# 外企管理咨询服务合同范本(共20篇)

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-03-21

*外企管理咨询服务合同范本1摘要：随着我国社会主义现代化的发展与建设，企业发挥了特殊的作用。为顺应社会发展对企业人力资源管理专业人才的需求，通过走访多家企业，得知人力资源管理对企业的发展是一项非常重要的工作。另外，从走访调查资料中，了解到目前...*

**外企管理咨询服务合同范本1**

摘要：随着我国社会主义现代化的发展与建设，企业发挥了特殊的作用。为顺应社会发展对企业人力资源管理专业人才的需求，通过走访多家企业，得知人力资源管理对企业的发展是一项非常重要的工作。另外，从走访调查资料中，了解到目前多家企业人力资源管理的现状，提出了企业对人力资源管理专业人才素质的需求。为了能够促进企业发展，有助于企业人力资源管理工作的顺利开展，提出了人力资源管理专业人才的培养研究策略。

关键词：企业人力资源管理;专业人才;培养策略

随着社会经济的快速发展，企业越来越重视人力资源管理工作，对于人力资源管理人才的录用也有了更高要求。结合企业人力资源管理发展的现状和特点，提出企业人力资源管理专业人才所具备的专业素养，指出了企业人力资源管理专业人才培养策略。

1目前企业人力资源管理发展现状和特点

一方面，企业非常重视人力资源管理工作。目前，我国很多大、中、小企业都很重视人力资源管理工作，企业中的很多高层领导都会这样认为：人力资源管理工作做得好坏，直接关系着企业的生存与发展，企业要想脱颖而出，就必须重视人力资源管理工作。人力资源管理是企业制胜的法宝，是获取企业核心竞争力的源泉。所以在通过员工帮助计划、员工职业之路、关键绩效指标等一系列手段和方式健全和完善本企业的人力资源管理，这样做的主要目的就是最大限度地降低企业资金成本投入。另一方面，该部门工作量大、涉及面广、工作职能比较全面。现今很多企业的人力资源管理部门工作职能很广，例如，一些企业人才招聘工作、人员储备、员工报酬管理、员工绩效考核和培训、企业的人才规划等工作都由其负责管理。

很多企业比较重视此项工作，并制定了一系列的企业人力资源管理措施为促进此项工作。另外，此项工作职能范围比较广泛，涉及工作面很广，同时这项工作也很关注员工的生涯规划。

2企业人力资源管理专业人才所具备的专业素养

掌握扎实的专业知识

企业人力资源管理工作是一项很细致的工作，也是一项特殊的工作，因此，要求人力资源管理工作人员一定要具备专业的、丰厚的坚实理论知识。另外，还要学好心理学这门学科，这项工作涉及的工作面比较宽广，在与人沟通交流中，都会用到心理学。同时，还要掌握并熟知劳动法、劳动合同法等有关法律。

具备责任心与吃苦耐劳精神

很多企业员工大多数是80后或是90后，这些年轻人在家里都是独生子女，过惯了饭来张口、衣来伸手的生活，不论做任何事情遇到挫折或是困难，都有父母帮助处理，可以说他们的前程父母早已安排好，所以生活中或是工作中缺少责任心，工作意志力不强，在吃苦方面缺少锻炼。很多年轻员工在工作中以自我为中心，与老员工相比较，责任心不强，没有吃苦耐劳的精神。所以，这也让很多企业感到头疼。据了解，有的企业中，一部分年轻员工因为吃不了苦，工作一段时间后就辞职，在工作中经常发情绪，不虚心向老员工学习，等等。所以，作为一个企业的员工，首先要具备谦让、工作责任心强、踏实肯干、一步一个脚印、吃苦耐劳的精神。

敬业与团队协作精神

每个企业都希望自己的员工在工作中认真负责、与同事友好相处，更希望员工有一种良好的职业道德精神。对于企业人力资源管理工作来讲，工作内容包括：掌握企业一些员工的个人资料、薪酬、对员工的考核详细资料等，可以说工作的内容是比较敏感的，对员工的一些个人资料等不能够随意的让其他人知道，更不能轻易地往外泄漏。经过走访多家企业得知：有些员工通过校友关系了解其他企业的一些薪酬水平，导致很多员工随意的流动，这样企业就会缺少一些技术人才，同时给该企业的名誉造成了不好的影响。

良好的心态十分重要

目前很多企业的人力资源管理员工队伍中，很多员工虽然具备专业的管理知识与经验，但是没有良好的工作心态，在工作中经常抱怨、发脾气，对于领导安排的一些小事情不认真工作，觉得自己总是大材小用，一些大的问题和事情也处理不好，所以心里总是觉得自己职位太低。事实上不论做任何事情，都要认真负责，纵观历史风云，那些著名人物都是从小事做起，只有做好小的事情，才会做好大事。因此，良好的心态对于一个企业的员工来说非常重要。正确看待自己的职位，在工作中要积极做事，不论自己职位高低，都要做好自己的工作，不要看不起小事，因为做好小事成就大事。这样才能胜任此项工作，另外，良好的心态也有助于工作中不断积累经验，让自己更好、更快的成长。

3企业人力资源管理专业人才培养策略

设置科学、完善的专业课程

为了适应并符合各企业对人力资源管理人才的需求，各院校要加大此专业课程的合理设置，要科学、合理地安排人力资源管理专业课程。帮助这些人才更好地掌握专业知识，例如，对专业课程中的一些职业生涯管理、人力资源战略与规划、人际关系学、劳动法、绩效管理等课程要多安排，这样可以更好地进行对人力资源管理人才的培养，让他们能够更好地掌握自己的专业课程，为今后的工作奠定良好的基础。

加强实践课程，培养学生实践工作能力

各院校要加强此专业的实践课程安排，这样学生可以多了解并掌握专业知识。学生可以通过实践课程提高逻辑思维分析能力，提高他们的分析问题和解决问题的能力以及动手能力，等等。另外，通过实践课程学生可以提前积累工作经验，以便于更好地促进今后的工作。同时还能够多积累一些工作经验和工作方法，把学到的专业知识运用到实际工作中。对人力资源管理工作中涉及的一些工作内容可以及时的掌握，真正提高学生的动手能力以及提升学生的综合能力。

4结语

随着我国经济的快速发展，企业要想顺应社会发展需求并脱颖而出，人力资源管理做出的贡献是不可忽视的。随着企业的发展与壮大，企业对人力资源管理人才的需求也越来越高，因此，制定一套完善的、科学的企业人力资源管理专业的人才培养措施尤为重要。人力资源管理人才只有具备较高的专业素养加上对其专业的人才培养措施，才会符合当今企业视角下的人力资源管理的需求。

**外企管理咨询服务合同范本2**

摘要：中小企业人力资源管理中，薪酬激励机制的构建及应用是企业员工较为关注的热点问题，也是中小企业人力资源管理水平高低的重要参考标准。胜任力是企业员工工作能力的主要指标，中小企业人力资源管理薪酬激励机制的建立应将员工胜任素质的提升作为最终目标。本文就胜任力模型下，中小企业人力资源管理薪酬激励机制的建立及完善措施进行简要探究。

关键词：胜任素质;中小企业;人力资源管理;薪酬激励机制

中小企业要在竞争日趋激烈的市场环境下谋求经济效益的增长，应在人力资源管理上狠下功夫。企业人力资源管理中，薪酬制度及薪酬激励机制是员工的关注焦点，如何构建一个科学有效的薪酬激励机制，使员工的胜任素质能够稳步提升，就成为中小企业人力资源管理者需探究思考的一个新课题。

一、胜任力及胜任素质的基本内涵及其基于中小企业人力资源管理的重要性

胜任力最早是由美国的研究人员提出，胜任力从内涵上看涉及到个体的工作绩效及由此延伸的个体工作技能、知识水平、动机心理等多个方面，简单地说，胜任力及胜任素质就是个体在工作岗位上获取优异工作业绩的能力和潜质。胜任力在特点上具备了工作绩效的区分性、工作岗位的差异性、个体素质的变化性，是一种动态的衡量个体工作能力和潜力的模式，被社会各行业所广泛采纳应用[1]。中小企业在人力资源管理中，通过引入胜任力这一概念，可以提高中小企业在产品及服务方面的质量及效率，应对更趋复杂多变的市场竞争环境，增强企业的核心竞争力。中小企业人力资源薪酬激励机制中，在胜任素质模型的参与及引导下，可以在员工的选聘、员工的分配、员工的流转及员工的管理等多个方面发挥作用，从而优化中小企业人力资源管理格局，让员工在健康的竞争环境中不断进步，最终内化为中小企业的市场竞争力，保障企业的平稳高速发展。

二、胜任力及胜任素质分析研究与中小企业人力资源管理薪酬激励机制的关联

胜任力及胜任素质的分析在中小企业人力资源管理薪酬激励机制的作用及关联主要体现在以下几方面：首先，胜任力的分析研究是对员工的个体素质及发展潜力的客观描述，可以为员工的工作考核提供参考及依据，从而为人力资源管理中的薪酬激励管理及薪酬等级划分制定了较为公正透明的衡量标准。从中小企业人力资源管理实践看，胜任力模型与薪酬激励机制的有机结合，可以最大限度地调动起员工的工作热情[2]。其次，胜任力及胜任素质分析研究是中小企业发展战略实施及中小企业员工获取职业晋升的通道之一。中小企业制定的企业发展战略和决策，要做到强有力的执行及落实，需要员工的配合及参与，而胜任力及胜任素质分析，可以使员工认识到自身的素质能力与企业发展目标之间的匹配程度是否符合预期要求，从而为其工作动机的矫正及工作能力的提高指明路径，最终反映到自身的职业发展前景及职业晋升实践中。

