# 浅析中国传统文化与现代企业人力资源管理的关系（合集）

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2025-07-14

*第一篇：浅析中国传统文化与现代企业人力资源管理的关系浅析中国传统文化与现代企业人力资源管理的关系专业班级：人力091学生姓名：赵泽东指导教师：陈晓暾陕西科技大学管理学院 陕西 西安 710021摘要：我国有五千年的灿烂文明史，在社会生产实...*

**第一篇：浅析中国传统文化与现代企业人力资源管理的关系**

浅析中国传统文化与现代企业人力资源管理的关系

专业班级：人力091学生姓名：赵泽东指导教师：陈晓暾

陕西

科技大学管理学院 陕西 西安 710021

摘要：我国有五千年的灿烂文明史，在社会生产实践中，中华民族积淀了厚重的传统文化，贡献出了丰富的管理思想，对我国人力资源管理具有深远的影响，与现代企业管理有着密切的关系。本文主要浅析企业在现代企业人力资源管理中的选人、用人、育人和留人的人才管理思想。

关键词：中国传统文化，现代企业人力资源管理，人才管理

Analysis of Chinese traditional culture and modern enterprise human

resource management relationship

ABSTRACT：China has five thousand years of splendid history of civilization, in the practice of social production, accumulation of heavy Chinese traditional culture, contribute a wealth of management thinking, of our human resources management has far-reaching impact, and modern business management is closely related to.In this paper, Analysis of enterprise in the modern enterprise human resource management in the selection, employment, education and talent management to keep people thinking.KEYWORDS：Chinese traditional culture, modern human resources management, human resources management

【正文】

1.中国传统文化概述

中国传统文化是中华文明演化而汇集成的一种反映民族特质和风貌的民族文化，是民族历史上各种思想文化、观念形态的总体表征，是指居住在中国地域内的中华民族及其祖先所创造的、为中华民族世世代代所继承发展的、具有鲜明民族特色的、历史悠久、内涵博大精深、传统优良的文化。

中国的传统文化早在春秋战国时期就已基本定型，其五大主流派别分别为儒家、道家、墨家、法家、农家，它们相互影响，相互渗透，众说纷纭，百家争鸣。先秦阶段的思想是中国传统思想的精髓部分,它直接奠定中国两千年的社会形态和文化。其中以孔孟之儒学, 老庄之道学, 韩非之法学为主要内容，虽然不是儒、法、道三家思想就可以涵括的, 但这三家思想却是中国传统思想最重要的组成部分。

2.中国传统文化中蕴含的人力资源管理思想

2.1鸟瞰中国传统文化中蕴含的人力资源管理思想

众所周知，我国有着五千年璀璨的文明史，化底蕴深厚，中国传统文化中也不乏一些优秀的人力资源管理思想，这些思想在时与空的大浪淘沙中，仍闪耀智慧的光芒。以史为鉴，知史明智，在人类社会生产实践中，中华民族总结出了为之丰富的管理思想，这其中包括一些对现代企业人力资源管理具有借鉴意义的管理思想和方法。本文主要浅析企业在现代企业人力资源管理中的选人、用人、育人和留人的人才管理思想。

2.1.1 任人唯贤，不拘一格选人之道

如何选拔出优秀的人才是整个人力资源管理的基础，它直接关系着事业的成败。古代的统治者们特别-1-

注重招贤纳士，而任人唯贤是贯穿古代选人思想的重要原则。首先是“唯才是举，吾得而用之”。曹操在《求贤令》中明确提出了这一理论观点，体现了他对人才的无比渴求和在选人方面的无畏胆略。在实践上，曹操大胆起用陈琳、贾诩等敌营降将，成为了“唯才是举”的典范。其次是任人不避亲，不避仇。韩非子说：“举贤不避雠，废不肖不阿亲近”，即举贤荐能不能回避自己的仇人，罢免不称职者，不能偏袒亲近自己的人。唐太宗曾说：“古人内举不避亲，外举不避仇，而为举得其真贤故也。但能举用得才，虽是子弟及仇嫌，不得不举”。后来唐太宗起用仇敌魏征和亲信长孙无忌就很好的诠释了这一观点，被后世传为千古佳话。这样的例子在历史上比比皆是，充分说明了历代统治者对任人唯贤原则的推崇。

2.1.2 知人善任，扬长避短用人之道

中国古代的政治家、思想家深谙用人之道，其中知人善任是贯穿其中的核心。知人善任，首先要做到知人。诸葛亮在《将苑·知人性》中说“有温良而伪诈者，有外恭而内欺者，有外勇而内怯者，有尽力而不忠者。”可见知人并非易事。但《六韬龙韬贩选将》中列举的八种知人方法：“一曰问之以言以观其详，二曰穷之以辞以观察其变，三曰与之间以观其诚，四曰明白显问以观其德，五曰使之以财以观其廉，六曰试之以色以观其贞，七曰告知以难以观其勇，八曰醉之以酒以观其态。”对我们现在的人力资源管理，有很强的借鉴意义。其次要做到善任。屈原在《卜居》中指出：“尺有所短，寸有所长；物有所不足，智有所不明”，汉代东方朔也说过： “水至清则无鱼，人至察则无徒”，都意指用人不能求全责备，应扬长避短，用人所长。宋代政治家欧阳修则指出：“任人之道，要在不疑。宁可艰于择人，不可轻任而不信”，揭示了用人不疑与疑人不用的重要性。

2.1.3 百年树人，高瞻远瞩育人之道

我国向有礼仪之邦的美誉，重视教育是中华民族的传统美德，仁人志士也就如何培育人才提出了自己独到的见解。苏绰的“良玉未剖与瓦石相类，名骥未驰与驽马相杂”指出只有“剖而莹之，驰而试之”，才能发现良玉和千里马，揭示了人才培养的重要意义。古人早就认识到树人是一个长期艰苦的战略过程，王安石在《上皇帝万言书》中提到“教之、养之、取之、任之，有一非其道，则足以败乱天下之才”，将其分为教、养、取、任四个环节。

2.1.4 赏罚分明，刚柔相济留人之道

古代学者就如何留住人才方面进行了深入的研究，认为赏罚分明、刚柔相济是留人的重要手段。首先是赏罚分明。奖赏和惩罚作为有效的管理手段很早就被古代学者所重视，而且赏罚应该以全面的绩效考核为基础。关于绩效考核，管仲认为：“成器不课不用，不试不藏”，即对于人才不经过绩效考核就不加任用，不经过使用就不能作为人才储备。考核的结果将作为激励的依据，激励必须做到奖罚分明，做到“诚有功，则虽疏贱必赏；诚有过，则近爱必诛”（韩非子）。从这些真知灼见中我们已经可以捕捉到现代人力资源管理中有关正负激励理论的影子。其次是刚柔相济。孔子曰：“道之以德，齐之以礼，有耻且格”，《孙子行军篇》曰：“令之以文，齐之以武，是谓必取”。孔孙之言都揭示了一个道理：应主张道德感化和制度约束两手并用，刚柔并济。

总之，中国传统文化毕竟是祖先留给我们的一笔丰厚遗产，我国人力资源管理具有深远的影响，与现代企业管理有着密切的关系。因此，现代人力资源管理者要充分汲取中国传统文化的智慧，将其运用于人力资源管理之中，促进现代企业人力资源管理的合理健康发展。

【参考文献】

[1]曾志伟, 王铁骊.我国本科创新型人才培养模式的构建.内蒙古师范大学学报.2025.[2]赵洋,蔡璐璐.中国传统文化中蕴含的人力资源管理思想.中国商界.2025.09.

