# 浅谈人力资源管理及其对企业可持续发展的促进

来源：网络 作者：诗酒琴音 更新时间：2025-08-12

*第一篇：浅谈人力资源管理及其对企业可持续发展的促进浅谈人力资源管理及其对企业可持续发展的促进李婉莉中交隧道工程局有限公司摘要：本文介绍了人力资源管理的基本内容，阐明了社会发展与人力资源发展的含义及相互关系，分析了社会发展对人力资源发展的影...*

**第一篇：浅谈人力资源管理及其对企业可持续发展的促进**

浅谈人力资源管理及其对企业可持续发展的促进

李婉莉中交隧道工程局有限公司

摘要：本文介绍了人力资源管理的基本内容，阐明了社会发展与人力资源发展的含义及相互关系，分析了社会发展对人力资源发展的影响，人力资源开发可选择的战略，深入探讨了人力资源管理与企业可持续竞争优势。

关键词： 人力资源管理可选择性战略可持续发展

人力资源管理是指组织用于影响组织员工行为的理念政策和实践。它包括与雇用、培训和发展、绩效总结和评估以及薪酬相关的活动。有策略性地运用所有这些活动能够提高组织的有效性。越来越多的研究表明，人力资源是企业不可或缺的资源，对于企业获取竞争优势起着重要作用。

一、人力资源管理概况

根据德勤会计事务所最近的一项研究调查表明，拥有世界一流人力资源管理的公司，其市场价值比那些不运用人力资源管理实践的公司高出43％。所有的组织，从最小的组织到最大的组织，都会进行与人力资源管理相关的活动。从最低限度上来说，每一家公司都有工作职位，每个职位都包含一整套工作职责。为了完成这些工作，组织要招聘人员，并向他们支付薪酬作为工作的回报。几乎没有雇主会继续向工作表现不能让雇主满意的人支付薪酬，因此至少需要对绩效进行一定程度的衡量——即使只是记录员工的工作时间。为了确保员工知道自己应该做什么，雇主通常会提供一些指导和培训。成功的组织把人力资源看作是组织的资产，需要对其进行科学管理，使之满足组织的需要。未来最有竞争力的组织现在就开始努力确保自己在未来十年之内都拥有渴望并能够面对竞争挑战的员工。这意味着组织需要吸引优秀的人才，并且激励员工发挥自身最大的潜力。

只有当整个市场或部分市场愿意选择一家公司的产品或服务，这家公司才有竞争优势。公司寻求既能够长时间保持竞争优势又不会被竞争者模仿的竞争方法。像思科公司、美国西南航空公司和货柜商店公司这样的公司就通过人力资源管理的办法来保持可持续的竞争优势。几项大型的调查项目已经充分证明了人力资源管理的实践能够影响组织的重要盈利能力和生产率的提高。例如，其中一项研究调查中，要求几千名员工描述自己的工作和所在的组织，并利用他们的答案制作出一个反映组织对于人力资源管理重视程度的指数。研究调查结果显示组织对人力资源管理的重视程度与组织在随后几年中的收益率之间有很密切的联系。

二、社会发展与人力资源发展的含义及相互关系

社会发展有广义和狭义之分。广义社会发展，指人类社会的自然历史过程，即人类社会有规律的前进性变化过程；狭义社会发展，是由生产力和生产关系的矛盾运动而引起的社会前进性运动变化现象。马克恩主义者认为：社会生产力发展引起生产关系变化，这种生产力和生产关系相互作用过程就是社会发展过程。生产关系不适应生产力发展的要求，阻碍生产力发展，就会引发改革生产关系的革命，从而推动社会向前发展。人力资源发展是人力资源随外部生产方式与环境条件的发展，其数量和质量由低向高的运动变化过程。人力资源发展包括数量发展和质量发展两方面。人力资源质量包括人力资源的科学文化技术素质，它的发展是社会发展的前提条件。几千年的社会发展历史证明，社会发展是靠人力资源的科学文化技术素质去推动的，不是靠人力资源的数量去推动的。每一次社会飞跃都是科学技术的发明和发现推动的结果，而科学技术的发明与发现，则是靠人

