# 论人力资源开发与以人为本的管理

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2025-04-23

*第一篇：论人力资源开发与以人为本的管理论人力资源开发与以人为本的管理作者：时冬静摘要：人事管理有着悠久的历史，它的历史和人类社会的历史几乎一样长。原始社会中的部落是最早出现的由人聚合成的组织，每个部落都有一个或几个首领，首领在带领整个部落...*

**第一篇：论人力资源开发与以人为本的管理**

论人力资源开发与以人为本的管理

作者：时冬静

摘要：人事管理有着悠久的历史，它的历史和人类社会的历史几乎一样长。原始社会中的部落是最早出现的由人聚合成的组织，每个部落都有一个或几个首领，首领在带领整个部落获取食物，衣服，住房等种种生活必需品的同时，也在对部落内的每一个成员进行管理，通过这种管理，来激发他们为部落获取更多生活必需品，而使这个部落生存下去。这种管理便是最早的人事管理。

关键词：

一、现代人力资源管理现代人力资源管理产生的时代背景

进入二十世纪后，尤其是二战后，随着现代企业制度的不断丰富和完善，人力资源学从管理学中分离了出来，成为了一门独立的学科。在现代企业中，员工不再被当成是会说话的机器或工具。他们不再被认为是只懂得赚钱，只为金钱而工作的“经济人”，而是有血有肉，有着社会方面和心理方面的丰富追求的“社会人”。在这种时代背景下，如何通过研究企业的社会、心理需要而找到更好的办法去激发员工的工作热情开始成为了企业管理中的一个重点。人力资源管理理论的发展过程

提出“人力资源”这个概念的是当代管理学大师彼得·德鲁克，他于1954年在他的著作《管理实践》中第一次对人力资源进行了关注。在他之后，又有很多学者对人力资源理论进行了研究。人力资源管理更多地强调组织内部对人员的全部管理过程。人力资源管理综合运用了现代的管理理念和管理方法为实现对员工的评价、激励和培训开发过程而进行的计划、组织、指挥和控制的活动。人力资源管理重点关注组织中人与人关系的调整，人与事的配合，以充分开发人力资源，挖掘人的潜力，调动人的积极性，提高工作效率，实现组织目标的理论、方法、技术和工具。

**第二篇：论企业人力资源开发与管理（推荐）**

论企业人力资源开发与管理

随着社会主义市场经济体制的逐步建立和完善，我国许多企业越来越认识到企业竞争的关键是人力资源的竞争，能否管好人、用好人，最大地发挥人力资源的作用是企业成败的重要因素。因此，人力资源管理已成为能否推动企业可持续发展，建立现代企业制度中的非常重要的一环。

一、什么是人力资源管理

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。

二、人力资源管理对于企业的重要性

人力资源是第一重要资源。现代管理科学认为，办好一个企业必须具有四大资源：人力资源、经济资源、物资资源和信息资源。资源的优化配臵从社会角度看，一靠市场机制的调节，二靠政府的宏观调控。企业资源的优化配臵，一要积极适应外部环境变化，二要实现企业资源的转换。其中人力资源最为活跃，通过人的作用可以较快地完成其他资源的转换，信息资源可以转换为物资资源，物资资源可以转换为经济资源。而信息资源、物资资源、经济资源要转换成人力资源，速度较慢，有的甚至不可能。如果一个企业不注重人力资源的开发管理，即使其他三大资源丰富，也会失去优势，甚至变得毫无用处。如果一个企业有了丰富的人力资源，即使没有资金，也可以借款筹措，可以使借贷资金膨胀增值；没有厂房、设备可以购建，没有产品可以 开发，没有市场可以开拓。所以说，人力资源是企业重要的资源，是企业第一重要资源。

三、我国企业人力资源开发与管理的现状。

人力资源管理是人才效能、人才实力的重要影响因素，是人才开发的必要条件。随着人才在企业中的重要性增强，一些优秀的企业已开始着手企业的人力资源的开发与管理工作，并且已取得了良好的效果。然而多数企业的人力资源开发与管理的现状不容乐观，主要问题表现如下：

(一)人力资源结构不合理，人才流失严重。

由于我国企业用人机制不灵活，加上企业在用人上过多考虑裙带关系，企业对人力资源的吸引力相对缺乏，表现为企业的人力资源结构不合理，高素质人才过少。与此同时，企业人才流失严重，尤其中高层管理人才的流失成为企业人力资源危机的重要表现形式。人才流失主要因为没有实行优胜劣汰，人们缺乏危机感；企业中论资排辈，缺乏竞争，任人唯亲；分配不均，奖惩不明，干多干少一个样。如果说水土流失是严重的环境危机的话，那么人力资本的流失对企业则不亚于一场灾难。