三、构建基于胜任素质提升的中小企业人力资源管理薪酬激励机制的措施途径

1.对中小企业人力资源管理薪酬激励体系加以完善及改进

在中小企业人力资源管理中，在设计企业员工的薪酬时，要以胜任素质考察分析为基础，秉持公正公平及透明的原则，根据企业员工工作岗位及所担负的工作职责来确定相应的薪酬等级及薪资水平，既推进中小企业员工薪酬的差异化及层次化，又讲求差异化及不同薪资层次的科学性，合理性。从中小企业人力资源管理实践看，其中存在的员工工作动力不足，工作职责模糊不清等现象，从侧面也反映出中小企业薪酬体系的不合理性及滞后性，由此带来的员工心理不均衡现象，又进一步对中小企业人力资源管理施加了不利影响。这就启示中小企业人力资源管理人员，应基于胜任素质提升的考虑，对中小企业员工从事的工作内容、工作岗位、工作职责、员工应具备的基本素质及专业知识进行全面评估，从而使中小企业薪酬体系更加科学合理及完善。

2.把握胜任素质的动态变化性，丰富薪酬激励的方式方法

在充分借鉴及采纳胜任素质模型，并将之用于中小企业人力资源管理薪酬激励机制建设中时，中小企业人力资源管理人员要认识到胜任素质的动态变化的特点，注重通过薪酬激励方式的多元化，调动不同层次员工的工作积极性及进步欲望，跳出传统的过度依靠物质奖励的薪酬激励方式。在薪酬激励的方法拓展上，一方面可以加大对中小企业员工精神激励的实施力度，让员工能够感知到自身基于中小企业发展的作用和地位，增强其工作的归属感，使员工感受到中小企业人力资源管理的弹性，增强其挑战工作困难的决心，为其胜任素质的提升做好铺垫;另一方面要做好中小企业企业文化的培育及员工培训福利的供给，让员工在参与到企业培训的同时，能够对自身的胜任力变化情况有一个直观的感受，为中小企业制定员工的薪酬分配方案提供参考借鉴。

3.建立中小企业人力资源管理薪酬激励制度，提高人力资源管理水平

在中小企业人力资源管理薪酬激励上，要确保薪酬激励机制的正常运转，需要以制度作保障，让员工明确激励与制度之间的关系，为人力资源管理水平的提高保驾护航[3]。在中小企业人力资源管理薪酬激励制度的建立及完善上，要着重做好奖惩制度、岗位制度、竞争机制及目标激励等层面的制度建设，通过奖惩，使正激励及负激励都能够发挥出其应有作用;借助竞争，让员工能够感受到自身的工作压力，明确自己与优秀员工之间的胜任力素质上的差距;依靠岗位制度及目标激励，使员工能够在保持原有岗位胜任力的基础上，在向目标进行迈进的过程中，激发自身的工作潜力，带动其胜任素质的稳步提高。

四、结语

企业员工作为企业的重要资产，在企业竞争力的提升上起到保障及助推作用。中小企业人力资源管理薪酬激励机制要在与员工胜任力素质提升的有机结合下，通过薪酬体系完善、薪酬激励方法拓展、薪酬激励制度跟进等方式，构建科学合理高效的中小企业人力资源管理薪酬管理体系。

参考文献

[1]李永林.中小企业人力资源管理与薪酬结合分析[J].中国电子商务，20xx，(8)：281-282.

[2]杜春莲，周望德，杜倩楠，等.中小企业人力资源管理中激励薪酬运用的对策研究[J].科学与财富，20xx，(9)：258.

[3]张静.我国中小企业人力资源管理模式构建分析[J].科技创新导报，20xx，(13)：200-201.

**外企管理咨询服务合同范本3**

摘要：

我国的咨询行业发展迅猛，1999年我国工商注册的有咨询业务的公司大已多达13万家，他们为企业提供各种各样的咨询服务。但从总体上看，我国咨询业尚处于初级阶段，在薪酬上面还存在着不少的问题。本文在深入分析咨询业内涵的基础之上，进而分析我国咨询业存在的薪酬问题，并提出相应的解决措施，为我国咨询业的进一步良好发展提供参考。

关键字：

咨询现状薪酬合理的薪酬

只要人力是资源，只要资源的价值需要用货币来表示，企业及任何组织的薪酬制度的设计和完善就注定是人力资源管理提升的一个重要方面。随着市场经济、商品社会的不断发展，咨询企业的行业地位日渐提高，而薪酬管理和薪酬体系就成为了咨询企业的重要问题，下面笔者通过自身了解并结合所学，从以下五个方面进行说明：

>一、当今咨询行业现状

咨询业是市场经济的产物，市场经济的完善与发展必然带来咨询行业的发展，随着知识经济时代的到来，人们认识到了信息和知识的重要性，产生了更多的咨询需求，咨询业的社会地位有了相应的提高。管理咨询在中国兴起，并呈现出广阔的发展前景。

经过10余年的培育和发展，我国管理咨询市场不断扩大。而近几年来管理咨询业更经历了高速成长和扩张的黄金时期。20\_20\_年，管理咨询公司新增客户数量以每年超过10%的速度递增，至20xx年已有499%的上市公司接受过管理咨询服务。随着市场的扩大，我国管理咨询公司的数量也呈急剧增长之势。

因为咨询行业的高速发展，所以建立一套对内具有公平性，对外具有竞争力的薪酬体系，是目前我国很多咨询公司的当务之急。

薪酬机制分析与设计是现代企业管理的重要环节，它关系到员工的切身利益和企业的发展前景。薪酬机制分析与设计在咨询行业还是一个新的课题。

>二、薪酬机制分析与设计的原则和思路

中国咨询行业发展历史不长，但竞争已经相当激烈，人才的竞争已经成为企业一种重要的竞争手段，如何培养人才并留住人才是企业的重要课题。有些企业一味地增加工资，或不断增加业务收入提成并希望以此留住人才，但这些方式能否作为公司的长期管理手段呢实际上，薪酬机制分析与设计不能单纯考虑一个方面的问题，需要全面长远的眼光。一般来说，薪酬机制分析与设计需要遵循以下几个原则：

1、企业发展战略导向原则。强调薪酬机制分析与设计要从企业发展战略高度进行分析，制定薪酬政策和制度必须体现企业发展战略要求。要激发有助于企业发展战略因素的成长和提高，遏制、消退和淘汰企业发展战略的不利因素。企业在设计薪酬时，要客观分析哪些因素重要，哪些因素次重要，哪些因素无足轻重，并根据科学的参照标准，给予这些因素一定的权重，以此作为薪酬标准的依据。

2、激励作用原则。强调薪酬机制分析与设计要充分考虑薪酬所带来的激励作用，包括实质性激励和精神性激励。实质性激励主要是指能产生明显效果的激励方式，比如增加提成比例或者增加奖金等精神性激励主要是指根据员工工作性质，以一定方式体现的带有象征性的激励，比如对拥有某些资格的人给予一定补贴。设计薪酬还必须分析企业薪酬与激励效果之间投入产出比例关系，使薪酬设计获得最大的激励效果。要短期激励和长期激励相结合，不断满足员工生存和发展的需要，吸引更多高级人才。

3、建立以市场和业绩为导向的薪酬管理机制。企业设计薪酬时，要参照人力资源市场价位，设为首页引入人力资源市场价格机制，重点向关键岗位和关键人才倾斜。降低与市场价位接近且操作简单岗位的增加酬薪幅度，适当拉大岗位间工资差别。同时既要体现员工劳动价值又要考虑企业成本支出。企业在设计薪酬时，需要处理好人力资源管理与企业发展战略、企业发展与员工发展以及员工创造与员工待遇之间的三个矛盾。4、平外部竞争性和内部协调性的原则。外部竞争性强调企业在设计薪酬时必须考虑到同行业薪酬市场的薪酬水平和竞争对手的薪酬水平，企业薪酬设计与同行业的同类人才相比具有一致性。保证企业的薪酬水平在市场上具有一定的竞争力，能充分地吸引和留住企业发展所需的战略、关键性人才。内部协调性强调企业在设计薪酬时要协调好几个关系：一是横向协调关系，即企业所有员工之间的薪酬标准、尺度应该是一致的二是纵向协调关系，即企业设计薪酬时必须考虑到历史的延续性，一般情况下，一个员工过去、现在乃至将来收入标准体系应该基本上是一致并有所增长的，过去现在将来能协调一致。工资有一个刚性问题，员工工资水平在正常情况下只能涨，不能跌，否则会引起员工很大的不满。

>三、薪酬定位的基本过程：

1、内部环境审视：对企业的薪酬理念、薪酬战略、人力资源规划、战略规划、财务支付能力等内部制约因素进行分析

2、外部环境审视：对目标劳动力市场的竞争程度、产品市场的差异化程度、相关的法律环境等外部制约因素进行分析

3、对薪酬定位进行灵敏性分析：充分考虑薪酬定位对现有的人力资源管理体系、企业文化、核心竞争力以及企业战略实现进程等相关领域的影响程度

4、确定薪酬定位：通过对以上因素的通盘考虑，最后确定企业的薪酬定位。

需要指出的一点是，薪酬定位作为薪酬体系设计过程中的一个关键环节，在决策的过程中需要遵循一定的方法和规律，有其科学性的一面，同时我们还需要看到，在这个决策过程中，同样也存在着许多需要靠丰富的经验进行主观判断的地方，所以我们说，薪酬定位和企业管理实践过中的其他工作一样，是科学和艺术的结合。它要求薪酬体系设计人员不但要了解薪酬体系设计的过程和原理，同时也需要对企业运营管理的细微之处有着切身的体会和深刻的理解，能够在关键之处对分寸拿捏得当。这也是为什么有些薪酬体系看起来很科学很合理，但使用的时候存在很多问题的主要原因之一。

>四、如何设计薪酬制度

设计薪酬分配制度主要抓住三个环节：

**外企管理咨询服务合同范本4**

【摘要】最近几年来，传媒行业竞争越来越激烈，实质就是对于人才的竞争。对于一个报社来说，拥有更多专业的人才是非常重要的，才能够为报社持续发展提供充足的动力。这就需要加强人力资源管理，从人才的开发阶段到培养阶段，最后包括人才的使用阶段，都应该有一套完整的管理机制，这样才能够保证报社具有强大的竞争力。本文以报社如何构建有效的人力资源管理体系为主题，展开了较为深入的探讨与分析，希望能对大家有所帮助和启发。

