

企业人力资源及文化论文(汇总8篇)

公益事业是社会进步的重要组成部分，每个人都应该为之贡献一份力量。如何参与公益活动是一个值得思考的问题，我们可以选择参与志愿者活动、捐助慈善机构、关注弱势群体等多种方式来为公益事业尽力。小编为大家整理了一些令人感动的公益总结范文，这些都是真实的故事和情感的表达。

企业人力资源及文化论文篇一

一、目标描述

1. 理念和策略。（1）理念：坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，将柔性的文化渗透与刚性的制度管理有机融合在一起，建立起以“制度作保障、文化作引领”的安全管理体系。（2）策略：公司安全文化建设按照分布构建、同步实施、持续完善的原则，积极开展相关研讨、推进、反馈和完善工作，最终形成了精神文化、行为文化和物质文化三个方向的分支分化，并且建立了11项文化建设支撑机制确保安全文化建设收到良好效果。

2. 范围和目标。（1）范围：涵盖企业公司生产经营所有部室和单位各专业各项工作开展的全过程。（2）目标：保证公司整体的安全，不发生任何人身、电网和设备事故。

3. 指标体系和目标值。（1）定性指标：干部员工安全责任全部落实；安全培训教育有效开展；安全管理有效覆盖生产经营所有专业；干部员工全部达到安全准入等级；现场标准化作业制度有效执行；安全设施完备齐整。（2）定量指标：实现安全年；六级及以上人身、电网和设备事故发生率为“0”；设备缺陷隐患排查治理率达到80%以上；供电可靠性达到99.9%以上；“零违章”作业现场比例达到80%以上。

二、主要做法

1. 主要流程说明。电公司安全文化建设流程共分为四个阶段，一是梳理工作流程，提炼经验做法；二是搭建安全文化建设总体框架，构建三个分支文化体系；三是建立11项文化建设支撑机制；四是组织实施，持续进行完善。第一阶段：结合多年安全生产工作经验，梳理工作流程，提炼经验做法，并进行归纳分类，积累安全文化建设第一手资料。第二阶段：结合安全生产工作实际，对安全文化建设进行充分的多层面的研讨，进一步明确安全文化的理念、目标、任务等，重点确定安全文化的分支文化、支撑机制内容。最终确定公司安全文化构成。第三阶段：建立11项支撑机制是开展安全文化的核心内容和重要抓手，主要工作内容和任务包括：建立责任落实机制；建立教育培训机制；建立全员覆盖机制；建立等级准入机制；建立到岗到位机制；建立现场管控机制；建立违章督查机制；建立设备维管机制；建立设施规范机制；建立工器具管理机制。第四阶段：按照体系、机制建设具体工作内容，积极组织相关部室单位开展文化落地工作，将体系、机制建设具体内容有机融入到生产经营实际工作中，相辅相成、相互促进、共同提高。

2. 意见建议反馈。自下而上认真总结分析安全文化建设与现行的安全生产管控模式不相适应的盲点和误区，反馈至安全文化建设主管部门，由其组织开展调查研讨，深入查找问题症结所在，判定原因存在于哪个模块中，并结合实际梳理完善，以达到持续改进、发挥实效的目的。

3. 确保流程正常运行的人力资源保证。为提升安全文化建设层次，公司结合实际，由党政主要负责人亲自挂帅的安全生产委员会总体负责安全文化建设工作，研究决定安全文化建设重大问题，审定审查安全文化建设构架内容。同时成立安全文化建设办公室，设在安全监察质量部，具体负责安全文化建设相关事宜，全面推进体系、机制建设，督促相关部室、单位统筹协调的落实文化建设具体任务，保证文化建设顺畅

进行。

4. 绩效考核与控制。企业公司安全文化建设绩效考核实行一票否决制，否决项为：发生七级及以上人身、电网和设备事故。绩效考核检查与公司安全生产季度、年度等检查一并进行，在日常检查过程中发现的文化建设问题一律记录在案，统一汇总到季度、年度检查中，并进行打分排名，形成档案，作为评先选优的依据。

三、评估改进

1. 专业管理的评估方法。（1）安全文化的分支文化体系及支撑机制的完整性、适应性和科学性。（2）安全文化的11项支撑机制的具体措施执行、反馈、完善、创新情况。（3）干部员工对安全文化接受、理解、执行程度。（4）安全文化建设检查考核体系的科学性，检查考核结果的运用和作用发挥。

2. 专业管理存在的问题。（1）各部室、各单位在安全文化建设工作上开展的还不够平衡。（2）部分干部员工没有形成自主、自发、本能的行为。（3）安全文化部分支撑机制仍然显得较为薄弱。（4）自下而上的反馈机制存在一定的局限性。（5）安全文化建设检查考核力度还需加强。

3. 今后改进的方向和对策。（1）通过召开宣讲会、推进会等形式，进一步加强安全文化建设的广度和深度。（2）通过开设专栏、编印简报等形式，进一步加大对安全文化思想理念、思路举措等内容的宣贯。（3）通过“请进来、走出去”的方式，吸纳安全文化建设好的经验做法，确保文化建设收到实实在在的效果。（4）通过主管部门牵头召开意见建议反馈会、说明安全文化建设方向的形式，引导干部员工反馈意见，并于主管部门调研分析结果相结合，进一步推进文化建设。（5）通过加大对安全文化建设检查考核结果在评先选优中的比重，进一步督促各部室、各单位开展好此项工作。

四、结语

在实际工作中，公司按照安全文化建设三个分支体系、11项支撑机制具体内容，采取“十法”推动文化落地工作，取得了实实在在的效果，主要体现在人员的精神状态、作业的施工环境和设备的健康水平电网三个方面：

