

2023年人力资源战略与规划这个职能包括的活动有 人力资源战略规划方案(优秀5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

人力资源战略与规划这个职能包括的活动有篇一

摘要：从学术意义上看，通过工程技术和科学管理的有机结合，实现企业资源的最佳组合而获得长期效益。尽管二者的发展历史、研究目的、理论方法即作为独立的学科存在并侧重于解决不同领域的相对性问题，但其在整个历史中密切配合。本课题对这种关联性进行了历史的总结，同时对基于现代知识经济和现代工业工程环境下人力资源管理模式改进进行探讨，有着积极的学术意义。

关键词：人力资源；管理模式；企业

自人类生产活动开始，管理实践活动就一直存在和发展着，任何一个阶段管理学的新成果不仅与社会的整体环境和状态密切相关，也是汲取当代科学和文化发展成就的产物。管理正是这样走过了从粗放向精细发展，从无序到有序发展，从单一化向系统化发展，从工具理性向人文理性发展的历程。作为管理实践理论的两类重大研究课题，工业工程和人力资源管理一直交织着发展，二者的实践活动历史较长，但上升为科学的理论都是近代工业革命的产物，而后发展中的每一次跨阶段的变革都是以科学技术的发展和社会进步为推动力的，而且二者的发展都始终对应耦合。工业工程和人力资源

管理每一阶段都有鲜明的时代特征，更确切地说，人力管理与工业工程的发展密切关联，相互滋养，相互补充。

一、人力资源战略规划存在的问题

1. 人力资源管理定位低

管理大师彼得德鲁克说过“企业管理无非是人力资源管理”，人力资源管理在现代企业管理中的核心地位已经不容置疑。尽管高层在企业培训中都接受过现代人力资源管理培训教程，尽管认识到人力资源管理的重要地位，尽管部门负责人也认识到了部门员工知识、技能素质差距严重地制约了工作任务完成和质量甚至制约了企业的发展，但在实践上对人力资源管理的定位还是停留在传统行政性人事管理阶段。在访谈过程中，中层管理人员并不乏对人力资源的重视，但如何将这些先进的人力资源管理思想转化为适合公司可操作的体系，都感觉无从下手或表示力不能及。这一问题的基本成因一是公司没有把人力资源管理没有上升到战略性、系统性、决定性的定位，二是人力资源管理职能部门建设非常薄弱，三是没有探求到提高企业核心竞争力的统领人力资源管理长期发展的基本立足点。

2. 公司战略目标不明确，相应的战略性人力资源规划无法进行

企业自创立起就具有一定的“投机性”，因此随着市场机会，合作伙伴，产品和技术趋势的改变等等外部因素的快速变化，企业也不断改变自己的定位，甚至很多企业“以变为根本的战略”。尤其在快速扩张阶段，往往涉足于不同的业务领域，其中不乏许多新兴产业。而这些新兴产业在研发、营销、管理、服务等各个环节没有成熟的经验可以借鉴，尤其是一些新开拓的项目，定岗定编工作不像传统业务那么成熟。因此，企业一般缺乏明确的企业发展战略，战略性的人力资源规划也就无从谈起。

3. 企业人力资源存量的现状无法匹配企业发展的需要

目前我国企业多为劳动密集型企业，吸纳了大量劳动力资源。从静态中来说劳动力资源数量多，但素质亟待提高。而企业的用人机制存在“任人唯亲”，“任人为近”的现象，对管理层，特别是核心员工，其多来源于企业家的私人社会络，这又在动态上致使本来拥有的人才资源流动普遍。人力资源存量的不足导致企业通常是根据机会和市场的临时需要选聘人才，而无力关注企业的长期发展战略对人才和组织的需要。当前我国部分企业员工文化素质低，技术人员和管理人员缺乏。据统计，全国大型企业每百名职工中拥有的大专以上学历的人员为10.46人，企业仅2.96人，只相当于大型企业平均水平的28%。

