

人力资源管理师一级论文 人力资源管理 论文优选十(汇总5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

人力资源管理师一级论文篇一

摘要：在企业的发展与壮大过程中，人力资源管理始终是一项十分重要的内容，探讨如何在人力资源管理中有效地解决人力资源问题就显得十分重要和必要。本文即试从企业人力资源的战略意义、存在的问题以及创新管理方法等方面来论述这一问题。

关键词：人力资源管理 企业发展

随着经济和社会的不断发展与进步，人力资源越来越被人们所关注。无论就一个企业、部门，还是就一个地区、国家而言，人力资源都已经成为其最为重要的战略资源，关系到企业、部门、地区乃至国家长远的发展。就企业而言，要想实现企业的长远发展，使之在激烈的市场竞争中站稳脚跟、抢占先机，就必须对人力资源问题有清醒的认识，并且要在这种认识中对人力资源进行科学有效的管理。做不到这一点，就会使得企业人才流失，从而给企业带来无法弥补的战略性损失，最终也会制约企业的进一步发展。

1. 企业人力资源的战略意义

进入新世纪以来，知识经济方兴未艾。在整个社会层面，知识和人才已经成为推动经济和社会不断发展的强大动力。而也就是在这一时代背景之下，企业作为市场经济的主体，也

更多地表现出对知识和人才的渴求。就企业而言，人力资源已经越来越多的成为制约和影响企业进一步发展的决定性因素，企业间的竞争也越来越多的表现为人才间的竞争。谁在企业竞争中拥有数量更为多的、质量更为高的人才，谁就在激烈的市场竞争中占得了先机。人力资源是企业最为宝贵的资源，人力资源可以为企业的长远发展提供源源不断地智力支持，通过人力资源效能的最大发挥，实现企业长期快速发展的目标。在企业的发展中，创新始终占据着十分重要的位置，离开创新企业就失去了持续发展的资本，而要进行有效地创新就离不开人力资源的支撑。只要一个企业拥有了高质量的人力资源，并且能够为其发挥聪明才智创造一切可能的条件，就能不断地在企业创新的道路上越走越远、越攀越高。

因此，从上面这些意义上讲，人力资源作为企业生存和发展的至关重要的战略资源，在企业成长与壮大的过程中扮演者十分重要的“角色”。企业要想实现不断地发展，也就必须要高度重视人力资源的作用，创造各种条件和可能延揽企业所需的各类人才，同时为其发挥聪明才智提供广阔的舞台。

2. 企业人力资源管理存在的问题

在各类企业的人力资源管理上还存在着许多的问题，具体来讲表现在以下几个方面：

企业人力资源管理观念相对落后

由于各方面原因和因素的影响与制约，我国的各类企业在人力资源管理的观念方面都存在着一些落后的地方。一般来讲，在我国的企业中对人力资源的管理与开发往往是粗放式的，更多地表现为一些随意性，从对于企业人力资源缺乏深入细致的研究与分析，对企业人力资源的所具有的特点以及在企业发展中所应起到的作用缺乏预估与评价。很多企业对于人力资源的资本性缺乏清醒的认识，并且不能运用有效的方式和方法激发起人力资源的价值潜力。还有就是

的理念上，不能采用科学、合理、有效的管理理念来指导企业人力资源的各种管理与使用，而是过多的按照传统的约束限制式的管理理念来进行指导，从而禁锢了人力资源效能的发挥，也不利于企业的进一步发展。

缺乏有效的人才激励机制

就国内的多数企业而言，缺乏有效的人才激励机制是制约企业人力资源管理的十分重要的因素之一。人力资源不同于其他资源，它需要合理有效的激励来激发其效能的发挥，但是许多企业却往往忽视这一点，一方面不能在经济激励方面给企业人才以充分的满足，有的企业与其他企业一比较，在物质待遇上相差悬殊，从而导致人才的外流。还有的表现在企业不能设计科学合理的薪酬结构，使之与员工的绩效出现脱节甚至背离的情况。在企业激励机制中，奖惩不明是严重挫伤企业员工积极性、主动性和创造性的制约因素。离开了明细的奖励与惩治措施，企业的生机与活力就会逐渐丧失，员工就会对企业失去信心，从而也就会出现员工跳槽或在职员工消极怠工的情况出现。

企业人力资源管理中竞争、考核、监督措施缺位

在我国的许多企业中，不能很好地营造良性的企业员工竞争机制与氛围，从而使得员工在企业中要么消极怠工、偷奸耍滑，要么利用各种不正当竞争迎合企业领导以获升迁。在员工考核中，很多企业过多的注重个人政治素质的考核(这种情况在国有企业中表现尤为突出)，往往对员工经营和技术方面的素质要求不能适应企业发展与市场变化的需要。此外，在企业人力资源管理的监督中，普遍的表现缺乏科学有效的监督机制和体系，不能收到应有的监督效果。这些情况的存在也制约着企业人力资源管理的顺利有效进行。

