来。所以企业试试人笨管理首先应树立起正确的人才观。知识经济时代的人才观要求我们，要破除论资排辈、求全责备、任人唯亲、嫉贤妒能以及把安分守己、稳重听话作为选拔人的标准的狭隘的人才观；要广泛挖掘各方面、各层次的人才资源，为人才的脱颖而出创造平等的竞争机会；要鼓励人才的合理流动，谋求人才的科学组合，以发挥整体效能；要培养复合型人才，激发人的潜能：这就要求现代企业要具有深邃的视力、多维的视角，在招募人才、选人用人上，唯才是举，使企业充满生机与活力。在美国高科技公司的现有科技人才中，华人占约1/4，这不能不说其得益于自身的人才观念及人才战略机制，美国企业的人本精神。中国加入WTO以后，与外企之人才争夺战将使我们经受一次严峻的考验

2、以人为本，就要实行人性化企业管理

现代企业管理是人们共同劳动顺利进行的必要条件，而以人为本强调了将人放在管理的中心地位，关注人的需求。一方面，人性是个抽象的概念，人的天性中既有改善的一面，也有恶的一面，并与环境紧密联系，产生不同的需求。这决定了人是一复合体，而非简单的“经纪人”或“社会人”。马斯洛有关人的需求五层次的实质不会改变，但在不同的环境下，满足需求的方式和手段不尽相同。另一方面，“人性”的东西决定了人的道德观念、意志、兴趣、创造性等这些事关企业命运的“个性品质”。再有，只等着重于人的理性，具有强制性、不可变通性，常会导致人们僵化思维、保守的行为，人们习惯于墨守陈规，逃不现实，害怕变革，甚至自欺欺人。所以，企业必须在管理中对人性的各个方面给予充分的考虑，按照人性的原则来实施管理。实行人性化企业管理，一方面要注意利用和发扬人性中有利的一面，为企业发展服务；一方面要对人性中不利的一面加以抑制，弱化其反面作用。在企业管理实施手段上采取“人性”的、灵活的方式，而不仅仅是靠理性的约束和制度的规定来进行管理。尊重个人与人性，不只是以组织意志、管理者的意志来约束和限制员工。在实现企业共同目标的前提下，应给员工更多的“个人空间”。人性化管理可以融入到每一个过程、每一项活动，可以体现在一项制度，一个举措，其关键在于员工的参与。团队型参与管理模式是人本管理的高级阶段。现代管理理论提出7~13人为最佳管理幅度，通用电气却将管理幅度变成数十人乃至上百人，使得每级管理人员不得不向下属授更多的权，让下级的自主性得到充分的发挥，使基层人员的意见能很快的反映到公司的决策层。被誉为“世界第一CEO”的通用电气总裁杰克 韦尔奇向几乎所以的员工发出过手写的便条；常安排与比他低几级的经理共进午餐；喜欢突然视察工厂和办公室，让人们感受到他的领导，鼓励和鞭策员工，这是对僵化制度的打破，充分体现了对人性的尊重，对员工天性的释放。这是制度与弹性的完美结合，更是理性与人性的完美结合。

3、强化企业人力资源管理，实施人力资源战略

随着知识经济的到来，对于现代企业，竞争实质上是对各种资源（如人力资源、物力资源、财力资源、技术资源、信息资源）的竞争，但是最终应归结到人力资源的竞争，因为认识最为重要的资本，没有人，什么也干不成。现代人力资源管理要使企业筹集或使用的人力资源的目标与行为素质与企业的发展需要向适应，即保证企业的正常发展，又使人得到满足与成长，这应是一种由经理人控制的磋商机制。早就“学习型组织”是知识经济时代企业人力资源管理的首要功能，是强化企业竞争力的必由之路。美国麻省理工大学斯隆管理学院资深教授彼得 圣吉坦言，未来唯一持久的优势，就是有能力比你的竞争对手学的更快。因此，企业人力资源管理要从战略设计、培训与发展、评价与激励、组织设计与控制等几个方面入手，为企业成为“学习型组织”提供支持性的氛围和组织保证。实施有效的人力资源战略（如人力资源开发、调整战略、考核管理战略）是现代企业的共性之一，它涉及企业内部认识管理的各个方面，服务于企业的总体目标和总和战略。例如实施发展战略必定要增加雇员；实施紧缩战略常常导致裁剪；实施转向战略会引起人事更迭。但在指定与实施以前，应知道企业经营环境对人才的客观需求是什么，同事还要把握在相应的社会环境中人才的主观追求是什么。知识经济时代是一个“人性回归”的时代，“以人为本”是一切企业管理活动所必须遵循的首要原则。关注人的全面发展，将成为该时代企业人力资源开发的根本目地。人才的培养和较高素质的职工队伍的形成对企业的作用是决定性的。随着经济全球划的日益临近，人才资源的开发的争夺战已在全世界范围内展开，人事措施同教育训练相结合的能力开发体制的建立已成为现代企业获得高级人才的基本途径。

