

2023年组织管理专业就业前景 人力资源管理 与学习型组织构建研究论文(通用5 篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

组织管理专业就业前景篇一

随着知识经济时代的到来,全球竞争的焦点越来越多的转移到企业的人力资源上,企业人力资源的综合竞争力已成为决定企业能否在新一轮竞争中胜出的关键。而传统的人事管理理念已难以适应现代企业知识型人才的发展需求,这就促使企业在寻求新的人力资源管理思想上进行创新,主动适应现代市场竞争。

一、学习型组织与人力资源的持续发展

企业人力资源具有能动性、再生性、增值性等特征。依据这三个特征,企业人力资源是一种可以无限开发和增值的资源,能产生乘数效应,在人力资源的“量和质”上能保持企业人力资源的长期动态均衡发展。

学习型组织之所以能促进并推动企业人力资源可持续发展,主要是它能塑造企业内生长机制。这种机制在促进企业员工方面表现在使员工富有能动性和持续增强员工的生存能力。它能在实际运作中实现企业人力资源的可持续发展,即通过激发组织学习力,持续改善企业人力资源“价值”的质和量,最终实现企业人力资源的可持续发展。

二、企业人力资源管理中学习型组织的建构策略

企业人力资源管理中学习型组织的建构要以促进人力资源可持续发展为中心,在创建学习型组织过程中须充分考虑以下方面:

1、激发企业学习力

培养组织学习力重在培养组织系统的学习力,强调注重组织内员工、团队的内在主动学习力,这些群体是企业创建学习型组织的关键参与者,他们对自身的期望、学习态度及如何对待自己能力的看法,在整个学习型组织创建过程中地位突现。若企业员工、团队的主观能动性得不到充分发挥,那么任何组织内学习环境因素的变革也达不到预期目的。总而言之,企业员工、团队的“主动”与“全员参与”精神在创建学习型组织过程的意义重大。

2、培养企业学习力

在《造就组织学习力》中,黄健构建了关于个人“学习力的三角形”模型,即生理基础是构成个人学习力的必要条件;能力是顺利完成某种活动所必需的心理特征,是学习力的核心;态度是个体学习的内部心理状态,决定了个体对学习行为的选择方向,还在一定程度上决定学习质量。以上述模型为鉴,构建培养企业学习力模型,主要包括:

2.1 改变学习态度

改变学习态度在整个模型中起主导作用,没有学习态度的改变,后续无从谈起;同时心态波动较大,易影响学习,其他两部分相对稳定。学习态度改变包括:

2.1.1 转变学习心态

心态是人的一种心理表现状态,它决定人们的行为选择方向,并在一定程度上决定行为的质量,学习心态是人对学习的内部准备状态,培养积极的学习心态是提高学习力的必然选择,积极进取的生活态度不仅可以提高学习、工作效率,还决定人们学习的意愿和方式。

2.1.2 树立学习信心

自信心是个人对自己信念、能力和力量的认识和评估,相信自己有能力面对现实,解决问题。自信使人保持快乐,自我认可和相互接纳,使人不断成功,自信可以产生巨大的精神力量。

组织管理专业就业前景篇二

摘要:高职院校是中国高等教育的主力军,各高职院校扩招长期以来累积下来的固定资产,数量相当庞大,在高职院校总资产中占有相当比重。本文分析高职院校固定资产管理中出现的问题并提出对策。

关键词:高职院校固定资产管理

一、引言

自从高校扩招以来,中国职业教育成为了中国高等教育“半壁江山”。随着高校扩招各高职院校为了适应办学的需求,固定资产的投入也随之增加。国家“十二五”规划明确了未来五年经济社会发展的重大任务,对各级行政事业单位发挥公共服务职能,推进基本公共服务化等均提出了新的要求,意味着高职院校固定资产管理的任务将更加繁重,也显得尤为重要。

二、高职院校固定资产管理中存在的问题

1、对固定资产管理的重要性认识不够,管理意识淡薄。

我国大部分的高职院校是属于公办性质，属于事业单位管理体制。目前，很多人认为高职院校的固定资产是无偿的，缺乏对固定资产投资效益角度分析，综合利用率低。普遍出现各部门自行添置，自行管理，只从本部门使用角度考虑。更有些人根本没有高职院校的固定资产是属于国有资产的概念，应该统一按照《行政事业单位国有资产管理办法》进行管理。

