

# 管理模式工作报告的论文 中外企业跨文化人力资源管理模式比较论文(通用6篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。那么什么样的报告才是有效的呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 管理模式工作报告的论文篇一

随着社会经济的日益发展，加剧了企业间的竞争力度，为了在市场竞争中立于不败之地，企业要不断的完善企业自身的管理模式，随着时代的发展而进行创新，将企业自身的优势发挥出来。人力资源管理是企业的结构不可或缺的一部分，是优化人力资源、提升质量、维护企业稳定性的重要手段。所以，只有确保了人力资源管理的科学性、有效性，给企业树立正确的创新工作原则，全方位的彰显人力资源管理水平的价值，对企业发展起到积极的作用。

对于人力资源管理模式的界定，中外专家给出的看法是不同的，对人力资源管理模式的客观存在有很大的出入。本文通过研究与分析得出，人力资源管理模式不同与人力资源管理系统，前者主要是指管理者在长期的管理与实践工作经验中总结出的管理方法与企业管理内容，具有很强的科学性，可以有效的指导管理工作。人力资源管理模式可以按照不同的角度进行有效的分析，分为很多的类型，基于管理的终目将人力资源管理模式分为四种类型，即：职业人力资源管理模式、战略性人力资源管理模式、人事人力资源管理模式和综合性的人力资源管理模式。基于管理过程可以分为：组合人力资源管理模式、职能人力资源管理模式、职业人力资源管理模式、最佳人力资源管理模式。基于管理内容的角度看，人力资源管理模式可以分为：内部性、外部性、专业性和战略性的人力资源管理模式。基于管理方法的角度看，人力资

源的管理模式可以分为：经验性、系统性、开发性、数字性的人力资源管理模式。按照选择管理目的、过程、内容和方法的不同，可以对人力资源管理模式做出相应的调整，以适应企业管理的不同需求。

## 二、企业内部人力资源选择管理模式的分析

### 1. 企业自身规模

企业自身的管理规模由企业所拥有的员工数量、注册资金的多少等因素决定，当企业的注册资金很少，人数不多的时候，企业的就不同很大，企业的内部结构也会很单一，规章制度不是很完善。但是，随着企业的不断发展，在规模、资金、人员数量上都会不断的扩大，而且需要对企业的内部结构进行完善，因此，要加强对企业人力资源的管理制度进行不断的创新与改善，全方位的调整企业的结构。因此说，只有当企业具有了一定的规模时，才能使用人力资源管理模式，基于此原因，人力资源管理模式才能发挥出企业自身的巨大作用，提高企业管理工作的整体水平。所以推断出，企业自身的规模，是影响人力资源模式选择的重要因素之一。

### 2. 企业的战略目标

企业的战略目标就是企业制定的长远的发展计划，和完成长远计划需要实施的步骤。主要的企业战略内容包括：企业的发展规模、企业的发展计划、企业的经营理念、企业的整体定位等。因此，人力资源管理水平要与企业的发展放在同一水平线上，确保企业健康的、平稳的经营与发展，所以，人力资源管理的模式要建立在企业的战略发展目的基础上，与时俱进，不断的进行完善与调整。人力资源管理模式如果不能与企业战略发展保持一致，就无法达到统一的高度，使得管理水平与经济效益不能提高，制约了企业的经营与发展。因此，企业战略发展因素是影响人力资源管理模式的重要因素，人力资源对企业战略发展规划起到了推动作用。

### 3. 企业的文化

基于制度的角度看，文化是制约企业实践的重要制度，人力资源管理模式在不同的文化背景下，显现出不同的模式。我国文化发展以儒家思想作为背景，主要强调道德理论思想与以人为本的中庸之道，这些文化背景深刻的烙印在人们的内心深处，影响着人力资源管理工作的发​​展。首先，人存在的价值体现，就是人的道德性。其次，领导理念受到家长式的影响。再次，中庸之道的主要内容以和谐人际关系为主。最后，我国追寻的是以人为本，天人合一的管理理念。而西方国家企业文化主要以法治为主，体现的是个人主义，以给的奋斗为主，进行定量与科学的分析方法，因此，西方国家的人力资源管理模式更加的规范化、法制化。技术化。所以说，企业文化是影响人力资源管理模式的重要因素。