4、以人为本是企业思想政治工作的基点，企业文化之根基

思想政治工作室通过各种教育知道企业员工的行为，以形成统一意志和共同理想和奋斗目标。思想政治工作在本质上是群众工作，其基本任务就在于用科学的理论武装人、用高尚的精神塑造人、用现代的知识教育人、以健康向上的企业文化凝聚人，培养有理想、有道德、有文化、有纪律的“四有”职工队伍。企业思想正式工作作为宣传、教育、引导员工的工作，它在发挥企业员工的主人翁地位、调动员工的主观能动性和创造性方面有不可替代的作用，其本身就体现了以人为本这一基点。以人为本的企业思想政治工作，一方面要在思想上、政治上鼓励企业员工，在为共同目标求得共性统一的同时，注重员工的精神需求，重视与保护员工的精神财富这一无形资产，照顾到每个员工的个性，即不失“个体精神的自由冲动”，又能为共同目标齐心协力；另一方面要通过各种渠道增强员工参与企业管理的意识，调动员工参政议政的积极性及民主监督的自觉性，使员工对当家做主有深切的体会，这是“挖掘人的潜力的最好的手段”。谈到企业文化，管理学者自然会将企业文化与以人为本联系在一起，原因在于20世纪60年代日本企业的迅速崛起导致企业文化理论的提出。日本企业管理的主要特点是信奉以人为本的管理概念。正式日本企业文化强调对人的尊重、理解、关心和依靠，强调要发展人和服务人，他们才获得发展与成功的永久动力，也正体现出企业文化所不能离开的以人为本的根基。当今，美国企业竞相学习日本企业的信任感、亲密度和凝聚力，注重通过人的潜能的发挥来提高生产效率，这是人本企业文化魅力之使然。马克思曾经说过：“历史不过是追求着自己目地的人的活动而已。”充分肯定了人在社会时间中的主体地位和创造作用。人是生产力的第一要素，是改革和生产力的主体，是科技创新的支柱。在作为管理对象的整体系统中，认识其他所有构成要素的主宰。人的能动性发挥的如何，直接关系到企业的生产经用状况和科技创新力度。现代企业以人为本的宗旨是抓住人、活用人、培养人、开发人。通过对人的有效激励来充分发挥人的积极性、主动性和创造性，以最大限度挖掘人的潜能，更好的实现个人目标和组织目标。企业应在以人为本的企业理念指导下，针对人的需求进行管理，在实行有效的人力资源战略的同时，塑造以人为本的健康的企业文化，这样才能不断提高竞争能力，在日趋激烈的市场竞争中立于不败之地。

三、人力资源管理的六大块在现实企业中的运用

（一）规划

它包括确认组织中的工作职责，决定履行这些工作职责所需的员工数量和质量：为有资格申

请人提供雇用机会。规划工作涉及如何对企业的人力供求进行预测与规划，为招聘工作提供依据。现代企业高度发达，分工明确。人力资源部门每月应根据各个不同部门分工性质和工作任务对流失的员工所空出的岗位提前做好规划，做好招聘计划，值得一提的是随着今年劳动法实施后，员工辞职需提前一个月通知企业，所以这给人力资源部门提供了充足的时间来指定准确的规划，为下一步的招聘提供了时间。

