

# 最新水资源利用与管理论文 企业人力资源管理论文(模板8篇)

岗位职责是指在特定岗位上工作时需要承担的职责和任务。

【公司名称】设计岗位职责范文：...

## 水资源利用与管理论文篇一

### 企业人力资源管理论文【1】

**摘要：**在知识经济时代，人力资源代替物质资源成为企业发展最根本的资源，这要求企业内外部不可避免地发生改革，而人力资源管理也必然面临新的挑战，所以企业必须不断创新适应竞争模式的改变，把人力资源管理提到战略高度，并建立适合自身企业的人力资源管理体系。

**关键词：** 知识经济;人力资源;管理创新;柔性管理

知识经济是旨在经济全球化的背景下，信息技术革命以及由信息技术革命带动的，以高新的科技产业为龙头的经济。

它是以信息革命与全球化大市场为基础的经济，经济的增长主要依赖于知识的生产、传播和应用。

在新经济环境中，企业传统上所具备的竞争优势，只有快速构建自身的人力资源竞争力，才是维持生存和可持续发展的保证。

因此，人力资源的开发与管理，已成为知识经济时代企业的核心职能。

### 一、知识经济时代人力资源管理面临的新挑战

知识经济时代支持经济增长的核心生产要素已经由从前的自然资源、劳动力为主或以资本为主转变为以知识含量高、信息量大的技术与创新为核心。

传统经济中企业依赖的成本管理能力、品质管理能力、开发创新能力在新的环境下要加入新的内容，社会经济发展所依赖的战略资源重点已转向人。

因此，为了适应知识经济时代对企业生存与发展的要求，人力资源管理也正在发生一些新的变化。

### 1、知识型员工成为人力资源管理的重心。

知识经济时代。

社会生产力中的智力成分正在变成社会经济领域发展的决定性因素，掌握知识与信息的知识型员工已成为企业的主人，他们创造、支撑和发展着企业。

知识型员工成为企业人力资源管理关注的重点，知识的创造、传递、应用和增值成为人力资源管理的主要内容。

### 2、人力资源管理由战术型管理转向战略管理。

传统的人事管理工作中的职务分析和工作设计、人员招募及配置、薪酬设计、员工培训等事务性管理，属于人力资源管理中战术型管理。

它通常关注企业现阶段、现有人力资源的管理和使用，对企业人力资源的开发缺少长远的规划和统筹。

### 3、人力资源管理转变为全过程的动态管理。

现代人力资源管理，强调以人为中心，把人当作一种可以保证组织在激烈的竞争中生存、发展的特殊资源。

注重人力资源的开发和利用，为他们提供、创造各种条件，促使其主观能动性和自身潜力充分发挥出来，并且这种管理思想贯穿员工的录用、培训、考核、使用、调动、激励、升降等工作过程，对员工进行全过程的管理。

## 二、知识经济时代人力资源管理的创新

由于知识经济的发展不再取决于物质、资本等生产要素的直接投入，而是依赖于知识的不断创新、加工、传播和应用，知识替代人成了企业获取创新利润的主要源泉，创新能力和创新知识的应用已成为企业生存和发展的灵魂。

然而没有高素质的员工，就没有企业的创新利润的主要源泉，创新能力和创新知识的应用已成为企业生存和发展的灵魂。

1、管理思想创新——知识管理成为人力资源管理的中心任务，知识经济时代，知识以及获取知识、运用知识和创新知识能力，已成为企业发展的关键。

所以人力资源管理也由原来的对物质、资本的管理转变为对知识进行全面、系统、综合的管理和运用。

所谓的知识管理是指企业对其所拥有的知识资源进行识别、获取、开发、分解、储存、传递的过程。

2、管理战略创新——人力资源管理提高到战略性管理水平。

传统的应急性人力资源管理总是只处理眼前急需解决的人员需求问题，但在今天充满不确定性的社会环境中，未来竞争成败的关键在于建立一个对变化的环境作出快速反应的组织，因此人力资源管理就转变为通过人力资源战略来帮助组织变化，确定组织变化的模式。

并且通过人力资源规划为企业提供未来战略实施所需要人员，

这就要求人力资源与组织战略进行整合，成为战略型人力资源管理。

战略型人力资源管理主要内容应包括：

(1) 对企业外部环境分析，如对劳动力市场、政府政策变化的趋势、经济发展动态等进行监视和分析，发现外部环境中存在的机会和威胁，为人力资源管理战略制定提供必需的信息依据。

(2) 分析组织内部各类员工的规模、变动情况、上作能力、技术特长等，为人力资源管理战略的实施提供可行性。

(3) 将人力资源与组织战略进行整合，确定人力资源管理的战略目标，即在预测未来人力资源需求结构、需求量的基础上，提出组织内部和外部供给人员的数量和来源。

(4) 制定行动方案，制定满足现在和未来人员需求的各种政策、具体的人员维持、扩张和缩减等人事工作方案。

(5) 战略评估，由于环境、政府政策、技术、组织内部都在不断变化，当行动方案实施以后，要定期对战略的实施效果进行评估，通过反馈及时修正战略目标和行动方案，使战略不断适应环境变化。

### 3、管理目标创新——建立职业生涯管理体系。

根据马斯洛德需求层次理论和知识型员工的人性特点，知识型员工更注重在工作中如何能够最大限度地发挥自己的潜能，和地实现自我价值以取得事业上的更大成就。

所以员工职业生涯的管理包含员工职业生涯管理要为员工提供必要的教育、训练、岗位轮换等发展机会，并给予员工多方面的职业指导和咨询，以促使员工职业目标的实现，主要

内容包括：

(1) 组织应了解员工的兴趣、爱好和追求，并对员工的能力、潜力进行评估，依据评估结果对新员工进行职业定位，帮助员工进行职业生涯的再设计或调整。

(2) 组织应在内部建立完善的信息管理系统，向员工提供公正、完整的信息，使个人目标与组织目标实现整合，并协助员工个人职业生涯目标的自我调整 and 实现。

(3) 组织应结合自身的发展战略和员工个人的职业发展规划，为员工提供必要的职业培训和咨询。

(4) 组织通过对人力资源的评价适时进行组织内的人事调整，使整个组织的人力资源结构合理优化，并且保持动态的平衡；同时，调节组织内部的人际关系和工作关系，激发员工的工作热情，较好地实现组织对个人的职业生涯的管理。

