

旅游企业人力资源管理论文题目 企业人力资源管理论文(模板9篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

旅游企业人力资源管理论文题目篇一

一、概述柔性管理思想的涵义界定及其基本特征

柔性，顾名思义，指的是一种能够灵活适应不同发展情况的能力，也就是能够根据周围的环境、机会的发展变化进行迅速行动、灵活反应，从而采取一系列与之相适应的调整性策略以避免威胁。那么，在此基础上衍生出来的“柔性管理思想”，即是一种与“刚性管理”相对应的管理方式，是指以人的心理和行为规范作为导向，始终坚持“以人为本”的管理理念，注重用人性的管理思想和规章制度来管理人，努力促使员工心目中形成一种潜在的说服力和感染力，提高员工对整个企业的认同感和归属感，从而自觉地将整个企业组织的任务和意志贯彻到个人的日常行动中去，自发、自愿地去完成整个企业组织的任务和目标，为企业的战略目标而加倍努力奋斗。综上，柔性管理思想具有内在的驱动性、影响的持久性、激励的有效性以及对环境的迅速适应性等几方面的重要特征，能够促使企业以不变或者小变应万变，对于企业的长远发展起着至关重要的作用。

二、柔性管理在企业人力资源管理中的应用研究

1. 健全柔性化的管理制度。柔性化的管理制度能够让员工在心理压力和工作情绪等诸多方面得到更充分的释放，提供更加弹性化的个人发展空间。柔性化的管理制度首先表现在要

为员工设计全面化、差异化的职业生涯，促使每个员工都有自己的真正发展空间和提升空间，并进行柔性化的绩效考核；其次企业要为员工创造柔性化的工作氛围，给予员工更加轻松自由的.工作时间和工作内容，确保全体员工在一个轻松、愉悦的环境中有效开展工作，最后还要设置柔性化的人员流动机制，给予员工更多的自主权与选择权，不必拘泥于一种单一的用工形式，努力实现通过市场调节和个人自主选择实现员工之间的交流与互动，有效提高企业的竞争力。

2. 建立柔性化的组织结构。对企业的组织结构进行科学、合理的柔性化设置也是将柔性化管理应用于企业人力资源管理过程的一个重要体现，这就要求企业必须进行压缩与精简相应的管理机构，打破组织机构之间的上下级指令性传递关系，努力减少企业内部的管理层级，促使整个企业的组织结构向着扁平化的方向发展。建立柔性化的组织结构，有利于促使企业组织结构向着扁平化的方向发展，同时对于提高员工的企业凝聚力 and 创新能力提供了更多的机遇和发展空间，促使员工积极进取在提升员工自身综合业务能力和综合素养的基础上推动企业更快更好地发展。柔性管理在企业人力资源管理中应用强调要对组织结构进行科学性设计，促使组织结构的柔性化，进而强化企业领导的决策意识和战略发展管理能力，并营造良好的企业文化氛围，最终实现企业的快速发展。

3. 建立柔性化的企业文化。众所周知，一个企业的企业文化是整个企业在长期的发展进程中逐步形成的具有感召力和凝聚力的文化观念，要求企业全体员工必须严格遵循的价值观念和体系，充分体现着一个企业的精神面貌和价值取向，是任何企业不可或缺的重要文化组成部分。那么，柔性管理更是企业文化的重要体现，它所倡导的是“以人为本”的管理理念，推崇刚柔并济，通过企业各层面和员工之间的双向沟通，建立彼此之间和谐的人际关系和互相包容、互帮互助的工作氛围，承认和尊重每一个员工的差异性和多样性。同时，柔性化的企业文化还要求企业和员工创设共同的愿景，以充分调动起全体员工工作的积极性与主动性，努力增强他们的

企业责任感和认同感，正确处理好与企业之间的种种关系，实现良好的柔性化企业文化氛围。

4. 建立柔性化的培训方式。柔性管理思想在企业人力资源管理中的应用会促进企业建立柔性化的培养方式，从而提高企业员工队伍的责任心、业务技能水平以及综合素养，通过对员工进行定期地训练，持续性、计划性的培训方式可以在很大程度上促使员工更新观念，提高员工的学习能力及优化自身的知识结构。这样将会更加有利于柔性管理在企业人力资源管理中的应用，同时，柔性管理提高了员工素质，通过员工彼此间的沟通交流、互相学习以及员工和管理者的理念、思想交流，更加带动了企业员工的工作热情，提高了企业员工的综合实力和企业的自身竞争力。建立柔性化的培训方式，改变传统的较为单一刚性的员工管理模式，重视员工的个性化及特长，从而形成差异化的培训管理，将更加有效地促进企业和员工的共同进步。

5. 建立柔性化的工作设计。传统的注重工作标准化及工作流程完整性的企业工作指标模式，不利于激发员工的工作热情和对企业的归属感及荣誉感，对于调动员工的工作积极性以及促使员工进行创新发展等方面较为欠缺相应的制度灵活性。而通过建立柔性化的工作设计，可以激发和调动员工的工作积极主动性，同时对于鼓励员工进行技术创新和推动企业的发展改革都具有重要的意义，顺应时代发展的潮流，改革传统刚性管理模式，积极在企业的人力资源管理中应用柔性管理，赋予员工更多的创新机会和发展上升空间，将会给企业的更快发展和个人的成长带来更多的动力，凸显出企业柔性管理的优越性。

6. 建立柔性化的激励机制。建立柔性化的激励机制，依托于不同员工、不同时间阶段以及不同员工在不同环境氛围内的表现建立并实施具有科学性、合理性、实用性的兼顾物质激励和精神激励的较为全面的企业激励机制。企业的人力资源对于企业的发展具有重要的意义，在继承和发扬过去传统的

包括以企业文化为核心，以经济利益为核心以及以名和利为主的激励机制的基础上，逐渐发展起来的一种新的灵活多样的企业激励机制，即柔性化的激励机制将在很大程度上促进和激发不同类型的员工的工作积极性，并且建立健全相应的规章制度来鼓励和促进员工的工作进取心和企业归属感，在较大程度上提升员工自身能力的基础上，同时实现企业快速发展的目标。

三、结语

综上所述，在当今市场经济和人才竞争如此激烈的社会背景下，现代企业要想获得长足发展，就必须积极建立柔性化的管理制度、柔性化的组织结构、柔性化的企业文化、柔性化的培训方式、柔性化的工作设计与柔性化的激励机制，真正将柔性化的管理方式深入到企业的整个人力资源管理过程中，提高企业的综合效益和管理水平，以促使企业能够适应瞬息万变的社会环境。

旅游企业人力资源管理论文题目篇二

随着信息化的到来，很多大企业已经意识到信息化在企业人力资源管理中应用，但是绝大多数的小企业都对信息化的认识存在着很大的不足，或者说有的企业在使用的时候也存在应用不足的现象。没有统一的组织管理方式，人力资源管理部几乎还停留在使用时再开发的状态，同过去的传统方式几乎没有什么区别，这使得大量的企业人力资源信息得不到更新，而且比较散乱，没有起到信息化应用的作用。

1.2 大多数企业缺乏专业人员，人员信息化使用技术水平不高

虽然现在很多企业都引进了专门的人力资源管理人员，促使企业人力资源管理水平得到了一定程度上的提升，但是很多企业管理人员的计算机水平都不是很高，因此，对信息化在企业人力资源管理中的应用作用还没有完全掌握，导致信息

化系统的`大部分功能处于待使用的状态。

1.3信息的安全化在企业人力资源管理中没有引起注意

目前，信息安全成为全球范围内重要的话题，企业人力资源管理部门作为信息高度集中的部门，理应妥善保管好这些信息，数据的信息安全是企业人力资源管理部门在实现管理方式信息化过程中必须认真考虑的一个问题。人力资源管理部门聚集着企业的大量信息，一旦这些信息泄露将会给企业造成巨大的损失。

2解决目前信息化在企业人力资源管理中存在问题的对策

面对目前信息化在企业人力资源管理中存在的问题，笔者结合自身的经验，给出2条解决的措施：

2.1加强人力资源管理信息化使用水平

企业人力资源管理掌握着企业的核心，对企业做出正确的决策具有很大的影响。

2.2强化企业人力资源管理中信息的安全性

安全性是企业存在的前提，企业和个人的信息决定着企业的未来发展和企业的信誉。强化企业人力资源管理中信息的安全性是每个企业都迫切解决的问题。安全性因素应该纳入企业人力资源管理的范畴，应妥善处理企业的各种信息。综上所述，信息化在企业人力资源管理中的应用对企业具有重要的意义，企业应该结合自身的实际情况不断地实行适合自身发展的信息化人力资源管理模式，从而促进企业的发展。

旅游企业人力资源管理论文题目篇三

一、思想政治工作与人力资源管理的关系

企业思想政治工作的内容大致为帮助员工解决思想上的疑惑和矛盾。思想政治工作中可以采取适当的方式，运用各种载体，在进行党的政策、路线、方针和决策宣传的同时，能够较好地解决关于员工切身利益问题。思想政治工作的主要任务为：在调查研究国家相关法律法规与相关政策上，积极地引导员工辨别真善美和假丑恶，通过理顺关系、解答疑惑、化解矛盾等方面深入到思想政治工作中，从而调动员工的积极性。企业人力资源管理是企业管理人员运用控制、协调、组织、决策、指挥、激励等职能，对企业人员的配置、利用、挖掘等方面的管理，实现社会、组织、个人的利益和价值。根据思想政治工作与人力资源管理两者的内容和定义，我们可以总结出，人力资源的管理进行科学地整合有利于政治工作的开展，而思想政治工作是人力资源管理工作的科学指导。两者之间是互为补充、相互促进的关系。

二、思想政治工作在企业人力资源管理中的作用

1、思想政治工作有利于提高员工的职业道德人力资源的管理要求是以人为本，科学的管理可以促进企业员工的素质提升，从而促进企业的发展。通过人力资源管理中的思想政治教育，可以提高员工的思想觉悟、塑造健全的人格。思想政治工作是对员工进行品质和职业道德的教育，提高员工的敬业精神和责任感，使员工在公司企业中更好地为企业服务。在思想政治教育的工作中管理人员应该树立榜样示范教育，让员工学习榜样精神，以此提高员工的职业道德和整体素质。

2、思想政治工作有利于提高员工积极性企业的发展离不开员工的创造性，因此，员工对工作的积极态度直接关系到企业的发展。通过采用现代的企业经营理念，加强思想政治工作的教育，可以提高员工的工作积极性，端正工作态度。思想政治工作是对员工的思想进行教育，使员工重视工作岗位，引导员工爱岗敬业，提高工作的积极性和主动性。人力资源管理中还可以通过思想政治工作对员工的工作和生活进行关心，使员工对企业集体产生依赖和归属感，从而能够更好地

为企业服务。

3、思想政治工作有利于员工之间的合作随着市场竞争压力的不断加大，许多企业为了能在市场上立足，都在不断地寻找新的管理办法与理念。思想政治工作在企业人力资源中的利用可以提高员工之间的合作协调，团结精神等，对企业的发展有着关键的作用。企业员工的凝聚力，员工之间的合作精神是企业生命力的表现形式。思想政治工作就像生命中的血管一样，把员工紧紧地与企业联系在一起，增强员工的使命感和责任感。

4、思想政治工作有利于管理水平的提高思想政治工作可以有效地突破人力资源管理中的瓶颈，解决管理的局限性。人力资源的管理不单单是对员工进行简单的奖、惩、罚的一种管理办法，如果没有耐心对员工进行思想上的疏导，员工对待企业的一些政策只会“口服心不服”，员工就容易敷衍了事，端正不了工作态度，从而影响企业工作的展开。但是通过思想政治工作就可以柔和地从精神层面激发人的责任意识、风险意识和集体意识，从根本上解决问题。把思想政治工作的方法结合到人力资源的奖、惩、罚中，那么人力资源管理将达到事半功倍的效果。

三、思想政治工作在人力资源管理中的落实

1、思想政治工作与人力资源管理的融合人力资源管理是思想政治工作实现的重要载体，两者应该要相互配合，这不仅是现代社会思想政治的客观要求，同时也是提高企业思想政治工作的有效保障。思想政治工作应该要融合人力资源管理的四个原则，一是：关心原则；二是：信任原则；三是：尊重原则；四是：满足员工需求的原则。

2、思想政治工作应该要以人为本首先，思想政治工作的开展要结合企业的创新管理理念，提高员工素质。在深化改革的进程中，企业应该要把思想政治工作分为基础管理与科学管

理两部分来抓，实现管事和管人相结合，契合党的建设思想政治工作，做到密切联系群众。其次，企业要把生产活动的矛盾点要转化成思想政治工作的着力点；把企业生产经营中的突出矛盾转化为思想政治工作的研究点；把企业经济工作的目标转化成思想政治工作的落脚点。以诚信立足，企业才会有生命力。最后，企业思想政治工作要与党的建设相结合，发挥企业党组织的核心作用与指导作用，务实思想政治工作中的活动原则，通过思想政治工作来提升员工对企业工作的支持。

3、思想政治工作对人才培养的重要性企业对人力资源的管理目的在于能否充分发挥员工的潜能，和企业绩效的提高。要实现企业发展与人才培养相结合的发展模式，关键在于思想政治工作在企业中能否得到有效开展。换言之，思想政治工作的开展是企业人才培养的重要保障。如今企业的发展对人才的需求正在不断增加，两者处于一个失衡的现状。企业在人才的培养上可以通过岗位培训、组织讲座、职业教育等方式，努力培养适合企业发展的专业性人才。与此同时，要让员工感受到企业为他们创造培训的机会，让员工懂得感恩。企业不断为提高、丰富员工的技能水平和专业知识，而所做的不懈努力。员工应该通过自己的学习与努力，不断提升生产效率和品质，将所学的知识回报企业。

4、思想政治工作应该要有针对性

(1) 思想政治工作是一门有着科学指导的学科，有着自己的客观规律。随着时代的变化发展，我们还要不断地掌握和认识新的客观规律，才能保障思想政治工作在企业人力资源管理中的时效性和针对性。要关注企业对党的方针、政策、路线的贯彻落实和企业员工的'思想动态；要关注企业横向对比中出现的失衡现象造成员工所产生的心理影响与承受范围；要妥善处理岗位竞争和用人机制之间的矛盾问题等等。如果不能正确的处理新问题、新情况，那么思想政治工作就很难在人力资源管理中发挥作用。所以，思想政治工作应该要发

挥它的政治优势，积极的引导员工能够自觉地为实现企业的任务目标而不懈努力。

(2) 思想政治工作还要加强对人力资源管理中所出现的热点、难点、重点等问题的研究。矛盾是对立的，是普遍存在的，我们在解决问题要遵循矛盾的观点，找到主要矛盾。思想政治工作中的主要矛盾都是体现在一些难点、热点和重点问题上。例如企业强化内部管理，就会使一些员工感觉到不习惯、受到拘束；商品价格的下滑，市场形势的转变，导致企业业务经营困难，那么就要寻找和开拓新的经济增长点，等问题。这些问题都会随着条件环境、形势、时间的变化而发生改变，解决了一个问题，会有新的问题产生。所以，我们只有不断学习，深入研究这些问题，去发现和总结出带有规律性的指导经验，就能对企业的思想政治工作的开展带来一定的指导作用。

(3) 提高思想政治工作的时效性与针对性还应该要有一个正确的方式方法，是快速准确实现思想政治工作的一个重要途径。思想政治工作具有很强的潜移默化作用和灵活性，思想政治工作不用拘泥与场合的要求，它可以在任何场合、任何时间，通过对员工拉家常、谈心、文化活动或者是家访等条件下进行思想的交流。通过创造一个轻松的环境氛围，思想政治工作可以寓教育于无形中，也可以通过心理调节和激励的方式对员工进行思想上的指导，根据不同对象、不同层次，采取不同方法，从而实现思想政治工作。在市场经济竞争激烈的今天，思想政治工作在企业人力资源中具有举足轻重的作用，往大的方面说，思想政治工作决定着企业的发展命运。把思想政治工作发挥好，对企业做好人力资源管理工作有着很大的帮助作用，同时也是推动企业的发展进程。所以，我们在工作中要高度重视企业思想政治工作，正确地认识人力资源管理与思想政治工作的实质，把思想政治工作贯彻落实到企业人力资源的管理中，促进企业人力资源管理工作有效运行，保障企业目标的顺利实现。

旅游企业人力资源管理论文题目篇四

摘要:随着我国经济飞速发展,企业之间的竞争逐渐增大。在各企业的人力资源部门,为了提高企业的核心竞争力,经常采用薪酬激励机制激励员工。由于企业的经济效益与员工薪酬之间存在明显的正比关系,所以适当提高员工的工资在一定程度上确实能够提高企业的经济效益。本文通过强调企业人力资源薪酬激励机制的重要性,探讨薪酬激励机制的构建策略,旨在与同行进行交流,共同促进企业发展。

关键词:人力资源;薪酬激励机制;构建策略

企业之间的竞争随着社会经济的发展逐渐增大,为了能够在竞争中胜出,各企业只能在不断提高自身产品质量与服务的同时,提高企业内部的竞争力[1]。一个企业只有在外部与内部的竞争力都强于其他企业,才能赢得竞争的比赛。而在人力资源管理过程中,薪酬激励机制是比较重要的一个方法,有效利用薪酬激励机制能够促进员工与企业的良性发展,取得员工与企业的共赢局面[2]。

1 人力资源薪酬激励机制对企业的重要性

1.1 实现员工与企业共赢

薪酬奖励机制是指通过适当提高员工的薪酬,从而提高员工的积极性,激励员工在自己的工作岗位上实现更高的效益,最终实现企业的经济效益的提高。这是个良性循环,员工为了薪酬的奖励,提高自身的工作效率,而员工工作效率的提高会直接提高企业的经济效益,从而更加促进薪酬的提高,最终实现员工与企业的共赢。

1.2 充分发挥员工主观能动性

在人力资源的管理过程中,薪酬激励是最能调动员工积极性

的一项措施。员工大多对薪酬的需求高于现有工资，在实行薪酬奖励机制后，员工的主观能动性能够得到充分调动，企业给予员工充分的发挥空间，提供给员工创造更大企业效益的可能。充分发挥员工的主观能动性是指通过薪酬激励机制，激励员工发掘自身潜能，从而实现更大的目标。

1.3 促进企业的和谐稳定

多劳多得是企业进行管理较为公平的一种方式。薪酬激励机制充分体现出这一点，保证了员工间恶性竞争，公平的评估每位员工的工作效益，通过对员工能力考查以及工作质量进行薪酬的制定，消除员工之间的矛盾，提高员工对企业的认可，在一定程度上促进了企业的和谐与稳定。

2 健全人力资源薪酬激励机制的策略

薪酬激励机制的主要观点是通过提高员工的薪酬得到更大的产出，从而实现企业更大的经济效益。促进员工与企业共同进步与发展，实现员工与企业的双赢。全面构建薪酬激励机制，可以从企业内部与外部两方面进行构建，下文从这两个方面进行论述：

2.1 企业外部

企业的核心竞争力是通过员工的工作效率决定的，提高企业外部的竞争力是将与企业利益参与员工纳入企业管理的范畴，做到员工的工作效率与自身的薪酬挂钩，从而有效提高企业的经济效益。同时，保证人力资源体系的良好发展，不断发现优秀的员工，为企业引进新鲜的人力资源，保持企业持续发展的生机与活力。营造良好的企业工作氛围，建立企业文化，体现企业文化，用开放包容的理念引导员工工作，最终实现企业外部竞争力的提高。

2.2 企业内部

(1) 建立合理的员工绩效考评机制：企业要想在员工之间构建薪酬奖励机制，就要制定合理的员工绩效考评机制。公平合理的评判标准是保证员工遵守规定的同时实现更高绩效的保障。另一方面，要保证评判标准的有效，一个企业是否值得员工努力工作，最重要是企业管理制度有效性。评估员工工作能力与工作质量的标准要具有全面、系统与科学等特点。在不同部门要进行不同评估指标，依据员工的部门、分工以及级别进行合理有效的评判。精准制定、有效传达、准确实施是提高员工对企业的信任度的最为重要的环节，只有合理的考核标准才能良性促进员工的发展。

(2) 加大薪酬激励机制的投入：实现企业更长远的经济效益是薪酬激励机制的最终目的。

在企业管理上，要想长期实现员工与企业之间的良性促进，就要加大员工薪酬奖励的力度，让员工能够在长远的条件下逐步强化自身能力，发掘自身潜能，从而为企业带来更可观的经济效益。

(3) 划分有层次的奖励阶段：企业的各个部门与不同分工对企业的产出效益是不同的。区分各个部门的奖励程度是保证公平的一个措施。在年终奖环节也可依据不同部门对企业的不同贡献进行不同程度的设定。这是薪酬激励机制的一个组成部分，一方面加强了员工对企业的认可，另一个方面提高了对自身工作的肯定。企业需要制定合理的奖励层次，提高员工对奖励的认同，从而巩固薪酬奖励机制的稳定与发展，最终实现员工与企业的共赢。

(4) 保证员工之间的公平竞争：制定员工薪酬奖励机制的目的在于促进员工与企业共同良性发展。公平是保证员工之间、员工与企业之间稳定和谐的关键因素。在制定员工薪酬奖励机制的同时，注重评判标准的公平性，以及物质与精神的衡量。只有员工在物质与精神上都被薪酬激励，才能更好实现企业与员工的共赢局面。

结束语：

随着社会的飞速发展，企业之间的竞争越来越激烈，企业在竞争中要想取得胜利，需要加强自身的竞争力。而企业的竞争力与员工的工作效益直接相关，薪酬奖励机制是促进员工与企业共同进步的有效策略[3]。企业要制定合理的员工薪酬激励机制，保证员工与企业都具有强大的竞争力，最终实现企业与员工之间的共赢。

参考文献：

[1]宋斌斌. 人力资源薪酬激励机制构建途径分析与研究[j].人力资源管理, , (09):356.

[2]唐玉芳. 基于胜任素质提升的中小企业人力资源管理薪酬激励机制研究[j].企业改革与管理, , (09):81.

旅游企业人力资源管理论文题目篇五

关键词：

一、存在的问题

（一）人才的招聘方式单一

目前企业在人员招聘程序方面没有进行岗位职务分析，招聘人员一般由人力资源主管单独到学校招聘学生。招聘来的学生不能适应公司的工作环境，部分学生在不到一年的时间里便提出辞职，最近几年离职率较高。

（二）缺乏系统的人才培训体制

员工培训缺乏系统的计划和科学的方案。许多企业特别是建筑施工企业，培训表现出应付性、临时性。比如培训工作都

是人事部门在年初下达培训计划表，各职能部门上报计划后就不再过问，为了考核时不被扣分，直到年底公司进行总结的时候，才应付性地完成培训计划。在施工项目中，发现员工某项技术掌握不到位，影响了工作，才临时找老师进行培训。

（三）缺乏公平的绩效考评制度

主要体现在三个方面：

- 1、共有成果很难确认成果责任人；
- 2、指标权重难以界定；
- 3、考评结果难以确认。

既强调集体主义，又存在等级制度，任何一项大事情，没有具有一定地位的领导来牵头是很难办成的，因为只有各级领导才有解决和协调问题的权力。所以下层员工不论其能耐有多大，都要服从于上司，这样一来，一有成果就很难确认具体贡献者，通常是按地位而不是实际贡献来奖励，打击了做事人员的积极性，最后形成下层人员及时有创新也不愿积极参与的恶性循环。同时，考评人员通常按德、能、勤、绩来考评员工，但权重平均化，考评结果缺乏可比性。

（四）激励机制失效

许多企业的绩效指标主要是考核德、能、勤、绩或者一些概念笼统的方面，如团队精神等。由于指标得不到有效量化和细化，最后对员工的考核往往成为主观及人事部门的主管评价。考核的方式方法人为的因素较多，与晋升、利益分配没有直接挂钩，激励作用不大。

二、改进的方法

（一）人才招聘方式的改进

企业除了采用校园招聘形式外，还可以采用以下方式进行招聘：

- 1、通过猎头公司，帮助公司招聘高级管理和技术人才，既能替公司的高层管理人员节约时间，又能够帮助公司迅速就接触到高素质的应聘者。
- 2、对于特殊稀有人才可采用广告或者网络的形式进行招聘，它对工作空缺的信息发布迅速，有广泛的宣传效果，在展示公司实力的同时，可以发布多种类别工作岗位的'招聘信息，发布方式上公司的操作上有优势，被选资源广泛。
- 3、一般员工的招聘可通过就业服务机构进行招聘。采用各种招聘渠道虽然会带来资金的增加，但是有利于公司的整体发展[1]。

（二）进行分类系统的培训。

1、岗前培训

对所有即将参加工作的新员工，都要进行岗前培训，培训的主要内容主要是进行业务知识教育。通过公司文化培训，激发培养新员工的责任心，集体荣誉感，协作精神等等，为以后对员工的高效管理、利用奠定基础，岗前培训后，考核成功者才能正式上岗。

2、岗位培训

岗位培训的重点应放在对员工业务能力的培养上，对员工进行专门业务知识讲解，并针对在工作中出现的问题进行重点分析。作为建设施工企业，公司要做好的不仅仅是在公司总部进行各种培训，更应该考虑到建设项目上的员工，可以聘

请高等院校、科研院所的专家、教授下工地传授最新知识。这样既能提高员工的能力，又能让工地员工备受鼓舞，认为自己被公司所器重。

3、转岗培训

激烈的市场竞争驱使企业培养一批多种技能复合的人才，为了培养这种复合型人才，可以采用转岗培训方式，企业也相当于岗位轮换，例如让技术部的人员与管理层人员相互轮岗。

4、案例培训

为培养员工分析、解决问题的能力，可采用大量案例分析方式，案例培训取材于真实的环境，采用相似的组织机构，在相同的人员关系和时间下，运用同样的资源约束、竞争压力、数据和信息，训练学员的战略、政策观点和实际出来问题的能力，要求学员提出经过深思熟虑的分析，进行公开的辩论，并且采取适当的行动解决问题。

5、学历培训

为提高骨干员工的知识文化水平，可有计划地安排人员以半脱产的方式参加各种以提高学历为主的培训班，中高层管理人员参加工商管理硕士的培训，工程技术骨干到学院进修，也同时鼓励员工自我进修，在团体内提高整体的学历水平，形成崇尚学习的良好风气。

6、经理培训

这是针对公司高层管理人员的培训。因为公司最高层的职责是对整个公司的经营管理负责任，他们的能力、知识和态度都是关系到公司生死成败的关键。

（三）完善绩效考核体系

1、采用关键绩效指标法进行客观考评。

针对不能公平地进行绩效考核的问题，本文希望通过通过对绩效进行定量分析来解决企业的绩效考核问题。本文采用关键绩效指标法对一公局的绩效考核进行改进。与其它方法相比，它能从繁多的绩效指标中提炼出少量关键的指标来进行考评，在减少了对员工的束缚的同时，还大大降低了绩效管理的成本，不仅有利于提高绩效管理的效率，还有利于增强企业的核心竞争力。

2、做好绩效面谈。

当然，虽然在设计上本文强调定量分析，但并不代表绩效考核仅仅就是给员工打分，在考核结束阶段，应该进行必要的绩效面谈，并且要谈的具体，具体到某个事件，以引起被考核者的共鸣。例如在表扬某员工方面，不能只是说“张三，你这项工作做得很好，我很欣赏”，而是要具体到好在哪里，可以说“张三，上周末，你为了公司第二天要用的招标书，连夜加班，而且制作质量很高，我对你的敬业精神和工作质量表示高度认可！”只有这样，一个完善的考核才能起到其预想的效果。

3、确定务实的绩效考核原则

(1) 评估应该公平公正。考核中最好建立由公司领导者、人力资源部和员工代表三方组成的考核小组，具体负责公司的年度考核工作。

(2) 定性分析与定量分析相结合。绩效考核体系关键以定量分析为主，量化指标分析约占80%，公司在考核中要运用现代技术方法加强定量分析，以克服定性分析过于粗糙，不准确等弊端[2]。

(3) 考核结果应准确反馈。反馈是促进沟通的一个方式，员

工的考核结果应得到反馈，领导对员工的工作情况的反馈会直接影响员工将来的工作业绩。如果不告诉员工所做工作地好坏，员工自己很难对自己的工作做出判断。反馈可以通过单独谈话或公开批评和表扬等，反馈要及时、准确，不要只等有错误时才反馈，要寻找机会表扬员工，让他们从中得到满足，以激发他们的积极性和创造性。

（四）建立高效的激励体制

1、人性化激励

越来越多的专家赞同单靠金钱并不足以引发工作积极性这一观点，并认为金钱若能和“人性”的因素相结合，会达到更好的效果。事实上，人们除了物质上的满足外，真正想得到的是精神上的满足和自我价值的实现。

（1）精神鼓励

精神鼓励包括赋予理想、形象、责任感、荣誉感等，是满足人们自尊和自我实现的需要，激发人们奋力进取的重要手段。在管理过程中，人们常常以赞美为主、批评为辅，以满足员工的精神需要。对于企业的长期职工，晋升他的职位或增加它的责任感可以算是给他的一种长期的精神奖励。传统的提拔奖励方式是在各个管理阶层内由低到高逐级晋升，而以这种晋升方式来奖励员工并不是那么容易做到的。用“增加他的工作责任”或“使他地位更醒目”是比较容易做到的。

例如，对工作表现杰出的明星员工，可以派他接受更高层次的职业培训，也可以让他负责培训他人，这样就能让他得到精神上的满足。对优秀的员工，可以让他扮演他所在部门与其他部门之间的联络人这一角色，也可以让他承担其他部门的顾问，若有跨部门的问题，就可以让这位联络人与其他部门的人组成一个沟通的团队，共同解决问题。对杰出的员工可以让他享受一般人所不能享受的荣耀，比如，给他安排个

人办公室或更换办公设备等，这些东西在领导看来算不了什么，或是很容易办到，但是真正办起来却需要魄力，能让人折服。这些特殊的奖励，哪怕是小到刻有自己名字的烟灰缸、写字笔、座椅、工艺品等，都显示他们已作出了比较特殊的业绩，于是每跨出一步，都会增加一倍的信心，形成一种良性循环。

（2）带薪休假

休假是很多企业用来奖励员工的方式，只要是休假，不管是一天还是半年，所有人都会非常乐意，更何况给的奖励是带薪休假。休假是一种很大的激励，尤其是对于那些希望有更多自由的年青人。对于公司来说，给员工休假，可以提高其工作效率，可以让员工在高压的工作环境中暂时解脱出来，经过一段时间后，会以更饱满的精神投入工作。

2、激励压力机制

有正面的激励就有负面的激励，有晋升就有淘汰，在激励体系的设计中，要求将正面和负面激励结合起来考虑。通过建立淘汰制度，使员工不敢松懈，有一种紧迫感，同时有助于促进内部合理的竞争氛围的形成，也就是形成一种激励压力机制。

一公局是国有企业，许多管理层人员进去之后就像得到了金饭碗，不思进取，主要原因就是没有压力的存在。虽然不提议随意惩罚或开除员工，但对于在绩效考核中没有合格的员工，应该采取扣除奖金、批评、降级甚至开除等惩罚，以激励员工上进。

3、员工职业生涯规划

帮助员工规划其职业生涯发展是增加企业凝聚力的最好方式，也是很好的激励机制。这样有利于员工看清楚自己的发展前

景，也有利于公司留住人才。采用各种培训的奖励来完成这种规划是最好的方式。在金融危机的大环境下，集团公司处于业务不太繁忙的状态，应当抓住这个非常时期加大培训力度，让大家觉得公司还在积极地面对困境，在心理上得到慰藉，增加员工对企业的信心，也坚定自己职业生涯的信心。通过专业的职业生涯规划培训，在提升员工技能水平的同时，也为企业今后的发展储备人才做好了准备。

参考文献

[1]李艳. 施工企业人力资源管理的研究[j].中国新技术新产品, 2009, (04): 127.

文档为doc格式

旅游企业人力资源管理论文题目篇六

摘要：企业是社会经济发展的支柱，拥有主导地位，其中人力资源管理的落后，直接影响人才的发展和流动，造成资本浪费。人力资源管理创新的管理理念可以最大限度地发挥员工的工作积极性和潜能，提高综合素质及工作效率。通过分析人力资源管理创新的管理理念内涵，提出创新理念方式，保障企业长期稳定的发展。

关键词：人力资源管理；创新；管理理念；研究

随着社会经济与科学技术的不断发展，传统的企业管理方式与工作方式过于落后，无法满足社会发展的趋势。企业若想保证自身竞争能力向更好的方向发展，就需要加强企业人力资源管理，打破以往的管理方式，保持创新。在人力资源管理方面，需要加强技术创新，从专业的角度展开分析，找到传统人力资源管理方面存在的突出问题，并积极寻找解决方案。通过这种方式能够解决企业人力资源管理存在的问题。为众多企业管理提供大量经验，因此对创新型管理理念进行

研究，是一项十分重要的工作。

1. 人力资源管理创新的管理理念内涵

人力资源管理理念在企业中有着重要的作用，是企业在使用人方面综合能力的考量。企业的稳定持续发展需要人力资源管理理念的支持，依靠这种方法使企业的整体素质得到提高。企业中的人力资源管理不仅仅指员工的学历和工作能力，还包括思想品质与综合素质等等。只有加强人力资源管理才能在激烈的竞争中，取得不败地位。如今，随着社会经济水平的不断提高，企业也应该摆脱传统的人力资源管理方式，用更加现代的眼光来进行创新，找到存在的不足之处，使其更具价值。人力资源管理创新的管理理念已经成为企业未来发展的主要动力，起到重要作用。现代企业中人力资源管理理念的创新包含许多方面的内容，具体包括以下几个方面，第一个方面，管理理念的更新要从观念入手，打破传统管理方式的束缚。传统人力资源管理通常以管理员工为主，在这一基础上，员工的自身创新意识就受到限制，应由管理向启发转变。以员工为中心，在对员工的专业技术进行开发的同时，也要注重对员工综合素质的培养。这种管理观念符合当代社会需求，应在企业之中推广使用。第二个方面需要对管理者与员工之间的关系进行创新，增强管理者的服务意识。并不断更新服务方式，使企业人力资源管理更加多元化、全面。如今，市场竞争日益激烈，人力资源管理成为企业发展的重要环节，越来越受到企业管理者的广泛关注。

2. 人力资源管理创新的管理理念方式

2.1 改变传统管理旧观念

传统管理观念在很多方面都与现代企业有着不相适应的方面，必须进行变革。传统人力资源管理是指对企业中人事关系的处理，员工在管理过程中必须服从管理者安排，没有自己表达意见的权利。很大程度上影响了员工个性与创造力的发挥。

从创新的角度来看，人力资源管理需要更加新颖的管理模式，将企业人力资源管理的成本、资源等因素都考虑其中。创新型管理理念是企业发展的宝贵财富，通过有效的管理方式，对员工进行定时培训，根据员工的综合素质、专业能力以及个人意愿，对其进行分配，充分发挥员工的能力。同时了解员工的思想状态，并进行一定沟通与指引。加强内部改革以及企业人力资源管理的能动性。长期以来，企业的人力资源管理方式都不是一成不变的，需要不断创新与改革。每一次创新与改革不仅仅是对传统人力资源管理理念的推翻，而是不断完善的过程。创新说起来十分容易，而事实并非如此，需要企业管理者从根本做出改变，为企业发展打下良好基础。

2.2 树立人本管理新理念

如今科学技术发达，市场竞争激烈，对人才的要求也越来越高，企业在管理过程中，要培养员工的潜在能力、创新能力。因此，在企业人力资源管理理念上要注重以人为本，企业服务员工的全新理念。早在20世纪末，美国企业就已经认识到人力资源管理理念创新的重要性，并提出以人为本的管理方针。在企业中形成员工第一的状态，从表面来看，这种管理方式企业利益无法得到保障，但事实上恰恰相反。企业的利益与员工在接受管理过程中的权利并不矛盾，反而有着相辅相成的关系。我国企业在人力资源管理理念方面，树立以员工为主体的思想，从一定程度上能够使员工的工作积极性得到提高，工作效率随之增加，为企业带来更大的利益。企业的壮大离不开员工和管理者的共同努力，真正实现人力资源管理理念的创新，就能够为企业的发展带来更大的动力。结束语企业若想获得稳定长远的发展就必须加强人力资源管理，在管理过程中不断创新，能够为企业发展注入新的活力。我国企业众多，并不是同一种管理理念就能够符合所有企业的发展需求，要结合自身情况，对人力资源管理理念进行创新，建立完善的体系。使员工在新型的人力资源管理体系中获得更好的发展，拥有自己的权利，为企业发展贡献力量。

参考文献:

[1]孙鹏. 人力资源管理创新的管理理念研究[j].人力资源管理, 2017, 11(3):25.

[3]刘飞飞. 基于创新管理理念下的人力资源管理研究[j].中国国际财经(中英文), 2017, 16(23):289.

[4]周芬. 基于创新理念下的国企人力资源管理策略研究[j].经济视野, 2017, 19(12):93.

旅游企业人力资源管理论文题目篇七

基于胜任力模型的民营企业人力资源管理打破了传统的人事管理模式,适应了时代的要求。本文在描述中国民营企业人力资源管理过程中存在的问题、分析基于胜任力的民营企业人力资源管理效用的基础上,探讨构建和应用基于胜任力模型的民营企业人力资源管理方略,旨在促进我国民营企业进一步做大做强。

往常是学问经济时期,人才培育曾经成为各个国度进步本身综合国力的重要模块。随着社会的开展,民营企业的范围在不时扩展,经济市场的竞争日益剧烈,给企业的生存和长期开展带来了宏大的考验和应战,而最能表现出一个企业竞争力的,除了经济资本、公司范围,还有人力资源。如今社会是人才社会,一个企业,具有与公司相同理念的高素质人才、稳定的团队、较高的企业凝聚力,才干不时开辟新市场,扩展市场占有率,进步企业运营效益,保证公司稳步向前开展。在企业的人力资源管理中,胜任力模型是较常运用的一种模型,关于企业人才的选拔和培育都具有很大的协助。

1胜任力模型概述

胜任力模型,是评价想要胜任这一职位、完成该职位的工作

而必需具备的一系列素质的人力资源管理理论模型。这些根本素质都是能够在个体的行为和言语中察看获取的，包含了心理学中的各个要素，包括了个体的技艺、学问、性格、社会角色、自我认知与行为动机等多个方面。在胜任力模型中，依据个体的综合素质剖析，可将其分为成就与行动族、协助与效劳族、冲击与影响族、管理族、认知族与个人效能族。以管理族为例，个体具备培育别人的认识与才能，具有团队协作肉体与指导才能，决策果断，令人信服。

随着人力资源理论的不时开展，其理论性与适用性在不时提升，企业关于人力资源管理的注重水平也在不时增加。经过胜任力模型的应用，管理者可以明白企业一切职位中，需求什么样的人，这个人需求具备什么样的才能或性格，才干更好地完成这份工作。经过对职位职能的深化理解，人力资源管理部门才干更好地去展开招聘工作以及人才培育工作，任人唯能，将适宜的员工摆放在适宜的位置。站在员工的角度思索，胜任力模型的考验，可以协助员工重新认识本人，明晰地认识到本人与该职位才能规范之间的差距，不时学习并开发本人的才能，提升相应模块的工作素质，对本人的职业生活停止正确的规划。而作为管理者，胜任力模型则充任员工培训的指路明灯，发现员工的优点与弱点，停止恰当的职位调动，不时发掘员工的潜能，进步其综合素质，以推进员工个体的开展来推进企业整体实力的进步。

2民营企业人力资源管理中胜任力模型的树立

2.1绩效规范的定义

胜任力模型的树立，必需契合现阶段企业人力资源管理的现状，处理限制公司开展的人力分配问题，同时根据公司的长期开展规划，制定科学合理的绩效规范。因而，需求明白综合剖析企业所在行业的市场行情，将来的开展趋向，同时控制现阶段人才市场的散布状况和根本特性，同时脚踏实地，剖析企业人力资源管理中存在的主要问题，有哪些缺乏，需

求从哪方面着手处理问题，提升公司人力资源管理质量，丰厚企业人力资本。在职位绩效规范的定义中，还需求思索公司的建立背景和企业文化，明白企业中心价值观，这样制定的胜任力模型规范才干具备挑选合适企业人才的功用，才干保证企业的长期稳定开展。

2.2 剖析样本，获取数据材料

三百六十行，行行出状元，在同一个岗位中，总有绩效上下之分，与岗位自身无关。因而，在民营企业树立胜任力模型时，能够将同一职位上绩效上下不同的一些员工选择出来，对其个人素质停止综合调查与剖析，从而获取该职位的才能素质请求，同时划分出不同素质请求的重要水平，肯定职位素质的主次。普通状况下，这一环节都会采用问卷调查、事情访谈的方式停止，同时察看员工的工作状态，组织专家小组停止系统的讨论剖析。

2.3 树立胜任力模型

将样本材料整理出来，剖析同一职位中工作才能强与工作才能相对较弱的个体的素质差别，总结出该职位的‘素质要点，同时记载这些要点的呈现频次，划分重要水平及相关性。简单地说，就是寻觅同一职位优秀员工与普通员工其个体要素的差别性，以及优秀员工之间的共性特征，提取胜任力因子，划分相关因子的重要等级，以此作为职位胜任力模型的详细指标，树立模型。

2.4 胜任力模型的考证

在树立胜任力模型之后，需求停止系统考证，确保模型的有效性和精确性。比方，增加样本剖析量，停止相同的调查剖析，获取大量的信息，剖析职位胜任力因子，看能否与树立好的胜任力模型相吻合。或者用更为简单的方式，就是在同一职位上另外抽取一个样本组，剖析该组优秀员工与普通员

工的特质能否与原样本组吻合，若是吻合也能够证明模型的科学性。

3 胜任力模型在民营企业人力资源管理中的应用

3.1 绩效管理

在企业的人力资源管理中，绩效考核是评价员工工作效果的一种方式，普通都是以业绩为绩效，且通常与员工的薪酬挂钩，这种绩效考核方式太单一，只思索到公司的效益而没有思索到员工个人才能的开掘与培育，不利于员工工作才能的全面提升。应用胜任力模型停止人力资源管理，可以大大提升民营企业的绩效管理作用，协助企业正确评价每一个员工为公司开展所做出的奉献。很多时分，一个人的业绩并不代表着一个人的工作才能，比方：销售a业绩高，但是售后效劳差，惹起客户埋怨，影响到公司的信誉，而销售b固然业绩较差，但是待人亲和礼貌，耐烦跟踪公司顾客的售后工作。就近期来看，销售a确实为公司发明了更好地收益，但是公司的长期开展，同样也少不了销售b这样担任的销售人员。胜任力模型综合评价了员工的工作才能与工作态度，对员工发明的效益停止综合评价，更为客观全面。

旅游企业人力资源管理论文题目篇八

摘要：对于企业的长期发展来说，政工工作与人力资源管理工对其有着直接影响，政工工作和人力资源管理工互相之间存在联系，其在企业的管理工作中缺一不可，配合工作。因此，在企业管理中要同时进行政工工作和人力资源管理，将二者配合使用，保障其价值最大化，为企业健康的发展提供基础。本文对企业政工工作和人力资源管理工之间不可分割的关系进行了阐述，并对如何将二者进行有机结合提出了见解。

关键词：企业政工工作；人力资源管理；问题

人力资源管理在现代企业管理中占据着重要地位，做好人力资源管理一方面可以为企业带来高精尖人才，一方面可以有效提升企业的经济效益。而政工工作是对员工思想进行塑造，改变员工原有的思维，塑造员工顺应企业发展趋势的新思维。目前，企业的发展前景不容乐观，为了推动企业的良好发展，必须革新原有的企业管理模式，将政工工作和企业人力资源管理在企业管理中有机结合，使二者发挥其最大价值，为企业的稳步发展奠定基础。

一、企业政工工作和人力资源管理不可分割

企业政工工作指的是由企业政工人员调查企业内部员工的思想状况，并有针对性的进行思想培训、培养企业全体员工的思想意识，使其思想同步于企业发展，从而更积极的开展工作，为企业的良好发展提供保证。企业人力资源管理指的是通过考核以及奖惩制度，对员工的工作进行督促管理，从而保证企业工作的高效率。从企业的可持续发展上看，政工工作和人力资源管理是密不可分的：首先，企业政工工作的目的同企业人力资源管理的目的是保持一致的，二者通过不同的方式规范员工思想和行为，从而提升员工工作效率和企业经济效益。其次，企业政工工作和人力资源管理是相互交汇融合、不可分割的。

由于企业人力资源管理对企业员工管理属于硬性的管理制度，其必然会对员工的个人利益造成损害，企业员工容易因此在思想出现问题，此时就需要开展政工工作。反之，政工工作的思想管理对于自我约束力不高的员工来说规范效果较差，所以需要硬性的人力资源管理进行强制约束。就目前而言，政工工作和人力资源管理中普遍存在着一些弊端，比如：没有将企业政工工作做到位、不具备完善的政工工作团队、忽略企业员工的工作热情等。这些问题严重影响到了企业政工工作和人力资源管理的开展，因此需要采取相应对策，保障管理工作的成效[1]，二者在企业管理中各有利弊，想要实现企业最终的发展目标，则必须结合二者的优势进行管理。

二、如何在企业管理中整合政工工作和人力资源管理

1. 在人力资源管理中利用政工工作进行辅助

企业人力资源管理过程中往往会出现各种各样的问题，由于其属于硬性管理，其制度规范必然都会对员工的私人利益造成一定的影响，员工很容易存在思想问题，导致企业的经济效益受到负面影响。所以，要在企业人力资源管理中利用政工工作进行辅助。在进行人力资源管理过程中，员工时刻都存在出现思想问题的可能性。因此政工工作必须时刻进行，在人力资源管理工作中穿插。并且在人力资源管理制度执行前期，要对企业员工可能出现的思想问题进行分析，同时还要在制度实施之前，对企业员工的思想进行稳固教育，保障制度实施后能够得到预期的成效。

2. 开展政工工作要抓准人力资源管理中的要点

在人力资源管理中会出现很多问题，而政工工作正是要抓准人力资源管理中要点问题解决。企业人力资源管理涉及范围很广，例如企业环境、市场形势、员工信息等等，如果涉及领域发生变动，企业人力资源管理很有可能会进一步规范员工的行为，导致员工出现各种各样的心理问题。当上述情况出现时，政工工作要主动抓准人力资源管理工作中问题中的要点，并采取相应措施解决问题。在找出并解决了各项重难点问题之后，将会形成一套完善的心理问题解决系统，并将其在企业其他管理工作中灵活应用[2]。

3. 双方部门密切合作

政工工作和人力资源管理的目的是相同的，因此在管理工作中，二者可以相互融合、相互配合，双方部门应密切的开展合作和交流。两个部门工作观念要突破传统工作理念局限，不再各自为政，而是联手工作。在企业问题解决过程中实现两个部门之间资源共享和集合，二者共同努力，达到最好的

工作成效。人力资源管理部门在施行新的管理方案前期，政工部门要对员工的思想进行稳固教育工作，并向员工明确新的人力资源管理方案，让员工能够理解和认同方案，降低方案实施过程中出现问题概率。

4. 实现刚柔并济管理模式——企业文化在政工工作和人力资源管理的运用

企业管理办法中的文化管理也是一种科学的管理方式，其很好的顺应了当前的社会形势。企业文化柔性的对员工行为进行管理，而同柔性管理相对的，规章制度管理则是硬性管理。尽管在各个企业中规范员工行为的规章制度较为完善，但只使用刚性管理是无法达到很好的管理成效。而政工工作是通过员工思想的扭转行为进行规范。进行企业文化管理，是为了让柔性的文化管理取代硬性的制度管理，让企业的核心价值观鼓励员工规范自身行为，提升企业的凝聚力[3]。

5. 以人文本——人力资源管理和政工工作中人文理论的体现

人文理论指的是以人为本。在人力资源管理和政工工作中要始终贯彻这种思想，考虑员工的实际情况，实现人性化管理。在制定管理制度过程中，要充分掌握员工实际情况，从员工的实际需求出发，有针对性的制定最科学、合理的管理制度；对于政工工作来说则要充分考虑员工的心情和需求，有针对性的对员工进行心理教育，从而让每位员工都可以发挥自身的长处、体现个人的价值、促进企业健康发展。

三、结语

综合全文所述，对于企业的可持续发展来说、人力资源管理和政工工作有着不容小觑的作用，二者在企业的管理工作中缺一不可、配合工作。要真正做到将企业人力资源管理和政工工作相互融合，必须要让两个部门充分交流、共同确定工作重心、重难点问题共同商议解决对策，同时还要在二者中

融入企业文化、坚持人文理论，从而在满足员工实际需求的基础上，帮助企业实现可持续发展。

参考文献

[1]闫少华,李鄂.企业政工工作与人力资源管理问题的思考[j].东方企业文化, (18): 268.

旅游企业人力资源管理论文题目篇九

企业文化与企业人力资源管理绩效是相辅相成、相互促进的。宏观上看，企业文化与人力资源管理是刚柔并济的，人力资源管理的刚性特性严格贯彻了企业文化，并不断创新，企业文化的柔性特征能有效提高企业人力资源管理的工作效率。微观上看，企业文化是通过帮助职工树立正确的价值观来激发职工思维方式和规范职工行为方式的，人力资源管理是通过具体的政策、制度、方法来规范职工行为方式的。因此，在企业的发展中，必须有效集合企业文化和人力资源管理。

二、梳理基于企业文化的人力资源管理中存在的主要问题

随着市场经济的发展，基于企业文化的人力资源管理的重要性越来越突出，目前我国基于企业文化的人力资源管理还相当不成熟，管理的作用和效果还远远没有体现出来，人才流失现象也比较严重。许多企业员工数量过多，大大超员，而与此同时却又存在各种人才缺乏的现象，而如何有效利用企业现有资源，加大对员工的管理力度，提高员工的各项知识和技能水平，增强员工的综合能力，从而达到提升组织的整体竞争能力已经成为当务之急。对于企业文化角度而言，基于企业文化的人力资源管理并非凭空想象出来一个考核标准就可以的，刚开始实施的一些人力资源的考核办法，在企业战略目标的确定上企业往往不够重视员工的意见，战略目标都是领导一手定制，虽然表面上说要和员工交流，可没有真正落到实处。在精神激励方面，基于企业文化的人力资源管

理的精神激励体系还不健全，激励停留在一些较低的层次，忽视了企业的精神文化水平对人力资源管理思想认识的提升，没有从深层次地认识到精神激励对人力资源管理队伍建设的重要意义。

三、企业文化建设与人力资源管理有效融合的措施

企业文化建设与人力资源管理都是企业发展中的重要内容，而且二者具有一定的关联性。因此，将二者有效融合起来对企业的发展具有重要意义，那么，如何将企业文化建设与人力资源管理工作有效融合起来呢，下面将从以下几点进行阐述：

1. 提高对“以人为本”理念的重视程度

企业文化作为一种新的企业管理理论，其根本的研究对象就是人，因此，在企业文化建设中，充分重视以人为本以及提高人的综合素质是不容忽视的。由此可见，企业应该重视对每一个成员的教育工作。自从职工进入企业之后，企业的工作人员就应该根据员工的实际情况开展相关的教育工作，要及时组织员工学习企业的相关制度以及相关的法律法规，以此来让员工对企业的文化有一个全面系统的了解，使其认识到一个企业蓬勃发展的基点。此外，管理人员还应该使员工明确自己的位置，树立法制意识、危机意识、自缚意识。企业要运用多形式、多渠道、多平台，善于组织，发挥教育宣传作用，真正做到事事寓教，既传播了理念，提升了品味，又鼓舞了士气，使人力资源管理工作与企业文化建设相得益彰。

2. 对管理制度进行不断创新与完善

目前，企业的人力资源管理制度已经随着市场经济的变化得到了一定的改革，传统的管理方法已经无法充分满足企业的发展需求。开展好基于企业文化的人力资源管理工作，将有

利于将企业员工的思想道德素养逐步在生产的过程中内化为员工自我管理的意识。新制定的基于企业文化的人力资源管理体系不仅是为给企业的内部奖惩提供依据，还要以实现企业的目标和提高员工能力为最终目的。因此，企业在对员工进行思想政治教育的时候，应该摒弃落后、呆板的教育方式，尽可能采用符合时代发展的教育手段，比如说网络、媒体、悬挂标语等。这样不仅使员工容易接受，达到不断加强和改进职工思想政治工作的目的，而且还有知识的启迪。从而增进思想政治工作的吸引力和凝聚力，形成有利于企业文化建设的思想政治环境。

3. 要树立企业的先进典型

在企业经营和发展中，先进典型是企业核心价值观和企业追求的最有力的践行者和代表者，是时代精神和企业精神有机结合，是职业道德的旗帜，是不同岗位先锋模范的标杆，先进典型所起到的作用是非常重要的，其不仅能够对员工的行为进行规范，而且还能够督促员工不断进行自我完善。在对先进典型进行选择的时候，企业各级领导干部和政工部门要用敏锐的目光多层次、多角度的去发现和选择一些模范人物和典型人物，将那些最能体现时代精神、最富企业特色、最具群众基础的典型作为重点树立对象，确立不同层面、不同类型、不同岗位、不同梯次的先进典型。这也就是树立榜样的方法，用实事求是的人物典型发挥鲜明生动的感召力。如果企业领导人身体力行，成为企业文化中的典型人物，“一花引来百花开”，那么就会更好地发挥企业文化的导向作用。

四、结束语

提高对“以人为本”理念的重视程度，对管理制度进行不断创新与完善，树立企业的先进典型制，是促进企业健康、科学、可持续发展的需要，也是激励广大员工安心工作、积极向上的需要，它是企业文化中不可或缺的一部分。要通过宏观的规划、实施层级建设、做好相关经费的保障、将激励和

惩罚措施相结合，建立一个能适应基于企业文化的人力资源管理个人全面发展的激励机制。要树立激励机制既是权力，也是义务的理念，既要注重精神激励与物质激励的结合，也要注意长期激励和短期激励的结合，以推动企业激励机制工作的开展。以实现公司管理的规范化以及公司的良好运营，不断完善基于企业文化的基于企业文化的. 人力资源管理创新机制的运行。