### 4. 企业的所有权

当企业的所有权不同的时候，企业要面临的管理方式也将发生变化。本文基于国有企业对员工的薪资待遇与福利等管理制度进行论述，国有企业员工的福利与待遇相对私有企业要高很多，但是，国有企业的管理理念没有与时俱进，仅仅停留在对人事的管理工作中，忽略了公司员工对公司发展的期望值。而在私营企业中，人事管理制度运用的比较灵活多变，大多数启用外部化的人事管理模式。因此说，企业的制度决定了人事管理的实践，企业要依据不同的所有权选择合适的人力资源管理模式，制定个性化的管理方案，因此，企业所有权对人力资源管理模式具有重要的选择作用。

### 三、结束语

综上所述，人力资源管理模式的概念界定很模糊，但是，人力资源管理模式是客观存在的，而且在企业发展的实际工作中被广泛的应用。在选择企业人力资源管理模式的时候，受到诸多因素的影响，本文主要针对几个因素进行了分析，以

促进企业人力资源管理的水平，提高企业的生产积极性，推动企业的长远发展。

参考文献：

## 管理模式工作报告的论文篇二

尽管国外循环经济理论发展已经有50多年的历史。

但是截止到目前，尚未出现金融支持循环经济产业发展的系统研究。

国外相关研究大都是从生态经济学和环境经济学的角度出发，主要侧重于循环经济投融资体制等方面，代表性理论主要包括环境金融理论、赤道原则理论和绿色金融理论等。

### (一) 环境金融理论

环境金融理论研究始于20世纪90年代中期，主要源自于传统的公共物品理论，针对环境产业融资方面的研究尚不多见。

藤川信二(shinjifukukawa)(1992)指出，日本构建一系列税收激励和融资机制及法律法规，鼓励本国的企业投入大量资金建设循环经济的项目。

erg分析了利用循环经济的环境税赋转移手段来加速经济发展的相关手段。

josesalazar()认为环境金融就是作为环境产业和金融业的中间人，通过分析二者之间存在的具体化差异，来达到在实现保护环境、保护生物多样性方面的金融创新作用。

ericcowan()认为环境经济学与金融学的交叉学科就是环境金融，其主要研究的内容是发展环境经济所需的货币性资金。

der提出了适合于稳态经济系统、稳定的生态资金链的有利于资源循环利用的一系列策略。

(一) 提出环境金融的概念。

他们认为环境金融为了不断的提高环境质量, 为了转移环境风险而设计出以市场供求为基础的金融产品及其创新, 其主要研究开发成功的环境金融产品, 并形成比较合理的产品结构, 以获得不断发展循环经济和保护资金的目的, 并涉及到一些比较深层次的制度性安排。

截止目前, 国外比较常见的环境金融产品主要包括以下几类: 生态基金等基金类环境金融产品、绿色抵押性质的银行类环境金融产品、巨灾债券和排放减少信用等金融衍生品。

(二) 赤道原则理论

10月, 国际金融公司和荷兰银行在伦敦召开国际性会议—国际知名银行。

在会议上提出了企业贷款标准。

这个原则被称为赤道原则。

赤道原则要求, 金融机构应综合评价由于项目投资环境和社会方面的影响。

但也要结合金融财务杠杆的有效作用, 充分发挥该项目在环境保护和周围社会的和谐发展作用。

在此背景下, adalnajam(2002)提出了可以影响可持续发展投融资理念的机会。

例如在可持续发展世界首脑会议、联合国发展融资峰会等会

议上,提出作为投资机构本身在进行投资时,不仅要关注财务会计的核算问题,还要时刻关注产业的可持续健康化发展。

通过赤道原则,将项目融资中比较模糊的环境和社会化的因素具体化和标准化,通过这样的操作行为,统一了整个银行业的环境和社会化标准,有力的促进了整体银行业的良性循环发展,进而也不断的提升了银行业的道德标准化程度。

### (三)绿色金融理论

绿色金融理论最早兴起于国外,具体是指作为稀缺性资源的金融资源,在充分考虑所投资项目的环境和社会化影响因素,不断提高贷款资金的使用效率,进一步实现优化和健全金融的调剂能力、实现资产的合理规避风险、实现产业经济结构的调整和实现合理的消费引导。

