

2023年人力资源管理企业文化论文(优秀8篇)

通过阅读范文，可以了解到写作的技巧和方法，使我们的写作水平更上一层楼。有哪些技巧和方法可以帮助我们写出一篇精彩的范文呢？小编为大家整理了一些权威性的范文范本，供大家阅读和学习。

人力资源管理企业文化论文篇一

摘要:人力资源是任何一个企业的最大资本，人力资源管理对企业的生存发展有着十分重要的意义，尤其是中小型企业。如何加强人力资源的管理，成为中小企业必须面对和重视的问题。而我国中小企业在人力资源管理方面尚存在诸多问题，并在一定程度上成为制约企业发展的瓶颈。主要分析我国中小企业在人力资源管理方面现状和存在的问题，并针对性地提出了加强人力资源管理的建议，以期提高我国中小企业的竞争力。

关键词: 中小企业、人力资源、管理问题、对策

中小企业是企业群体中的主体，在国民经济和社会发展发挥着越来越重要的作用。在各类企业中，中小企业是一个点多面广而又数量众多的企业群体，是国民经济中非常活跃的重要力量。在促进创新、增强效益与提供就业机会方面，为经济社会的发展作出了卓越的贡献，因而，中小企业的发展壮大，是未来社会经济发展所追求的主要目标之一。在探求中小企业发展的实践过程中，越来越多的中小企业主、企业管理层认识到人力资源管理对中小企业发展的举足轻重作用，并相应建立了企业内部人力资源管理职能部门与管理系统。但是在中小企业人力资源管理的过程中，出现人力资源管理程序与实践的种种误区，导致人力资源管理的整体效益得不到体现，其中人力资源规划不能发挥基础性作用是根本

的原因。人力资源规划是指预测企业未来的目标和环境对人才的要求，以及为完成这些目标和满足这些要求而提供人力资源的过程。当前中小企业管理者普遍对人力资源规划的制定与执行始终存在许多困惑和无奈，使得人力资源规划面临着可有可无与执行不力的困境与危机。

一、现代人力资源管理含义

1机制，最大限度地发挥劳动者的积极性和创造性，形成具有持续发展的竞争力。从人力资源管理的内涵来看，国有企业实现经营目标，更重要的是通过合理管理人力资源，通过经济核算来提高人力资源的投入产出率，以人力资源促进企业发展，使人力资源真正成为企业竞争力的不竭源泉。

二、人力资源管理存在的问题

(1) 对人力资源管理存在认识误区。

目前，中小企业虽然数量众多，但规模都比较小，技术力量、资金实力相对较弱，不具有规模经济实力，采用的也多是传统行政性人事管理，很多中小企业对人力资源管理的认识水平还停留在传统的人事管理阶段，只将其当作一个企业的后勤管理部门，人力资源管理部门没有真正地参与到企业的战略决策制定过程和企业利润创造过程中。大多数企业的人力资源管理机构职能大都由总经理办公室或其他部门兼任。管理模式还停留在传统的人事管理水平上，如发放工资、管理员工档案等简单的人事任务。有些还兼任许多和人力资源管理工作关系不大的其他管理职能，机构设置不到位，缺乏专业的人力资源管理者，没有形成正规化、专业化的人力资源管理体系。

(2) 普遍缺乏人力资源规划

大多数中小企业在制定企业发展战略时，往往会忽视人力资

源规划，也不考虑本企业的人力资源状况以及本企业的人力资源体系能否有效地支持企业发展的战略。直到人力资源成为企业发展的瓶颈时，才“临时抱佛脚”，进行人才招聘、员工培训等等。这样做显然对企业的发展极为不利。中小企业的这种做法，客观上使其为员工，特别是知识员工提供的报酬较少，且具有一定的随意性，为员工们提供的个人发展机会相对于大型企业及外资企业也比较小，不利于人才潜能的培养以及个人才能的充分发挥。

(3) 缺乏科学的用人观，导致人才整体素质不高，人才流失严重。

目前大多数企业人力资源管理往往注重招聘、考勤、绩效、薪酬、调动等与员工有关的事项，却没有关注与企业经营战略、市场环境相一致的人力资源战略规划。人员招聘缺乏科学、规范的流程和甄选测评体系，人员的选聘过于草率。同时，由于缺乏科学的用人观，导致企业人才流失严重，流失的大多数为企业发展所需的关键性人才，知识型、年轻型员工成为流失主体，其中最不稳定的是刚接收的大中专院校毕业生，工作三年内流失率最高。而人才流失不仅直接给企业的长远发展带来负面影响，而且还会削弱企业的凝聚力，降低员工对企业的认同感和忠诚度，降低现有员工的工作积极性，对企业发展极为不利。

(4) 强调管理，激励手段单一，培训开发态度不正确。

大多数中小企业过于强调组织中的管理制度和管理程序的制定，缺乏人性化管理，忽视建立和健全企业的激励机制。许多中小企业家认为只要高工资一定可以吸引并留住人才，没有意识到单一的激励手段不能提高员工的工作激情，从而员工的使用效益也无法达到满意化。中小企业在培训开发方面，缺乏系统性、长期性，特别是涉及培训费的分摊和追偿缺乏有效的办法，使得人员培训费用的投入水平低，效益不够显著从而使企业文化建设与员工素质提高成为空谈，管理者队

伍建设不能取得实质性进展。

三、中小企业人力资源规划困境原因分析

导致中小企业人力资源规划困境的原因是多方面的，既有企业外部的原因，也有企业内部的原因但是，其根本的原因在于企业内部。从我国中小企业内部原因讲，主要体现在1. 对人力资源规划认识不全面；2. 中小企业发展战略和环境的多变性及模糊性；3. 中小企业特有的人力资源管理模式存在缺陷，人力资源规划中缺乏沟通与协作性；4. 中小企业专门的高素质人力资源管理者短缺，员工素质相对较低四个方面。