除上面提到的在人力资源管理方面所存在的制约因素，企业人才选拔机制的不科学与不合理、企业急需人才的缺乏等等

也在不同程度上限制和制约着企业人力资源管理工作的顺利开展。

3. 企业人力资源管理方法的创新

要想实现企业人力资源管理的科学化和有效性，就必须在管理方法上实现创新，具体来讲可以在以下几个方面着手：

建立健全科学有效的绩效考核与人才选拔机制

科学有效地绩效考核机制是实现企业人力资源管理的基本方法。绩效考核是人力资源管理的核心职能之一，为各项人事决策提供客观依据。因此，在企业经营与管理过程中，必须建立健全科学有效的绩效考核机制，通过这一机制来激励广大员工努力工作，共同为企业的发展与壮大贡献自己的聪明才智。在人才选拔机制上，要努力创造条件使真正有才能的人才能够脱颖而出，并且要通过各种制度来保证各类人才在企业内部的正常合理流动。

完善企业经营者选拔、管理机制

企业的经营者对企业人力资源管理起着十分重要的作用。企业的经营层是企业的决策、领导和指挥核心，因此，要创新企业人力资源管理就必须完善企业经营者的选拔与管理机制。这一机制包含两方面的内容，一是要按照市场经济的管理和经营规律来选拔和任用企业经营者，特别是要使那些熟悉市场经济的优秀人才能够脱颖而出；二是要努力创造条件使企业的经营者能够干成事、干好事，真正为企业发展掌好舵、领好航。

对员工进行有效培训，提高其综合素质

现代社会，知识更新速度越来越快。因此，要在激烈的市场竞争中站稳脚跟，就必须不断地学习。就企业而言，就必须

创造条件为员工提供各类的培训，使之能够不断地取得自身的进步与提高。

总之，在企业发展过程中，人力资源管理变得越来越重要。这也就要求企业通过各种途径和方法来努力实现企业人力资源的科学有效的管理。因此，企业的管理者、决策者必须把人力资源工作摆在首位，高度重视人力资源的开发、利用和管理，为企业的长效可持续发展创造一个宽松良好的人力资源环境。

看了“人力资源管理论文发表范文”的人还看了：

人力资源管理师一级论文篇二

摘要：

中小企业已经成为我国经济构成中的重要组成部分，据统计gdp的50%以上，70%以上的岗位都由中小企业提供。但是人力资源管管理作为决定企业成败的一个关键因素，长久以来在绝大多数中小企业中没有得到足够的重视，已成为制约中小企业可持续成长的一个瓶颈。

因此，从人力资源的新特点以及中小企业的基本特征出发，针对其人力资源管理过程中存在的主要问题提出相应的对策，来不断完善人力资源管理制度，提高人力资源管理水平是本文的研究内容。

关键词：

中小企业 人力资源管理 对策研究

1. 人力资源是企业最重要的无形资产

企业人力资源管理的根本目的是把企业所需人力资源吸引到

企业中来，将他们保留在企业之内，调动他们的工作积极性，并开发他们的潜能，来为企业服务。在知识经济时代，企业的竞争归根到底就是人才的竞争。任何一个企业都必须提升人力资源的素质，才能创造企业的竞争优势。在已跨入二十一世纪的全球化市场经济时代。几乎所有的企业家都意识到：人力资源是企业最重要的无形资产，为了提升企业核心竞争力，获取独特的竞争优势。企业必须重视人力资源的开发和管理。

2. 人力资源将成为推动企业发展的关键因素

在新世纪的竞争环境下，人力资源将成为推动企业发展的关键因素。直接影响企业的长远发展，是企业获取利润的重要手段。企业的实力强弱、兴衰成败已不再取决于企业拥有的物资资本，而首先在于知识的拥有和创新能力，高素质的员工和具有专业知识的人才将是一种战略资源，将是企业争夺的焦点。因此企业的人力资源管理必须提升到战略地位上来考虑随着我国加入世界贸易组织。

3. 人力资源是企业组织生存发展的命脉

人力资源竞争力是企业的核心竞争力。任何企业的发展都离不开优秀的人力资源 and 人力资源的有效管理，中小企业更是如此。寻找人才、留住人才、发展人才，为企业保持强劲的生命力和竞争力。为实现企业的远景及目标提供有力的人才支持对中小企业相当重要。

但由于其资本薄弱，很难具备像大企业所拥有的实验室和研究开发的能力，所以中小企业若想求发展就必须在人力资源管理上下工夫，合理地进行人力资源的规划和管理，以留住企业所需的人才。对人才的合理开发、管理、利用，用最少的资本来创造最大的人力资源价值，已成为中小企业生存与发展的关键。

4. 人力资源战略是企业战略成功实施的保障

企业战略着眼于未来。人力资源战略与经营战略、成本战略、产品战略、研发战略一样，是一种非常重要的职能战略。企业的任何战略目标的完成。都离不开人力资源战略的配合。对于一个企业来说，人力资源规划的实质是根据企业经营方针，通过确定企业人力资源来实现企业的目标。

