# 人力资源管理与现代企业文化建设互动研究（5篇模版）

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2024-09-11

*第一篇：人力资源管理与现代企业文化建设互动研究龙源期刊网 http://.cn人力资源管理与现代企业文化建设互动研究 作者：琚琳晶 席升阳来源：《沿海企业与科技》2024年第04期[摘 要]许多企业把人力资源管理放在了企业管理的核心位置，...*

**第一篇：人力资源管理与现代企业文化建设互动研究**

龙源期刊网 http://.cn

人力资源管理与现代企业文化建设互动研究 作者：琚琳晶 席升阳

来源：《沿海企业与科技》2024年第04期

[摘 要]许多企业把人力资源管理放在了企业管理的核心位置，而企业文化建设又对人力资源管理有着十分重要的作用和意义。文章对这一现象进行了研究，指出只有推行以人为本的管理方式，大力加强现代企业文化建设，使企业人力资源与企业文化互动，才能提高企业的市场竞争力，取得更好的社会效益和经济效益。

[关键词]人力资源管理；企业文化；导向作用；以人为本

[中图分类号]F270．7

[文献标识码]A

**第二篇：人力资源管理与企业文化建设**

人力资源管理与企业文化建设

一、人力资源治身，企业文化治心

人力资源管理与企业文化建设是企业管理的两个重要内容，人力资源管理侧重于通过物质激励和制度管理，激励员工，为企业的利益而奋斗，其重心在治身。企业文化建设侧重于通过精神管理和意识形态领域的建设，激励员工，勇于承担企业的使命，为企业的未来而奋斗，其工作重心在于治心。人力资源管理治身，企业文化治心，身心兼治，员工的积极性和主动性才能得到最广泛的发挥，进而使企业的生命力得到最大的张扬。

二、人力资源管理理论必须适应中国传统文化土壤 人力资源管理从20世纪80年代传入中国以来，在中国得到了最大限度的发展和推广，很多企业都已经将原来的人事部更名为人力资源部，从事人力资源管理工作。但是从人力资源管理的规划、招聘、培训、考核、薪酬和劳动关系管理的职能来看，很多企业都进行了实践，但是从实践效果来看，对于招聘，很多企业能够比较熟练的应用人力资源管理的一些方法，但是在大部分企业，还是热衷于以曾国藩为代表的中国传统文化中关于选人用人的一些传统手段。究其原因，主要在于中国传统文化的很多管理思想与产生于西方社

会的基于分析的人力资源管理思想有很多不同，致使人力资源管理理论在中国的传播受到很多限制。

因此要让人力资源管理理论在中国最大限度的发挥作用，必须对人力资源管理理论进行适当修正，也就是说，人力资源管理理论必须中国化，形成中国特色的人力资源管理理论体系，才能推动人力资源管理理论在中国的发展，最大限度的发挥作用。就如同，马克思主义在中国生根发展，必须同中国的革命，建设，改革联系起来，形成符合中国特色的毛泽东思想、邓小平理论、三个代表和科学发展观一样。因为只有适合中国传统文化土壤的人力资源管理，才能真正适应中国企业的发展。