2、管理制度的不健全，执行监督不力。

对于贯彻执行国家有关国有固定资产管理的法律、法规和方针、政策宣传力度不够，只落实到资产管理部门而未落实到每个人。由于现在很多高职院校实行二级核算，各部门往往在经费使用中先自行采购，然后在经费报销中由财务人员提醒这个开支属于固定资产，必须进行申报，出现先采购后申报、后补手续的现象，到最后仍然可以到财务部门结算，制度执行不到位。制度办法和政策措施制定得再好，执行不严格，落实不到位，大家仍缺乏重视。

3、管理机构职责不清，管理水平落后，没有实行信息化管理。

对于有些刚刚升格的高职院校根本没有单独设置资产管理部门，重采购，轻管理的问题比较突出。加上现在许多高职院校各部门采取分类管理的模式，各部门又分别归不同的院领导分管，学校的固定资产管理缺乏一个统一管理的机制。即使有单独设置资产管理部门，初期在对固定资产产权的登记、变动和处置多采用手工登记，且没有及时对处置资产进行更新，造成了数据不准确，这都加大了管理的难度。

4、财务部门跟资产部门管理脱节，信息不对称。

财务部门负责固定资产的核算，有些财务人员核算不及时，不能及时记入固定资产，该销未销，无法正确反映固定资产的变化情况；有些财务人员核算不准确，将固定资产部分支出费用化，未调整固定资产价值。有的部门使用预算外资金

或专项资金购入固定资产，没有登记入账。最终这些都导致跟资产管理部门数据不统一，账实不符。

5、政府监管力度不够，重统计轻核实。

高职院校作为事业单位，应该严格按照《行政事业单位国有资产管理办法》进行执行。办法中明确提出国家对行政事业资产的管理，坚持所有权和使用权相分离的原则，实行国家统一所有，政府分级监管，单位占有、使用的管理体制。现实对于高职院校固定资产管理，往往出现每年要求高职院校填报系列的数据，政府监管部门并没有核实数据的准确性，只起到了汇总统计的角色。

三、以发展为动力，规范高职院校固定资产管理模式

1、以明确管理职责为固定资产管理作前提。

高职院校资产管理部门明确职责。国资事发[1995]17号《行政事业单位国有资产管理办法》明确规定行政事业资产管理包括：资产配置、使用、处置、评估、产权管理和监督检查等。主要任务是：建立规章制度，推动资产合理配置和有效使用，保障国有资产安全与完整，监管尚未脱钩的经济实体的国有资产，实现国有资产保值增值。

2、以规范的制度为固定资产管理作基础。

应该启动资产购置预算编制工作，加大资产处置管理力度，有力地推进高职院校固定资产管理工作，增强各部门资产管理意识。高职院校固定资产管理是一项新的工作，一些工作还在探索之中，尤其是法制还不够健全，给资产管理工作带来了一定的难度。应结合高职院校实际，认真分析资产管理中的“弱点”和“盲点”，有计划有步骤地加强制度建设，逐步建立覆盖资产管理全过程的制度体系，全面提高资产管理的制度化、规范化水平。

3、以严明的纪律为固定资产管理作护航。

是开展资产管理的重要依据，要不折不扣地抓落实。作为高职院校固定资产管理部门要提高制度的执行力，要有针对性地对单位资产配置、使用、处置、评估、产权管理等开展专项检查。

4、以有效的职能为固定资产管理作后盾。

各个部门要建立有效的配合协调机制，定期互通情况，定期互议工作，对重大项目、重要情况，要召开协调会。财务部门是高职院校负责固定资产管理的重要职能部门之一，各部门在办理涉及单位资产事项时，总的原则是，凡是没有按规定程序到资产处办理资产审批、核准、备案等事项的，财务部门不得办理相关结算手续。

5、以信息化的管理为固定资产管理作工具。

为了全面加强事业单位国有资产管理，推进事业单位资产管理信息化工作，实现对资产的动态监管，按照相关办法，财政部已对大部分行政事业单位正式实施“行政事业单位资产管理信息系统”。高职院校理应实现固定资产管理网络化，利用全面清查后建立的基础数据，建立起固定资产信息数据库，全面完整地记录学校各类固定资产。

四、综述

综上所述，高职院校作为事业单位的组成部分，固定资产管理显得尤为重要。高职院校应该提高资产使用效率、降低管理成本、实现资产管理与预算管理的有机结合，对进一步创新高职业院校固定资产监管手段将产生积极的影响。

参考文献

[1] 《行政单位国有资产管理暂行办法》。（财政部令第35号）

[2] 温宝华. 有关事业单位固定资产管理的探讨[j]当代经济, (3) .

