

安徽锦卓人力资源 人力资源外包 芜湖人力资源

产品名称	安徽锦卓人力资源 人力资源外包 芜湖人力资源
公司名称	安徽锦卓人力资源集团有限公司
价格	面议
规格参数	
公司地址	安徽省芜湖市鸠江区南翔万商商贸物流城一区3号楼5层
联系电话	15905531888

产品详情

以下是人力资源所具有的的九大特性：

1.不可剥夺性。

人力资源是人的价值意义的内在储存和外在行为的表现，是同人的生命密不可分的，是同人的尊严与权益联系在一起的，所以不可剥夺，不能压取、不能骗取、不能夺取，只能在任用中通过良好的管理、良好的政策、制度与技术方法使其自觉地运用与发挥。

2.生物性。

人是生物体最复杂的存在形态。人力资源的生物性符合自然界的运动规律，并且影响人的行为和结果。人力资源的生物性主要表现为生殖繁衍性、新陈代谢性、遗传基因性、自然环境的反应性、身体语言性以及与自然界的双向交流性。人力资源的生物性要求开发主体要注意满足人的自然需求，要注意工作条件和工作环境对人的身体与心理的影响，要建立有利于人们身心健康的劳动制度。

3.社会性。

人组成社会并成为社会发展的主体，不同的社会形态和时空、不同的文化背景和国别、地域，都会反映和影响人们的价值观念、行为方式、思维方法。人力资源的社会性主要表现为信仰性、时代性、地域性、国别性、民族性、文化性、职业性、层级性、财富的占有性等。人力资源的社会性要求在开发过程中特别注意社会政治制度、国别政策、法律法规以及文化环境的影响，特别注意开发措施的人群针对性。

4.时效性。

人力资源的培训、储存、运用，是同人的生命年龄有直接关系的，不同年龄阶段，表现出不同的资源效力，这种不同既受自然属性的制约，又受社会属性的制约。时效性要求人力资源开发要抓住人的年龄最有利于职业要求的阶段并实施最有力的激励措施。不同职业人的开发年龄段是不同的，因此，针对不同

职业人的年龄增长实施及时的开发对策是开发的正确选择。

5.资本积累性。

人力资源是人的体力、智力、知识、技术、能力、经验、信息、健康、关系的综合体现，是靠不断地投资而形成的，是外界教育、培训、影响是自我学习努力的积累的结果。这种活的积累资本，人力资源外包，提供了人力资源的反复开发性与不断增值性。因此，它为人力资源开发主体提供了对人力资源加大投资依据性。加大对人力资源的投资以增加其资本积累是现代人力资源开发的重要方向。

6.刺激性。

通过适当的对策来刺激使其活跃，使其处在兴奋状态。也就是说，当给予相当的刺激时，人就会觉悟、振奋、自强、甚至付出自己的一切。刺激性为开发人力资源的激励机制建立提供了理论基础和实践依据。人力资源的刺激可采取目标拉动、政策制度推动、教育启动、信息催动、榜样引动等办法。

7.能动性。

能动性是人的自然价值追求性的反映，是自找意识内力推动的结果，是人力资源的自主运动行为。能动性，来源于对事物的认识，是认识的外在表现与结果。能动性，有正向与负向之分，表现对社会的价值作用不同。人力资源开发对策应注意使被开发者产生正向能动，减少和避免负向能动。

8.载体性。

人是智力、知识、技术、能力、信息、经验、关系的活动的载体，人的大脑是上述资源信息的软件盘。上述资源因素是通过人这个载体而进行交流和传输使用的。人力资源的市场配置与流动寄于这一特性的可行性，人才的稳定与吸引寄于这一特性的可靠性与可能性。

9.差异性。

人力资源的差异性表现为性别、年龄、文化程度、专业、技能、价值观、兴趣、性格、智力、资历等。这种差异性为人力资源的不同运用方向、优劣区分、针对性的开发奠定了基础，也为不同开发对策的提出提供了依据。研究差异性，找出规律性，是人力资源开发工作的重要任务。

