

- ▶ [论文投稿](#)
- ▶ [关于论文发布证明](#)

相关链接

- ▶ [学术活动厅](#)
- ▶ [专家讲座](#)
- ▶ [中华管理论坛章程](#)
- ▶ [个人专栏](#)



企业人力资源开发应注重优化其内部环境

曾祥来（福建省三钢集团）

人力资源开发包括“育”人和“用”人两方面，同时，育人和用人又分“组织”行为和“自我”行为，即人力资源的组织开发和自我开发。企业人力资源开发是在一定的环境下进行的，它既包括国家法律法规、经济发展水平、教育发达程度、社会保障水平、劳动力流动的自由度等社会环境，又包括直接影响和制约企业进行人力资源开发的内部环境。

企业人力资源开发的内部环境对人力资源开发的广度、深度、成效及其成本有着重大影响，因此我们进行人力资源开发，必须高度重视其所依托的环境，并积极营造一个有益、和谐的人力开发环境。企业人力资源开发内部环境建设和优化可以从以下几个层面着手：

1. 企业文化

企业的核心是企业的价值观，一个科学的价值理念必将起到凝聚人心，鼓舞人心，激励员工奋发向上的作用，这将为企业人力资源的开发提供不竭动力。企业文化倡导的“以人为本”、“唯才是举”、“公平竞争”、“创新”等理念也对人力资源开发起到了积极的催化和促进作用。因此，在建设企业文化，培育、弘扬企业精神、价值观时，应注重其科学内涵，注重文化的感召力、凝聚力，建设人格文化，体现人的价值、人的尊严，营造不断进取的浓厚氛围，激励员工不断学习，深挖潜能，自我超越，使企业文化建设与人力资源开发相辅相承，有机结合，和谐统一。

2. 企业发展战略

一个企业的发展战略决定了其今后一段时期内对人力资源需求的总体状况，一个科学正确的发展战略必定包含了清晰明确的人力资源需求规划，它是企业进行人力资源开发的方向和指针，是企业安排、部署、规划人力资源开发的依据。离开了企业的发展战略，人力资源开发工作将不可避免地滞后于需求，忙于应付，缺乏远见。因此，人力资源管理部门必须积极参与企业发展战略制定，积极提供人力资源开发现状及中、远期预测资料，使企业发展战略的制定更加科学、合理、切实可行，以科学合理的企业发展战略促进企业人力资源开发，同时，又能使企业人力资源开发为企业发展战略的实现提供有力保障，实现员工绩效与组织绩效相统一，人力资源开发目标与企业战略目标相统一。

3. 激励机制

企业进行人力资源开发需要一套完善的激励机制。激励包括薪酬激励、

物质激励、工作激励、精神激励等方面，员工积极性的调动，潜能的发挥，学习、培训等都与是否存在激励以及激励的强烈程度是正相关的。市场经济环境下的人是“经济人”，即在不违背社会价值的情况下，以实现自我价值最大化为取向，同时，市场经济环境下的人又是“社会人”，必须满足人的精神、心理等高层次的需要，因此，建立完善的激励机制，综合运用各种激励手段，充分发掘员工实现自我价值最大化的内驱力，是企业人力资源开发的重要杠杆。这就要求企业人力资源管理部门在制定激励措施时，必须进行细致的调查研究，必须充分考虑员工的需要的层次性，尊重个性，针对不同的群体，采取不同的激励方法，对员工的考核要切实可行，要科学合理、公正、公平地评价员工，尊重员工的价值和创造性，最大程度地调动全体员工的积极性与创造性，形成以能为本，充分发掘人的潜能，高度重视人力资源开发的良好局面，形成生动活泼，充满生机，企业发展生生不息的良好局面。

4. 用人机制

用人机制的核心是因材施教，用最合适的人做最合适的事。发挥员工的聪明才智是人力资源开发的重要组成部分，但它是通过用人机制发挥作用的，因此，因材施教，科学用人也是人力资源开发。另外，通过学习、培训、经验累积等人力资源开发手段所形成的潜在的人力资源也只有通过用人机制才能转化为现实的人力资源，为企业的生产经营服务，否则，就会造成这种潜在资源的浪费。因此企业应该不拘一格降人才，不求全责备，用才所长，不惟资历，不惟文凭，建立科学的选人用人机制，为各种人才脱颖而出创造宽松、公平环境。同时，也只有通过科学的用人机制，实现能力与岗位的最佳配置，才不至于使人力资源开发浮于形式，为开发而开发。

5. 企业人力资源管理模式

由于不同的企业所处的行业不同、从事经营的领域不同、发展阶段不同，因此其人力资源管理模式也不尽相同。在不同的人力资源管理模式下，对人力资源开发的重视程度不同，人力资源开发手段的运用不同，人力资源管理系统各组成部分的相互关系也不同，它们都对企业人力资源开发有着重要影响。因此，企业应不断跟踪世界人力资源管理科学发展的步伐，吸收和运用最新的研究成果，适应企业竞争和发展的需要，不断改进、优化和提高人力资源管理方法和水平。

6. 影响企业人力资源开发的其它因素

其它因素主要有：人力资源开发所需的各种软硬件设施、广大员工的思想文化素质、组织人员的工作经验等。企业应加强人力资源开发的各种投入，积极吸收运用现代科技成果和手段为人力资源开发服务，重视人力资源管理与开发组织人员的经验交流和学习培训。

以上企业内部环境的各要素从不同的侧面，且交织作用，影响和制约着企业人力资源开发，因此，我们在进行人力资源开发的同时，必须认真研究其环境因素，并积极努力，调动各方面的力量，不断改造和优化企业的内部环境，创造一个有利于人力资源开发、有利于人才脱颖而出的和谐的环境，实现人力资源开发与其环境的良性互动。

最新文章：

- [官僚意识与人文精神](#) 曾飞
- [立此存照：高尚与丑陋的反思](#) 小龙
- [国际贸易可持续发展的环境约束](#) 陈柳钦
- [当“优秀工”成了鸡肋](#) 韩成杰
- [知识生产管理](#) 侯象洋
- [中国移动品牌文化的硬伤及危害](#) 韩城
- [管理升级——给准备带领企业越冬的企业家](#) 张驰
- [重大疾病保险 职工的保护神](#) 周书勇
- [有效在线体验——为什么你的VOC项目对提升在线客户满意度的帮助很小](#) 李翊玮 等
- [和谐生产方式基本原理](#) 张西振
- [新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略](#) 高磊
- [时间管理在企业中的应用](#) 高磊
- [李老庄村农业劳动力不足的问题研究](#) 陈杰
- [更多文章...](#)