4. 在许多企业之中，人力资源部门所处位置偏低，且经常由其他部门兼任

二、战略性人力资源规划的实施

1. 对企业不同发展阶段战略调整

由于企业所处的内外部环境总在不断发生变化，企业的战略变革和战略调整就成为必然。因此，战略性的人力资源规划必须能够及时做出反应，以支持企业战略的变化。

(1) 初创期。此时企业组织应制定集中战略，人力资源规划应聚焦于专业型业务人才的选拔、培养、使用和激励上，为组织的顺利运行和成长构建合理的人力资源队伍。作为企业的创立者应当开始关注企业理念，战略目标以及企业文化的形成，这是企业价值观形成的黄金时期，也是人力资源规划的一项重要工作。联想在发展初期通过对杨元庆、郭为、孙宏斌这些虎将的大胆任用，以及对倪光南的“造神运动”，而带来的企业大发展，可以说就是一个明证。

(2) 成长期。处于成长阶段的企业开始考虑多元化经营战略，尝试成本领导战略或差异化战略，而这些战略意味着与之相适应的人力资源规划有不同侧重。组织扩张和有序管理并重是这个时期企业战略的关注点。因此，人力资源政策规划的侧重点就应该从过分强调企业家精神和个人英雄主义转变到规范化、职业化管理上来。比如：在创业阶段，万科选人、用人基本上就是凭借王石和万科高管们优秀的个人判断和直觉。随着万科的快速发展，这种方法已经不能满足企业的人力资源配置需求。因此，万科及时在自己人力资源发展规划中提出了专业化、精细化的战略要求，并引入了具体的专业化管理工具——“人才资质模型”，并把它逐渐发展成为包括“万科通用资质模型”、“万科领导力资质模型”及“销售”、“设计”、“工程”、“客户服务”等六个分专业的系列资质模型体系。正是由于这种未雨绸缪的安排，才使得万科不仅满足了自己企业发展对人才的需求，而且还向其它房地产企业输出了很多的优秀人才，因此万科也才有“房地产界的黄埔军校”的美誉。

(3) 成熟期。在成熟阶段，企业要获得持续的竞争优势，最可行的就是打造自己的核心能力。聚集战略对企业来说非常有效，而在外部环境不确定的情况下，差异化战略必将成为企业的必然选择。因此，对那些能够帮助企业进一步深化人力资源管理水平的专业性人才和能够审时度势、临机应变、制定企业长远发展战略的人才的培养就成为这一阶段人力资源规划的主要战略目标。从深化人力资源管理水平的角度看，企业就需要在自己的人力资源发展规划中注意不同类型员工的性格、兴趣、素质、结构与组织战略、组织岗位的匹配；注意加强对员工的沟通、培训，强调员工思维方式和行为模式的规范性和一致性；注意塑造强有力的企业文化，增强员工的组织性，提高整体战斗力，从而推动组织继续成长。

(4) 衰退期。需要的是摆脱历史的包袱，为企业注入更多更新的活力，以实现企业的“再生”。战略方向的调整就成为这个时期企业战略关注的重点。在这种状况下，人才的更新

换代就成为人力资源规划的重要工作内容。

2. 推进人力资源管理变革，健全人力资源管理体系

持续推进人力资源管理的变革，健全人力资源管理体系，主要是革除企业人力资源管理的缺陷，为人力资源规划的制定与实施创造良好的运行环境。企业人力资源规划必然蕴含着对人力资源管理旧模式的扬弃，甚至是全新模式的构建。这一过程就是人力资源管理剧烈变革的过程。伴随着利益的调整以及对原有习惯的固守，人力资源管理的革新往往会遇到来自各方面的巨大阻力。但是，只有实施有效的变革才能为企业人力资源规划建构运转良好的支撑平台。完善的人力资源规划支撑平台，除了其职能部门固有的职位分析、职位设置、绩效管理、激励机制、职业规划等工作之外，有些甚至超出了人力资源管理的领域，比如计划与预算管理体系、企业目标管理体系等。