从具体的实践经验来看,该理论是在关注产业发展问题的基础上,提出为循环经济的发展提供相适应的金融服务,以此来谋求循环经济的发展。

具体表现为,金融业在经营管理的过程中利用金融的杠杆性作用进而实现生态循环发展。

主要采取以下措施:金融信贷领域建立环境准入制度和制约高耗能、高污染行业的贷款融资,实现抑制投资冲动,防止盲目性投资和低水平的重复性建设。

另外,也可以通过金融的.相关手段来促进循环经济、节能减排技术改造项目的资金支持作用,为优先符合条件的项目提供相应的融资性服务,引导和规范企业的合理的循环发展模式和经济行为。

总的来看,国外对生态经济学,环境经济学相关的研究相对比较多,对于资源的利用,资源开发的金融支持手段等也比较多,

包括各方面的政策法规及激励机制等。

重点在于制度建设的研究,而且逐渐地不断从消费领域向生产领域延伸。

截至目前,美国、德国和日本等发达的市场经济国家已经具备了较完善的金融支持机制。

对于受外部影响因素较强的,采取政府部分提供直接或间接性的财政支持,而对于那些产业中的微观经济主体,主要是利用资本市场来融资,而且金融创新的实际运作也比较强。

但是,国外关于循环经济的金融支持并没有一个完整的系统性的研究体系,只是立足于各国的实际情况而进行有针对性的实践行为。

## 二、国内有关循环经济的金融支持研究

目前,我国学者和相应的学术机构从不同的角度主要研究了金融支持循环经济的发展问题,对于其产业化发展具有较强的理论和实践意义。

其有关研究主要体现在金融创新于循环经济理论、金融支持循环经济体系理论和金融支持循环经济发展的投资机制方面。

### (一) 金融创新与循环经济理论

我国在研究环境金融理论和绿色金融等理论时,结合循环经济与金融创新理论分析其联系。

在此基础上,来研究一切有可能转移环境风险、不断提高环境质量、发展循环经济、基于市场层面的金融创新理论。

于永达、郭沛源()在分析了国内外理论研究和实践绿色金融和可持续发展的关系的基础上,提出金融行业应该逐渐的

向“环境友好型”过渡,规避由于环境因素引起企业的负面问题,在此基础上识别相应的投资机遇。

张伟()在中国较早的梳理了环境金融理论的发展和该学科的特点,立足于环境产业研究环境金融,并提出从财政税收、金融市场和其他的手段的创新来研究中国的环境治理问题。

王卉彤等()站在国外环境金融理论的基础上,提出中国的银行业应该不断提高自身的环境责任,努力实现环境金融产品的创新步伐。

与此同时,还要从根本性的制度上建设和完善发展环境金融的激励措施和机制,为实现循环经济和金融创新的双赢局面打下坚实的基础。

葛兆强()在参考了欧美发达国家环境金融发展经验的基础上,提出我国推动循环经济发展必须从制度上、市场中、组织层面和机制层面各个方面加快金融创新。

## (二) 金融支持循环经济体系理论

陈柳钦(),孙恒有(2006),丁玲华(2007)等认为,产业化特色决定了循环经济的增长模式必然要求金融支持。

但是就我国目前来说,循环经济的增长模式存在诸如观念、政策、机制等方面的问题,这势必会影响到金融支持的力度和作用的有效发挥。

因此,必须建立和完善行之有效的金融支持体系,建立和完善较高水平的金融服务体系,才能规范和合理引导循环经济产业化发展过程中的多样性的金融需求。

张扬(2005)提出应该从金融业、基金尤其是风险投资基金和健全高效的现代资本市场来加强金融对循环经济的支持。



韩宁(2006)认为发展循环经济必须要有相应的金融支持体系,特别是要建立诸如国家宏观调控政策、行业竞争机制、技术创新机制、资本市场机制等在内的良好的外部环境与机制。

李虹(2006)提出通过在货币政策和信贷管理体制方面进行金融创新,进而建立和比较完善的与循环经济相适应的金融组织框架和资源供给机制。

庞任平(2006)提出推进循环经济,企业要发挥积极主动的作用,需要国家法律制度对企业的生产行为进行强迫性引导,通过与企业的经营效益相结合,合理利用资源配置手段。

陈柳钦()认为循环经济体系建设必须要有金融资金的大力支持,并从加强金融产品的创新角度,详细分析构建良性、全面、有效地金融支持体系的内容,为实现循环经济健康发展和金融创新提供良好的理论基础。