力资源中具有较高科学文化技术素质的劳动者实现的。社会发展与人力资源发展之间是一种互动关系。社会学上的互动包括两种形态，一种是相互推进，一种是相互阻碍。在社会发展与人力资源发展的互动中，也有两种形态。一种是人力资源发展与社会发展和谐互动，推动社会发展与人力资源共同发展；另一种是人力资源与社会发展不和谐互动，阻碍社会发展。

三、社会发展对人力资源发展的影响

在社会发展与人力资源发展的互动过程中，社会发展对人力资源发展的影响主要表现在以下几方面：一是社会发展决定人力资源的数量增长和质量提高。历史经验证明，社会发展对人力资源提出数量和质量要求。农业社会的手工劳动生产，对劳动力需求量大，对劳动力的质量要求不高。所以，农业社会的人们认为“人多力量大”。农业社会向工业社会发展，逐步减少了对劳动力数量的需求，而对劳动力质量提出了较高的要求。人们亲身体验到，只有控制人口和劳动力的数量，提高人口和劳动力的质量，才能推动社会发展。由此可见，社会发展是人力资源发展的前提条件，社会发展决定人力资源的数量增长与质量提高。其二，生产关系变革制约人力资源的数量和质量。生产关系变革不仅会改变劳动资料的使用形式，而且会对劳动者的数量和质量提出新的要求。例如，从农业社会进入工业社会，家庭生产资料所有制变成了社会生产资料所有制，从而对劳动力的数量与质量也提出了新要求。工业化生产不需要农业劳动那么多体力劳动者，它要求劳动者有较高的科学文化素质和较强的群体工作劳动习惯与组织纪律。这就会促使人口的数量减少和质量提高。其三，社会生产方式发展影响人口结构变化。生产方式是社会生活所必需的物质资料的谋取方式。马克思说：物质生活的生产方式制约着整个社会生活、政治生活和精神生活的过程。

四、人力资源开发可选择的战略

1．整体规划设计战略。

整体规划设计，就是按照经济技术或社会发展目标的要求，进行人力资源相配套规划设计。把对人才的培养与教育、预测与规划、管理与使用开发有机地结合起来，整体考虑、系统规划、配套逐步实施。我国从1992年开始就要求将人力资源的规划列入国民经济与社会发展规划。随后一些成功的行业与企事业单位也相继进行人力资源规划。实践证明，这种战略的选择为我国各项事业发展提供了人力资源需求期望，为人力资源有计划地配置和开发提供了基本依据。

2．政策性战略。

改革开放以来，国家为推动人力资源开发提出了若干政策，制定了有关促进人才积极发挥作用的法规制度。主要包括：培养、使用、保护、支持、尊重、保障等方面的内容。其中关于“政府津贴制度”、“百千万人才工程”、“职称改革与资格制度”、“留学人员规定”等等，都极大地推动了人才为经济及各项事业发展作贡献的积极性。选择这样一个战略，无论对国家还是对企业、事业单位都将是极有价值意义的选择。

3．技术开发战略。

技术开发是指在人才的具体管理与开发中运用先进的技术代替传统的管理方法，在注意定性管理的基础上，实行定量化、科学化的现代手段管理。目前，我国已提出了10项新的人事技术(即规划设计、考试录用、能力测评、心理测试、业绩考核、潜能开发、培训教育、薪资设计、信息统计分析、综合监控等)，运

用于人员管理和人事工作。一些单位，特别是企业集团应用实践证明，它是迈向新世纪，推动人力资源有效开发的现代战略。

4．人才分类开发推进战略。

不同类型人才具有不同的素质和不同的能级，也有不同的职业职务标准，其开发使用的要求也不一样，必须采取不同的开发推进战略。从我国人才知识及能级结构看，主要包括中高级管理人员，博士后及副高以上的专业技术人员，从事科研、教学、生产的中初级专业技术人员，广大的技术工人与普通管理人员等，应对他们采取不同的开发推进战略，包括设立博土后流动站、经济技术开发中心参与联合攻关、参与科研、教学、生产相结合的实验活动、参与重大理论政策研讨等。

5．创新体系战略。

创新是企业发展的革命性手段。组织管理人员、技术人员及生产工人积极参加创新活动，是调动他们积极性、挖掘他们的聪明才智最生动的实战性过程。创新活动必须同实现事业目标、知识产权保护、企业经济效益结合起来，同国家、企事业单位的奖励制度结合起来。