3. 建立人力资源规划中的开发机制

美国管理学家詹姆斯·c柯林斯在《基业长青》一书中曾经提出过基业长青的一个核心原则：“造钟”而不是“报时”。战略性的人力资源规划也必须立足于“造钟”而不是“报时”。

“造钟”就意味着要建立一个人力资源的选拔、开发、成长和更新的管理机制。正如联想在自己的人力资源开发中提到的“项链理论”中所述：人才竞争不在于把最大最好的珠子买回，而是要先理好自己的一条线，形成完善的管理机制，把一颗颗珍珠串起来，串成一条精美的项链。而没有这条线，珠子再大再多也还是一盘散沙。没有良好的人力资源管理机制去形成强有力的企业凝聚力，仅仅依赖高薪恐怕也很难留住人才。

“造钟”机制的形成和成功运用还在于要建立一套包括总体

政策、具体制度和一系列配套措施在内的制度体系。由海尔倡导并经联想等企业发扬光大的“赛马不相马”的人才培育机制就是典型的代表。这种机制认为，企业不缺人才，关键是将每一个人所具备的最优秀的品质和潜能充分发挥出来。为了把每个人的最为优秀的品质和潜能充分开发出来，就需要“变相马为赛马”，建立一个立足于市场经济的人才竞争机制。

4. 提高人力资源管理者素质

加强企业人力资源管理队伍的培养，是消除人力资源规划危机的重要途径。外部环境的强烈竞争性，使得企业人力资源规划的制定更为复杂，这就要求企业战略性人力资源规划的制定者应具有战略性思维与实际操作经验。因此，加强培养高层次、高素质的企业人力资源管理队伍，提高其整体性的专业素质成为人力资源规划成败的关键。为了提升公司人力资源管理者素质，适应公司发展的需要，对管理者进行培训是非常值得重视的。培训计划中应包括培训政策、培训需求、培训内容、培训形式、培训考核等内容。

三、结语

通过对企业如何实施战略性人力资源规划的问题的分析和思考，基于战略的人力资源规划要求人力资源规划主体在人力资源规划程序的所有环节中都应当站在战略的高度，充分审视组织自身的资源条件和组织外部环境，在组织愿景、组织目标以及战略规划的指引下制定组织未来人力资源需求清单以及相应的人力资源供给计划，从而支持战略规划的实施，促进组织愿景和组织目标的实现。

参考文献：

[1][美]加里德斯勒。人力资源管理[m]北京：中国人民大学出版社[20xx]

[2][美]詹姆斯w沃克。人力资源战略[m]北京：中国人民大学出版社[20xx]

[3]黄新，论企业的人力资源管理[j]湖南经济管理干部学院学报[20xx]

[4]牛凯兵，企业人力资源管理的瓶颈：认识与机制[j]企业活力[20xx]

[5]杜洋，徐鹏飞。，企业如何开展有效的人力资源管理[j]机电信息[20xx]

[6]童亚南，王琪。企业管理的误区及应对策略[j]市场周刊[20xx]

[7]尹燕科，孙亚萍。中国企业发展与人力资源规划[j]当代经理人（下旬刊）[20xx年03期。

[8]邵岩。关于现代企业人力资源规划的探讨[j]赤峰学院学报[20xx年06期。

[9]李琪，陈家胜。人力资源规划遭遇尴尬—解读企业的困惑[j]商业经济[20xx年09期。

[10]赵晓光。在战略图上规划人力资源[j]人力资源[20xx年04期。

人力资源战略与规划这个职能包括的活动有篇二

企业为适应内外环境的变化，依据企业总体发展战略，并充分思考员工的期望而制定的企业人力资源开发与管理的纲领性长远规划。人力资源战略规划是企业人力资源开发与管理活动的重要指南，是企业发展战略的重要组成部分，也是企