(二)人力资源开发投资少，培训体系落后，缺乏科学性。人才培养是指对人才进行教育、培训的过程。被选拔的人才一般都需经过培养训练，才能成为各种职业和岗位要求的专门人才。培养人才的形式有多种，除了在各级各类学校中进行系统教育的进修外，还可采取业余教育，脱产或不脱产的培训班、研讨班等形式，充分利用成人教育、业余教育、电化教育等条件，提倡并鼓励自学成才。人才培养的具体要求，各行各业都有所不同，但总的目标是达到德、智、体全面发展。对于企业来说，人才培养是多层次的，包括高级经营人 才的培养；职能管理人才的培养和基层管理人才的培养，等等。企业需要不断的发展壮大，就必须建立科学规范的人才培养体系，才能保证在企业飞快发展的过程中有源源不断的合格人才供应。

(三)人力资源缺乏有效的激励机制和考核制度。

对普通职工激励不足。国有企业普遍存在“干好干坏一个样，干多干少一个样”的现象，严重影响员工的积极性。而且，激励措施单一，缺乏适应个体需求差异的激励方式。

企业的考核制度不规范，大多存在以下问题：1.考核走过场，不认真。2.没有客观明确的考核标准。3.考核结果反馈不良。大多数企业都没有把考核结果反馈给员工，并给出改正缺点和今后工作努力方向。

四、如何进行人力资源开发与管理

（一）培训与开发的方法大体有以下几种：

（1）岗位培训。前面在培训内容方面已涉及到，这里主要从管理方法的角度再次强调对新进厂员工培训的必要性。员工对企业的第一印象特别重视，这种方法所需要的时间少，费用也低，但对增强职工主人意识，增强凝聚力收效颇大，有利于新员工尽快适应企业环境，对企业充满信心，勇于去克服困难，使自己尽快成为企业的有用之才。

（2）能者为师，师傅带徒弟。这种传统方法仍被国内外企业广泛采用，一个举目无亲的新员工，师傅是他们的精神寄托，可以迅速消除新员工的孤独感。其关键问题是要物色好一个德才兼备的指导人。干什么学什么，进行岗位练兵，造就一大批生产或工作岗位上的行家里手。

（3）业余培训。利用工余时间或占用一部分生产、工作时间进行培训。（4）脱产培训。脱产培训又分为短期和长期两种。这种培训是根据企业特定需要而进行的针对培训，这种培训是建立在未来人力资源需求预测基础上的。企业花钱培训人才，稳定性较好，一般不会轻易“跳槽”。

（5）攻关。遇到生产技术上的难关，组成攻关小组，让小组成员在攻关中群策群力，取长补短，既能攻克难关，又可以培养锻炼员工，提高解决问题能力。

（6）咨询。借助社会上的人力资源，请他们提供技术资料，解答有关技术问题，出主意，想办法，为企业排忧解难。

（7）鼓励自学为主。专业技术人员一般都有较强的自学能力，应给他们提供一定的空间和自学条件，使他们自学成才。

（8）引进人才。对那些有才实学，而又是企业急需的缺门人才，应花钱引进，为企业所用。

为了表述方便，我们把培训开发的内容与方法放在一起，不等于培训与开发是一回事情。企业的员工培训与人力资源开发两者既有关系，又有区别。员工的培训面广，是以广大员工为对象的，而人力资源开发则是针对具有较高素质的专业技术人员而言的。培训是开发的基础，而开发则是培训基础上有针对性的提高或知识的再更新。

（二）人才资源管理制度改革

目前，企业改革改制进行得如火如荼，富余人员的再就业及分流成了社会和企业的一大难题。同时，企业中有真才实学的人不少，怀才不遇的人也不少，有的是学非所用，有的是用非所长，有的是大材小用，有的是小材大用，要改变这种状况，社会和企业都必须对现行人力资源管理制度进行改革。（1）企业人力资源开发与管理人员应该明白人力资源是企业最重要的资源，懂得如何去开发本企业的人力资 源，知道怎么样去引进企业急需的人力资源，掌握激励员工的原则和方法，当好“伯乐”，知人善任。（2）从招聘入手，严把入门关。向社会公开招聘是目前企业人力资源的主渠道。在招聘时应杜绝开后门现象，运用现代科学测评手段，择优招聘员工。被招聘人员的文化程度、身体素质、心理素质、专业理论适应起点应高一些，这样可以为企业减少许多培训开发费用。现在已有许多企业明文规定不招收中专以下学历人员，有的甚至不招收大专以下学历人员。这种改革，现实还有困难，国家所提供的就业机会还不能满足庞大就业队伍的需要。指令性分配尚不能取消，凭借权力进企业工作的现象还不可避免。但为了企业的生存发展，择优录用员工的自主权一定会在企业落实。（3）要创造一个人才脱颖而出的环境。换句话说，就是要使企业成为一个有利于让第一、第二层次人力资源向第三层次人力资源转化的场所。如何知人、用人，扬长避短，用其所长，企业必须营造一个让人才脱颖而出的环境，可从以下几个方面着手。①建立必要的奖惩制度；②鼓励自荐和他荐；③既讲学历，又不唯学历，提供实践论，唯素质论；④有关工作项目尽可能公开招标，不要论资排辈；⑤职务定期互换，交流轮岗；⑥鼓励自学成才；⑦建立技术档案，功劳薄；⑧允许兼职。（4）改革工作时间。随着经济的发展，大批量单一品种的生产企业逐渐被淘汰，多产品、多品种、多型号、中小批量的生产企业越来越多，实现均衡生产的难度越来越大，势必要出现阶段性、季节性局部减产甚至停工现象，会产生一些临时性的“富余人员”，如果继续坚持八小时工作制会浪费许多人力资源，企业可以根据各自的情况，变动每周工作日数和时数，实行弹性工作制。（5）人员要流动，人才要留住。一个企业，如果只有招聘，而没有解聘，必然人满为患。目前大多数企业除了退休、内退、死亡或犯罪，很少有人能流出去。这样，企业 需要的进不来，不需的人出不去，该留的又留不住，人力资源开发受阻，致使许多企业无法搞活。（5）人员要流动，人才要留住。报酬低，人际关系不协调，工作环境不理想，心理状态不佳是人才“跳槽”的主要原因，这种趋势在短期内还无法改变。留住人才可以采取以下措施：①尽量提高他们的相对报酬和福利待遇；②调动工作部门或工作岗位，用其所长，委以重任；③通过思想沟通帮助他们调整状态和人际关系。人才流动是人事管理改革的内容之一，提倡流动，但应该有序流动，依法流动。特别是企业花钱培训的人才，“跳槽”之后会给企业带来巨大损失，对他们应该有所限制，有所制约，目前，还没有相关的法律约束他们，这也是亟待改革的重点。

