

# 最新资源合同管理论文 谈劳动合同法对人力资源管理的影响论文(优质5篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 资源合同管理论文篇一

现存劳资冲突来看，无论是欧美国家屡屡爆发的罢工潮，还是目前国内企业呈现出的“人才回流”和“用工荒”现象，都暴露出劳资双方人才供需失衡具有地区性、阶段性和行业性的特征。在高成长和低碳经济等外在表现形式背后，新型稳定的劳资关系已成为衡量企业生命力的重要指标。企业如何实现劳动关系的管理创新，建立新型和谐的劳动关系，已成为企业劳资管理创新的重要课题。

### 一、现代企业劳动关系管理现状分析

#### （一）劳动力供求关系失衡

我国人力资源和社会保障部调查研究显示，自金融危机以来截止20\*\*年第三季度，城市劳动力市场上的求人倍率由0.85提升到0.94，由此表明我国将出现更多的就业机会，一定程度上缓解了就业困难等问题。但是我国仍有相当一部分人面临着就业难等问题，因此，我国相关部门仍需积极采取有效措施，弥补这一缺陷，促进我国和谐稳定发展；另外，我国劳动力市场结构性失衡严重。其主要体现在：我国缺乏高素质、高质量、高技能的工作岗位人才，而低素质、低质量、低技能人力资源难以满足企业的需求。

## （二）地区性和行业性的供需失衡

目前，我国东部和中、西部地区的诸多劳动密集型企业面临着招工难等问题。根据国家统计局调查研究显示：20\*\*年第三季度，我国所有招工企业中具有22.5%的招工企业表示招工困难，并且，住宿餐饮企业占据所有招工难企业中的34.3%，制造业企业占据所有招工难企业中的24.7%，二者位居招工难企业的前列。

## （三）多种用工形式并存

劳动合同制度背景下，我国企业用工形式由以传统劳务用工为主的用工格局逐渐向以劳动合同为主，劳务用工为辅的用工格局转变，其中劳动合同呈现多元化，如固定期限的劳动合同、临时性和季节性合同以及无固定期限的劳务合同等。另一方面，宏观经济环境下，随着企业之间竞争力日益激烈且人工成本大幅度增加，使得弹性用工方式在企业中突飞猛进发展，此时企业用工方式逐渐趋于灵活性。但是，与正式工相比，其他工仍存在着一系列管理问题，不利于企业的发展和健康成长。

## （四）多种用工形式使得劳动关系趋于复杂化

多种用工形式下，企业劳动关系逐渐趋于复杂化。以劳务派遣用工为例，劳务派遣工在企业中存在着劳务关系、岗位管理关系及劳动关系，以至于形成劳务输出单位、输入单位和劳动者三方的“三角型”关系，此时劳动关系逐渐趋于复杂化。同时，由于不同的用工形式对应着不同的制度，具有不同的待遇，因此将引发企业间的恶性矛盾；另外，多种用工形式并存模式下，企业劳动工极有可能出现混岗问题，即劳动者与其他用工人员付出相同的劳动力，但其报酬却远远少于其他用工人员。

## 二、我国企业劳动关系管理创新措施

对于传统劳动关系管理来说，其主要体现在企业以签合同、解决劳动纠纷的形式实现对劳动工的信息传递和交流。随着企业的发展及劳动体制的改革，传统劳动关系管理已无法满足企业的需求，此时需采取有效措施推进劳动关系管理创新。总结而言，劳动关系管理创新需着手于劳动关系管理制度创新，具体内容如下所示：

