# 企业人力资源管理论文

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2025-07-26

*第一篇：企业人力资源管理论文新疆农业大学专业文献综述题目:姓名:学院:专业:班级:学号:指导教师: 某企业人力资源管理的现状分析唐梦南经济与管理学院人力资源管理072073937224周莉荔职称:副教授2024 年 12 月09 日新疆农...*

**第一篇：企业人力资源管理论文**

新疆农业大学

专业文献综述

题目:

姓名:

学院:

专业:

班级:

学号:

指导教师: 某企业人力资源管理的现状分析唐梦南经济与管理学院人力资源管理072073937224周莉荔职称:副教授

2025 年 12 月09 日

新疆农业大学教务处制

中小企业人力资源管理的现状分析

作者：唐梦南指导老师：周莉荔

摘要：当前，人力资源管理水平较低已经成为制约中小企业发展的重要因素。本文深入总结了中小企业人力资源管理的现状，并归纳了从人才策略、激励机制、员工培训、企业文化等方面提升中小企业人力资源管理水平的可行性对策。关键词：人力资源管理现状对策中小企业

Small and medium-sized enterprise human resources

management present situation analysis

Author: TangMengNanguide teacher: ZhouLiLi

Abstract: currently, low level of human resource management constraints sme development has become an important factor.This paper analyzes deeply small and medium-sized enterprise the present situation of human resource management, and from talented person strategy, incentive mechanism, staff training, enterprise culture is proposed as ascending small and medium-sized enterprise human resources management level of feasible countermeasures.Keywords: small and medium-sized enterprisehuman resources management status quo countermeasures

引言

人力资源是任何一个企业的最大资本,人力资源管理对企业的生存发展有着十分重要的意义,尤其是中小企业。如何加强人力资源的管理,成为中小企业必须面对和重视的问题。而我国中小企业在人力资源管理方面尚存在诸多问题,并在一定程度上成为制约企业发展的瓶颈。因此不解决人力资源管理问题将影响中小企业的发展，进而影响国民经济的发展，关于民营企业人力资源管理的研究具有很重要的现实意义。以此为背景，我尝试对中小企业人力资源管理领域内主要贡献者的观点进行归纳，并梳理其理论逻辑，力求从另一个侧面去理解中小企业的人力资源管理。

1人力资源管理现状概述

1.1我国人力资源管理的现状

曲艺、刘涛认为，在我国,人力资源管理起步比较晚。对人力资源管理概念认识还比较模糊;有效方法不多、手段比较单一;部分企业人力资源管理的层次还 属于低级阶段,仍停留在人事行政管理日常事务上。这些情况都严重制约了人力资源管理在我国企业的应用和发展。

1.2国外人力资源管理发展新趋势

在国外,人力资源管理得到了充分地发展,在更多企业被推广和应用,并且在理念上已不再是传统意义上的人力资源管理了,它紧紧围绕企业战略和目标来工作。无论是职能、角色、方向、方式、还是从业人员身份、组织结构都发生了深 刻变化。

2我国中小企业人力资源管理的现状

赵曙明在《人力资源管理研究》中提到，在过去的20多年中，中国经济在转轨过程中的不俗表现，一直令中外经济学家为之着迷，作为其背后主要支撑力量的民营企业更是倍受关注。但随着企业的发展规模越大，企业的对各种类型人才的需求逐渐增大，人力资源管理制度的不健全已经成为民营企业发展的“瓶颈”。

2.1我中小企业人力资源管理问题分析

通过对文献的归纳总结，我国中小企业人力资源管理存在的问题，主要表现在以下几个方面：

2.1.1缺乏科学合理的人力资源管理规划

吴景聪认为，由于企业人力资源部门管理者素质不够高,在人才管理开发方面缺乏前瞻性、预见性和计划性,人员积压和人才匮乏的现象在企业内部经常出现,导致在企业过程中人力资源后备力量不足,致使企业发展后劲严重不足,许多工作难以持续有效开展。

2.1.2人才结构不合理，人力资源浪费现象严重

张梅强调，一方面许多民营企业的业主往往十分重视对高学历人才的引进形成了“唯学历论”的思维模式，不分析工作岗位的需要，不计聘用成本，一味追求高学历，造成了人力资源的浪费和人才的大量流失；另一方面绝大多数中小企业的员工往往没有站在主人翁的立场上对待工作，当他们所受到的待遇或个人发展机会不如他们预期时#就很容易跳槽，引发人才的频繁流动。