（二）招聘

招聘是根据工作需要，运用相关方法和技术，吸引并选择最适当人选的过程。其任务是确保企业能够获得充足的职位候选人，兵能以合理的成本从职位申请人中选拔出最符合企业需要的员工。在构成一个企业的员工，品牌，效益，利润四大元素中，员工占着首要地位，在一个真正以人为本的企业中，员工质量的高低好坏直接影响这企业的效益和利润，挑战着企业的生存和发展空间。所以招聘一个合格的能被企业所需要的员工是人力资源部门的重要职责。目前国家正在大理发展职业教育，各种职业教育也在快速发展，国家也出台了一系列扶持职业教育的政策。各种职校为企业的生产和管理培养了大批人才。目前企业的员工主要有两种方式进入，一时人才市场介绍，而是面对社会的普招，这两者方式目前存在明显不足，人才市场的介绍毕竟有限，已经不能男足一个快速发展企业的需求，且招聘成本过高。面对社会的招工从质量上大打折扣，人员素质参差不齐，且容易留下负面影响。所以之间诶从各职业学校引进人才已经是刻不容缓，人力资源部门可以根据企业的生产和管理需要定期联系学校，进行校企合作，更好的为企业引进各类合格人才。

（三）考评

考评是对员工的工作结果，工作表现进行比较和评价，分出优劣高低，为薪资分配和员工发展提供依据，包括设计员工的绩效考评体制，考评指标，考评方法，以使考评结果公平合理。有功必奖，有过必罚，公平合理的奖惩制度，良好的发展空间，透明的考评结果是企业生存和发展的必要条件，做好考评工作对于激励员工的工作积极性是人力资源部门的重要职责。

（四）激励

激励是指为提高员工的工作积极性，提高人力资源效益的一系列工作，包括合理的确定员工的工资和薪金，按照员工的贡献进行收入分配，做到奖惩分明，同时通过奖惩，福利等措施刺激员工。人力资源部门可以向企业建议为员工做好丰富的业余生活，进行联欢，为员工过生日等一系列措施来团结和凝聚员工，使每个员工找到归属感，在企业有种大家庭的感觉。相反如果激励工作做的不好就会出现每个企业共同头疼的问题，员工流失。员工流失直接反映着企业的人力资源管理水平，过高的员工流失率不利于企业的生产经营顺利进行，尤其是关键员工的流失往往会给企业带来重大损失，故而定期对员工进行必要的激励合理的控制也是摆在每个人力资源管理者面前一个重要问题，军队的政治思想工作也已给我们带来重要的借鉴作用。

（五）开发

开发是指提高员工的知识、技能和素质，增强员工的工作能力，引导员工的个性发展，其中包括对新招聘的员工进行上岗前的培训，训练和培养各级管理人员，以及为了使员工保持理想的技能水平进行的一系列活动。主要通过针对不同岗位和担负不同任务进行的培训学习，工作轮换，管理人员开发计划等方式进行。开发是衡量反应人力资源开发结果发展水平的指标，可以通过培训效果，员工的技能以及管理职务的员工内部晋升率等标准来衡量开发的效果。

（六）调配

调配是为使员工打到职务所要求的技能和素质水平而进行动态的人事匹配活动，包括不同类职务之间的调配和同类职务之间的晋升。必须指出的是，上述这六项职能各有侧重，但又不

是割裂的，人力资源管理这六类只能存在内在的联系，他们以共同的价值观和管理政策为基础，构成了相互关联，不可分隔的人力资源系统，其中每一项职能的应用，都依赖于彼此之间的衔接和配合。正式这种配合才构成了完美的人力资源管理系统，为企业的生产科研起着举足轻重的作用。

四、人力资源管理在现代企业中的作用

人力资源管理是现代企业管理的核心。这一重要地位的确立，取决于人力资源管理在现代企业中的如下重要作用：

（一）科学化的人力资源管理是推动企业发展的内在动力

列宁曾指出，全人类首要的生产力就是工人和劳动者。在一定物质条件下，劳动者是推动生产力前进的决定因素，这是因为人与物根本不同，人是有理智的社会群体，具有能动性和创造性。科学化的人力资源管理是以企业中的员工为对象的管理，它的中心任务就是有效地开发和利用企业各级员工的潜能。无论是组织员工的招聘，录用，晋升，培训和绩效考评，还是确立完善员工的薪酬福利和保险制度，乃至不断地调整劳动的分工和协作，改善工作环境和劳动条件，实现劳动组织的科学化，其目地都是为了有效地开发利用企业的人力资源，挖掘潜力，降低消耗，提高工效。总而言之，以人力资源开发为主导的现代企业人力资源管理就是要通过有效地物质与精神鼓励，不断发掘员工的主观能动性和聪明才智，为企业的发展提供永不枯竭的内在动力。