【关键词】报社;人力资源;体系

人力资源作为企业管理的重要组成部分，其体系建设对于企业的发展有着重要的影响。所以，随着知识经济时代的到来，传媒行业竞争越来越激烈，就需要我们更加注重对于企业人才的培养。建立完善的人力资源管理体系，对于提升报社的综合竞争力，加强对企业员工的管理是非常重要的，促进报社的发展也非常重要。企业只有通过完善的人力资源管理体系，科学合理地开发以及培养人才，本着人尽其才的理念，才能够最大限度地激发人才的工作积极性，才能够为报社的发展提供坚实的基础和充足的动力。

一、规范招聘环节，优化录用体系

为了能够吸收更多的专业人才，报社首先应该规范招聘环节，不断优化录用系统。只有不断提高招聘工作的科学合理化，才能够为更多的人才进入报社提供支持。这就需要报社在招聘员工的时候，充分发挥各个部门的作用，以人力资源部门为主，同时综合其他相关部门，保证企业招聘到适合的员工。许多报社曾一度跳槽率过高，主要的原因就是没有充分发挥各个部门之间的协调性，导致人才流失。这就需要报社应该优化录用体系，针对每个部门所需要的不同类型的工作人员，应该用每个部门不同的工作内容来考察新员工的综合能力，使其到报社之后可以发挥出更大的作用。同时，从而填表、初试和笔试、专业面试和最后的录用审批，每一个步骤都应该慢慢规范，都应该按照规定的流程进行。这样才能够保证招聘到真正的人才。

二、充分发掘人才的能力，做到才尽其用

由于每个人的素质和专业能力是不一样的，所以为了能够使人才的能力得到更加充分的发挥，这就需要报社应该按照每个人的具体特点来安排工作内容，充分体现以人为本。同时，应该给予每个员工公平的权利，保证员工能够享受到平等的待遇，使员工的积极性和工作主动性能够得到有效的发挥。报社内部同时还应该鼓励公平竞争，激发员工工作的热情，从而使其能够努力工作，提升自身专业素养和整体素质。针对每个人的能力不相同，可以按照同一部门轮岗制度，让一个人到多个岗位去锻炼，最终安排最适合其自身情况的工作。实行轮岗，能够使员工的个人潜能得到进一步的挖掘，同时能够大大提高工作的创新性。只有把合适的人放在合适的岗位上，才能够保证报社整体能力有效提高，才可以提升报社的整体竞争力。

三、制定科学合理的培训计划

对于企业来说，培训属于一种投资，并且这种投资会有丰厚的报酬。当前，随着社会经济的快速发展，知识经济时代已经到来，信息更新速度大大提高。所以，如果期望一次教育一劳永逸，那么就会大大影响工作效率。这就要求报社应该针对每个部门的实际情况，开展有针对性的培训，使每个员工能够接触到最新的知识，能够掌握最新的技术。在日常工作中，企业可以进行系统和业务培训，让一些业务能力强，工作业绩好的员工进行心得体会分享，从而提升整体的工作能力。报社还可以组织员工开早会，在会上分享工作经验和一周心得。还能够由领导带头，鼓励员工更加积极地开展工作，保证员工工作的积极性。通过建立人力资源管理体系，对员工进行有效的培训，能够有效培养传媒行业需要的高素质人才，提升报社的整体竞争优势。

四、完善分配和奖励机制

在人力资源管理体系中，还有一个环节非常重要，那就是分配和奖励机制。因为这直接影响到员工工作的积极性，与员工的切身利益息息相关。例如，可以实行岗薪制，针对不同的岗位设置工资。同时把工资分成三个部分，即基础工作、技能工资和绩效，这样能够使员工在保证基本生活的基础上更加努力，来获取更加丰厚的回报。同时，应该实行科学的奖励机制，针对有贡献奖和突出贡献奖的员工，报社应该设置一定金额的奖励，从而激发员工的工作情绪，使员工更加具有斗志。完善的分配和奖励机制是报社留住人才，并且充分发挥人才才能的重要方法。

五、结语

综上所述，随着社会主义市场经济的快速发展，报业的人力资源管理需要更加专业。只有不断地提高管理工作的水平，保证企业人才管理的科学化，才能为报业的发展提出坚实的人才基础，保证在同行业内具有竞争力。这就需要报社从招聘人才到培训和使用环节，都应该有明确的计划，按照科学的流程开展各项管理工作，保证工作的规范性。这样才能够为报社招聘更多实用的人才，巩固报社的人力基础。同时还可以保证报社的人才具有更加扎实的相关理论知识，促进报社的快速发展。

【参考文献】

[1]范丽君.报社内部人力资源管理的特点、现状及对策[J].新西部(下半月),20xx(03):47;43.

[2]赵纬华.报社人力资源管理及改革[J].经营管理者,20xx(10):191.

[3]田芬.报业人力资源管理的问题与对策研究[D].华中科技大学,20xx.

**外企管理咨询服务合同范本5**

人力资源外包是指企业将人力资源这一职能部分或全部交给企业外的第三方专业人力资源公司进行经营管理，是企业经营模式的一大创新。人力资源外包对企业具有重大的战略意义，能充分利用人力资源，降低企业经营成本，提高企业的市场竞争力等优势。而当前，我国在人力资源外包方面存在一系列问题，文章就我国人力资源的现状进行分析，并就其突出的问题提出对策建议。

关键词：

人力资源；外包；对策

我国关于人力资源外包始于21世纪初，相对国外的相关研究，起步较晚。但随着我国经济的快速发展，人力资源外包的发展相当迅速，是企业在经营管理过程中一大创新。企业通过将人力资源外包来达到提高自身的竞争力、降低自身人力资源的风险以及降低人力资源管理成本等目的。随着企业的市场日益激烈，企业需要专业的人力资源外包商提供高质量、高品质的人力资源，为企业注入鲜艳有力量的血液。人力资源的外包给我国的企业带来的诸多好处，但是外包过程中也出现了很多问题，如信息不对称、商业信息的泄露等都会损害企业的利益。因此，本文根据这一系列问题提出服务外包的对策具有重大的意义。

一、人力资源外包现状

人力资源外包最初诞生于欧美国家，其人力资源外包已经发展得相当成熟和发达。而我国的人力资源外包业务开始于21世纪初，虽然起步较晚，但发展迅速。随着大量先进的人力资源管理理论和经验的引进，从事人力资源外包的企业逐渐增多。艾芳（20xx）提出剧统计，随着我国经济不断发展，20xx年我国的人力资源外包市场市值达到15亿美元，并且每年高速增长，有着极其广阔的发展前景。在沿海地区，超过一半企业认为将人力资源进行外包，是目前比较高效的一种管理人力资源的方式，并且越来越多的企业开始接受这种新兴的管理方式。企业从人力资源外包活动中得到了很多益处，但在这个过程也出现了些失败的案例，这说明企业在实施人力资源外包的过程中也存在诸多风险。如：管理制度不健全、管理效率较低且成本较高等。这些问题都直接影响到了企业的整体效益和竞争力。随着企业人才的激烈竞争，企业内部人力资源管理的不合理性日渐突出，这就需要人力资源外包商专业的指导，来满足企业内部对人力资源管理的需求。而优秀的人力资源外包服务商可以为企业提供各种需求的管理模式与人才，并为企业建立一套由多种人才组合而成完整而有效的人力资源体系，使企业可以有更多的精力和资源投入到企业的核心部门中，避免内部人力资源的高成本投入，从而提高企业在市场中得整体竞争力

二、人力资源外包问题

（一）商业信息的泄露

企业与人力资源外包服务商合作时，会将人力资源现状、公司考核制度及公司经营战略等商业机密信息交给外包商。由于人力资源的独特性，如果服务方有意无意将这些公司机密泄露给竞争对手，这就使企业要面对这些潜在的风险，甚至会给企业带来无法挽回的损失。陈涛（20xx）提到虽然企业和外包商在合作之前都会签订一份法律合同来保证企业的相关权益，但目前，对于外包业务我国还没有相关成熟的法律法规来规范其操作方式，对于人力资源外包这新型产业，更是没有相应的法律法规来规范。只能参考国内外一些大型企业先前的案例，没有形成整体有效的法律法规，这就使得人力资源外包过程中企业的合法权益很难得以保障。由此可见，企业在进行人力资源外包时仍存在很大的风险。

（二）信息的不对称

企业和人力资源外包服务商是典型的委托———代理关系。由于双方在经营理念、管理方式及战略目标等不同，必然会存在信息不对称的情况。当前在任何所有制的企业中都有可能实施人力资源外包，而这些外包服务商并没有统一的收费及流程化标准，当中还会存在专业化程度低、人员管理水平较差等问题，所以企业并不能真实的了解服务商的信息资料、操作流程等，在鉴定外包商是否运用良好的信息优势为企业服务时就困难重重。并且任何的人力资源外包服务商都是以盈利为目的的，因此在整个外包的过程就很有可能产生投机行为，损害企业的根本利益。如，企业在选择人力资源外包服务商是，服务商可能会对其认为对自身不利的信息进行隐藏，导致企业不能真实了解对方的经营管理水平，最终给企业带来不利影响。

（三）企业与服务商文化冲突

每个企业都有自身的企业文化，这是在企业长期发展过程中形成的共同的价值观，并且都会用自身的价值观来衡量各项工作。企业将人力资源进行外包，实际上就是将自身的人力资源与外包服务商的人力资源进行整合，这就涉及到双方不同企业文化的整合，不同价值观之间的碰撞和摩擦，包括员工意识、企业精神、行为准则等。如果外包服务商的管理方式让企业员工无法接受时，就会打击企业员工的工作积极性，从而导致长时间建立起来的企业文化的渐渐弱化，不利于企业文化的建设。其次，当进行人力资源外包活动时，企业通常要求外包商了解企业文化。缪小明，郑楠（20xx）提出但在实际操作过程中，外包商常常忽视对方企业文化，没有将自身的外包计划与企业文化联系起来，这就导致在外包过程中出现一系列问题，最终导致外包失败。