业发展战略实施的有效保障。

2. 人力资源管理的基础业务

岗位分析与岗位评价是企业人力资源管理的基础工作。岗位分析就是对企业所有工作岗位的特征和任职要求进行界定和说明，岗位分析的结果是构成每一个工作岗位的职位描述、任职资格要求、岗位业务规范；岗位评价是对企业各工作岗位的相对价值进行评估和决定，岗位评价的结果是构成企业不同工作岗位的工资体系。岗位分析和岗位评价就如一个产品的说明书和产品标价，使员工“明明白白工作”、“清清楚楚拿钱”。

3. 人力资源管理的核心业务

包括招聘、培训、绩效考核、薪酬管理。招聘是人力资源管理核心业务的首要环节，它是企业不断从组织外部吸纳人力资源的过程，它能保证组织源源不断的人力资源需求；培训是企业人力资源开发的重要手段，它包括对员工的知识、技能、心理素质等各方面的培训，它是企业提升员工素质的重要保障；绩效考核是指运用科学的方法和标准对员工完成工作数量、质量、效率及员工行为模式等方面的综合评价，从而进行相应的薪酬激励、人事晋升激励或者岗位调整，绩效考核是实施员工激励的重要基础；薪酬管理是企业人力资源管理的一个极为重要的方面，它主要包括薪酬制度与结构的设计、员工薪酬的计算与水平的调整、薪酬支付等资料，它是企业对员工实施物质激励的重要手段。

4. 人力资源管理的其他工作

企业人力资源管理还包括其他一些日常事务性业务资料，如人事统计、员工健康与安全、人事考勤、人事档案管理、员工合同管理等。

人力资源战略与规划这个职能包括的活动有篇三

人力资源战略规划不同于以往的人力资源规划，更强调规划的战略性和前瞻性。因此，人力资源战略规划是为组织的人力资源目标服务、要解决人力资源供需动态平衡问题，同时，它包含了一系列计划，也反映了一系列行动。下面是应届毕业生小编为大家收集整理的人力资源战略的表述，不懂的朋友们可以看看！

许多学者已对人力资源战略规划的内容进行了划分，对几项内容上的划分大体一致，但对另几项内容的划分又存在着许多区别，如划分内容上的区别、表述上的差异等。认识人力资源战略规划的重点和兼顾内容，非常有利于认清各项内容的主次、结构和作用，在以上认识的基础上，结合目前主流的划分方式，人力资源战略规划的内容划分成七个子规划，即外部人员补充规划、内部人员流动规划、退休解聘规划、职业生涯规划、培训开发规划、薪酬激励规划、组织文化规划。

几乎所有学者在划分时都列出了人员补充规划和晋升规划，他们认为晋升也是一种补充，只不过补充源在内部，因此，补充规划主要是指补充源在外部的规划。一种规划包含了另一种规划，而两者又并列出现在同一级别，这样的划分明显不合理。有的学者也有类似想法，单独列出了补充源在外部的规划，称其为人力资源招聘任用规划(赵曙明，2002)，并认为其包含了招募规划、甄选规划和配置规划三个子规划。外部人员补充规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，通过有计划地吸收组织外部人员，从而对组织中长期可能产生的空缺职位加以补充的规划。

在组织内部，人员也要有计划地流动，这种流动包括晋升、调动、降职。几乎所有学者将晋升一类流动单列为晋升规划，研究颇多。绝大多数学者也单独列出了调动一类的规划，但

命名上和内容上有所区别，如在称呼上有人员分配规划、人员调配规划、配备规划等，内容上也有一定区别。很少有学者讨论降职一类流动，因其实用性较小，几乎无人将其单独列出。但是这些均属于组织内部流动，并且各自的重要性因组织而不同，所以有必要考虑到这一系列的流动人力资源战略的表述人力资源战略的表述。作者将晋升、调动、降职等归为一类，称其称为内部人员流动规划。内部人员流动规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，通过有计划的组织内部人员流动，实现在未来职位上配置内部人员的规划。

