

最新人力资源签订劳动合同(模板5篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

人力资源签订劳动合同篇一

人力资源管理与企业存在一定的关系，这种关系是指人力资源管理在整个企业管理中所处的位置。简单说来，企业管理是为了实现已经设定的规划和目标，对企业所拥有和投入的资源进行有效管理的过程；而企业拥有和投入的资源是由技术资源、物质资源、资金源、客户资源和人力资源等不同种类构成的，因此这些不同资源的管理包含在企业管理中。从这方面来考虑，人力资源管理和企业管理存在着部分与整体的关系，并且人力资源管理处在各项管理的中心位置，将其他各项不同的管理紧密的结合起来，而企业对各项资源的管理也是需要通过人力资源来实现有效管理的。在这个前提下，应该以辩证的思维方式去认识和看待人力资源管理所处的地位：人力资源管理不仅仅是企业的组成部分，更是企业管理的重要组成部分。但是它不能解决企业管理遇到的全部问题，也就不能代表企业的管理。在企业目标和企业管理中，各项工作的顺利实施都必须通过人来制定和执行企业业绩的好与坏不仅与市场有关系，而且与企业中人的因素有密切联系，甚至企业在没有人力资源投入的情况下根本无法正常运作，企业中的工作人员也无法开展正常的工作；因此有效与合理地管理人力资源科学可以在很大程度上促进企业目标更好的实现。人力资源管理正是通过对企业人力资源出现的问题进行预见和解决来为企业的发展提供强大的动力支持，对一系列技术创新、营销策略等方面的问题通过相关的如招聘、培训等方法起到一定辅助作用。所以人力资源管理在整个企业中处于十分重要的作用，是不可替代的，人力资源管理的完善对企业发展有明显、有效的促进和推动作用。

第一，完善的人力资源管理能激励和鼓动处于一线的管理人员主动、自主地参与战略的规划和制定；第二，为了促进企业管理者能够有效地识别、分辨人力资源管理存在的局限性，企业应当针对自身的目标对各层管理者采取一定的激励措施，使其能够在上下级之间形成有效的沟通；第三，企业管理者通过发展独立性、广阔性、有弹性的思维来帮助企业的领导和员工充分认识企业的当前状况和未来的规划和愿景之间的差距，从而根据此差距来更加有效的制定计划，规划未来，进而逐步缩小此差距；第四，激发和鼓励企业的领导事先、主动的进行战略性思考，培养其对于企业未来的谋划思维。

人力资源签订劳动合同篇二

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。

人力资源签订劳动合同篇三

随着近几年国家对各类实验检测的高度重视，检测队伍的建设也越来越引起关注。检测队伍是检测项目执行的重要组成部分，他们着手于实践，努力达到检测目的的要求。而人力资源是检测队伍建设的关键部分，通常我们都会以工作压力、满意度和实验室归属感来对工作人员的实际工作情况进行研究，确保他们在工作时是全身心的投入。

一、单位检测队伍建设现状

检测队伍的建设对人才的选择有着严格的要求。从事检测研究的工作人员需要有着开阔的视野，专业的实验能力和良好的心态，因此近年来国家在人力资源的管理上不断加大力度。但是工作人员的工作态度和在工作中的实际情况仍是对检测队伍建设的一个严格考验。

1. 工作人员压力偏高

从进入检测单位时间的长短和工作人员年龄的高低还有职位的高低等各方面都可以显示出工作人员的压力普遍很高。对于进入单位多年的工作人员来说，他们已经没有当初刚入职的工作激情了，这时候生活和工作都已经达到了瓶颈，他们对于职业的未来期待给他们本身造成了很大压力。而年轻的刚入职人员，他们拥有着饱满的热情，但是在工作过程中却

不能以自己的想法进行工作，上级的严格管理和对职业的未来期待也给自己造成了很大压力。对于在检测单位有着中级职位的工作人员，他们的位置属于不上不下，过于渴望等级上升的想法会给他们施加严重的心理压力。

2. 工作人员满意度一般

执行检测的工作人员在满意度方面存在一定差异。对于刚入职的年轻工作人员来说，他们对一切都充满着好奇心，所以在工作满意度方面是很高的，但是随着年龄的增大和入职年限的增加，对于中年的工作人员来说对职业未来发展和工资收入的期待，使得他们的工作满意度处于较低水平。而对于处于中级职位的工作人员来说对职业提升的希望更是降低了他们对工作的满意度。年龄大的检测人员对生活和工作都已经进入了疲倦期，对于现有情况不存在较大的反应，他们的满意度处于中等水平。

3. 工作人员对单位归属感较高

根据学历的高低，工作人员对检测单位的归属感也有所不同。本科学历的工作人员在工作就职方面较不容易，所以他们的归属感最高。硕士学历的工作人员在选职方面有一定的自主权，如果其他工作更有利于他们的话，他们会离开现有的工作，他们的归属感较低。而博士学位的工作人员则介于两者之间。年龄较大的工作人员不容易找到另一个适合自身发展的工作，这时候家庭生活的经营在生活中占据很大地位，所以他们轻易不会离职。

二、加强检测队伍建设的措施

1. 从个人而言，强调工作人员的职业素质

(1) 培养职业认同感。只有正面、积极、肯定的认同感，才能使工作人员在工作中更加顺利地发展，而检测才能更加有

效的进行。在新工作人员入职时单位要注意对新员工的入职教育，唤醒他们对于检测工作的认真态度。当他们认识到检测工作的重要性时，他们就会对自己的工作产生一定的自豪感，这时候他们的职业认同感也会不断升高。

(2) 提高工作人员的职业能力。在检测单位进行工作不仅要有一定的专业能力，还有学会对单位的整体进行管理。检测单位可以每年至少开办一次提高职员工作能力的教程，例如一些管理能力、实验能力提高班，或者举办一些小型的比赛，加强员工对自身水平提高的意识。

2. 从检测单位而言，保证工作人员未来的职业发展

(1) 加强对检测队伍未来发展研究。通过与国内外的检测单位进行对比研究，找出自身存在的不足，强化检测队伍的人力管理和工作人员的未来发展研究。只有在工作人员对自己的未来发展充满信心的情况下，单位的发展才能更加稳定。

(2) 提供政策上的保障。通过对检测单位的实际发展情况进行调查，完善检测单位的相关规定，实行更加科学、规范的管理模式，并在这个基础上给职员提供一定的政策保障。政策包长大内容要具体化，例如员工的聘用、岗位安排、收入设定等一系列员工最关心的职位要求。将单位的考核奖励与国家和社会挂钩，保证工作人员的利益不被侵犯。

(3) 实施柔性管理。所谓柔性管理即人性管理。对大多数工作人员来说都是比较喜欢更加人性的管理而不是一味地被强硬管理。通过更好的理解工作人员的实际情况，检测单位在工作的安排上更加柔和，使工作人员主动接受管理，这种方法可以极大地激励员工的工作热情。加强单位管理者与员工的沟通，避免在工作进行过程中员工产生不满，从而促进检测单位的健康发展。

总之，将国家、社会和检测单位进行挂钩，使得检测队伍的

建设更加具有保障，同时柔性管理，使员工对工作满意度大大上升，这都是人力资源管理的有效作用。

参考文献

[1]李霞，姜远达，胡晓芳.重视人力资源管理加强实验队伍建设[j].实验室研究与探索，（8）

[2]艾小平.我国当前高校教师人力资源管理研究[d].华中师范大学，（5）

人力资源签订劳动合同篇四

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.

人力资源签订劳动合同篇五

21世纪的竞争是知识型人才的竞争，很多企业通过优越的工作岗位和丰厚的薪金报酬来吸引各种各样的专业性人才，并通过科学的人才管理培养体系来提高职工的工作效率，而许多高校在对人力资源的管理和执行过程中，没有制定科学统一的管理规划和严格的监管机制，这导致管理工作的产出效率远远跟不上高校教学发展的实际需求。作为我国教育事业的中坚力量，我国各大高校必须通过科学的管理来从最大程度上发挥人力资源在教育事业建设中的作用。

1人力资源管理的的基本职能

1. 1选拔人才的职能在企业的发展生产、实现各方面效益的过程中，相关管理人员根据企业的成长发展需求，通过一系列的规划、选拔、考核、谈判等工作招聘到能为企业创造价值、实现企业效益的合适人员。

1. 2整合的职能企业管理者在对企业教职工的管理过程中，一方面制定相应的规章制度和管理条令来约束规范教职工的行为。一方面对职工在企业文化、信息沟通、人际交往、矛盾冲突和化解过程中进行整合，增强教职工的企业集体感和企业归属感，让教职工的个人目标、价值取向和企业的效益

逐渐趋于一致，让教职工在组织分工合作的过程中发挥出企业的集体优势。

1. 3保持职能通过为企业职工提高良好的工作环境和工资待遇，以及一定的个人发展空间、对优秀职工工作能力的嘉奖来提高职工的工作积极性。

1. 4考核职能企业在人才管理的过程中，要对教职工的工作能力和工作态度、所做出的业绩进行阶段性地考核和评价，从而对教职工做出相应的惩奖、提拔、贬职等决策，从而加强企业人力资源的有效建设。明白了人力资源管理的基本职能，我们就要通过对高校人力资源的有效管理来发挥其基本职能的相应作用，不断提高企业职工的工作能力和工作绩效，从而促进高校教育事业的发展。

2通过有效的人力资源管理，提高教职工工作绩效的具体途径

2. 1完善的教师选聘、晋升机制教师是奋斗在教育前线的主要力量，一个学校中所拥有的师资力量决定着教育事业的成败，因此在人力资源的开发应用和管理过程中，对教师的管理成为工作的重点。这要求高校在进行人才的选拔聘用过程中，在专业技能和职业道德方面都应该对教师提出严格的要求，而且一定要结合到学校教育事业发展的实际需要，通过设定科学系统的人才建设计划和相应的监督机制使教师的选聘工作合理化、规范化，从而保证人才招聘工作的质量。另一方面，学校要做好教师的职业生涯规划，能给教师准备一个充足的工作发展空间，要定期地开展教师技能培训，以及为教师提供各种进修深造的机会，从而促进教师在业务技能上的不断发展。

2. 2实现先进的薪酬结构，增加教职工的工作动力拥有一个优越的'工作环境、满意的薪金报酬有利于增强职工的工作积极性，尤其是对于拥有着大量知识型教职工的高校，在进行人力资源的管理过程中，应该更加注重教职工的需求，通过

实行科学先进的薪酬结构来体现教职工在工作岗位中的个人价值，使教职工在工作的同时体会到一种幸福的感觉，从而调动他们的劳动积极性。比如增加岗位工资的比例，协调好组成薪酬结构的四个部分的比例大小，让薪酬曲线变得更加平缓，增强基础性绩效工资，缩小收入差距，建立正确的工作激励机制，以此来增加教职工的工作动力，从而让他们把更多的精力投入到工作中去。

2. 3把“以人为本”作为管理工作的价值取向，为教师、职工创造一个民主宽松的工作平台“以人为本”的价值取向在我国的教育观念中占据着重要的地位，同样，高校在进行人力资源的管理过程中也坚持“以人为本”的理念，因为虽然教职工需要在管理者的约束管理下工作，但这必须以教职工和校方之间的平等地位为前提，为此，管理者要尊重教职工，关怀教职工，要把教职工的切身利益放在管理工作中的重要位置，这就需要校方不断加强和教职工之间的沟通交流，要经常性地聆听教职工的心声；对于违反错误的教职工，学校要及时给予耐心的疏导和鼓励，以惩罚变激励方式消除教职工的抵触心理；对于教职工在工作中遇到的困难，校方应该及时地提供相应的帮助或支持。此外，校方要为教职工提供一个民主自由的工作环境，鼓励教师敢于探索和尝试新的教学方法和教学策略，从最大程度上发挥出属于他们自己的主观能动性。学校相关人员要充分意识到高校人力资源管理工作对员工工作绩效推动作用，在管理职责的履行过程中遵循事物发展的客观规律，以科学的、以人为本的价值取向作为管理工作的根本出发点，通过有效地建设、管理师资队伍来提高人力资源的利用效率，从而促进高校教育事业的发展。

作者：辛慧敏单位：广播电视大学

参考文献：

[1] 王振. 人力资源管理实践对工作绩效的影响作用[D]. 大连: 大连理工大学, .