4、管理方式创新——柔性管理成为人力资源管理的重要形式。

知识经济时代，知识型员工是人力资源管理的重心，他们一般都具有工段自主性、更强调工作中的自我引导，自我管理的能力越来越强。

这就要求对他们的管理方式必须从行为约束型的刚性管理转向“以人中心”的业绩激励型柔性管理。

柔性管理运用组织的共同价值观和经营理念。

柔性管理主要包括：

(1) 为员工提供自主的工作环境，适当分权，使员工参与领导决策，让员工感到自己在企业中的价值，注重员工的个人成长，加大人力资本投入，健全人才培养机制，为员工提供学

习机会。

(2) 建立全面的绩效评估体系，公平、公正、公开地评价员工，为员工提供信息反馈，有助于员工自我发展。

(3) 注重与员工特别是核心员工的交流，调动员工的工作积极性，培育员工对组织的认同感和参与意识，提高员工对工作的满意度和安全感。

(4) 激励机制多样化，根据不同层次员工的需求，采取物质激励和精神激励相结合、长期激励和短期激励相结合等方式。

实践证明，在知识经济作为一种主导经济的前提下，只有加强人力资源管理，增强企业核心竞争力，才能使企业赢得发展主动权。

知识经济时代的知识密集化、发展多元化等特点，使企业管理层必须清楚认识到人力资源替代稀缺的物质资源，已成为经济增长的主要推动力，成为企业最根本之源，面临新的挑战，企业要想拥有更强大的能力和竞争优势，就必须全面提高企业的人力资源能力，并不断创新，形成并实施人力资源管理战略，建立适合自身企业的人力资源管理体系，以使企业不断发展壮大。

## 参考文献

[1] 彭剑. 人力资源管理概论[m]. 上海：复旦大学出版社，

[2] 张玉林. 人力资本理论及其应用研究[m]. 北京：商务印书馆，.

## 企业人力资源模式的思考【2】

摘要：企业人力资源管理是企业的重要组成部分，其发展对

现代企业的发展有着决定作用。

本文从人力资源管理的特征、内容出发,探讨现代企业人力资源模式的发展,并针对其中的问题提出了一些思考。

关键词:人力资源模式 思考 现代企业 文化资源

人力资源是人力和资源的有机结合。

在人力资源的范畴内将劳动力和创造力良好的结合起来。

## 水资源利用与管理论文篇二

摘要:对人力资源管理外包的内涵作详细界定,在此基础上分析人力资源管理外包出现的动因以及介绍现行的外包模式。

关键词:人力资源管理外包;动因分析;外包模式

人力资源管理的理念在20世纪90年代开始传入我国,在我国的发展也就是十几年的时间,可是其发展是迅速的,人力资源管理现已经成为企业管理的重要组成部分,特别是大型企业把人力资源管理作为其提高管理效率的重要手段,并专门设立了人力资源管理机构,重视人力资源管理切实提高提高了企业的竞争力。

既然是管理企业的手段就要面临管理成本与管理水平的问题,并不是所有的企业都有实力运行专业的、高水平的人力资源管理机构,如何使企业在较低的成本约束下实现较高的人力资源管理效率是企业追求的目标,在这种情况下,人力资源管理外包业务的发展应运而生。

### 一、人力资源外包的内涵

#### (一)人力资源外包的概念界定

## 水资源利用与管理论文篇三

1. 传统的人力资源管理（18世纪末至19世纪初）。18世纪下半期，英国产业革命前夕的经济学家亚当·斯密 [adan·smith] 在《国富论》中首次提出劳动分工的经济效益理论。实践证明，对技术进步、节约时间、劳动生产率的提高和资本的增值都起到了巨大的作用。这个阶段处于资本主义初期，企业为了获取剩余价值，采用增加劳动强度、延长劳动时间、克扣工资、严厉惩罚等手段进行管理。几乎所有的企业都认为工人的生产率是相同的，如果工人的生产率达不到相同的标准，就会遭到解雇。可以说这个阶段，只是把人视为一种普通的物质资源加以利用，即仅仅把人作为人力，劳动力，“会说话的工具”。

2. 科学管理阶段的人力资源管理（19世纪末至20世纪初）。19世纪末20世纪初形成的所谓“古典管理理论”，泰勒、弗兰克、莉莉安吉尔·不莱斯和亨利·甘特等人都是这一时期的代表人物，他们认为企业应该采取科学和客观的方法来研究如何最有效地设计工作。

主要的代表人物是美国的泰勒 [frederick·w·taylor] 他创立了被后人称为的“科学管理理论”，也因此泰勒被成为“科学管理之父”。泰勒对企业管理做出了很大贡献，他主张一切管理都应当而且尽可能用科学的方法加以研究和解决，实行各方面的标准化，不凭经验办事。

科学管理理论首次提出了科学的工作分析方法并提出了以金钱为主要激励要素的激励理论。这一时期管理的主要目的是激励、控制和提高员工尤其是新员工的劳动生产率水平。可以说泰勒的科学管理就是怎样设定工作流程和工作时间以便高效的利用人力，从本质上讲还是把人作为一种劳动力，只是劳动效率比传统管理方式的效率更高。然而，科学管理理论由于没有考虑员工的感受，仅仅把员工作为和机器设备一样的生产资料来看待，使员工对工作产生不满，从而影响了