除上两类流动外，还有第三类流动，即人员从组织内部流出。退休可以准确预测，解聘主动权掌握在组织手中，因此，这类流动较少受到重视，也仅有部分学者将其列为规划的内容之一。但是，作为人员流动的必要部分，应该将其列入规划。并且，通过科学的设计和安排，可以为企业建立起淘汰退出机制。退休解聘规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，通过有计划地让达退休标准人员和不合格人员离开组织，从而使组织的人员结构更优、更合理的规划。

在确定未来哪些人员将在组织中工作后，要考虑如何更有效地使用这些人力资源。无论是为了有计划地使用人力资源，还是为了增加人力资源价值，都应该关心员工的未来发展！。制定职业生涯规划，一方面是支持员工成长，另一方面是指指导员工成长。职业生涯规划已成为人力资源战略规划的重要组成部分，几乎所有的学者都提到了这项内容。职业生涯规划是指，组织根据组织内外环境变化和组织发展战略引导员工职业发展方向，员工根据个人能力、兴趣、个性和可能的机会制定个人职业发展计划，从而组织系统安排内部员工职业发展的规划。

在明确职业发展方向后，组织应根据组织和个人发展需要制定一系列的培训开发计划，开发人力资源潜能。培训开发是人力资源管理的一项必要工作，所以学者们无一例外地将其

列入规划系统。培训开发的目的是提高员工能力以适应未来工作，因此要根据组织的发展战略设计，同时还要考虑到员工的个人需要。培训开发规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，考虑员工发展需要，通过对员工有计划地培训和开发，提高员工能力、引导员工态度，使员工适应未来岗位的规划。

无论是为了稳定员工队伍，还是为了提高员工工作绩效，物质和精神两方面的作用是不可忽视的。物质是精神的基础，只有当物质手段达到一定标准后，精神手段才能发挥作用。因此，绝大多数学者都将薪酬激励规划列为子规划，但是在名称上和内容上又有所不同，如名称方面有薪酬激励规划、工资规划和薪酬福利规划等，其包含的内容和重点自然各不相同。薪酬激励规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，为了使员工结构保持在一个恰当水平，为了提高员工工作绩效，为了激发员工工作热情，制定一系列薪酬激励政策的规划。

在一定物质基础上，精神手段往往发挥着物质手段无法比拟的作用。人的精神世界非常丰富，一个信仰会影响一生，一个念头会导致一个行为。人力资源战略的表述人力资源。如果能在精神层面上引导员工、激励员工，就可挖掘出巨大的人力资源潜能。很可惜，至今没有一个学者将组织文化作为一项子规划。大多数学者认为，组织文化不属于人力资源管理的范畴，自然不会在与人力资源相关的规划中提及。但是，人力资源管理研究的对象是人，组织文化研究的对象也是人，两者有着天然的密切联系。组织文化重要地影响着人的态度和行为，人力资源管理的目的是引导人的态度、改善人的行为，可见，一个好的组织文化有利于实现人力资源管理的目的。因此，将组织文化列入人力资源战略规划的范围非常必要。组织文化规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略的需要，不断完善组织长期积累形成的组织文化，使其在未来能更好地引导和激励员工，从而为组织提供更优秀的人力资源规划。

人力资源战略与规划这个职能包括的活动有篇四

许多学者已对人力资源战略规划的内容进行了划分，对几项内容上的划分大体一致，但对另几项内容的划分又存在着许多区别，如划分内容上的区别、表述上的差异等。认识人力资源战略规划的重点和兼顾内容，非常有利于认清各项内容的主次、结构和作用，在以上认识的基础上，结合目前主流的划分方式，人力资源战略规划的内容划分成七个子规划，即外部人员补充规划、内部人员流动规划、退休解聘规划、职业生涯规划、培训开发规划、薪酬激励规划、组织文化规划。