人力资源管理的职能有哪些？

- 1.人力资源规划：预测和计算人力资源的供给和需求、制定平衡供给需求的计划；
- 2.职位分析：界定组织内各职位所从事的工作内容和工作职责、确定各职位所要注的任职资格；
- 3.招聘录用：通过各种途径发布招聘信息吸引应聘者从应聘者中挑选出符合要求的人选；
- 4.绩效管理：制定绩效计划、进行绩效考核、实施绩效沟通；
- 5.薪酬管理
：确定薪酬的结构和水平、实施职位评价、制定福利和其他待遇的标准、进行薪酬测算和发放等；
- 6.培训与开发：建立培训的体系、确定培训的需求和计划、组织实施培训、对培训效果进行反馈总结等活动；

7.员工关系管理：协调劳动关系，进行企业文化建设、对员工进行职业生涯设计和规划。

以下我们来看看人力资源管理的发展现状以及前景：

以中国为例，由于各类不同所有制企业发展的情况不一，所以对于目前人力资源的大致情况不能一概而论，而应分不同所有制、不同规模来逐一讨论。

我认为现代人力资源管理最明显的问题出在激励措施和保障措施上。在人力资源管理的实践中，人力资源招聘，欧美国家的外资企业相对来说做的就比较成熟，芜湖人力资源，这也是为何大多数学生毕业以后想到外企工作的原因。他们看中的不仅仅是外资企业的高工资、好待遇，更重要的是欧美外资企业在对待人才的态度和措施上。这其中尤其要注意的是晋升机制，既不是中国国企的按资排辈，也不是私企的关系机制，而是凭实力说话的较为公平客观的制度，这种注重员工表现和能力的制度，能极大地激励员工并提高工作效率，这也是形成高效能风尚的关键因素。同时，多数外企注重对员工的培养，使其能力在公司能够有长足的进步和发展，并随着公司的成长而一起成长，虽然从表面上看，公司增加了人力资本的投入，人力资源服务公司，但实际上，员工能力的提升和高效率的工作给公司带来的是难以估量的回报，而且这一举措能够留住多数员工的心，使得跳槽率下降，降低了企业人力资源再生的成本。

但外企的高压力和社会保障的缺失，使得上了年纪的外企员工流失率非常严重。中国国企此时此刻的优势就凸显出来了。社会保障的缺失不单是某些企业的问题，也是整个中国要面临的严峻问题，任何在对未来的期望存有不安情绪和无助感的群体，其职业选择也是不稳定的。

企业文化的弱化也是各个企业不容忽视的问题。外资中的日韩台相对而言比较差，对员工的苛刻也是出了名的。同样是高强度的工作，由于企业在运营的过程中不注重企业文化的构筑和整体精神氛围的建设，使得员工在其中普遍缺乏归属感和安全感。由此造成的企业用工特点是人员流动性非常大。就比如说富士康这样的台资企业，我认为它对普通人员的人力资源管理仍旧停留在上个世纪古典理论时期，只单纯的把员工当做流水线上的机器，不用思考不用休息，不用任何工作上的激励和文化上的宣传。劳动者与资本家的关系就单纯的演变成了金钱关系。而现代企业人力资源管理更应注重以人为本，这样企业才会才能留得住人，才会有持久的进步。对员工好，就是对自己好，资本家和员工日益由对立走向联合。

问题始终伴随着对未来的期许。人力资源管理在科技革命和信息化的浪潮中应运而生，随着人类社会的快速发展，人力资源管理的内涵也在不断丰富和完善，人力资源管理的变化也会层出不穷，人力资源管理的难度当然也会越来越大。

我认为未来人力资源管理的趋势是，人力资源在全球范围内进行配置，各国各地区对人才资源的需求导致了最终对人力资源的激烈争夺，而由此形成了人才集聚的效应。掌握了高素质人才，就掌握了时代发展的话语权和力量。

安徽锦卓人力资源(图)-人力资源外包-芜湖人力资源由安徽锦卓人力资源集团有限公司提供。安徽锦卓人力资源集团有限公司（www.jinzhuorenli.com）为客户提供“人力资源服务,物业管理服务,保洁服务”等业务，公司拥有“安徽锦卓人力资源”等品牌。专注于劳务输出等行业，在安徽 芜湖有较高知名度。欢迎来电垂询，联系人：陶经理。