刘红林、徐永利、姚伟(2010)提出构建政策性金融体系和商业性金融体系框架必须以市场为导向,加深产业化发展,不断提高金融效率,加强宏观调控。

李虹、艾熙()提出改革我国目前循环经济的投融资体系,必须要组建循环经济产业投资基金,不断拓宽项目融资渠道,推进与之相关的金融资源创新。

### (三) 金融支持循环经济发展的投资机制

王金南、葛察忠、杨金田(2003)提出依靠政府、企业自身、社会的大量投入和吸引外资,要求多元化的投资主体、多元化的筹融资渠道、绿色化的金融信贷政策,并且要具有一定的规模效应和支持度来发展环境融资战略。

齐建国(2006)提出政府要不断的通过加快循环经济的相应立法,建立类似于国家循环经济的基金,加快循环经济的研发水

平。

同时,也可以采取税收优惠的措施,积极和国内外企业跨国性合作,不断引入外资等措施来提供循环经济的资金支持。

闫敏(2006)提出应该积极调动包括政府、企业、社会投资,努力实现投资主体的多元性和融资方式的多样性,通过企业化的经营运作,形成以政府为中心,企业和社会想结合的多元化投融资格局的循环经济。

黄文青(2010)利用最小二乘法回归分析广东省科技创新对于促进循环经济发展的金融支持,指出目前广东省的循环经济发展在金融信贷支持方面力度有限。

提出广东省的循环经济的发展要依靠市场经济,利用直接和间接融资方式来加强金融支持模式,要形成政府主导,银行贷款为主,风险投资为支撑的多元化、多渠道投融资途径。

唐英凯、李鹏、杜江(2011)提出利用多层次的资本市场结构发展循环经济,要建立我国的主板、创业板、中小企业板、新三板和债券市场的多层次债券市场,完善天使投资、私募股权投资、风险投资和产业投资基金的风险资本市场。

李莉等()在分析以汨罗为研究对象,在研究开发性金融在循环经济发展中的支持作用的基础上,提出以地方政府为依托、以市场为导向,还要坚定不移的建立一套专门的信贷支持模式发展循环经济。

另外,曹红辉(2000)、熊博荔,何卫东(1999)、董宝奇(2003)、王雄刚(2000)分别提出了建立环保产业投资基金[bot项目融资方式、风险资本投资、民间资本融资的投融资方式,对循环经济发展也起到了重要的指导作用。

### 三、金融支持金昌循环经济研究

王恩富(2005)认为金昌发展循环经济是实现可持续发展的必要途径,并以此为基础研究了金昌市矿业行业发展循环经济的思路 and 具体任务。

陈军禄、张丁山、张永涛(2009)认为金昌市主要利用自身资源来构建相应的发展循环经济平台,利用自身产业结构优势发展产业格局,并不断的提高资源的综合利用效率来发展循环经济。

王素军(2010)提出金昌市的循环经济发展还在初期,必须通过合理的产业定位和构建相应的动力机制来大力发展循环经济。

国家发改委(2011)定位金昌市的循环经济是,通过构造基于产业发展的资源循环体系,由单一化向多产业化发展转型的资源性循环经济。

张强、郝占军(2012)利用复杂系统理论对金昌市循环经济发展模式进行研究,提出了金昌市循环经济产业的系统性特征和相应的运行机制。

白宗军(2012)在目前金昌循环经济发展的基础上,分析金昌市资源型城市的特点,通过循环再利用过程,不断提高资源的综合使用率,完善金昌市循环经济产业链,提出从第一、二产业和社会共同发展循环经济的思路。

王永恒、罗雷、李广炎(2011)研究了金昌市循环经济产业集群效应和融资需求,并具体研究了制约其循环经济发展的融资因素,并具体给出了相关性政策性合理性建议。

田秀兰(2012)指出金昌市在发展循环经济时,在银行信贷管理体制、信贷审批方式等方面存在与循环经济发展的资金需求的整体性、同步化矛盾,在推动企业融资方面和激励机制等方面提出相应的合理化政策性建议。