三、企业文化建设应该把重点放在传播渠道建设

企业文化建设的根在中国，因为中国传统中“修身治国平天下”的士大夫理论，就是对企业文化建设的最好诠释，但是中国没有将其利用到企业管理中。而是在二战后，被日本应用于企业的管理中，进而使企业管理产生了巨大的推动的作用，曾经一度推动了日本国内企业的快速发展，进而一度赶超欧美企业。迫使，欧美企业管理的研究者们，开始研究日本的企业管理理念。通过研究，他们发现了一个重要的管理手段，那就是企业文化，进而在20世纪80年代产生了企业文化理论，用于推动企业的发展。在20世纪90年代，我国的管理学者，又将企业文化的建设理论引入到国内的企业管理中来，依旧是按照理念、行为、制度和视觉4个层次进行关注和讲解。然而企业文化在中国企业的发展和应用又收到了障碍，进而在很多企业一谈起企业文化，就是指企业LOGO，企业口号，企业文化娱乐活动等可见的视觉表象和行为动作，而忽视了对企业核心价值理念的凝练和推广。所以企业文化的管理实践，产生了很大的问题，进而收到很多管理者的怀疑，从而认定企业文化是无用的。究其原因，主要是没有对企业文化的真正内涵进行分析和理解。所谓企业文化，就是围绕企业的缔造者的经营理念和经营哲学而产生的一套传播体系，因此必须应用传播学的观点，从传播源头，传播渠道和受众等三个角度进行分析和认可，而不是照搬照抄欧美的企业文化理论，因为企业文化的根基在中国，只有从中国的传统文化中的宗法和修生哲学中进行研究和提炼，按照现代传播学的观点进行研究，才能取得较好的效果。

四、人力资源管理与企业文化相融相生

人力资源管理和企业文化建设作为企业管理的两个重要内容，是相融相生的，不能进行割裂，必须加以统一和融合，应该以企业文化建设为统领，凝聚人心，以人力资源管理为基础，凝聚人力。然而，现在中国的很多企业，侧重于通过加强人力资源管理推动企业的发展和进步，而忽视了企

业文化建设的重要作用，这是在中国的改革开放中，人们的拜金主义思潮的影响下，不得已的选择。但是，从长远来讲，还是更加注重思想建设，因为只有改变思想，才能改变行动，思想是行动的先导。

**第三篇：浅谈人力资源管理与企业文化建设（精选）**

浅谈人力资源管理与企业文化建设

摘要:良好的企业文化与人力资源管理是一种互相推动、互相制约的关系。企业应结合自身实际情况，发挥人力资源管理的优势。

关键词:企业文化 人力资源 创新

随着世界经济一体化进程的不断深入，我国企业面临着日益激烈的竞争。经济激烈竞争的环境要求人力资源成为企业变革的推动者和战略合作伙伴。企业家则越来越认识到，先进的企业之所以能够战胜落后的企业，就是因为先进企业的文化比落后企业的文化更能适应竞争的要求、更具有生命力的缘故。而企业文化导向下的人力资源管理会使人力资源管理更加有效率，二者互相促进，形成一个和谐向上、充满活力与朝气的组织目标与员工价值自我实现相一致的利益、文化、精神共同体。

一、企业结合实际建设企业文化，发挥人力资源管理的优势。

1、企业文化是指所有团队成员共享并传承给新成员的一套价值观、共同愿景、使命及思维方式。它代表了组织中被广泛接受的思维方式、道德观念和行为准则。如果“企业的文化”不能承担企业战略、经营目标的要求，那就有必要建设强势的、可持续发展的“企业文化”。这就要求企业人力资源工作者，必须理解中国国情和弄清楚企业自身的特点，按照代表中国先进文化前进方向的要求进行建设。具体而言，就是要坚持“以我为主，博采众长，融合提炼，自成一家”的方针。纵观近20年来中国企业文化建设的历程，中国企业值得我们借鉴的经验很少，我们的企业只能摸着石头过河，过于偏重于对西方企业文化理论的引进借鉴，而对中国传统文化、特别是本企业优秀文化挖掘、提炼得不够。而且这样简单的“拿来主义”,不是我们企业所需要的。当然,我们并不排斥外来先进文化,但不可“生搬硬套”,要与本企业优秀文化相融合，适我所用，不能替代。