2.1.3企业内部的培训、激励机制不健全

张雪占、栾斌在《我国中小企业人力资源管理现状探析》一文中指出，目企业重管理、轻开发的现象普遍存在。国内的很多中小企业在“人”的使用上强调从“人力资源”上要效率和效益，注重多组织内部员工的管理，包括：行为管理、工作管理、绩效管理等多个方面的严格化管理，缺乏对员工的“柔性”管理，缺乏对员工未来职业生涯的规划，缺乏对员工必要的帮助。虽然组织内部有培训机制但更多的是岗前培训，员工培训缺乏必要的连续性。

王芬认为企业能否健康长久发展依靠的是留人的技巧，而有些企业对激励机制的理解十分简单,把激励简单等同于“奖励”,激励手段也过于简单,且随意性很大,使下属茫然无从,因而激励行为达不到预期效果。这样就导致了长期、有效的激励机制的缺乏，最终将导致企业缺少真正优秀的人才。

2.1.4企业文化建设薄弱滞后,企业精神模糊

蓝晓宁等表明，国内企业大多未把企业文化纳入人力资源管理并加以充分重视。员工个人的价值取向与企业的管理理念、发展战略不易形成一致,企业精神缺乏鲜明特色,凝聚力明显不足。

3中小企业人力资源管理的对策分析

针对中小企业人力资源管理中存在的问题，经过文献汇总，整理得以下对策：

3.1合理规划人才资源

管理者首先要提高自身素质，以依靠榜样的力量影响员工。曾凡志认为，成长期的中小企业在市场竞争中激动灵活,其组织构架和管理机制易随环境的变化而变易于适应环境,以工作分析为依据,体现出职务说明书,为今后的招聘,培训,考核和岗位评估提供良好的依据,工作分析和职务说明书应得到高层和各部门的配合,共同完成,企业就能够决定人力资源规划的方案。

3.2健全员工培训机制，以人为本

温茜认为，员工是企业中中能动的起主导作用和能增值的主体要素，员工素质决定着生产数据客体被运用的水平和速度。因此，企业人力资源管理的责任是要开发员工的潜能，追踪员工的绩效，具体包括以下四点：

一、加强内部交流，提高岗位转移能力；

二、实行开发费用责任制，确保开发实效；

三、开放开发过程，接受社会评估；

四、建立学习型组织，促进持续开发。

3.3根据不同员工需求,采取多种激励方式

在中小企业中有一个相对的优势就是能够提供较快并且幅度较大的职位晋升机会,这是吸引并留住人才的一种重要的手段。中小企业有相对大企业较多的精力使个人在工作中得到满足。王玉红提出，企业应首先为员工进行职业生涯设计,把员工的职业生涯设计作为企业人力资源开发与管理的重要组成部分；其次,要注意发挥员工的才能,为其安排合适的岗位,中小企业应凭借比较优势,听取员工不断创新的思想和观念,给员工较多岗位锻炼的机会,使员工自我价值得到充分实现；再次,应建立一个良好的人才竞争机制,依据任人唯贤的原则,采取公开竞争的做法,以便给更有能力、更有经验的人才提供较快并且幅度较大职位晋升的机会这样才能够更好的刺激员工,使员工与企业同呼吸、共命运,真正关心企业发展。

3.4培养企业文化，增强凝聚力

企业文化不是一蹴而就的，它需要引导、灌输、示范和融入制度里，继而融入员工的思维和行动中。出色的企业文化所营造的人文环境，对员工的吸引力，是其它吸引物无法比拟的，因为它张扬的是一种精神，它打动的是一颗心。刘轶认为业文化通过一系列管理行为来体现，如企业战略目标的透明性，内部分配的相对公平性，人才使用的合理性，职业保障的安全性等，均能反映一个企业所倡导的价值观。企业文化所追求的目标是个人对集体的认同，希望在员工和企业之间，建立起一种互动相依的关系，最终使员工依恋并热爱自己的企业。4总结

总之，中小企业的成长不是一帆风顺的，要想在激烈的市场竞争中生存发展，必须注重人力资源的管理，建立和不断完善人才激励机制，充分发挥提升中小企业竞争力的作用。在管理中不断总结经验，树立以人为本的人才意识，把激励的手段和目的结合起来，改变思维模式，真正建立起适应企业特色、时代特点和员工需求的开放的激励体系，才能留住人才、任用人才、培训人才，达到人力资源的合理配置，使企业在激烈的市场竞争中立于不败。