（二）现代化的人力资源管理能够使企业赢得人才的制高点

随着科学技术的迅速发展，市场需求的变化，企业间的竞争将会比以往任何时期都要激烈的多。企业外部社会环境的深刻变化，促使企业竭尽全力去探寻克敌制胜的法宝，首先是占领生产经营战略的制高点。在激烈的市场竞争中，企业为了赢的经营战略上的先机，至少要占领五个制高点，即人才的制高点，资本的制高点，技术的制高点，产品的制高点和市场的制高点，而人才的制高点或者说智力资本的制高点则是关键中的关键。在现代市场经济的发展中，跨国公司剧烈竞争的事实说明：企业之间的竞争实质上是人才的竞争，智力资本的竞争，哪个企业就能开发，引进，采用最高最新的技术，开发研制出具有高技术含量，高品质，高附加值的产品，并运用最新的经营战略和战术去占领市场，最终在激烈的市场竞争中克敌制胜。所谓高素质的人才包括三类：一是具有经营战略头脑的企业家人才；而是掌握并具有开发能力的管理和技术人才；三是一大批训练有素，具有敬业，创业精神的员工队伍。现代化的人力资源管理，有仅为企业的经营管理者选拔和配置高素质的人力资源奠定了可靠的基础，也为企业抢夺人才的制高点暗藏相继占领资本，技术，产品和市场的制高点，在激烈的市场竞争中立于不败之地提供了不要的决策依据。总之，企业外部环境和内部条件是一个相辅相成的有机整体。如果企业仅有良好的外部环境，而缺乏内部动力，在激烈的竞争中不会“克敌”，也不可能“制胜”，反之亦然。人力资源管理之所以成为现代企业管理的核心，正式因为企业需要充足丰富的动力，需要在日益激烈的市场竞争中赢得总体发展战略的制高点。

五、结语

人是知识、科技能力的载体，是科技的发明创造者，是先进科技、先进问文化和先进管理的运用者和传播者。如果说科技的发明者是第一生产力，那么人才就是生产力诸多要素中的特殊要素。人才是一种无法估量的资本，一种能给企业带来巨大效益的资本。人才作为资源进行开发是经济发展的必然。企业只有依靠人才智力因素的创新与变革，依靠科技进补，进行有计划的人才资源开发，把人的智慧能力作为一种巨大的资源进行挖掘和利用，才能实线发展。企业必须创造一个适合吸引人才、培养人才的良好环境，建立凭德才上岗、凭业绩取酬、按需要培训的人才资源开发机制，吸引人才，留住人才，满足企业经济发展和竞争对人才的需要，从而实线企业经济快速发展。人力资源管理是人鱼事的最佳结合，是开发人的潜力，创造财富的原动力，在现代企业管理中起着举足轻重的作用。

【参考文献】

**第四篇：谈企业人力资源管理在现代企业管理中的作用**

谈企业人力资源管理在现代企业管理中的作用

人类社会的进步使得经济结构、内涵不断向着高效的方向发展，在企业管理方面，从泰勒古典式科学管理发展至今，现代企业管理强调以资源的最优配置为核心。企业组织由管理内容、管理形式、管理制度等所形成的管理理念和被管理的具体人、事、物、组织等构成了企业文化，形成了企业精神，这是一个企业区别其他企业的最重要特征，而这一切都是人去组织和落实的。随着现代人事理论的发展和现代管理理念系统的形成,人作为生产力第一大要素而排名在各大资源之首,因为人具有主观能动性,具有利用别的资源的能力,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事的艺术，可以说现代管理理念中人力资源的管理，是企业文化的核心。人力资源管理在企业管理活动中具有举足轻重的作用。

一、人力资源的特征决定了人力资源管理是现代企业管理的核心

从资源的角度看，企业所管理的资源包括物质资源、信息资源、人力资源，人力资源是存在于人的体能、知识、技能、能力、个性行为特征与倾向等载体中的经济资源，是活的资源，它同物质资源一样具有有限性、周期性、磨损性，但同时又具有能动性、再生性、社会性和差异性。人力资源的一般特征决定了企业管理中必须做好人力资源的优化配置，人力资源的特殊性决定了它对物质资源的支配能力，决定了人力资源开发的首位性。从经济发展的理论看，经济增长的主要途径分为四个方面：①新的资本投入，②新的可利用自然资源的发现，③平均技术水平和效率的提高，④科学、技术、知识的储备和增加。这四种途径中，尤其是后两种与人密切相关，起决定作用的是人力资源的质量，所以说人力资源决定了经济的增长。从微观经济角度讲，这一理论同样适合于企业，企业人力资源的质量决定了企业的发展。因此，“人力资源是第一资源”已经成为公认的观点。