（四）来自员工方面的风险

人力资源具有其独特性，这就决定了员工的重要性。人力资源外包对企业本身员工来说就是一场改革，使原先的职位分配、管理方式及个人发展等都会受到不同程度的改变，因此企业员工就会认为自身职位或地位受到冲击。徐国友（20xx）研究指出雇佣关系的外部化，会使得员工缺乏归属感，在福利方面的差别也容易使得双方员工之间发生冲突，企业员工的稳定性、幸福感也随之消失。若企业将人力资源外包时，不加强沟通，流言的传播就会弄得企业员工人心惶惶，这就直接影响到员工的心理状态及积极性，使得企业内部的各个部门工作效率低下，影响部门之间的合作，也加剧了企业优秀员工的流动性，使得企业内部矛盾和冲突加剧，从而使企业的整体利益受损，影响其发展和稳定性。

三、人力资源外包对策

（一）建立预警机制，进行风险防范

企业在实施外包之前，管理者要着重分析外包带来的风险，认真研究企业现阶段及未来的发展潜力，避免相关的人力资源外包工作泄露商业秘密，或者影响损害到企业的利益。科学制定企业信息安全维护及泄露预警机制，并在外包方案实施中严格监控与管制全过程。科学的运用概论学、计量模型等方法来对人力资源外包进行量化分析，并将风险控制在预期的范围内。在签订外包合同之前，需专业的法律人员对合同进行审核，保证签署的合同公平公正。赵航（20xx）提出通过建立预警机制，进行风险防范，加强控制工作，把外包风险的损失降低到最低。与此同时对成本效益进行分析，来保证将人力资源外包能降低人力资源管理成本，提高企业的整体竞争力。

（二）合理选择外包商

选择合适的外包商是进行人力资源外包活动最重要的一个步骤，是否选择正确的外包商是企业能否与之成功合作的关键所在，所以进行外包的时候，要对外包商的综合实力进行全方位的了解和调查。在签订合同之前，要充分考虑来自外包商方面的风险。首先要考虑外包的成本。企业应根据自身的成本核算情况来分析是否进行人力资源外包。其次要考虑将人力资源外包是否能达到企业最终目标，其实施计划是否能顺利完成。最后要考虑外包商的资质、信誉等综合实力。与实力雄厚、资历强的外包商合作可以提高企业的竞争力，并有效降低外包风险。同时，为了充分发挥外包商的服务作用，企业应与外包商建立起良好的合作方式，保持良好的沟通氛围，让外包商充分了解企业文化，参与企业的管理运作，为外包商了解人力资源情况提供便利的条件。

（三）加强双方的文化融入，完善内部沟通机制

企业在确定外包商后，应对外包商员工进行相关入职培训。向外包商介绍企业文化、价值观相关信息，使外包商充分认识到企业的文化，减少企业与外包商管理理念、方式的差距。使企业的文化能够贯穿整个外包工作，让外包商能够针对企业的发展情况为企业提供高效的帮助，为企业量身定做外包服务。企业还应该疏通内部企业与外包商员工之间的沟通，让内部员工配合并理解外包工作，确保双方的信息沟通顺畅，促进双方信息交流。加强企业内部员工的沟通，转变内部员工思想观念，营造改革的氛围，提高员工满意度。若双方在交流过程中存在分歧和争议时，企业应与外包商积极沟通解决问题，最终使得双方的企业文化有效融合，人力资源外包活动顺利完成。总之，随着市场竞争越来越激烈，进行人力资源外包是一个必然的趋势。蒋华（20xx）并且将人力资源外包初衷是减轻企业内部的负担，进行资源的优化配置。但目前人力资源外包的体系还不够成熟，导致企业在进行外包工作时出现一系列问题，所以企业在进行外包之前必须做好事前准备，只有结合自身的发展情况，外包工作才能顺利实施。因此，随着经济的发展，实施人力资源的外包有着非常积极的作用个宽广的前景。

参考文献：

[1]艾芳。人力资源外包动因及实施策略探析[J]。科技和产业，20xx（10）。

[2]陈涛。论人力资源外包风险及其规避[J]。攀登，20xx（06）。

[3]缪小明，郑楠。企业人力资源外包风险及其规避措施探析[J]。软科学，20xx（02）。

[4]徐国友。中小企业人力资源外包问题探讨[J]。中外企业家，20xx（01）。

[5]赵航。企业人力资源外包的风险及其防范[J]。企业经济，20xx（07）。

[6]蒋华。企业人力资源外包风险及对策分析[J]。企业家天地下半月刊（理论版），20xx（10）。

**外企管理咨询服务合同范本6**

摘 要：儒家管理思想是中国封建社会的统治思想，其形成与发展对中华文明的影响重大而深远。自战国时期的百家争鸣，到宋明时期的程朱理学。儒家思想都以其“仁爱”的核心观念为社会的发展奠定了基础，顺应了时代和历史发展的潮流。随着时代和经济的不断发展，越来越多的东西方学者开始重视对儒家管理思想的研究。笔者通过对儒家管理思想的分析，将其与现代企业人力资源的发展现状相结合，以期寻求最优的方式解决现代企业人力资源管理中所面临的问题。

关键词：

知识经济的发展使人力资源越来越成为现代企业财富形成的关键，因此逐渐引起了企业管理者的重视。企业管理者试图创造各种有利的条件以保证其作用的充分发挥，从而实现财富的不断增加和企业的逐渐壮大。纵观中华文明的发展，不难发现，作为中华文化正统思想的儒家的管理思想有很多合理内核是与现代企业的管理方向所契合的。合理利用这些理论原则，有助于现代企业最大化、最优配置人力资源，实现企业的长远发展。

一、儒家管理思想概述

(一)儒家管理思想的形成与发展

春秋战国可谓是儒家思想的形成阶段。孔子提出以“仁”修身，孟子则进一步发展孔子的思想，以“仁政”学说而著称于世，提出“性善”论，推行“仁政”。而与孔孟的学说相比，荀子的理论则更具有现实主义倾向，强调“性本恶”，因而应该“礼法并施”。原始的儒家管理思想虽因其所提倡的核心思想无法适应战国时期群雄割据的现实而未能被重用，但是这也未能影响其后发展成为封建统治阶级的正统思想。

汉初的统治者认为秦末的苛政导致了民生凋敝的现象，因而崇尚黄老思想，提倡“无为而治”“与民休息”。这种情况直至汉武帝时期才产生了变化。西汉儒家学者董仲舒曾向汉武帝建议：“诸不在六艺(六经)之科，孔子之术者，皆绝其道，勿使并进。”这也成为了以后汉武帝推行“罢黜百家，独尊儒术”方针的重要根据。

程朱理学与陆王心学新学是儒家思想发展的成熟阶段。虽说是儒学，但同时借鉴了道家甚至是道教和佛学的思想。理学和心学强调人的历史使命和社会责任感，其发展有利于塑造中华民族的性格特征。

(二)儒家管理思想的核心内容

1.“仁”。社会生产力的发展促进了“仁”的产生。由于生产力的发展促使了社会变革，反过来又使得人与人之间的关系激烈而紧张，从而出现了“礼崩乐坏”的局面。“仁”的提出就是要求管理者能够坚持“以人为本”的核心，重视人的作用。

2.“中庸”。为了能够更好地贯彻执行日常行为的规范和标准，儒家学者提出了“中庸”这一方法论原则。其核心内容主要包括思维上的“叩其两端”以及行为上的“无过无不及”。中庸的实质就是反对在实行“礼制”过程中的“过”与“不及”以及“折中”这三种倾向。“中庸”思想的提出，不仅为统治者提供了统治与决策的方向，更为其提供了一种修身养性的渠道。

3.“经权观”。“经”指基本的管理原则，“权”指随机应变的管理技巧。儒家管理思想所强调的“经权观”就是要求管理者一方面要顺应管理的客观规律，另一方面又要因根据不断变换的内外环境，因地制宜，因时制宜，因人制宜。

4.“礼制”。实行礼制的根本目的就是要通过一系列制度和规范，使社会人际关系处于有序状态，使人们各安其位，各司其职，各得其所。这既是一种社会分工形式，又是一种节制人类需求的手段，是使社会保持协调统一的基本措施。

5.“和为贵”。儒家管理思想的“和为贵”有两点深刻的含义。其一，“和”的运用是为协调管理者与各级管理者的关系，取得二者关系的和谐;其二是为了协调管理者与一般百姓的关系，达到二者的团结。

二、现代企业的人力资源管理

深入分析儒家思想的目的在于其能为现代企业的人力资源管理提出建设性的意见，从而实现最优的资源配置。在实现公司利润最大化的同时，也实现员工的自我价值，达到双赢的局面。

现代企业人力资源管理的功能主要有五个方面，即“识人”“选人”“用人”“育人”和“留人”。而这五个方面都可以从儒家管理思想中找到其存在的影子。如儒家思想强调以“五仪九征”识人，以“公允正直”选人，以“扬长避短”用人，以“因材施教”育人，以“兼容并包”留人。但在现实中，企业的管理者往往做不到这些，从而导致了人力资源配置的效率低下。具体来说有以下几点。

忽视人的作用。一味的强调生产率和利润一直以来都是很多企业的通病。从东西方学者对于人力资源的深入研究和其他成功企业的实践中不难看出，人力资源是一个企业最有价值的无形资产。只有充分发挥了员工的作用，才能为企业实现自身的发展提供保障。虽然员工的重要性日益凸显，很多企业也随之为员工提供相对较高的福利待遇，但却不能从根本上解决效率低，员工工作不积极的问题。归根到底，是企业没有实现员工对组织的认同感和归属感。缺乏员工的认同，企业的文化便不能得到充分的发展。由于企业文化是企业的灵魂，缺失了对其的认同感。