**第二篇：《浅谈中国传统文化与现代企业人力资源管理的关系》**

浅谈中国传统文化

与现代企业人力资源管理的关系

学号：0101100 姓名：来福

专业：人力资源管理专业

2025年12月5日

摘 要

中国传统文化伴随着历史的长河，永葆活力与发展，这是由其自身具备的价值规律与时代特点所决定的。其中的一些关于资源管理方面的思想哲理深邃，永世传承。我在这篇文章中拟重点介绍儒、兵、道、法四大家对现代企业人力资源管理有所借鉴与启迪。

关键词：中国传统文化；

人力资源管理；2

渗透及影响

目 录

摘要······························································4 1引言···························································4 2儒家思想与现代企业人力资源管理的关系···········4 2.1“和为贵”与现代企业人力资源管理·······················5 2.2“中庸”思想与现代企业人力资源管理的关系············5 2.3“德治”思想与现代人力资源管理的关系·················6 2.4“礼治”思想与现代人力资源管理的关系··················7 3兵家管理思想与现代企业人力资源观管理的关系···7 3.1重视战前筹划··············································7 3.2分级管理···················································7 4 道家管理思想与现代企业人力资源管理的关系·····7 4.1“效法自然，无为而治”····································8 4.2创造清净安定的管理环境··································8 5法家管理思想与现代企业人力资源管理的关系······8 5.1法、术、势相结合··········································8 5.2“法治”优于“人治”·······································8 结 语························································8 参考文献························································8 浅谈中国传统文化与现代企业人力资源管理的关系

摘要：中国传统文化伴随着历史的长河，永葆活力与发展，这是由其自身具备的价值规律与时代特点所决定的。其中的一些关于资源管理方面的思想哲理深邃，永世传承。我在这篇文章中拟重点介绍儒、兵、道、法四大家对现代企业人力资源管理有所借鉴与启迪。

关键词：中国传统文化； 人力资源管理； 渗透及影响

1引言

中国传统文化是那些在中国世代相传，至今仍存有影响的文化，必须是因为其有所价值，具有生命力而得以保存下来的文化。春秋时期，文化思想发展的是虎气腾腾，出现了诸子百家学说，对人们的现实生活有一定的影响，而体现在现代企业人力资源管理中就不容分说了。

袁行霈老先生曾经说过：“中国传统文化并不是一潭死水，它宛若滚滚不尽的江河，不断吸纳支流，或直或曲，或缓或急，或涨或落，变动不居，只有不断以新的形态代替旧的形态，才能永葆青春。”所以，我想中国传统文化与现代企业的人力资源管理是共同成长、共同进步的。两者相辅相成，传统文化讲“忠义仁孝”，这些理念要很有机的融入到人力资源管理当中。

中国传统文化从教派、学派的角度讲，主要体现在儒、兵、道、法四大家的文化当中。

2儒家思想与现代企业人力资源管理的关系

儒家思想是中国传统文化的主流，孔子和孟子是儒家主要代表人物。儒家管理思想的核心是“仁”。论语中讲“为政在人，取人以身，修身以道，修道以仁，仁者人也，亲亲为大”，体现在管理思想上便形成以人为中心的基本精神，其本质是“治人”。儒家思想把生产管理的主体——人，推到管理的前沿，符合现代管理思想以人为本的要点。儒家思想的代表作是《论语》，共20篇，492章，是孔子的门人记录孔子言行的一部著作。其内容很广泛，多半涉及人类社会生活的问题，对中华民族的心理素质及道德行为起到重大的影响作用。直到“新文化运动”之前，约在两千多年的历史中，一直是中国人的初学必读之书。在中国封建社会，孔学占统治地位两千余年，已经充分说明孔孟之道管理思想的魅力。中国宋代的开国宰相赵普曾经标榜说：“吾半部《论语》可治天下。”足见《论语》在古代社会生活和政治生活中发挥的巨大作用以及古人对《论语》的推崇。当人类社会进入了后工业时代，孔子的管理思想再度被人们所重视。日本工业之父涩泽松容一的起家就是靠着“《论语》加算盘”并且提出儒商的基本原则是“义礼合一”的概念；已故的著名企业家松下幸之助也是靠着《论语》来管理并发展企业的；海南航空的企业文化，就是把佛家文化和儒家文化融入到企业管理当中，我们不能简单的称之为成功，但是其至少也是一种特色，体现了公司的一种品牌内涵。海航的以中国文化为精气神的管理体系只所以能取得成功，也和海航是一个直接面向旅客和社会大众的服务型企业有关。中国文化中的讲究“仁”“礼”的思想对一个服务型的企业来说，简直是和企业的生命一样重要。中国文化中的“仁者爱人”“己所不欲，勿施于人”的思想和像海航这样的服务型企业所追求的企业形象目标也完全一致。这些事例都充分说明，在现代企业人力资源管理的理论 研究和实践当中，完全可以继承发扬《论语》中的思想精华。《论语》中关于管理思想的要点有如下几点：

2.1“和为贵”与现代企业人力资源管理

孔子讲“礼之用，和为贵”，“和”即和气、合作、和睦、和谐。强调“和”就是强调对人际关系的调整。中国历来都是把“天时”、“地利”、“人和”当作事业成功的基本三要素，而在三要素中“人和”为上。在一个现代的企业中，只有做到“和“，讲团结、讲协作、讲互助才能使得上下级之间的关系顺畅，平级之间不互相掣肘，共同努力，创造利润，实现企业的核心价值观。日本的管理人员在作出决策时，总是要同他们的同级和部下商量，决策往往是通过协商一致的方式制定得来，这就使得决策者和下级之间能够保持紧密的联系和融洽的协作关系。领导意见不是加强于人，而是在相互理解的基础上求得一致。决策本身也就成了协调各个方面关系的过程，同时也为各类人员同样协调地执行决策奠定了基础。因此，做决策虽然慢了些，可是一旦决策制定以后，推行起来却是非常顺利。集体决策为组织关系的协调创造了条件，而协调的组织关系又为决策的高效化提供了保证。“和为贵”不仅仅是我国传统文化的重要组成部分，对于现代企业来讲，也算是“双赢”的上策。由于竞争规律是市场经济的基本规律之一，因此西方的现代企业管理中十分强调竞争的作用。在“商场如战场，竞争即战争”这一思想的指引下，研究竞争战略，夺取竞争优势，扩大市场份额，创立独家品牌，消灭竞争对手，套住顾客用户等一系列竞争手段似乎是天经地义的做法。企业为了在市场上求得生存，就非要和竞争对手拼一个你死我活不可，这在日本的企业决策当中，也处处体现了和为贵的精神。当一个企业能够内求团结，老板和员工能和谐友好、融洽一致、上下一心，形成一种强大的凝聚力的时候，那么，这个企业就有了外求发展的良好基础。所以，企业中和谐的人际关系和人力资源管理方案是一种无形的资产，应当认真的加以倡导和维护，这对企业的发展是大有裨益的。