五、人力资源管理对企业可持续发展具有重要意义

“科教兴国”、“全面提高劳动者的素质”、“创新型社会”等国家的方针政策，实际上，谈的是一个国家、一个民族的人力资源开发管理。在一个组织中，只有求得有用人才、合理使用人才、科学管理人才、有效开发人才等，才能促进组织目标的达成和个人价值的实现，这都有赖于人力资源的管理。现代管理理论认为，对人的管理是现代企业管理的核心。现代人力资源管理对企业可持续的意义，至少体现在以下几方面：（1）有利于促进生产经营的顺利进行。企业拥有三大资源，即人力资源、物质资源和财力资源，而物质资源和财力资源的利用是通过与人力资源的结合实现的，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生产资料和劳动力资源，使它们在生产经营过程中最大限度地发挥其作用，形成最优的配臵，从而保证生产经营活动有条不紊地进行。（2）有利于调动企业员工的积极性，提高劳动生产率。企业中的员工，他们有思想、有感情、有尊严，这就决定了企业人力 资源管理必须设法为劳动者创造一个适合他们所需要的劳动环境，使他们乐于工作，并能积极主动地把个人劳动潜力和智慧发挥出来，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，使企业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。（3）有利于减少劳动耗费，提高经济效益并使企业的资产保值。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，科学配臵人力资源，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。（4）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。一个企业只有拥有第一流的人才，才能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。不具备优秀的管理者和劳动者，企业的先进设备和技术只会付诸东流。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管理向科学管理和现代管理转变、实现可持续发展不可缺少的一个环节。

**第三篇：论知识经济与人力资源的开发和管理**

在迎接新世纪知识经济和人才竞争日趋激烈的挑战时代，正当是我国经济处在发生巨大变革的时代；这使我们的企业资本结构发生了革命性的变化，是由过去传统的以机器资本、货币资本为主，转向以智力资本为企业增值活动的主要基础和从传统的工业经济形态向以高科技为内核的知识经济转变时，世界各国都在抓紧制定面向新世纪的发展战略，争先抢占科技、产业和经济的制高点，使这一崭新的产业经济时代即将诞生。

在我国为迎接二十一世纪知识经济的挑战，从中央到地方都引起了高度重视；曾在1998年2月生日，江泽民总书记就中科院《迎接知识经济时代，建设国家创新体系》的研究报告作了重要批示：“知识经济、创新意识对于我们二十一世纪的发展至关重要”。1998年6月1日江泽民主席在接见中科院、中国了程院部分院士时；又强调指出：“初见端倪的知识经济预示人类的经济社会生活将发生新的巨大变化”。小平同志曾从世界大局来看中国的发展问题时突出地讲、机会难得、人才难得”；同时提出“尊重知识、尊重人才”的战略口号，可预见，知识经济必将成为即将来临的二十一世纪的主导性经济形态，这对于我们二十一世纪的发展至关重大。而目前知识经济在我国的理论界、企业界及各大专院校都引起了高度重视和探讨，尽管这样但它还是在我国处于启蒙、发展、舆论、宣传阶段，有很多问题有待探讨。