五、人力资源管理与企业可持续竞争优势

基于资源观对人力资源管理进行研究的学者认为，竞争者可以很容易地通过模仿技术与产品获取竞争优势，但是难以复制通过人的管理而获得的竞争优势。即使复制了，在制度实施与效果间也会有一个时滞存在。赖特等提出了对企业战略实现具有关键性作用的四要素。第一，人力资源的价值性。人力资源可以提高企业的运作效率和效益，在应对不断变化的外部环境中的机遇与挑战时，企业的员工可以通过不断降低生产成本，提供创造性劳动与服务来创造价值。第二，人力资源的稀缺性。企业中具有专门知识和技能的员工是企业竞争力的来源，“马太效应”还决定了稀缺性优势能够帮助企业吸引和挽留具备特殊才能的员工，从而维持其强劲的竞争优势。真正体现企业核心竞争力的关键是人力资源。第三，人力资源的不可模仿性。人力资源很难让竞争对手通过简单模仿所获得，因为它与企业特定文化，组织生态等息息相关。资源的组织系统性认为人力资源对企业的作用不是简单的单个员工的知识和技能的重叠，而是经过精心的组织建设发挥出一个整体的作用，也是所谓的整体大于部分之和。与人力资源联系在一起的企业特定的历史文化、团队精神是竞争者难以复制的，或者说成本很高。第四，人力资源的不可替代性。短期内，人力资源可能被技术等企业的其他资源替代，但这种替代不可能产生可持续的竞争优势。技术会陈旧，但拥有一定技术知识的人力资源却通过高水平的认知能力而不会陈腐。也就是说能够替代人力资源的资源并不是稀缺的、难以模仿的或难以替代的。

在静态环境下，高水平的人力资源可以使得企业赢得相对于竞争对手的高效率的生产优势；在动态的、更为复杂的环境下，高水平的人力资源可以使得企业以更为有效的战略设定和实施来应对外部环境需求的变动，赢得竞争优势。缪勒认为，资源基础论使我们深入了解了人力资源是稀有的、有价值的、特殊的与难以模仿的战略性资源，而它们并非来自旧有的管理政策，而是经由不断进步的技术组成活动、自然的企业行动与内隐性知识等长期累积而成，因而也难以被竞争者所模仿。巴尼与赖特进一步指出组织中人力资源的某些特征，包括知识、经验、技术、员工承诺与组织内外部的人际关系，都会影响到竞争优势，而对于人力资源执行(包括流程、政策、做法)的有效管理，是竞争优势的重要基石。基于能力

观的人力资源制度也是企业的可持续竞争优势的来源。组织能力包括管理、基于投入、转换、基于产出的能力，可以成为企业可持续的竞争优势的来源。人力资源制度指一系列旨在吸引、开发和保持跨国公司人力资源特征的行为、职能和方法。这些行为、职能和方法可以促进组织能力的开发和利用，也可以破坏这些能力或阻碍组织能力的开发和利用。因而基于能力观的人力资源制度对于造就企业的可持续竞争优势有着重要作用。卡特里就新加坡的200家大型企业进行了实证研究，指出企业不能盲目照搬其他企业的人力资源管理。管理者首先要明确组织追求的战略及其绩效，然后才能决定其要实践的人力资源管理。

六.结束语

基于资源观的人力资源管理理论认为，似乎独特的人力资源管理就可以给企业提供可持续的竞争优势。事实上，人力资源管理必须与企业特定的文化与战略相结合，才能真正成为企业可持续的竞争优势的来源。

参考文献：

[1] 唐聪聪.浅谈未来的人力资源管理[J].市场周刊(理论研究), 2025,(02)

[2] 李颖.人力资源管理与企业的可持续发展[J].现代商业, 2025,(30)

[3] 石兆.推行环境人力资源管理 实现企业可持续发展[J].商业研究, 2025,(02)

[4] 齐婉竹,何敏华.我国企业人力资源管理现状分析[J].经营管理者, 2025,(08).