[3] 董如锦. 浅谈加强和规范行政事业单位国有资产管理.[eb/ol]

组织管理专业就业前景篇三

随着知识经济时代的到来,全球竞争的焦点越来越多的转移到企业的人力资源上,企业人力资源的综合竞争力已成为决定企业能否在新一轮竞争中胜出的关键。而传统的人事管理理念已难以适应现代企业知识型人才的发展需求,这就促使企业在寻求新的人力资源管理思想上进行创新,主动适应现代市场竞争。

一、学习型组织与人力资源的持续发展

企业人力资源具有能动性、再生性、增值性等特征。依据这三个特征,企业人力资源是一种可以无限开发和增值的资源,能产生乘数效应,在人力资源的“量和质”上能保持企业人力资源的长期动态均衡发展。

学习型组织之所以能促进并推动企业人力资源可持续发展,主要是它能塑造企业内生长机制。这种机制在促进企业员工方面表现在使员工富有能动性和持续增强员工的生存能力。它能在实际运作中实现企业人力资源的可持续发展,即通过激发组织学习力,持续改善企业人力资源“价值”的质和量,最终实现企业人力资源的可持续发展。

二、企业人力资源管理中学习型组织的建构策略

企业人力资源管理中学习型组织的建构要以促进人力资源可

持续发展为中心,在创建学习型组织过程中须充分考虑以下方面:

1、激发企业学习力

培养组织学习力重在培养组织系统的学习力,强调注重组织内员工、团队的内在主动学习力,这些群体是企业创建学习型组织的关键参与者,他们对自身的期望、学习态度及如何对待自己能力的看法,在整个学习型组织创建过程中地位突现。若企业员工、团队的.主观能动性得不到充分发挥,那么任何组织内学习环境因素的变革也达不到预期目的。总而言之,企业员工、团队的“主动”与“全员参与”精神在创建学习型组织过程的意义重大。

2、培养企业学习力

在《造就组织学习力》中,黄健构建了关于个人“学习力的三角形”模型,即生理基础是构成个人学习力的必要条件;能力是顺利完成某种活动所必需的心理特征,是学习力的核心;态度是个体学习的内部心理状态,决定了个体对学习行为的选择方向,还在一定程度上决定学习质量。以上述模型为鉴,构建培养企业学习力模型,主要包括:

2.1改变学习态度

改变学习态度在整个模型中起主导作用,没有学习态度的改变,后续无从谈起;同时心态波动较大,易影响学习,其他两部分相对稳定。学习态度改变包括:

2.1.1转变学习心态

心态是人的一种心理表现状态,它决定人们的行为选择方向,并在一定程度上决定行为的质量,学习心态是人对学习的内部准备状态,培养积极的学习心态是提高学习力的必然选择,积

极进取的生活态度不仅可以提高学习、工作效率,还决定人们学习的意愿和方式。

2.1.2 树立学习信心

自信心是个人对自己信念、能力和力量的认识和评估,相信自己有能力面对现实,解决问题。自信使人保持快乐,自我认可和相互接纳,使人不断成功,自信可以产生巨大的精神力量。2.1.3 培养良好习惯习惯是人们长期养成的不易改变的语言、思维和态度的行为方式,它是长期积累强化而形成的一种动力,是一种稳定、自动的行为方式。良好学习习惯的养成是学习成功的发动机。

2.1.4 确立新价值观

价值观是个人对人生价值和意义的稳定看法,是行为活动的内在动力,它主要指人生理想和生存意义,培养积极的价值观,不仅可提高学习工作效率,且还能给人类提供最核心的需要,能使人挖掘人生意义,领悟和感受人生价值。

2.2 增强创新素质

学习型组织强调学后要有后续行为。若学后无新行为,那么整个学习过程都值得怀疑。学习与实践相联系,脱离任何一环都达不到最终目的,学习型组织创建中,创造性应用尤为重要,组织环境建设,员工学习力培养,若不能使所学知识适用于实际工作,就不能实现学习和工作相融,那么,创建学习型组织的最终目标就成为纸上谈兵。联想集团,中国成功的学习型组织,与其不断创新相关,而新产品产生来自智慧,智慧的源泉是学习。企业只有不断学习,才能碰撞出火花,产生新智慧,从而进行创新,才能达到学习型组织创建的目标。

2.3 塑造学习能力

学习能力是顺利完成学习活动必需的心理特征,是学习力的核心。学习能力包括以下方面:

内化:指吸收知识,与原有知识结构联系并建构组织新知识体系的能力。

外化:指个人、团队根据问题、情景灵活运用所学知识进行知识创造的能力。

反思:指个人、团队对整个学习过程的监控及调节能力。

合作:指个人、团队与对方开展深度会谈,并互相启发、相互提升的能力。

2.4 强化反思、沟通,改善“绩效考核”

通过“绩效”考核企业成员可以享受学习与工作融合的快乐,不仅能感受到自身业绩的提高、能力的提升、个人目标的达成,还是一种心理满足,这样可以增强自信,从而激励企业成员、团队持续学习欲望,体现生命价值。

“绩效考核”的结果可能不能顺利达到预期目标,那么企业的决策层、管理层、执行层及个人就应对预期目标高低、领导认识问题、组织激励制度及考核体系等问题进行深刻反思,并在相互沟通中寻找根源,同时借鉴其他组织创建的成功经验,采取有效措施,达到预期目标。

组织管理专业就业前景篇四

人力资源作为一种特殊的资源,是企业最具有能动性的资源,相对于其他的物质资产更具有价值创造潜力。因此,在众多的管理部门中,人力资源管理部门在企业的环境管理方面起着重要的作用,在企业环保导向的发展中,人力资源管理部门从生态视角实施可持续发展政策和措施,与企业的整体环

境发展战略保持一致，可以促进企业的可持续发展。

一、绿色人力资源管理的内涵

绿色人力资源概念形成主要经历三个阶段，在初始阶段主要来自于可持续发展概念的提出，该概念提出之后得到了广大人民群众的认可，之后为了更好的响应这一理念，相关学者又提出了环境管理的概念，通过对环境的管理，积极的应对环境的各种变化，从而实现资源的可持续发展。企业如果想要减少在环境污染方面的处罚，需要企业采用专门的人员对企业内部的环境进行管理，也就是人们所说的人力资源管理，为了实现企业利益的最大化，越来越多的企业更加重视企业内部环境的管理，也越来越多的企业将环境管理引入到企业管理当中，通过企业中人力资源管理和环境管理的配合从而减少企业的经济支出，提高企业的经济收入，实现企业资源的可持续发展，相关学者把这种企业人力资源管理与可持续发展、环境管理相结合的管理方式称之为绿色人力资源管理。绿色人力资源管理鼓励企业所有员工都为企业的可持续发展进言献策，鼓励企业所有员工都积极参与到企业实行可持续发展计划的实践中来，从而提高员工对企业可持续发展的认知，减轻企业实现环境管理目标的阻力。绿色人力资源管理不同的国家对其的内涵有着不同的理解，但本文认为企业实行的绿色人力资源管理是目前企业调整其发展战略的一种重要途径，是顺应社会发展潮流的一种必然选择，是大众所期的一种管理实践。

二、绿色人力资源管理的理论

近年来我国的经济发展取得了不错的成效，但是在经济发展的同时，我们的环境却越来越差，这种靠牺牲环境来发展经济的方式，并不是经济发展的长远有效可靠的方式，因为环境资源有限，总有一天会有用尽的时候，因此保护环境迫在眉睫。面对日益渐差的环境，越来越多的人关注起了对环境的保护，大到国家层面，小到乡间百姓都开始关注起了对环

境的保护，一些企业也关注到了这一问题，同时看到了其中的发展的机遇，因此，相关企业为了顺应时代发展，树立新时代企业的新形象，提高其在新的历史时期的竞争优势，对环境污染的防治工作和企业的可持续发展越来越重视，对环境污染的防治一方面是为了减少资源的浪费，以最大程度对资源进行合理的利用，另一方面是为了减轻企业总体支出，降低企业成本，企业的可持续发展是为了提高企业的竞争地位，为企业树立一个良好的对外形象，除此之外也是为了减轻环境问题带来的经济负担。而绿色人力资源管理是实现环境污染防治和企业可持续发展的重要资源。它能提高企业的竞争能力，主要原因如下：首先采用绿色人力资源管理的企业的员工在环保意识方面要强于其他采用普通人力资源的企业。其次采用绿色人力资源管理的企业的员工虽然素质高且重视可持续发展的人比较少，但大部分员工都是适合本企业发展的员工，因此采用绿色人力资源管理有利于形成可持续的竞争优势。