### （一）建立多种用工形式并存的管理制度

随着我国各大企业快速发展，创新劳动关系管理制度问题已迫在眉睫。因此，政府劳动部门需通过分析当前企业多种用工形式并存的现状，全面挖掘多种用工形式并存领域中潜在的不足之处，一经发现问题，政府劳务部门需在相关法规政策的指导下，有针对的解决和纠正多种用工形式并存领域中的问题，从而确保多种用工形式顺利有序发展；另一方面，企业结合自身的岗位需求和生产经营特点，不断完善和规范多种用工形式管理办法，并进一步加大其管理方法落实力度，推进多种用工形式高效运行，并充分体现出其价值。除此之外，企业应以多种用工形式的实际状况为依据，将各种用工形式紧密联系在一起，构造出形式多样、制度灵活的有机整体和运行机制，进而起到提升企业用工水平、降低人工成本的积极作用。

### （二）建立现代企业劳动关系管理绩效考核体系

首先设立劳动关系管理绩效评估指标，然后对企业劳动关系管理绩效的影响因素进行分析，最后构建劳动关系管理绩效的评估体系，使其具有双赢的劳动关系管理绩效包括双赢的劳动关系管理运行机制和双赢的劳动关系管理的高绩效性。具体要做到帮助企业员工掌握绩效考核与绩效管理的流程、步骤与方法及解决方案；能够让企业员工理解领悟员工关系管理的重要意义和内涵，改善公司内部人际关系和内外关系；旨在让企业员工掌握正确处理企业内部发生的员工关系矛盾、危机及劳资纠纷以及有效进行辞退与辞职管理；定期辅导员

工掌握如何科学设计企业薪酬体系，体现公平；及如何运用具有激励性的薪酬体系留住优秀人才。

### （三）健全集体协商制度，加大集体协商制度执行力度

集体协商制度为推进企业和谐劳动关系起着十分重要的现实意义。近年来，随着我国劳动问题日益突出，引起了我国政府部门的重视，针对于其问题我国政府部门颁布了协调劳动关系的相关法律、法规及规章体系。并且，我国工会法明确指出：劳动关系三方（政府劳动行政部门、工会、企业）协商机制是解决劳动关系问题理论指导和方向。把工资集体协商制度推广到各个产业，使所有符合条件的企业全部开展包括工资集体协商在内的平等协商，全部签订集体合同；建立一支产业工资集体协商指导员队伍，指导产业各企业具体开展工资集体协商工作和培训企业工会集体协商代表。同时，我国政府部门及企业需加大集体协商制度执行力度，规避完善制度流于形式等不良现象，切实充分发挥其价值最大化。

### （四）推行eap（员工支持计划）项目

现阶段，我国世界五百强企业中，90%以上的企业均以推行eap项目，并取得了良好的效果。在当前这个高压的现代社会中，各企业推行eap项目不容忽视，通过推行eap项目有助于缓解员工的工作压力，有助于增强员工的自信性，有助于改善员工的工作情绪、克服不良嗜好，有助于员工更好的使用新的环境。通常情况下，推行eap项目致力于三个方面：一是挖掘外部压力源，规避造成压力的影响因素；二是掌握压力处理方法，稳定自身焦躁情绪，学会压力疏导和排解；三是改变员工自身弱点，树立起战胜一切困难的自信心，规范自身行为模式。

eap意为“员工帮助计划”。其核心任务在于通过组织专业人员挖掘员工及家庭成员存在的心理和行为问题，并予以解决，彻底摆脱员工的后顾之忧，以此充分激发员工的工作积极性、

自主性，提高员工工作绩效及改善组织气氛和管理。

eap的预期目标与核心目标是从员工和企业两方面出发的。一方面需要员工促进身心健康、帮助缓解压力、促进家庭和睦、改善员工人际关系、改善夫妻关系和亲子关系和协助自我成长以及促进工作与生活平衡。另一方面需要企业优化福利制度、增进员工的幸福感受、提升员工士气、提高满意度指标和降低管理成本以及改善组织绩效。