2、打造员工认同的企业文化,减少人才的流失

企业文化的塑造已经成为现代化企业精神激励的重要手段。实践表明，有着良好文化的企业，人才的流失是明显低于那些不重视企业文化塑造的企业的。当企业的文化和员工的价值观一致时,当企业文化充分体现到对员工的尊重时,员工会与企业融为一体。员工会为自己的企业感到骄傲,愿意为企业奉献自己的智慧。任何企业都有文化,尤其对于太原市政工程公司这样的大中型的国营企业,在经历了这么多年的风风雨雨后,员工对文化有了许多自己的看法。很多人把企业文化认为是老板文化、高层文化,这是片面的,企业文化并非只是高层的一己之见,而是整个企业的价值观和行为方式,只有得到大家认同的企业文化,才是有价值的企业文化。要得到大家的认同,人力资源管理部门会为每位员工提供有效的帮助。使企业员工懂得自己所在企业存在的社会意义和自己作为企业一员的意义,从而产生使命感与责任感。太原市政工程公司的人力资源部门作为企业文化的建设者和倡导者,建立和改善了企业文化,更好地发挥了员工的主动性,帮助企业实现其战略目标。首先,企业人力资源管理者在招聘阶段通过有目的公关活动和广告宣传,让潜在的员工了解企业的文化,特别是企业的基本价值观念、基本的原则和宗旨;并用合理的测试手段分析判定应聘者的价值倾向与企业的价值观体系是否一致。对招聘来的新的企业员工进行企业文化培训,即入厂教育(规章制度奖惩纪律方面的教育及企业发展史的教育),接受本企业好的传统。这种上岗前的培训、入厂教育对于新企业员工的价值观念的导向是十分重要的。在人力资源使用过程中培养企业员工的企业精神,良好的企业环境和优势的产品与服务对企业员工起着潜移默化的作用。塑造与时俱进的企业文化,树立不断创新的理念 成功的企业必有非常强烈的优秀企业文化,而这种企业文化不应该是一成不变或一劳永逸的,正如人们对社会在发展、市场在变化的共识一样,企业文化也必须是与时俱进的。一个发展的企业,一定会经历不同的阶段,而企业在不同阶段面临的市场及其需要的战略也是不同的,因此,企业文化应该也必须做出相应的变革,只有与时俱进的企业文化才有生命力。我们说企业文 化应该与时俱进,并非是要改变企业根本性的价值观。塑造与时俱进的企业文化的过程,实质上也是企业不断创新的过程。这个创新的过程就是:由观念(思维模式)的创新到制度和技术创新,由制度和技术创新到企业员工的行为创新的过程。不少企业往往会在经营成功后,停步在成功的经验和思维模式上,以为只要坚持这些经验和思维模式,就能获得新的成功。殊不知,在不断变化的市场面前,经验和思维模式只能证明过去,而不能保证未来的成功。如果经营者适时地根据经营环境的变化,不断调整一些具体的指导员工的理念,那就能使优秀的企业文化与时俱进,经过几年、十几年,甚至更长一些时间,就能形成“非常强烈”的企业文化了。

综上所述,企业文化具有一种强大的力量。有些物质资源也许会枯竭,唯有文化生生不息。企业文化是一种无形的生产力,一种潜在的生产力,无形的资产和财富。企业文化应该与企业的人力资源管理密切结合,使企业文化的渗透过程贯穿人力资源管理的始终。好的企业文化会极大地促进企业的发展,所以只要做到企业和企业文化的互相协调、互相补充、互相促进,使两者同步运行,建设出一套优秀的企业文化来,一定会对企业的长远发展起到积极的、不可估量的作用。有了优秀的文化,企业将不战而胜。