5参考文献

[1] 曲艺，刘涛.我国企业人力资源管理现状与对策.农业与技术[J],2025年第30卷 第3期

[2] 吴景聪.我国中小企业人力资源管理现状和对策探析.现代商贸工业[J],2025年第1期

[3] 曾凡智.论中小企业的人力资源管理.湖南农机[J],2025.5

[4] 张梅.中小民营企业人力资源管理现状及对策.河南科技[J]2025.9上

[5] 赵曙明.人力资源管理研究.中国人民大学出版社出版.2025.6

[6] 张雪占,栾斌.我国中小企业人力资源管理现状探析.中国商贸, 2025.09

[7] 王芬.中小企业人力资源管理现状分析及对策.现代商贸工业[J]2025年第6期

[8] 丁萌萌,卓玛措,蓝晓宁.中国企业的人力资源管理现状分析.社科纵横[J] 2025年1月第21卷第1期

[9] 曾凡志.论中小企业的人力资源管理.湖南农机[J]2025.5

[10] 温茜.浅析国内中小企业人力资源管理.消费导刊[J],2025.7

[11] 王玉红.中小企业人力资源管理现状与对策分析.科技信息[J]基础理论研讨

[12] 刘轶.民营企业人力资源管理现状和对策浅析.市场周刊·理论研究[J]2025.5

**第二篇：分析企业人力资源管理论文**

浅谈国有企业的人力资源管理

[摘要] 随着先进管理理念的进入，企业的管理水平普遍有所提升,但人力资源管理方面仍存在着人力资源信息匮乏、管理粗放、等问题。现代企业需要以人为中心的管理，即以人为本。作为企业应该如何吸纳、留住和培养人才，这是人力资源管理必须研究和创新的主要内容。我国的企业，尤其是正在改制或刚刚改制完成的国有企业，对人力资源管理的重视还远远不够。本文主要分析国有企业人力资源管理的现状及存在的问题,并提出了解决问题的对策。

[关键词] 国有企业人力资源管理

一、引言

我国企业的生存与发展受到许多因素影响和制约，其中人的因素最重要也是最根本的影响因素。许多企业虽然在实际工作中已经认识到人力资源的重要性，但是由于受到我国管理体制等因素的限制，无法施展手脚，管理力度不够大，很难落到实处。人力资源问题已经阻碍了企业的进一步发展。几十年来，我国的国有企业人力资源管理始终停留在档案管理与人事行政统计阶段，如何加强人力资源管理，释放企业现有人才的能量，吸引外来人才是国企人力资源管理问题面临的最主要的问题。

二、现代人力资源管理含义

传统的人事管理主要是依据国家分配计划或企业生产任务，履行人员录用、定岗、报酬、调动、退休等行政化的工作，而忽视对员工的积极性、创造性的开发和系统管理，其工作偏于简单、粗放，绩效评核往往只是形式。而现代人力资源管理比传统人事管理更为深入、细致、全面、系统。工作重心偏向于员工积极性，注重效率和科学性。在知识经济时代，国有企业的人力资源管理只有突破传统的计划、行政人事管理模式，才能构建立新的激励与约束机制，最大限度地发挥劳动者的积极性和创造性，形成具有持续发展的竞争力。从人力资源管理的内涵来看，国有企业实现经营目标，更重要的是通过合理管理人力资源，通过经济核算来提高人力资源的投入产出率，以人力资源促进企业发展，使人力资源真正成为企业竞争力的不竭源泉。

三、国有企业人力资源管理的现状和问题

（一）企业普遍存在经营理念先进管理行为落后

企业管理理念先进，但经验管理仍然占有相当大的比重，从事人力资源管理人员大都是专职但非专业管理人员。对人力资本的本质认识不足和对人力资源管理方法了解甚少，从而靠以往的经验，造成人力资源管理基本上还停留在传统人事管理阶段。

（二）多数企业普遍缺乏人力资源规划与相关政策

由于缺乏人力资源战略，即缺乏长远的需求规划、培训规划、晋升规划、薪酬规划等。传统的企业人力资源管理部门只是办理企业人事、劳动方面的日常行政业务，很少参与企业发展战略和发展目标的制定、实施等活动；它不能系统地、有效地对企业全部人力资源进行规划、管理和开发，而是被动地服从于其他生产经营单位或部门的要求。

（三）国企中人力资源概念意识淡薄，领导重视不够。

虽然企业内部进行了解一些改革，但是传统体制影响下的陈旧做法依然存在，单一的劳动报酬制度与缺乏活力的用人机制很难让企业内部的真正技术人才与管理骨干得以重用，发挥其专业特长。国企的各级领导在抓生产、抓管理、跑市场方面确实改进了许多，但在人力资源管理上却没到位。

（四）员工普遍对薪酬福利现状不满,难以有效激励员工努力工作

国企激励机制薄弱，长期以来，国有企业形成一套以大锅饭为主的平均分配法，尽管有些企业改革了许多，但执行力度比较弱。这使员工感到不公平，缺乏劳动热情，企业没有处理好资历、职位、能力、贡献等要素在薪酬分配体系中的关系。