1. 人员的精神状态方面：通过开展安全文化建设，发挥文化建设的导向作用、凝聚作用和约束作用，将安全生产工作中一切有益的因素融入到实际工作中，使企业员工在良好的文化氛围中得到教化、培养，潜移默化地影响干部员工的思想理念，从而保证了干部员工安全意识、安全能力的显著提升，工作期间的精神状态得到极大地改善，为保证作业安全、保障企业安全发展奠定了坚实的基础。

2. 现场的作业环境方面：通过开展安全文化建设，对作业工具、安全生产工器具、安全警示标牌等相关设施进行标准化配置、改造和管理，其安全防护能力、安全警示作用更加明显；对变电站、线路周边等社会机体建立起“联防”工作机制，极大减轻了干部员工的工作量。

3. 设备的健康水平方面：通过开展安全文化建设，干部员工履职尽责的能力和责任心得到进一步强化，其对缺陷隐患排查治理、设备巡查巡视等工作更加认真细致，做到防微杜渐，及时改造，推动了各类设备健康水平的显著提升；通过不断加大安全投入，推进变电站标准化建设，按照规定标准逐步完善各类设备、设施，变电站内单元设备完好率水平得到显著提升，其确保安全生产的作用和能力得到切实发挥。

文档为doc格式

企业人力资源及文化论文篇二

（一）企业文化的概念与内涵

企业文化是在企业日常经营管理活动中形成的企业核心价值观，这种观念不仅体现在企业的具体管理实践活动中，也体现在员工的集体意识上。企业文化是一家企业的精神内核及其价值观念的核心与精髓，建设优秀的企业文化不仅有助于在企业内部、员工群体中形成积极的向心力、凝聚力，提升员工的团队意识，更能够形成一种独特的企业精神气质，在无形中提升员工对企业的归属感，进而提升员工群体对企业的情感忠诚度。企业文化建设已经成为了现代企业管理体系中不可分割的一环。

（二）企业人力资源管理工作的意义

企业人力资源管理是企业管理体系的有机组成部分，是企业经营活动的内部支撑环节。优秀的企业人力资源管理工作，可在很大程度上降低人力资源引进及管理成本，提升人力资源利用效率，减少人力资本投入风险，提升工作效率，从内部赋予企业持续发展能力，进而提升企业的综合竞争实力，帮助企业在日趋激烈的现代市场竞争中赢得更多优势。企业人力资源管理工作具有体系化特点，人才选聘、人才队伍建设、考核制度建设、人才培养管理等都被人力资源管理体系囊括。

（一）企业文化与人力资源管理的客体相同

企业文化与人力资源管理都是现代企业管理工作体系的重要组成部分，二者相辅相成，相互促进，相互制约，人力资源管理作用于企业文化建设，企业文化建设也反作用于人力资源人才培训、选聘等人力资源管理工作。企业文化与人力资源管理的直接作用客体均为企业的员工团队，且二者均将对人的影响作为管理基础，“以人为本”是企业文化与人力资源管理共同的基础性思想。

（二）企业文化与人力资源管理具有相同的目标指向

企业文化与人力资源管理具有相同的基本目标指向。企业文化建设与人力资源管理工作的开展目的，均为提升企业人才队伍的工作效率和竞争实力，进而提升企业人力资源利用效率。二者均强调通过采用科学的现代化管理方法，对人的思想产生影响，对人的行为进行规范，并在科学管理的基础上发掘员工潜力，将员工与团队视作企业的重要优质资产，通过帮助员工发展能力，发挥潜力，驱动员工与企业共同进步，这与现代人力资源管理理论的实践诉求是相一致的。

（三）企业文化是人力资源管理的驱动力与精髓

企业文化体现着企业的核心价值观念与精神内核，属于意识层面的无形概念，而人力资源管理则是一种有形概念，它囊括了一系列的实践性制度与标准。企业文化是企业经营管理思想的集中体现，在意识形态领域反作用于具体的人力资源管理行为。从实践的角度看，企业的人才选聘、工作考核制度都应符合企业的整体经营思路与管理理念，企业对人才的遴选标准，也应符合其团队经营与建设理念，企业员工团队的精神与思想风貌，在很大程度上体现着企业的核心价值理念。在企业文化建设过程中，必然会使员工在对企业核心价值观念形成认可的基础上进一步规范自身行为，强化集体向心力，这将为企业人力资源管理提供助力。此外，企业文化因企业的建立而存在，随着企业的发展不断自我完善，它集中反映着企业的核心价值观念与管理理念，是指导企业建设各项管理制度，理顺管理路径的方向，企业文化是人力资源管理及其相关制度与策略的发展导向，是人力资源管理工作在精神领域与意识层面的精髓与灵魂。

（四）人力资源管理是企业文化的基础与载体

企业文化是一种无形概念，它是一种团队的精神气质，一种思想与行为上的向导，将此意识形态转换为实践性的管理行

为，需要人力资源管理在执行层面加以配合，否则企业文化很难真正形成优势合力。一方面，人力资源管理工作是孕育企业文化的土壤，发展企业文化的基础，它以各项制度为员工提供具有操作性与实践性的客观保障，以法律要件的形式为员工提供合理的工作报酬，积极的职业前景与公平的职业竞争环境，这些客观保障是在企业员工团队内部形成和谐工作环境与团队凝聚力的基础，发展企业文化的土壤。另一方面，人力资源管理是企业文化的载体，企业文化只有与具有实践意义的人力资源管理机制相结合，才能拥有强大的生命力、执行力与可持续发展能力。企业文化不应该是简单的规章制度和公司口号，它融入企业日常经营管理活动的各个环节，员工团队的精神风貌及其人际关系氛围，均为企业文化的具体表现。真正将企业文化转换为精神力量，便需要将其对接实践环节，即以人力资源管理为载体，为企业文化建设注入源源不断的生命力。