**第四篇：人力资源管理与企业文化建设**

人力资源管理与企业文化建设

1人力资源管理与企业文化的联系

1.1人力资源管理与企业文化的共同标的1.1.1人力资源核心

1.1.2企业文化的体现

1.1.3人力资源与企业文化的公共主题

1.2企业文化是人力资源管理的指导性

1.2.1人力资源管理与企业文化的一致性

1.2.2人力资源管理与企业文化的从属性

1.2.3企业文化是人力资源管理的参照

1.2.4企业文化决定企业人力资源管控模式

1.3人力资源管理对企业文化的促进

1.3.1优秀的人力资源管理体系加快企业文化进程

1.3.2人力资源管理是企业文化建设的有效途径

2人力资源管理在促进企业文化建设中的关键

2.1企业管理水平的提高

2.1.1企业管理架构的设置

2.1.2企业管理者的专业化

2.1.3企业对人力资源管理的重视程度

2.2人力资源部门的专业化

2.2.1企业人力资源体系建设的科学化程度

2.2.2企业人力资源部管理者的职业水平

2.2.3人力资源部员工对人力资源管理与企业文化建设关系的理解

2.2.4人力资源部门对企业文化的灵活运用

3企业文化与人力资源管理的同步化进程

3.1同步化进程初期

3.1.1人力资源管理与企业文化各自发展

3.2同步化进程中期

3.2.1人力资源管理与企业文化相互抵触

3.2.2人力资源管理与企业文化相互妥协

3.2.3人力资源管理与企业文化磨合3.3同步化进程末期

3.3.1人力资源管理与企业文化的固化

3.3.2企业文化与人力资源管理共同促进企业发展 4结论

参考文献：

人力资源管理与企业文化汪溢，谷卓越 北京大学出版社2024

**第五篇：浅谈现代企业人力资源管理**

浅谈现代企业人力资源管理

内容摘要：

21世纪是知识经济的时代，经济实力的竞争更多地表现在人才的培养、争夺、与竞争。人是生产力诸要素中最积极、最活跃、最具主观能动性的因素，人也是企业在日趋激烈的市场竞争中立于不败之地的重要保证，在一定程度上甚至起着决定性作用。企业要生存，要搞活，要发展，就必须重视人力资源的开发和利用，重视探索新形势下人力资源管理的新趋势。当今社会，人才是一项非常珍贵的资源，在企业竞争中起着关键性的作用。对企业来说，有效的人力资源管理机制的建立将有助于企业保留、吸引和激励人才，从而推动企业发展战略实现。

关键词： 人力资源管理；合理配置；激励机制；培训

浅谈现代企业人力资源管理

21世纪的经济竞争，主要是科学技术的竞争，智力的竞争，归根到底是人力资源开发及其潜能充分利用的竞争。任何一个企业欲赢得持续性竞争的优势，都必须抢占人力资源开发与管理的制高点，在人力资源开发与管理争夺战中争取主动地位。可以说，人才资源管理已成为21世纪现代企业管理的核心，是现代企业要素管理的第一管理。对人力资源的争夺，创新人才的培养成为当今各类企业及社会组织时刻关注的重心。与此同时，我国正在从计划经济向市场经济转变。传统的由国家统一调配的人和管理体制正在向适应社会主义市场经济的新型管理体制转变。人才可以自由流动，企业和个人有了双向选择的机会。企业从被动地接受国家配置人才转变为真正自由用人单位。个人从被动地服从国家分配转变为可根据自由意愿自由择业的劳动者。在相对于从前宽松得多的人才流动制度下，企业如何实行有效的人力资源管理，已成为当前的重要课题。

一、强化人力资源管理 以人为本是关键

人力资源的合理配置是企业人力资源管理中关键的一环。所谓配置，最简单地说，就是将合适的人放到合适的岗位上。虽然说起来简单，但其对于企业的发展却有着重要的影响。人从性格、气质、兴趣到专业都有着巨大的差别，如果各尽所长，合理配置，对于企业的发展显而易见是有利的。人力资源的合理配置，首先要预测有多少工作岗位，哪些工作岗位需要填补，该岗位的具体要求是什么。企业吸收新成员，一般可分三种目的。

1、正常补充。这是针对企业原有职工离职、退休、死亡等情况所作出的补充，其岗位责任明确，对于新职员的要求可比照对原有职工的要求，并不存在太多问题。

2、替补缺勤。这一情况与正常补充有相似之处，却又不同于正常补充，举一个例子，企业原来实行6天工作制，现改为5天工作制，企业就需要有更多的人从事原来并不需要这么多人从事的工作，这样才能保证其原定的工作计划的完成。替补缺勤的岗位其职责不完全明确，但由于其职位虽是新设，而工作却是以前所有，故岗位职责并不难确定。