几乎所有学者在划分时都列出了人员补充规划和晋升规划，他们认为晋升也是一种补充，只不过补充源在内部，因此，补充规划主要是指补充源在外部的规划。一种规划包含了另一种规划，而两者又并列出现在同一级别，这样的划分明显不合理。有的学者也有类似想法，单独列出了补充源在外部的规划，称其为人力资源招聘任用规划（赵曙明，2002），并认为其包含了招募规划、甄选规划和配置规划三个子规划。外部人员补充规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，通过有计划地吸收组织外部人员，从而对组织中长期内可能产生的空缺职位加以补充的规划。

在组织内部，人员也要有计划地流动，这种流动包括晋升、调动、降职。几乎所有学者将晋升一类流动单列为晋升规划，研究颇多。绝大多数学者也单独列出了调动一类的规划，但命名上和内容上有所区别，如在称呼上有人员分配规划、人员调配规划、配备规划等，内容上也有一定区别。很少有学者讨论降职一类流动，因其实用性较小，几乎无人将其单独列出。但是这些均属于组织内部流动，并且各自的重要性因组织而不同，所以有必要考虑到这一系列的流动人力资源战略的表述人力资源战略的表述。作者将晋升、调动、降职等归为一类，称其称为内部人员流动规划。内部人员流动规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，通过有计划

的组织内部人员流动，实现在未来职位上配置内部人员的规划。

除上两类流动外，还有第三类流动，即人员从组织内部流出。退休可以准确预测，解聘主动权掌握在组织手中，因此，这类流动较少受到重视，也仅有部分学者将其列为规划的内容之一。但是，作为人员流动的必要部分，应该将其列入规划。并且，通过科学的设计和安排，可以为企业建立起淘汰退出机制。退休解聘规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，通过有计划地让达退休标准人员和不合格人员离开组织，从而使组织的人员结构更优、更合理的规划。

在确定未来哪些人员将在组织中工作后，要考虑如何更有效地使用这些人力资源。无论是为了有计划地使用人力资源，还是为了增加人力资源价值，都应该关心员工的未来发展！。制定职业生涯规划，一方面是支持员工成长，另一方面是指指导员工成长。职业生涯规划已成为人力资源战略规划的重要组成部分，几乎所有的学者都提到了这项内容。职业生涯规划是指，组织根据组织内外环境变化和组织发展战略引导员工职业发展方向，员工根据个人能力、兴趣、个性和可能的机会制定个人职业发展计划，从而组织系统安排内部员工职业发展的规划。

在明确职业发展方向后，组织应根据组织和个人发展需要制定一系列的培训开发计划，开发人力资源潜能。培训开发是人力资源管理的一项必要工作，所以学者们无一例外地将其列入规划系统。培训开发的目的是提高员工能力以适应未来工作，因此要根据组织的发展战略设计，同时还要考虑到员工的个人需要。培训开发规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，考虑员工发展需要，通过对员工有计划地培训和开发，提高员工能力、引导员工态度，使员工适应未来岗位的规划。

无论是为了稳定员工队伍，还是为了提高员工工作绩效，物

质和精神两方面的作用是不可忽视的。物质是精神的基础，只有当物质手段达到一定标准后，精神手段才能发挥作用。因此，绝大多数学者都将薪酬激励规划列为子规划，但是在名称上和内容上又有所不同，如名称方面有薪酬激励规划、工资规划和薪酬福利规划等，其包含的内容和重点自然各不相同。薪酬激励规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，为了使员工结构保持在一个恰当水平，为了提高员工工作绩效，为了激发员工工作热情，制定一系列薪酬激励政策的规划。