激励效果。

3. 人际关系与组织行为阶段的人力资源管理（20世纪20年代以来）。科学管理理论中仅仅把金钱视作激励员工和提高员工生产率的因素的理论，在实践中难以得到证实，后来的一些学者就关注到社会和心理因素对员工的影响上来，从而产生了人际关系学派和组织行为科学学派。

科学管理理论是侧重于生产技术和工作方法方面，人际关系学者则把管理的注意力带到人的心理因素的作用方面来。这种管理思想的产生是美国人梅奥[L. J. Mayo]进行了近十年的霍桑试验的结果。霍桑试验证明，员工的生产率不仅受到生产方式设计和员工报酬的影响，而且受到某些社会和心理因素的影响。

人际关系理论建立在过于简单的员工行为分析的基础上，它强调组织只有了解员工的需要，才能提高员工满意度和生产力。而行为科学的研究发现，组织中员工的行为是多种多样的、复杂多变的，不能仅仅认为组织中员工的行为方式就是人际关系。

这个阶段，可以说把人和普通的工具等物质资源进行了区别对待，意识到人的社会和心理因素的重要性，是一个巨大的进步，可是因为过于强调人的行为特性，和实践有些脱离，在应用于生产过程中并未取得理想的效果。

4. 现代人力资源管理（20世纪70年代以来）。1954年，当代著名的管理科学家彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)在《管理的实践》一书中正式提出“人力资源”一词。进入20世纪70年代，现代管理科学理论初步成型。它是用系统理论把泰勒的“科学管理”和“行为科学”综合起来形成的一种新的管理理论。把企业的全体员工和全部物质资源视为一个系统，人是企业的主体。在此阶段，主要是系统权变理论。社会系统学派强调系统观点，社会的各级组织是一个协作的系统，

组织中经理人的作用就是在协作系统中作为相互联系的中心，并对协作进行协调，以便组织能够维持运转，代表人物是巴纳德□c·i·barnard□□权变理论学派则强调权变的观点，他们认为企业管理中要根据企业所处的内外部条件随机应变，没有放之四海皆准的管理理论和方法，应该针对不同的情况，选择或交替运用有关理论，以达到工作、组织、个人三者的最佳配合，代表人物有摩尔斯□morse·j·j□□

可以看出，现代人力资源管理已经较之前面有很大进步。前面的管理阶段理论基本把人的各个层面割裂开来，相比较，现代人力资源管理则把人放入系统中考虑，人不单纯以物质资源的形式存在，也不单纯以社会性的人的形式存在，把人员放入到组织中，具有系统性、多样性特点，认为前面的理论没有一个是普适的，只有针对具体情况具体分析，对各种理论应该综合运用以期达到最佳效果。

近年来大量统计数据显示人力资源和实物资源投入所引起的收入差距在逐步扩大，两者的比例关系几乎达到4：1，这说明人力资源的收益率远远超过其它资源。人力资源管理的内容不仅包括行政管理和事务管理，而且包括战略管理，成为企业战略管理的一个重要组成部分，人力资源管理人员不仅要参与组织战略目标的制定，更重要的是保证人力资源对未来战略发展目标实现需求的满足。人力资源管理在战略管理上的作用主要强调的是在一个企业中，人比企业其它有形的资源更有价值，所以，在西方，人力资源管理在理论、方法和制度方面都形成了一个相对完整的体系。

## 二、对我国人力资源管理的启示

我们可以从西方的人力资源演进中，有以下几点值得关注，可以在我国的人力资源管理中加以借鉴：

1. 对人的认识。西方的人力资源的发展过程就是一个对人的认识深化的过程，显示出人在企业中的重要性越来越被企业

管理的研究者和实践者所深刻认识。在企业的资本、土地等生产要素里，一直也把人视为其中的生产要素，这种思想在生产水平低下的最初企业发展过程中，的确起到了发展生产的作用，当时的生产只需要人力劳动，所以才有把人视作“会说话的工具”的观点，为了节约劳动成本企业会让较少的人承担较多的工作；随着生产规模的扩大，企业在人力资源管理中，再把人视为生产要素进行管理已经不能适应发展需要了，人凌驾于生产要素的一面被挖掘出来，认为人的社会和心理因素对生产有重大影响，从而把人和企业生产要素分离开来；现代的企业则把人视为企业里最重要的资源，是企业的核心竞争力。这个发展的过程正是对人的认识不断深化、地位不断提升的过程，对人越来越重视。

2. 对人的管理。早期的企业管理中，人被视为生产资料时，企业的管理者通过苛刻的规章制度来约束工人努力工作，违反规章制度则会受到严厉的惩罚；20世纪20年代时的行为科学阶段，认识到仅仅依靠规章制度约束工人，不是理想的提高生产率的方式，他们提出给工人以良好的工作环境可以激发工人的工作热情；到了现代管理阶段，已不把工人工作仅仅视为为了获取报酬满足其生活需要，更注重工人的社会和心理需求，但不是偏向于某一方面，而是把工人放入企业系统中综合考虑。对于管理模式则采用相互结合的管理模式，不偏重于某种管理模式，可以取长补短，增强人力资源管理的科学性，适用性。

3. 对人的开发。可以说早期的企业管理中，只注重对人力的利用，诚然早期的企业技术含量小，需要的就是工人出卖劳力生产更多的产品，工厂主只要能获得较多利润即可，他们关注的是如何降低成本，使有限的工人能产出更多的产品；19世纪末20世纪初泰勒的科学管理阶段开始，则强调借助科学方法和手段，对工作流程和作业方法进行科学分析和研究，以标准来规范个人的操作和对工人的管理，为了达到标准化的目标，必须对工人进行培训来规范操作，从这个意义上讲，开始注重对员工进行培养了；现代的西方的企业，