（一）提升企业文化建设的实践性

提升企业文化建设的实践性，是驱动企业文化与人力资源管理协同发展的基本策略。在实践中，要将企业文化从抽象的意识层概念转换为员工可接受的理性概念，使其能够真正将企业文化融入自身认知体系，进而以集体导向规范自身行为，引导自身思想，提升自身对集体的认可度，在企业内部营造出轻松和谐、公平竞争的人际关系，进而为人力资源管理提供驱动力。在实践中，可充分结合企业性质及其核心价值理念，将企业文化建设行为融入各个经营环节。如东软集团组为一家以创新进取、和谐平等为核心价值观念的高新技术企业，为研发人员的讨论会议室配置了相互连接、环绕的波浪形桌椅，使员工能够在没有约束的环境内进行创意讨论，更加接近其他员工的想法，摩擦出更加耀眼的思维火花。且该公司还为各层次员工分配如“班长、组长”这样的“职称”，引导员工在日常工作中形成和谐轻松的人际氛围。这类实践性较强的企业文化建设行为，使员工在潜移默化中形成对企业核心价值理念的认可，在实践层面与精神层面形成良性循

环，进而更好地对接人力资源管理工作，驱动二者协同发展。

（二）将企业文化融入人力资源管理工作

将企业文化贯穿人力资源管理工作环节，可以实践环节为切入点，将企业的核心价值理念潜移默化地传递给员工群体，提升其对企业文化的认可度，进而提升其对企业的感情忠诚度，达到完善团队建设，提升团队效益的管理目的。如企业可形成系统化的员工培训机制，在培训中通过团队游戏、团队展示等丰富模式循序渐进地使员工感受、接纳企业的价值观念，并在实践中规范自己的工作行为。在员工选聘环节，则要注意提升选聘标准与企业文化的契合度，将员工的职业理念与基本价值观念列入考核指标体系。将企业文化融入人力资源管理环节，才能真正为企业文化赋予生命力。

（三）将企业文化与管理制度建设相结合

将企业文化与人力资源管理制度相结合，可进一步巩固企业文化的发展路径，进而完善以制度为保障，以文化内核的双向互动管理机制。在实践中，应进一步提升薪酬管理机制、绩效考核制度、晋升机制等人力资源管理制度与企业文化的契合度，在企业文化与人力管理之间构筑交互平台。如企业可结合自身积极进取的企业文化，为工作效益可量化岗位的绩效评价指标体系引入业绩增长奖励指标，即员工在本考核周期内的业绩大幅增长将为其考核赢得额外优势，以鼓励员工进一步提升工作效益。还可以将企业价值观念相关内容引入绩效考核体系，以制度进一步引导员工思想，规范员工行为。制度建设与企业文化建设是相辅相成的，将二者结合开展工作，可有效提升企业人力资源管理效率。

企业文化是企业在日常生产经营活动中形成的核心价值观念及基本人际关系形态，对企业各项制度的确立起着导向作用，并反作用于各个人力资源管理环节。企业文化与人力资源管理有着一致的目标指向，且企业文化是人力资源管理的精髓，

人力资源管理是企业文化的基础与载体。驱动二者协同发展，将有效提升企业的人力资源管理水平与效率，从内部提升企业综合竞争实力。

作者:吴建新 单位:东芝大连有限公司

企业人力资源及文化论文篇三

(1) 一个企业在自身建设过程中的文化建设与人力资源管理是由两个矛盾形成的一大统一体。二者相互依存，相互促进，人力资源管理是管理方式中偏硬性的手段，而文化建设则是偏软性的手段。但是归根结底来说，硬性的制度再强硬，也难以毫无差池地管理好企业所有的事务。而人力资源又是企业最灵活、最重要的资源，因此，必须要靠文化建设作为柔性管理手段来辅助人力资源管理工作。用企业的营业思想、建设方向等精神意识去俘获员工的内心，让他们在精神上支持企业的发展。

(2) 企业为文化建设为人力资源管理工作铺平道路，指明方向，是企业发展道路上永不熄灭的明灯。企业的文化建设各具特色，正因为具有特色的文化建设，各企业之间才会有大相径庭的人力资源管理模式，如果将一个企业比作一个人，那么文化建设就相当于此人的'大脑，人力资源管理工作相当于此人的手脚四肢，头脑指挥着手脚四肢，四肢在头脑的支配下，接受命令去改造世界。头脑和四肢必须在一起的时候才能够发挥出此人真正的实力，头脑更是一个人最重要的部分。因此，我们说文化建设是指引企业一切行动的基地。

(1) 首先企业必须打造一个完善科学的人力资源管理体系，作为管理企业上上下下全体工作人员的硬性体制，企业必须树立起标杆，然后要求所有人员按照这个标杆去行动、去工作。硬性的管理体系是帮助企业打造现代化管理模式的重要

工具。人力资源管理体系必须完善，能够捕捉到员工日常在企业中工作的各个方面，对所有的行为都作出硬性的标准与规范，引导企业的建设向更加规范化合理化的方向发展。

综上所述，在企业的文化建设中，人力资源管理与其相辅相成、协调发展，只有将二者的关系真正弄明白，在贯彻一个的基础上发展另一个，才能够帮助企业建成现代哈有实力的在。贯彻人文精神，是加强人力资源管理工作的支柱所在。

企业人力资源及文化论文篇四

企业战略型人力资源服务应用模式分析

摘要：为了适应现阶段企业战略转型的要求，进行新型人力资源服务中心模式的应用是必要的，从而适应经济全球化的节奏，实现企业信息化经济的稳定性运作。相比于企业战略型人力资源管理，传统的人力资源管理具备较大的工作局限性，为了解决实际问题，必须进行企业战略人力资源管理的推进，做好企业人力资源服务中心的战略管理转型，实现企业人力资源管理体系的健全。