纵观国内外有关金融支持循环经济的研究成果,发展循环经济是推动一国或者地区的必由之路。

甘肃省金昌市要实现可持续的经济增长必须要从金融支持的角度发展循环经济。

要构建立于市场经济体制下的,良性发展的投融资环境和相应的金融支持配套体系。

随着金昌市金融业的不断发展对于循环经济的支持也必然也将发挥更加重要的作用。

## 管理模式工作报告的论文篇三

虽然我国地大物博、资源丰富,但由于人口众多所以其人均占有量相对较低,随着科技的不断发展,人们对资源开发能力的不断增大,由于在使用过程中不注重节约造成了资源的极大浪费,我国面临着资源供给不足的问题。循环经济管理模式有效地提高了资源的利用率,极大程度地减轻了资源供给压力,有效地缓解了我国面临的资源短缺问题。

### 1.2有利于保护地球环境

我国经济的飞速发展不仅造成了资源的浪费还对我们的生存环境造成了极大的污染,而且经济增长与环境保护间的矛盾在日益加深。环境问题影响着人类的生存和发展,是世界关注的重点问题。循环经济的提出能够从根本上缓解环境污染问题,有效地降低了经济发展对环境和资源的不良影响,从而保证了经济发展与环境保护间的和谐发展。

### 1.3有利于提高经济效益

提高经济效益的根本在于降低投入,减少生产生成,从而保证产出最大化。受到各种因素的制约我国的资源在产出率、

利用率和循环利用率方面表现出明显的不足，与其他发达国家存在的差距较大。循环经济能够保证低投入，同时有效地提高资源的循环利用率，使资源能够尽量发挥出其最大的使用价值，尽量实现经济效益最大化，从而增强了我国的国际竞争力。

#### 1.4有利于经济的可持续发展

由于循环经济更注重协调经济发展与环境保护间的关系，从而实现了人与自然的和谐发展。由于循环经济污染少、效益高、资源再生利用率高，它是构建和谐社会和节约型社会的有效途径，是保证经济可持续发展的必要手段。

## 管理模式工作报告的论文篇四

〔摘要〕在当前环境中，很多现代化企业都发展迅速，其主要依赖于科学的人力资源管理模式，而在人力资源管理模式的构建中，经济管理是核心内容，在人力资源管理体系中占据着重要的地位。本文首先介绍了人力资源管理在企业中的重要性，并对内部治理结构中的内容，包括现货市场、初级团队市场、义务市场以及关联团队市场等进行了分析，旨在不断提升企业人力资源管理的效率与质量。

〔关键词〕 人力资源；经济管理；内部治理

人才作为企业中的核心储备力量，与企业的发展息息相关，在市场竞争异常激烈的当下，企业若想提升自己的核心竞争力，加强内部人力资源管理是首要工作。那么在实施人力资源管理的过程中，首先需要对内部治理结构进行分析，并结合企业的发展现状，构建科学、合理的经济管理模式，确保企业中的人才资源能够发挥最大的作用。

### 1人力资源管理概述

企业的管理工作有很多内容，人力资源管理属于管理工作中的重点。在发展的过程中，企业离不开大量的人才支撑，人才能够为企业创造各种价值，不断提升企业的经济效益。当下，以人为本的理念在很多企业中得到了贯彻，而在人力资源管理中，以员工为中心的管理手段也成为企业实施管理的工作准则。总体来说，人力资源管理工作涵盖了招聘、培训、薪酬以及劳动关系等方面的内容。企业执行的招聘工作是重点的管理内容。同时，员工的个人能力，以及其在企业中发挥的价值与作用也将作为一种考量，属于薪酬管理工作的内容。除此之外，员工与企业建立的劳动关系，也是人力资源管理工作的重点内容。

企业的生存与发展离不开企业内部的人才资源，而人才管理的成效与企业的发展潜力有着直接的关系。企业做好人力资源管理工作将能够科学、合理地分配资源，有利于充分发挥优秀人才的作用。企业通过加强人力资源管理，能够招聘到和培养出大量的优秀人才，集不同类型的人才为企业经营提供有力支撑，从而能够促进企业正常运转，为企业创造更多的价值。因此，人力资源管理在企业发展中占有重要的地位。科学、合理的人力资源管理能够激发员工的工作热情，完善的人力资源管理能够让员工充分投身于工作中，不断提升工作效率，对于企业发展具有一定的促进作用。另外，人力资源管理能够实现企业的人力资本扩张，人力资源是企业发展的核心因素，现代企业人力资源的管理与开发，不仅可以吸引大量的高素质人才，还能保证企业持续稳定发展，从而能够在最大程度上提升企业员工的综合素质和工作质量。科学合理的人力资源管理能够不断为企业引进更多的全面型人才，让企业有更好的发展前景。此外，人力资源管理能够不断提升企业的竞争力，推动企业实现可持续发展。