**第二篇：加强人力资源管理,促进企业的发展**

加强人力资源管理，促进企业的发展

人类社会进入21世纪，WTO给我们带来了挑战，迎接高新技术产业化而形成的知识经济的时代变革，由于知识经济是以人的知识和智慧为依托，因此21世纪将是人才的世纪。面对日益激烈的人才竞争，企业要牢固树立“科学技术是第一生产力”、“人力资源是第一资源”、“开发人力资源是第一位工作”的思想观念，改革传统的人事管理制度，加强人力资源管理，为企业在市场竞争的大潮中立于不败之地，提供人才智力保障。

一、重视企业人力资源管理的内涵

原来传统的人事管理在观念上把员工视为被管理和控制的工具，在性质上较为传统、保守、被动，在功能上多是征聘、薪资、离退、维持例行行政业务等管理，不直接参与企业的战略决策，与诸如营销、财务、生产、研发等部门处于较为隔离的地位。

而人力资源管理则具有前瞻性、策略性、积极性和主动性，组织结构具有较高的灵活性、重视放权，不是以控制为主，而是以支持为主，重视企业环境和文化、讲求功能的专业性、强调人力规划、讲求生涯管理、参与企业的战略决策，并在明确的组织战略前提下，与其它部门协调合作，共同实现组织的战略目标。

二、重视企业人力资源的规划

人力资源规划是根据企业的发展规划，通过企业未来的人力资源需要和供给状况的分析及估计，对职务编制、人员配臵、教育培训、人力资源管理政策、招聘和选择等内容进行的人力资源部门的职能性计划。人力资源规划是企业战略的重要组成部分，是企业的重要战略资源，它在相当的程度上直接决定着企业战略的成败，对企业具有持久的、长期的影响。目前越来越多的企业最高管理者直接参与到人力资源战略规划的制定与实施过程中。

人力资源规划只有充分地考虑了内外环境的变化，才能适应需要，真正地做到为企业发展目标服务。它不仅是面向企业的规划，也是面向每个员工的计划。企业的发展和员工的发展是互相依托、互相促进的关系。在重视人力资源规划的同时，还要兼顾个人职业生涯的设计，企业从自身吸引和留住人才的需要出发，应用职业生涯设计的技术和方法，引导和帮助自己企业的各类人才进行职业生涯设计。

二、重视企业文化的建设

企业文化作为一种客观存在的文化现象，是社会文化和民族文化的现实反映，是企业在长期生产经营中形成的企业理念、价值观和行为准则。尽管企业的

1环境和发展历史不同使企业文化表现出很大差异，但企业文化作为凝聚职工、协调关系、激励职工士气的现代管理理论，正在发挥着巨大的作用。

因此我们的企业必须要创建自己的企业文化，应有中国的民族特色，把面向人、尊重人、关心人放在首位，把它看作企业成功的关键。企业逐渐要由依靠制度管理过渡到企业文化的管理。IBM公司总裁沃森说：“一个大的组织能够长久生存，最重要的条件并非结构形式或管理技能，而是我们称之为信念的那种精神力量。”

四、重视对员工的民主管理

民主管理是一种强调沟通和平等的管理方式。管理者不是自上而下地发号施令，遇到问题与下属一道找出最佳的解决方案，并邀请下属一道作出决策；鼓励员工勇于尝试，不过分苛求员工，在一种民主气氛中，让员工逐步提高决策水平。企业通过民主管理方式调动员工积极性的主要做法是：

（一）轮换工作岗位

虽然传统的企业管理理论认为员工在一个固定的工作岗位上干得越久，工作技能越熟练，工作效率越高，但现在随着企业自动化程度的提高，许多企业已经不再追求使员工几乎变成机器带来的效率了。新的管理强调员工工作的新鲜感，不使员工对自己的工作岗位感到厌烦，以此来调到员工的积极性。新理论认为，长期让员工干一种工作容易使人产生惰性，这种情性对人的影响可能会超过他们工作熟练的贡献；而且，这也不利于对劳动者能力的培养。毕竟人不是机器，人应该接触多方面工作，才能有活力。而激发员工的这种活力是企业经营出绩效的根本保障。

（二）扩大工作面

当一位员工有可能多做一些工作时，企业要毫不犹豫地为他创造拓展工作的机会。这对于跑外勤的业务人员，意义更为重要。企业不限制员工的工作范围，只要员工有能力负担新的工作，就应该将新的工作担子压在他们的肩上，至少也要让他们试一试。当然，薪酬要相应跟上。在这样的管理机制下，将不会出现人浮于事的情况，企业的经营业务能力从总体上说将能增强。这并不是让员工超负荷工作，而是为员工提供更多的表现自己的机会，让员工经受锻炼和提高工作能力。