关键词：人力资源管理；战略转型；人力资源共享服务中心；战略策略；管理弊端

1人力资源共享服务中心

(1) 经济全球化及信息化的发展，满足了企业可持续发展的要求，为了促进企业的健康稳定性发展，企业必须要进行人力资源共享服务中心的建立，避免企业机构出现重叠状况，实现企业运作成本的控制，提升其整体应用效益。在传统的人力资源管理中，行政事务为核心部分，不利于战略型人力资源管理的有效性推进。人力资源共享服务中心的发展基础为共享服务中心，在这个过程中，通过对企业内部运作成本

的降低，实现企业规模效应的有效发挥，降低企业运作过程中的低效率状况，从而实现企业内部资源的有效性整合，推动企业组织的深入性变革，这些共享性的资源主要包括一系列的行政事务性工作及专业技能活动，比如企业的经营生产活动、财务管理活动等，人力资源共享服务是一种有效性的企业经营模式，其实现了企业经营管理、财务活动等的共享服务中心管理。2 hrssc模式实现了各种专业性活动、行政事务类工作活动的整合，将其集中于一个服务中心内。通过对这种模式的应用，能够实现企业行政类事务、经营管理类事务等的统一管理，有利于提升企业内部程序的管理效率，从而满足企业战略性发展的要求，相比于传统的人力资源模式，这种模式更加注重培养工作者的服务意识、业务意识及战略发展意识，实现企业内部组织结构的整合及分化，实现其扁平化、高效化，实现人力资源管理工作的稳定性运作，实现市场经济机制的引入，建立以客户为导向的企业人力资源管理活动，确保企业经济的战略性发展。

2企业人力资源战略管理状况

(1) 在传统的hrm管理中，通常根据企业招聘、员工管理、工作培训、工作业绩等的内在关系进行管理，通过对hrssc模式的应用，实现了人力资源专家中心、服务中心、业务合作中心等的整合，这三者之间相互区别、相互联系，通过对三者的结合，共同推动企业人力资源管理工作的开展，适应现阶段企业人力资源管理的战略转型要求。hrssc组织模式是一种高效化的人力资源管理途径，为了适应现阶段企业发展的要求，必须进行组织结构的优化变革，强化hrssc组织的运作模式，进行各类业务单位的整合及利用，实现人力资源管理体系的健全。在传统的人力资源管理中，不同的业务活动通常具备自己的人力资源管理系统，这种模式比较适合于企业较小发展规模时期，随着企业发展规模的不断扩大，这种非统一性的人力资源管理模式会导致企业管理组织成本的提升，不利于提升企业内部各个业务程序的运作效率，导致统一性

管理的困难，不利于实现企业的战略性组织目标。通过对hrssc模式的应用，实现企业各类人力资源管理活动的统一性整合，将其集中于人力资源共享服务中心，实现人力资源相关服务的统一性管理，确保人力资源服务机构的高效性、精简性，有利于人力资源管理活动的统一性、规范性。在传统的人力资源管理中，其员工招聘模块、绩效考核模块、培训模块等具备一定的相互独立性，员工之间的联系比较少，其分工比较明确，但不能满足企业资源服务中心可持续发展的要求。（2）在战略型人力资源服务中心运作环节中，其要求人力资源管理者从繁重的事务性工作中脱离出来，进行战略性工作方案的实施。通过对hr服务中心的建立，进行行政事务性工作问题的解决，该服务中心由一系列行政事务人员组成，通过对工作行为的规范化，进行规模效应的发挥，实现企业内部事务程序的高效率运作，实现了企业内部经营管理成本的降低，通过对相关信息技术的应用，实现企业员工及经理自助性工作业务的提供，这类服务中心的工作程序比较简单，对于工作人员的整体技能要求比较低□hr合作伙伴主要指企业各个业务模块的人力资源工作人员，通过对企业各项业务人力资源工作的有效管理，实现企业业务与hr活动的结合，进行hrbp工作组织的应用，进行科学性人力资源计划的制定，有效解决企业人力资源管理运作中的问题，实现企业各个业务模块人力资源战略性活动的有效开展，有利于强化各个业务程序与企业人力资源机构的联系，通过对hr专家模式的应用，有利于推动企业人力资源共享服务中心的健康可持续运作，实现企业人力资源管理模块的协调，进行科学性人力资源计划的制定，确保战略型人力资源管理方案的优化。（3）通过对hr合作伙伴模式的开展，有利于满足企业不同业务活动的人力资源需求，在业务活动管理过程中，如果实际业务问题超出hrbp的能力解决范围，就可以进行hr专家模式的开展，利用他们的专业知识进行战略性业务管理策略的制定，由hr服务中心进行一系列业务指导活动的开展。在实际工作场景中，通过对hr合作伙伴模式的应用，有利于及时发现企业战略性人力资源管理中的问题，由hr专家进行

相关战略管理策略的制定，在这个过程中，hr服务中心扮演着重要的战略执行地位，通过对三者的结合，有利于强化企业的人力资源管理策略，进行传统人力资源管理职能的完善，有利于强化企业人力管理，提升企业的战略发展决策水平，实现企业整体运作绩效的提升，实现企业不同业务发展模块的人力资源服务的统一性管理，实现企业整体运作成本的降低，这需要进行战略型人力资源管理模式的应用，进行信息化人力资源管理系统的健全。

3 人力资源服务中心应用模式

(1) 随着全球经济分化规模的不断扩大，各个企业面临着巨大的竞争压力，在这个过程中，很多企业实现了国际性经济发展，这有利于全球经济的统一性管理。人力资源服务中心模式初步建立于上世纪80年代，经济科学技术的不断推广，这种人力资源管理模式逐渐引起社会各界的重视，整体来看，共享服务中心模式已经成为一种流行性商业发展模式，有利于促进全球经济的统一性发展。财务共享活动是共享服务中心的发展基础，随着共享服务中心规模的不断扩大，这种共享服务中心理念逐渐了在人力资源领域、信息技术领域等的推广，这是hrssc人力资源模式的诞生环境，随着hrssc人力资源管理组织模式的不断优化，战略型人力资源服务中心逐渐实现在全球范围内的推广，其促进企业的健康可持续运作。(2) 共享服务理论概念由国外咨询公司引入我国，随着我国市场经济改革的不断深入，这种共享服务理念被越来越多的中国企业所了解及接受，很多国外企业建立了中国区hrssc，实现了企业内部人力资源职能机构的整合及分化，推动了企业人力资源管理的战略性发展。随着全球化经济的发展，各种信息化资源管理模式不断得到应用，在这种趋势下，传统的人力资源管理模式已经难以适应社会经济的发展要求，必须进行战略人力资源管理体系的健全。