## 资源合同管理论文篇二

3.1人力获取与招聘人才的招聘是人力资源管理的主要获取职能。在传统人员招聘时，往往将人看作无判别的同一类，几乎忽略了应聘人员的工作态度、价值取向、兴趣爱好、激励方式、个人成功标准等各种文化价值因素，而只是一味地看重其品德好坏与学历高低。当受聘人员进入企业、组织以后，再利用各种方式和途径对其进行行为上的塑造和组织文化的灌输。但是组织文化并不能保证每个受聘人员都能得到有效的整合，如果整合失败，不但会将组织文化的核心力量瓦解，阻碍组织文化的正常传播和渗透，而且又会阻碍受聘人员在组织中的正常发挥，不能提供给受聘人员合适的生长环境，导致受聘人员以消极、被动的态度来对待日常工作事务，最终会因在工作上非良好的表现遭遇组织解雇或者自动辞职。所以，在人力获取这个环节，必须要充分考虑到文化价值因素，以使人的才能得到有效发挥，企业才能高效运转。

3.2控制和激励当今时代人才竞争越来越激烈，组织间的竞争归结到底就是人才之间的竞争，人力资源因素成为组织兴衰成败的关键性因素。因此，大部分的组织面临的一大挑战是通过何种方式和手段来将核心人才引入组织以及留住组织的原有核心人才，并培养核心人才对组织的忠诚度，鼓励他们勇于奋斗和创新，做到与组织共进退，共成长。为了增加组织成员的满意感、归属感和成就感，并使之以积极的态度来对待工作，组织必须将薪酬方面的管理、人员的升迁、调动、

选拔与合理的绩效管理制度结合起来。组织实施的这一举措在体现组织文化的同时也促进和加强了组织文化的形成，并巩固了组织文化。

3.3 培训和开发 培训与开发是指对员工实施培训，并为其提供发展的机会，明确各自的长、短处与今后的发展方向。在培训的过程中，新成员一般都要进行组织文化的学习，并在学习中了解组织对新成员的行为期望，组织越是严密和正规，则其组织文化也更容易被深入和强化。以灵活生动的方式将组织文化贯穿在整个人力资源培训和开发的过程中，摒弃生搬硬套的灌输模式。进而实现企业和员工的和谐发展。

#### 4 结束语

在知识经济不断发展的时代，企业越来越意识到人才在企业发展中的重要作用，人力资源也成为各企业竞相争夺的重要资源。企业要想吸引人才，留住人才离不开有效的人力资源管理，使其更好地促进企业的管理。传统的观念认为人力资源只是一个守门人的角色，为企业管理人才，但是在新的时期，将人力资源与企业战略目标进行结合，使得人力资源从传统的角色逐步转变为企业管理人员的策略伙伴。对人才的管理能够极大地促进企业的管理，使企业的创新能力有明显的提高，推动企业高效地达到自己的商业目标。

### 资源合同管理论文篇三

人才是企业生存和发展重要的生产力，而人力资源管理则是企业挖掘和获取人才资源最主要的途径。企业通过人力资源管理为企业开发、挖掘和培养符合市场需求的大批优秀人才，是企业提升经济综合实力和市场竞争力的重要条件，在企业管理中发挥着更为有力的作用。人力资源管理在企业管理中扮演着重要守门人和把关人的角色，是企业挖掘、获取、激励、维护和运用人力资源整个管理的过程与活动。人力资源管理引导企业为更高的战略目标前进，推动企业经济向着良

性、健康和持续的方向发展。

[关键词] 知识经济； 人力资源管理； 企业管理

人是社会的经济发展活动中重要的角色，人力资源管理是企业对最宝贵的财富和资源进行管理的活动。因此，企业应在管理的过程中注重对人的精神世界的健康教育，在符合个性化发展的前提下，最大化满足其主动诉求，实行以人为本的管理模式。人力资源管理的含义主要包括如下四个方面：首先，企业最终的管理宗旨是对个人的充分尊重。所以衡量一个企业经营是否成功不应单纯看其财务报表的高额数值，而也应该结合全体员工对企业整体的满意度调查。其次，人是企业生产和经营的行为的主体，其活力程度决定着企业活动的活力与市场竞争力，在企业经济活动中占据着主导地位。