一、知识经济与人力（人才）资源的内涵及二者的关系

何谓知识经济？经济合作与发展组织认为“知识经济”一词源自当代对知识和科技在经济增长中作用的再认识。在传统经济增长模型中，人们总是认为生产规模取决于所用生产要素的数量，特别是劳动、资本、设备和自然资源的投入额，其核心是资本积累，但自从本世纪70年代以来，科技进步日渐成为经济发展的决定因素，这促使了我们经济学家认识到未来经济增长将更直接地取决于知识的投资。这样，原有经济增长模型的内涵就必须进行重新界定。而知识经济是以对智力资源的占有、配置和以科技为主的知识的生产、分配使用为重要因素的经济；是农业经济、工业经和相对应的概念，农业经济以耕地和劳动人口为基础，而工业经济是以大量消耗能源和原材料为特征，传统意义上的工业经济发展速度，已经远远落后于高知识含量和高技术附加值产业发展的速度它与以往的经济形态不同的是它不是主要以物力资源和人的体力为依托的经济；而是在资源配置上以智力资源、无形资产为第一要素，以高科在支为核心，充分利用自然资源创造新的财富，以人的知识和智能为依托经济，是以知识为资本；为分配依据来发展经济的。

知识经济理论形成于二十世纪80年代初期，但是知识经济作为一种经济产业形态来确立则是90年代后期，是按照国际经济合作与发展组织（OECD）一九九六年发表的特别报告《以知识为基础的经济》文本中的定义而确定。而人才资源开发理论是西方人力资本理论体系中的一个核心范畴早在1935年美国经济学哈佛大学教授沃尔什就在一篇名为《人力资本观》的论文中，首次提出了人力资本的概念，紧接着196O年美国著名经济学家诺贝尔经

济学奖获得者西奥多，w．舒尔茨，于美国经济学年会上以会长身份发表了题为《人力资源投资》的著名演讲，一举震动西方经济学界，这标志着人力资本理论的正式诞生。西方经济认为，所谓“人力资本”，是指体现在劳动者身上，并以劳动者数量和质量来表示的非物质资本，它体现在人的身上，其表现为人的知识、技能、资历、经验和熟练程度，即表现为人的能力和素质。人的能力和素质是通过人力投资而获得的，因此，人力资本又可以理解成是对人力投资而形成的资本。既然人力是一种资本，无论是个人还是社会对其投资必须会有收益。从这个意义上说，人力资本是劳动者收入提高的最主要源泉。因此，人力资本的大小、高低在一定程度上也可以表现为人力所有者——劳动者的收入。

在知识经济时代，人是创造知识，传播知识，应用知识的主体，他是生产力诸要素中最关键要素，因此，高素质的人力就成为知识经济发展的主动力。对发达国家经济增长的长期统计资料表明，人力资本投资的扩大，是发达国家经济增长越来越重要的源泉。

二、知识经济时代的人力（人才）资源管理

在知识经济时代，科学知识不断被劳动者所掌握和应用；为企业家去拓展事业而不断创新。科学的进步、社会的发展离不开高素质的人才，高素质的人才是经济发展的主动力；人的素质和能力是知识经济发展的根本；从高科技研究开发，知识的生产与传播，技术知识在生产中的运用以及Ub识的沟通和服务，都离不开人。因此，我们认为知识经济就是人才经济知识经济的主体是人人是企业最大的资产，它是应用自身的知识和技能，把生产资料作用于劳动对象，因此，现代企业的管理理论认为，现代企业管理的主体是人，人是帐单上看不到的资产，在整个生产力诸要素中，人是第一生产要素（生产力要素包括劳动者、管理手段、劳动对象以及科学技术、组织、管理等）；一切物质因素只有通过人的因素才能加以开发利用。

随着社会的发展，生活水平的提高，人们的价值观念都发生了变化，包括我们生产、经营、生活方式的变化，给人们的需求从解决温饱到高层次的需求，在现念上发生了时代性的变化，这些变化正是人力（才）资源开发所要解决的问题。人力（才）资源开发强调人才资源是有价值的资源，对于个人价值不只是物，而更重要的是对社会直接贡献和敬业精神；以业为荣，是实现个人价值的一个方面，在我们现代企业管理中笔者认为，管好人，用好人，就是现代企业管理。用人之长，容人之短知人之所长和用人之所长；是合符人性的，对人不在于因人设事，而在于因事用人，在知道用人之所长的同时，必须容忍人之所短。这是用人之道，也是我们企业文化的精髓，企业文化是具有企业特色的理论文化，如科学、教育、文艺、价值观念等，所谓价值观念是企业文化的核心内容；它决定着职工的行为取向和思想取向，而人的行为文化和思想文化素质以及精神形态，直接制约着企业的发展，因此在我们企业整个管理过程中，人的可变性活力最大。古今中外文化可证明这一点。远在我国古代孙武在《孙子兵法》《谋功》里指出“上下同欲者胜”，孟子强调：“天时地利不如人和”，《孙胶兵法》、《月

战》则概括为“间于天地之间莫贵于人”，唐太宗概括为“凡事皆需务本，国以人为本”；毛泽东同志提出“兵民是胜利之本”，“人的因素第一”，可见人是发展生产力诸要中的第一要素，是企业的主体。再从国外，美国、日本谈起，早在第一次世界大战结束时，美国从德国、西欧引进了很多的科技人才，使他们的经济飞跃起来。日本在第二次世界大战结束时，他们的企业管理仍是落后的，可在一九EO年后，日本引进美国的管理理论原则技术，同我国的“汉学”与a本传统的“和学”努力进行融合创新，创造了日本新的管理模式致使当今日本经济飞跃发展，因此；在企业进行人力资源管理时，应充分重视人的价值，也是现代企业管理的根本。