在一定物质基础上，精神手段往往发挥着物质手段无法比拟的作用。人的精神世界非常丰富，一个信仰会影响一生，一个念头会导致一个行为。人力资源战略的表述人力资源。如果能在精神层面上引导员工、激励员工，就可挖掘出巨大的人力资源潜能。很可惜，至今没有一个学者将组织文化作为一项子规划。大多数学者认为，组织文化不属于人力资源管理的范畴，自然不会在与人力资源相关的规划中提及。但是，人力资源管理研究的对象是人，组织文化研究的对象也是人，两者有着天然的密切联系。组织文化重要地影响着人的态度和行为，人力资源管理的目的是引导人的态度、改善人的行为，可见，一个好的组织文化有利于实现人力资源管理的目的。因此，将组织文化列入人力资源战略规划的范围非常必要。组织文化规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略的需要，不断完善组织长期积累形成的组织文化，使其在未来能更好地引导和激励员工，从而为组织提供更优秀的人力资源规划。

人力资源战略与规划这个职能包括的活动有篇五

我国的高校在近几年里都在进行持续的扩招，但是这样的行为使得部分高校在很长的一段时间里都运行在一种缺编的状态中，很多的高校都存在着专任教师紧缺的问题。

（一）树立正确的人人力资源管理思想观念

思想是行动的导向，我们只有首先从思想观念上做出转变方可促进管理方式的转变，转变了管理方式，才能转变管理结果以及管理目的。对于人力资源管理而言，正确的思想观念就是“以人为本、以教师为中心”。我们说的“以人为本”重点在于坚持以教师为本，在校园中营造出一种尊师重教的氛围，要把尊重教师的意愿、正视教师的需求，提升教师的创造性以及积极性作为管理的原则，借助于更加合理和人性化的人力资源管理措施提升教职工的工作积极性，让他们更乐于参与高校发展战略以及发展目标的制定，更大程度地发挥教师的聪明才智和潜能。

（二）健全分配激励机制

我们高校的一个人才资源现状是教师相对紧缺，在这种情况下，要建设好教师队伍，最基本的是要稳定人和吸引人，但是激励人和发展人更是决定性因素。

（三）对现有的人力资源管理制度进行规范

要对现有的人力资源管理制度进行规范，第一步是要对高校内部组织结构进行规范，第二个是要对高校人力资源的连续性、稳定性以及公开性做出保障。

（四）合理配置高校内部人力资源

每一个高校的内部人力资源配置都不简单，甚至可以说是非常复杂。人力资源配置受制于社会的文化、经济、生产以及政治等条件。要想达到合理配置高校内部人力资源的目的，第一步就是要按照内部和外部的环境、条件的改变，对高校内部组织结构进行进一步规范和不断的优化；第二步是提升高校人力资源的成本管理，以达到合理配置以及更好地利用人力资源的目的。

（五）以绩效管理取代传统的绩效评估

每一个人的个人需求都有内在和外在的表现，基本的物质需求就是个人需求的外在表现，这是较低层次的需要。而尊重、自我实现以及个人成就感就是个人的内在需求，这些需求属于更高层次的需求，而我们提倡的绩效管理包括有很多环节的内容，如绩效考核、绩效反馈面谈、绩效计划以及目标的制定、绩效辅导等，对于内在要素的管理非常重视，着眼于人的内在需求以及内在动机等人的心理方面的要素。所以说，以绩效管理取代传统的绩效评估与我国高校的人力资源特性更相适应。

（六）创造人才发展的校园环境

人力资源管理尤其注重和员工之间的沟通交流，非常关注组织凝聚力以及组织观念文化，以培养职员对组织的认同度与责任感为工作重点之一，因此我们的高校要加大力度创造一个突出自身特色的校园文化，创建出一个学习型的组织，在校园营造出一个优良的学风、教风和校风氛围。

总而言之，高校只有真正做到人事管理向人力资源管理的转变，对人力资源开发给予足够的支持，将高校的人力资源开发当成其他的事业发展的根本的、重要的措施来抓，这样才可以真正达成高校整体的发展目标，才能适应现代经济全球化的发展需求。