**外企管理咨询服务合同范本7**

>摘要：

现代化的事业单位管理在人力资源管理方面的重视程度已经被提升到了一个非常高的高度，现代化的事业单位管理要求以人为本，人本主义的管理思想是人力资源激励机制的核心。现代化的事业单位激励机制，能够更好地强调和鼓励人的积极性和创造力，从而最大程度地创造事业单位的综合效益，为事业单位的综合发展做出应有的贡献。

>关键词：

人力资源；管理；激励措施

>前言

所谓的事业单位激励机制，在对于人力资源管理过程中起到巨大的作用，在激励机制的影响下，人们在事业单位的管理活动中的心理变化和动机就可以转化成内在的动力，为人们发挥最大的潜能和优势来进行增效活动。因此事业单位和单位的人力资源激励机制的探讨和研究，应该是单位和事业单位进行深入改良的关键。事业单位的管理主体内容是人本化的管理人的积极性和创造力，尤其是优质员工的创造力和积极性的发挥，是事业单位必须重点考虑的人力资源管理工作内容之一。

>一、事业单位人力资源管理中激励机制的主要类型

人类是非常愿意接受鼓励的动物对人类行为最直接的一种激励因素，就是情感倾诉，领导者和小组管理者的情感感染力，能够非常好的影响甚至控制下属的情感，而情感的激发和鼓励能够在工作中发挥出巨大的效能。人是非常敏锐和细腻的动物，因此在事业单位中的员工对于领导关心和情感的感染力的体察是非常灵敏的，事业单位的领导者对员工的关心和热情是否真挚，是否真诚，是影响整个事业单位员工对于单位向心力和凝聚力的重要影响因素。因此事业单位的领导者尤其是基层管理者，如果想要增强员工对于事业单位的向心力和认可度，就必须进行全心全意的感情投资。事业单位员工进行工作的最重要目的是薪水，因此对员工进行薪酬激励和奖励是最有效的激励机制。长期以来，薪酬投资作为主要的投资方式，对于应对事业单位的外部竞争和内部公平的塑造起到重要的作用。事业单位对员工的长期承诺往往体现在薪水和福利上，只有达到员工预期的薪水，并且在薪酬方面一定的奖惩制度来执行，采用弹性的员工福利制度才能更大程度的满足对于事业单位薪酬的期望，这种差异性的弹性的福利制度，有助于加强员工对事业单位福利计划的参与感，使员工的主人翁意识和价值观和权利意识得以树立。

>二、刚性激励机制和弹性激励机制并重的奖惩制度

事业单位对员工的奖励机制和激励机制，往往是为了事业单位的效益和员工的个人价值实现的双赢，在事业单位员工的发展过程中，适当的发展机会和平台也是激励措施中非常重要的一项，在薪酬管理方面，员工的上升空间和员工的软性福利是作为对员工良性激励机制的一个重要课题来进行研究的。事业单位员工在单位生存和发展的过程中，由于不停的工作阶段和年龄阶段的影响，会产生不同的激励需求，对于不同级别的员工，不同的事业单位的激励措施是不同的，在事业单位内部起到核心作用的员工，往往能够解决事业单位生产和销售过程中的技术难题，开拓市场，为事业单位创造更高的利润。对于这种员工的激励机制，必须适当的提升机遇，加强鼓励，给予更多的政策性倾斜。刚性的激励机制是以权利的发展相互结合的，以权力为基础的激励措施势必会与员工的业绩紧密挂钩，这种业绩和权力之间的相互促进，将取得非常良好的收效。负激励也是事业单位在激烈的过程中不可避免的一个方面的环境，仅仅有正面的激励是不够的，激励机制的整个结构，必须密切关注员工需求，适当结合一些负面的激励方式，如惩罚，批评，罚款，降级等，这些手段会给员工造成一定的压力，而有压力才有动力，就能够更好地规范好自己的行为，为事业单位创造更多的效益。

>三、培训基地和荣誉激励对于激励体系的重要作用

事业单位对于员工的激励机制和经济结构方面的建设，是对于事业单位人力资源管理和人事部门的重要工作之一，这些激励机制不仅仅包括物质上的激励和情感上的激励，还需要有相应的软性提高和人文素质的提升。事业单位的人力资源管理部门有效的运用激励机制进行，本部门内部的培训和对于整个事业单位员工积极性的调动，是事业单位的重要工作任务，事业单位的管理是对于人的管理单位的整体管理和效益的提升，必须要依托人力资本的整体素质提高，因此事业单位的人力资源管理必须以人为本，良性的运用有效的多元化激励机制，形成管理方面的激励体系。医院作为一个特殊的事业单位，负有治病救人的神圣使命，医院的员工往往具有较高的思想觉悟，因此在采取积极的激励方法时，可以以提升性的和荣誉感塑造的激励方式作为有效的辅助。比如对于员工开展团体训练，学术报告和学术内容宣讲，在职脱产培训，出国研修，结合媒体培训等。在一些走在医疗水平前沿的单位，也可以开展与科研机构合作，提供一定的资金和实验场所，创造从事科研的环境和科研氛围的奖励方法，将物质奖励与继续教育方式的奖励相结合。这种积极的激励方式不仅可以使医疗人员获得正面的激励和荣誉，而且可以提升其实际医疗水平，达到一举两得的良好收效。人类作为社会中的活动主体，必然带有一定的集体荣誉感和荣誉心理，每个员工都会有非常强烈的荣誉感，荣誉感相当的贡献有效的风险如果能满足员工对于成就感和荣誉感的需求，就可以迸发出巨大的能量和潜力，很多事业单位通过给员工各种各样的鼓励，能够收到非常好的激励效果。员工如果被评为劳模或者是模范标兵等，在先进生产和新型销售个人的奖状面前，往往会激发员工的巨大的工作潜能，在工作中迸发出更大的热情和动力。

>四、总结

人力资源管理中的激励机制是为了能够通过外界的刺激计划或者增强事业单位员工动作行为的内在驱动力，把外部的刺激转化为事业单位员工自觉的工作行为。这种应用到事业单位人力资源管理中的激励行为，是指事业单位通过各种各样丰富多彩的有效的激励手段来激发事业单位员工，这些激励体系一般来说包含对员工需要的满足动机的激发，欲望的实现，以及发展平台和职业生涯的规划，良性的事业单位内在激励体系是为了能够提升员工工作的积极性，使员工以更加热切的热情和饱满的心态投入到事业单位的工作中去，为单位的经济效益和人力资源管理做出更大的贡献。

>参考文献：

[1]蔡黛玲.探析人力资源管理中激励措施的应用.经营管理者,20xx.

[2]邱祖猛,罗梦来,莫军.探析人力资源管理中激励措施的应用.商业文化月刊,20xx.

**外企管理咨询服务合同范本8**

摘要：人力资源是所有企事业单位中最重要的一种资源，公路养护单位也不例外，其人力资源管理工作是否到位，对于公路养护单位是否能够高质高效地开展公路养护工作具有重要的影响。笔者以下就对公路养护单位中存在的人力资源管理模式落后、无法满足新形势的发展，用人机制欠缺不合理、人才无法得到充分利用、人才缺乏针对性的培训以及公路养护单位的薪资结构不合理等问题进行了分析，并在此基础上提出了创新优化公路养护单位的人力资源管理模式、完善公路养护单位人力资源机制、优化人力资源的配置体系及完善公路养护单位人才培训制度和职工职业生涯发展计划等加强公路养护单位人力资源管理的对策。以期能够为提高公路养护单位人力资源管理质量提供帮助。

关键词：公路养护;人力资源;管理;现状;对策

公路养护单位的主要工作是进行公路养护工作，从而保证公路质量。公路养护单位与其他单位一样，其发展也受到了人力资源的影响。对于公路养护单位来说，其人力资源如果管理得当，人力资源管理质量良好，则会促使公路养护单位更好地承担公路养护的责任与职能，从而促使其更好地开展公路养护工作。鉴于此，公路养护单位积极做好人力资源的管理工作，对于不断提高公路养护工作质量具有重要的意义。

一、公路养护单位人力资源管理现状

1.公路养护单位的人力资源管理模式落后、无法满足新形势的发展

从目前来看，公路养护单位现行的人力资源管理模式较为落后，在目前社会各领域飞速发展的情况下，传统的人力资源管理模式已经无法适用，显得呆板、僵化。主要表现在两个方面，其一是公路养护单位的人力资源管理理念还停留在传统理念上，管理权力集中在干部身上，存在不民主、不公正的弊端。其二是公路养护单位的人力资源管理活动与单位实际的公路养护工作脱节，单位内部所制定的人力资源管理制度及管理体系并不能对现有单位的人力资源进行有效的管理，从而造成人力资源管理失效。

2.公路养护单位的用人机制欠缺不合理、人才无法得到充分利用

目前公路养护单位所施行的用人机制存在不合理、不完善的弊端，主要表现在以下几方面：其一是公路养护单位的用人机制内容不健全，制度不规范，导致用人机制出现这些弊端的主要原因是单位人力资源管理者在进行相关制度、体系制定时没有结合单位实际情况进行考虑。而这些弊端直接导致单位在进行用人时出现灵活性不强、可操作性不强、体制僵化的问题。其二是公路养护单位的人才开发与利用观念落后，目前公路养护单位多数都沿用着传统的委任制的用人原则，这一用人理念存在较大的弊端，特别是容易导致员工丧失竞争意识、从而导致优秀人才流失。其三是公路养护单位实施的用人机制缺乏公开、公正性。