（三）参与公司管理

在传统管理中，管理只是管理者的事，职工只是被管理者。在现代管理中，管理者与被管理者的等级界限正在模糊，两者出现了大量渗透。管理者出现某种兼职化倾向；相反，普通职工正越来越多地参与管理；许多职工在完成本职工作的同时，担负着一部分管理职能。例如，全面质量管理中的质量控制（QC）、职

工建议制度、初级董事会等。管理已不再是少数专职管理者的事了，一种全员参与的新型管理模式正在兴起。

六、重视员工的感情管理

现代管理是建立在“复杂人”假设基础之上的，管理者不仅要关注职工物质方面的需要，而且要关注职工的精神需要，特别是感情的投资，这就是感情管理的含义。由于感情投资往往能够极大地、持久地调动职工的积极性，有效地提高劳动生产率，致使西方企业的“感情管理” 正在升温。这种管理的重要意义是：

（一）有利于理顺企业的人际关系。如日本东芝公司总裁，经常深入基层和到职工家庭走访。每天早晨7时30分准时坐在敞开的办公室，恭恭敬敬地听取上至高级工程师、下至操作工提建议。东芝公司正是在这种充满“人情味”的管理下，使其成为国际电子业的超级明星。

（二）有利于克服官僚主义。如美国惠普电脑公司，从上到下，直呼其名，不称官衔，相互尊重，无尊卑之分，人与人之间关系融洽。公司董事长、总经理的办公室的大门永远敞开着，欢迎职工来访和下属直言上诉。

七、重视员工的自我管理

企业管理的最高追求或者说最高境界是实现自我管理。自我管理是指这样一种状态：一是企业的员工有较高的自觉性和责任心，愿意把工作做好；二是各项工作均有章可循，有例可依，有价值准则为指导。在这样一种情况下，员工便可以自主自觉地去把工作做好，没有必要实施过多的强制性的管理措施。

作为自我管理的一种趋势，就是员工自己保证工作质量而不是通过监督实施管理。这不仅体现企业对员工的信任，而且体现对员工的尊重。正是在这种尊重的基础上，员工可以充分自如地、尽自己最大能力做好工作。如果员工的工作不能达到企业的要求，企业有责任帮助他，他本人也有责任改进。无论如何，最后保证工作质量的仍是员工自己。在现代企业里，没有监工存在的空间，员工们尤其是受过高等教育的员工是决不会接受监工的，他们只接受现代方式的管理，即他们要求在工作自治的环境中做好自己的工作。

自我管理近年来越来越受到西方公司的重视。由于电脑在管理中的广泛应用，逐渐把信息从中级管理人员手中转到个人。因此，中级管理人员将削减，企业原来的等级制度将转变为网络组织。这时，谁是上司已不那么重要，但职工的自我管理却变得十分重要。美国通用电器公司董事长约翰〃韦尔奇曾说：“如果你选人得当，给他们以施展宏图的机会---而且按照他们取得的成就给以报偿—那么，你几乎不需要对他进行管理。”

五、重视员工的终身教育

传统的企业投资方向主要集中在企业的生产和经营上，20世纪80年代后，由于科技进步在现代企业发展中的重要作用，智力密集劳动日益成为公司发展的基本力量。因此，企业投资方向将更多地转向人力资本投资，越来越多的企业建立了以更新知识为主旨的“职工终身教育”制度，并收到了明显的经济效果。比如，美国摩托罗拉公司曾对听过三个月销售技术讲座的营业员与未听过讲座的营业员进行比较，结果表明，仅在一年内，听过讲座的营业员比未听讲座的多创造100多万美元的效益。

不仅各公司注重职工培训，政府乃至全社会都十分重视职工培训，很多国家都制定了职工教育。以法国职工培训法规定，在职人员必须进行终身培训。美国 3／4的高校举办各类成人教育。日本政府、社会团体，都大力支持职工培训事业。日本著名企业家、索尼公司董事长盛田昭夫曾说，日本公司成功之道，不是理论，也不是计划，更不是政府政策，只有高素质的人才能使企业获得成功。总之，二十一世纪将是一个信息化的世纪，将是一个人才竞争的世纪，人力资源管理将进入一个暂新的阶段，企业只有加大对人力资源的开发与研究，才能更好地迎接新世纪的挑战。