## 1人力资源管理的内涵

深刻认识了人在社会经济活动中所起到的作用之后，人力资源管理揭示了人是最重要、最宝贵的资源和财富，因此应该重视和加强个人的精神健康培养，考虑个性需求并尽量满足合理地需求，同时在实践中推行以人为中心的管理方式。具体来说，人力资源管理主要包括以下四种含义：

第一，企业的最高经营宗旨是表示对人的尊重。因此衡量一个企业的成功与否需要结合员工的满意度，而不是单纯分析财务报表。

第二，人进行着所有的经济行为。企业的活力和竞争力是由人的活力来决定的，因此社会经济活力的主体是人，即人在社会经济活力中占主导地位。

第三，企业将人的内在潜能开发作为主要的管理任务。人才决定着企业的兴盛与衰败，是企业管理的主要因素，并且是企业竞争力的源泉。因此，人力资源的利用和开发是本企业

在竞争中取得优势的关键。

第四，组织成功的基础条件是塑造具有高素质的员工队伍，企业的发展离不开高素质员工，因此塑造一支高素质的员工队伍是非常重要的和关键的。培育人才，不断提高员工的整体素质是企业的一项经常性任务，因为提高员工素质能够维持并壮大企业的生命力，增强企业的竞争能力。

## 资源合同管理论文篇四

摘要：伴随着我国进入二十一世纪，我们国家的市场经济得到了大力发展，但在发展的过程中，劳动者和用人单位之间产生了一系列的问题。我国的人口数量是比较多的，这直接导致了我们的国家的经济状态是由劳动力的输出来进行维持。一个好的企业，应该有着与自身发展符合的企业文化，良好的企业文化。劳动合同法的发布，让劳动者的合法权益有了更好的保障，给了劳动者更多选择的权利。

关键词：市场经济；人力资源管理；劳动合同法；

伴随着我国进入二十一世纪，我们国家的市场经济得到了大力发展，但在发展的过程中，劳动者和用人单位之间产生了一系列的问题，这些问题的产生，也间接的表明了我们国家现在的社会两极化分布严重，劳动者和用人单位发生矛盾的时候也越来越多。如何才能更好的调节这两种关系，让这种不好的局面发生改观，如何才能保护社会中那些弱势群体的合法权益。对于这些问题，劳动合同法便可以很好的进行解决。这部法律将人力资源各个环节很好的衔接在一起，让劳动者在和相关单位进行签约的时候，自身的行为能够有所保障，假使以后劳动者与其工作单位有了矛盾冲突，他们也可以根据法律来维护自身的权益受到不公正的侵犯，对于其单位来说，也能有合法的`解决办法。

### 一、我国现阶段的人力资源管理状态



## 1. 企业的人力资源管理工作的主要方向发生改变

我国的人口数量是比较多的,这直接导致了我国国家的经济状态是由劳动力的输出来进行维持。很多企业在进行管理的过程中往往会忽略掉人力资源管理的重要性,会流失掉很多优秀的人才,浪费了许多良好的资源。伴随着我国国家改革开放的新发展趋势,许多企业开始对人力资源管理重视起来,让人力资源管理在企业内部的“身份”不断提高,使其成为一个良好的企业重要的组成结构。

## 2. 人力资源管理仍然只看到企业眼前的利益

对于现在的人力资源管理工作,很多人将企业在人力上的投入设为重点,很多企业都要求员工听话,对其进行严格的控制,但往往会忽略了员工自身的发挥空间。企业这样严格的要求虽然节约了开支,增加了收益,但企业追求过多的近期利益会导致员工培训机会的减少,让员工感觉到自身的价值没有得到全部的发挥出来,自身的价值与企业的理念追求没有很好的结合在一起,使员工和企业之间的关系日益紧张,最后可能导致员工离职等现象,造成企业很大的损失。