正因为如此，现代企业管理的核心就是搞好对“第一资源”的管理，通过人力资源对物质资源加工和创造体现其价值，通过人力资源对信息资源的利用创造新的价值，通过人力资源的能动性整合包括人力资源本身在内的全部资源，以实现资源的最优配置，实现有限资源投入情况下的高效产出。

二、人力资源管理的内容决定了人力资源管理在现代企业管理中的核心地位

人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。所以人力资源管理的主要内容包括获取、整合、保持、激励、控制和开发。下面主要从三个方面加以阐述：

招聘录用------一个企业的启动首先是人力资源的启动，为确保生产活动，当企业内部人力资源缺乏时就需要从外部招聘人才，为企业的发展及时补充合格的人力资源，实现企业内部人力资源合理有效的配置。从另一个角度来讲，是确保人员的个人素质和群体素质的保障。众所周知现在的企业竞争不是过去那种视低价销售为主要手段那种低层次竞争，而目前在现代管理理念的指导下企业间的竞争是全方位的，主要突出在人才的竞争，人员素质的竞争。

因为现代企业的营销策划、管理手段、市场意识等先进的竞争方式是靠高素质的人才去完成的，如国际知名企业“通用汽车公司”在上海每年从各名牌大学选拔优秀的大学毕业生不断地充实到企业中，并不断地培训其工作能力和业务知识，使得企业整体素质不至于出现竞争力的断层，招聘录用工作是企业间竞争的前哨站。

员工培训------培训活动是企业活动的重要组成部分，主要包括企业文化的培训、企业方针的培训、行为规范的培训、专业技能的培训、对工作责任感的培训。培训目的是使企业保持旺盛的发展势头，为企业的发展输送合格的人力资源，现在的培训工作已成为一个系统，强化了目标性，制度性。

以市场为导向的生产方式下，企业为了生存，为了发展也必须顺应市场发展的要求，这是规律，是不以人的意志为转移的。在千变万化的市场形势下，企业的发展和经营也面临着新的机遇和新的挑战，企业依靠什么资本去迎接新的机遇和新的挑战呢？看来还是离不开人这个最基本、最伟大、最富活力的资本。潍坊四棉纺织有限公司的做法是，首先建立起员工培训网络，将企业文化、方针、行为规范、专业技能、工作责任感等内容横向贯串到不同范围的培训中，以不同岗位员工的培训为纵向分类，根据行业形势分析、市场预测制定培训计划，实施了企校联合办学进行职前定向培训、各工种在岗职业技能培训与开发、新技术应用及新理论引进培训、中高层管理者能力开发培训等，做到先期培训到位，可以及时顺应市场变化。公司的培训是以市场为导向以提高人员素质为重点，而不是将时间浪费在纠正员工的偏差上，因为素质提高了偏差自然少了。公司员工培训系统的建立与实施收到了良好的效果，进一步验证了培训工作是企业发展的基础。

绩效管理------绩效管理是以组织目标为导向，贯彻持续的沟通，形成组织所期望的利益与产出，并推动团队和个人做出有利于目标达成的行为。绩效管理的核心是组织目标的落实与分解、绩效评估、绩效结果的利用和绩效改善。通过组织目标的引导（将组织目标转化为绩效评价标准），对员工的工作能力，岗位适应性，工作责任性，完成工作的质与量

和效率等目标的考核，科学的评估每个员工对岗位的胜任性。绩效考核结果是制定员工培训计划的有效依据，是员工奖罚、调岗、升迁、薪资、福利等执行的依据。通过考核可以发掘企业内部人才，可以淘汰不合格的员工，提出绩效改进的指导方案。考核是将竞争和激励机制引入企业内部，可以说，如果一个企业缺乏考核制度或者考核制度阵旧，必定会死水一潭，根本荡不起美丽的涟漪，也根本谈不上托起企业明天的太阳，等待的恐怕是阴雨绵绵。所以说，绩效管理是激励机制的需要，是员工发展的基础，是达成企业目标的前提，是人力资源管理的核心。