**第三篇：创新人力资源管理 促进企业降本增效**

创新人力资源管理促进企业降本增效

一谈到降本增效，人们马上会想到节电、节水、节约各种资源。固然，这些都是降低成本的措施，但我们以为，要真正做到降本增效，首先应该从人抓起，通过人尽其才、才尽其用、合理配置，达到提高人才使用效率，节约人力资源的效果。

众所周知，人是生产关系中最活跃的要素。最大的浪费莫过于人的浪费。我们公司现有500多名员工，这个基数是庞大的。而每一名员工我们所必须考虑到的人力成本包括直接成本和间接成本两个方面。直接成本显而易见，是可以用数字直接表达出来的。联系公司实际，一名普通员工从入职开始所产生的招聘费用、培训费用、工资、福利、各项奖金补助以及保险等都是直接成本。然而，间接性成本是我们无法用数字衡量出来的，因此它也往往容易被绝大多数人所忽略，比如员工工作绩效下降所导致的损失，以及员工离职所造成的损失等等。现在，我们不难看出人力成本的巨大。

目前公司面临严峻的生产经营困境，如何降低人力资源成本，提高人力资源利用率，是人力资源降本增效的首要问题。首先是树立正确的人才观，合理使用人才。在招聘工作中，根据定编定岗确定招聘需求，不能因人设岗、因事设岗。充分考虑内部现有的人力资源状况，尽量利用现有资源给予解决，避免因阶段性工作开展的招录而造成人力资源的浪费。其次开展全方位的培训，提高员工技能，培养多面手的人力资源队伍，通过不断加强职工培训，使员工进一步提高技能水平，提升管理能力，实现一人多能，一专多能，一人多岗，实现员工技能、潜能再开发与运用。第三，重视绩效考核和薪酬管理，促进企业增效，完善内部晋升机制，将最有发展潜力的员工提拔到重要的岗位上，减少对外招聘的费用和用工成本。

当然，随着世界经济形势和现代管理理念的不断发展，优秀人才资源已成为企业的战略性资源，企业的人力资源管理理念也是需要不断创新与发展的。让我们积极行动起来，坚持从自己做起，从现在做起，从每时每刻做起。滴水能汇成大海，棵木能长成森林，让我们从点滴中为我们的企业持续快速健康发展献出自己的一份力！

人力资源部

**第四篇：创新人力资源管理 促进企业降本增效**

创新人力资源管理 促进企业降本增效

--人力资源部

一谈到降本增效，人们马上会想到节电、节水、节约各种资源。固然，这些都是降低成本的措施，但我们以为，要真正做到降本增效，首先应该从人抓起，通过人尽其才、才尽其用、合理配置，达到提高人才使用效率，节约人力资源的效果。

众所周知，人是生产关系中最活跃的要素。最大的浪费莫过于人的浪费。我们公司现有700多名员工，这个基数是相当庞大的。而每一名员工我们所必须考虑到的人力成本包括直接成本和间接成本两个方面。直接成本显而易见，是可以用数字直接表达出来的。联系公司实际，一名普通员工从入职开始所产生的招聘费用、培训费用、工资、福利、各项奖金补助以及保险等都是直接成本，年均大约35000元。然而，间接性成本是我们无法用数字衡量出来的，因此它也往往容易被绝大多数人所忽略。比如企业在用人政策上发生失误所导致的损失，员工工作绩效下降所导致的损失，以及员工离职所造成的损失等等。现在，我们不难看出人力成本的巨大。更直观一点，基础员工的人力成本往往是其直接成本的2-3倍，中层干部更是可能达到其直接成本的3-4倍。

既然企业人力资源成本是如此庞大，那么如何降低人力资源成本，提高人力资源利用率是我们必须考虑的核心问题。任何一项举措的施行都是从观念的改变开始的，有效使用现有人力资源的第一步是树立正确的人才观，合理使用人才。现在的企业在招聘和选拔人才时都喜欢找高学历、高能力的人才，如果有个3、5年的工作经验是更好不过了。而企业本身却忽视了这样两个问题：