## 3. 企业对自身文化的建设不够

一个好的企业,应该有着与自身发展符合的企业文化,良好的企业文化,可以彰显出这个企业有着很好的人力资源开发管理系统,也表明了这个企业的根基扎实。良好的企业文化可以使员工深受感染,让他们自身的价值更好的发挥出来,更好的为企业服务。而且企业文化可以对企业日后的发展方面有很好的指导方向。这些都是企业文化所带来的好处。因此,一个好的企业拥有好的企业文化是非常重要的事情。

## 二、劳动合同法中的新规定

1. 与之前的劳动法相比较,企业在雇佣员工的时候,没有签署

书面的劳动合同,会受到很大的处罚。在劳动合同法中,如果企业没有和劳动者签订合同协议,那么企业就有义务给劳动者支付一定的补偿金。

2. 劳动合同法中加大了无固定期限劳动合同的范围。劳动合同法在以前的情况中又新添加了两种需要签订无固定期限劳动合同的情况。

3. 在新的劳动合同法中,更加明确的规定了如果企业和劳动者在劳动合同关系到期的时候,除非劳动者的个人原因导致,用人企业仍然需要对劳动者进行经济补偿。这跟以前的劳动法相比较有很大的改动,以前的劳动法规定了只要劳动合同到期,用人企业就不需要再对劳动者进行补偿,所以很多用人单位与劳动者签订短期的劳动合同,来避免以后的经济纠纷。在新的劳动合同法中,规定了除非是劳动者自己不愿再与用人企业或者单位签署合同,否则其他的情况劳动合同到期的时候,用人单位都需要对劳动者支付一定数量的赔偿金,劳动合同法这样的改动,也是为了更好的保护劳动者的自身利益。避免用人单位随便停止合同从而对劳动者带来伤害。在另一方面,这样做也是为了企业好,企业在与劳动者签署合同时,一定要认真核实合同期限,防止自己以后不必要的麻烦。

4. 违约金条款不可以随便在合同中确定。新的劳动合同法中规定了只有在两种情形下,企业才可以在合同中为劳动者确定违约金条款。如果不是这两种情况下,企业就不能够擅自在合同中设立违约金条款,这是不符合法律规定的。这样的规定也是为了保护劳动者的合法利益。

### 三、对企业人力资源管理转变状态的提议

#### 1. 积极建设企业文化

劳动合同法的发布,让劳动者的合法权益有了更好的保障,给了劳动者更多选择的权利。在这基础之上,怎么样才能更好的

留住人才,是企业首先考虑的问题。企业文化的建设,便可以很好的给员工增加归属感,有了企业文化,一个企业便是有了灵魂。员工对企业文化的认可,大大增加了员工为企业服务的愿望。让员工更加卖力的为企业服务,避免跳槽等现象的出现。

## 2. 完善薪工制度

一个好的额薪工制度,可以让员工更加努力的为企业服务。多劳者多得,使得员工都想多位企业多贡献,多拿一些薪水。合理科学的薪工制度,可以最大限度的激发员工工作的积极性。

## 3. 招聘员工时多加注意

一个好的企业建立的根本,首先是有好的员工基础,如何才能得到更好的员工,那就需要在人才招聘的时候多加注意。在招收人才的时候,企业要注意的不仅仅只是应聘人员的专业、学历等。还要对应聘人员的综合素质进行考察,一个素质好的员工和一个素质差的员工相差很多。在招收完人才后,对其进行合适培训,可以增加他们对企业的归属感,减少他们以后跳槽的可能性。

总结:新的劳动合同法的颁布,给企业带来很大的影响。如果更好的处理用人单位和劳动者之间的关系,是企业人力资源管理部门要考虑的重要问题。一个企业的人力资源管理部门如果可以很好的招收人才,便会给企业带来很大的发展空间。劳动者也可以根据劳动合同法很好的保护自身的合法权益。在与用人单位之间签订劳动合同时,一定要多多注意,多多参照合同法,来避免以后不必要的麻烦。

## 参考文献

[1]王春晨. 劳动合同法对企业人力资源管理的影响[j].中国人力资源开发, (8).