4 结束语

实践证明，通过对hrssc人力资源管理模式的应用，有利于促进企业战略型人力资源服务中心应用模式的开展，实现企业内部业务活动的统一性管理，满足企业可持续发展的要求。

参考文献

[1]艾德里安娜福克斯。人力资源业务合作伙伴新模式[j]。人力资源管理，2012（08）。

[2]陈淑妮，谭婷，崔也。共享服务中心：专业化人力资源管理新模式——以z公司为例[j]。中国人力资源开发，2011（11）。

[3]杨磊。人力资源业务合作伙伴[j]。企业管理，2011（06）。

企业人力资源及文化论文篇五

：笔者主要介绍了企业文化的含义与内涵，分析了企业文化对人力资源管理的导向作用，并针对基于企业文化的人力资源管理构建提出了几点建议。

企业文化;人力资源;价值观

所谓企业文化，指的是为保证日常经营、生产及管理而制定和实施，要求企业中员工都能共同接受和遵守的价值观念和行为规范。如何缩小员工之间各种差异实现彼此间的融合，增强员工团队意识，是摆在企业面前亟待解决的问题。更是关系到企业人力资源开发和管理问题，企业今后是否长久发展重大决策。从某种意义上讲，企业文化反映本企业特色的价值观念、发展目标以及企业精神，只有让全体员工自觉认同和共同遵守的企业文化才是有意义的。

通过开展企业文化建设，实现树立起企业员工共同价值观和

行为准则的作用。同时，进一步提升企业人力资源管理水平质量，具体体现在以下四方面。

1. 对人力资源管理的凝聚作用。目前，人才流失频繁是许多企业常见现象。人才频繁流失在一定程度上反映了该企业在企业文化建设的缺失，拥有良好企业文化的企业员工能够在良好人际关系和组织氛围中进行生产和管理，其归属感及满意度将得到大幅提升。如此这样，企业自身凝聚力得到加强，优秀人才的`留住也就在情理之中。

2. 对人力资源管理的激励作用。从企业文化来看，企业精神是指员工在工作时逐步形成的心理趋势和共同价值取向两方面。开展企业文化建设，有利于企业创造积极进取的企业氛围。能调动员工积极性以主人翁的姿态投入到企业经营中。另外，企业文化宣传还能对员工起到潜移默化的作用，逐渐将本企业的精神内涵传递到每一名员工，促使员工自觉维护企业良好形象和保护企业利益。

3. 对人力资源管理的培养作用。企业文化对人力资源的培养作为主要体现在两个层次：一方面，加强对企业文化制度建设。规章制度是全体员工共同利益集中反映，企业文化以规章制度的形式开展建设，有利于企业文化建设能够在企业中完全落实。另一方面，企业价值观的培养。人力资源管理作用的发挥很大程度上是受人为主观因素影响，员工的主观能动性对人力资源管理作用发挥起着重要作用。企业文化推行应重视人才培养因素，在人力资源培训与开发过程中要有所反映。

4. 对人力资源管理的约束作用。作为全体员工共同遵循的价值观而言，企业文化的内容就是要求员工遵守企业的行为准则及价值观，对广大员工的言语和行动具有一定约束作用。不同于经济、行政手段的强制性，企业文化侧重于营造一种非强迫的心理约束氛围。通过这种无形力量的约束，促成员工能够自觉将个人利益与企业利益联系起来，促使员工更

好地推动企业的人力资源管理。同时，企业文化的约束作用还能实现人力资源的管理职能作用，为构建科学、公正、高效的企业管理制度，奠定精神基础和保障。

1. 加强文化背景下管理制度的建设。企业管理体系制度在实施过程中，不可避免地会遇到一系列问题。这些问题大多是由于企业自身管理缺陷和不足，企业文化的缺失是造成这一切的主要原因。在某种意义上讲，企业文化的推行实施，能够很大程度改善其管理体系存在的问题。同理，建立企业人力资源管理制，就能较大程度克服企业由于自身缺陷所引发的一系列问题。高度重视企业内部控制体系制度的建立，通过内部控制衡量投入成本等关键要素，才能有效核算成本与收益。由此可见，开展企业文化建设是确保使企业正常良性运转的重要保障。

2. 培训员工的企业价值观。员工培训是人力资源管理中重要环节。一方面，员工态度是员工培训的主要内容。通过培训能够从一定程度上改善员工态度，因其直接关系到人力资源在企业中发挥作用程度。另一方面，增强员工工作能力是员工培训目的所在。培训员工职业技能非常必要，以企业文化角度看，员工长远发展更值得企业关注。

3. 构建选拔人才的统一标准。在企业招聘过程中，对于人才选拔和聘用有“德才兼备”两个原则性的要求，即价值理念认同本企业和能力满足本企业需求。员工首先只有认同了企业的价值理念，才有可能将自身所拥有的才能尽情发挥出来，否则选拔招聘的人才不是失“德”或是缺“才”之人。这样的人才企业不能合理利用，也不敢去用。

4. 建立健全积极有效的激励机制。建立健全积极有效的激励机制的目的就是挖掘员工潜质，激励机制则是调动广大员工积极性的手段。合理高效的激励制度能满足员工需求，也能成为员工努力的动力。企业应采用科学合理的激励机制，给予工作突出员工相应嘉奖，实现良好的工作氛围。