3、开设新业务的需要。细分起来，其中又有两种情况，一是已设立了新的机构，其方向较明确，这样所招募的员工的职责可以预定，尽管不完善，倒也相去不多；二是其方向并不明确的新业务，这就很难列出其岗位的要求了。对于任务工作，要考虑到求职者的现实能力和潜在能力。对于前面所说的岗位职责明确的工作，可以针对其职责侧重于现实能力。而对于岗位职责不明确的工作，像开设方向并不很确定的新业务，就需要更多地考虑求职者的潜在能力。

通过对岗位和人的双重衡量，从而将合适的人放到合适的岗位上，也就是实现人才的合理

配置。在现实中，业界往往重视人才的现实能力而忽略了人才的潜在能力。重视现实能力有一个最大的优点，就是“来即能战”，所谓高薪诚聘高级管理人员即是强调现实能力的重要表现。配置是一个基础，在做到相对合理的配置之后，在管理中要考虑的是如何激励员工，为企业创造更大的价值。

二、开发企业人力资源 打赢“人才大战”

（一）加强对员工的激励

人本管理以行为科学为理论基础，以激励为管理的核心内容，而人的行为动机，是由生存需要的物质生活和发展需要的精神生活而产生的，因此，在人本管理过程中，要坚持激励原则。科学地运用激励的手段，能激发的人的动机，诱导人的行为，发挥人的潜力，调动员工积极性，维持员工的工作热情，从而保持工作的有效性和高效性。在工作分析中，要学会用激励的手段来激发和维持员工参与工作分析的热情。一要贯彻内在激励与外在激励相结合的原则，目的是调动员工的需求、责任感和个人荣誉感，以激发员工的成就感。如向他们宣传工作分析所能给他们带来的好处，切实满足员工的需要；让员工承担工作分析的责任，把工作分析当作他们自己的工作，顺利完成工作分析就如同圆满完成他们自己的工作任务一样。二要贯彻精神激励与物质激励相结合的原则。让员工参与工作分析的全过程是对员工一种最好的精神激励，因为这会让员工觉得组织很重视他们的意见，信任他们；也可以成立专门的奖项奖励那些积极参与或密切配合工作分析工作的员工，或者以此作为优秀员工评选的一个条件，或者作为优先提升的条件等。对于参加工作分析的员工还要给予适当的物质奖励，由于参与工作分析或提供工作分析的支持而影响工作的员工应该照常享受正常工作时的待遇，甚至可以给予另外的工作报酬；对于在工作分析中表现优秀的员工也可给予一定的奖励。

（二）尊重、理解和相信员工

员工的人格应该得到尊重，员工的权利应该被告知、被享受和被执行，不允许任何侮辱人格、损害人权的现象存在。理解员工就是要在了解员工的基础上，理解员工面对工作分析中出现的各种现象的自然反应，如员工由于对工作分析目的、意义不清楚而抵触工作分析，由于以前的工作说明书没有实际指导意义而否认工作分析的作用等。相信员工就要充分相信员工在工作分析过程中承担其中一些工作的能力和责任感，善于和敢于把一些重要的工作分析工作交给员工去做。

因此，尊重、理解和相信每一个与工作分析相关的人员，就能够让高层管理者愿意为工作分析的实施和工作分析结果的运用提供更多的制度、人力、财力、物力上的支持，如尽力提供工作分析的相关背景资料，积极参加工作分析动员大会，配给足够的工作分析资金、人力，制定与工作分析结果使用相关的配套政策、制度等。也能让工作分析人员积极投入到工作分析中来，如科学选用工作分析方法，认真细致地收集工作分析信息，撰写好规范的工作说明书等。