管理不现代化；就不能利用管理这一极为重要资源去振兴国家的经济，在我国的管理，不根据中国的国情去认真的引进西方的管理理论、技术；对于我国的经济和民族工业难以发展，在二十一世纪要赶上世界先进发达国家，就会成为泡影。因此，我们应对西方先进的现代管理理论、原则、技术；要认真的去引进、消化、坚持改革、创新，从我们传统文化中吸取营养，实行古今中外的融合创新。

把传统的企业管理引向新兴企业管理，把传统的生产经营引向现代生产经营型，把传统经验管理与现代科学管理复合化。使我们在知识经济时代的人力资源在经营观念、经营方针、经营范围、经营管理方法、经营战略等方面，都要有个根本性的变化。

要实现上述要求，在人力资源管理中，应充分重视人的价值，从精神文明和物质文明两个方面挖掘企业人才的潜力，所谓精神文明方面就是树立自己特色的企业文化。物质方面，即企业应在收益分配上遵循等量贡献，获得等量报酬的原则，切实引入“人力资本”范畴，建立创新机制，充分调动科研人员的积极性、主动性和创新激情，把广大职员的意愿、力量、智慧有机地结合成为统一的一个整体来努力奋斗；大胆探索创新，收集信息，开发新技术，去应用和开拓、创业，最后实现我们的目标。

为实现这一目标关键还在于人才的开发和使用，因此笔者认为人力资源，在企业中，没有开发利用，就没有进步，没有储备和使用就没有发展，这关系着我们事业的成败。要认识到当前人力资源的开发管理是我们新世纪知识经济中的主体，是一种新的理论和新的概念。

三、知识经济时代的人力资源开发

开发人力资源最有效的途径就是教育，主要有两个方面：一是基础教育；二是继续教育，也就是说怎样把在校教育和社会教育结合起来，培养今天发展经济的高素质人才。在校教育方面，首先应加大教育投资模式的转变力度，增加整个社会的投资额，鉴于目前国家财政的局限性，我们可以通过社会（企业和个人）对教育事业的投资，主要用于高效的科研合作上。

其次，加快教学计划的结构性调整工作；重点培养学生创造性思维。为此，要改变传统的学院式教育模式、传统教育模式，过分强调理论和记忆，损害了学生的主动性和创造性。笔者认为：在本世纪学校教育应把理论、技能和实际结合起来，把脑力劳动和体力劳动结合起来，把学校与社会企业办学联系起来，培养现代企业办学生产所需的高级技术人才和知识经济时代所需的有创新能力的创造性人才。此外，还需制定人才的再培训计划和终身培养制；使之做到科技的不断革新和在生产和社会的广泛运用。目前每个学生在校学习的知识已远远不能满足一生的需要。因此，应构建一个面向市场、面向产业结构调整，能够主动响应创新潮流的教育和培训网络体系，是提供合格劳力者的必然条件，重点应把高校和科研基地与企业单位和政府联手发展；这样既提高了人的技能水平，又能培养出高素质的人才，同时推行了我国知识经济的高效运行。

在社会教育中，企业人力资源开发是其中最核心的内容。对此，应注意以下若干方面：

第一、企业人力资源开发应着眼于智能型人才的开发。在知识经济社会里，企业经济生产活动中最重要的战略资源是信息、知识、科技和创造力，而这些资源的生产者只能是智能型人才，企业成败的关键依赖于既掌握高深专业知识；又能利用资讯科技进步，获取宝贵的前沿信息当作决策依据。为顺应这种未来趋势，企业必须首先着眼于智能型人才的开发，着重于人的思维方式的再造和创造性才能的培养，更重视职工整体、系统、权变思维方式的训练，培养职工的5同察力、创造力、判断力，形成职工“整合式创新才能”，使职工能运用资讯科技、信息、知识和自己的判断力来对企业面临的复杂问题作出正确决策，以创造性地解决面临的“动态性复杂问题”。

第二、在知识经济时代，企业人力资源的开发应着眼于人的健康人格的培养，包括持久工作热情；坚韧不拔的意志力；人际关系的协调和团队合作精神等。

第三、从企业发展战略、产品生命周期和产业发展规律制定人力资源开发的动态策略和政策及企业自身发展战略事前规划与之适应的人力资源需求的总体计划，使人才供给紧随企业发展步骤。同时依据产品生命周期和产业发展不同阶段人才需求的不同特点，进行有针对性的人力资源开发培训

第四、重视人才的选拔和培养与人才的招聘。人才的招聘、选拔、培养，必须采用科学方法和途径；人才竞争取胜的关键是人才是否为“真才”，应采用科学的测量工具和手段；如智能测量、人格测量、情境模拟测验、评价中心等科学方法，当成我国企业人才资源开发的选录手段。在培养人才方面强调企业与高校在教育科学上的对口合作，产学协调，有利于对企业管理的系统，整体思维和缩短人才的培养周期。