3.公路养护单位人才缺乏针对性的培训

目前，公路养护单位普遍存在缺乏人才培训的问题，多数的公路养护单位并没有建立起具有针对性的人才培训体系，从而导致单位的中层及高层管理人员没有接受专业培训的机会，而中层及高层管理人员是决定单位发展的关键所在，在其缺乏专业培训的情况下，很容易导致公路养护单位的组织和发展受到严重影响，从而使得公路养护单位的公路养护职能无法得到充分、有效的发挥。

4.公路养护单位的薪资结构不合理

薪资结构是人力资源管理中的一项重要内容，公路养护单位要想留住人才，使人才积极地为单位发展做出努力，就必须设置合理的薪资结构。但是，从目前公路养护单位现行的薪资结构来看，普遍存在不合理的现象，主要表现在原本提倡的按劳分配原则没有得到真正的体现，导致单位员工薪酬发放失衡，从而影响员工的工作热情[1]。

二、公路养护单位人力资源管理对策

1.创新优化公路养护单位的人力资源管理模式

公路养护单位应该顺应时代的发展，积极地引入先进的、现代化的人力资源理念，从组织能力入手，积极采取多项措施来提升单位的组织能力，综合考虑单位的实际情况，站在长远发展的角度上，制定出一套切实可行、操作性较强的现代化人力资源管理模式。摒弃传统的、落后的人力资源管理理念，坚持“以人为本”的原则，在人力资源管理中实现人本管理，使人才得到合理的开发与应用。

2.完善公路养护单位人力资源机制、优化人力资源的配置体系

公路养护单位在目前的形势下，要从自身出发积极地调整组织结构，使其更好地适用企事业单位发展的需求。在这一过程中，公路养护单位首先要建立完善的单位领导任用制度，建立起以直接聘任、选举聘任、招标聘任、考任、委任等多种任用方式相结合的干部任用制度。其次公路养护单位需建立健全领导班子和领导人员任期目标责任制，加强对领导者任期目标完成情况的考核，并且将考核结果与是否继续任用、奖惩情况等进行挂钩。与此同时，公路养护单位要积极地建立健全人才任用机制，不断调整单位的人才结构，真正在单位内部实现“有能力者上，无能力者下”的原则。在公路养护单位内全面推行、实施聘用制，并实行岗位管理。这两项制度的实施要针对整个公路养护单位的所有工作人员。其次是建立以岗位用人的制度，单位内部需在市场调研的基础上，根据实际的市场需求及公路养护事业的实际需求，制定出科学合理的岗位，并且制定出各个岗位的明确职责和权限，全面实行按照岗位需求、岗位条件选拔人才。

3.完善公路养护单位人才培训制度和职工职业生涯发展计划

公路养护单位需根据单位员工的具体情况，制定出具有针对性的人才培训计划、培训内容，并且对整个培训进行系统化的安排。其次公路养护单位要建立科学合理的培训激励机制，使员工的培训学习情况与其考核、提拔、调动等进行挂钩，最大程度上激发员工参与培训的积极性。与此同时，公路养护单位要针对员工的不同文化背景，为其制定职业规划，对其进行科学有效的职业生涯发展教育[2]。

三、结语

综上所述，公路养护单位的人力资源管理关系到单位的工作能力、工作质量及工作效率。因此，只有有效地吸引、优化和创新人力资源的管理，才能够有效地强化公路养护单位的核心竞争力，促使公路养护单位在公路养护工作的开展中实现持续稳定的发展。

参考文献

[1]郭燕娟.浅谈事业单位人力资源管理存在的问题及对策[J].科学与财富，20xx，(6)：51-52.

[2]杭广社，苏兆林.现代人力资源管理的内涵及其发展趋势[J].人才资源开发，20xx，(2)：19-21.

**外企管理咨询服务合同范本9**

[摘要]。本文论述了人力资源的双重性，核心竞争力是人力资源作用的综合体现，人力资源核心竞争力要求组织成为学习型团队。

[关键词]核心竞争力 人力资源 第一资源 学习型团队

随着市场的完善和经济的发展，各企业之间的竞争越来越激烈。在企业的各种资源管理过程中，人力资源是其中最活跃，同时也是最核心的资源，因此现代企业的人力资源正以它特有的价值性，稀缺性和难以模仿性等经济资源的典型特征成为现代企业核心竞争力的重要组成部分，对现代企业的可持续性发展具有决定性的意义。

>一、人力资源的双重性

人力资源独有的双重性是其它资源所不可替代的。第一，人具有体力:在生理上，体力不是指你最大的力量。而是指你以最大力量可以连续对外做多少的功，这涉及到你的最大力量，最大耐力，体力应该是指一个人身体在最大力量连续作功的情况下身体不断提供能量所能持续的量。体力是企业组织生产劳动的必备要素，是企业存在的必要条件，体力是人力的工具特性，在很多人眼里，现代化企业更多地采用大量的高新技术应用到生产过程中，但是，人作为企业的经营者和企业各种行为的主体，人的作用是不能忽视的，人仍然是企业的主人。第二，人具有脑力:脑力是企业发展的充分条件。脑力可以使人调用其他各种资源、优化资源结构、利用其他资源创造价值，脑力是人力的智力特性，如果说体力可以被部分代替的话，人的脑力则是很难被替代的重要特性，虽然现在很多地方都出现了人工智能，但是其只是在人们所设定的规则下，按照人们计划的方向去发展的一个程序，真正需要脑力实现的大部分工作则不能完成，尤其是创新方面，因此人的脑力特性是人力资源一个非常重要的，不可替代的部分。概括起来，人力资源之所以被称为第一资源，而且是企业核心竞争力中最具活力的组成部分，主要取决于人力和脑力两个方面对组织贡献的价值，两者结合起来就是企业生存与发展的充分必要条件。

>二、从核心竞争力看人力资源

核心竞争力本身就是一个人力资源作用的综合体现，可以从核心竞争力的四个识别条件看出:

1.价值性:这种能力首先能很好地实现顾客所看重的价值，如能显著降低成本，使产品的消费人群扩大，提高产品质量，保证顾客的使用要求，提高服务质量，满足顾客的诉求，增加顾客的效用，从而使企业体现出来的竞争优势，而这一切恰恰是人力资源通过创造性的劳动得来的，人作为企业的主体，在企业的发展过程中，通过不断的创造，使企业能够适应客户的需求，满足客户的要求，从而实现降低成本、提高产品质量、提高服务质量、增加顾客的效用，通过人类资源的作用来达到顾客各种各样的要求，实现企业的价值。

2.稀缺性:这种能力必须是稀缺的，只有少数的企业拥有它，如果没有人力资源的作用，生产同类产品的企业之间，采用一样的投入，那么势必会产出一样的产品，无论在产品的质量、成本、服务等各方面;企业也必然是一样的企业，更不必谈个性化了，当人力资源作为一种资源投入到企业之后，才使企业本胜产生了活了，才具备了企业本胜的气质，而这种气质的表现，也恰恰是大部分从企业中的人力资源的作用情况来表现出来，从而产生的，本质上说，企业的核心竞争力的稀缺性恰恰是由于人的各种各样的差异造成。

3.不可替代性:竞争对手无法通过其它能力来替代它，它在为顾客创造价值的过程中具有不可替代的作用，这更是人力资源的重要特点，另外，我们现在的不可替代，往往更多方面事体现在知识资本上，企业通过人力资源创造出来的知识资本体现在产品中，才能使产品具备其它企业不可替代的特性，因此不可替代是人力资源在产品或者其它方面创造出价值的个性化，差异化的体现。

4.难以模仿性:核心竞争力还必须是企业说特有的，并且是竞争对手难以模仿的，也就是说它不像材料、机械设备那样能在市场上购买到，而是难以转移或复制。这种难以模仿的能力能为企业带来超过平均水平的利润。那么我们不禁要问为什么难以模仿，我想一个企业的产品、经营模式等方面难以模仿，一定是这个企业的这项内容中具备了自主知识产权的核心技术，或者其它人难以达到的质量，所以使其具备了这个特性，那么创造这些的关键恰恰又是人。

核心竞争力的主要构成要素有:基于自主知识产权的核心技术;持续的创新理念;需求导向的市场拓展能力;追求精品的质量意识;高度团结与协作、高素质的人才队伍以及优良的经营管理机组。从如上的构成要素看，核心竞争力处处都渗透着人力资源在里面所起到作用。因此，无论从核心竞争力的识别标准上，还是构成要素上分析，可以说企业核心竞争力的根基在于企业人力资源的开发。离开了企业人力资源的开发，企业核心竞争力便会成为无本之木，无源之水。

>三、核心竞争力要求组织成为学习型团队

随着知识经济时代的到来，企业之间的竞争逐渐转向以知识力量为代表的核心竞争力之间的竞争，导致知识更新的速度越来越快，知识逐渐成为经济增长的源动力。作为知识产品直接创造者和受益者的企业如何应对日益激烈的市场竞争和不断变化的生存环境，唯一的选择便是重视知识、学习知识，以学习求创新，以创新求发展。21世纪最成功的企业将会是“学习型企业”，因为唯一可持续发展并且保持企业立于不败之地的优势，是有能力比竞争对手学习得更快，了解新东西更多，从而才能激发创新的灵感，得到优秀的帮助。而人是企业生存和发展的基础资源和第一资源，学习过程是企业中的人来完成的，只有企业中的人通过自己的努力去学习，才能使企业中人的组织具备学习能力，此时企业自然而然就具备了学习能力，这是企业其他资源不具备的特性。知识经过具有学习能力的人学习之后，应用到实际工作中创造出价值时，这时，知识才真正意义上变为了企业的一种资产。

学习型组织可以多种多样，其基本原则是，关于组织的概念和雇员作用的一种态度或理念，是用一种新的思维方式对组织的思考。在学习型组织中，每个人都要参与识别和解决问题，使组织能够进行不断的尝试、体验，改善和提高它的能力。学习型组织的基本价值在于解决问题，与之相对的传统组织设计的着眼点是效率。在学习型组织内，雇员参加问题的识别，这意味着要懂得顾客的需要。雇员还要解决问题，这意味着要以一种独特的方式将一切综合起来考虑以满足顾客的需要。组织因此通过确定新的需要并满足这些需要来提高其价值。它常常是通过新的观念和信息而不是物质的产品来实现价值的提高。