由于中小企业低水平的管理模式和相对落后的管理意识，以及管理制度上的缺陷。使得人力资源管理成为其难以逾越的屏障。也成为其进一步发展的障碍。从而导致由盛到衰。中小企业要获取人力资源管理的优势，必须顺应新时代人力资源管理的发展趋势，利用自身的优势，采取有效的措施加强人力资源管理。只有不断完善人力资源管理。才能提高效益。在竞争激烈的市场经济中处于不败之地。

我国中小企业的主要特点是量大、面广、起点不高，多集中于劳动密集型产业。面对新世纪全球经济一体化和国内经济转型的两大挑战，其发展的核心问题是人才。人才缺乏，尤其是高素质的管理人才和高水平的技术人才的缺乏已严重制约了我国中小企业的健康发展。因此，普遍提高中小企业劳动者素质，建设一支宏大的、高素质人才队伍，培养、吸引和用好人才，这应该作为促进中小企业发展的一项。

xx市是一个山东省新兴的城市，目前经济总量为全省11，经济增长速度位居全省第一。在走访调查的23家企业中平均问卷回收率为76%，在走访调查的23家企业中，有专门的人力资源部门只有7家。而在这7家企业的人力资源部门中，平均员工数仅为5人，一般为一个经理，其余为员工但分工不同，主要负责招聘，福利，工资发放，还有专门研究激励制度，负责做调研。

而其他企业主要由办公室兼任，职能也仅限于工资、奖金的发放，人员的招聘，组织人员培训，并且没有自己专门的培

训人员，需要时从其他咨询机构或者直接从大学寻找教师进行培训。另外，人才的缺乏已严重制约了我国中小企业的健康发展。由于中小企业天然的特点，使其在吸引和留住人才方面难以和大型企业竞争。从流向看，当前我国人才一部分流向海外一部分流向国内的外企，外企以其优厚的待遇和科研环境的优势以及科学高效的人才管理方式。

大量吸纳国内人才。一部分流向经营好的大型内企。根据对xx市23家中小企业员工的调查显示，在一个企业中工作两年以下的占员工总数的，两年到四年，四年以上的。说明企业员工流动太过频繁，这也在无形之中增加了企业的人力资源管理成本。导致企业对人力资源管理在资金，人员等方面投入不够。在做调查的企业中，每年企业用于员工培训的费用平均只占费用总支出的，这就导致了企业对于人力资源管理的投入不足。

1. 对人力资源管理不重视

现在的中小企业往往重视的是经济资源、物质资源和信息资源，而对人力资源的重视程度不够。事实上，前三种资源属于传统的竞争资源，但随着经济社会的发展，人力资源已逐步取代其他三种资源的主导地位，成为企业竞争中最重要资源。如果一个企业缺乏人力资源，或者在人力资源管理中出现了问题，即使有其它三种资源，也会最终失去竞争优势。

而对许多中小企业来说，资金和市场往往显得比人力资源更为重要。尽管许多企业主也认同在市场竞争中人才的重要性，但在实际决策和管理中并没有将人才和提高内部人力资源管理水平放在迫切需要解决的议程上。而大多数中小企业在制定企业战略时，并没有将人力资源战略放在应有的位置上，或者没有制定相应的人力资源战略来配合其他战略的实施。

2. 力资源管理制度不健全

在绩效评估方面，中小企业对员工进行绩效评估的依据多是企业短期既定目标内完成的工作量，缺乏长远的全方位的考虑，难以发挥员工的积极性和创造性。同时，在薪酬分配上具有相当的灵活性和随意性。有时甚至不跟员工的贡献挂钩。长期执行无法对员工从物质上形成激励效应，从而很难满足企业长远发展对核心员工的要求受规模限制和企业形成的历史影响，很多中小企业在管理过程中过多依赖企业主个人能力、经验和威权，而没有完备和系统的制度体系，或有制度但执行过程中随意性很大。

以上问题主要原因在于我国的中小企业大多是家族式企业，其运作方式与规范的现代企业制度相差甚远。在这样的企业中，其核心层是企业主，中间层是与企业主有亲情关系的管理层，外层则是广大员工，而人力资源部门只能在这众多的层面中间求得生存。它既要协调上层管理者，又要协调同级部门，还要确保管理效果，难度之大可想而知。另外，受中国传统亲情关系的影响，各项管理活动的随意性较大，“人治”代替“规制”、因人设岗等现象较为普遍。

同时，在企业形成过程中企业的高层管理和核心职位多数并非经由规范而严格的招聘或提拔手续产生，而是随企业成长自然形成或凭借人际关系产生，很难摆脱“家族统治”和“裙带管理”。从而在制度的适用和资源的配置上缺乏规范，导致制度成本过高，人力资源成本过大。

3. 人力资源管理投入少

中小企业规模小、资金少制约了企业在人力资本上的投入，固定的、长期的培训预算难以落实，培训时间和计划也难以保证。在培训内容上，常着眼于当前，多是实际工作锻炼、应急性培训和岗位培训。另一方面，较高的人力资源投入风险也使得多数中小企业宁可从市场上现招相关专业人才也不愿花钱自行培养，更不用说为员工提供个人成长和发展的机会了。