2.2“中庸”思想与现代企业人力资源管理的关系

中就是正，庸就是融合。中庸讲的是正确解决矛盾的方法。任何矛盾都有其两个对立面，但是，两个对立面之间又是通过相互联系而提炼出来的，并将其融合在一起，使得事情得到一个较为圆满的解决方式。在一个部门、一个单位乃至一个企业的管理当中，过于偏执是最简单、甚至是最愚蠢的做法，往往会导致事半功倍的后果，而如果能“执其两端而用其中。”找到事物之间联系的统一的方面并且将其融合，则有可能会收到事半功倍的效果。中庸之道作为我国传统文化中的精髓，在现代企业中有其独特的应用价值。企业文化对企业人力资源管理工作具有导向、约束、凝聚的作用。一方面，企业文化对企业和员工的价值取向及行为取向起着引导作用；另一方面，企业文化对员工的思想、心理和行为具有约束和规范作用。同时，企业文化把个人的目标同化于组织的目标，把建立共同的价值观当成管理上的首要任务。企业文化使得组织长远固守在群体内，员工之间相互依存，相互团结，齐心协力，乐于参加与组织相关的一切事物，从中发挥自己的聪明才智，为组织目标也为个人目标的实现作出贡献。历史上的德、才之辩由来已久，儒家推崇“以德为先”，这是基于儒家的建立仁义社会的理想；法家主张“唯才是举”，这是基于实用的目的。从中国历史来看，总体上是乱世用才、治世用德、儒法互用、外儒内法。在三国演义中，曹操对人才是来者不拒，而诸 葛亮选将则是德才兼虑。儒家思想中的“博学”、“审问”、“慎思”、“明辨”、“笃行”这是对员工个人的要求，要注重学习提高，以满足现代企业的用人标准。在现代企业的人力资源管理中，上司要适度授权，让有能力的人才担当一定的职权，让他们在各自适合的岗位上发挥作用。在很多企业虽然有人事、营销等部门经理，但是有职无权，其权利往往为董事长或总经理大权独揽。这严重挫伤了员工的积极性，长此以往必将造成管理紊乱、决策失误，严重影响企业的发展，按照中庸“过犹不及”的原则，有权不授或者完全放权都是一种极端，应综合考虑各种因素，做到因需、因德、因信、因能授权。几千年得儒家思想积淀使得中国人形成了以情感为主体的心理特点，情感在维系中国伦理社会的和谐发展中发挥着重要的作用，因此在设计企业激励办法时必须注重情感激励。企业的各项激励政策要融情于理，“诚心诚意”，而且言行一致，要在“诚”字上下功夫。只有企业能真诚的关怀人、尊重人，员工才能心领神会，整个企业才会情意融融；企业把员工发展列入企业的目标，员工把兴业作为自身的任务，两相促进企业与员工形成共同体、互利共荣。今天越来越多的企业重视情、义、利的结合，着眼于人企和谐，这就体现了儒家的中庸之道。儒家的中庸思想还要求人们用爱自己的心去关怀他人，用责备他们的心来责备自己，用自己的忠恕之道去感召人、感化人。只要坚持忠恕之道，人们就会相安无事。和平共处，人们就会达到上不怨天、下不尤人的细想境界。沟通是现代企业员工完成任务履行职责必备的能力，合作需要沟通，处理矛盾需要沟通，各个方面都离不开沟通。实践证明，强制高压、一言堂、妥协、退让都不是最理想的办法。理想的办法就是要从中国传统文化中寻找能够用来借鉴的东西。中庸哲学是中国传统文化的核心思想，其强调“贵和”，和而不同是一种可以选择的艺术化的沟通策略，和而不同意味着求同存异，意味着要取长补短，意味着时时处处持宽容的态度。在合作时，采取共赢而不是抑此扬彼的主张，在纠纷处理时餐区调停的办法而不是一定要分出个青红皂白，在学习和交流时采取兼收并非唯我独尊的态度。

中国特色的人力资源管理需要在过于制度化的现代企业人力资源管理中，调和其与中国传统文化的冲突之处，增添更多的灵活性、合理性因素，让管理更加具有柔性和弹性，更加富有人情味，同时还要改变中国传统文化中的一些弊病，吸收现代优秀的管理思想，与中庸之道相结合，绝不仅仅是把外国的管理经验死搬硬套到中国来，所以我们要面向二十一世纪，坚持“古为今用”、“洋为中用”，推陈出新，不断完善。我想只有这样，才能创造出既充分体现时代精神、又继承优秀历史传统、适应现代化要求的、充满活力的、不断发展的管理思想，才能更好地为企业的人力资源管理服务。

2.3“德治”思想与现代人力资源管理的关系

《论语》中“为政以德，譬如北辰，居其所，而众星共之”揭示了在管理问题上，无论哪种模式，就其本质而言，都可以归入文化和制度的范畴，这是两条基本的管理路线。道德属于文化的范畴是上游，法制属于制度的范畴是下游。二者一上一下、一软一硬、刚柔并济、不可偏废。而德治作为一种管理思想的提出，始于孔子。无论是什么团体，他的领导者必须具备较团体成员更为高尚的道德水准，只有如此才能赢得下属的爱戴，其政令的实施也才能更加畅通。所谓“政者正己”、“躬自厚而薄责于人”、“修己以安百姓”就是这个道理。从企业用人的角度来说，以德为先用人是古今中外之定理，也是企业发扬团队精神之前提。高尚的品德如号角如清风，总是为人所尊重，所赞许，所仰慕，从而能够产生强大的 吸引力、感召力和凝聚力，进而产生就爱你不可摧的团队精神，使企业在当今愈演愈烈的激烈角逐中永立于不败之地，正所谓“任他风吹浪打，胜似闲庭信步”。以德为先用人是企业长足发展的保障。无论企业管理制度多么严谨，一旦聘用品德有瑕疵的人，就像组织中的深水炸弹，随时可能引爆。对于现代企业来说，是否有德，是否切实树立正确的人力资源管理观，不仅关系到个人的修养，更是关系到企业的命运和组织的兴衰。

2.4“礼治”思想与现代人力资源管理的关系

儒家学说以“仁”为最高的思想境界，而是要达到这一境界，就必须用礼来规范人们的言行，即所谓的“克己复礼以为仁”。在具体做法上要求不同的人都要立足自己的角色说话，按自己的身份行事，也就是找准自己的位置，所谓“君君、臣臣、父父、子子”也就是这个道理。在一个团体中各级管理者都要扮演着不同的角色，也都履行着各自的责任，有的需要统观全局，有的需要独当一面，有的需要具体执行。处于不同的位置的管理者，充当的角色不一样，但都要按照他们各自的“礼”来行事。只有这样，这个团体才能为着一个共同目标，井然有序地安排各项工作，坚决彻底地执行每项任务。