比较重视对人力资源的开发，企业的长期发展中，对人力资源进行有计划地学习、培训、奖励、提高，以保证企业发展的后备人才源源不断得以输送。

那么如何对我国人力资源管理作改进呢？下面的几点是必不可少的：

1. 提高人力资源素质。我国人口众多，接受高等教育的人数却相对较少，我国的人口素质也就相应的差，这对于企业发展来讲是个巨大的瓶颈，也直接造成对国家经济发展的制约。我国政府早就意识到提高全民素质的重要性，重视全民教育、实施科教兴国的战略、努力开发人力资源，人力资源素质有了很大的提高，但是要使人力资源真正满足当期和未来发展的需要，还任重而道远。

2. 选择适合本企业的管理模式。众多的人力资源管理模式，很难讲那个更先进，可以说各个模式都有其适用的背景和条件，也有其局限性，但是不同管理理论和管理方法之间都有一定的相关性，同时，人的需求是多元的，工作动机和能力也是有差异的，因此，在选择管理模式上要根据企业的具体情况，灵活运用不同管理模式或综合运用多种管理模式。企业人力资源的发展目标应是达到使组织中的每个个体最大限度地发挥自己的潜能，使工作绩效达到最大。

3. 对人员进行可持续的开发。人力资源开发是企业持续、长远发展的关键，人力资源的开发也是劳动者自身发展的需要。人力资源管理的开发主要是培养工人的知识、技能、经营管理水平和价值观念的过程。人的发展受社会环境、家庭、管理制度等许多因素的制约，因此，人力资源的开发不仅要注重培训计划的实施，更重要的是采用不同的管理方法，创造条件使人在工作中得到锻炼，并能充分发挥其主动性、创造性。提供职工发展机会，让职工明确自己的发展方向和目标，使职工感觉到实现企业的目标就是实现自己的目标和价值，这样可以把组织目标和个人目标相统一，大大提高企业的绩

效。

### 三、小结

人力资源是最重要的资源，拥有人力资源的企业是最有潜力和竞争力的企业，拥有人力资源的国家是最有潜力和竞争力的国家，我们必须加大对人力资源的投资和开发，以期发挥人力资源的真正效用，为我国经济可持续的快速发展奠定坚实的基础。

文档为doc格式

## 水资源利用与管理论文篇四

随着我国卫生行业体制改革的不断深入，社区卫生服务主要担负着基本公共卫生和基本医疗服务的功能，社区卫生服务人员肩负着社区居民的健康的重要职责，有效的解决了社会居民看病难和看病贵的问题。当前我国城市社区卫生服务发展时间还较短，在人力资源管理机制方面还存在着许多问题，需要我们采取切实可行的措施加以解决，从而更好的推动社区卫生服务的健康发展。

当前我国城市社区卫生服务利用首诊制和转诊制有效的解决了社区居民看病难的问题，社区卫生服务机构的卫生的技术人员也担负着居民健康的重要职责。但由于我国城市社区卫生服务发展刚处于起步阶段，社区卫生服务机构人力资源素质普遍偏低，而且相关的人员培训、激励和考核等机制也不健全，这对于社区卫生服务功能的发挥起到较大的制约作用，给卫生体制改革的深入带来较大的影响。所以需要针对当前我国城市社区卫生人力资源管理机制的薄弱环节进行分析，从而提出具体的建议使存在的问题能够得到有效的解决，加快推动社区卫生人力资源的健康发展，更好的为社区居民提供优质、高效的卫生服务。

## 1. 人员数量不足，人才结构不合理

目前我国城市社区卫生服务人员普遍存在数量不足的问题，与每万名城市居民至少2名全科医师的要求相差较远。由于全科医院在社会卫生服务工作中发挥着非常重要的作用，但由于培训制度缺乏持续性和正规性，目前我国社会医师通过全科主治医师技术资格考试的人数才几千人，同时还有很大一部分通过全科医师考试的医师并不从事社区卫生服务工作，在社区从事卫生服务工作的多数退休医务人员，部分医院内部优化组合后的富余人员也被分配到社区卫生服务机构中，这就导致当前社区卫生服务无论从内容还是服务质量上都达不到规定的标准要求。

## 2. 社区卫生服务人员素质普遍不高

社区卫生服务主要包括疾病预防控制、妇幼保健、健康教育和计划生育及康复等，这些工作都需要耗费大量的人力，同时还需要深入到社区，对社会卫生工作者的素质具有较高的要求，不仅需要社区卫生工作者要具有开展医疗工作的能力，掌握医疗专业技术知识，更主要是需要其经过正规培训，能够更好的履行社区公共卫生功能的能力，但在当前城市社区卫生服务工作中，这类综合性的社会卫生服务人员较少，对社区卫生服务功能的实现带来了较大的影响。

## 3. 社区卫生服务队伍稳定性差

当前我国城市社区卫生服务发展的时间还较短，不仅存在着投入资金不足的问题，同时社区卫生机构在档案、晋升、薪酬及考核等方面都存在着不健全的问题，这就导致社区卫生服务机构的工作人员不能安心从事本职工作，再加之待遇不高，发展空间较小，所以人员流动性较大，社会卫生服务工作队伍缺乏稳定性，导致社区卫生服务的开展很难保持连续性。

## 4. 管理不到位

由于社区卫生服务人员普遍素质不高，人员更换较为频繁，再加之社区卫生服务机构自身管理不到位，经营水平不高，这就导致公共卫生服务功能不能很好的完成，导致社区居民对其缺乏信任度，满意度不高，不愿意到社区卫生服务机构进行就诊和咨询。

