

人力资源：从职能管理到效益创造

随着人类经济社会的发展，管理理念也发生着革命性的转变，传统工业时代以“事”为中心的人事管理模式，逐渐被高新技术知识经济时代“以人为本”的人力资源管理模式所取代，企业管理逐步迈入以人力资源管理为核心的现代管理时代。人们对人力资源管理工作本质的认识，也发生了革命性的转变，即：人力资源管理不仅只是提供职能支持，而且它更是一个决定组织能否有效创造效益的关键因素。

一个组织的存在和运营，是以获取效益为长期发展的基石和目标的，或者是经济效益，或者是社会效益。经济衡量理念和管理活动的效益产出是现代组织认知和评估事物的普遍出发点，人们注重的是投入和产出的关系。而构架成组织的最基本元素是组织中的每一位成员个体，组织创造效益的过程，实质上就是组织根据经营规划，采取有效措施，积极调动和协调组织的每一位成员，科学利用物力和财力的管理活动过程。

现代高新技术的发展、知识经济时代的到来，极大地提高了人力资源在组织中的地位：组织的技术优势来自组织的人员在知识和技术上的不断开发和创新，生产和销售优势源于优秀的人力队伍，一句话，组织创造效益的每一个环节都是由“人”来完成的。而人力资源管理的实质正是围绕着以“人”为核心，以人与组织、人与环境、人与人、人与事为对象，研究其内在原理，掌握其内在规律，认知人性、尊重人性，并通过一系列有效措施，充分开发和调动人的主观能动性，促进和提高人力资源的投入产出比率，从而能够科

学地利用财力、物力，为企业创造更大的效益。现代人力资源管理的重点，已经从原来的对一线部门(如：生产部门、销售部门)的人事管理职能支持，提升到积极主动创造效益上来。所以说，人力资源管理的核心本质就是创造效益。

众所周知，效益体现于收益和成本之中。

即：效益(E) = 收益(B)-成本(C)

或者：效益(E) = 收益(B) / 成本(C)

成本不仅体现于劳动资料的耗费，而且还包含着人力成本，如薪酬福利、招聘培训等一切与人力投资有关的花费。

现代人力资源管理的效益创造，总的来说体现在提升收益 B 和降低成本 C 这两个方面：

最大限度调动“人”的资质(包括智力、体力、活力和潜力)，积极直接创造效益 B。它涉及人力资源管理中的“员工甄选及测评”、“薪酬福利与激励”、“绩效考评”、“培训开发”、“沟通授权”等方面内容。

调查发现：员工只需发挥自己 20%—30%的能力，就足以完成岗位工作任务，但如果充分调动其积极性和创造性，其潜力可发挥出 80%—90%，创造出更大的效益。

科学构建组织结构，有效调配人力资源，避免不必要的人力投入，合理

降低人力成本 C，从而间接创造效益。它涉及人力资源管理中的“人力资源规划”、“组织结构设计”、“工作流程分析及岗位设置”、“人员配备”、“薪酬福利设计”、“人力资本投资”等方面内容。

综上所述，充分认知“人力资源管理实质上是一个组织创造效益的动力源泉”这一现代管理理念，建立科学化、系统化的人力资源管理体系，设计以人力资源规划为重心的企业发展战略，采取积极有效的措施，充分调动组织中人的积极性、创造性和能动性，将是决定一个组织有效创造效益和长期可持续发展的关键之所在