第五、主管教育部门应把专业学校与企业自办的培训结合起来，使两者形成相互促进相互激励的良性循环运行机制，把过去偏重理论的观念改为“求实”、“求新”、“求特”的理论与运用；并发挥其专业学校的多功能作用，为社会市场和成人学习提供培训教育服务。

**第四篇：以人为本与公路行业人力资源开发**

以人为本与公路行业人力资源开发

摘要：文章从以人为本的理论层面人手，介绍了目前公路行业人才资源的现状，阐述了公路行业人才资源开发和管理中存在的问题，探讨了以人为本对于我国公路行业的重要意义，进而提出了公路行业人力资源开发的发展对策。

关键词：以人为本；公路行业；人力资源

一、引言

公路是国民经济和社会运转的重要基础设施，在社会发展中的作用日益重要。当前，公路部门面临着前所未有的机遇和挑战，原有的人才已不能适应新形势的需求，要求我们必须加强人才的培养与开发工作，把人才作为推进公路事业发展的关键因素，努力造就高素质的专业人才及创新人才。在人才资源工作中坚持以人为本，贯彻科学发展观，是当前公路行业面临的一个重要课题。

二、以人为本的涵义

以人为本，是科学发展观的核心，是中国共产党人坚持全心全意为人民服务的党的根本宗旨的体现。坚持以人为本，是中国共产党十六届三中全会《决定》提出的一个新要求。胡锦涛同志在全国人才工作会议上的重要讲话中提出要树立适应新形势新任务要求的科学人才观，并提出要牢固树立三种观念，即人才资源是第一资源的观念，人人都可以成才的观念，以人为本的观念。这三种观念可以作为我们对科学人才观的具体释义，它们之间是相互关联的，共同构成了科学人才观的主要内容，进而使得科学人才观成为一个系统的理论。

以人为本，是科学人才观的重要内涵，也是最终落脚点。它是以实现人的全面发展为目标，明确把以人为本作为发展的最高价值取向，把不断满足人的全面需求、促进人的全面发展，作为发展的根本出发点，把促进

在缺少公路养护技工的技术带头人的同时，合格的项目经理、养护公司负责人等经营管理人才明显缺乏，无论是在观念上还是经营管理上都难以达到将公路养护推向市场的要求，影响了行业整体管理水平的提高。

3、复合型人才相对缺乏

随着事业单位改革步伐的不断加大，对科技与管理人才的素质要求不断提升，人才的交流调动更趋频繁。由于许多职工长期从事单一岗位，且学习方向单一，形成目前单技能人才多，复合型人才缺乏的状况。对公路行业人事制度改革工作的实施，人才的交流、调动和使用带来很大限制，也制约了公路事业的顺利发展。

4、人力资源管理方式过于陈旧

公路行业大多数单位的人力资源管理方式还停留在传统的人事管理模式上，仍把人员作为是单位的生产工具，只重拥有，不重培训开发；在用人上，只限于内部的小圈子，论资排辈，重关系，轻业绩现象依然存在。

5、缺乏以人为本的组织文化

目前，公路行业人才组织认同感、归属感不强，组织对人才的理解、尊重、关心、保护力度不够，缺乏“以人为本”、追求卓越的组织文化。

四、以人为本在公路行业人才资源开发中的意义

1、有利于优化公路行业人才结构，提高人才队伍整体素质 以人为本的人才观要求公路行业树立人才是第一资源的观念，把人才资源作为组织发展的战略性资源，通过引进大量高科技和高水平管理人才优化原有人才结构，提高人才队伍的整体素质，促进科研能力的增强和管理水平的提升。

2、有利于公路行业人才发挥各自所长，避免人才流失

以人为本的人才观要求公路行业树立人人都可以成才的观念，按照各类人才的成长规律和不同特点去识别、选拔和使用人才，使各类人才都有施展自己才华的机会，都有充分发挥自己聪明才智的空间和舞台，使每一个其岗位都有最合适的人选，使每一个人才都能有最胜任的岗位，避免人

从而树立起远大的理想和信念，形成正确的人生观、世界观和荣辱观，忠于职守，爱岗敬业，在公路工作岗位上做出成绩来。同时，还要引导职工树立质量意识、服务意识和协作意识，增强职业道德。在人力资源开发培训中，要把思想政治教育与文化知识、业务技能培训同步进行，把职业道德教育贯穿于培训活动的始终，使职工既有过硬的业务本领，又有良好的精神状态，把职工队伍综合素质提高到一个新台阶。

2、加强职业技能教育，提高综合素质

技术、技巧、知识、能力是职业服务的工具，对技术的精益求精，对知识的不断充实，业务能力的不断提高，都直接关系到职业服务的质量，现代公路工作是一门技术性很强的工作，掌握与本职工作有关的专业知识和技能，才能胜任工作。一是要抓好管理人员教育；二是要抓好技术人员教育；三是要抓好一线技工人教育；四是要抓好收费队伍教育。