三、人力资源管理是企业走向经济全球化的关键性基础工作

加入wto对我国人力资源管理是一把双刃剑，积极的一面是市场化程度提高所形成的压力将大大减轻人力资源开发与管理改革的阻力，同时跨国公司的进入将在一定程度上优化各类人才的成长环境，外国先进的管理和技术将有利于促进我国人力资源的整体素质的提高。但挑战严峻也是现实的，随着跨国公司的进入和外商投资的大量涌入及其人才本地化战略的实施，新一轮高素质管理人才和专业技术人才的争夺将全面展开。对于纺织业来说，计划经济体制带来的弊端尚未完全消除，加入ｗｔｏ将与国际市场全面接轨，将使企业进入一个全面开放的竞争环境，过去浅表认识上所谓的“纺织最大受惠”概念经过实践证明不尽如此，如果企业没有活力，没有技术进步，没有创新实力，没有效益，就会被淘汰。这个压力将促使纺织企业尽快地提高自身技术进步能力，改进经营机制，建立与世界接轨的快速反应机制，“与强手竞争”将促进纺织业的组织结构和运营结构的彻底完善。这给企业人力资源管理提出了新的要求。

企业为适应新的经济环境和新的人才竞争格局，促进企业走向经济全球化市场，必须首先在人力资源管理上向现代化过渡，也就是完成以下几个转变：

1．转变管理观念，树立以人为本的管理思想，通过激发积极性和主动性创造效益；

2．转变管理模式，变被动反应型的操作式管理为主动开发型的策略式管理；

3．转变管理方法，变孤立的静态管理为全过程的动态管理，注重双向沟通；

4．转变工作内容，更加注重人力资源的开发，注重培训效果，加强职务分析、绩效评估、薪酬制度的设计与管理等等。

人是知识、科技、能力的载体，是科技的发明创造者，是先进科技、先进文化和先进管理的运用者和传播者。如果说科技是第一生产力，那么人才就是生产力诸要素中的特殊要素。人才不仅是再生型资源、可持续资源，而且是资本性资源。在现代企业和经济发展中，人才是一种无法估量的资本，一种能给企业带来巨大效益的资本。人才作为资源进行开发

是经济发展的必然。企业只有依靠人才智力因素的创新与变革，依靠科技进步，进行有计划的人才资源开发，把人的智慧能力作为一种巨大的资源进行挖掘和利用，才能实现发展。企业必须创造一个适合吸引人才、培养人才的良好环境，建立凭德才上岗、凭业绩取酬、按需要培训的人才资源开发机制，吸引人才，留住人才，满足企业经济发展和竞争对人才的需要，从而实现企业经济快速发展。

人力资源管理是人与事的最佳结合，是开发人的潜力，创造财富的原动力，在现代企业管理中起着举足轻重的作用。

**第五篇：人力资源管理在现代企业中的作用**

人力资源管理在现代企业中的作用

（一）人力资源管理是现代企业管理的四大支柱之一，是企业管理的核心内容。

人力资源管理与市场营销管理、财务管理、生产管理构成现代企业管理的四大支柱，是企业管理的核心内容。过去传统的人事管理，是和传统的工业经济时代相适应的；而人力资源管理则是随着知识经济时代的到来应运而生的，它处理的是企业生产过程中有关人与事之间的关系问题，即通过组织、协调、控制、监督等手段，谋求人与事之间的相互适应，使事得其人，人适其事，以充分发挥人的才能，把各项工作推向前进。

（二）人力资源管理变传统的‘以事为本’为‘以人为本’。传统的人事管理的特点：

一是以事为中心，要求人去适应事，始终强调个人服从组织需要、服从事业需要，而很少考虑个人的专长、兴趣及需要，人是被动地适应事；

二是重使用而轻培育，只注重使用人的现有的才能，而不注重开发人的才能，增加人力资源的智力储备。传统的人事管理包括三个基本环节，即进、管、出，进就是从社会现有的人员中通过各种办法把人吸收进来，并按计划安排在一定的岗位上；管就是在工作过程中对工作人员进行监督和控制，奖罚是管的主要手段；出就是让因年龄或疾病等原因丧失劳动能力的人退出工作队伍；

三是把人力视为成本，算人头账，在统包统配的原则下，企业用多少人并不取决于自己的需要，而是上级下达的指标和任务，因此，企业常常以消极的态度对待增人。

人力资源管理就是围绕人的这一要素，为职工创造各种充分施展才能的条件，提供各种机会，使每个人都能在和谐的环境中尽其所能。以人为核心的管理，就是尊重人、关心人。当企业的员工普遍受到尊