[1]姚亚杰, 郅丙寅, 陈晓虎. 企业文化在人力资源管理中的

企业人力资源及文化论文篇六

随着经济的发展, 越来越多的美国企业已经开始对传统的人力资源管理模式进行必要的修改, 但历史上所形成的特点仍然继续存在着:

1. 灵活的人力资源配置

一方面, 美国政府除反四大歧视行为之外, 基本上不加限制, 任意就业政策依然唱主角。这种松动的政策为美国员工在国内市场上高度流动打下了基础。另一方面, 美国的劳动力市场非常发达, 劳动力市场的竞争极为激烈, 企业和个人都具有充分自由的选择。通过这种双向的选择流动, 实现了全社会范围的个人 / 岗位最优化配置。

2. 以详细职务分工为基础的制度化管埋

美国企业在管理上的最大特点是职务分工极为细腻。这种分工提高了管理效率, 降低了管理成本, 是现代企业经营的基础, 同时也为美国公司高度的专业化打下了基础, 特别是对员工的录用、评定, 工资的制定, 奖金的发放, 以及职务提升等等, 都有了科学的依据。而公司专业化的管理则对各行各业的专业经理人员的评估起到很强的监控作用。这也是美国主要商业和投资银行在金融危机中之所以能够避免重大损失的主要原因之一。

3. 强化培训

美国公司对员工培训工作极为重视, 尤其是专业知识方面的培训, 其主要方式有: 公司内部短期培训, 企业送培, 在职学习, 公司还会不遗余力地送有潜力的经理攻读高级经理商

学班等等。但总的. 来说，美国企业还较为重视高层经理人员的短期培训，并且大公司每年花费在这种培训上的费用比例相当高。

4. 强烈物质刺激为基础的工资制度

[1] [2] [3] [4] [5]

企业人力资源及文化论文篇七

企业的文化形成于企业的日常经营活动，具有其自身的特点被公司的员工所接受一种价值的观念，是企业核心所在。以人为根本的一种文化，其关键是重视人在企业经营和管理活动里面主导的地位。主要强调企业日常经营管理活动中，需要理解和关爱员工。并且企业的文化是企业员工在企业里面发展和寻求生存必须要遵守的规则，引导员工将个人的目标放入到整个企业经营的目标和战略目标里面，取得员工个人利益的追求、企业经济利益的追求以及社会效益之间的有机统一。同时企业文化在企业对人力资源的管理工作里面有非常重要的促进作用。

企业文化的形成和发展在整个企业在长期的生产和经营过程里面，本身具有企业的特征经营哲学，其主要核心是思维方式和价值观念，生成企业的内部成员必须要遵守和认可的行为准则、价值标准、风俗、习惯、基本的信念以及相对应制度载体的总和。企业的文化核心是企业员工之间共同的价值观念和信念，主要是用价值观来激发和塑造员工，让员工具备相同价值观的取向。将企业的文化渗透在企业一切日常的活动里面，成为一种管理的理念，也就是对人主观的能动性进行肯定，将文化引导看成手段，来对员工自觉的行为进行激发，最终起到管理效果。

1. 人力资源概念

人力资源是在一定范围里人所具备劳动力总和，也被称为劳动资源、劳动力的资源或是人类的资源。该种劳动力形成了从事社会经营和生产的条件。

2. 人力资源的管理作用

现代企业人力资源的管理在整个企业的管理中有着战略核心的作用，企业的人才是所有生产活动的前提和载体，企业竞争实际是人才之间的竞争，管理和开发人才是整个企业的成败关键。同时人力资源的管理是人才的管理手段，在整个企业管理的过程中有着非常重要的作用，企业人力资源管理部门已经逐渐被认为是企业管理里面重要的决策部门。

人力资源的管理核心是人，把企业的文化和人力资源的管理相结合，可以将企业的内在素质和外在形象一起提升。企业管理核心是对文化和人才的管理，人才是企业的文化与人力资源的管理结合点。一个企业的文化是整个企业发展源泉，同时人力资源的管理可以保证企业的发展，是企业人力资源的管理纲领。企业的文化和人力资源的管理目标一致，两者之间互相发展、互相补充、互相促进。现代企业文化在企业人力资源的管理过程中有着越来越大的作用。

1. 企业文化导向的作用

企业的核心是整个企业员工在信仰和观念上面共同存在的价值观，该价值观能对员工行为和意识产生强烈牵引和导向的作用。例如，广电积极提倡用户至上的原则，一旦该服务的理念被企业的全体员工接受和认同之后，企业的员工好像会接受命令，在日常工作的时候一定会尊重、体谅和服务拥护，无论什么时候都会将用户放在首位，为用户服务已经成为企业员工工作的出发点与落脚点，整个企业自然会形成良好服务的形象。企业在招聘的时候，需要将企业核心的价值观和用人标准结合，在开始招聘之前需要设计与企业要求相符合的用人形象，严格筛选和考核招聘者。重点招聘一些

能认同企业核心的价值观、能接受企业文化并且能迅速适应整个企业文化发展和需要的员工。确保减少企业文化和新员工价值观之间的矛盾，让新员工能适应公司各项管理制度，将员工工作绩效与工作满意程度提高。在考核的时候，需要将企业核心价值观与员工考核体系相融合，用对员工的考核和评估的方式来告诉员工企业提倡的东西，以及企业禁止的东西，逐步引导员工形成争先创优、力争上游的企业风尚。在分配酬劳的时候，一定要强调将业绩作为导向，积极实行员工多劳多得以及优劳多得的制度，员工一旦接受该制度之后，会为了将自己的追求和目标实现，努力提升自己的业绩，最终将自己个人的目标实现。企业管理的人员需要给企业的员工创造业绩条件，将服务工作做好。