3兵家管理思想与现代企业人力资源观管理的关系

兵家文化在中国起源于春秋时代，对中国传统文化的形成与发展也起到了重要的作用。其主要代表作是《孙子兵法》，该著作是我国春秋时代杰出的军事家孙武所著。孙武是春秋末期齐国人，古代第一个形成战略思想的伟大人物。《孙子兵法》在军事上的贡献世界各国是公认的，可与两千两百年后德国著名军事家克劳维茨的《战争论》相媲美。军事离不开管理，管理又可从军事中借鉴宝贵的经验。

3.1重视战前筹划

兵家提出“庙算”的思想，所谓“夫未战而庙算胜者，得算多也，庙算不胜者，得算少也。得算胜，少算不胜，而况于无算乎！”这就是强调在战前要进行周密的谋划和详尽的部署。谋划越是周密，部署越是详尽，则胜算的把握就会越大。作为企业，在推行一项政策前也要进行周密的谋划和部署，考虑到方方面面的情况。特别是在信息技术如此发达的今天，管理者就可以运用先进的电子设备和网络信息技术对一项政策的实施进行沙盘推演，或者进行模拟实验，从而预先估计政策实施带来的效果，并提出修正意见或者改进政策措施。

3.2分级管理

兵家提出“治众如治寡，分数是也。”就是说对于一个庞大的团体进行管理首先要进行分级，增加管理层级，缩小管理范围，使之符合有效管理的实际要求。管理层级也不宜过多，否则又会使管理者管理的范围过大，超出其自身能力的要求。如果能进行合理的分级，再庞大的团体管理起来也能得心应手，运行自如。道家管理思想与现代企业人力资源管理的关系

道家的创始人是老子，他曾经做过周朝的史官，虽职位低微，但是却能看到周朝收藏的许多文献，这对老子思想的形成起着至关重要的作用。老子唯一的著作是《道德经》，也称《老子》，只有5000多字，但言简意赅、论证严谨，老子 哲学里的管理思想博大精深，其中“无为而治”是老子管理思想的核心。

4.1“效法自然，无为而治”

老子主张：“人法地、地法天、天法道、道法自然。”这种观点反映了人对客观规律的认识。管理者要想做好管理工作就必须顺应自然规律，以自然规律为基本原则，制定管理方法和策略，以完成管理目标。而要遵循自然规律就必须尽量减少人为的干涉，于是老子又提出了“无为而治”的原则。其实这种说法并不是说什么都不做，而是要求管理者不要过多的干涉被管理者的行为，只给管理者营造一种规范，使被管理者在规范中自由行事，这样才能发挥管理的最高效率。

4.2创造清净安定的管理环境

“清净可以为天下正。”就是要求管理者必须为管理工作创造一个清净的管理环境。如果再管理环境中充满了嘈杂的噪音，那必将影响决策；另外，如果再管理环境中充斥着个人的主观欲望，而缺少清净的理性思考，那也必将使管理策略的制定失去方向。因此，企业管理中，需要创造一个良好的清净的管理环境、减少外界事物的干扰。

5法家管理思想与现代企业人力资源管理的关系

法家思想坚持以法为中心，主张法治，反对人治，主张“尚法不尚贤”，认为管理成功与否关键在于是否有健全的法规制度作为保障。

5.1法、术、势相结合

作为一名企业的管理者必须将法、术、势三者相结合，管理者要依靠自身所拥有的权利制定规章制度，如果没有背后的权利，规章制度就不会真正生效。在规章制度颁布之后，还要运用一定的管理技巧去引导被管理者遵照规章制度办事，只有如此，才能实现高效的管理。

5.2“法治”优于“人治”

个人的精力是有限的，而现实中的错误是无限的，把有限的精力投入到无限的纠正错误中去，就不可能使天下绝大多数的错误都得到纠正。作为一名有效的管理者，则应当制定法规并公之于众，违者依法纠正，管理工作就方便多了。结 语

中国传统文化源远流长，其中的管理思想更是灿若群星，不经过系统的研究和探索无法一一摘取。在如此博大精深的文化面前，任何一名学者都不得不肃然起敬，研究起来也应本着如履薄冰，如临深渊的严谨态度，从而继承先哲绝学，使得中国传统文化发扬光大，从而为现代企业人力资源管理所启用。

参考文献：[1]《人力资源与企业文化战略》——白光。[2]《以人为本》——龙文员。[3]《管理学》——周三多，陈传明。[4]《孙子兵法》——中国人民解放军军事科学院战争理论研究部注释小组。[5]《韩非子新校注》——陈奇猷。

**第三篇：中国传统文化与企业人力资源管理两者之间的关系**

中国传统文化与企业人力资源管理两者之间的关系

当前，民营企业已经成为社会主义经济的重要组成部分。中国已加入WTO，全球经济一体化的体系正在形成，国有企业在市场经济的规律作用下纷纷改制，整个经济环境迫切需要民营企业快速向现代企业迈进，与国际企业接轨，去获得长足的发展。

民营企业与国有企业相比，在资金和其他相关资源方面均稍处于劣势。因此，提高企业的人力资源管理便成了民营企业发展的关键。然而，由于民营企业的发展背景和渊源，民营企业的人力资源管理十分复杂，要取得突破显然很难。我国有许多民营企业自诞生起就存在人才方面的先天不足，而其发展过程中则由于低水平的管理模式和落后的管理意识，以及制度上的缺陷，使得人力资源管理成为难以逾越的屏障，也成为民营企业进一步发展的障碍，从而导致由盛即衰。中国民营企业目前的平均寿命仅有2.9年，从诞生、发展、鼎盛到衰败生命周期极短。

在市场经济的条件下，企业之间的竞争往往是决策水平和人才素质的竞争。企业领导者怎样选好人、用好人，最大限度的调动人的积极性、创造性和主观能动性，使企业的骨干力量形成一个团结合作、奋发向上的优秀团队，这是一个企业是否能够在市场经济的汪洋大海中乘风破浪、胜利前进的关键。

民营企业要做好人力资源管理，首先必须认识到人力资源管理不只是企业人力资源部门的事，所有管理者，上至总经理下到每个主管以至员工都应承担人力资源管理责任，并强调企业管理者应成为人力资源管理专家。因为人力资源管理是一项全局性工作，其各项职责如招聘管理、绩效考核、薪酬管理、培训规划等都需要各主管的贯彻配合和直接参与；同时，各级管理者直接承担着下属的辅导培养、企业文化建设等职责；员工也越来越多地负起自我管理的责任。因此，如果认为人力资源工作只是人力资源部门的事情，员工的高流失率等是人力资源部失职的看法是片面、错误的。其次，做好人力资源管理，更重要的还是企业高层领导者的重视、支持甚至亲自推动。一些民营企业寄希望于参加一两次培训，或请咨询公司在某个操作点上提出一两个改进方案是很难奏效的，这种零散、不完整的管理方式正是企业人力资源工作效果不明显的主要原因：

