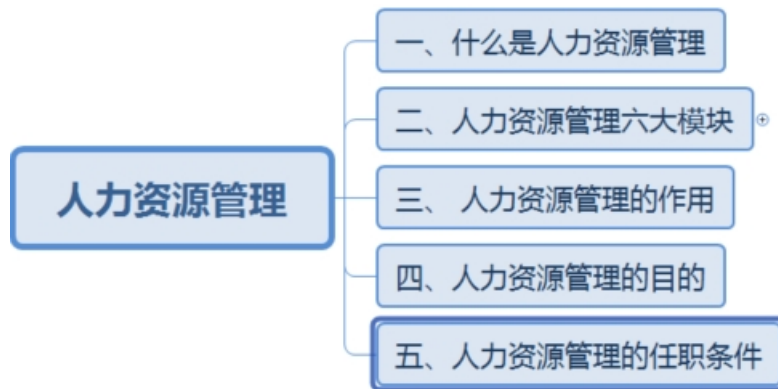


以下是自己对人力资源管理的一些认识及想法。



一、什么是人力资源管理？

若想知道人力资源管理是什么，必须先清楚**人力资源**是什么，最后才是**管理**。

(1)、**人力资源**：指的是一类人的总和，而这种人是有限制范----能够推动整个经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动；

(2) **管理**：是以**组织**、**计划**、**领导**和**控制**为要素的组织活动过程。

所以人力资源管理是某组织对人进行管理活动的过程。

二、人力资源六大模块



1、人力资源规划

是明确目标、理清现状、指定方针政策和计划的过程；是企业为了实现发展目标，对人力资源的**需求和供给**进行预测，并努力使之平衡的过程。

人力资源规划是企业经营的**根本**，要知道自己在哪，是什么，要成为什么；是在明确企业总体战略和经营目标的基础上，进而明确企业未来要实现发展目标需要什么人（**质**），需要多少（**量**），这些人从哪里来的问题。

2、招聘与配置

根据岗位需求，科学合理地吸引、甄选、录用人才，并在合适的时间里将合适的人配置到合适岗位上，安排其合适的工作任务。

因岗定人，招兵买马。获得人才，这是企业将人力资源规划方案落实的**第一步**。

3、培训与开发

企业管理的核心是对人的管理，人的管理**关键**是不断发掘人的潜能，使简单的人力资源变为人力资本，并不断使人力资本升值。所以通过培训来不断地开发人的潜能是至关重要的。

企业岗位对人才能力的要求往往高于人才当前的水平，只有通过培训，不断开发员工潜能才能尽量满足企业的人才需求。人力资源管理就是培训，更是培养，但永不仅限于此。不禁让我想起，当有人问到松下是作什么的时候，松下幸之助回答：“我们是培养人才的，顺便做

家电！”

员工的培训与开发，是招聘（人才获得）与绩效管理（实现经营目标）之间的桥梁。

4、绩效管理

企业组织通过对部门或员工的工作结果、行为表现、工作态度以及综合素质的全面监测、分析和评价，不断改善员工行为，提高素质，挖掘潜力，从而实现企业战略目标。

企业从最初招兵买马，到后来培训开发员工潜能，都是为了一个很现实的目的，那就是实现既定的绩效目标；而阶段性绩效指标的实现，又是企业最终战略目标实现的基础。绩效管理，是侧重企业的角度来说的，而员工不愿意谈绩效，员工愿意谈什么呢？那就是下一个模块：薪酬管理。可见，绩效和薪酬两个模块相互作用，通过更加有机的结合系统的管理使二者平衡，这一点是重中之重。

5、薪酬福利管理

经济学给出的定义是：劳动者在市场中创造价值的价格。

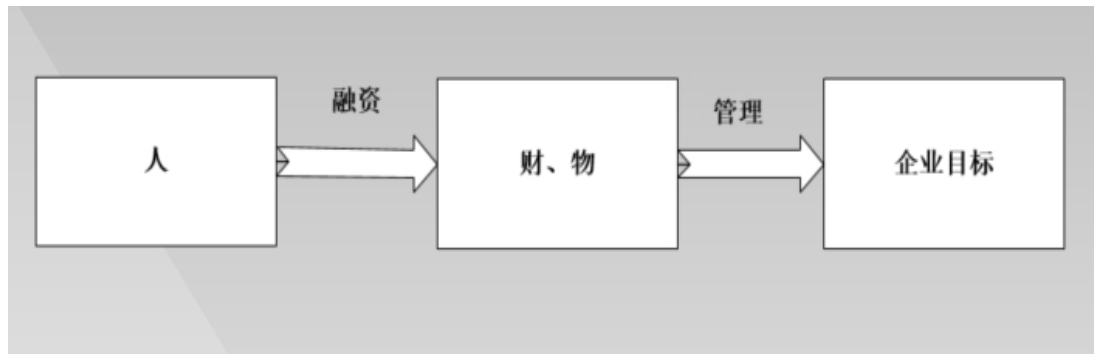
这个价值需要通过岗位调查、岗位分析、岗位评价获得；这各价格的管理如同商品的管理一样，需要策略。

薪酬管理侧重员工的角度。任何企业的绩效和薪酬管理一定要紧密结合，否则两个本来就难以调和的模块，就更容易纰漏百出，给企业发展带来方面影响。

6、劳动关系管理

劳动关系管理，更强调文化与氛围的管理，它的标准是“和谐”二字。从企业自身的角度我们从承担社会责任出发，从员工自身的角度我们强调沟通，有事好商量。劳动关系管理就像一个大罩罩着企业一样，一旦有漏洞，有毒有害的物质就会进来，破坏和谐。

三、人力资源管理的作用是什么？



企业作为一个组织存在的基本前提是具备一定的**人、财、物**，但企业界有一个“**先人后事**”的说法，这个说法就说明了人是第一前提，再通过融资等手段获得财，后是用资本获取所需物，从而通过人的管理和管理人、财、物使得企业得以运转，实现企业的目标。所以我认为人力资源管理在企业管理中应居于核心地位。

四、人力资源管理的目的是什么？

在企业中不管是人力资源管理还是其他管理，最终的目的都是为了促进企业目标的实现。

人力资源管理就是管理人。管理人是为了实现企业的最终目标，在实现企业目标的同时也应该考虑实现员工的全面发展。

五、人力资源管理的任职条件有哪些？

人力资源管理如二所述有不同的模块，所以也有不同职位，也即有不同的条件，但大多数都有以下几点要求：



1、善于沟通、交流。

作为与人打交道的职位，良好的沟通交流是最基本的要求。

2、有亲和力。

亲和力是建立在良好的交流沟通之上，使应聘者或员工感动亲切，从而对企业做贡献。

3、具备一定的策划能力。

管理人的模式是一种易变的模式，就是说灵活性特高，所以修改相应的文档、文件的能力也是及其重要。

4、良好的外表形象。

虽不要求外表形象有多高，但普遍还是要比其他岗位的员工高，因为作为人事代表企业在外界的露面比较多。

5、学习能力。

只要学习能力比较突出，做什么事都比较容易。

学生姓名：白波嘎

院校：中南民大

辅修专业：人力资源管理