重时，他们就能普遍体会到自己是企业的主人，这有利于在员工中普遍产生对企业生产经营目标的认同感。为员工提供服务，不仅能感化员工的主人翁意识，而且有助于员工集中精力做好本职工作。

（三）人力资源管理变传统的成本观念变为资本观念。

传统的人事管理把人力资源当成成本。当生产力水平低下，产量增长主要靠增加劳动者体力支出才能实现的时候，传统人事管理的任务就是如何提高劳动强度，延长劳动时间，把注意力放在节约成本上，这往往以低工资、少福利、慢增长、少用人为基本手段。

人力资源管理把人力资源当成资本。当生产力水平较高，产量增长主要依靠技术进步才能实现的时候，人力资源管理的任务就必然转移到开发人力智能、提高人力资源的文化品位方面上来。

（四）人力资源管理保证现代企业人员的合理配置。

企业内、外人力资源环境的变化，决定了企业人力资源的供需不断变化。一个企业，如果不预测并提前准备好自己各个发展阶段所需的人力资源，合乎企业需要人员的短缺将难以避免。如果企业短缺低技能人员，还可以通过临时招聘和短期培训来获得。但如果短缺的是高技能人员，光靠临时招聘就难以奏效了，这就必须依赖于人力资源规划。

人力资源规划要求对企业现有人力资源结构和社会人力资源状况进行研究，吃透企业内、外环境可能发生的变化，以及这种变化对内部人员结构可能造成的影响，通过分析和预测，提出自己相应的人员结构调整计划，从而更好地适应环境变化，保证企业人力资源的需求。

人力资源规划就是要分析企业在环境变化中的人力资源需求状况，并制定必要的政策和措施以满足这些需求，实际上就是一个预测企业未来任务和环境对企业的要求、以及完成这些任务和满足这些要求而提供人员的过程，是在企业和员工的目标达到最大一致的情况下，使人力资源的供给和需求达到最佳平衡，确保企业在需要的时候和需要的岗位获得各种所需要的人力。

（五）人力资源管理从根本上提高人力资源素质。

人力资源管理属于动态管理，强调整体开发，对员工不仅仅只是安排了工作算完，而是要根据企业目标和整个状况，为其做好职业生涯设计，不断培训，不断进行横向及纵向的岗位或职位调整，发掘人力资源的潜力，谋求改进人员结构和人员素质，合理开发人才，发现人才、选拔优秀人才、不断提高职工的整体素质。

（六）人力资源管理实现对工作人员的有效管理。

岗位分类是将各岗位按工作性质、责任轻重、繁简难易，所需资格条件和工作环境等因素划分不同的类别和等级，为考核、录用、聘任、升降、培训、奖惩和工资待遇等人力资源管理活动提供依据。经过岗位的分类，岗位的工作性质、工作程度以及工作人员必备的资格和条件都很清楚，对工作人员的管理就具有针对性，从而实现有效管理。

岗位分类是实现对工作人员有效管理的保障。没有分类，就谈不上管理。岗位分类的目的在于通过对岗位进行分类，实现对岗位任职者的分级和分类管理，变身份管理为岗位管理，从而提高管理的针对性和有效性，有助于实现因岗择人，使人与事科学地结合起来。

在招考录用、选拔干部、评聘专业技术人员时，根据岗位分类所提供的岗位说明书所要求的任职资格和条件来确定考试、考核内容和录用标准，就可以避免盲目任用，实现因岗择人，达到人与事科学结合的目的。

岗位分类也是实现同工同酬，建立公平、合理的工资制度的基础和依据，有助于调动工作人员的积极性。合理有效地对企业现有岗位进行分类，是现代企业对人力资源实现有效管理的保障。

（七）人力资源管理有利于企业文化建设。

企业文化建设的基础不是传统的人事管理，而应该是人力资源管理。人力资源管理是企业管理的核心管理之一，特点是变传统的人事管理为资源管理，其根本精神是以人为本，并进一步建立人力资源的资本观念，同时提供人力资源合理配置的保证系统。这都旨在将宽泛的社会人、呆板的职业人或机械的岗位人变成具有人文精神的企业人，在企业的前提下归于企业文化人，并进一步在独特的企业理念引导下，建立起独特的企业文化精神。而只有在具有凝聚力很强的企业文化的基础上，企业才有资格提出实现人文管理，人文企业的新世纪宣言。

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！