而目前中小企业人力资源管理的定位就是招聘、薪酬、考核等职能的实现。在这种目标的引导下，企业人力资源管理的范围相对较窄，在管理理念和操作方式上层次还比较低。其实，企业人力资源管理的终极目标是实现创造价值的最大化。人力资源管理只有建立在这一基础上，视野才会更加宽广，在企业经营管理中所发挥的作用才会更大。

4. 独特的企业文化没有建立

中国对于中小企业的发展问题，更多谈到的是如何实现科学管理，但对如何加强文化建设涉及的较少。很多中小企业主认为，我们是中小型企业，企业关键是生存，谈不上企业文化建设问题，甚至管理界一些专家也持同样观点，这就使得中小企业的文化建设更为滞后，使得中小企业难以形成大型企业那样独特的企业文化，企业和员工缺乏有效的沟通渠道和交流过程，导致员工对企业前途漠不关心。不能以同舟共济的心态对待企业的发展，长远来看造成了人力资源的流失和浪费。

1. 建立有效的人才引进机制和灵活的用工制度

中小企业人数少，管理层级少，一人身兼数职难免，这就需要中小企业在引进招聘和使用人才的过程中既要做到公开、公平、公正，实行优化组合。竞争上岗，并定期考核，又要考虑到企业本身的特点，灵活进行必需的岗位分析和职务设计。针对不同的岗位和重要性选择不同的用工制度。公开、公平、公正，要杜绝用人和提拔中的任人唯亲，提防按照决策人员个人好恶决定人才的去留，对中高层管理人员的选拔要有科学的标准和程序，不得随意更改。

针对不同的岗位和重要性选择不同的用工制度，比如。对于专业技术人员和高级管理人才应多从复合型人才的角度进行选拔；对于关键技术的专家可从科研院所和高等院校临时聘用；有些非长期使用的岗位可考虑将该部分工作外包给专业服

务机构;熟练技术工人则可以签订长期用合同;一般性生产工人可按照生产需求签订短期用工合同或临时劳务合同。

2. 健全科学的考核制度和公平的竞争机制

竞争机制是企业内部人力资源管理的基础和核心,公平竞争机制的确立,一方面能充分调动员工积极性和创造性,在企业中形成一种公平竞争的机制氛围,激励员工奋发图强,另一方面能使优秀人才脱颖而出而不至于流失。要建立公平的竞争机制,首先要建立公平合理的员工竞争上岗制度,以保证竞争的机会是公正的;其次要建立科学的绩效考核制度,以保证竞争的结果是公平的;第三要建立公正的晋升、薪酬奖励制度,以反映公平的竞争结果。发挥竞争机制对员工的引导效用。

在引进竞争机制的过程中。要注意三个问题:一是竞争必须以组织目标为前提。组织目标是把企业目标分解而来的。所以要通过竞争将个人目标、组织目标和企业总的目标结合起来,形成良性竞争,这样既有利于提高企业的效率,又提高了员工自身的素质;二是竞争要做到公平、公正、公开,要一视同仁,严格按照制度规则进行奖罚;三是竞争必须是适度的,要防止过度竞争带来的负面影响,人际关系紧张,组织产生内耗。从而损害团队的团结和降低企业的凝聚力。

3. 完善以绩效为中心的人力资源管理体系

一切企业管理都是为了提高企业绩效。人力资源的管理也不利外。建立以绩效为中心的人力资源管理体系,需要注意以下两点:首先,为了适应中小企业灵活性、创新性和适应性强的特色,其人力资源管理模式也应具有与企业战略相适应的灵活性。要合理设置管理机构。按照企业运营的需求建立管理层次,并在此基础上规范管理职能。

中小企业的规模决定了其并不需要大而全的管理层次,这时

就要设计扁平化的管理层次，在减少人员设置的同时也保证了决策和管理的灵活性和机动性。其次，要考虑到人力资源管理本身的成本，如建立有效的招聘遴选制度，只要合适的人才，不要最好的人才。选择灵活的培训方式，避免为培训而培训，培训结束后要进行总结，以确定培训效果。设计高效的考核和奖励机制。考核要一定要和奖励挂钩。奖励一定要反映绩效等等。

4. 制定合理的薪酬制度和科学的激励机制

中小企业的薪酬制度遭遇争议和垢病，已是屡见不鲜，可见薪酬制度的合理设计和良好实施是中小企业搞好人力资源管理的关键。科学合理的薪酬制度既是企业绩效考评实施的结果，同时又是企业激励机制的重要组成部分。所以如果实行好，可以相互促进，形成良性循环，实行不好，则可能会给企业和员工都带来莫大的伤害。在建立合理的薪酬制度的过程中。要以多劳多得为基础，以为企业贡献为标准，以有利于企业发展为目标。以多劳多得为基础，就是要按照公平公正的原则。以绩效考核结果为依据。