（五）人力资本投资不足

人力资本投资是投资者通过对人进行一定的资本投入。我国国有企业管理人员缺乏人力资本的投资意识，只关心眼前，不敢轻易培训员工，只怕“为别人做嫁衣”。很少作长期的人力资源预测，规划和开发。这样就使一些渴望学习新技能，新知识的优秀员工得不到培训的机会；国有企业培训制度的不健全和不透明也助长了某些有关系的人抢占这些机会；而且有些培训仅仅是形式，内容枯燥，考核脱离实际，并没有真正达到培训的目的。

（六）缺乏先进企业文化的构建

企业文化是企业可持续发展的力量源泉。文化力是能够最持久、最顽强地发挥作用的力量，也是一种最终能够制胜的力量。文化建设是一种强有力的纽带，从整体来看，我国国有企业文化建设存在着：相当数量的企业主管对企业文化缺乏认识；一部分企业领导者，只注重企业文化的后两个层次(制度文化和物化文化)的建设，而忽视了企业文化的主要层次(企业价值观和企业精神)的培育；企业文化与企业目标不一致等问题。

（七）顾客需求和市场变化

目前国内大多数企业人力资源管理往往注重于招聘、员工合同管理、考勤、绩效评估、薪金制度、调动、培训等与公司内部员工有关的事项,却忽略了与顾客的联系,没有关注顾客需求和市场变化、与企业经营战略、市场环境相一致的人力资源管理战略。

四、完善国有企业人力资源管理的对策

（一）以人为本

引导管理者转变观念，树立以人为本的企业理念，实现人力资源的优化配置 “以人为本”的管理思想。

（二）注重人力资源投资

国有企业要注重人力资源投资的开发与人力资本投资 企业人才的开发，发展和完善，根本途径在于企业教育培训。优化企业教育培训，意味着企业要以更高的资本投入，更高的效率和质量。

（三）提高人力资源管理的地位

提高人力资源管理在企业中的地位，首先要提高管理者的素质。比如，接受相应的专业培训。只有这样，现代企业人力资源管理的理念才能开始在企业确立，人力资源管理水平才能提高。其次就是提高人力资源管理部门在企业管理组织中的地位，人力资源管理部门是决策部门，从其职能上保证“以人为中心”的企业管理。

（四）完善人力资源管理机制

企业在人力资源规划，增加、调动、晋升和培训人员时，通过招标与专业的人力资源管理咨询机构联合完成上述工作，这样不仅进一步完善了企业人力资源管理(人的选、育、用、留等环节)，而且可实现科学化管理，同时在管理范围扩大和管理工作量加大时，可减少企业专职管理员。

（五）健全员工绩效评价

员工工作绩效评价是人力资源管理中的一项重要工作内容。

①绩效评价是晋升和培训工作的依据

绩效评价所提供的信息有助于企业判断应当做出何种晋升或工资方面的决策。通过考评,调整主管职位上的各级主管人员,淘汰那些不称职的员工,选拔和聘用那些真正具有才能的员工。同时,通过定期考评,也可了解受训者在哪些方面已有提高,在哪些方面还有不足。在此基础上,上级主管人员便可根据具体情况制定新的培训计划,或对原计划进行修改,或是针对受训者的不足之处加强培训,或是改换另一种培训方法。

②考评是奖励的合理依据

考评为组织的各类人员提供了一个机会,使大家能够坐下来对各自的工作行为进行一番品头论足式的讨论。有机会揭示出工作中的那些低效率行为,同时还可以帮助员工强化已有的正确行为。要使考评工作切实有效,就应该把它的奖励制度紧密结合起来,对有成就的员工进行及时奖励。这样才能激励大家为组织目标做出更大的贡献。

（六）实施人性化管理

人力资源管理工作的出发点应该尽量从感情方面出发、从工作对员工自身的提升方面出发,在可能的情况下也要尽量不断提高待遇,使员工分享企业发展的成果。

①工作多样化给员工全面的锻炼。

通过一定的岗位轮换,一方面员工获得各方面的锻炼,另一方面企业也可以发现员工的所长,有潜力的员工可以脱颖而出,而不是像以前那样大家的工作都是明确固定的,久而久之,容易使大家产生厌倦感。

②让员工承担更多的责任

通过对员工的授权,让他们承担更多的责任,允许他们有犯错误的机会,从中得到宝贵的经验,加快员工的成长。

对员工的授权并不意味着管理的放松,反而在一定程度上加大了管理者的工作量,因为在不清楚员工的真正能力时,管理者必须跟进该员工的工作但又不能过分干涉,另外还必须准备当该员工工作得不好时的应对措施。这种授权管理的方式对员工的激励往往非常有效,经过锻炼,可以很快发现有潜力的员工,使其很快得到成长。

③营造和谐的同事关系

单位中和谐的同事关系能满足员工的情感需求,使员工具有愉快心情来投入工作,这样工作成效肯定好。要形成和谐的同事关系,一方面是多组织集体活动,通过增强员工之间的互动,另一方面,在单位中尽量为员工创造沟通的平台,如中午大家一起就餐就是一个较好的措施。此时,大家都比较放松,讨论的话题也比较活跃,从而可以增加员工之间彼此的了解。

④加强与员工的沟通

有效的沟通对完成企业任务目标十分重要。老板应该定期、不定期与员工进行交流,从中发现员工思想的变化,也可以传达出企业对员工的希望。在涉及员工福利问题上更要注意倾听员工的意见。这样,老板才能了解员工的需要,更好地有针对性的对员工进行激励。⑤处理好员工离职的问题

由于人需求的复杂性和多样性,有时,即使企业做了很多的努力也留不住员工,一些企业往往在这时候为离职的员工制造一些不便,双方搞得不欢而散。员工可能因为各种原因离

职。如果在员工离职时企业能够给予员工应有的理解,及时为员工办理离职手续,结算工资,甚至给予另外的经济补助,这将给员工留下非常好的印象,离职的员工本身也会成为企业未来的关系资源,在他们到另外的公司后也会将原公司的良好形象带到新公司去,而且留下来的员工也会看到从而对企业产生好感。

五、结论

国有企业要实现传统的人事管理向现代人力资源管理的转变，就要树立以人为本的管理思想，高度重视人力资源；加快人力资源管理科学化进程；加强人力资源管理队伍建设，提高人力资源管理水平；加强人力资源的培训与开发，使本企业的人力资源成为企业持久的竞争优势；建立有效的物质激励机制，激发员工的工作积极性；建立有效的精神激励机制，加强企业文化的建设。

现代企业的竞争，实际上就是人才的竞争。所以，国有企业想要在激烈的市场竞争中取得可持续发展，就应该有效解决好人力资源管理中所存在的问题，不断提高人力资源的管理水平。国有企业是我国国民经济的重要组成部分，也是国家税收的主要来源之一。尽管目前国企改革困难重重，但只要我们充满信心，学习国际成功企业的经验，敢于创新，一定能走上健康发展的道路。

参 考 文 献

[1] 啸鸣政.人力资源管理.中央人民广播大学出版社，2025.[2]张莹.如何进行职业生涯规划与管理.北京大学出版社，2025.[3] 车驾明,房晓莉.国外人力资源管理方法六种.经济与管理.[4] 王玫.员工绩效的评价.企业改革与管理,2025,(5).[5] 李剑锋，王珺之.人力资源管理十大误区.中国经济出版社，2025.[6] 张德．人力资源开发与管理．清华大学出版社，2025.[7] 冯虹．现代企业人力资源管理．经济管理出版社，2025

**第三篇：企业人力资源管理新模式论文**

浅谈企业人力资源管理新模式

摘 要：近年来企业人力资源管理中越来越重视人才潜能的开发，而不断的学习就成为必须。首先对“学习型组织”进行了解释，然后分析了其在现代企业人力资源管理中的作用以及如何建立“学习型组织”，最后，提供了一个成功运用这一人力资源管理模式的企业案例。关键词：学习型组织；企业；人力资源管理；模式“学习型组织”的含义

一般来说，学习型组织包括：

(1)“自我超越”（Overstep Oneself）：指企业内的员工能做到终生学习、不断进取、磨练意志和品质，全身心投入，最终不断创新和超越自我。

(2)“共同愿景”（Building Shared Vision）：其中“愿景”是指期望未来实现的一种状态并描述这种状态的蓝图、景象。“共同愿景”可以是企业文化与价值观的一种体现，它在组织中会创造一体感,并遍布到组织全面的活动中,使不同的活动融合起来,淡化组织成员之间的个人利益冲突,从而形成一种巨大的凝聚力,使员工产生使命感。

（3）“团队学习”(Team Learning):指发展组织成员整体配合与实现共同目标能力的过程,是建立在“自我超越”和“共同愿景”基础之上的。团队学习在企业中主要体现在以下三点上,①善于汇集组织成员中众人的思想火种,使之开花、结果，即集思广益并使其形成更高的团队智力。②团队学习要求成员在学习过程中形成良好的默契，以取得更高的效率。③团队学习要通过训练，长期坚持才可能取得良好的效果。

（4）“系统思考”（System Thinking）：它是“看见整体”的一种修炼，使人看清隐藏在复杂现象背后的结构，并且能够敏锐地感觉到属于整体的各个互不相关的因素之间的联系。学习型组织在现代企业人力资源管理中的作用

诺贝尔经济学奖得主美国经济学家舒尔茨（T.Sehultz）在1960年当选为美国经济学会会长时发表了题为《论人力资本》的就职演说，在此次演说中，舒尔茨指出，传统的经济理论认为经济增长必须依赖于物质资本和劳动力资本的增长，但他认为人的知识、能力等人力资本对于提高经济增长的贡献更大。工业经济时代实物资本和资金是企业运作的核心，而知识经济时代，人力资本管理在企业运营中的地位越来越突出。

自上个世纪90年代以来，由于科技的发展和各种外部因素，在现代企业的人力资源管理中，建立“学习型组织”引起了企业界的广泛重视。在美国排名前25位的企业中，有80% 的企业建立了“学习型组织”，在世界排名前100位的企业中，也有40% 的企业是按“学习型组织”的模式来进行人事管理的。“学习型组织”在现代企业人力资源管理中显示了十分重要的作用：

（1）“学习型组织”的人力资源管理是动态的、柔性的，并可以保持企业人力资源的可持续利用。

在知识经济时代，现代企业最稀缺的是具有创新意识的高科技人才，一个企业的成败主要取决于其拥有人力资源的数量和质量。“学习型组织”最直接地决定了一个企业员工和组织对新知识、新技术的掌握和更新。同时，“学习型组织”的人力资源管理是动态的、柔性的，以发展的标准实行的，它为企业的人力资源可持续利用和企业未来的发展打下了良好的基础。

（2）“学习型组织”是现代企业创新的源泉。

随着知识经济时代的到来，科技发展的速度大大地加快，企业产品的生命周期将大大地缩短。现代企业要保持不灭的技术创新能力，才能在激烈的竞争中立于不败之地。这就要求每个现代企业必须拥有不断学习的能力来保持这种创新能力的获得。“学习型组织”正是适应了这一要求，成为企业创新的源泉，也正成为现代企业人力资源管理的一种新的模式。

（3）“学习型组织”是一种全新的人力资源管理模式，能极大地促进现代企业的经营管理效益。

在知识经济和信息时代，一些传统的企业组织形式和人力资源管理模式已经不适应环境的变化，许多现代企业正努力寻求一种更新的组织管理模式。“学习型组织”是顺应知识经济和信息时代内在要求的一种全新的人力资源管理模式，它更多地强调“以员工为中心、发挥员工的潜力、培养持续学习的能力和实现自我管理”。这种“地方为主”的扁平结构是“学习型组织”的一个显著的特点，这种组织结构较之传统的组织结构（如职能制、事业部制等）能更好地保持上下级之间的不断沟通以及发挥员工的个人能力，有利于提高企业的生产和经营效率。例如，在日本丰田公司，为了使一位新员工成为一个“丰田人”，首先要对其进行至少为期3个月的培训和学习。同时，公司的哲学体现在“事业在于人”和“自我管理”，这不仅很快地提高了员工的技能和素质，也培养了员工独立解决问题的能力和增进相互了解和交流的机会，使公司的人事管理处于一种高效、宽松、有序的环境中。建立“学习型组织”的主要途径

在现代企业人力资源管理中，许多企业对“学习型组织”这一形式表现了浓厚的兴趣，并将这种管理方法用于实践中。建立“学习型组织”主要的途径有以下几个方面：

（1）努力塑造企业文化和共同愿景。

企业的发展除了资金力量、技术力量等，更重要的是人力资源，而企业的员工既是以个体形式而存在，是以各种群体的形式而存在，努力塑造企业文化和共同愿景，就是利用企业的共同价值观念使这一特定的群体产生凝聚力。正如彼得·德鲁克所说的那样，所谓“企业管理最终就是人力管理，是对全体员工进行管理和协调，人力管理成为了企业管理的代名词”。因此，企业员工之间的共同愿景加之共同协作，在企业管理中显得尤为重要。如果一个企业在建立“学习型组织”中真正达到这种和谐，就能从实践中获得更多的知识。

（2）以员工发展为导向，培养持续学习和团队学习。

一个现代企业，如果没有员工的发展，就很难有企业战略目标的顺利实现。因此，结合企业战略，构建“学习型组织”，通过“工作中学习，学习中工作”不断开发员工的潜能，提升员工的整体素质，提高员工的工作效率，以促进企业最终目标的实现。以员工的发展为导向，培养员工持续学习和终生学习的能力，尤为重要的是组织学习和团队学习，它能使员工更好地协作去完成任务，使组织有一种整体性以及具有更大的战略潜能。