三、绿色人力资源管理的作用

绿色人力资源管理是企业实现其资源可持续利用和事业可持续发展的一种重要资源，它不仅能保护环境还能给我们带来很多无形的资产，例如，企业通过绿色人力资源管理加强对员工的培训，提高员工的排污技术，从而提高资源的利用率，减轻资源的浪费，从而提高企业环境保护的效益，与此同时还能树立一个良好的对外形象，提高其在社会中的影响力，这样不仅可以使人们更加相信该企业的产品，同时还会吸引更多的高素质优秀人才。同时企业的员工长期工作在一个具有强烈的环境保护意识的企业里，久而久之其日常行为和思想观念也会发生相应的改变，在生活中也会更加的注重环境的保护，从而将环境保护落实到每一个人身上。在倾向环保工作的人员寻找职业工作的时候更倾向于选择具有环保意识的企业，因此具有绿色人力资源管理的企业的企业能增加员工的工作满意度，从而增强企业员工的归属感。

四、总结

绿色人力资源管理实践可以为企业可持续发展获得人力资源竞争优势，促进企业在获得经济效益的同时，也获得环保效益和其他更多无形的资产，本文在对以往研究的整理分析中发现，对于绿色人力资源管理的研究还处于不成熟阶段，所以，在未来的研究中应更关注绿色人力资源管理形成的原因和作用上。

参考文献：

[1]绿色人力资源管理研究述评与展望[j].唐贵瑶，孙玮，贾进，陈扬. 外国经济与管理. 2015.

组织管理专业就业前景篇五

摘要：在企业各种管理当中起到核心作用的就是人力资源管理，在一定程度上起到了核心统筹的作用，通过制定完整的人力资源管理体系，可以不断的完善企业的管理，从而达到提高管理绩效的目的。人力资源管理可以促进企业发展，强化企业工作者对于人力资源管理的重视程度。在企业信息环境的背景之下，从人力资源的整体管理进行入手，可以强化人力资源管理的重要作用。

关键词：企业管理；信息环境；人力资源管理；运作机制

引言：

企业之间的竞争发展越来越激烈，在新的经济发展形势之下，在保全企业自身优势之前，还要跟上时代经济的发展趋势。世界格局发生着天翻地覆的变化，企业的资本结构也发生了根本性的变化，在不断的企业发展过程当中，人力资源管理的作用越来越凸显。国家面临着多方面的全面变革，企业当中人力资源管理也面临着严峻的挑战。

一、信息化建设对企业管理的重要意义

当今世界格局发生了根本性的变化，信息技术得到了快速发展，在市场竞争当中企业最重要的工具就是信息，同时信息决定着企业发展的成败。企业在发展的过程当中要充分的利用信息技术，这样才可以不断地扩大企业在市场竞争当中的影响力，同时还可以实现企业的资源共享，在一定程度上提高企业的整体工作效率，为企业未来的发展奠定良好的基础。现在化先进技术的重要代表就实现信息化建设，信息化建设可以为企业提供高质量的服务，帮助企业在瞬息万变的市场当中寻得一定的地位。信息化建设可以提高企业的整体工作效率，在一定程度上为企业员工工作提供了比较好的氛围，增强了企业员工彼此之间的交流沟通机会，提高员工之间的关系。

二、现代化人力资源管理的主要目标

1. 获取竞争优势

企业在市场竞争当中，与其他企业可以收获更多的收益，这就称之为竞争优势。通过采取不同的竞争手段，可以为企业带来不同的竞争优势，为了制造不同的竞争优势就要选拔不同类型的人才。不同的人才可以为企业谋求不同的利益，企业的人力资源管理系统，需要从不同领域引进不同类型的人才。各类人才一定要取长补短，一字之间要实现合作共赢，彼此之间共同促进企业的整体发展。

2. 实现企业的高效运转

当企业完成相应的预定目标之后，就需要利用企业当中最少的资源成本，花费最少的时间来获取最大的利益。企业的高效运转可以为消费者提供高水平的服务，提高人力资源管理工作人员的整体素质，通过提高技能水平制定良好的培训方案。培训的具体质量影响着企业整体的运转情况，为了提高

企业的整体发展水平，需要从企业人力资源管理工作人员入手，这样才可以在整体上去提高企业的运行效果。

3. 美化企业形象

企业最重要的资产就是形象，通过美化企业的形象，可以提升企业在市场经济当中的竞争力。在一定程度上可以提高工作人员的整体工作素质，同时也会影响人力资源管理的具体效果。提升人力资源管理的重要目标就是美化企业的形象，通过美化企业形象可以为企业获得更加广阔的市场，想可以强化企业的信任度，从而获取更多的项目计划。企业面临着全面深化的改革，人力资源管理在发展的过程当中，会设定长期目标和短期目标。但是无论想要实现那一个目标，都需要设定相应的发展计划，站在人力资源发展的总体角度来考虑，需要计划和企业的核心发展理念相符合，在整体上去进行总体发展目标相契合。