以为企业贡献为标准，就是要充分重视核心员工的知识、技术和管理在企业中的作用，承认资本在企业经营中的巨大力量。以有利于企业发展为目标，就是要根据不同的岗位和企业发展的不同时期。采用灵活多变的薪酬制度。要重视精神鼓励和股权激励的重要作用，通过工作丰富化、工作前瞻性设计使员工获得被肯定及对工作成就感的心理满足；通过公平合理的职务于迁使员工获得提升自己 and 事业发展的机会；提供相互尊重及和谐的工作环境使员工享受到工作的乐趣；通过让员工参与企业经营，共同分担风险形成经营者、员工和企业利益共享、风险共担的“命运共同体”。

5. 确立以人为本的企业文化和互利互信的劳资关系

中小企业应确立“人是企业的根本和支柱”的基本理念，并

逐步形成与企业战略相适应的企业文化，通过企业和员工的有效沟通，形成互利互信的良性劳资关系，使员工认同企业的战略，并和企业一起成长。在建立以人为本的企业文化过程中，要注意建立学习型组织。企业只有建立学习型组织，鼓励员工参加各种形式的培训，鼓励员工之间、不同岗位之间相互学习，横向发展，以填补纵向升迁情况下员工的失落感。

才能使组织减少矛盾，使企业充满活力。建立以人为本的企业文化，还要注意为员工提供宽松、自由的发展空间。给专业人才留出足够的个性空间，给他们一定的自主权；对每一类型的员工提出明确的要求，让他们承担具有挑战性的工作，并充分的予以信任和理解，肯定每一位员工的个人尊严和价值理念。针对不同的情况。予以不同的培养、提高和晋升机会，最大限度的发挥他们的长处，这样才能最有可能吸引、留住优秀的员工。

企业文化作为现代企业督理的重要内容。对企业经营业绩的促进作用是非常重要的，也是企业获得竞争优势的基础。中小企业只有建立自己独特的、竞争对手难以模仿的企业文化，为企业健康发展注入持久的文化推动力。才有可能让员工认同公司的企业文化，并将自己的理想与公司发展壮大的目标融合在一起，企业才能获得长久的发展。

参考文献：

[2]赵夏华. 人力资源管理[m]. 山东人民出版社11

[3]林民书. 论我国中小企业管理模式及其体制创新[j]. 财经研究.

[5]甚新民. 中小企业人力资源管理模式研究[j]. 中国人才

[6]伍双双. 人力资源开发与管理[m]. 北京大学出版

社，2002.

[7]陈维. 政人力资源管理与开发高级教程[m]. 高等教育出版社，2004

[9]易纲，海闻主编. 现代企业中的人力资源管理[m].上海人民出版社，

[10]易纲，海闻主编. 现代企业中的人力资源管理[m].上海人民出版社，

人力资源管理师一级论文篇三

摘要：我国当今的电力企业已经趋于平稳发展阶段，但是各个电力企业依然存在着很强的竞争力，不过竞争的已经不是企业的大小、产业链的成熟、生产方式等方面，而是对于人才的渴求，优秀的人才能够提升电力企业的员工素质，加快电力企业的成熟发展。如何将电力企业中的人力资源转变成企业的竞争本钱，这是电力企业吸收人才的必要途径。本文对加强电力企业人力资源管理进行分析探讨，并对其中的问题进行思考。

关键词：电力企业；人力资源；管理；思考

电力企业的人力资源是其立足于这个社会上的基础，也是在同行业之间竞争的力量源泉。随着我国国民经济的进步，电力企业的人力资源管理水平也在提升，但是在我国目前电力企业中的人力资源管理依然存在着些许问题。如果人力资源的管理工作做不好，就会造成人才的流失，或者吸入的人素质偏低，为电力企业的发展带来一定程度的影响。因此，电力企业想要提升自身在同行业中的水平，就需要加强对人力资源管理，以保证电力企业的良好发展。

1. 对管理理念缺乏科学的认识。

我国的大多数电力企业在进行人力资源管理工作时，并没有完全理解管理的理念，只是做好份内的工作而已，这样的做法会导致人力资源管理水平停滞不前或倒退。因此，电力企业的人力资源管理人员应充分理解管理的概念，并结合企业自身特点进行有效的管理。很多电力企业并没有树立以人为本的管理理念，这样对待工作人员是不公平的做法，强制性的管理模式容易造成工作人员的逆反心理，阻碍电力企业的良好发展。

2. 人力资源结构不尽合理。

3. 人才储备较少。

我国目前的电力企业的人力资源管理模式比较老旧，并且电力企业中的工作人员大多都是老职工，其知识水平较低，还没有良好的学习心态。而且电力企业的人员的吸入比较少，导致人员的短缺，以至于出现人才的储备比较少，尤其是电力企业当中的技术型和经营管理型相结合的人才更为稀少的现象，导致电力企业的长期发展动力缺失。随着我国对电力企业的大力支持，其发展速度必然加快，人才储备量不足也必然会影影响电力企业的发展速度。

1. 建立良好的人力资源管理理念。

电力企业的人力资源管理必须要建立良好的人力资源管理理念，这样才能促进人力资源管理方式的进步和更新。电力企业需要深刻的了解人力资源管理工作对于自身的发展的作用，要对以前的人力资源管理理念进行改变。在人力资源管理工作中要加入人文元素，要留住人才，大力的培养人才。