2. 人才的吸引和保持作用

企业是否能吸引人才主要取决于企业品牌的形象是否可以让人才认同。企业是雇主，其整个品牌的想象会按照综合形式将自身丰富企业的文化内涵展示给其他人看。企业文化用提供各种各样诱因和贡献之间取得平衡，也就是诱因的引导和成就的驱动之间的平衡让人才认同，以达到对人才的维系和吸引的作用。假如企业可以用分配文化的方式来确保人才物质利益得到实现，用招聘、录取、企业内部的待业以及解雇和养老的安全保障将人才安全感需求满足。用各种主体的文化和亚文化让企业员工有归属感和认同感。用追求自我价值和协调企业的经营目标来将员工的自我需求实现。是整个企业的文化里面的特有魅力，用该种魅力能将企业的人才吸引住，并且能将其保持在周围。

3. 企业文化的约束作用

制度的文化是整个企业的文化建设里面非常重要的一个部分，建设企业的制度文化是培养企业的员工、树立企业的形象根本保障，企业倡导的行为需要依靠企业的管理规定和制度来维持，用企业的制度文化对员工的行为进行引导，最大限度

将企业意志转变为员工自觉的行为。企业员工在日常工作的时候会与企业规章制度进行博弈，逐步将规章制度接受认可，企业的制度文化对员工行为和思想产生约束的作用。企业的制度文化对于企业约束的作用主要体现在两个方面，第一个方面是对员工心理的约束，第二个方面是对行为的约束作用。一旦两个方面约束的作用统一结合起来，企业会建立一支团结、纪律、高效的企业团队，企业的员工会将自己本职工作尽职尽责完成。相关管理人员不需要施加外部强制力量，尽量防止因为外部因素导致员工对企业有不满情绪产生，企业文化对企业构建企业和员工之间的和谐关系有着很重要的作用。

4. 员工激励和凝聚作用

企业的文化激励主要是精神方面的激励，企业优秀的文化是企业优秀的精神，该精神在企业长期发展的过程中逐渐形成，是企业的全体领导和员工一起形成的精神，也是整个企业的发展灵魂。该精神可以给企业的员工提供积极向上、和谐的组织环境和积极健康的企业工作氛围，员工在该氛围里面工作的时候会非常幸福，这样的精神可以激励企业员工不断努力向上，将员工内心里面的精神力量充分调动起来。同时企业的文化精神可以将员工精神的需要得到满足，是精神上的激励，也就是企业的精神是整个企业的信仰，该信仰是员工对于企业的忠诚和信仰，能给员工的工作提供巨大动力，员工有了该动力之后能与企业荣誉与共。换言之，企业的文化会产生强大和持久的精神激励，对企业员工精神世界进行深层次激励，是企业的精神一定要能够让企业的员工有认同感，一定是有全体员工一起形成的，也就是企业的文化一定要应用到基层。企业的文化是来自于企业的一线，也是给一线的员工提供服务。企业的文化与企业激励的机制之间有着密切的联系，将企业激励的机制完善能对企业文化进行很好地巩固，同时企业的文化也可以给企业的激励奠定一定基础，给企业人力资源的管理有着很大的促进。除此之外，企业文化的激励作用还会体现在企业的薪酬管理和职务的晋升方面。

企业晋升和薪酬表一定要按照公平、公开以及公正的原则，让员工对自己的工作保持高度热情，企业的职务晋升一定要与企业人才的理念相符合，做到尊重人才和重视人才，给企业的每一位员工提供公平竞争的平台。例如，海尔公司关于人才的理念是：能力有多大，舞台就会有多大。该理念能对企业职工起到激励作用，让每一位员工在工作的时候都能保持高度的热情，将自己本职的工作尽职尽责地完成。

在现代企业的管理过程里面，企业文化已经变为必不可少的一部分，企业文化的好坏对整个企业的影响非常巨大。企业文化是整个企业软实力的代表，和企业人力资源管理有正相关联系，企业的文化将企业职工凝聚力提高，促进企业对于人力资源管理，并且对员工起到激励的作用，企业在进行日常管理的时候一定要重视企业的文化建设，将属于企业自己的文化积极构建好，将文化的自身优势发挥出来，用文化对员工进行指导和激励。企业必须要依靠该软实力，才可以将人力资源管理的效率提高。

企业人力资源及文化论文篇八

关键词：人力资源合理优化创新

引言

以往传统的配电网管理模式已经不适应于新形势下的电网管理的市场需求，传统的配电网管理模式中诸多的矛盾开始凸现出来，一定程度上制约了城市电力企业运行水平的进一步提高，这无疑是提高了长期立足于该市场的挑战。但是我们要保持清醒的头脑去发现我们存在的优势并制定相应的策略，因此，对于我们人力资源的合理利用来说这又是一个新的创新的机遇。

人力资源管理常被人们认为是能够推动国民经济和社会发展

的、具有智力劳动和体力劳动的人们的集合。包括质量管理和数量管理。海尔集团原董事长张瑞敏曾经这样描述过：“给你比赛的场地，帮你明确比赛的目标，比赛的规则公开化，谁能跑在前面，就看你的了”。兵随将走，作为一个企业的领导，我们更应该意识到，我们的职责不是去发现人，而是建立一个竞争的机制，把机会留给每一个人，最为企业的领导阶层，对于下属的长处与短处，你应该且只应该知道他的长处。

带有战略性的人力资源管理是符合当今市场的发展要求的，我国的电力管理正处于不断发展和完善阶段，特别是竞争激烈的当今环境下我们要建立适应于自身的人力资源管理机制。

一、人力资源规划

比尔·盖茨曾经说过这样的一句话：“你用于计划的时间越长，你完成工作所需要的时间就越短”。

人力资源规划为人力资源管理工作提供一个系统性的指导性文件，为其他人力资源管理工作提出了依据和参考，透彻地为人力资源管理工作制定了目标、方案和所应遵守的原则。

人力资源规划最具有战略性和能变性，在保障组织人力资源、控制人力成本、制定人事决策、调动人员的工作积极性等是十分需要的。通过公司内部的经营环境、企业的文化、公司现缺的岗位、绩效管理调整计划、薪酬调整计划等来制定人力资源管理规划又是十分必要的和必须遵守的规则。经过准备阶段、制定规划阶段、实施阶段、筛选阶段这一流程制定人力资源管理规划是比较完善的和充分的。