企业的人力资源管理，应从选人、育人、用人及留人等几个方面着手，逐步建立起完善的人力资源管理体系。

一、招聘人才的天平应向无资历有潜力的新手倾斜

招聘人才的天平应向无资历有潜力的新手倾斜，这是民营企业弥补外部挖掘人才弱势的现实选择。众所周知，工作经验是应聘者最可宝贵的财富，绝大多数的企业都青睐于富有工作经验的应聘者，他们丰富的经历、熟练的业务技能、成熟的心理素质以及庞大的人际关系网络，都无疑会在应聘中为他们增添更多的砝码。然而，民营企业受自身各方面因素所限，不足以吸引更多富有工作经验的高质量人才。这样的人才即使来到企业工作，也未必呆得长久，反而容易造成企业人力资源的不稳定性。实际上，与工作经验相比，员工的工作方式、工作态度，尤其是发展潜力对企业来讲更为重要。就民营中小企业而言，只要不是应急性人才，并有足够的时间培训，应招收没有资历但有发展后劲与潜力的新手，一切从头开始学习，包括新的知识技能、工作方式与工作态度、对企业文化的认同、对企业的归属感等等。另外，这些新手一般比较年轻，精力旺盛，学习效率高，而且也很谦虚，会真正脚踏实地地工作、学习，为企业的发展及个人的发展予以更多的关注和投入。

二、应重在内部培养

在珠三角的许多民营企业，人才管理就是把人视作蜡烛，不停地燃烧直至告别社会舞台。而实际上，人才已成为一种资源，人好比蓄电池，可以不断地充电、放电。真正的人才管理强调人和岗位适配，强调人才的二次开发。对人才的管理不仅是让他为企业创造财富，同时也要让他寻找到最适合的岗位，最大限度地发挥自身潜能，体现个人价值，实现人的全面发展。

企业获取人才的途径有两种:外部挖掘和内部培养。外部挖掘的优点是能够保证企业及时获取所需要的人才，为企业带来活力；其缺点是成本相对较高，缺乏实力的企业往往望而却步，另外，它不利于调动企业内部人员的积极性，不利于内部人力资源的稳定性。内部培养的优点是对员工有着一定的激励作用，所培

训和提拔的员工对企业比较熟悉，管理成本相对较低；其缺点在于培训周期往往很长、成才率不高以及容易出现近亲繁殖的不良后果等等。在我国，民营中小企业要获取人才，比较现实的选择应该定位在内部培养上。这种培养的内涵是广义的，不仅仅是专业知识、技能的培养，而且应该特别重视员工对企业归属感的培养，这样才有助于提高人才对企业的特异适应性和企业人力资源的稳定性。为了实现这样的目标，民营企业应从企业文化建设、员工职业生涯发展设计、内升制、雇用新手、情感管理等方面去培养。只有注重加强这方面的学习和研究，才能真正以最低的成本和最可行的途径为本企业的人才库不断输入新鲜血液。

三、要重视情感管理

情感管理是文化管理的主要内容，是一项重要的亲和工程。情感管理注重员工的内心世界，其核心是激发职工的正向情感，消除职工的消极情绪，通过情感的双向交流和沟通来实现有效的管理，它从内心深处来激发每个员工的内在潜力、主动性和创造精神，使他们真正能做到心情舒畅、不遗余力地为企业开拓新的优良业绩。这种情感力量，是一种内在的自律性因素，它可以深入到人的内心世界，有效地规范和引导员工的行为，使员工乐于工作，产生“士为知己者死”的心理效应。情感管理虽然是软性管理，但所激发的深层次的内在精神动力却是相当巨大的。知识经济时代是一个软性因素占主导地位的时代，管理者一味地依靠指挥和控制是难以达到满意效果的。传统管理观念将管理的时空范围定位在企业，而现代企业已开始将管理的范围向企业以外延伸。“没有满意的员工就不会有满意的顾客”，这是现代企业管理者的共识。传统企业曾以牺牲员工满意来保证顾客满意和“企业满意”，实践证明，这样做只有一时之功而无长久之效。就大多数企业而言，其薪酬、福利、名气、社会地位等可能不尽如人意，但“情”能补拙，使员工切身体会到一种归属感和责任感，从而将其个人发展与企业发展融为一体，心甘情愿地为企业繁荣贡献智慧和才华。

四、要建立科学合理的人才吸纳机制和考评机制

民营企业虽然受各种客观条件的限制，难以吸引优秀人才，但更应积极创造条件，营造尊重知识、尊重人才的良好氛围。

(1)企业的经营者必须更新观念，必须对知识就是生产力、知识就是效益、知识就是财富有真切的认识，努力为各级各类人才提供相应的工作环境和生活条件。

(2)要本着企业动态发展的原则适时适量地引进。企业应制定合理的人才引进方案，做到对企业自身的人力资源状况心中有数，对企业近期、中期和远期的人才需求有着客观的分析和合理的预测，从而做到有的放矢。

(3)对各级各类人才进行定期或不定期的考核评价，并根据不同岗位的特点和人才的层次与类别，按照定性考核与定量考核相结合的原则，建立各类人才的考核制度，明确考核的目的、内容、方法、程序、标准和要求。

企业除了要从以上几个方面加强对人力资源的管理外，还需注重分层次、有重点、有步骤地实施人才培养工程和人才滚动开发计划。在实施人才培养计划的过程中，必须本着缺什么补什么的原则，做到因人施教，对紧缺人才加快培训，对有发展潜力的后备人才重点培训，对优秀的管理人才及其后备人才优先培训，对青年人才全面培训。企业还可以通过岗位锻炼、项目培养等多种方式给各级各类人才压担子，以促使他们快速成长。同时要鼓励和支持各级各类人才主动自学和参加自费学习，不断提高自身的业务素质。只有这样，民营企业才能在市场经济的大浪中站稳脚步，并使企业的生命周期不断延伸发展。

**第四篇：浅谈现代企业人力资源管理**

浅谈现代企业人力资源管理

内容摘要：

21世纪是知识经济的时代，经济实力的竞争更多地表现在人才的培养、争夺、与竞争。人是生产力诸要素中最积极、最活跃、最具主观能动性的因素，人也是企业在日趋激烈的市场竞争中立于不败之地的重要保证，在一定程度上甚至起着决定性作用。企业要生存，要搞活，要发展，就必须重视人力资源的开发和利用，重视探索新形势下人力资源管理的新趋势。当今社会，人才是一项非常珍贵的资源，在企业竞争中起着关键性的作用。对企业来说，有效的人力资源管理机制的建立将有助于企业保留、吸引和激励人才，从而推动企业发展战略实现。