（三）重视与员工的沟通

企业内部良好的信息沟通，就是要让员工与企业之间相互获取所需要的信息，增强情感交流，企业这样做可以培养员工对企业的认同感，从而使企业在确定目标、制定政策方针、做出决策、执行计划等各个方面与员工达成共识。在企业的经营管理过程中需要持续的沟通，工作分析作为人力资源管理的基本活动之一当然也不例外，沟通贯穿于工作分析的整个过程之中。

在工作分析实施之前，一要与高层管理者进行沟通，向他们说明清楚企业工作分析的必要性和重要性，以及需要他们哪些方面的支持和帮助。二要与普通员工沟通，向他们讲清楚工作分析的目的、意义等，让员工知道工作分析不在于了解现有的任职者水平，而是确定岗位职责、改进工作方法、规范工作内容等。

正式开始工作分析时，首先通过与员工沟通，了解将要分析的工作的一些概况，员工的基

本情况，员工的主管对于工作分析的态度等，以便做好选取适当的工作分析信息收集方法，合理地安排信息收集的时间和地点等工作。其次，在工作分析信息的收集阶段，本身就是与员工沟通的一个过程，如采用访谈法收集信息就是与员工面对面的交流，通过沟通了解相关工作情况，获取有用信息，这是编写工作说明书所需资料的主要来源之一。再次，整理、分析工作分析信息时，要与员工沟通，让他们对收集的信息做出补充和修正。草拟工作说明书后还要请员工审查，提出意见，再进行修改，完善工作说明书。在工作分析结束后，还要保持与员工的沟通。工作说明书在指导工作实践的过程中，可能会出现一些与实际情况不相适应的地方，期望得到他们的意见反馈，及时修改工作说明书。另外，由于社会经济的发展变化，引起企事业内外环境的变化，从而引起组织结构，工作构成、人员状况等处于不断变动之中，通过与员工沟通，期望他们对工作中发生的新变化及时报告，这有助于更新已有的工作说明书，使其更具有实用价值。

（四）鼓励员工参与工作分析

工作分析是一项复杂的、系统性的工作，在进行工作分析的过程中，需要企业的高层管理者，所分析的工作的任职者及其同事（主管人员和下属），工作分析的管理者，工作分析人员的相互配合。因此，为了保证工作分析工作的顺利开展，要鼓励员工积极参与工作分析，需要他们的支持与配合。

首先，需要高层管理者的参与，高层管理者可以从战略的角度把握工作分析的总体方向符合企业的发展目标，还能为工作分析的开展给予各方面的帮助与支持，另外高层管理者的参与使工作分析更具有权威性，让员工更加确信工作分析的目的和意义，也能增强员工对于工作分析的认同感。其次，要鼓励普通员工积极参与到工作分析中来，有助于加强他们的归属感，让他们把工作分析当作自己的一项工作，尽心尽力地去完成，从而保证工作分析的顺利开展并收到良好的成效。在工作分析的过程中，工作分析人员与员工一起来讨论工作分析的工作计划，认真听取员工对于工作分析的看法，积极采纳员工提出的合理化建议，员工的参与会使工作分析计划更加趋于合理，并增强了员工投入工作分析的积极性。收集工作分析信息时，可以让员工在了解工作分析的计划后，自己选择适合于他们的信息收集方法，甚至自己去收集相关的信息。整理分析信息时，要让员工参与信息的审核，因为只有他们对于自己的工作是最了解的，所以他们可以对相关的信息进行补充和修正。还可以让员工参与到工作说明书的撰写中来，主要是对工作说明书提出一些修改意见，这样编写的工作说明书不仅更加切合员工的工作实际，而且在以后指导工作实践的过程中，员工更能认同和执行工作说明书，因为这是他们自己制定的东西。