[2]袁素平. 劳动合同法对人力资源管理的影响[j].中国高新技术企业, (4).

[3]陈怡安. 论劳动合同法对企业人力资源管理的影响[j]现在商贸工业, 2008, (5).

## 资源合同管理论文篇五

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的向导，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

### 一、企业文化与人力资源管理的基本内涵

1、企业文化的基本内涵。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。

2、人力资源管理的基本内涵。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。

## 二、企业文化对人力资源管理的促进作用

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。

1、企业文化指导招聘。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。

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。

2、企业文化提高培训回报率。优秀的企业文化应该是重视人才培养的。人力资源管理工作的一个重要环节是员工培训与开发。在人力资源培训与开发中必须将企业文化的要求贯穿始终。培训要把握好的一个原则就是实事求是，不能流于形式，所以培训前一定要做好培训的需求调查和分析，只有基于实际需求的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。

3、企业文化的激励作用。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。

现实中就有这样的案例。一家跨国公司初入中国市场，需要寻找一个有行业经验的中国区经理。接受委托的猎头顾问认为这个委托难度不大，很快就瞄准了候选人。虽然候选人在业界有过不寻常的业绩，但他目前所在的企业无论从规模、发展前途还是知名度上都和委托客户存在一定的差距。而且委托客户能够提供数倍于候选人目前年薪的收入以及在期权方面的承诺，但令猎头公司意想不到的，在做了大量的沟通和努力后，他们仍然还无法将候选人挖出来。这引起猎头的关注并对该企业进行了深入的调查，发现该企业的凝聚力非常强，公司规模不是很大，但却在企业文化建设和员工激励方面做得非常到位，企业对公司的每一个中高层管理和技术人员都有一个非常个性化的“留才方案”，根据每个人的不同情况分别设计，非常精彩。最终，猎头公司放弃了这个候选人，因为他们已经不“忍心”在这个企业挖人了。

总而言之，企业的激励机制和企业文化是密不可分的，完善



的激励机制可以更好地巩固企业文化，而企业文化又为激励机制奠定基础，对人力资源管理起到积极的促进作用。

4、企业文化降低绩效考核的负面效应。企业文化对员工绩效的影响主要体现在两个方面：组织环境和精神激励。良好的企业文化（如和谐的工作氛围、良好的工作心态）能够为员工提供良好的组织环境，良好的组织环境是提高员工绩效的前提和条件。良好的企业文化本身就是一种有力的内在激励，对员工起到其他激励手段无法达到的激励效果，从而提高工作绩效。

此外，员工工作表现如何需要通过绩效考核体系进行衡量。目前大多数企业对人的考核评价多以业绩为指标，比如采取目标绩效考核法。这种只注重业绩为指标的考核会促使员工为达到业绩目标不择手段，不利于员工良性竞争，不利于企业的长期发展。因此，企业在评价员工时，应当坚持多维度考评，既要坚持以业绩指标为主，同时要将品德的考核与企业文化的要求结合起来，督促员工用正确的方式实现业绩目标，从而实现企业长远利益的最大化。良好的企业文化有力地推动了企业绩效的提高，而企业绩效考核体系本身又反作用于企业文化的形成。

### 三、结束语

本文通过对现有企业文化理论、人力资源管理理论进行整合，并结合企业人力资源管理实践，重点从招聘、培训、激励和绩效考核四个方面分析了企业文化对人力资源管理的促进作用。

主要参考文献：

[1]威廉·大内.z理论——美国企业界怎样迎接日本的挑战.北京：社会科学出版社，1984.

[2]魏杰. 文化塑造——企业生命常青藤[m].北京：中国发展出版社，2002.

[3]莫寰, 张延平, 王满四. 人力资源管理——原理、技巧与应用[m].北京：清华大学出版社，2007. 4.