### 1. 保证社区卫生服务者的质量

为了更好的改进社区卫生工作的质量，需要确保社区卫生人员结构配置的合理性，配置全科医师、护士和相关专业的卫生技术和管理人员，同时建立全科医师责任制，实施严格的人员准入制度，对于进入社区卫生服务机构的人员医师需要具有全科医师证书，护士需要具有护士执照，只有持有相关资料证书的专业人员才能进入到社区卫生服务队伍中来，即使在人员不足的情况下，也严禁不合格人员加入到社区卫生工作领域。

### 2. 健全社区卫生工作人员资格认定和培训制度

全科医师责任制的实施，需要建立一支高质量的全科医师队伍，所以当前社区卫生服务机构需要加强人员队伍的建设，加强对全科医师的培训教育，同时还要加强对岗位培训和继续教育的重视，定期进行轮训，借鉴国内外的成功经验，健全社区卫生工作人员资格认定和培训制度，将人员队伍建设作为社区卫生服务的战略性任务来抓，确保社区卫生服务能够健康、持久的发展。

### 3. 增加服务网点和卫生工作者数量

目前我国在组建社区卫生服务机构的总体思路上可以引入企业医院、等级医院和个体诊所等多元化理念创办社区卫生服务，在满足基本卫生服务公平、可及性的基础上，建立多层

次、多形式的社区卫生服务体系，真正适应社会经济的发展。

#### 4. 健全管理机制，稳定人才队伍

社区卫生服务机构不仅需要加强自身经营管理水平的提升，同时还需要对各项管理制度进行不断完善，从而有效的将社区卫生服务工作者的积极性调动起来，这样不仅有利于更好的推动社区卫生服务工作的可持续性，同时对于社区卫生服务的开展也将起到积极的促进作用。

#### 5. 整合人才资源，创新社区卫生服务模式

社区卫生服务中心可以采取与三甲医院签订合作协议，建立双向转诊制度，请合作医院定期派人到社区卫生服务机构指导帮助工作，通过会诊、讲课、现场演示等方式给予具体的指导，为社区居民提供综合、全面的服务。

社区卫生服务以解决社区卫生问题及满足社区基本卫生服务需求为目的，是提高人民健康水一瓣重要保障，通过社区卫生服务的开展，可以有效的满足群众日益增长的卫生服务需求。城市社区卫生服务人力资源管理在当前卫生体制改革过程中具有举足轻重的作用，需要在实践工作中对社区卫生服务人力资源管理不断完善和深化，从而使其能够更好的为广大群众的健康提供高质量的卫生服务。

## 水资源利用与管理论文篇五

随着中国人口红利时代的终结，劳动力供给逐渐变得紧缺，人工成本逐年迅猛增长，工程项目人力资源管理的重要性逐渐显露出来。为了有效地提高工程项目人力资源管理的水平，本文结合工程项目的实际，从项目人力动员、生产效率、成本管控、劳动风险管控等方面入手，分析了各个领域存在的问题，并有针对性地提出了一些意见和建议。



## 工程项目;人力资源;生产效率;成本管理

建筑工程项目（以下简称项目）管理，是指从事工程项目管理的企业，受工程项目业主方委托，对工程建设全过程或分阶段进行专业化管理和服务活动。项目管理包括很多个领域，例如进度管理、职业健康、安全和质量管理、成本管理、合同管理、风险管理等等，每个领域对于项目管理都有重要的作用和意义，关于每个领域的论述和书籍非常多，管理手段和经验也比较丰富，但是，项目人力资源管理还是一个比较薄弱的领域，传统的项目人力资源管理，仅仅关注项目人力资源的动员和成本控制，未能引起项目管理者的高度关注。但是，随着经济的发展和社会的进步，人力资源在劳动力市场上已经逐渐变得稀缺，项目的人力动员越来越困难；项目的技术难度和管理难度一再提升，人员的生产效率与质量安全管理之间的矛盾日益突出；项目的人工成本逐渐攀升，逐步侵蚀和压缩项目的利润空间；工程项目结束以后的劳动争议逐渐呈上升趋势，种种这些问题，严重地影响着项目管理。本文针对项目人力资源管理中存在的突出问题提出一些解决意见。

目前项目人力资源的动员普遍存在着两种不同的模式，一种是项目完全做施工管理，作业层全部分包，第二种是项目既做施工管理，也负责作业层的施工。第一种是目前市场上普遍采取的做法，其优点是成本低，人力动员速度快，缺点是人员素质差、稳定性差，履约率差，目前建筑工程市场的质量普遍较差与此有紧密的联系。第二种方式，是计划经济时代的普遍采用的方式，在目前的核电项目中还有一些市场，例如核电项目的主设备、主管道安装，以及辅助管道安装施工普遍采用这种方式，其优点是人员的素质较高、便于项目管理，缺点是人力动员周期长，人力成本高居不下。项目人力资源的动员可以采用第三种方式，即项目除了掌握施工管理以外，还应该掌握一支精干的施工队伍，比重占到全部施工人员的10-30%（根据项目的复杂程度或工程量大小确定），其余的施工人员则主要依靠劳务分包商提供。劳务分包商可

以根据人员规模、服务质量、专业能力等标准分为紧密合作层和非紧密合作层。对于建筑施工公司而言，在核心施工领域和高附加值业务环节拥有一支精干的专业化施工队伍，在辅助施工环节和专业性程度较高但是投入人力较少的领域，广泛使用劳务分包商是非常必要的，这样做的优点是：第一，由于自主掌握的施工队伍是精干的，而且，其余的劳务分包商队伍是根据项目进度进场或者离场，因此，项目部的窝工和停工较少，由此所消耗的人工成本也相对较少。第二，由于项目自主掌握的施工队可以用于关键工序和关键的施工节点，可以有效地保证工程质量和项目的进度。第三，由于项目按照市场价格来组织劳务分包商，因此，只要价格满足市场要求，项目就可以在在市场上获得充足的人力资源供给，从而有效地解决目前大部分企业所面临的用工紧缺的问题。第四，由于对于劳务分包商进行了分层管理，可以保证项目识别优质的劳务合作伙伴，并形成长期和稳定的合作关系。