四、加强中小企业人力资源管理的对策

（1）提高中小企业经营者自身的各方面的素质

握，决策随意性很大，“成也萧何，败也萧何”。企业的成败与否关键在企业经营者，企业经营者在企业发展中有着举足轻重的特殊作用。但企业经营者对企业管理规范性不足，体制不健全，对政策的制定与预测能力不强；企业效率低下，事情议而不决、决而不行情况严重；企业业务体系混乱；权力独裁，中层管理人员的权力与斡旋的余地有限。企业中存在一种严重的重博弈、重计谋、重随机处理，轻规则、轻机制的现象。

因此，最重要的是提高中小企业经营者自身的各方面的素质。如果这个问题得不到解决，不要说完整的人力资源管理机制和科学的人力资源规划，企业中有没有人力资源管理部门都还是一个问题。一旦管理者自身的素质提高了，他所考虑问题的角度就不是企业眼前的利益而是企业未来更大的发展。出于对未来的考虑，企业经营者自然而然的就会重视人力资源规划，那么这种内在对未来发展的动力就会促使企业经营者去构建一套完整的人力资源管理机制，健全管理体制，科学地作出管理和经营决策。

（2）科学合理建立职业培训机制，建立完善的激励机制。

建立灵活多样、科学合理的职业培训机制是提升员工专业技能和综合素质的有效途径。定期或不定期地聘请专业的技术讲师、管理咨询专家到本企业为员工进行实地培训或是与大企业高校等进行联合办学和委托办学，从而有效地提高了本企业员工的专业水平和综合素质。此外，企业还应建立健全激励机制，以人为中心，尊重人格，充分发挥个人的潜能和创造性，注重满足个人的自我实现和需求。在强调严格绩效管理的同时，也强调要通过物质激励，企业文化等手段让这种严格管理所带来的工作压力在物质回报以及尊重和信任的环境中得到平衡和释放，善业绩评价体系，实现客观准确的评价员工的各种表现，并依此采取相应的福利措施、制定人培训与升迁计划等，企业也可以把实现企业的目标与提高员工收入，改善员工劳动条件、增加福利等措施，从而在企业中形成人人心系企业命运、共谋企业发展大计的局面。实施民主管理、决策方式鼓励员工为企业发展献计献策，让员工积极参与企业的生产和管理、企业上下齐心，共同促进企业的发展，或是通过物质奖励和精神奖励的综合作用，使员工和企业真正形成命运共同体。

（3）明确企业发展战略，增强人力资源规划的科学认识，促进人力资源规划与企业战略融合解决中小人力资源规划缺失与脱离企业发展实际的主要措施就是要明确企业发展的战略。明确企业发展战略，主要是指根据中小企业发展生命周期与实际情况，明确企业发展的分时期战略。如果长时期战略由于市场外部环境的变化难以确定，也应该确定短期或企业发展的方向。科学全面认识人力资源规划是解决中小企业人力资源规划危机的一个有效途径。具体包括，提高人力资源规划的战略重要性，让企业领导决策层要充分重视，并将人力资源规划纳入企业发展战略中去；加强人力资源规划内容、方法技术以及中小企业人力资源规划制定特殊性的培训，促进先进人力资源规划发展与企业发展的有效相结合。人力资源规划与企业发展战略的融合是中小企业人力资源规划发展

的最高境界，人力资源规划的实施最终促进中小企业的发展与壮大，避免了企业内部各种人力资源问题的产生。

主要是改变中小企业人力资源管理的缺陷，为人力资源规划的制定与实施创造良好的运行环境。中小企业人力资源规划包含着对人力资源管理旧模式的否定和发展，有时甚至包括模式的重新构建。这一过程就是人力资源管理变革的过程。伴随着利益的调整以及对原有习惯的冲击，人力资源管理变革工作往往会遇到较大的阻力，只有实施有效的变革管理才能为中小企业人力资源规划打造完善的支撑平台。完善的人力资源规划支撑平台除了人力资源部门相关的职能工作如职位分析、职位设置、绩效管理、激励机制、职业规划等外，有些甚至超出了人力资源管理的领域，比如计划与预算管理体系、企业目标管理体系等。

由于中小企业运行环境的多样性与复杂性，避免中小企业人力资源规划的危机，我们应该积极探索适合中小企业人力资源规划发展的新思路，建立中小企业灵活、多变、动态的人力资源规划创新模式。企业的发展发挥重要的作用，不再面临缺失与脱离实践的困境。中小企业的多样性以及外部环境的复杂性，人力资源规划的创新将是其保持生命力的主要原因。

总之，中小企业的成长不是一帆风顺的，要想在激烈的市场竞争中生存发展，必须注重人力资源的管理，建立和不断完善人才激励机制，充分发挥提升中小企业竞争力的作用。在管理中不断总结经验，树立以人为本的人才意识，把激励的手段和目的结合起来，改变思维模式，真正建立起适应企业特色、时代特点和员工需求的开放的激励体系，才能留住人才、任用人才、培训人才，达到人力资源的合理配置，使企业在激烈的市场竞争中立于不败。

人力资源管理企业文化论文篇二

第一条为规范公司的人力资源管理，优化人力资源结构，体现公司人性化管理理念，实现管理的规范化、标准化、制度化、程序化、根据公司实际情况特制定本规定。

第二条本公司自董事长以下各级工作人员，均称为本公司员工，分为正式员工、试用员工。

第三条本公司员工的聘用、职务任免、人事变动、出差、离职、考勤、绩效考核、奖惩、薪资、福利待遇、员工培训、人事档案管理及其它有关人力资源管理事项除国家有关规定外，均按本制度办理。

第四条本公司员工均应遵守各项规章制度。

第二章聘用

第五条各部门根据工作需要，每（）年第四季度上报次年度人员需求计划。人力资源部汇总编制公司下一年度需求计划，报总裁审批。

第六条本公司员工的聘用，包括招聘、录用、报到和试用四个环节。

第七条本公司员工招聘坚持统一管理、分级负责的原则，控制编制、先内后外的原则；公平竞争、择优录用的原则。

第八条本公司聘用员工参照应聘人员既往工作表现，遵循学识、品德、能力、经验、体能适合于职务或工作的原则。

第九条对员工的聘用，根据业务需要，各部门至少提前一周向公司人力资源部提交《人员需求表》，列明所需人员各额条件以及聘用期限，经部门经理签字批准，人力资源部进行

综合平衡后报董事长审批后自行实施。

第十条招聘计划经董事长批准后，由人力资源部门完成招聘人员的笔试、初试工作、填写《招聘表》，经初步筛选，再协助用人部门经理、负责人进行复试，后进行招聘总结，根据《面试综合评分》，报用人部门经理审检后呈报董事长批准，由人力资源部通知录用部门及录用人员。

第十一条录用人员接到通知后，次日到公司报到。录用人员在人力资源部

领下，办理入职手续，其中报到必须提交如下证件、材料：

1. 一寸免冠照片2张。
2. 身份证复印件1份。（原件当面交验后退还本人）
3. 学历证书及证书复印件1份。（如上）

附：录用人员《背景调查表》1份。

第十二条应聘人员交齐证件、材料后，人力资源部与该员工签订《员工试用期合同》，并安排新员工到对应部门报到，人力资源部出具《聘用员工入职单》，1试3份交于入职部门、公司财务部、考勤员，接收部门接收到新员工安排入职后，需填写《回执单》，交于人力资源部存档。向试用人员发放办公用品及公司的画册及《员工手册》。培训部负责进行公司有关制度、公司企业文化的岗前培训，用人部门自行负责职责、岗位所必须的基础知识的岗前培训。

第十三条新进人员的试用期依据签订劳动合同年限约定试用期限，试用期满转正需经过考核。依据考核结果给出试用者是否符合公司要求，合格者录用为公司正式员工，不合格者予以办理辞退手续，表现优秀者可经部门同意，报分管领导，

经总经理批准后提前转正。用人部门须填《新员工试用期鉴定表》，录用员工需填写《转正申请表》，经批准后方可转正。

第十四条新进人员于试用期间应遵守本公司一切规章制度，品行和能力欠佳的，不适合本职工作的，公司有权依据考核结果给予辞退。

第十五条新入职员工薪资依据试用期标准支付，试用期间工资金额为转正后薪资的80%。

第十六条新入职员工在试用期间经考核不合格停止试用的，其薪酬按公司与试用员工的《试用期合同》执行。

第三章 职务任免

第十七条本公司员工必须具备以下资格，才能担任相关职务：

1、公司高级管理人员，应具备大学本科以上学历，熟悉业务，具有多年实际工

作经验、品德良好、能力突出、业绩优异的不受此限。

2、部门经理及部门经理以上人员，应具备大专以上学历，熟悉业务，具有多年

实际工作经验，工作表现和成绩优异的不受此限。

3、中级以下人员，除司机、保安外，均须具备中专以上学历，其自身条件符合

所任职务、所在岗们的要求。

第十八条公司财务总监、总经理助理、副总经理等高层管理者，以及各职能部门经理由董事长直接聘任。各职能部门副

经理以下人员由分管公司根据用人计划要求及结合实际业务开展需要，报董事长批准，由人力资源备案。

第十九条公司员工职务任免经核定由人力资源部以文件形式，发文通知各职能部门。

第四章人事变动

第二十条公司基于工作上的需要，可随时调动员工的工作或服务地点，被调员工不得以任何理由拒绝及推诿。

第二十一条被调员工接到《调令》后，需在2个工作日内办妥移交手续。人力资源关于《调令》一式3份交于被调员工的原部门，即将调入部门，及财务部各1份，并附《回执》存档。

第五章离职

第二十二条员工离职包括辞退、开除、辞职、退休等情况。

第二十三条公司对违纪员工，经劝告、教育、训诫、而不改者，有辞退的权利。对于工作中的失误，部门可视情节严重依据《员工手册》相关规定给予处分。第二十四条公司对以下行为之一者，给予辞退：

- 1、一年记过3次的；
- 2、连续旷工3日的；
- 3、工作疏忽、贻误重大事项，致使公司蒙受重大损失的；
- 4、品德不端、行为不检，屡次教育仍然不改的；
- 5、擅自在其它公司工作或在外兼职者；
- 6、员工在试用期内经考核不合格者；

7、其它原因。

第二十五条公司按相关规定辞退员工时，应提前通知被辞退人员，由其直属领导向员工出具《离职表》，按规定办理手续。

第二十六条公司员工因个人提出辞职的，应首先向主管领导申请，经批准后，出具局面辞职申请书，向人力资源申请《离职表》，由直接主管领导签发意见，部门经理审核同意，董事长署名后由人力资源部门等相关部门办理交接手续，并在2个工作日内办完手续。

第二十七条公司员工无论以任何理由提出辞职申请，必须提前7-15日提出，以便工作顺利交接。

第六章考勤

第二十八条公司考勤依照公司考勤管理制度执行。

第七章绩效考核

第二十九条公司员工的绩效考核为月考核，每个月25号进行考核，具体参照《绩效考核管理办法》。

第三十条公司员工依据各部门绩效考核表，经分管公司领导签字转呈董事长批复后，由人力资源部汇总整理，行政职能部门员工先个人评定，再由部门负责人评定，最终由绩效考核小组，共同评定，得出结果。人力资源部负责汇总整理、存档，并交于财务部一份，列入当月工资绩效考核成绩。

第三十一条考核小组人员应严守秘密，不得营私舞弊。

第八章福利待遇

第三十二条为了保障公司员工享受国家法定福利、激发员工

的工作积极性和主动性，为员工提供良好的节假日福利，特制定员工福利管理制度。

第三十三条本着公平、公开的原则，所有正式员工均可享受公司的各项福利。第三十四条公司按照国家相关法律法规规定为公司员工提供有法定节假日的11天带薪假期。

第三十五条公司女职工在妇女节(3月8日)当天可休假半天。

第三十六条公司在传统节日向每位员工发放价值不等的实物，如汤元、粽子、月饼等。

第三十七条社会保险

公司每年4-5月份为所有正式员工安排一次体检活动。

第九章员工培训

第三十九条公司员工培训根据《培训管理制度》及培训流程严格执行。

第十章人事档案管理制度

第四十条公司人事档案管理归公司人力资源部负责。

第四十一条人力资源部负责公司所有员工人事档案的立卷、归档、补充、借阅、管理等事项。

第四十二条员工借阅人事档案须向人力资源部领取《人事档案借阅申请表》，经填写人力资源部经理签字批准后方可借阅。人力资源部需记录《人事档案借阅登记表》。

人力资源管理企业文化论文篇三

摘要:全球逐步迈向知识经济时代，竞争也由原来的自然资源和资本资源为主转向对人力资源的竞争。因此，与企业人力资源有关的核算内容便成为企业相关人做出决策所必需的信息。在社会主义市场经济条件下，人力资源成本会计的确认在知识经济时代具有举足轻重的作用，不仅要加强物质成本的控制与管理，少投入多产出，更要加强人力资源成本的控制与管理。如何管理和控制好人力资源成本是企业成本控制的重要内容之一。重视人力资源的成本管理，对提升企业的核心竞争力、提高职工的工作素质都有着重要的意义。

人力资源管理企业文化论文篇四

【摘要】企业文化指的是规范组织内部成员包括思想观念、行为方式、工作积极性在内的一系列价值观念的总和。在人力资源管理中，企业文化能够大力增强组织的内聚力，提升员工的工作积极性，进而不断推动企业的长期可持续发展。所以说，很多企业都把企业文化建设作为人力资源管理的重要抓手。笔者根据自己的实践经验，谈谈人力资源管理中的企业文化建设如何推进。应该从不断加强对员工的激励力度、大力增强员工的凝聚力、营造浓厚的学习氛围等方面不断加强人力资源管理中的企业文化建设。

【关键词】人力资源管理；企业文化建设

马斯洛的需求层次理论指出：任何人由低到高都有生理、安全、社交、尊重和自我实现等五大需求。因此，在生产经营活动中，企业不应只关注员工的生产绩效、营业额、产生的利润等有形的东西，更应关注员工的心态、精神世界、内聚力等无形的东西。有形和无形是一种辩证关系，过分追求有形的东西往往会适得其反，而构建以员工的精神世界为代表的企业内聚力，往往起到事半功倍的绝佳效果。通过文化活动的开展最有利于弥补工作的单调性。然而在实践中，经常出现企业文化活动开展得较少，员工凝聚力欠缺的问题，以至于员工和员工之间的沟通较少，员工的工作舒适感不足，

最终导致员工的积极性大为降低。

若想不断加强员工对企业的思想认同，保证员工和企业的思想高度一致。具体来说，要着重从以下几个方面做起：一者，企业领导要把员工当做自己的朋友来看待，要大力弱化自己的官僚意识，对员工的失误要有包容心理，并真心帮助员工分析问题产生的原因，共同寻找解决的办法。二者，企业制定的指导思想、近期目标、远期目标以及相关规划要实事求是，要考虑好员工的实际执行问题，不能懂不懂就抵扣工资，使得员工与企业的发展愿景方面保持高度一致。

从公司全局的角度讲，纵观各大内部机构，工会和团委实则承担了开展文化活动的重任。因此，工会和团委要切实担起职责来，经常性地开展一些文化娱乐活动，比如聚餐、唱歌、运动会、外出旅游、拔河比赛、员工相亲会等等。其中，工会和团委又应各有侧重。工会应主要针对中老年职工开展活动，顺带年轻职工，团委主要针对年轻职工开展活动。为确保每年都有固定的几项大活动，公司在年初制定年度规划的时候都应将文化活动的开展写为硬性规定。这样能从制度和机制上确保文化活动的开展。从部门的角度来讲，部门经理也要经常性地组织本部门的员工开展活动，唯有这样，才能形成有力的团队文化，推动部门工作的开展。

从员工的角度讲，要大力增强自己的学习意识，培养终身学习的好习惯；从企业的角度讲，要经常性地开展员工培训，并制定严格的考核机制。规章制度是职工能够长效学习的前提和基础。因此，企业在规章制定上把员工学习培训的效果与员工的薪酬制定、岗位确定结合起来，以此来大力提升职工在企业培训中的积极性和学习的实效性。计划安排是构建职工长效学习机制的关键。具体而言，企业因人、因时、因地制定好针对内部职工各个层次、各个时间段以及各个地点的计划安排。

参考文献：

人力资源管理企业文化论文篇五

人力资源管理和企业文化都是顺应历史的潮流在上世纪的中后期被提出来的，随着企业管理的不断改革，两者在企业中的作用越来越重要，有许多的企业界人士和学者在这一方面出著作。有些学者是从宏观方面来写的，有的学者是从微观方面来写的，提出了很多好的建议，但是在二者的关系上仍有许多问题需要进行研究，本文就人力资源管理与企业文化的融合二者的融合谈点粗浅的看法。

企业文化和人力资源管理是不能分离的，两者对企业的发展有着重要的作用，忽视哪一方面对企业的发展都会造成不良的影响，只有在实践中让两者有机地融合起来才能最大限度地发挥其作用，保证企业的稳步发展。

1、人力资源管理和企业文化的建设具有对应性

从经济学的角度来看，企业的各种人力资源管理实践、政策和制度都属于企业的正式制度，而企业文化属于非正式制度。从实践来看由于不同企业所信奉的企业哲学不同，所以他们所采取的人力资源管理政策和实践也会不一样，而这种不同又会导致不同的企业文化。如果企业人力资源管理体系的导向是强大管理者特权，要求员工绝对服从，对员工进行严密的监督并加以金钱和物质的奖励作为激励手段，那么，企业文化就必然以等级服从为显著特征，反之，如果人力资源管理是以吸引员工参与管理，创造公平、公正的内部竞争环境为出发点，那么企业文化往往是以尊重人、调动人的工作积极性和开发人力资源的潜能为基调。因此我们必须深刻地认识到企业文化的特征功能与企业人力资源管理政策和实践是紧紧联系在一起的。

2、引入一个模型对两者的融合进行分析

在这里我引入一个模型进一步对企业文化和人力资源管理的

关系和两者的融合对企业发展的作用进行分析。大家都知道原子结构，我们就把一个原子比做是一个企业，那么很明显原子核就是整个管理层，电子则是下面的一线工作人员，电子在不同的能量等级上围绕原子核不停的高速运转，离原子核越近的电子拥有较高的能量等级，其稳定性越高，反之，则越不稳定。电子从低能量等级跳跃到高能量等级需要吸收能量，就像员工参加培训学习新的知识一样，反之，电子放出能量。

企业的运转和原子的运动规律是一致的，下层的一线职工以上层的管理者为核心，能力、学历、对企业文化的认同等方面反映出来的。员工综合素质把企业员工区分开来，综合素质高的员工在企业较高的能量等级上，从骨子里离管理人员较近，反之则较远，那些综合素质较高的员工在实际的工作中付出的就比较多，能够较容易的得到企业的认同，得到的升迁的机会也比较的多，这反映出的是企业文化的作用，而在这个过程中人力资源管理部门的每一项措施都是具有重要的作用的，比如对员工进行培训，包括知识上的、企业文化方面的等等，这样让员工觉得企业是对他们比较重视的，让他们吸收“能量”与企业越走越近，而不至于出现企业人才的流失现象。再比如对员工进行绩效考核，全面的公平的进行考核，按绩效进行分配工资奖金，让员工在心理上与企业进行碰撞，对企业产生归属感和依赖感，整个企业扭成一股绳！可见人力资源管理和企业文化就像一对恋人一样彼此分不开的，两者的融合是现代企业发展的必然！

3、人力资源管理和企业文化融合的途径

人力资源管理和企业文化的融合是大势所趋，但也要通过合理的方法、手段来实现，不能搞机械主义。

3.1 将企业的价值观念和用人标准结合起来

在日常的管理活动中，企业、人力资源管理者要通过有目的

的公关活动和广告宣传，让潜在的员工了解企业的企业文化，特别是企业的价值观念，基本的原则和宗旨。在招聘过程中，企业要通过对应聘者进行严格的培训，而在制订招聘要求是要有专家的参与，在开始之前就要描绘出招聘着的整体形象，即事前的招聘。在面试过程中，根据分析人的性格特点及价值观念，与面试要求的对照，将不合格的员工卡在企业的门外，选择与本企业文化认同较高的人员。

3.2 将企业文化的要求贯彻于企业培训中

上岗培训的做法有，一是进行规章制度奖惩纪律方面的教育。二是进行企业发展史教育，接受本企业好的传统。三是进行师傅带徒弟式的实际考察。这种培训对于新企业员工的价值观念的导向是十分重要的。其他非职业培训要将企业价值观念在各种活动中不经意地传达给员工，并潜移默化的影响员工的行为。

3.3 将企业文化的要求融入到员工的考核与评价中

在考核体系内，要将注入企业价值观念的内容，并把它作为多元考核指标的一部分。其中对企业价值观念的解释要通过各种行为规范来进行，通过对鼓励某种行为，达到诠释企业价值观的目的。而在实际中，大部分企业在评价员工时，以业绩为企业的基本价值观念，即使有些企业也提出德的考核，但对德的考核内容缺乏具体的解释，使考核评价时各人根据个人的理解进行，并未起到深化企业价值观念的作用。

3.4 企业文化的形成要与企业的沟通机制相结合

人力资源管理不但要处理技术型工作，也不单单是人力资源部门独有的工作，而是要求所有的管理者参与，只有达到上下理解一致的情况，才能在员工心目中真正形成认同感，才能形成公司人力资源管理的整体能力，形成核心能力，建立起在市场中的竞争优势。通过或利用企业文化进行管理，是

人力资源管理发展到今天的必然的要求，是企业管理所追求的最高管理境界，企业文化的建立和重塑也是人力资源管理的核心任务。良好的企业文化是建立在人之上的，与人力资源管理是一种互相推进互相制约的关系，二者的融合会使人力资源管理更有效率，人力资源管理对此要有充分的认识。

由上可见，人力资源管理和企业文化有着千丝万缕的联系，它们是谁也离不开谁的，两者好比是企业的两条腿，少了哪一部分企业都无法走远！只有在实际的管理过程中充分发挥两者的作用，取它们各自的长处，合理的运用，最后达到两者的有机融合，才能更快地促进企业的发展，这也是企业走向成功的必经之路！

人力资源管理企业文化论文篇六

组织文化是指控制组织内行为、工作态度、价值观以及关系设定的规范，即指组织成员的共同价值观体系，它使组织独具特色，区别于其它组织。当前，组织文化建设受到业界越来越高的关注度，其作用也日益彰显，被誉为促进组织发展的“源动力”和永葆生机的“常青树”，因此，很多组织都把建设特色文化作为管理创新的一项重要内容。同样，人力资源的作用也被组织所重视，“人力资源是第一资源”、“最重要的生产要素”的观念也被组织所认同，“以人为本”的思想已成为人力资源管理的基本原则。如何正确处理好两者的关系，更好地发挥它们的作用，这里谈几点粗浅的看法。

相协调的工作格局。建立一套科学的组织文化与人力资源管理开发体系，最大限度地激发职工的积极性和创造性，已成为组织加快发展的必然选择。

组织文化服务于组织，并为组织创造价值，但是没有良好的组织文化，组织就没有长久的生命力。具有先进理念的组织文化，也必然具备了科学的人力资源管理理念，必定注重“以人为本”。优秀的组织文化将“以人为本”的理念渗

透到员工的思想和行动中，员工自觉地规范自己的行为，自觉地与组织同呼吸、共命运，从而使组织获得一种源源不断的生命力，提高组织凝聚力。

天时不如地利，地利不如人和。优秀的组织文化可以创造和谐、融洽的组织氛围和良好的人际关系，这样，无疑对增加员工积极性、保持和提高员工的积极性都有巨大的促进作用。因此，应加强管理者与员工的双向交流，让员工了解组织的发展规划，让管理层为员工树立良好的榜样。发挥非正式组织的积极作用，增加组织的凝聚力与向心力，让员工感到在本组织中工作是愉快的。

改革组织内部环境，培养员工适应改革，主动参与和支持改革，这样就有利于人力资源改革以及新制度的贯彻执行，有利于实行竞争上岗，建立能者上、平者让、庸者下的人员流动机制；有利于以绩效为衡量标准的薪酬制度的实行，从而实现内部分配公平，避免优秀人才流失。

优秀的组织文化容易被员工认同和接受，由于大家的认同，员工就会自觉地用组织的价值观和行为准则来规范和要求自己，由于组织文化和人力资源制度的交融，所以员工用组织文化规范了自己的行为，就是在自觉遵守组织制度，有利于发挥其主人翁责任感，从而更好地为组织的发展积极贡献力量。

人力资源管理是组织文化的载体和支撑，是组织文化建设和执行的可靠保障。任何形式的组织文化都离不开制度的承载和支撑，如果没有制度的支撑，组织先进的理念就会悬在半空，将会难以贯彻实施；即使文化上倡导“以人为本”、鼓励员工奉献，但是，如果没有制度来保障，那么谁奉献谁吃亏，谁奉献谁倒霉，员工也不是傻瓜，奉献一次吃亏后，工作就不那么卖力了，而且在员工中将会造成极坏的影响。所以没有制度做支撑，组织文化理念也只是会成为一种摆设和“花瓶”。因此，我们就应该与组织管理建设、服务建设、

生产管理建设一样，加强人力资源管理建设，为组织文化的执行提供载体和可靠保障。

组织的竞争归根结底是人才的竞争。要按照公开、平等、竞争、择优的原则，彻底打破身份界限，实行人才岗位竞聘制，真正形成“能者上，平者让，相形见绌者下”和“惟才是举、惟贤是用”的运行机制，为优秀人才的脱颖而出提供支持。在选人上，要建立“赛马机制”，树立“能力表现与实绩重于一切”的观念，讲经验，但不唯经验；讲文凭，但不唯文凭；真正把那些有真才实学、德才兼备的优秀人才放在组织合适的岗位上，实现人力资源的优化整合配置，让有不同专长的人才找到最合适的位置，为不同类型的专业人才提供人尽其才的发展空间。完善绩效考核目标体系，严格按绩用人、按绩付酬，形成充满生机与活力的用人激励约束机制。

效率，也最能激发员工的工作热情，提高员工的工作效率，从而促进组织效益的提高，员工就能自觉遵守组织文化，促使员工的行为与组织的文化导向保持一致。

全面加强员工的素质教育，既要提高文化素质，又要提高思想素质，尤其要加强政治思想教育和职业道德及提高业务水平教育。广泛开展员工职业道德和提高业务水平教育，规范员工行为，是组织文化建设的一项重要工作。要切实把职业道德和业务水平教育作为提高员工队伍素质，加强组织文化建设的重要组成部分，要不断探索新的工作规律、新的教育方式、新的活动载体，例如出外培训、联欢、旅游等，努力使员工培训工作更加生动活泼、丰富多彩、扎实有效。通过培训，为员工提供交流沟通，提高自身素质的平台，让员工了解组织文化的精髓，认识其重要性，培养员工该做什么、不该做什么的习惯，增加员工对组织文化的认同感和组织归属感及忠诚度，使员工将个人的前途与组织的发展联系在一起，使员工的个人价值得到充分的体现，从而激发员工的工作热情和积极性。

倡导和推行新观念及行为方式时，不能单纯凭自己作为领导者所拥有的法定权和强制权，主要地靠自身的影响力，靠自己所具备的人格力量、知识专长、经营能力、优良作风和领导艺术以及对新组织文化的身体力行，躬身垂范，去持久地影响和带动员工，使员工看到这种新观念和行为方式能给组织带来发展，给员工个人带来更大的利益。因此，各级管理者的特质、个人魅力、工作风格等均对组织文化建设产生重大影响。总之，随着组织改革加强和现代组织制度建立的需要，必须把人力资源管理与组织文化建设有机地结合起来，才能增强组织的竞争力，保持组织的可持续和蓬勃发展。

人力资源管理企业文化论文篇七

艾德教育：

企业文化对人力资源管理的促进作用及其对策

在目前经济市场的激烈竞争中，企业文化因其在企业建设中的强大影响力，为企业增添活力，带来了无限生机。很多公司为了加强内部员工对公司政策、宗旨的理解与认可，成立了专门负责文化建设的部门、设置多个与企业文化工作有关的岗位。由此可见，企业文化在企业管理的巨大影响已经引起企业管理者们的高度关注。中国希望能够通过企业文化来推动经济的持续、快速发展。企业文化是一个企业的灵魂，它体现在企业的各个活动中，同时对企业的人员素质、员工的价值观念、行为特征、领导风格、发展历史等方面有着积极影响，对企业的人力资源管理有着指导意义。

1企业文化在企业人力资源管理中的促进作用

第一，倡导作用。科技发展是第一生产力，而人才资源是推动科技发展的主要因素，因此企业要想发展，一定程度上依赖于人才资源。因此，先进的人力资源管理必不可少，只有把人力资源变为人才资源，才能使人才进步，加快人才创新

进程，实现人才与企业共同和谐创新发展的最终目的。企业文化还能够激励和约束企业员工，此外，更新优化现有理念，能够有效提升企业经营效益，保证企业在市场竞争始终处于优势地位。

第二，在人力资源培训中起关键性作用。企业人力资源培训是指企业采取不同形式的教育措施，提升在职员工的业务能力，使其专业技能有显著的进步，提高其敬业精神、工作态度等的思想觉悟，不断完善自身以适应企业发展的需求。人力资源培训是人力资源管理中的核心内容，它能够深入挖掘并有效提升人力资源价值，应确保其在人力资源管理中的应用。此外，人力资源培训中还有一个十分重要的内容，对企业员工进行企业文化的培训，不断提升他们对企业文化的认知，使其正确地了解企业的发展历程、规章制度、核心价值观和企业肩负的使命，达到激励他们的目的，使员工对企业未来的发展前景充满信心，从而使员工们自觉热爱并积极践行企业的价值理念、组织文化、制度文化，进一步增强员工的工作积极性。

艾德教育：

种魅力可以把企业发展所需要的各种人才牢牢吸引并仅仅圈在自己企业内。近年来，海尔、娃哈哈等知名公司受到越来越多的求职者的青睐？该现象的发生与其所具有的独特企业文化吸引作用密不可分。

2企业文化建设中存在的人力资源管理问题

第一，引进企业文化的时间不长。企业文化理论产生至今，也不过三十年余年，其发展尚未成熟。而我国开始研究企业文化的时间则更晚一些，真正的研究实际上是近几年才开始的，原来我国的企业并没有“企业文化”这个概念，因此不可能认真探讨与此相关的问题。所以就导致我们对企业文化的基本理论认识不深刻，不深刻就会出现理解上的差异，有

差异就难以统一，因而不可能做到企业中的每个人都全面深刻的理解企业文化的基本理论。

第三，忽视国外管理模式与我国实情的不适应性。一些企业十分推崇国外成功的管理模式，但是在借鉴时不会举一反三，忽视我国传统文化，最终导致应用失败。还有一些企业看到别的企业引进企业文化理念，就盲目跟风，完全不考虑自己公司的实际情况。很多管理者不仔细研究企业的历史发展、历来的改革策略、现有的经营管理模式以及员工的价值取向等具体情况，只是简单的请管理专家来指导，然后就提出一些与自己企业的宗旨、目标相差甚远的口号，动辄“国内顶尖、最优、最强”。这些口号严重违背企业的经营理念 and 员工的实际需求，难以实现企业所期望达到的效果。

3相关的应对策略

第一，根据企业性质，确定企业文化的类型。不同行业中的各企业的企业文化有其独有的特点，如服务周到是一些低风险、反馈快的行业的企业文化所要体现的特点，像商场则主要提倡以“顾客至上、一切为顾客服务”为主要特点的企业文化。IT行业的主要特点一般为坚强、乐观、锐意进取等，他们可以在企业文化中使用“追求卓越”作为核心价值观。

第二，要制定明确的企业文化目标。企业可以将核心价值观进一步凝练成企业文化的目

艾德教育：

标，激励企业员工为实现企业文化目标而奋斗。各企业可以通过设计联系企业目标与员工个人目标之间的桥梁，在实现企业目标时提供给员工应得的实际利益，促进企业发展。只有让目标管理融入企业文化的内涵中，才会真正发挥其强大的作用力。而只有实现员工的个人努力目标与企业的长远目标的高度统一时，企业文化才能成为企业的核心力量，使企

业在竞争中处于有利地位。

第三，建设动态的企业文化。各个企业要将企业文化建设作为一项需要长期奋斗的任务。由于企业的经营环境和竞争形势随着经济的发展在不断变化，企业人员也在不断更新，即使是老员工，其思想和观念也会不断变化。因此，企业文化建设已取得较好效益的企业，也应与时俱进，不断为企业文化建设注入新鲜血液。这就决定了企业文化建设不可能在短时间内完成，而是要持之以恒，不断创新。换句话说，就是要建设动态的企业文化。但是，动态的企业文化并不代表企业文化的内容也在不断变化。企业价值观、企业精神和经营理念等内容是企业发展过程中必须长期坚持的核心内容。只有平衡两者，才能保证企业文化在企业的发展中最大限度地发挥作用。

人力资源管理企业文化论文篇八

摘要：企业文化是企业的灵魂，是企业发展的源动力和企业创新的理念基础，是员工行为规范的内在约束。人力资源管理是以人为本的管理，强调方法与制度措施。人力资源管理的文化背景尤为重要，只有适应于企业文化的人力资源管理才能奏效。企业文化是人力资源管理工作向导，企业文化本身对人力资源管理有重要的促进作用，这种促进作用体现在人力资源管理工作的主要环节。

关键词：企业文化；人力资源管理

关于企业文化的界定中外学者有许多仁者见仁、智者见智的表述，但核心内容基本一致，即所谓企业文化，就是企业信奉并付诸于实践的价值理念。企业文化是由企业倡导的，上下共同遵守的文化传统和不断革新的一套行为模式，它体现为企业的价值观、经营理念和行为规范，渗透于企业的各个领域和全部时空。企业的核心是企业价值观。企业文化的本质是人本管理，对人的作用主要体现在精神和道德的软

约束。

人力资源管理，就是在经济学与人本思想指导下，运用现代化的科学方法，对企业的人才进行合理的规划、组织和调配，使人力动态地满足企业发展的需要，同时对人的思想、心理和行为进行恰当地引导、控制，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。人力资源管理工作主要分为六个模块：人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理。根据定义可知，企业人力资源管理同时包含对人力资源外在要素——量的管理和对人力资源内在要素——质的管理。

同样的管理理念或方法，在一个企业可以取得良好的效果，在另一个企业可能完全无效或者适得其反。这说明，人力资源管理在一定的企业文化背景下进行，只有适应于企业文化的人力资源管理才可能奏效。企业文化对人力资源管理的促进作用贯穿人力资源管理工作的主要方面。