2. 建立弹性人力资源管理模式。

电力企业人力资源管理具有强制性，是其重要的缺点。电力企业为我国的建设发展付出了很多，并且现在依然为社会提

供着不可取代的能量。但是在当今的新时代，对电力企业进行改革，是促使电力企业人力资源管理方式变更的重要前提。电力企业在此形势下，对企业内部工作人员进行一定的裁剪，能够保证人力资源具有弹性，促进电力企业的良好发展。

3. 积极开展员工培训工作。

在人才竞争如此强烈的今天，只有加强企业工作人员的整体素质，才能保证电力企业在我国众多企业中屹立不倒。电力企业需要制定高效的工作人员培训计划，对工作人员进行定期的学习教育，提高其专业素养和技术。学习是一个人提升自己的过程，企业培训是提升企业实力的过程。

4. 要着重于人力资源的整体开发。

具有丰富的人才资源是电力企业能够良好发展的重要条件，也是其必要条件。所以，在电力企业的人力资源管理中，人才的培养和寻找要具有目的性。首先，要根据电力企业的自身需求进行人才的吸取。其次，要对人才资源进行良好的分析对比，寻找适合的人才，并对企业的前景进行规划，以此为标准进行人才的吸取。最后，要做到物尽其用，将大量的人才进行各个岗位的安排，使其能够发挥自身最大的能力。综上所述，电力企业要加强人力资源的管理工作，就需要改变人力资源的管理理念，抓住人才，培养人才才是电力企业做好人力资源管理工作根本。在我国行业竞争如此激烈的今天，想要良好地在社会中发展进步，就需要对企业自身的人力资源进行加强管理，加大人才培养的力度，并提高对人力资源的监督工作，使其能够发挥重要的管理职能。电力企业的高层领导要对此引起重视，要制定有效的管理制度，保证电力企业人力资源管理工作能够良好的进行。

参考文献

人力资源管理师一级论文篇四

姓名□xxxx国籍： 中国

目前所在地： 广州民族： 汉族

户口所在地： 广州身材□171 cm 62 kg

婚姻状况： 未婚年龄： 25岁

培训认证： 诚信徽章：

求职意向及工作经历

人才类型： 普通求职

应聘职位： 行政/人事类： 人力资源专员、行政/人事类： 人事专员、行政/人事类：

工作年限： 2职称：

求职类型： 全职可到职日期： 随时

月薪要求□20xx--3500希望工作地区： 广州

公司性质： 民营企业所属行业： 房地产， 建筑， 安装， 装潢

担任职务： 人事专员

工作描述： 主要职责：

1. 发布、维护招聘信息， 筛选应聘简历， 组织实施初次面试；
2. 绩效考核指标及表格设计、 修改与各部门绩效管理工作的推

动及查核；

3. 协助上级进行培训体系建设，根据需求组织实施各项培训并跟进评估；

4. 员工入职、离职、转正、岗位变动等人事手续的办理；

5. 社保、劳动用工、年审等劳资事务办理；

6. 参与管理制度与流程的建设、优化与宣传；

7. 策划并直接实施企业文化建设与宣传。

1. 对公司全套人事管理类表格进行了重新规范化设计；

2. 根据国家新法规的要求，结合公司的现状对人事管理制度进行了调改；

3. 有效实施公司及下属物业公司所需人员的招聘，针对各岗位初步建立了人才信息库；

6. 编拟了下属物业公司的薪酬调整方案；

7. 成功策划并组织实施员工外出旅游活动1次及08年中秋节庆祝活动；

8. 妥善处理劳动纠纷4起，工伤事故理赔1起；

9. 主编发行内刊2期，反响良好。

离职原因：寻求发展

公司名称：广东福华集团有限公司起止年月□20xx-06□20xx-03

公司性质：民营企业所属行业：房地产，建筑，安装，装潢

担任职务：人力资源专员

工作描述：全面参与集团人力资源管理事务，重点负责绩效管理、培训开发两个模块，具体工作内容为：

1. 协同上级进行人力资源盘点与规划，制定并执行年度人力资源工作计划；
2. 定期根据法律变更及现实情况变化检讨、完善集团人力资源管理制度；
4. 根据组织职能结构，指导下属公司各部门编制、更新部门职责、岗位说明书；
7. 协助招聘、薪酬管理等其他模块工作开展，提出可行建议；
8. 开展企业文化建设与宣传(编制内刊，策划、组织各类员工活动)。