项目的生产效率受很多因素的影响，除了上游设计、材料供货、土建安装的配合以及逻辑施工等各种因素以外，内部的人力资源管理也是制约劳动效率提升的重要因素。因此，项目人力资源管理需从以下几个方面做好工作：1. 人员培训和资格认定项目需组织专业技术人员，在充分熟悉标准和规范的前提下，结合项目的技术要求、工程特点、质量安全控制等实际情况，编制适合本项目的生产人员培训教材以及理论和实际操作考试题库。项目应建立人员资格认证制度，按照《人员资格管理程序》规定各类生产人员必须经过培训、严格的考核和相应的授权以后，方能从事相关专业的工作。通过对人员素质的严格把关，确保施工人员具备相应的知识和技能，以及相应的工作经验，为提高项目人力资源使用效率提升打下坚实的基础。2. 实施有效工时制度项目应建立有效工时巡查制度，该制度从监控和分析一线生产工人的有效工时占比数据出发，分析班组施工安排、物料供给、技术支持、施工服务□qc检查、员工行为等影响工时效率的因素，并制定相应的措施促使生产系统和管理支持服务系统持续改进。通过有效工时制度的持续运行，项目应将生产人员的有效工时

占比稳定在87.5%以上。3. 实施计件工资制度项目根据人工成本控制指标，参考市场劳动效率，以及市场同类工人的收入水平，制定符合项目实际情况的计件工资制度。实践证明，计件工资制度能有效地激励生产工人，但是，计件工资制度也带来了一定的不利因素，例如，为了追求经济利益忽视工艺过程控制、容易给基层管理人员提供权力寻租的空间、给生产人员带来了较大的心理压力等等，因此，推行计件工资制度必须要有相应的一些配套措施。

建设工程项目，特别是设备安装工程项目，人工成本占有相当大的比重，一般达到了60%以上，有效地控制人工成本，是实现项目盈利的关键环节，项目人力资源管理可以在以下环节加强管理。

### 1. 实施一岗多责、一专多能，精简组织机构设置，简化管理层级

国内核电项目的管理层级较多，专业分工较细，管理层级分为施工队、生产部、施工分队、施工班组四个层级，专业分工则分为技术人员、质量人员、安全人员、物项人员、现场协调人员等等，且技术人员又细分电气技术人员、仪表技术人员、电缆技术人员、管道安装技术人员、管道准备技术人员等等。项目应压缩管理层级，使施工队经理到一线生产员工的管理层级不超过一个层级（大型项目不超过两个层级），同时，根据成本倒逼原则，在设定管理技术人员投入总量及其市场化薪酬水平的基础上，再来规划各管理技术岗位的工作职责和内容，通过提高各管理技术岗位的工作负荷，来实现一岗多责和一专多能。国内核电项目的工种界限划分过细，已经不适应竞争的需要，例如国外没有什么管工、钳工、铆工，统称安装工，既会管工技术，又会气焊切割、起重吊装等，而核电项目的生产人员每人只掌握一个工种技术，对相关工种技术不懂不会。项目应打破工种界限，对工人除要求熟练掌握本工种技术及应知应会内容外，还要根据技术等级明确提出掌握第二、第三工种技术的要求。这样做将会大大减少施工现

场人力浪费和窝工,解决工种之间推诿、扯皮的问题,有利于提高劳动工效和增强工人的综合施工能力。

## 2. 建立审慎的用人制度,通过引进高素质的人员,确保工作能高质量完成

项目部应将人力资源引进视为项目管理最重要的决策之一,审慎决策,在编制人员需求计划的环节,应审核现有工作小组的效率以及成本控制指标;人员的引进环节,项目应严格按照人员培训资格认定的要求,将能力和技能达不到要求的人员挡在项目之外,因为高素质的人员凭借丰富的经验,通过减少返工,减少材料消耗,提高质量等方式,使得项目的总体成本受控;同时,项目还将通过严格的绩效考核,使各岗位的人员满足预先设定的效率水平。

### 3. 建立人工成本预警制度,及时调整管理和组织措施

项目部应建立人工成本预警制度,主要包括两个方面,一方面是核算人员每月的效率与其成本是否相匹配,另一方面是设定人工总成本的预警线,即每引进一个人员将会测算其在项目周期内发生的总成本。通过按月分析人员的效率和人工成本的匹配程度,及时制定措施来调整劳动组织以及管理的方式;通过施工过程中的人工成本预警线控制,来达到项目周期内的总人工成本受控的目标。

项目劳动关系和谐的根本在于项目人力资源管理理念的更新,建筑施工公司的一些项目在人员管理方面仍然沿用计划经济时代的一些做法,例如将人员招收进入项目以后,就自然而然地形成了公司的长期雇佣人员,这一方面加大了公司的运营成本,另一方面也极易引发劳动争议。项目是一个临时性质的机构,因此,在核心人员的配备上可以由公司负责,但是,一般的管理技术人员或者说大部分的管理技术人员必须依靠当地人才市场,而且在薪资水平上也必须与当地市场接轨。当项目结束以后,项目必须按照劳动法规定,给予遣散人员以经济补偿,由此,减少劳动争议的发生。但是,目前项目预算中普遍没有安排项目结束以后的人员经济补偿金费用

（这部分费用在投标时就应该予以考虑），因此，造成一些项目在处理劳动关系时采取一些极端的手段来规避应尽的法律责任。建筑施工公司作为一家依法经营、管理规范的企业，必须在这个方面加强管控，防止由此发生劳动争议，从而对建筑施工公司的企业声誉造成不良影响。