因此，要创建学习型企业，员工就比须具有一定知识含量和较强学习能力、创新能力和应用转化能力，持续发展的人才带给企业更新的创造力、更高的绩效以及企业应对竞争时代有能力保持的更广阔视野。

总之，人力资源是企业核心竞争力中最具活力的一部分，同时又由于其独特的创造性、学习性，这是其它类型资源所不具备的。所以人作为企业的主体，时刻在通过其体力和脑力劳动在影响着企业的运营，影响着企业的发展。

**外企管理咨询服务合同范本10**

摘要：随着医疗卫生事业大跨步的前进,医院之间的竞争也愈演愈烈。除了医疗技术的比较之外,医院管理水平的较量也日益重要。随着信息技术的发展，医院人力资源信息管理在医院发展过程中扮演着非常重要的角色。

关键词：医院；人力资源；信息管理

信息化管理时代的到来给各行各业带来机遇的同时，也伴随着巨大的冲击。近年来，随着人民群众对医疗水平和服务要求的提高，多种所有制医院、中外合资医院纷纷出现，使医疗行业之间的竞争愈演愈烈。

一、公立医院建立人力资源信息管理系统的必要性

二、公立医院建立人力资源信息管理系统的条件

首先，作为医院的领导者，要与时俱进，增强信息化意识，增加资金投入支持。在激烈竞争的医疗市场中，医院领导往往愿意把资金投入到周期短见效快的领域，比如先进技术的引进、大型设备的购置等，这些项目的投入动则几十万乃至上百万，而对人力资源信息管理系统建设近万元的投入则思量再三。长此以往，医院医疗水平和管理水平呈现出一条腿长，一条腿短的情况，虽然短期内见效明显，但不利于医院长期的发展。医院领导应该了解到，一套符合医院实际情况的人力资源信息管理系统，不仅可以提高人事部门的工作效率，同时也让其他共享数据的部门受益。其次，人事部门及IT部门应该做好调研工作，选择信任可靠的开发公司。要构建一套符合国家相关人事管理制度及规范，又要贴近卫生事业单位人事管理工作要求，同时又要适应本单位人事工作现状及长期发展需求的人力资源信息管理系统并非易事。一般说来，构建一套人力资源管理系统至少应符合以下几个原则：第一，安全、成熟、稳定的原则。这应该是所有信息管理系统都应具备的基础原则。人力资源信息中包含大量的员工个人隐私信息。在信息管理系统中，信息的安全及稳定就不仅仅掌握在人事部门手中，一旦系统不够成熟，导致崩溃或出现漏洞，从而发生信息的丢失或者失窃的情况，将造成不可估量的严重后果。第二，应具备实用性且便于操作。人事部门涉及到多个模块的工作，比如薪酬工资、聘用合同、岗前培训等，各模块之间项目区别又相互相连且各具特色，如果各自独立，则操作会非常繁琐，那么就无法达到建立信息管理系统的目的。因此，操作简便、模块清晰、层级明确能够大大提高开发公司的竞争力。第三，可扩展、可共享的原则。医疗行业的制度会随着国家政策的变化而调整，如果信息管理在得不到扩展和更新的情况下，很快就很难满足人事部门工作的需要。同时，如果信息管理系统过于封闭，不能实现数据共享，那么原本存在的信息偏差的问题仍然没有解决。最后，人事部门应该培养信息化专业人才。管理系统建立之后，会遇到的一些日常的问题，很难实时通过开放公司来上门解决。为了保证正常运行，人事部门需要对信息管理人员进行计算机技术和人事管理知识的双向培训，以培养出复合型人才。

三、公立医院建立人力资源信息管理系统的作用

1.为医院发展战略和建设方向的调整提供数据支持

能够实时准确地为医院领导提供全院人员数据，也可制作成报表，配合门急诊量、手术台数等其他数据一起，为医院的发展提供数据基础，从而确保发展方向的准确。

2.提高人事部门工作人员的工作积极性

以往人事部门进行数据统计时，往往进行非常繁琐的手工操作，不仅占去了大量的时间，而且也容易出现数据的不准确性。而管理系统建立之后，人事部门只需负责数据录入的准确性，其余统计工作均可在系统内完成。工作人员从大量事务性工作中解脱出来，从使得工作积极性得以提高。

3.实现信息数据共享，可以降低管理成本

各部门往往根据本部门的需求选择工作系统，如财务部门的用友系统等，也有一些部门的系统是通过开发团队建立起来的，从而导致各类系统五花八门。但是，人力资源系统中的人事数据是各部门进行操作的基本要素，此前经常出现人事部门和其他部门因为各种原因，导致人员数据存在差异。数据的不真实性导致基于此基础之上的分析也就毫无意义了。实现数据共享之后，各部门的人事数据信息均以人事部门维护的信息为准，保证了一致性，从而避免出现大量返工工作，降低了管理成本。综上所述，信息管理是单位核心竞争力的体现。人力资源信息管理系统的建立，使人力资源部门步入了一个动态管理的新平台，它不仅提高了员工的工作效率，也提高了领导了决策能力，同时也为医院的用才、育才、留才提供保障。人力资源的稳定和壮大将进一步提升医院的综合竞争力，以保证医院在激烈的竞争环境中立于不败之地。

**外企管理咨询服务合同范本11**

正如人体内的血液循环一样，如果没有沟通的活动，企业也会趋于死亡。同样，没有血管，血液也无法正常流通。因此，企业沟通的“管道”也很重要。

最近，美国国家训练发展协会董事兼会议主席史考特。派瑞公布了使用管理才能评鉴测试世界各国经理人的综合能力的情况。在过去六年中，中国有7000多名经理人做了这项管理才能评鉴测试。结果显示，中国经理人的12项关键管理能力的平均分数为48％。而加拿大为55％，美国为56％，英国为57％。其中，中国经理人行政能力明显比欧美高，目标与标准设定高达75％。至于沟通能力，中国经理人却远远不如西方。主要表现在：

1、缺乏战略管理，员工对企业的认识不一。

2、沟通带有明显个人色彩，员工被贴上“我方”、“非我方”标签，严重时到了希望别人犯错误的地步。

3、信息不畅，上向下多，下向上不全，横向几乎没有。

4、管理者难以获得全面准确信息。

5、非正式沟通，小道消息常被使用。

其实，造成中国经理人在沟通能力上的不尽人意，有主观原因，更有客观原因。就如排水一样，先要有管道，才能有水流。因此，作为企业的领导者，如果要使上下左右内外沟通流畅，不妨先做好以下的“准备工作”：

首先，为沟通准备好一个“平台”。

良好的企业文化和团队精神是沟通流畅的必要“平台”。流畅的沟通能促进企业文化和团队精神的建设，而企业文化和团队精神的建设也是有助于沟通的流畅。美国著名管理大师肯。布兰查德博士在其新著《GungHo！》中，根据野雁的群体生活特点，指出一个企业必须具备野雁的天赋。在野雁的团队里，成员与成员之所以很默契，就是因为有一个共同方向，共同的目标，以及良好的团队氛围。同样，在一个组织中，如果像野雁一样，有共同的目标和方向，领导也努力创造互相鼓励的环境和氛围，同事之间不断向对方发出源自内心的喝彩，那么沟通自然是事半功倍。相反，一个组织如果没有共同的文化和目标，没有团结的氛围，每个处于不同位子的人各自为政，高层的摆起了架子，低层的想明哲保身，沟通自然是事倍功半。微软公司在研发Windows20\_\_这件产品时，有超过3000名开发工程师和测试人员参与，写出了5000万行代码。如果没有全部参与者的默契与分工合作，这项工程根本不可能完成。但如果没有一种企业文化和团队精神，上下之间也不可能有良好的沟通和默契。

**外企管理咨询服务合同范本12**

探析如何发挥激励在人力资源管理中的积极作用

论文摘要：

人力资源管理，是保证企业快速发展的重要因素。随着我国社会经济的快速发展，行业内竞争的日渐激烈，加强企业内部人员管理工作，加强人力资源管理工作，保证企业员工的工作积极性和工作效率，是促进企业健康稳定发展的重要措施。本文就激励机制以及人力资源管理展开分析和论述，指出了激励机制对人力资源的重要性，并提出了合理的改善措施，希望对于企业发展起到一定的借鉴作用。

人力资源管理，是现代企业发展的重要推动力，良好的人力资源工作，能够对企业员工的工作能力和工作态度进行系统性的分析和评估，做好积极的岗位调整和人员调动，是实现员工个人能力的的充分发挥，实现企业经济效益的有效增长。激励机制，是人力资源管理过程中必须要注意的问题，激励机制的合理应用，能够有效改善员工的工作积极性，是提高企业生命力的重要因素，因此，企业必须加强对激励机制的重视和应用，保证企业相关工作的顺利开展。

论文关键词：激励,人力资源管理,重要性,措施

一、激励机制在企业人力资源管理中的重要性分析

激励机制，是企业为达到提高员工工作积极性所指定的相关管理制度，激励机制，是企业动力机制同制约机制相互作用下的矛盾体。激励，是本着以人为本的管理方向对员工的行为进行有效的刺激，以达到提高员工积极性的目的；机制，则是一种硬性的管理指标，对员工的相关行为进行规定和约束，保证员工的实际工作效果。激励机制，将两者进行结合，既要保证员工的正常工作，又必须在员工实际工作效果的基础，不断挖掘员工潜力，提升员工的工作效率，实现企业经济效益的持续增长。