## 2企业的内部治理结构

内部治理是实施人力资源管理的主要手段，也是提升管理水平的重要渠道，通常情况下，企业的内部治理结构包括以下

几种。

## 2.1 现货市场

在现货市场结构中，超市的促销人员是这一结构的代表性主体。在这一结构中，并不需要员工具有较高的专业素质以及相关技能，企业也不会为这一结构中的员工安排较为重要的工作。若此结构中的员工从企业离开，不会给企业造成太大的损失，且随时都可以找到替代资源。与此同时，员工在离开企业以后，也能在短时间内找到同类型的工作。因此，这一结构是企业中最为常见的一种结构，具有合作时间较短等特征。

## 2.2 初级团队市场

相较于内部治理结构中的现货市场，在初级团队市场中，对员工素质有了较高的要求，但员工在工作岗位上的角色也并不紧要，更加注重员工之间的合作互助能力。因此，合作能力与人际交往能力较强的员工，形成了初级团队市场的代表。在这一结构体制中，每个员工自身发挥的作用都不能得到精确衡量，企业只能按照整个团队创造的价值对员工的个人价值进行评估。而在初级团队市场中，团队的利益与思想将高于个人，员工的能力因此受到了一定的局限，其作用也不能得到充分发挥。

## 2.3 义务市场

义务市场具有特殊性，员工的个人能力与价值在这一结构中会得到充分发挥，而企业也可以对员工的价值做出精准评估。其中，律师就属于义务市场中的代表性人物。通常情况下，律师事务所对律师具有较高的需求，而律师也只能在事务所环境中才能充分发挥自己的能力。因此，可以发现在义务市场结构中，劳动者与企业属于互相需要的一种状态。值得注意的是，在此结构中的劳动者只可以在本企业中发挥作用，

若其所处的工作环境发生了改变，会使劳动者的价值受到影响。

## 2.4 关联团队市场

关联团队市场是企业内部治理结构中的代表，在该结构中，企业对员工的专业素质要求并不高，而是依靠员工在团队中进行合作完成工作任务，而员工的职能将在合作中得到发挥。从这一点来看，关联团队市场与义务市场具有较高的相似度。但是，关联团队市场要求员工与企业建立起长期、稳定的合作关系，企业对该类型的员工也有着较高的需求，而员工也需要利用企业所提供的优质环境，充分体现自己的价值。在此环境中，企业在应用人力资源管理方法时，员工的积极性会得到不同程度的激发，其个人能力与潜能也能够得到最大限度的挖掘。而此时，员工的专业素质已经能够满足企业的需要，必然会为企业创造出巨大的经济效益。

## 3 内部治理视角下构建人力资源经济管理模式的途径

### 3.1 完善内部激励机制

当优秀人才选择在企业中工作时，首先会考虑企业提供的待遇是否符合自己的预期，因此企业若想充分发挥人才的价值，必须建立完善的激励机制，调动员工的工作积极性。在实际的应用中，企业可以通过绩效考核完善内部激励机制，在科学化、合理化的绩效考核基准下，可以实施个性化激励，了解每一个员工的需要，并不断完善公平、合理的绩效评估体系，通过考核机制来约束员工行为。企业还可以通过制定合理的考核体系激发员工的工作热情，设定岗位考核指标，通过跟踪考核与确定岗位业绩，评出员工业绩的分数，判断员工工作情况，考评分数可以作为员工晋升的标准，激发员工的内在潜能，调动员工的工作积极性。此外，精神激励与物质激励要同时进行，精神激励能够激发员工的工作热情，挖掘员工的内在潜力，但员工也需要物质上的激励，要多为员



工提供福利，提升员工的薪酬，让员工在工作过程中体现出自己的价值。

### 3.2采用针对性的选拔与培训策略

在构建人力资源经济管理模式的过程中，企业应当重视人才的选拔与培养工作，针对不同类型的人才，采用针对性的选拔与培训策略。例如，对于关联团队市场结构中的人才，企业需要制定严格的选拔标准与培训准则。同时，企业要结合实际的经营需求，制定培训的具体内容，以此推动企业利益实现最大化。针对现货市场结构中的员工，企业可以简化选拔与培训的过程，使员工充分了解岗位工作。培训策略要有针对性，每个员工都存在个体差异，个人工作能力与接受新事物的能力不同，企业需要制订完善的培训计划，让员工积极参与到培训工作中，能够激发员工工作热情，对企业发展也有一定益处。通过培训能够让员工学习到更多全新的知识，对企业内部情况与企业发展战略目标有相应了解，全身心地投入到工作中。

### 3.3加强知识管理

当前时代是知识时代，知识在企业发展中发挥着重要的作用，在人力资源管理中不仅要重视成本管理，更要重视知识管理。因此，企业应注重提升员工的知识水平，重视知识对企业经济效益的推动作用，在开展人力资源管理工作的过程中，需要建立经验与技术的共享机制，并凝结众多优秀人才的智慧，以全面提升企业的核心竞争力与创新力。

### 3.4优化企业内部控制

优化内部控制，可以精准评估人才的价值，因此企业应该对人才在工作岗位上发挥的价值进行评价，并将工作量作为评价指标。人才价值评估是人力资源经济管理效率中的重要部分，也能作为人才调配的重要依据。同时，在人才价值评估

的基础上，企业要将内部控制理念融入人力资源管理工作中，不断提高企业的内部控制水平，让员工了解企业内部管理方式，这对于企业发展有一定促进作用，能够有效提升企业的竞争力。

#### 4结语

随着市场竞争日益激烈，企业的生存与发展面临着巨大的挑战，为了提升自身的核心竞争力，企业必须重视人力资源经济管理结构。在开展人力资源管理工作的过程中，企业可以采取完善的激励制度、采用针对性的选拔策略、加强知识管理以及优化内部控制等有效措施，为企业员工提供广阔的发展空间，最大限度地发挥人才的价值，以全面提升企业在市场环境中的竞争力。

#### 主要参考文献

### 管理模式工作报告的论文篇五

摘要：企业人力资源管理活动中的人力资源管理模式占着十分重要的角色。我国企业人力资源管理方式呈现着多种模式并存的现象，因此，寻找最佳人力资源管理模式实践的新走向是很重要的。

关键词：人力资源管理 企业 模式

西方人力资源管理从上世纪六十年代的档案式管理，再到七八十年代的职能式管理，人力资源管理模式的发展经历了将近一个世纪。就目前来说，当前中国的企业进入市场竞争虽然只有几十年的时间，但是因为市场变化的速度很快，企业人力资源管理的发展转型也很快。因此，研究中国企业人力资源管理模式的发展趋势。这对于进一步改善企业的人力资源管理模式具有十分重要的意义。

在对于人力资源管理模式的研究当中，有两个模式。一个是操作层面和战略层面，另一个是主动型和反应型。我们把这两个模式结合起来进行考虑，这样就形成了一个人力资源管理模式分类的新框架。我们将四个模式放在时间序列当中，我们可以看到它们在实质上对应了人力资源管理发展的四个阶段。

第一，操作反应型。西方人力资源管理处在一个档案式的阶段。这一阶段的人力资源管理活动致力于基础的任务。它说明了依据企业的日常需求，人力资源部门应该如何做反应，才能保证这些基础任务实现。这些任务包括管理的福利保险，这样就可以维持市场的工资，雇佣初级的员工，和提供基础的技能训练。

第二，操作主动型。上个世纪七十年代到八十年代，这个时期的企业经历了大量的变革。他们经历了合并，重组，经营建设，人员压缩，还有破产等等，在混乱的环境当中，也给人力资源管理提供了一个很好地发展环境。这个时期的人力资源管理模式主要就是基础任务设计。这样的活动主要包括人力资源管理工作流程的再创造，在人力资源管理活动当中应该采用全面质量管理的原则，这样才能保证员工队伍的士气，体现出一个团队的合作力和凝聚力。

第三，战略反应型。人力资源管理在战略性思维的指导之下，迫切需要一种规划的方法来知道组织改革和企业发展的不断变化。因此，产生的战略反省型人力资源管理活动就会专注于企业战略。也就是在明确企业战略的情况之下，人力资源管理活动应该怎么做才能帮助企业战略的有效实施。这种活动包括确定和开发技术的只是，还有战术机能。建设和企业战略管理的需求一致的. 企业文化，以促进变革管理和组织人力资源服务的中心。