二、员工招聘管理

在johnson&johnson公司员工关系手册中提到这样一句话：倘若可以小心甄选员工，则纪律的问题可以忽略。员工的招

聘是一项重要环节，其旨在解决一个公司中的人力资源从无至有的问题，是公司发展的基础，是开展各项人力资源管理的前提。通过员工招聘，可以提高团体内部的整体素质，提高团体的公关能力。

一个团体的发展离不开人才的支撑，简单地说，员工招聘就是通过某一途径来弥补团体的某一不足。在竞争激烈的电力供应领域，涉及到的专业广泛、技术复杂。因此，在电力企业发展自己的同时，必须要有一支具有配电规划、设计、施工、运行、维护等业务知识于一身的专业化复合型人才队伍，这也就无疑给我们在员工招聘环节提出了更加严峻的挑战与要求。只有这样的队伍才能推动团体打出去，使团体立身于激烈的市场竞争而处于不败之地。

三、员工培训与开发管理

我们把培训当做信仰，并且深信，培训正在改善我们最终财务成果。

员工培训与开发是企业人力资源管理系统的子系统，旨在改变和提高员工的知识水平、技能和工作态度的重要手段。其已被越来越多的企业视为一种极其非常有价值的投资行为。在知识更新飞快的时代，员工培训成了一种跟得上行业步伐和快速融入团体的一种重要方式。员工培训与开发提高了员工的工作能力，能解决公司经营管理中存在的一些问题，增强了公司适应对外部环境的挑战能力，促进了企业文化的构建与进一步完善。可以依据培训对象、培训内容、培训方式的不同。对员工培训的方式又是多种多样的。就像在沃尔玛培训员工那样，拥有一张mba并不见得能有得到领导的赏识，只有经过努力，才能证明自己的能力。

四、绩效管理

杰克·韦尔奇曾经说过：“如果说，在我奉行的价值观和管

理体系里，要找出一个真正有巨大推动力的，同时也是最佳、最公正和最仁慈的管理方法，那就是鉴别力的考评”。绩效管理可以说是人力资源管理的核心，成功的实施绩效管理，既能帮助团体提高管理绩效，帮助提高管理者的管理水平，并且经过目标分解，可以逐步实现团体目标，并激励了团体中的每一个人。因此，绩效管理不光是绩效评比考核，它涉及到在足够充分的基础上对组织目标进行分解和绩效计划的制定，在此基础上进行绩效实施和管理。

绩效管理可以体现在生产计划的管理，而生产计划管理又包括年计划管理、月计划管理、周计划管理、临时工作管理、工作日志管理、计划考核管理等。具体可以说，年计划管理涉及到个人乃至团体在实现配网运行、检修和工程中所做的贡献；计划考核管理主要考核各个部门的年度、月度、周计划和临时工作的执行情况和完成率等指标。

通过绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈和绩效改进这个基本流程，上下承接，紧密连接，各个环节有效整合才能保证绩效管理目标的最终实现。

五、薪酬管理

军无才，士不来；军无赏，士不往。薪酬管理是企业人力资源管理的又一重要组成部分。首先，薪酬是一个敏感性领域，关系到每位员工的切实利益；其次，它与企业人力资源管理的其他职能密切相关，对提高员工的积极性有着深刻、重要的意义。

激励薪酬是薪酬管理的最直接的手段，将激励薪酬管理与绩效管理直接挂钩，通过建立明确的绩效目标来激励员工，使员工在工作过程中有着明确的目标导向，这样可以有效地避免员工工作行为与战略组织目标脱节的发生；激励薪酬计划更有激励性，激励薪酬不是一成不变的，与绩效的直接联系，这激励着员工必须不断提高工作效率。并且随着内外环境的

变化及激烈的内外竞争，激励薪酬计划也促使员工更加重视自身技能的提高和能力的增长。通过现实中的灵活性，激励薪酬计划更有着很强的针对性，考虑到现实的自身状况，我们制定了有针对性的薪酬计划。

六、劳动关系管理

君视臣为手足，则臣视君为腹心。作为人力资源管理的重要组成部分，劳动管理越来越受到重视，它不仅仅成为一种动力调动人力的积极性，而恰恰是劳动关系管理成为了现实中所面临的且急需解决的问题。建立一种和谐的劳动关系，劳动关系管理显得尤为重要。

劳动成为一个公司发展的赖以生存的必要条件，劳动关系是一种极为重要的经济关系，这种社会关系有助于减少员工的不良行为，创建一个和谐的工作环境；这种社会关系是企业完成自身使命、实现公司文化进步的基础。有利于提高整个公司的管理水平。

结语

进入21世纪，传统的人力资源管理方式已经不能满足市场发展的速度。当今的人力资源管理已经从行政管理、事物管理向战略管理方向发展。在战略管理中，人力资源管理的作用已经变得更加突出。在某种程度上讲，人力资源管理已经变成战略人力资源管理。传统的配电管理模式已经不能和现有的庞大的配电网需求相匹配，人力资源管理的缺乏向我们提出了新的挑战。在配电管理模式中，涉及到的资源种数庞大，处理各类资源间的冲突，首先要解决的就是人力资源问题。

参考文献

[1]刘芳。人力资源管理理论与实务（第一版）。合肥工业大学出版社。12。

[2]杭州电力局。城市配电管理系统（第一版）。中国电力出版社。5。