3、坚持机制创新，形成良好的人才工作环境

创新是一个民族的灵魂，也是公路发展的不竭源泉，因循守旧是没有出路的。公路部门要不懈改革，锐意创新，不断完善用人体系，建立一套科学、规范、公平、公开、长效的用人机制，努力营造一个尊重知识、吸引人才、人尽其才的良好环境。一是完善选用机制。坚持公开、公正、竞争、择优的原则，扩大识人、选人渠道，打破论资排辈的传统模式，确保把优秀人才选拔出来，量才使用，用其所长。二是完善聘用机制，变“人才归我管理”为“人才为我所用”。对新进人员实行人事代理制，逐步实现由“单位人”向“社会人”转变。鼓励以岗位聘用、项目聘用、任务聘用和人才租赁等方式引进优秀人才，实现全员聘用管理的目标。三是完善流动机制，实行人员能进能出管理。在引进高级专业人员和择优吸收研究生、大学生充实公路技术队伍的同时，要多渠道分流富余人员，实现干部能上能下的目标。四是完善激励机制，在人才的选拔任用上，坚持“能者上、平者让、庸者下”的原则。在人才待遇上，要通过制定科学合理的、以知识为基础的、生产要素参与分配的办法，实现一流人才、一流业绩与

式，并建立制定了职工教育考核和激励机制，把参加培训和学历教育作为对职工考核评价和岗位聘用的重要依据，分步实施，稳步推进，形成了科学合理的人才开发制度。

2、加强开发机制，提供师资保障

我单位建立了与人才开发职能相适应的硬件环境，达到了常规的培训及教育所需要的设施要求，并建立了多层次、多渠道的人才开发机制。在师资队伍建设上，按照兼职为主，兼专结合的原则，依托苏州地区的高等院校，科研机构和技术企业，聘任政治素质高，专业能力强，实践经验丰富的人员作为兼职教师，建立了人才开发的“双师型”教师队伍。

3、精心设计培养方案，加强职工技能培训

我单位精心构思，设计出了一套人才开发方案，根据不同工种，不同岗位，不同层次职工的特点，综合运用研讨，进修，自修，案例教学，技术考察，现场实训，特殊培养等多种培养方式，并对重要、特殊和关键岗位上的职工采取个性化方式进行培养，为各类人员提供切实可行的培训及学历教育服务。

4、加强文化建设，提高职工态度

我单位注重公路文化建设，经常组织升国旗唱国歌等爱国主义教育活动，组织学习日常礼仪守则，办公场所礼节等，把握先进文化建设及和谐文化的主题，培养积极向上的公路文化，满足职工精神文化需求，提升行业文明形象。在加强文化建设的同时，也十分重视职工态度的提高，增进职工和单位间的互相融合，增强职工的奉献精神和集体观念，使得职工的思想认识得到了进一步升华。

随着市场经济的发展，公路行业面临前所未有的机遇和挑战，原有的人才管理机制已不能适应新形势的需求，而公路行业的人才资源开发，是公路行业获得长远发展，确保具有强效竞争力的重要因素，这就要求我们必须加强人才的培养与开发工作，把人才作为推进公路事业发展的关键因素，努力造就高素质的劳动者和一批专门人才及创新人才。公路行业人力

**第五篇：论培训与人力资源开发**

论培训与人力资源开发

随着知识经济时代的来临，对于传统酒店行业来说既是冲击也是机遇，企业要想在二十一世纪的竞争中立于不败之地，就必须重视员工的培训。我们只有不断的学习、不断的为企业注入新鲜的血液，企业才能永葆青春。所以人力资源开发与培训将在以后的企业发展中起到至关重要的作用，也必然会成为时代发展的趋势。

启腾公司自成立之初，就意识到人才的重要性。启腾一直在探求怎么才能拥有合格的需求人才，公司通过建立相应的人才储备体系，从基层重点选拔一批有潜力、有能力的人才加以重点培养，为企业将来做大做强打好人才储备基础。“十年树木、百年树人”，启腾公司为了培养所需的人才，也建立了相应的培训机制为人才的发展提供助力。

公司在发展的大势面前既要认清自己的优势、保持自己的优势，也要认清在发展的面前容易进入的一些误区，避免少走一些弯路。

人力资源开发与培训过程中容易进入的误区。

1.培训过程中的任务观念过重。公司组织各种各样的培训，被培训者会有各种理由推脱不能参加了，有时间也是因为领导的强制要求必须参加，去应付参加一下，培训的过程都是昏昏欲睡，培训效果可想而知。培训师也是把它当作一个任务来完成，上课缺乏激情。这样的培训，效果非常差，基本上达不到培训目的，有时候反而会成为一种负担和压力。