（3）积极进行企业管理创新。

现代企业的持续竞争能力主要受两个方面的影响：一是环境条件，二是自身状况。环境条件是不以人的意志为转移的客观现实，而本身的状况中除了资金、技术等因素，最重要的一条是体现在企业的管理创新方面。企业管理创新主要有以下四个方面：①观念创新，包括对企业战略管理和经营管理的认识以及对先进管理方法、技术的认识。这是建立“学习型组织”的客观要求，因为不论是对经营管理的认识，还是对先进技术的掌握，都是以不断学习和教育培训为前提的。②制度创新，包括建立新的企业考评制度、人事制度、薪酬管理制度、员工培训制度、奖惩制度、激励制度等，这是涉及到建立“学习型组织”的全局性的问题。

③技术创新，技术创新无疑是一个企业发展的源动力，而一个企业要在技术方面有所突破和创新，必须做到：有计划地增加对科研和员工培训的支持力度；鼓励一切有创造能力和愿望的员工创立自己的事业；努力营造宽松、自由、兼收并蓄、鼓励个性发展的企业文化氛围，从而焕发个人的聪明才智等。④领导创新，在“学习型组织”中，首先要领导者带头学习，带头超越自我，努力奋斗，领导群体要成为团队学习的典型。“学习型组织”的一个现代企业案例

日本松下是成立于1918年的一家家用电器公司，由松下幸之助夫妇和妹夫井直岁男三人创建。从20世纪开始，经历了80余年的奋斗，松下电器产业公司已发展为一家世界一流的大型跨国公司，在美国《财富》杂志1999年全球最大500强企业排行榜上，松下名列第26位，年营业收入597.71亿美元，利润10.59亿美元，资产额670.22亿美元。

松下公司的成功已成为企业管理方面的一个成功的典范，而这一成功归根到底是松下人力资源战略的成功。其企业管理和企业文化的精髓体现在人力资源的管理模式和人才培养措施方面。正如松下幸之助所说过的一段名言：“松下电器公司是制造人才的地方，兼而制造电器产品”。可以看出：“学习型组织”作为一种新的人力资源管理模式虽然是在近年来才被明确提出和广泛重视的，但其作为一种企业经营管理哲学早已体现在松下公司的人力资源管理实践中了：

（1）共同愿景。松下公司十分重视强化企业员工的共同愿望和价值观（即共同愿景）的建设，它是日本第一家有公司歌曲和价值准则的企业。每天早晨，公司的经理和员工都要一起朗诵本公司的“纲领、信条和七大精神”。正如松下的一位高级管理者所说的那样，“在松下公司，全体员工已融为一体了”。

（2）团队学习。松下幸之助认为，一个人的能力是有限的，如果只靠一个人的智慧去完成工作，即使一时取得惊人的进展，也肯定会有行不通的一天。另外，公司的经营不仅仅依靠总经理或干部，还要依靠全体员工的集体智慧和团队合作精神。因此，松下公司不仅每年对职工进行大量的技能培训（1964年松下公司在大阪建立了19.2万平方米的大型培训中心，全公司有三分之一的员工在这里接受了培训），而且进一步加强对员工的团队合作精神的培养。可以看出松下之所以取得如此巨大的成就，除了特定的历史条件和社会环境外，其人力资源管理中对人才的培训和团队精神的塑造奠定了其事业成功的基础。

（3）自我超越。松下公司的成功管理经验在许多方面都值得借鉴，但最根本的还是它的人才观及其在人才培训和使用方面的思想。松下公司一直把对人的培训放在首位，它有一套独特的培养人、团结人、使用人的方法。松下十分重视培养员工的竞争意识和不断学习、自我超越的奋斗精神。松下的总公司设有“教育培训中心”，下属八个研修所和一个高等职业学校。现今，松下公司科长、主任以上的干部多数是公司自己培养起来的，在事业部一级的干部中，有许多通过学习掌握了一门或几门外语，他们知识面广、业务精湛，并且十分熟悉公司的经营管理，在激烈的竞争中脱颖而出，实现了自我超越，也为松下公司实现高效率运营管理打下了坚实的基础。