项目人力资源管理在项目管理领域的重要性已经日益凸显，但是，囿于一些项目管理人员的知识结构、管理经验等，项目人力资源管理总体水平还比较低，同时，由于人力资源管理也是一门实践的学科，在管理过程中，很难形成一套放之四海皆准的规定和制定，需要每个项目管理者依据法律法规，按照人力资源管理的思想内核，结合项目管理的实际情况，有针对性地制定项目人力资源管理的制度和规则，从而为每个项目的安全、质量、进度、成本受控奠定坚实的基础。

## 水资源利用与管理论文篇六

摘要：随着知识经济的兴起，社会正在进入一个以智力资源的占有配置与知识的生产分配使用为生存手段的经济时代，人力资源管理对企业的发展起到了举足轻重的作用。文章论述了敢于突破传统思维定势，是现代人力资源管理不可或缺的重要组成部分。

关键词：人力资源；资本管理；物资激励；精神激励；企业文化

思想指导行动，理念至关重要。理念创新是先导，是一切创新之源，更是人力资源开发的前提，解放思想，更新观念，敢于突破传统思维定势，是现代人力资源管理不可或缺的重要组成部分。更新人力资源管理的思想观念就是要改变“官本位”、论身份、惟资历、惟文凭、惟职称等过时的用人观念，树立重能力、重实绩、重贡献，鼓励创新、鼓励竞争的用人新理念。要改变分配中的“大锅饭”、平均主义，改变管理中只重视物质资源不重视人才资源等陈旧观念，形成尊

重知识、尊重人才的新风尚，真正建立起能上能下、能进能出、严格监督、竞争择优、充满活力的用人新机制。具体说来最重要的就是树立现代人力资源管理的基本理念：

## 1人力资本和人才资本化理念

人才不仅是再生资源、可持续资源，而且是资本性资源。在现代企业和经济发展中，人才是一种无法估量的资本，一种能给企业带来巨大效益的资本，要破除单纯的”资源观”，从而实现”人才就是资源”向”人才就是资本”的认识转变。

国有企业中有的人在经营方面非常出色，确实作为人力资本而存在，但是却不承认他们是人力资本，仅仅给一点点工资，更谈不到使他们拥有企业的产权。这些人当然会心理不平衡。心理上短期不平衡还可以马马虎虎以雷锋精神等奉献理念支撑下去，但一个人不能长期地心理不平衡，因为长期的心理不平衡是要出问题的[][www.133229.com](http://www.133229.com)于是一个怪圈就形成了：一个是该给的不给，我就花那些不该花的。另一个就是不给该给的，我就拿不该拿的。于是国有企业里大吃大喝、铺张浪费等不正常的现象出现了，以褚时健为代表的”59现象”就是最典型的例证。个别人出现问题可以用人的品德因素来解释，但现在的这种问题在国有企业里大量地存在，因而这就不是个人的品德问题，而是体制有问题了，实际上也是对国有企业不重视人力资本的现有体制的非正常性反抗。

## 2人力资本比财力资本更为重要

道理很简单，财力资本靠人力资本来推动并实现保值增值的，没有人力资本或人力资本素质不佳，财力资本不会发展甚至会丧失殆尽。据抽样调查，现在国际上人力资本在企业中所拥有的产权数量，已经达到了企业总产权数量的38%左右，也就是现在企业的产权数量中的38%左右，已经为并没有出资的人力资本所拥有。无数事实证明，人力资本在企业发展中将越来越占据主要动4的位置。

### 3用好人才比选择人才更为关键

选择的人才一般说能受到重视，虽然现有的选择方式使选到的不一定是真正的人才。但现实更为严重的问题是，一些单位选人时求贤若渴，到手后却束之高阁。这很有点像平时买书的景况。从道理上说，买书是为了读书，但事实却是一看到好书就买，买了书就放到书架上去了。总觉得这些书早晚会的读，但好多书最终连翻一下都没有做到。很多企业现在是到处招聘人才，广告满天飞，到头来却是招而不用，最后招聘人才成了收藏人才。所以，要采取一切手段，把好人才选进来，要感情留人、待遇留人、事业留人，但最重要的是最大限度地发挥人的潜能，是”舒心”留人。用人比选人更为关键。

### 4物质激励比精神激励更为必要

现实生产力发展水平总体上仍很低，人还是经济的人、利益的人这些特点，决定了物质利益激励的基础地位，它比精神激励更具基础性。在现阶段，在一个相当长的时期里，还不能把事业、企业发展的希望完全寄托在个人的良心发现和觉悟提高上，关键需要制度约束，其之一是激励制度的约束。人们需要精神激励，但更要采取多种举措实行物质激励，并使其同强有力的约束有机结合起来。

### 5企业文化激励理念

一个企业的竞争力主要表现为商品力、销售力、扩张力、文化力、形象力、管理力等6种力量，企业文化力是唯一可以渗透到其他5种力中的核心力量，是企业竞争力的核心。企业文化是一种价值理念。它和社会道德是同一个范畴，它的产生是因为仅仅靠企业制度根本无法完全保证企业的快速发展，好的企业文化可以把大家团结在一起，发挥出团队作战优势。

企业文化建设包括要建立一系列的文化理念：一是要在观念

上承认人力资本的地位和作用。在西方企业中，非常注重在企业文化上对人力资本的激励，也就是说，人们必须在思想上认同人力资本。国外企业文化一个重要内容就是强调等级制。二是等级差别理念强调人的能力是有很大的差异的，人的能力有差异导致了人在企业中的分工不同。换言之，人的分工不同是人的能力所决定的。那么相应的报酬也就理所当然地不一样。三是收益差异。能力导致分工的差异，分工的差异导致收益方式的差异。据统计：在亚洲国家企业中人的总体的收益差距是100多倍，欧美的差距是200多倍，而我国的国企的差距又是多少呢？几十倍、十几倍、甚至几倍的差距大家就接受不了。原因就是我国的国企没有这种企业文化，结果一搞人力资本持股就搞成了人人持股或厂长、经理持股，搞成了新的大锅饭。