2.培训对象比较单一。很多企业参与培训的都是基层员工，很少看到高层人员去参加培训。实际上，一个企业高层管理人员的素质往往决定着企业的未来和方向。随着时代的日新月异，每一个人都要不断的学习不断的进步，才能不被这个时代所淘汰。决策管理层更应该加强培训，只有决策层跟上了这个时代的发展，才能在历史的浪涛中不被淘汰。

3.培训的方式过于单一。在培训方式上面，很多企业运用的培训模式都是传统的讲师讲授模式，这种模式很容易让员工觉得培训疲劳。培训师在培训内容、培训方式上大都千篇一律，很容易让员工失去参与培训的兴趣。

4.培训缺乏相应的评估和监督。一场培训结束后，培训的效果怎么样，员工的收获是什么，很多企业都不清楚。很容易忽视后期的培训评估和监督，让员工觉得参加培训没有什么作用，参不参加都一样。所以要建立一套完整的培训评估和监督体系。

5.培训计划不健全、不够科学。企业培训都是普遍撒网，没有根据企业的发展战略制订出公道的培训计划。企业培训是一项复杂的工作，应该有一个完善的计划，包括前期预备、中间执行和后期考核。前期如课程的铺排、培训人员、时间、场所的确定等，这些工作假如准备不充分，就会影响培训的质量和进程。很多企业虽然也有自己的培训，但是不清楚自己的培训长远计划是什么，人云亦云，看到其它公司做培训，自己的公司不能落后也要做培训，至于培训者学到什么，最后得到什么，都得不到重视。这是没有充分认识到培训在人力资源开发中的重要性。培训与人力资源开发有下列重要作用。

1.人力资源培训的战略意义。企业发展人人有责，首先，人力资源开发与培训是企业的重要财富，它能为企业带来巨大的经济效益，如果不对人力资源的培训进行投资，人力资源队伍的素质就会下降，企业就会蒙受损失，财富会越来越少。简单地说，人力资源才是真正的财富，也是一种真正保存财富的方式，对人力资源进行培训方面的投资是“可持续发展”的投资。

2.提高员工的职业能力。企业通过各个途径招聘员工，人员素质、技能良莠不齐。通过相应的岗位培训，技能培训等，培训人员上岗后能够很快的适应自己的工作岗位。对员工培训得越充分，员工的职业能力提高的也越高，从而为企业创造更多的效益。

3.改善企业的工作质量和竞争优势。通过相应的培训措施能使员工基本素质、职业能力提高，进而改进工作态度和提高劳动技能水平；从而增强岗位意识和责任感。这些都将间接提高企业的竞争优势和改善企业工作质量。

4.满足员工实现自我价值。一位员工在企业能否长久发展，能否全心全意的为公司服务，很重要的方面就是人生价值能否得到体现，谁不想成名、成功。企

业给员工提供各种各样的培训，能更好的帮助员工实现自我价值，让员工感受到企业对员工的重视。

培训效果的好坏直接影响到人力资源的有效开发与合理流动。如果企业培训效果非常好或较好，一方面可以提高员工素质，最大发挥其潜能，做到人尽其才，人事相宜；另一方面可以增强企业凝聚力和提高经营效益。相反，如果企业培训效果不好或很差，不但难以调动员工的工作积极性，而且形成“为她人做嫁衣”、“跳槽”等不良现象，既浪费财力又损失人才，岂不是“赔了夫人又折兵”。那么，如何提高企业的培训效果呢？

1.更新观念，认识培训的真正价值。企业不要盲目认为培训不重要，培训有没有都无所谓，企业要清晰的认识到，未来世界的竞争就是人才的竞争。企业要想拥有合格的人才就必须清晰的认识到培训的价值。要把人力资源培训与开发放到战略目标上来。

2.进行培训需求分析。企业首先要了解自己的中长期发展规划及目标，清楚自己的企业需求什么人才，什么样的人才是需要招聘，什么样的人才需要自己培养。要明确各个部门、各个岗位的培训需求。建立员工的信息系统，了解员工的具体信息，从而做好培训需求分析。也要建立自己相应的培训师队伍。

3.培训过程科学化。首先要明确培训内容和目标，在培训中也要改革培训的技术和方法，让培训者真正喜欢上培训，热爱培训。培训前，应该找员工沟通，让员工从心里认可培训；在培训中，应鼓励员工多与培训老师和其他学员进行讨论研究；培训后，应该举办交流会，由参加培训的员工进行汇报或交流心得，并做好总结。

4.培训与其它激励措施相结合.一些企业存在“培训是一种福利，不需要再有任何的奖励”、“培训不能占有工作时间”等想法，这对培训效果的实现很不利。培训对于企业来说，投资是为了效益回报，而对受训者来说，虽得到自身素质的提高，但未必在其它方面获得满意的回报，因而企业应当做好一系列激励工作，可以从培训前，培训中、培训后这三方面的激励入手。

百年大计、以人为本，企业要想做大做强，第一要素必须重视人才培养，“治

国安家、得人也”。人力资源的开发与培训是一项长期发展、投资大的工程。企业一定要坚持不懈的努力发展人力资源管理与培训，相信企业的未来一定会拥有企业与员工双赢的局面。

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！