三、信息化环境下企业的人力资源管理运作机制研究

1. 建立以人为本的发展体制

我国信息化水平在不断的提高，人们的生活水平也随之发生了天翻地覆的变化，从而就导致了人们对于你需求越来越高。人们在生活和工作当中得到满足之后，就会寻求更高层次的精神服务。我国的文化水平得到了快速的提高，人们的文化素质也得到了大幅度的提高，对于高素质的追求提高了一个层次，人们重点追求的目标就是实现自我。为了给企业工作人员创建更好的工作环境，需要完善的人力资源管理体系，营造更为和谐的工作氛围。在一定程度上可以逐渐引导员工实现自我管理，同时还可以在自己的岗位当中实现自我。通过激发自己的工作潜能，使工作人员在自身的岗位当中实现自身的价值，充分调动工作人员的工作积极性和主动性，为企业未来的发展作出贡献。

2. 建立良好的价值分配与价值评价体系

在信息化的发展背景之下，企业的工作人员需要在一个良好的`环境下进行工作，企业要确保环境的公正和公平，为企业的发展创造技能培训机会。与此同时，企业和员工的选取方向已经转变成了双向模式，在此之前企业的选取方向是单向模式。随着企业的快速发展，人才的流动性在不同地提高，稳定性也在不断的下降。面对企业发展的复杂状况，通过建立较为合理的价值体系，可以提高价值评价体系的整体水平，从而才可以增强企业内部的间的凝聚力。员工在共同目标的带领之下，彼此之间可以相互配合相互支持，在一定程度上可以提升工作的整体水平。企业在不同部门的充分协同发展之下，可以在市场经济竞争之下得到快速的发展。

3. 建立协调、和谐的管理体制

建立较为协调的管理体系，从某种程度上来说，可以实现企业和员工之间的信任搭建，从而可以提升企业的整体竞争力。作为企业，要为员工提高自身的信任感，从而提高员工的工资待遇和福利保障水平。员工要充分的信任企业，尊重企业，在一定程度上为企业贡献出自身的力量。员工也要让企业充分的信任自己，在有效的时间内完成企业所分配的任务，员工要做到爱岗敬业，对于自身份内的工作一定要及时完成。企业才可以放心的将工作任务交给员工，从而可以实现企业和员工之间的共赢。员工和企业之间的关系不仅仅是管理和被管理，企业不能以高高在上的领导者身份去命令员工，必要的时候要通过一些手段使员工能够信服，这样员工才会高兴的接受自己所分配的工作内容。

4. 注重以人为本管理理念

企业当中人力资源管理的核心是人，企业在发展的过程当中要充分的注重以人为本，信息化管理在整体运转过程当中，要将以人为本作为管理理念。企业要逐渐的提高员工的

整体能力和水平，通过相应的培训提高员工的整体文化素质，运用有效的激励手段提高员工的整体技能水平，也可以提高员工的整体文化水平。通过有效的人力资源管理，可以为员工创建更好的工作环境，以此才可以激发相应的人力资源管理水平。通过提高工作人员的工作积极性和主动性，可以不断的去激发员工的创造力，提升员工的整体价值。企业在整体运转的过程当中，坚持将以人为本的理念渗透在企业管理当中，可以实现员工和企业之间的共同发展。通过融合信息化人力资源管理内容，可以将企业当中的各类资源进行有效的整合，企业管理内部营销和环境外部因素相互融合，可以实现人力资源管理和企业其他工作内容的共同发展。

四、结束语

企业获取成功的基本导向，其中是因为获得了人力资源的信息知识，在某种程度上企业内部组织的变革，可以和人力资源管理模式相融合。企业当中的信息系统应该和人力资源运转平台相结合，这样才可以使企业提高整体的工作效率。基于现代人力资源管理理念的企业信息化环境下人力资源管理内容及相关管理技术，从而根据需求规划出适应其管理要求。

参考文献

[2] 蒋秀清. 力资源管理与企业核心竞争力的提升研究[j]. 生产力研究,

[3] 郑彤彤, 唐文伟, 王谦. 企业人力资源管理外包问题研究[j]. 湖北社会科学,