第四，战略主动型。这个世纪开始，人力资源管理进入了战略主动型管理的阶段。这个阶段的人力资源管理活动致力于

创造未来战略备选的方案。这种活动包括构建一种创新的而文化，确定并购的可能性，创建保持的产品，营销资本等符合市场一流标准的企业内部能力。

## 二、中国企业人力资源管理发展的特点

第一，从组织的发展方面来看，中国大部分的国内企业处在组织的结构化阶段。很多企业还没有形成一支具有专业知识的人力资源对于。但是在人力资源管理活动上，却处于档案行和事务性的工作，没有更多地和企业的战略和发展相互结合。但是值得高兴的是，中国大多数的企业集团都建立了一个规范的人力资源管理体系，工作评价成为了人力资源管理的重要手段。而且人力资源规划也成为了企业战略规划的重要组成部分。第二。从员工的安排来看，人力资源规划有限，对于人员的招聘和选拔几乎很少可以和企业战略或者组织的能力相结合。目前企业的招聘方式很多，这是一方面。但是另一方面，筛选的方式采用评估中心或者是心理测试的现代技术手段的却很少。特别是对于国有企业，干部任用的话，按照资格排辈的现象比较常见，管理层干部老龄化，有能力的年轻干部却不能很快的得到提拔，这样就造成了企业人才的缺失，从而影响了长远的发展。第三，从员工的长远能力看，很多企业只是重视中高级人才的管理，但是却忽视了对于普通员工的管理和开发。有的企业觉得高级的管理人才和高级的技术人才对于公司的贡献是很大的，但是一线的工人不是那么重要。许多企业为了降低成本的聘用文化程度不太高的人，但是却不对他们进行培训教育，这样就导致了员工的素质底下，给企业的生产和管理带来了很多的不方便。第四。从激励员工来看，很多国内企业的激励制度是不健全的，奖惩不分开。对于国有企业来说，激励工作没有做好也是目前存在的一个很大的问题。国企在工资，薪酬等物质刺激方面和外企或者民营的企业方面存在着很大的差距。尤其是中高层管理的人员和企业骨干人员的收入差距显得更加明显。第五，从员工的关系来看，国内的很多企业缺乏文化的凝聚力，在共享信息，员工交流，团队合作等方面做得不是很好。

民营企业的劳资关系也出现了很多新的问题。

第一，操作反应型的人力资源管理模式。这个问题比较突出的是对于员工能力和激励方面的问题，如薪酬结构不合理，没有有效地激励手段，这些问题都给企业的生存和发展造成了各种显性的或者隐性的困难。第二，操作主动型的人力资源管理模式。国内一些经营状况比较好的民营企业 and 许多的企业集团，在人力资源管理的规范化方面取得了不少的成绩。有的甚至也朝着战略反应型模式进行过渡。第三，战略反应型和战略主动型人才资源管理模式。少数在中国取得了好的成绩的外资企业，因为受到海外母公司的影响，人力资源管理早已经进入到了战略反应型模式，并且朝着战略主动型继续的发展。这些企业的人力资源管理在组织有机化的大环境下面，通过两种途径专注于企业战略的实现。

我国已经进入了一个将知识看做主要部分的全新竞技时代。在这样一个迅速变化的时代，人力资源的特殊性成为了企业过度的核心部分。人力资源的价值也成为了衡量企业整体竞争力强弱的标志。同时，我国人力资源管理面临着全球一体化的趋势，比如说网络信息化，组织变革的速度等知识的力量的挑战等等。为了适应新经济时代的游戏规则的基本要求，我国企业的人力资源管理要以更加积极地姿势出现，从而呈现出了新的特点。

结束语：

国内的环境竞争日益激励，因此对我国企业的人力资源管理提出了新的要求。目前来说，我国的大多数企业的人力资源管理变革来说，迫切需要根据企业发展的情况，然后在引进合适自己的人力资源管理模式，这样才能尽快适应市场竞争的需要。

# 管理模式工作报告的论文篇六

现代电子制造企业采购管理研究

基于企业信息系统集成的电子商务架构研究

军区工程建设项目采购招标管理系统

基于竞争性谈判的采购管理机制研究

吉林飞利浦半导体有限公司供应链信息系统分析与设计

电子采购系统中的管理因素

中国第一汽车集团公司战略采购研究

供应链管理环境下中油化建钢结构公司的采购管理研究

面向对象的建筑器管理材决策系统

政府采购风险防范与管理

工程项目采购风险管理研究