关键词： 人力资源管理；合理配置；激励机制；培训

浅谈现代企业人力资源管理

21世纪的经济竞争，主要是科学技术的竞争，智力的竞争，归根到底是人力资源开发及其潜能充分利用的竞争。任何一个企业欲赢得持续性竞争的优势，都必须抢占人力资源开发与管理的制高点，在人力资源开发与管理争夺战中争取主动地位。可以说，人才资源管理已成为21世纪现代企业管理的核心，是现代企业要素管理的第一管理。对人力资源的争夺，创新人才的培养成为当今各类企业及社会组织时刻关注的重心。与此同时，我国正在从计划经济向市场经济转变。传统的由国家统一调配的人和管理体制正在向适应社会主义市场经济的新型管理体制转变。人才可以自由流动，企业和个人有了双向选择的机会。企业从被动地接受国家配置人才转变为真正自由用人单位。个人从被动地服从国家分配转变为可根据自由意愿自由择业的劳动者。在相对于从前宽松得多的人才流动制度下，企业如何实行有效的人力资源管理，已成为当前的重要课题。

一、强化人力资源管理 以人为本是关键

人力资源的合理配置是企业人力资源管理中关键的一环。所谓配置，最简单地说，就是将合适的人放到合适的岗位上。虽然说起来简单，但其对于企业的发展却有着重要的影响。人从性格、气质、兴趣到专业都有着巨大的差别，如果各尽所长，合理配置，对于企业的发展显而易见是有利的。人力资源的合理配置，首先要预测有多少工作岗位，哪些工作岗位需要填补，该岗位的具体要求是什么。企业吸收新成员，一般可分三种目的。

1、正常补充。这是针对企业原有职工离职、退休、死亡等情况所作出的补充，其岗位责任明确，对于新职员的要求可比照对原有职工的要求，并不存在太多问题。

2、替补缺勤。这一情况与正常补充有相似之处，却又不同于正常补充，举一个例子，企业原来实行6天工作制，现改为5天工作制，企业就需要有更多的人从事原来并不需要这么多人从事的工作，这样才能保证其原定的工作计划的完成。替补缺勤的岗位其职责不完全明确，但由于其职位虽是新设，而工作却是以前所有，故岗位职责并不难确定。

3、开设新业务的需要。细分起来，其中又有两种情况，一是已设立了新的机构，其方向较明确，这样所招募的员工的职责可以预定，尽管不完善，倒也相去不多；二是其方向并不明确的新业务，这就很难列出其岗位的要求了。对于任务工作，要考虑到求职者的现实能力和潜在能力。对于前面所说的岗位职责明确的工作，可以针对其职责侧重于现实能力。而对于岗位职责不明确的工作，像开设方向并不很确定的新业务，就需要更多地考虑求职者的潜在能力。

通过对岗位和人的双重衡量，从而将合适的人放到合适的岗位上，也就是实现人才的合理

配置。在现实中，业界往往重视人才的现实能力而忽略了人才的潜在能力。重视现实能力有一个最大的优点，就是“来即能战”，所谓高薪诚聘高级管理人员即是强调现实能力的重要表现。配置是一个基础，在做到相对合理的配置之后，在管理中要考虑的是如何激励员工，为企业创造更大的价值。

二、开发企业人力资源 打赢“人才大战”

（一）加强对员工的激励

人本管理以行为科学为理论基础，以激励为管理的核心内容，而人的行为动机，是由生存需要的物质生活和发展需要的精神生活而产生的，因此，在人本管理过程中，要坚持激励原则。科学地运用激励的手段，能激发的人的动机，诱导人的行为，发挥人的潜力，调动员工积极性，维持员工的工作热情，从而保持工作的有效性和高效性。在工作分析中，要学会用激励的手段来激发和维持员工参与工作分析的热情。一要贯彻内在激励与外在激励相结合的原则，目的是调动员工的需求、责任感和个人荣誉感，以激发员工的成就感。如向他们宣传工作分析所能给他们带来的好处，切实满足员工的需要；让员工承担工作分析的责任，把工作分析当作他们自己的工作，顺利完成工作分析就如同圆满完成他们自己的工作任务一样。二要贯彻精神激励与物质激励相结合的原则。让员工参与工作分析的全过程是对员工一种最好的精神激励，因为这会让员工觉得组织很重视他们的意见，信任他们；也可以成立专门的奖项奖励那些积极参与或密切配合工作分析工作的员工，或者以此作为优秀员工评选的一个条件，或者作为优先提升的条件等。对于参加工作分析的员工还要给予适当的物质奖励，由于参与工作分析或提供工作分析的支持而影响工作的员工应该照常享受正常工作时的待遇，甚至可以给予另外的工作报酬；对于在工作分析中表现优秀的员工也可给予一定的奖励。

（二）尊重、理解和相信员工

员工的人格应该得到尊重，员工的权利应该被告知、被享受和被执行，不允许任何侮辱人格、损害人权的现象存在。理解员工就是要在了解员工的基础上，理解员工面对工作分析中出现的各种现象的自然反应，如员工由于对工作分析目的、意义不清楚而抵触工作分析，由于以前的工作说明书没有实际指导意义而否认工作分析的作用等。相信员工就要充分相信员工在工作分析过程中承担其中一些工作的能力和责任感，善于和敢于把一些重要的工作分析工作交给员工去做。

因此，尊重、理解和相信每一个与工作分析相关的人员，就能够让高层管理者愿意为工作分析的实施和工作分析结果的运用提供更多的制度、人力、财力、物力上的支持，如尽力提供工作分析的相关背景资料，积极参加工作分析动员大会，配给足够的工作分析资金、人力，制定与工作分析结果使用相关的配套政策、制度等。也能让工作分析人员积极投入到工作分析中来，如科学选用工作分析方法，认真细致地收集工作分析信息，撰写好规范的工作说明书等。

（三）重视与员工的沟通

企业内部良好的信息沟通，就是要让员工与企业之间相互获取所需要的信息，增强情感交流，企业这样做可以培养员工对企业的认同感，从而使企业在确定目标、制定政策方针、做出决策、执行计划等各个方面与员工达成共识。在企业的经营管理过程中需要持续的沟通，工作分析作为人力资源管理的基本活动之一当然也不例外，沟通贯穿于工作分析的整个过程之中。

在工作分析实施之前，一要与高层管理者进行沟通，向他们说明清楚企业工作分析的必要性和重要性，以及需要他们哪些方面的支持和帮助。二要与普通员工沟通，向他们讲清楚工作分析的目的、意义等，让员工知道工作分析不在于了解现有的任职者水平，而是确定岗位职责、改进工作方法、规范工作内容等。

正式开始工作分析时，首先通过与员工沟通，了解将要分析的工作的一些概况，员工的基

本情况，员工的主管对于工作分析的态度等，以便做好选取适当的工作分析信息收集方法，合理地安排信息收集的时间和地点等工作。其次，在工作分析信息的收集阶段，本身就是与员工沟通的一个过程，如采用访谈法收集信息就是与员工面对面的交流，通过沟通了解相关工作情况，获取有用信息，这是编写工作说明书所需资料的主要来源之一。再次，整理、分析工作分析信息时，要与员工沟通，让他们对收集的信息做出补充和修正。草拟工作说明书后还要请员工审查，提出意见，再进行修改，完善工作说明书。在工作分析结束后，还要保持与员工的沟通。工作说明书在指导工作实践的过程中，可能会出现一些与实际情况不相适应的地方，期望得到他们的意见反馈，及时修改工作说明书。另外，由于社会经济的发展变化，引起企事业内外环境的变化，从而引起组织结构，工作构成、人员状况等处于不断变动之中，通过与员工沟通，期望他们对工作中发生的新变化及时报告，这有助于更新已有的工作说明书，使其更具有实用价值。

（四）鼓励员工参与工作分析

工作分析是一项复杂的、系统性的工作，在进行工作分析的过程中，需要企业的高层管理者，所分析的工作的任职者及其同事（主管人员和下属），工作分析的管理者，工作分析人员的相互配合。因此，为了保证工作分析工作的顺利开展，要鼓励员工积极参与工作分析，需要他们的支持与配合。

首先，需要高层管理者的参与，高层管理者可以从战略的角度把握工作分析的总体方向符合企业的发展目标，还能为工作分析的开展给予各方面的帮助与支持，另外高层管理者的参与使工作分析更具有权威性，让员工更加确信工作分析的目的和意义，也能增强员工对于工作分析的认同感。其次，要鼓励普通员工积极参与到工作分析中来，有助于加强他们的归属感，让他们把工作分析当作自己的一项工作，尽心尽力地去完成，从而保证工作分析的顺利开展并收到良好的成效。在工作分析的过程中，工作分析人员与员工一起来讨论工作分析的工作计划，认真听取员工对于工作分析的看法，积极采纳员工提出的合理化建议，员工的参与会使工作分析计划更加趋于合理，并增强了员工投入工作分析的积极性。收集工作分析信息时，可以让员工在了解工作分析的计划后，自己选择适合于他们的信息收集方法，甚至自己去收集相关的信息。整理分析信息时，要让员工参与信息的审核，因为只有他们对于自己的工作是最了解的，所以他们可以对相关的信息进行补充和修正。还可以让员工参与到工作说明书的撰写中来，主要是对工作说明书提出一些修改意见，这样编写的工作说明书不仅更加切合员工的工作实际，而且在以后指导工作实践的过程中，员工更能认同和执行工作说明书，因为这是他们自己制定的东西。

五）规范员工的行为

约束机制的建立是确保人本管理方向的一个重要方面。制度是一种有形的约束，也就是企业的法规，是一种强制约束。企业管理以人为本就应该依法治企，以制度约束员工，规范员工的行为。有些企业认为，人本管理就是人情管理，就是对员工动之以情、晓之以理，甚至放任自流，一提到对员工从严管理，建立规范的企业法规制度，就会压抑员工的工作热情，因而忽略了规章制度的约束力。其实尊重人，开发人的潜力，调动人的积极性的最佳方式就是建立一套科学的规章制度，以此来规范员工的行为。

在工作分析中渗透人本管理思想也要发挥约束机制的作用，要建立起相应的规章制度，规范员工在工作分析中的行为，保障工作分析的顺利开展。首先要规范工作分析人员的行为。工作分析人员是工作分析的主体，他们工作的水平、态度直接影响着工作分析的成败。要严格规定工作分析人员应该具备的素质，其在工作分析中应该承担的责任和遵守的纪律，以及他们进行工作分析所要取得的成果的要求。其次，要规范所分析工作的任职者及其同事（主管和下属）的行为。要明确规定员工应该提供的信息内容，提供信息的时间、地点、方式，对于所提供信息的真实性的保证要求，参与工作分析的程度，对员工在工作分析中的表现的奖惩制度，执行工作说明书的要求等。同时，也要规范工作分析管理人员的行为。工作分析管理人员负责工作分析的整个组织工作，要为工作分析提供强有力的后勤保障，还要协调工作分析人员与员工之间的关系，并制定相关制度约束其行为。

三、充分认识加强人才培养的重要意义，将其纳入企业管理和发展的战略全局

随着钢铁工业从规模化扩张向资源优化配置的转化，市场中技术竞争愈加激烈，技术的竞争说到底就是人才的竞争，人才竞争已成为最具有全局影响力的竞争。因此，加强对人员的管理、培养和使用，促使大批的技术、技能人才脱颖而出，是提高企业整体创新能力的需要，是企业在市场经济条件下取得竞争优势的需要。知识经济时代的主导因素是人力资源和人力资本，知识经济是人才经济，实质上是人力资本主导型经济。如何抓住知识经济这一显著特征，寻求人力资源管理与现代企业管理的嫁接与突破，一直是企业界不断探索的课题。

（一）人力资源培训是人力资源管理中不可忽视的问题

随着知识经济的到来，人才已经成为成功企业不可缺少的重要资源。现代企业的竞争实质上是人才的竞争，人才是最为重要的资本。只有尊重知识，尊重人才，企业才能获得长久发展的动力，才能在激烈的市场竞争中取得优势。从知识角度来看，现代科学技术的发展导致知识快速更新，一个刚进入企业的大学生，5年以后，其大学时所学的知识将有一半以上被淘汰。因此，企业的各种培训，对于企业的长远发展起着至关重要的作用。较之知识的培训，更重要的是工作能力的培养。这就需要从组织高层领导一直到基层干部都要有一种信念，一种行为。著名学者道格拉斯·麦格雷戈曾有这样一个比喻，根据我们对人性的了解，一种可供选择和更合乎时宜的模式是一种类似农业模式，如何采集各种有用的“种子”，把它们播入适宜的土壤，为了它们施肥、浇水、调节光照，必要时再进行移植等等。种子的潜力蕴藏在种子之中，但组织在创造环境，提供最佳成长的必要条件方面可以扮演一个大角色。培训的另一个重要特征是因应多元化的需要，由以往更多以工作取向，转为更多以人取向，因人而不是因任务而异。人都是不同的人，培训更多针对人而设计，同时，开发人成为优于开发工作的更高境界。在培训方式、方法上，无论是公共组织还是私营组织，皆本着学用一致，按需施教，讲求实效的原则，呈多元化发展。同时，培训工作应日趋专业化，职业化。一是从用人机制上打破条条框框，破除论资排辈、求全责备、任人唯亲、忌贤妒能以及把安分守己、稳重听话作为选拔人才标准的陕隘的人才观，广泛挖掘各方面、各层次的人才资源，为人才的脱颖而出创造平等的竞争机会，从政策导向上给予支持，建立健全了有利于人才脱颖而出的培训和用人机制，激发人才内在动力，让具有真才实学的人尽快走上重要岗位，担当重任。二是将竞争机制纳入人才战略管理，对优秀科技人才、优秀技能人才实施动态管理，建立各种考核激励制度，采取理论考试与工作能力相结合，业务学习与现场解决技术难题相结合的动态考核模式，消除部分员工的惰性思想，激发各类技术人才学知识、钻业务、技术争先的积极性，带动企业整体技术力量的提升。

（二）突出环境营造

企业的环境与人力资源的开发和利用息息相关，为此我们要营造一个有利的环境，包括：（1）营造尊重知识、尊重人才的环境。员工处于这种环境条件下会深感知识技能的可贵，进而会努力学习，不断丰富知识、提高技能；在尊重知识、尊重人才的条件下，领导用人的原则是“任人唯贤”而不是“任人唯亲”，使企业内真正具有才能的人能在企业中得到信任，担当重任，从而在工作实践中具有成就感，在接受重任的挑战过程中不断成长。（2）营造竞争环境。竞争能给人以压力，激励员工不断进取，不断成长。企业通过建立合适的竞争机制，使用科学的评价标准，公正、合理地对员工的“德”、“能”、“勤”、“绩”进行综合评价，根据评价结果奖优罚劣，优胜劣汰，形成一个既有动力，又有压力的竞争机制。这既有利于员工奋发向上，积极进取，不断提高素质，同时也为优秀员工脱颖而出创造条件。（3）营造培训

环境。当前企业处于激烈的竞争环境中，企业为了生存和发展，不但要提高管理者的管理水平，同时也要求技术人员不断地开发出新产品、新技术、新工艺，因此对企业员工最突出的问题是要更新知识。企业可根据发展的需要，选拔一些员工到国内大学或科研单位进行深造，同时为适应全球一体化的形势，为造就具有“全球意识”和“国际眼光”的员工，大型企业应注意与国外名牌大学合作，把企业的员工有选择地送到国外进行培训，也可选派员工到国内的大型企业、科研单位参观访问，开阔视野。对于有条件的企业可以建立自己的培训中心，请专家学者来企业对员工进行培训。由于让员工脱离岗位培训代价高、工学矛盾突出，我们可以借鉴美国各大企业推行的“多媒体教育”，企业可以将培训的软件输入相互联网的计算机网络中，企业的员工可以利用软件工具在工作地点及工作时间内及时获得知识和技能。所有这些良好的培训环境，必将促进员工知识更新、思想升华、视野开阔，从而使员工迅速成长。

四、将人力资源视为“动态的资产”

从人力资源的角度来讲，人们已经产生一种共识，那就是“人力资源是企业最珍贵的资产”。现在，人力资源不仅是企业最珍贵的资产，而且应该是唯一“动态的资产”。

一个企业，无论是土地，还是设备，还是流动资金，他们的实质都是静态资产。人们认为财务管理首要的是讲“管好钱”。其实钱是属于静态资产，钱是不会跑的，它又没有长脚。如果说钱会跑，是因为有人去动他，所以不是钱的问题，仍然是人的问题。钱是不能主动创造价值的，即使是被投资于很好的项目，也是人做的决定，也是由人在那里管理。所以，唯有人的行为才是动态的；只有人的行为才能创造价值。人力资源是企业与员工之间的桥梁，优秀的员工才是企业真正发展的动力，企业最需要的是人才，最缺乏的也是人才。面对人才的竞争，惟有构筑人才高地，抢占人才制高点，方能在激烈的市场竞争中，永远立于不败之地。

【参考文献】：

1、《人力资源管理教程》 张一弛主编北京大学出版社 2025年3月；

2、《企业中的人本管理思想》 清华管理评论2025年5月；

3、《企业人力资源管理人员》 教程中华劳动和社会保障出版社 2025年4月；

4、《组织行为学》 张德高等教育出版社2025年2月。

**第五篇：现代企业人力资源管理**

人力资源管理概论

第一章人力资源管理基本概念与原理

1、人力资源具有的特点（6点）P4-52、人力资源管理基本原理（10点）P9-143、晕轮效应；第二段例子P154、投射效应例子P155、首因效应的含义P156、近因效应的定义P167、偏见效应的定义P168、回报心理：“你敬我一尺，我敬你一丈“、”受人滴水之恩，当涌泉相报“等相似P17

第三章企业战略与人力资源战略规划

1、初创阶段的企业人力资源管理的主要特点（3点，以及第3点的3小点）P482、成长阶段企业人力资源管理的特点（3点），企业人力资源的重点（3点）P48-493、企业战略与人力资源战略之间的相互匹配是实现企业经营目标，提高企业竞争力的关键所在（3点内容）P51-524、实施人力资源战略规划的意义（3点内容）P54-555、人力资源战略规划的程序（4点内容）P59-726、外包业务的原则P747、“大外包的概念“和”小外包的概念“P758、企业比较感兴趣的HR管理（4点）P75-769、人力资源外包影响因素（3点）P79-80

第四章组织发展与职位设计

1、职位设计的方法（5点）P93-962、职位设计时应注意的问题（3点）P973、组织设计的原则（5点）P1004、P105第三段第一句和第五段第一句

第五章员工选聘与面试

1、招聘的原则（4点）P1202、内部选拔的方法（3点）P1293、校园招聘的不足之处（5点）P1344、网络招聘的实施（3点）P173

第七章职业生涯设计与管理

1、职业生涯设计的作用（2点内容）P202-2025、P205的第二段内容，重点为四个阶段

3、能力与职业吻合的原则（3点）P210-2114、员工自我的职业生涯管理（3点）P2175、第一种发展途径是垂直运动，也是最为人熟知的一种，第二种发展模式是向核心集团靠拢P2206、P221的倒数第二段内容

7、第三种发展途径是在机构内部不同功能部门之间的轮换P221

第八章员工培训与发展

1、员工培训与开发原则（6点）P237-2382、员工培训系统模型的步骤（3点内容）P242-251

第九章员工激励类型与模式

1、激励的原则（7点）P276-2772、企业文化功能（3点）P2883、当前非公有制企业的激励误区（4点）P2934、中小企业激励模式构建（2点内容）P294-2955、（1）初创阶段的激励模式选择以短期激励为主P295

（2）成长阶段的激励模式选择以股权为基础的激励成为必然的选择P296

（3）成熟阶段的激励模式选择以股权激励为主P296

（4）衰退阶段的激励模式选择以技术创新激励为主P297

第十章绩效考评与绩效管理

1-绩效沟通的原则（5点）P3132、中小企业的考评（2点内容）P3483、绩效管理的新发展（3点）P351-352

第十一章薪酬设计与薪酬管理

1、目前薪酬体系存在的主要问题（5点）P356-3582、全面薪酬体系案例，问题1该企业在资金发放存在什么问题问

题2你认为该如何P3583、非货币性薪酬体系案例，问题1思科公司为员工提供的是全面

薪酬体系中的哪种？常见的工具有哪些？问题2为什么这种薪

酬体系能够得到广泛使用？P360-3624、设计和制定企业战略薪酬的步骤（4点）P373-3755、职位薪酬的优点（3点）P3786、技能或能力薪酬的优点（5点）P3807、比较通用的薪酬调查的渠道（3点）P391

第十二章劳动关系与雇员流出

1、目前我车劳动争议原因（图）P4202、劳动争议处理的基本原则（3点）P4223、企业处理劳动争议纠纷的对策（3点）P422-4234、解雇员工的做法（8点）P437-438）

第十三章人力资源管理效益与发展趋势

1、人力资源管理效益衡量的主要方法（2点）P442-4442、组织的发展变化（4点）P447-449

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！