企业文化需要与之相适应的人才来贯彻执行，而招聘是企业获得合格人才的主要渠道。传统的人才招聘，往往只重视应聘者的学历、技能与个人品德因素，而较少考虑他们的工作态度、价值取向、激励方式等因素。把这些所谓的“标准件”吸纳进企业后，再通过各种途径向这些人灌输公司的企业文化。尽管企业文化具有整合功能，但整合的效果是有限的，因为一个人的工作态度、价值取向等其实很难在短期内彻底改变。整合失败的最终结局必然是人才无法适应企业，员工要么消极被动处理工作事务，要么离职。要解决这一问题，必须从源头入手，把好人才招聘关□(tang)

有学者已经通过实证得出员工的价值观与企业文化适配度高将使员工产生较高的满意度，从而降低离职率，提高工作绩效。因此，企业应在招聘过程中融入企业文化。在各项招聘告示中，除了注明职位的特定专业任用标准外，在发布招聘信息时还需要通过有目的的公关活动和广告宣传，让应聘者

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，能够使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。

在企业文化与员工招聘结合方面，保洁公司校园招聘的做法值得借鉴。保洁公司每年的校园招聘都已形成了完整的模式。首先是广告宣传和校园宣讲，这个环节十分重视保洁企业文化的宣传，同时对薪酬制度和晋升制度进行一定的介绍。经过初步筛选的人先后进入笔试和面试环节，笔试环节主要测试应聘者的人才素质、英文能力和专业技能。最为关键的一环是最后的面试环节。面试分为两轮，一面采用一对一的模式，面试官是有一定经验并受过专门面试技能培训的公司部门高级经理，一般这个经理是面试者所报部门的经理。二面是多对一，至少有3位面试官。为确保招聘到的人才真正是用人单位(部门)所需要和经过亲自审核的，复试都是由各部门高层经理来亲自面试。宝洁公司在中国高校招聘采用的面试测试方法主要是经历背景面谈法，即根据一些既定考察方面和问题来收集应聘者所提供的事例，以此来考核该应聘者的综合素质和能力。

培训才会有切实的效果。对于新入职员工，更应当注重企业文化的传输，让其尽早了解企业的使命、价值取向、光辉历史、管理制度，使其自然而然地融入企业。因为一个人在进入一个新的组织之后，只有迅速地掌握了该组织文化中的核心思想和价值观念，并喜欢多数人赞同的信条时，才能在组织中发挥作用。事实上，在员工培训方面，很多企业存在困惑。企业中人才的高流失率使管理培训工作者面临这样一种困境：花费很多的人力、物力、财力在培训上，培养了需要的人员，结果往往是花费了大量资金培训的人才在技能学到手后就另谋高就，企业成了为别人做嫁衣、得不偿失。就这样，即使认识到培训对企业的特殊意义也会减少对培训工作的投入。因此，有的企业干脆对员工不进行任何培训。

其实，能否培养出企业需要并愿意长期为企业服务的人才，

取决于两个方面的因素：员工的能力和员工的态度。员工培训要将提高员工的能力和改善员工的态度并举并重，不能只重技能忽视态度。要实现这一目的，就需要实施基于企业文化的人力资源管理，致力于员工个人的长期发展，谋求企业和员工一起成长，在对人才进行培训与开发时，一方面注重提高其工作能力，另一方面对其进行企业文化培训，包括进行规章制度、奖惩纪律方面的教育、企业发展史教育，这种文化培训对职工非常重要，会使不同的价值观念和思维方式发生激烈的碰撞，加快新员工对企业已有的文化价值观念的认同，克服老企业员工的熟视无睹乃至麻木不仁，巩固和加强企业价值观共享，传承企业文化，增强企业凝聚力。基于企业文化的培训，所培养的人才是具有企业个性色彩的，也是有高度忠诚度的，不会被轻易挖走。就如家乐福敢于说：我的员工挖不走。

另外，培训的模式也需要创新，应采取一些较灵活的方式，为员工创造良好的正式沟通和非正式沟通条件，让培训成为员工良好沟通的平台，成为企业了解员工愿望和想法的桥梁。通过各种形式的培训活动，将企业价值观念在这些活动中不经意地传输给员工，并潜移默化地影响员工的行为，让他们感到团队的温暖，理解企业的愿景和困境，让员工在自觉自愿的基础上，分担企业的压力，尽心尽力做好自身的工作。

人才是企业成败的关键。市场上人才竞争非常剧烈，尤其是具有核心竞争力的高素质人才。如何吸引和留住企业的核心人才，培养他们对企业的忠诚度，激励他们不懈奋斗、与企业共同成长，已成为大多数企业关注的问题。企业必须通过制定合理的绩效管理制度并将其与薪酬管理以及人员的选拔、晋升相结合，来提高员工的满意度，并激励员工长久和积极地为企业工作。企业文化在员工激励方面起着重要作用，同时激励制度又对企业文化的形成起到一定的强化作用。

企业文化的激励作用在企业文化所包括的四个层面都有所体现。首先是行为和制度层面的企业文化的激励作用。二者都

是通过企业的文化来规范员工的行为，告诉员工什么行为是受公司认可的，什么行为是不被接受的。其次是物质层面企业文化的激励作用。良好的企业形象使员工的社会地位高和社会声誉好，能使员工产生成就感、自豪感，强化他们对企业的忠诚度，同时也体现和强化了企业价值观、企业精神、企业伦理道德等精神层的激励作用，提高了员工绩效。此外，良好的物质层也能够使员工工作时有安全感和舒适感，激发员工的向心力。最后是精神层面的企业文化的激励作用。优秀的企业文化有着优秀的企业精神，这种精神是在企业长期的发展中逐渐积累的，是企业发展的灵魂。企业精神能够使员工坚定目标、强化使命感、责任感和意志力，员工与企业共进退。中国古语“士为知己者死”就说明精神的激励力量是无穷的。