

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码  3832

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 年终奖金如何发，最起作用？
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ 观察：电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普：文化魔力
- ▶ 论人力资源部在企业中的地位

版权及免责声明

本站资料文章其版权归原作者本人所有。

如果有任何侵犯您的版权的地方，请尽快与本站联系！

您现在的位置：经典教程>>正文

查看：[ 大字 中字 小字 ] [ 双击滚屏 ] 查看权限：普通文章

## 论人力资源部在企业中的地位

作者：郭淳璞 来源：中国人力资源开发网 阅读次数：324 发表日期：2007-9-20 14:40:46

由于从事人力资源咨询，常与人力资源管理从业人员打交道，因此就有更多的机会交流人力资源管理的心得感想，时常听到的他们慨叹“人力资源部没地位，领导不重视、不支持，不好做……”。

的确，这是一种比较普遍的现象，很多企业重销售，重技术，重财务，惟独忽略了人力资源部门。其表面上的原因是，人力资源部门所有的工作开展，都需要公司给予财力上的支持：招聘要花钱，培训要花钱，绩效考核奖励还是要花钱。总之一句话，人力资源部只会让企业花钱，而不像销售部门、技术部门等可以为企业创造出实实在在的效益。

不可否认一些企业的经营者没有意识到人力资源管理的重要性，但是，很多时候也是由于人力资源部自身的原因所导致。首先，所做的事情含金量低，从事着考勤、计算工资、办理入离职手续、签订劳动合同等事务性工作，这样自然就不能得到应有的地位。其次，人力资源从业人员不了解业务，不能从人力资源角度为业务部门提供帮助。另外，人力资源从业人员的所作所为有失职业水准，人力资源部接触很多人事机密，但是更多的时候泄密的却是人力资源管理人员。因此，我认为人力资源部的地位很大程度上取决于自己，而不能抱怨企业和其他人。

杰克·韦尔奇说过“人力资源负责人应当是任何组织中的第二号人物”；IBM前任CEO郭士纳上任之初，在打造自己的管理团队时，最先招聘的一个职位就是“首席人力资源执行官”。还有，在帮助企业确定职位等级时（专业说法叫做“职位评估”），很多企业都把“人力资源部经理”的等级定得较高，一般会超过财务部经理、采购部经理，甚至超过生产部经理、质管部经理，但是在定能力等级时，却往往定得较低，老板们普遍认为现有人力资源部经理的能力达不到自己的要求。以上说明企业对人力资源部的期望值较高，这是提升人力资源部地位的基础，有了这样的基础，要想真正获得地位，完全取决于如何去做了。

第一，转变观念，明确角色。除了要做好人事事务性工作之外，更多要从以下三个方面思考与着手：

[1] [2] [3] 下一页

[录入：中国人力资源开发网 责编：郭淳璞]

上一篇：人力资源管理：重视员工价值的生命周期

下一篇：“军无财，士不来”——浅谈激励机制

【公共评论】 [ 目前共有 0 条评论 ] [ 发表评论 ]

暂时还没有评论

第0页，共0页，共0条评论

【相关新闻】

【相关文章】

【相关软件】

[| 友情链接](#) | [| 版权声明](#) | [| 超级搜索](#) | [| 网站帮助](#)

鄂ICP备06020178号 建站时间：2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护：[hrm2008@yeah.net](mailto:hrm2008@yeah.net)