五）规范员工的行为

约束机制的建立是确保人本管理方向的一个重要方面。制度是一种有形的约束，也就是企业的法规，是一种强制约束。企业管理以人为本就应该依法治企，以制度约束员工，规范员工的行为。有些企业认为，人本管理就是人情管理，就是对员工动之以情、晓之以理，甚至放任自流，一提到对员工从严管理，建立规范的企业法规制度，就会压抑员工的工作热情，因而忽略了规章制度的约束力。其实尊重人，开发人的潜力，调动人的积极性的最佳方式就是建立一套科学的规章制度，以此来规范员工的行为。

在工作分析中渗透人本管理思想也要发挥约束机制的作用，要建立起相应的规章制度，规范员工在工作分析中的行为，保障工作分析的顺利开展。首先要规范工作分析人员的行为。工作分析人员是工作分析的主体，他们工作的水平、态度直接影响着工作分析的成败。要严格规定工作分析人员应该具备的素质，其在工作分析中应该承担的责任和遵守的纪律，以及他们进行工作分析所要取得的成果的要求。其次，要规范所分析工作的任职者及其同事（主管和下属）的行为。要明确规定员工应该提供的信息内容，提供信息的时间、地点、方式，对于所提供信息的真实性的保证要求，参与工作分析的程度，对员工在工作分析中的表现的奖惩制度，执行工作说明书的要求等。同时，也要规范工作分析管理人员的行为。工作分析管理人员负责工作分析的整个组织工作，要为工作分析提供强有力的后勤保障，还要协调工作分析人员与员工之间的关系，并制定相关制度约束其行为。

三、充分认识加强人才培养的重要意义，将其纳入企业管理和发展的战略全局

随着钢铁工业从规模化扩张向资源优化配置的转化，市场中技术竞争愈加激烈，技术的竞争说到底就是人才的竞争，人才竞争已成为最具有全局影响力的竞争。因此，加强对人员的管理、培养和使用，促使大批的技术、技能人才脱颖而出，是提高企业整体创新能力的需要，是企业在市场经济条件下取得竞争优势的需要。知识经济时代的主导因素是人力资源和人力资本，知识经济是人才经济，实质上是人力资本主导型经济。如何抓住知识经济这一显著特征，寻求人力资源管理与现代企业管理的嫁接与突破，一直是企业界不断探索的课题。

（一）人力资源培训是人力资源管理中不可忽视的问题

随着知识经济的到来，人才已经成为成功企业不可缺少的重要资源。现代企业的竞争实质上是人才的竞争，人才是最为重要的资本。只有尊重知识，尊重人才，企业才能获得长久发展的动力，才能在激烈的市场竞争中取得优势。从知识角度来看，现代科学技术的发展导致知识快速更新，一个刚进入企业的大学生，5年以后，其大学时所学的知识将有一半以上被淘汰。因此，企业的各种培训，对于企业的长远发展起着至关重要的作用。较之知识的培训，更重要的是工作能力的培养。这就需要从组织高层领导一直到基层干部都要有一种信念，一种行为。著名学者道格拉斯·麦格雷戈曾有这样一个比喻，根据我们对人性的了解，一种可供选择和更合乎时宜的模式是一种类似农业模式，如何采集各种有用的“种子”，把它们播入适宜的土壤，为了它们施肥、浇水、调节光照，必要时再进行移植等等。种子的潜力蕴藏在种子之中，但组织在创造环境，提供最佳成长的必要条件方面可以扮演一个大角色。培训的另一个重要特征是因应多元化的需要，由以往更多以工作取向，转为更多以人取向，因人而不是因任务而异。人都是不同的人，培训更多针对人而设计，同时，开发人成为优于开发工作的更高境界。在培训方式、方法上，无论是公共组织还是私营组织，皆本着学用一致，按需施教，讲求实效的原则，呈多元化发展。同时，培训工作应日趋专业化，职业化。一是从用人机制上打破条条框框，破除论资排辈、求全责备、任人唯亲、忌贤妒能以及把安分守己、稳重听话作为选拔人才标准的陕隘的人才观，广泛挖掘各方面、各层次的人才资源，为人才的脱颖而出创造平等的竞争机会，从政策导向上给予支持，建立健全了有利于人才脱颖而出的培训和用人机制，激发人才内在动力，让具有真才实学的人尽快走上重要岗位，担当重任。二是将竞争机制纳入人才战略管理，对优秀科技人才、优秀技能人才实施动态管理，建立各种考核激励制度，采取理论考试与工作能力相结合，业务学习与现场解决技术难题相结合的动态考核模式，消除部分员工的惰性思想，激发各类技术人才学知识、钻业务、技术争先的积极性，带动企业整体技术力量的提升。