## 6以人为本的人性化管理理念

在人力资源管理中坚持以人为本的人性化的管理思想，是人力资源管理创新的基石。坚持以人为本，即在人力资源管理中首先是要依靠人、激励人、培育人、关心人，不再是将人看作是实现企业经济活动的主体和目的。其次，把员工个人的价值与企业的价值融为一体，为员工良好的智慧、才能和个性的全面发展和充分的施展，创造有利的学习条件与工作环境。再次，要顺应人性、尊重人格、激发员工的主动精神和创造潜能，充分尊重人的价值，最大限度地调动和发挥人的积极性。此外，还要树立学习是生存和发展的需要的理念；终身教育、终身学习的理念；工作学习化、学习工作化的理念；不断创新的理念等。

总起来讲，人力资源管理思想创新是时代的必然，是历史的必然，是新时期人力资源开发工作者肩负的义不容辞的光荣使命，更是经济全球化、人才国际化的战略选择。

## 参考文献



1何蓉. 从人力资源管理看思想政治工作创新咱晕暂. 四川工人日报, 原04原0902

苏燕. 从人力资源管理看思想政治工作创新咱允暂. 市场周刊(理论研究), (5) 3

创业企业人力资源管理的问题与对策咱允暂. 科技创业月刊, (12)

## 水资源利用与管理论文篇七

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，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

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，员工管理是企业的主要管理内容，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。

### (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。

### (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。

企业人力资源管理是企业内部管理的重要组成部分，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。

[2]梁开民. 浅谈激励机制在企业管理中的运用[j].山东社会科学,2011;s2)

## 水资源利用与管理论文篇八

会计信息是指会计作为一个经济系统，向组织的内部人员和外部人员提供有助于他们进行财务决策的经济信息；向企业或主体外部提供以财务信息为主的一个经济信息系统。会计信息资源不仅是对会计信息的管理，而且还要对涉及会计信息活动的各种要素，如会计人员、设备、信息等进行合理的组织和控制，以实现会计信息及有关资源的合理配置，从而有效地满足对会计信息的需求。

由于会计存在于企业，因而会计具有相当强的社会经济功能，能对整个社会经济发展作出重大的贡献。企业财务会计所提供的会计信息，是与企业相关的社会经济活动得以开展的基本支撑物。其中有：投资者、银行及其他金融机构、企业，离不开财务会计信息；政府在发挥宏观调控和指导职能时，

自然也离不开企业会计信息。

会计信息通过确认、计量、记录和报告等四个主要加工程序而生成。依据会计信息资源管理目的要求，加工程序而生成的会计信息必须符合会计信息质量特征。目前，我们的财务会计在确认方面一般业务事项以权责发生制为基础。而对商品销售收入的确认只有同时符合以下四项条件时，才能加以确认：1、企业已将商品所有权上的主要风险和报酬转移给购货方。2、企业既没有保留通常与所有权相联系的继续管理权，也没有对已售出的商品实施控制。3、与交易相关的经济利益很可能流入企业。4、相关的收入和成本能够可靠地计量，会计记录以借贷为记账符号的复式簿记系统。会计报告由会计报表（主要包括资产负债表、损益表、现金流量表）和其他会计报告组成，但随着决策者们对会计信息质量要求的提高，上述会计程序管理模式应有所变动，以适应会计信息质量要求，并提供决策有用的信息。

会计机构人员是支撑会计程序运行，生产会计信息的“骨骼”系统。没有健全的会计机构和称职的会计人员，一切会计信息就无法正常、有效地产生。可见，会计机构人员管理是会计信息资源管理的一个重点。为确保会计机构有效运转，应坚持如下管理原则：1、经济有效性原则。企业在生产和利用会计信息资源的过程中，必须讲求经济效益，以最小的耗费获得最有用的会计信息。2、专业化原则。为提高工作效率，确保工作质量，必须把精通或熟悉某一业务的人员，用来生产和利用该业务方面的会计信息。3、权责对等原则。权力是在规定职位上行使的权力，责任是在接受职位、职务后必须履行的义务。会计在处理经济业务时，既有反映的义务，也有监督的权力。只有反映的义务，而没有监督的权力，容易受人操纵，生产出不符合会计信息质量特征的会计信息。4、才职相称原则。会计人员的才智、能力与担任的岗位和职能设置之后，就要安排相应的会计人员担任工作；通过培训，使其能胜任工作。整个会计机构要尽可能做到才职相称，人尽其才，才得其用，用得其所。

会计信息资源管理的目的明确，内容广。如何加强会计信息资源管理，达到既定目的，这就要求我们在会计信息资源管理上讲一些策略，提高管理效果。

- 1、改进会计程序策略。我们的会计程序，对于生产符合会计信息质量特征的会计信息并不理想。比如会计信息仅仅是历史信息、货币形式的财务信息和具有稳健性的会计信息等，离决策要求的有用性相差甚远。若能改进会计程序，结合现代管理会计，建立和运用社会责任会计，可能会使上述弊端得到限制。
- 2、引进信息技术策略。信息技术的飞速发展和应用，改变了生产经营环境和要素，促使经济管理向会计提出新的要求。对会计信息载体及其所需技术进行开发，改变传统的会计手段、工具和方法。随时随地可从各个角度提供会计信息，保证会计信息的适时性。
- 3、实施内部控制策略。会计数据的记录、加工和会计报表编制，及其所反映的经济业务和交易活动，是否存在内部控制，直接影响会计信息的可靠性和及时性。
- 4、建立会计信息市场策略。会计信息作为商业语言，在经济系统中占有重要地位。随着会计信息生产的日趋专业化、使用日趋多元化和会计信息难以阻挡的跨界流动，构建会计信息商品化、产业化的市场，已成为变革会计信息交换方式的必然选择。