1、这个岗位本身是否需要如此优秀的人才？

2、你企业本身具备招募和吸引这种人才的条件吗?再者，你即使找到了这样的人才，你又不觉得这是在人力资源上的一项巨大的浪费吗？因此，因岗定员，根据岗位要求寻找相匹配的人才是最明智的选择，大材小用只会造成人力资源浪费，最终的结果必然是导致人员流失，这又是一项人力成本的重大损失。一直以来，由于对岗位职责/分工不明确，造成部分人才流失，致使一些保障部人员配置不够，出现用工难的现象。因此我们在总经理部和总部各部门的大力支持下，采用灵活、有效的人力机制，编制并发布了岗位说明书。对于有些岗位大专、中专或同能学历同样可以胜任的，利用网络招聘，内部推荐等方式，通过劳务派遣方式与大专、中专学历管理人员签订合同，而这些员工都能在各自岗位上发挥自身优势，同时公司也达到降低成本，转移风险的目的。其实我认为，劳务派遣是专业化分工带来社会进步的表现，是企业把握核心能力的体现。

面对目前专业技能人才紧缺这一个社会普遍存在的问题，以公司现有的条件和实际情况（如项目部偏远、辅助工勤岗位人员随意性强等因素），招聘专业技能人才实属不易，因此我们只有留住现有人才，高效地培养人才，才能达到降本增效的目的，弥补专业技术人才紧缺的不足。为避免人才流失，提高人力资源利用率，我们需要加快人才培养。通过不断加强职工培训、考核，把学习能力建设当作企业竞争力建设的主要着力点，不断提高职工的学习力、应用力和创新力。在总部各部门的大力支持下，编制并发布了对员工财务、人力资源和后勤管理等技能和专业管理、技能提示培训课件及办法。从而不断提升员工的业务水平，实现员工与企业的共同发展。使得员工的职业道德素质、岗位操作技能和技术创新能力都得到了进一步提高。

当然，随着世界经济形势和现代管理理念的不断发展，优秀人才资源已成为企业的战略性资源，企业的人力资源管理理念也是需要不断创新与发展的。如何高效地培养人才、用好人才无疑应该成为企业降本增效和整体战略中的一个重要的研究内容。

创新人力资源管理让企业省的是钱，创造的是效益。让我们积极行动起来，坚持从自己做起，从现在做起，从每时每刻做起。滴水能汇成大海，棵木能长成森林，让我们从点滴中为我们的企业持续快速健康发展献出自己的一份力！

**第五篇：国有企业人力资源管理与可持续发展 - 副本**

题目：国有企业人力资源管理与可持续发展

序论

中心论题： 本文从国有企业人力资源管理概念、现状、成因分析其与企业可持续发展的关系，并提出实现国有企业可持续发展的人力资源管理对策。本论

一、我国国有企业人力资源管理现状分析

1.、人力资源管理的概念及内涵

2、人力资源管理的观念落后

3、人力资源管理的方法单

一、落后，管理效率低

4、投资过少，培训体制不先进

5、人力资源结构欠合理，国企人才流失严重

6、国企制度不严，管理行为散漫

二、我国国有企业人力资源管理现状成因分析

1、国企改革跟不上经济体制的改革

2、对人力资源管理的认识不到位

3、国企经营者行政配置不尽合理

4、人力资源管理缺乏有效的激励机制

三、人力资源管理与可持续发展的关系

1、可持续发展的概念

2、人是企业中最活跃的要素，人力资源的管理意义重大

3、企业要发展就要在竞争中获胜，归根到底就是人才的竞争

4、有效的人力资源管理是企业实现可持续发展的重要法宝

四、实现国有企业可持续发展的人人力资源管理对策

1、统一思想认识，加速现代化的人力资源管理结构的建立

2、由国家宏观政策引导支持

3、重视人力资源管理，加大投资，实现科学有效的内部变革

4、建立职业经理人制度，实行经理人的优化配置，以提高管理效率，实现可持续发展

5、重视企业文化的建设，为可持续发展打下基础

6、形成有效的激励机制，带动员工积极性

结论

概述当前的国企发展形势和实现国企可持续发展，我们的任务是要不断改进，使人力资源真正成为国有企业的第一资源，真正成为国有企业可持续发展的根本支撑

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！