（二）突出环境营造

企业的环境与人力资源的开发和利用息息相关，为此我们要营造一个有利的环境，包括：（1）营造尊重知识、尊重人才的环境。员工处于这种环境条件下会深感知识技能的可贵，进而会努力学习，不断丰富知识、提高技能；在尊重知识、尊重人才的条件下，领导用人的原则是“任人唯贤”而不是“任人唯亲”，使企业内真正具有才能的人能在企业中得到信任，担当重任，从而在工作实践中具有成就感，在接受重任的挑战过程中不断成长。（2）营造竞争环境。竞争能给人以压力，激励员工不断进取，不断成长。企业通过建立合适的竞争机制，使用科学的评价标准，公正、合理地对员工的“德”、“能”、“勤”、“绩”进行综合评价，根据评价结果奖优罚劣，优胜劣汰，形成一个既有动力，又有压力的竞争机制。这既有利于员工奋发向上，积极进取，不断提高素质，同时也为优秀员工脱颖而出创造条件。（3）营造培训

环境。当前企业处于激烈的竞争环境中，企业为了生存和发展，不但要提高管理者的管理水平，同时也要求技术人员不断地开发出新产品、新技术、新工艺，因此对企业员工最突出的问题是要更新知识。企业可根据发展的需要，选拔一些员工到国内大学或科研单位进行深造，同时为适应全球一体化的形势，为造就具有“全球意识”和“国际眼光”的员工，大型企业应注意与国外名牌大学合作，把企业的员工有选择地送到国外进行培训，也可选派员工到国内的大型企业、科研单位参观访问，开阔视野。对于有条件的企业可以建立自己的培训中心，请专家学者来企业对员工进行培训。由于让员工脱离岗位培训代价高、工学矛盾突出，我们可以借鉴美国各大企业推行的“多媒体教育”，企业可以将培训的软件输入相互联网的计算机网络中，企业的员工可以利用软件工具在工作地点及工作时间内及时获得知识和技能。所有这些良好的培训环境，必将促进员工知识更新、思想升华、视野开阔，从而使员工迅速成长。

四、将人力资源视为“动态的资产”

从人力资源的角度来讲，人们已经产生一种共识，那就是“人力资源是企业最珍贵的资产”。现在，人力资源不仅是企业最珍贵的资产，而且应该是唯一“动态的资产”。

一个企业，无论是土地，还是设备，还是流动资金，他们的实质都是静态资产。人们认为财务管理首要的是讲“管好钱”。其实钱是属于静态资产，钱是不会跑的，它又没有长脚。如果说钱会跑，是因为有人去动他，所以不是钱的问题，仍然是人的问题。钱是不能主动创造价值的，即使是被投资于很好的项目，也是人做的决定，也是由人在那里管理。所以，唯有人的行为才是动态的；只有人的行为才能创造价值。人力资源是企业与员工之间的桥梁，优秀的员工才是企业真正发展的动力，企业最需要的是人才，最缺乏的也是人才。面对人才的竞争，惟有构筑人才高地，抢占人才制高点，方能在激烈的市场竞争中，永远立于不败之地。

【参考文献】：

1、《人力资源管理教程》 张一弛主编北京大学出版社 2024年3月；

2、《企业中的人本管理思想》 清华管理评论2024年5月；

3、《企业人力资源管理人员》 教程中华劳动和社会保障出版社 2024年4月；

4、《组织行为学》 张德高等教育出版社2024年2月。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找