毕业院校□xx师范大学

所学专业一：人力资源管理所学专业二：

受教育培训经历：起始年月终止年月学校(机构)专业获得证书证书编号

20xx-20xxxx师范大学人力资源管理管理学学士学位100274063054

外语：英语良好

国语水平：良好粤语水平：精通

5. 对企业文化与制度建设有较深体会，文字能力较强，善撰文案；

8. 熟悉投影、音响等多媒体设备的使用；

9. 悟性较好，知识的学习、转化及运用能力较强。

为人真诚正直、勤奋热情，善思慎行，独立自觉，精益求精。善于沟通协调，视野开阔，心态开放，可随时随地学习，注重合作共赢，处人纳物宽容大度。

热爱人力资源管理工作，渴望找到一个合适的平台在该领域谋求长远发展，在为所效力的企业创造价值的过程中实现个人成长和增值。

人力资源管理师一级论文篇五

1. 传统的人力资源管理（18世纪末至19世纪初）。18世纪下半期，英国产业革命前夕的经济学家亚当·斯密 [Adam·Smith] 在《国富论》中首次提出劳动分工的经济效益理论。实践证实，对技术进步、节约时间、劳动生产率的提高和资本的增值都起到了巨大的作用。这个阶段处于资本主义初期，企业为了获取剩余价值，采用增加劳动强度、延长劳动时间、克扣工资、严厉惩罚等手段进行管理。几乎所有的企业都认为工人的生产率是相同的，如果工人的生产率达不到相同的标准，就会遭到解雇。可以说这个阶段，只是把人视为一种普通的物质资源加以利用，即仅仅把人作为人力，劳动力，“会说话的工具”。

2. 科学管理阶段的人力资源管理（19世纪末至20世纪初）。19世纪末20世纪初形成的所谓“古典管理理论”，泰勒、弗兰克、莉莉安吉尔·不莱斯和亨利·甘特等人都是这一时期的代表人物，他们认为企业应该采取科学和客观的方法来研究如何最有效地设计工作。

主要的代表人物是美国的泰勒〔frederick·w·taylor〕他创立了被后人称为的“科学管理理论”，也因此泰勒被成为“科学管理之父”。泰勒对企业管理做出了很大贡献，他主张一切管理都应当而且尽可能用科学的方法加以研究和解决，实行各方面的标准化，不凭经验办事。

科学管理理论首次提出了科学的工作分析方法并提出了以金钱为主要激励要素的激励理论。这一时期管理的主要目的是激励、控制和提高员工尤其是新员工的劳动生产率水平。可以说泰勒的科学管理就是怎样设定工作流程和工作时间以便高效的利用人力，从本质上讲还是把人作为一种劳动力，只是劳动效率比传统管理方式的效率更高。然而，科学管理理论由于没有考虑员工的感受，仅仅把员工作为和机器设备一样的生产资料来看待，使员工对工作产生不满，从而影响了激励效果。

3. 人际关系与组织行为阶段的人力资源管理（20世纪20年代以来）。科学管理理论中仅仅把金钱视作激励员工和提高员工生产率的因素的理论，在实践中难以得到证实，后来的一些学者就关注到社会和心理因素对员工的影响上来，从而产生了人际关系学派和组织行为科学学派。

科学管理理论是侧重于生产技术和工作方法方面，人际关系学者则把管理的注意力带到人的心理因素的作用方面来。这种管理思想的产生是美国人梅奥〔luther·mayo〕进行了近十年的霍桑试验的结果。霍桑试验证明，员工的生产率不仅受到生产方式设计和员工报酬的影响，而且受到某些社会和心理因素的影响。

人际关系理论建立在过于简单的员工行为分析的基础上，它强调组织只有了解员工的需要，才能提高员工满意度和生产力。而行为科学的研究发现，组织中员工的行为是多种多样的、复杂多变的，不能仅仅认为组织中员工的行为方式就是人际关系。

这个阶段，可以说把人和普通的工具等物质资源进行了区别对待，意识到人的社会和心理因素的重要性，是一个巨大的进步，可是因为过于强调人的行为特性，和实践有些脱离，在应用于生产过程中并未取得理想的效果。

4. 现代人力资源管理（20世纪70年代以来）。1954年，当代著名的管理科学家彼得·德鲁克(peterf·drucker)在《管理的实践》一书中正式提出“人力资源”一词。进入20世纪70年代，现代管理科学理论初步成型。它是用系统理论把泰勒的“科学管理”和“行为科学”综合起来形成的一种新的管理理论。把企业的全体员工和全部物质资源视为一个系统，人是企业的主体。在此阶段，主要是系统权变理论。社会系统学派强调系统观点，社会的各级组织是一个协作的系统，组织中经理人的作用就是在协作系统中作为相互联系的中心，并对协作进行协调，以便组织能够维持运转，代表人物是巴纳德[c·i·barnard]权变理论学派则强调权变的观点，他们认为企业管理中要根据企业所处的内外部条件随机应变，没有放之四海皆准的管理理论和方法，应该针对不同的情况，选择或交替运用有关理论，以达到工作、组织、个人三者的最佳配合，代表人物有摩尔斯[morse·j·j]

可以看出，现代人力资源管理已经较之前面有很大进步。前面的管理阶段理论基本把人的各个层面割裂开来，相比较，现代人力资源管理则把人放入系统中考虑，人不单纯以物质资源的形式存在，也不单纯以社会性的人的形式存在，把人员放入到组织中，具有系统性、多样性特点，认为前面的理论没有一个是普适的，只有针对具体情况具体分析，对各种理论应该综合运用以期达到最佳效果。