对于企业来说，员工管理是企业管理的主要内容，调整员工的工作态度，保证员工的工作积极性，是企业人力资源管理的重要工作，因此，加强激励机制的有效建立，将是人力资源管理中不可缺少的关键内容。随着我国社会经济的不断发展，企业间的竞争日渐激烈，提升员工工作效率和工作积极性，是提高企业市场竞争力的重要手段，目前，企业对人力资源管理工作的重视程度日渐加强，对激励机制的认识也不断深刻。加强对良好激励机制的应用，能够有效消除员工的不良工作情绪，解决员工生产力同员工所得的矛盾，激发员工的创新力和创造力，将员工个人目标同企业发展目标紧密结合，为企业创造更高价值。

二、目前我国企业人力资源管理中激励问题分析

（一）过度重视物质激励

物质激励，对于企业员工来说具有非常积极的作用，对员工实施物质激励，使员工能够得到直接好处，从而促进员工工作积极性的提升。但是，就目前我国多数企业来说，过度重视物质激励，反而导致了激励效果的低下。首先，企业物质激励的尺度和标准没有制定完善，没有从员工的角度出发，使得过度的物质激励效果适得其反，大大影响到员工的工作效率；部分企业重视平均主义，对组织进行物质激励，分配的过于均衡，导致工作效率较高的员工反而失去工作积极性，使得物质激励投入越来越大，但效果则越来越不明显。

（二）缺乏对员工的需求分析

企业员工队伍的组成比较复杂，人员年龄、人际交往、个人发展方向以及期望薪酬都存在不同程度上的差异，因此，单一的激励机制并不符合现代企业发展要求，使得激励效果明显不足。企业在进行激励制度制定时，首先要深入剖析员工的组成和员工的心理，了解员工的需求。比如，年轻员工自主意识较强，渴望事业的发展，希望获得良好的发展平台；大龄员工事家庭稳定，渴望较高的收入，改善生活质量，重视福利待遇，因此，在进行激励制度制定时，必须要针对不同人群实行不同的激励，促进员工工作积极性的提升。

（三）精神激励匮乏

企业在重视物质激励的同时，也需要关注精神激励，两者的有效结合，将使得激励机制的效果更加明显。成就感对于员工来说同样渴望，部分员工在企业经营过程中，往往并不重视物质激励，更需要得到肯定和认可，以保证自信心的养成，如果企业缺乏精神激励，对于这类员工的发展是极为不利的。同时，企业往往重视眼前的激励，并不重视长远的激励，使得物质奖励过于频繁，使得员工出现麻木情绪，导致激励效果大打折扣。

三、企业人力资源管理中激励的应用策略

（一）加强分析，制定完善的激励制度

首先，企业应该从实际出发，加强对企业员工的了解和分析，制定完善的激励制度，提高激励机制的实际效果。对于企业来说，企业员工存在一定的差异性，单一的激励制度并不能够满足所有员工的需求，因此，企业应该加强同员工间的交流和沟通，做以深入的调查和分析，以制定全面的激励制度。比如，对年轻员工来说，对工作条件和发展空间存在较高要求，企业应该加强对年轻人员相对应的奖励，激励员工的工作积极性，像是改善工作条件，进行岗位的提升和管理工作的赋予，使年轻员工得到有效刺激；对于年长的员工，应该着重进行物质激励，提高员工收入，使员工生活条件得到一定改善，提高员工工作积极性。

（二）加强物质激励同精神激励的有效结合

精神激励对于员工的成长和发展有是非常必要的，对于提升员工工作积极性也有着较大的作用，企业在重视物质激励的同时，也应该开展一定的精神激励工作。比如，对于工作效率较高，且对企业有着突出贡献的员工，应该予以奖金的发放，使员工获得一定的物质奖励，同时，企业也应该召开表彰大会，对员工的相关工作行为和工作态度进行充分的肯定，并做好相关的宣传工作，提高员工的个人形象，对于其他企业员工来说，也能够获得良好的榜样和模范，激励自己提高工作效率，促进自身的全面成长。

四、总结

企业人力资源管理是企业内部管理工作的重要组成部分，良好的人力资源管理，是企业稳定发展的重要保障，激励制度的有效制定和应用，能够提高员工的积极性，改善员工工作态度。因此，在企业运行过程中，必须要加强激励机制的引入，实现企业经济效益的不断提升。

参考文献：

[1]林梅玲.激励机制在企业人力资源管理中的运用[J].现代经济信息，20xx；1

[2]梁开民.浅谈激励机制在企业管理中的运用[J].山^v^会科学，20xx；S2）

[3]吉苏滨.试论建立人才激励机制对企业人力资源管理的重要性[J].新远见，20xx；1

[4]李静.激励及其在现代人力资源管理中的作用[J].旅游纵览（行业版），20xx；11

**外企管理咨询服务合同范本13**

1 传统人事管理与现代人力资源管理的区别

观念不同 传统的人事管理认为人力投资、工资、福利费、培训费都要计入生产成本的，企业应想方设法减少人力投资以降低成本来提高产品竞争力。随着市场经济的发展，现代的资源管理理论认为，人力资源不仅是自然性资源，而且更重要的是一种资本性资源，人力资本的投资收益率高于一切其它形态资本的投资收益率。

形式不同 打一个比方，传统的人事管理主要是按照上级决策进行组织分配和处理，是被动反应的“管家”。而人力资源管理是实现社会人力资源开发战略，是主动开发的“掘金者”。这样的差异决定了我们的策略管理模式也要区别于传统的人事管理。

重点不同 传统的人事管理以“事”为中心，讲究组织和人员调配，看重事情处理的结果。它要求因事择人，根据工作所需的资格选择求职者，这样的做法当然是正确的，因为能实现事得其人和人适其事。可过分强调人适应工作，不着眼于人的开发利用，没有从根本上认识到人是一种宝贵的资源，这会错失许多拥有高素质人才的机会。现代人力资源管理则是以“人”为中心，重视人的培养和利用，冲出了传统的人事管理的约束，不再把人看成是技术因素的需要，而是把人当作一种使企业在激烈的竞争中生存、发展的特殊工具。

2 传统的人事管理向现代人力资源管理的转变方式 制定科学的、具竞争力的制度 ①企业要想拥有科学的、具有竞争力的人力资源管理制度就首先要合理配置、制订有预见性的人力资源规划，有规划才有行动。②根据企业自身的发展战略和经营计划，评估企业的人力资源现状及发展趋势，了解企业在生存发展过程中对人力的需求，控制人力成本。③在合理预测企业发展的条件下，有计划地逐步调整人员分布状况，为企业对人员的考核录用、培训、开发、晋升、工资等提供可靠依据。④制定和完善科学的、极具竞争力和刺激性奖励制度和福利政策。⑤建立业绩评价考核标准。要以业绩为依据，以品德、知识、能力等要素构成各类人才评价体系，形成科学的人才评价制度。

制定切实可行的人才开发战略 从以事为中心的管理转向以人为中心的管理，要更加重视人力资源的开发利用，从而，引进企业需要的人员，为企业在不同的发展阶段储备适当的人才，并且通过考核、薪酬以及职业生涯规划等来激励员工。(1)建立起科学严谨的员工培训体系。做好职前教育、新员工培训、在职员工的职业教育工作，从而提高员工的素质和能力。(2)建立起员工激励体系。根据员工的各种需求，采用物质激励与精神激励相结合的种种措施，改善员工的工作和生活质量，提高了员工的满意度，在人力智慧的发挥下创造性地完成工作任务。

全面提高人力资源管理者的素质 全面提高人力资源管理者的综合素质是转变人事工作的主要思维方式和工作方法。当前的人事经理已不仅仅需要具备以往人事管理所应具备的行政管理业务能力，还必须学习人力资源管理的基础性学科。我们可以建立考核激励培训制度，通过激励奖赏和定期的

**外企管理咨询服务合同范本14**

人类历史上第一次技术革命和人力资源的初步开发是“钻木取火”，金属农具的出现是人类生产的又一次技术革命，十八世纪中叶的工业革命，伴随着蒸汽机的出现、电的发明与应用，欧美、日本、中国等先后步入了“工业经济时代”，二百多年来，资源经济飞速发展，为人力资源开发注入了强大的动力和原料，也为管理注入了不同的内容和方式。

>一、从传统人事管理到人力资源开发与管理

人事管理起源于欧美国家的产业革命之后，刚开始只是为了解决由于企业规模和数量的快速增长导致企业内部劳资矛盾日趋严重而产生的“劳动管理”，管理的内容仅仅限于工资和劳动条件等内容。到了1902年，美国正式出现人事部门，其管理的内容逐步扩大到雇佣管理、诉怨、工作情况分析等内容，直到20世纪20年代前后，人事管理内容才不断扩大到人员选拔、招聘、录用、培训等内容，逐步形成一整套管理制度和管理方法。

传统的人事管理可用两个字来形容，一个是管“进”，一个是管“出”。一旦一个人就业后进入某个单位，即成为“单位人”。这一阶段的人事管理只是把人当成数字来统计，按照组织需要安排每个人的工作，不考虑个人的专业是否对口，才能是否充分发挥。

人力资源开发与管理是在人事管理的基础上发展来的，到20世纪80年代日趋完善，这时的人事管理已从只为组织发展起辅助作用到成为组织之间竞争战略的一部分，管理者可依据内外环境因素制定出适当的人力资源管理策略，以谋求在竞争中占有优势。

早期的欧美人事战略管理不仅包括组织方面的运作，也包含了人力资源本身的发展，而其目标乃是为求得单位、部门运作的合理化、人性化及效率化，这是人力资源管理的本质特点。不同阶段的人事管理对人的注重程度不尽相同（如表所示），可以看出，随着时代的发展，人事管理已从事后处理转变为事前设计，并且注重与人相关的因素在组织内部的调整。

>二、传统的人事管理与人力资源管理的区别

国外先进的人力资源开发管理与传统人事管理有很大区别，人事部门应成为一种专门的“业务”部门，发挥更多的功能，而不再仅仅是“参谋”单位，其管理原则，应从关注人力成本转而关注人力生产力。人事功能的另一重大变迁是人力资源观念的转变，特别是由劳力工作转变为

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn