

2023年工管论文题目 员工管理研究论文(大全5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

工管论文题目篇一

【摘要】随着社会的不断发展，现代企业管理已经不仅仅局限于传统的利用各种规章制度进行硬性的制度化管理，而是越来越多地采用更加人性化的管理模式来进行企业管理，以便能更好地提高企业管理水平，为企业进一步发展打下良好的基础。本文通过分析员工自我激励与企业管理之间的密切关系，以期为今后我国企业提高管理效率提供一点有益借鉴。

【关键词】员工自我激励；企业管理；关系研究

所谓员工自我激励，就是说企业在管理员工方面要采用一种更加科学化和人性化的企业管理模式，能够真正地激发起员工对企业的那种强烈的认同感和主人翁意识，真正从内心深处对企业产生一种强烈的归属意识，让他们从心理上真正地把自己融入到企业当中去，对企业的兴衰有一种强烈的责任意识，从而激发起他们的生产积极性和创造性。现代心理学研究发现，在现代复杂的社会环境当中，当一个人树立起强烈的自我激励信心，拥有一个良好的自我意识，那么他在自己的工作中就会从内心深处真正的从过去一个“被动的”工作人员成为一个更为“主动的”人，这对于提高其自身的工作效率和业绩以及提高整个企业的经济效益都具有重大的作用，而且，这个人本身的这种行为又会对其身边的其他人产生强烈的榜样作用和带动作用，促使身边的人也逐渐地向其学习。因此，毫无疑问，企业需要帮助每一个员工真正地树立起自我激励意识，不断鼓励并发展他们的自我激励意识，

这不仅对于这个企业来说具有极其重要的作用，而且也是现代企业制度和观念对每个企业提出来的重要要求，对于一个企业来讲，这样做除了能更好地参与市场竞争，不断扩大其经济效益，提高产品质量，更能提升服务水平，促进企业文化的发展，对企业都是大有裨益的；相反，如果一个企业总是不能适应现代企业管理的最新趋势，而总是拿制度化的规章制度来硬性压制员工，遇事不考虑员工的感受，不重视员工的个人发展，动不动就给予员工处罚等等，试想，这样的企业经济效益能上去吗？其结果是可想而知的，整个企业气氛紧张，员工工作没有积极性，没有创造活力，企业死气沉沉，经济效益是肯定不能上去的。企业员工的自我激励就是要企业和员工两个方面都要采取有效措施，让员工能够真正地从内心中接受企业，让他们觉得自己是企业不可或缺的重要的一部分，自己在企业当中得到了极大的发展、增长了见识，企业管理者要充分的尊重员工，承认员工是企业的主体，注意调动起他们的生产积极性和自我意识，引导他们积极采取有效措施，不断主动学习，增强自身生产技能和自我素质，提高自身价值，为企业不断做出更大的贡献。

一方面，毫无疑问，如果企业员工都能做到不断地自我激励，自我发展，不断主动地提高自身生产技能和自身素质，真正对企业有一种强烈的认同感和主人翁意识，那么这个企业的管理才可以认为是更加高效的、更加成功的。企业只有不断地鼓励员工进行自我激励、自我发展，这个企业才会拥有更好的企业氛围，才能体现出更好的企业形象，企业的员工之间才能保持良好的人际关系，这个企业也才会具有更好的吸引力，为企业在未来不断做强做大打下更好的基础；如果这个企业的管理者没有意识到对员工进行自我激励的重要性，不重视对员工自我意识的培养，而是死板地拿那些制度化的规章制度进行管理，那么这个企业肯定不会有良好的企业氛围和企业形象，即使一时企业的经济效益良好，也不会得到长久的持续发展，因此重视对企业员工的自我激励对一个企业的可持续的发展来说是具有极其重要的意义的，同时也是建立现代企业管理制度，适应21世纪激烈的市场竞争的必由

之路。对一个企业的管理者来说，激发员工进行自我激励，不仅是企业现实发展的紧迫要求，更是着眼于企业长远发展的不二选择。

另一方面，只有一个企业拥有良好的企业管理水平，企业健康发展，管理科学，企业运行正常，那么才有可能有条件促进企业的员工进行自我激励，不断提高企业的整体管理水平和形象。毫无疑问，一个企业的良好的管理水平和方法是这个企业鼓励员工树立自我激励意识的重要的前提和基础，试想，如果一个企业管理混乱，企业运行举步维艰，不能正常地运转，那么这个企业即使有心对其员工进行自我激励以提高企业的管理水平，也是不可能的，这个时候要对员工进行自我激励，也只能是水中月镜中花，是不可能实现的。因此，从企业员工进行自我激励和企业管理的关系上来说，这二者当中具有紧密的联系，二者是相辅相成的，缺一不可的，任何一个条件达不到，对员工进行自我激励等等都是一种空话，因此，企业管理者要想对其员工进行自我激励措施，那么首先要做的就是采取有效的方法来使得企业能更好的进行运转，创造出能够进行这项措施的物质基础和经济基础，这对企业来说也是极为重要的。

在现代社会当中，随着社会竞争越来越激烈，任何一个企业要想在激烈的社会竞争当中站稳脚跟，就必须不断采取有效的措施来提高自身企业的现代管理水平，建立现代化企业管理制度，不断改变传统的企业管理的观念，这其中鼓励员工进行自我激励无疑就是一个极好的方法。那么要对员工进行自我激励，除了企业要采取必要的措施来进行以外，员工自身发挥主观能动性主动来进行自我激励也是极为重要的方面。员工进行自我激励的主要的措施，可以从这两个方面来说，主要有以下几点：

首先，从企业管理者角度来讲，其应该采取的措施主要有：

（一）企业要组织员工自我激励的相关专家、知名的企业家、

学者等等，请他们到企业来对企业员工进行自我激励的教育和演讲，请他们举例子讲述他们身边的哪些员工通过何种方式进行了自我激励并获得成功的例子。同时对企业的员工宣传进行自我激励的益处，给他们列举身边的普通员工进行自我激励最终取得成功的例子，使这些员工能够从内心深处真正地认同这一措施，为他们树立身边的榜样，这样他们就能真正地内心深处对这一措施产生情感共鸣，并认同这一措施，认识到这一措施是真正的有效的，是可以取得成功的，这对于企业管理者下一步进行的员工自我激励措施是有着极为重要的帮助作用的。（二）企业从自身入手，对员工开展一系列自我激励的教育活动，对自身企业里面那些主动接受这一措施进行主动地自我激励的员工进行物质奖励和精神奖励等等，在自身企业当中树立典型和榜样，只有这样真正地挖掘自己员工的典型，才能进一步有效地激发起企业其他员工的自我激励的积极性，毕竟耳听为虚眼见为实，当这些员工亲眼看到身边的同伴因为进行了自我激励最终不仅提高了自身的工作技能，而且受到了企业的奖励和重视，那么这些动力就会激发他们主动地去接受这一措施，主动地对自己进行自我激励，从最初的被动接受逐渐变为主动接受，最终养成自我激励的好习惯。

（三）采取制度化的激励奖励措施，制度的最终目的不是要硬性“困住”员工，而是最终要使得员工养成自我遵守这些制度的好习惯，制度化的管理措施的终极目的就是要让员工进行自我的激励，使得他们最终养成遵守企业规范，主动地去为企业的进一步做强做大贡献自己的力量，形成持久的动力。那么，企业管理者就要充分地利用这些规章制度来对自身员工进行激励，企业要彻底改变过去的那种死板的硬性管理员工的办法，建立起真正的人性化的现代化管理制度，对待员工要真正地做到关心他们，充分地尊重他们的合法权利，对那些有特殊困难的员工进行热心的帮助，尊重他们的自尊心，了解他们的实际需要，为他们提供可发展的空间，做到真正地符合员工的心理需求，想其所想，急其所急，将普通员工看做企业的重要组成部分，给他们实现自我价值的

机会，让他们在企业中找到归属感，只有这样，对员工进行自我激励才能收到良好的效果。

其次，从员工自身的角度来讲，自我激励就更加重要了，主要要做到以下几点：

（一）员工要从内心深处对企业有一种强烈的认同感和归属感，对企业有家一样的热情。如果一个员工在企业工作只是为了挣钱，没有从内心深处真正关心过企业，那么他是不可能进行自我激励的。一个员工，只有对自己的工作有了真正的热情，主人翁意识和责任感，那么才有可能在自身的工作岗位中做到精益求精，干好自己的本职工作，发挥主观能动性，积极地参与企业的发展；相反，如果只是敷衍了事，随心所欲，无论是对企业还是对其自身来说都是有害的。

（二）要对自己严格要求，进行自我激励要坚持下去，不可半途而废。对于自我的激励要做到持之以恒，毫不懈怠，不能仅仅因为物质上的奖励就动摇自己的信念，只有真正从内心深处接受并认可这一理念才会成功。

总之，员工自我激励对企业管理来说具有极为重要的作用，不管是对企业的发展还是对员工个人的成长来说都是必要而有益的。在实际的工作中，不仅企业要采取措施来鼓励员工进行自我激励，更需要员工自己主动地进行自我激励，这是最重要的一点，因为这对员工自身的成长和未来的发展至关重要。

参考文献：

[2]白少君. 企业伦理对员工行为的影响机制研究[d].西北大学, 2012

[3]程江. 激励的本质与主体性的转化[d].南开大学, 2012

[4]李家龙. 对自我管理要素体系及其实现的研究[d].武汉大学, 2009

工管论文题目篇二

一、引言

近年来, 服务行业的竞争越来越激烈。服务具有的生产与消费同时发生的特点, 使得顾客在接受服务的过程中要与员工发生密切的接触; 服务的无形性和不可储存性, 使顾客将自己的主观感受作为衡量服务水平高低的标准。目前, 好多学者也认为使顾客满意度达到一个较高的水平, 公司必须积极的识别和管理可能会影响顾客满意度的组织内在因素。服务业管理者很重要的就是思索如何提高自己的员工的工作满意度, 本文通过全面地分析员工和顾客的心理契约来满足企业员工和顾客的需要, 达到员工满意、顾客满意、顾客忠诚的统一。

二、文献综述

1. 关于内部顾客和外部顾客满意度的研究

借鉴科特勒的观点, 将顾客满意定义为: 顾客对一个组织所提供的全部产品, 包括服务、活动、情况、过程等的可感知效果与其期望值比较后所形成的感受状态。飞利浦·科特勒曾指出: “内部营销是指成功地雇佣、训练和尽可能激励员工很好地为顾客服务的工作。” 内部营销(internal marketing)通过能够满足雇员需求的分批生产来吸引、发展、刺激、保留能够胜任的员工。内部营销是一种把雇员当成消费者, 取悦雇员的哲学。它是一种通过形成分批生产来满足人类需求的策略。内部营销过程实际上也就是对服务营销组合中各人员要素的管理过程。

哈佛商学院的教授认为, 顾客保持率与员工保持率是相互促进

的。美国质量服务营销咨询公司的总裁sybil [http://\(1996\)](http://(1996))在她的文章也阐明了雇员在组织中的经历对顾客的态度、意图和认知会产生很大的影响。本文从心理契约的角度,结合一些经济学基础知识,对员工的满意度进行探讨。

2. 心理契约的发展

kotter则指出心理契约是存在于个人与组织之间的一份内隐协议,协议中指明了彼此关系中一方期望另一方付出的内容和得到的内容[(kotter 1973)rousseau (1990)发现心理契约可以分为交易型心理契约和关系型心理契约两个维度,交易型维度关注经济的、货币化的关系,契约内容明确、责任公开并可观察。关系型维度关注情感化、非货币化的关系,个人投入水平深,契约内容隐含、主观性强 [dunahee 和wangler (1974)认为心理契约产生和维持主要受三个因素影响:一是雇佣前谈判,这个是形成心理契约的基础;二是工作过程中对心理契约的再定义,成员与更高层管理者的沟通使得契约得以清晰化;三是保持契约的公平和动态平衡,成员主观感觉到契约不公平时会单方面进行调整以实现平衡。国内学者陈加州、凌文铨在对中国企业雇员与组织进行了研究后,将心理契约分为了现实责任和发展责任两个维度。

三、影响服务业基层员工满意度的因素分析

1. 交易型心理契约与关系型心理契约

rousseau (1990)发现心理契约可以分为交易型心理契约和关系型心理契约两个维度,交易型心理契约表现在80后身上主要指的是职工薪酬(员工工资、奖金、津贴和补贴;员工福利费;保险费;非货币性福利等)。每个人都处在一定的关系网络中,根据马斯洛的需求层次理论,将人的需求划分为五个层次,由低到高,并分生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求、自我实现的需求。80后员工有努力赚钱,买房,买车等物质压力,还面临着无形的竞争压力(与婴儿潮又莫大关系),所以,80后

的员工在独立的背后有寻找友谊、爱情,以及隶属关系的需求。

员工之间存在合作与竞争、冲突与矛盾,良好的员工关系可以使员工在心理上获得一种满足感,有利于提高其工作意愿和积极性,员工关系是影响员工行为态度、工作效率和执行能力的关键因素,也在一定程度上把员工的情绪传递给了消费者,因此员工间的关系值得企业管理者高度关注和重视。

在大公司内部,基层员工与高层领导之间几乎是面对面零沟通,在目前企业发展的历程中,领导者的个人影响力和企业文化对企业员工满意度的影响越来越得到了重视,被认为是影响企业发展的重要因素。领导的小小鼓励都会使得员工有受重视的感觉,领导者的理念和员工对自身价值的统一使员工的忠诚度增强。

2. 关系型心理契约和交易型心理契约的关系

关系型心理契约涉及到了员工需求的精神层面,交易型心理契约是员工需求的物质层面,这两者之间不是互斥的,而是相互依存,相互补充的。员工物质需求的满足是员工满意的基础,精神的需求是员工满意的补充。在特定时期,精神需求可以高于物质需求。在企业面临困境的时候,员工们非但没有抱怨工资福利的缩减,反而是联合起来和公司共存亡就是一个典型的例子,就是因为员工对公司的一切有了感情,把公司当成了自己的家。

3. 员工剩余

员工是服务的提供者,影响员工满意度的因子有员工报酬(salary)[]员工的关系网络(relationship)和顾客的态度(attitude).员工的满意度 $q=f(s \square r \square a)$,随着员工报酬的提高,关系网络的和善和顾客态度因子的提高,员工满意指数是不断提高的。

所谓员工剩余就是指员工为顾客和公司提供了服务,有一个相应的期望报酬 x_1 (员工提供服务所花费的成本),而公司和顾客给予员工的报酬为 x_2 ,则员工剩余为 $x_2 - x_1$ 。当员工剩余为0时,员工的心理期望所得和实际报酬是相等的,此时只能说员工处于“保健”(员工不会有什么突出的表现)状态;当员工剩余大于0时,其心理期望大于实际报酬,此时员工的满意指数是不断提高的,反之,则下降。

四、影响顾客满意的因素分析

影响顾客满意度的有两个重要因素,一个就是产品,另一个就是服务。消费者购买的不只是产品的实体,还包括产品的核心利益(即向消费者提供的基本效用和利益)及附加产品,即产品包含的附加服务和利益。影响消费者满意的服务通常是无形的,是为满足顾客的需求,供给者和顾客之间在接触时的活动,是在供方和顾客接触上至少需要完成一项活动的结果及其一种体验的活动。这两个因素中的任何一个不符合消费者心意都会影响到顾客的满意度。

五、员工——顾客满意链模型来看解决措施

1. 塑造员工满意的企业文化,价值留心

企业文化是在企业成员相互作用的过程中形成的,为大多数成员所认同,并用来培育新成员的一套价值体系(包括共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则等)。企业应该建立一套平等、信任和透明的组织文化,员工之间的竞争遵从平等合理,员工也不一定必须遵循老板的指令,若员工与上司意见不统一,可以向老板的老板反映。80后的员工不认为因为需要一份稳定的工作而留下来,企业所要做的是给予他们最大限度的职业自由,并给予他们相应的工作任务及全方位的发展和学习空间,让他们在学习与进步中留下来。

2. 关注员工的物质需求

据统计基层员工大部分是“月光族”，房租、电费、生活费等基本的生活费用已经占据员工的大半个口袋，大部分基层员工的跳槽是和报酬相挂钩的，企业领导者要不仅要关怀、理解员工，更重要的是要把员工的“根据地”打扫干净，人力资源部门要制定合理的报酬体系，才能使员工更有动力。80后的员工容易接受凸显个性风格的工作方式，不屑于被捆绑在繁琐的规章制度中，企业可以根据自身实际情况采用以结果为导向的自由是管理方式，限量工作，不硬限工作时间。

3. 企业领导要合理的处理员工与顾客的关系

情绪感染指的是信息接受者感受到信息发送者的情绪状态，进而和他的心理状态进行吻合。公司员工对外所服务的对象是外部顾客，而公司的领导所服务的对象既包括内部的员工也包括外部顾客，在“顾客是上帝”这一金子招牌下如何处理内部顾客与外部顾客的关系是迫在眉睫的。企业要发展是不能够得罪外部顾客的，当员工与顾客发生冲突时候，领导者往往会先指责员工的过失，而不事先进行调查以期待会保留住这个客户，然而这直接的伤害了员工的感情。所以说在企业内部应该建立一个非正式的聚会场所，如设立领导与员工的咖啡时间，把员工看成自己的家人，相关领导和员工一起来喝咖啡，倾听员工的意见，并向员工进行各项工作的合理解释，给员工一个合理的理由来平复心情。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索服务业员工管理论文。

工管论文题目篇三

近年来，由于我国经济科技的不断发展，导致了我国能源消耗量剧增。在此状况下，我国推行了低碳经济理念。在我国的经济发展中，公路运输企业占据着一定的位置，公路运输企业同时也是能效消耗量较大的行业，在节能减排的倡导之

下，公路运输企业应对员工加强管理，并且树立节能减排的理念。本文就当前低碳经济下公路运输企业所面临的问题作为出发点，对公路运输企业影响因素进行阐述，从而提出相关建议。

低碳经济；公路运输；企业员工管理

在公路运输企业的发展中，企业员工占据着重要的位置，在低碳经济的概念下，公路运输企业员工的管理工作应该得到相应的重视，以此来充分发挥公路运输企业员工的主观能动性，从而促进公路运输企业的可持续发展。因此，在低碳经济理念下对公路运输企业员工进行有效的管理对于企业的稳定发展有着重要的意义。

近年来，我国在可再生能源技术上得到了极大的发展，人们已经迈向了农业文明和工业文明，但是随着人类文明发展进程的不断加快，使环境问题日益凸显，当前环境污染因素已不仅仅是以往的种种因素，同时也在影响着我国可持续发展。在此背景下，我国出现了“低碳经济”的发展模式。公路运输行业在我国的经济发展中占据重要的位置，并且随着我国的经济的发展，其发展规模也不断扩大。由于公路运输对传统的能源消耗不断地增加，对我国的可持续发展较为不利，所以要对公路运输行业进行节能减排，利用环保手段，对公路运输行业进行控制，从而促进人与自然的和谐发展。

公路运输节能减排回收到诸多因素的困扰。在管理上，主要包括了公路运输的效率管理、车辆通行管理、驾驶管理和组织管理，所以，在低碳经济理念下公路运输企业的管理上可分为四个因素，即人、车、公路和管理。在道路交通管理系统中，对于人员的管理是重中之重，人员因素不仅仅影响着公路运输管理工作，同时对低碳经济理念下公路运输企业管理工作也起到重要的作用，在道路运输具体实施过程中，人员因素直接影响着企业的发展，所以对于公路运输企业员工的素质和业务技能的培养有着极其重要的作用。

(一)加强企业员工低碳经济的意识

对于员工低碳经济的意识培养，必须要首先明确员工的目标，以此来促进主观能动性。对于当前我国稀缺能用的节能减排的口号，公路运输企业在意识培养上不要只注重形式上，不要为了要达到目标而达到目标，要切实让员工了解节能减排的重要性。公路运输企业是我国能源消耗较大的产业之一，公路运输企业应把企业自身发展与节能减排相结合，是每个企业员工都数量节能减排的责任感，从而为企业的可持续发展奠定基础。

(二)明确公路运输企业员工职责范围

在公路运输企业员工的工作中，要注意到细节工作，通过合理的管理方式来明确员工的职责范围。在公路运输企业员工的日常工作中，可以采用以下三种方法来明确公路运输企业员工职责范围。第一，采用工作日记制定，各岗位的员工均要每日填写工作日记，并且要把当前的工作内容进行详细的记录，所记录的内容也可以是工作之外的，可以全面了解员工的工作动态。在日记的整合中，人力资源部门应该发挥其职能，对员工的工作日记进行整合归类，从而明确员工的职责。第二，重要事件分析法，公路运输企业员工对于工作上所发生的重大事件进行记录，并且通过相关部门对记录事件进行分析。在公路运输企业运营中，各个员工都着相应的责任，一些重要事件可能会影响企业的运行，因此，将重大事件记录对于企业的发展具有重要的作用。第三，工作描述法，这种方面是通过员工进行工作描述，往往是口头描述，人力资源部门再对其进行记录，并且要提出问题。但是，这种方法往往只适合于工作地点相对稳定的员工，对于经常有业务往来的员工并不适合。

(三)加强公路运输企业员工的培训力度

我国当前公路运输行业在市场经济中呈现出愈演愈烈的态势，

对此，公路运输企业应针对此现象要做出调整，对于人力资源的管理中，应该深入基层调查，了解员工的潜在能力。人力资源部门要定期开展公路运输企业员工的培训和讲座，传授员工节能减排的相关知识，从而树立员工的节能意识。另外，可以不定期地开展节能驾驶竞赛，并且设立奖项，从而更好地发挥员工的潜力。对于一些优秀的员工要设立晋升通道，实行公路运输企业员工的职业规划，使员工在工作中更加有归属感。

(四) 通过社会理念疏导公路运输企业员工的负面情绪

公路运输企业可以开展心理阳光工程，该活动的实施，可以有效地了解到员工的心理情况，开展公路运输企业员工的心理咨询工作。公路运输企业应积极鼓励员工进行心理治疗，这样可以有效地增加企业的人文关怀。在工作制度上要消除员工的危机感，对于裁员要一再的酌情考虑，应该给员工充分的考察期。公路运输企业可以采用奖惩机制，但是应当适当调整，在具体的调整中，采用重奖励，轻处罚的原则，事实证明如果对表现不好的员工进行处罚或者公开批评，只会增加员工的负面情绪，打消其工作积极性，所以，公路运输企业应该更加重视优秀员工的精神和物质奖励。结论在低碳经济模式下，公路运输企业应该积极响应国家号召，充分认识在低碳经济下公路运输企业所面临的挑战，同时要对企业员工进行科学合理的管理，加强企业员工低碳经济的意识、明确公路运输企业员工职责范围、加强公路运输企业员工的培训力度、通过社会理念公路运输企业员工的负面情绪。从而使公路运输行业稳定持续的发展。

工管论文题目篇四

总之，为提升机电安装工程建设水平，创设显著的经济效益与社会效益，我们只有注重施工管理控制，制定层级工作目标，针对实践工作内容、特征需求，制定科学策略，方能真正营造信息化、现代化、科学化的机电安装工程施工管理环

境，实现优质发展。

工管论文题目篇五

随着社会主义市场经济的发展，社会生产方式多样化的趋势日益明显，与其同步，多样化员工在企业中越来越占据重要的岗位。因此，吸引并发展一流的多样化的员工队伍，战略性地协调企业人才团队，已经成为众多企业人力资源管理的主要工作。

多样化员工不仅仅是指企业在人力资源的构成上需要各种技能的员工，而且就员工个人来讲，也呈现多样化的才能，突显个性色彩。多样化员工管理的具体的涵义是，“一个组织的所有成员在服从共同的组织理念的前提下，个性特征应保持一定的差异。例如，性别不单一，年龄多层次，智能多元化，气质、性格多类型，具有一定的正当爱好或者特长等等。所有的员工的能力与其岗位职责相匹配，兴趣尽可能与其工作内容相吻合，使组织成为年龄衔接、知识配套，智能互补、能级合理，心理相容、长短相济，目标一致，团结协作的群体。”员工的多样化具有较高商业价值，能带来战略上的优势。由不同的人组成的团队更具有创造力，可以为组织创造更多的发展机会。在一个企业中，员工多样化常常能应付各种不同类型的顾客和市场。多样化员工的管理效果会直接影响到企业人才队伍的稳定性，创造性以及企业核心竞争力等关键性问题。

1、必须树立“以人为本”管理理念 人是管理中的首要因素，进行任何管理活动，都必须树立人本观念，把关心人、尊重人、激励人、解放人、发展人放在首要地位。人才的核心地位体现在任何其他资源必须与人力资源相结合，才能发挥应有的整体效率。国际上一些著名的企业无不以“以人为本”为其主要的人力资源管理理念。如：摩托罗拉的企业理念就是：精诚公正、以人为本、跨文化管理中的'本土化；日本本

田企业是：尊重个性、以人为本、实现创新、共享喜悦。企业管理者应当相信，多样化的员工展现了多样化的才能，使企业在人才的使用上可以得心应手。在管理中，树立人本观念，特别是树立尊重人才和人的全面发展，最主要的是扫除影响和限制人才的种种障碍，创造能够使人的才能尽可能发挥和人才辈出的良好机制和环境。其中包括实行民主管理、参与管理，建立平等的竞争机制，制定合理的分配机制和有效员工培养选拔、任用、考核机制等，只有这样，人本观念才能得到充分的体现。

2、构建多元的企业文化，适应多样性员工管理的需要 随着跨国经营的发展，各国企业都开始突破地区限制，走向国际舞台，国际化的员工越来越多。与此同时，各个企业也不断调整各自的组织文化。不同文化之间的兼容并蓄，彼此共存就造成了多元化的趋势。创新大师garethmorgan认为，为了成功适应外部环境，企业机制必须包容该环境中的所有多元化因素。他还说，创造力只有植根于多元化才能枝繁叶茂。文化多元化的员工队伍更善于解决问题，他们的视野更为广阔，对多种可能性有更强的分析判断能力，而且还养活了所谓“群体思维”的产生。多元化企业文化是基于多样化价值观基础之上的，考虑到不同员工、组织、团体等需要而确立起来的包含多种并以一种企业文化为主元文化的一种新型的、复杂的企业文化。这种企业文化注意文化的多元化，完全包容非主体文化群体，管理体制中不存在偏见并使不同群体间的矛盾最小化。企业在发展自己的组织文化时，应在相互的学习中借鉴其他企业的特点“拿来”为我所用，不仅要建立一种主体的企业文化，而且也要为多样性的员工培植多元的企业文化。

3、管理人员必须具备开放的心态和必要的沟通技巧 由于人才来源的国际化，作为一个管理人员，必须具有文化背景敏感。