近年来大量统计数据显示人力资源和实物资源投入所引起的收入差距在逐步扩大，两者的比例关系几乎达到4:1，这说明人力资源的收益率远远超过其它资源。人力资源管理的內容不仅包括行政管理和事务管理，而且包括战略管理，成为企业战略管理的一个重要组成部分，人力资源管理人員不仅

要参与组织战略目标的制定，更重要的是保证人力资源对未来战略发展目标实现需求的满足。人力资源管理在战略管理上的作用主要强调的是在一个企业中，人比企业其它有形的资源更有价值，所以，在西方，人力资源管理在理论、方法和制度方面都形成了一个相对完整的体系。

我们可以从西方的人力资源演进中，有以下几点值得关注，可以在我国的人力资源管理中加以借鉴：

1. 对人的认识。西方的人力资源的发展过程就是一个对人的认识深化的过程，显示出人在企业中的重要性越来越被企业管理的研究者和实践者所深刻认识。在企业的资本、土地等生产要素里，一直也把人视为其中的生产要素，这种思想在生产水平低下的最初企业发展过程中，的确起到了发展生产的作用，当时的生产只需要人力劳动，所以才有把人视作“会说话的工具”的观点，为了节约劳动成本企业主会让较少的人承担较多的工作；随着生产规模的扩大，企业在人力资源的管理中，再把人视为生产要素进行管理已经不能适应发展需要了，人凌驾于生产要素的一面被挖掘出来，认为人的社会和心理因素对生产有重大影响，从而把人和企业生产要素分离开来；现代的企业则把人视为企业里最重要的资源，是企业的核心竞争力。这个发展的过程正是对人的认识不断深化、地位不断提升的过程，对人越来越重视。

2. 对人的管理。早期的企业管理中，人被视为生产资料时，企业的管理者通过苛刻的规章制度来约束工人努力工作，违反规章制度则会受到严厉的惩罚；20世纪20年代时的行为科学阶段，认识到仅仅依靠规章制度约束工人，不是理想的提高生产率的方式，他们提出给工人以良好的工作环境可以激发工人的工作热情；到了现代管理阶段，已不把工人工作仅仅视为为了获取报酬满足其生活需要，更注重工人的社会和心理需求，但不是偏向于某一方面，而是把工人放入企业系统中综合考虑。对于管理模式则采用相互结合的管理模式，不偏重于某种管理模式，可以取长补短，增强人力资源管理

的科学性，适用性。

3. 对人的开发。可以说早期的企业管理中，只注重对人力的利用，诚然早期的企业技术含量小，需要的就是工人出卖劳力生产更多的产品，工厂主只要能获得较多利润即可，他们关注的是如何降低成本，使有限的工人能产出更多的产品；19世纪末20世纪初泰勒的科学管理阶段开始，则强调借助科学方法和手段，对工作流程和作业方法进行科学分析和研究，以标准来规范个人的操作和对工人的管理，为了达到标准化的目标，必须对工人进行培训来规范操作，从这个意义上讲，开始注重对员工进行培养了；现代的西方的企业，比较重视对人力资源的开发，企业的长期发展中，对人力资源进行有计划地学习、培训、奖励、提高，以保证企业发展的后备人才源源不断得以输送。

那么如何对我国人力资源管理作改进呢？下面的几点是必不可少的：

1. 提高人力资源素质。我国人口众多，接受高等教育的人数却相对较少，我国的人口素质也就相应的差，这对于企业发展来讲是个巨大的瓶颈，也直接造成对国家经济发展的制约。我国政府早就意识到提高全民素质的重要性，重视全民教育、实施科教兴国的战略、努力开发人力资源，人力资源素质有了很大的提高，但是要使人力资源真正满足当期和未来发展的需要，还任重而道远。

2. 选择适合本企业的管理模式。众多的人力资源管理模式，很难讲那个更先进，可以说各个模式都有其适用的背景和条件，也有其局限性，但是不同管理理论和管理方法之间都有一定的相关性，同时，人的需求是多元的，工作动机和能力也是有差异的，因此，在选择管理模式上要根据企业的具体情况，灵活运用不同管理模式或综合运用多种管理模式。企业人力资源的发展目标应是达到使组织中的每个个体最大限度地发挥自己的潜能，使工作绩效达到最大。

3. 对人员进行可持续的开发。人力资源开发是企业持续、长远发展的关键，人力资源的开发也是劳动者自身发展的需要。人力资源管理的开发主要是培养工人的知识、技能、经营管理水平和价值观念的过程。人的发展受社会环境、家庭、管理制度等许多因素的制约，因此，人力资源的开发不仅要注重培训计划的实施，更重要的是采用不同的管理方法，创造条件使人在工作中得到锻炼，并能充分发挥其主动性、创造性。提供职工发展机会，让职工明确自己的发展方向和目标，使职工感觉到实现企业的目标就是实现自己的目标和价值，这样可以把组织目标和个人目标相统一，大大提高企业的绩效。

人力资源是最重要的资源，拥有人力资源的企业是最有潜力和竞争力的企业，拥有人力资源的国家是最有潜力和竞争力的国家，我们必须加大对人力资源的投资和开发，以期发挥人力资源的真正效用，为我国经济可持续的快速发展奠定坚实的基础。