（4）系统思考。在松下公司的人力资源管理中，怎样教育和培养人才一直是其不断探索并形成独特见解的一个方面。一般的公司主要是注重员工专业知识的培训和道德品行的培养，而松下公司在这两个十分重要的方面之外，进一步提出要培养员工，特别是高层管理人才的价值判断能力（即系统思考），松下公司认为，如果没有足够的专业知识，就不能满足工作上的需要，但对企业的价值观和对事物的正确判断能力更为重要：没有正确的价值观，就会浑浑噩噩，无法促进公司繁荣，没有敏锐的判断能力，就不能做出正确的决策。

**第四篇：人力资源管理论文（模版）**

浅析人力资源管理过程中的风险

——广告0901班 黄培培 0120913580120

摘要：知识经济时代的到来，企业的竞争归根到底是人才的竞争，所以人力资源管理在企业管理中处于战略地位，人力资源管理的科学合理运用也因此成为了企业成功的关键。但是在人力资源管理的过程中会存在许多风险，特别是在全球经济一体化之后，人力资源管理也越来越复杂，风险也随之增加。所以为了保证企业的顺利运作，必须树立风险意识，认真分析在人力资源管理过程中可能出现的风险，预测发展趋势，并提出相应的对策，这样才能提高人力资源管理的效能，增强企业的核心竞争力。

关键词：人力资源管理风险趋势对策

前言：随着21世纪经济时代的到来，科学技术飞速发展，技术的创新与进步已经成为一个国家或企业是否具有国际竞争力和国际地位的一个重要因素。人力资本成为企业发展的最重要的资源，同时也是其生存和发展的重中之重，是其核心竞争力与价值增值的源泉。

所以在人力资源管理的过程中，认真分析可能出现的风险，并结合发展趋势，做出适时的对策，这样才能更充分地利用人的知识力、创造力，与物力资源实现完美的结合，使企业取得成功。文献综述：杨艳《浅谈人力资源管理思想创新》（2025）从思想角度分析了人力资源管理过程中的激励方法。

李蕾《在当代人力资源管理模式下如何提高管理人员的素质》（2025）中就如何适应管理模式的转变，提高管理人员的素质提出了解决方法。

李佳《浅谈人力资源发展与管理创新》（2025）研究了人力资源的发展过程，提出了自己的管理创新的方法。

王利红《国际人力资源 发展趋势分析》（2025）结合中国的国情，研究了人力资源管理的发展趋势。

曹兴元《浅谈企业人力资源管理存在的问题及对策》（2025）通过研究人力资源管理过程中存在的问题，进而从绩效评估、激励机制、企业文化三个方面提出了解决办法。

王延朋《浅谈人力资源及人力资源管理的风险》（2025）着眼于人力资源本身的特性，就人力资源本身的风险和管理过程中的风险进行了分析。

总结：本文主要分析了人力资源管理过程中的风险，结合我国的国情，预测发展趋势，提出科学的、可行性的对策。

实例：上汽试水在管理过程中采用中长期激励，在今年3月底退出激励基金计划，此次全部为现金激励，主要是考虑了中长期激励约束性和激励性的平衡。

激励计划首先要解决的，就是钱从何来。上汽选择了净利润增量部分作为现金“池子”的方式。“根据方案，只有净利润增量部分的10%能够作为激励基金可提取数。”董事总经理王文芳告诉记者，举例来说，公司前三年平均净利润100亿元，本净利润为110亿元，超额部分为10亿元，根据方案，最多只有其中的10%，即1亿元能够拿出来作为激励基金。

文芳介绍，根据上述例子，1亿元实际上也只是一个理论峰值。在方案中，池子的大小最后还要乘上一个综合系数，而这个综合系数也直接和上汽三大经营指标挂钩，分别是净资产收益率、国内市场占有率以及实际营业收入增长率。

根据上汽方案，本次激励共涉及约400人，包括“董事（独立董事、外部董事除外）、高级管理

人员及党群主要负责人；公司中层管理人员、下属公司中由公司提名聘任的高级管理人员及党群主要负责人；以及董事会认定的对公司发展有重大贡献的其他员工。”

理论：人力资源管理风险是指在企业管理过程中产生的，由于人力资源管理问题，而导致的企业经营管理损失和企业经营偏离预定目标的可能性。人力资源作为企业的核心资源，相对于其他资源更容易受到来自企业内、外部环境因素的影响，使得企业人力资源管理的实践与预期的目标发生偏离。人力资源风险存在于整个人力资源管理过程中，因此，正视人力资源管理中的风险问题，在人力资源管理中树立风险意识，积极探索人力资源管理中的风险管理模式，对于识别和防范风险，提高人力资源管理的效能，增强企业核心竞争力，具有极其重要的现实意义。

一、人力资源管理过程中的风险

1、招聘环节风险

招聘风险主要存在于甄选环节，招聘队伍在组建中使用了不合格的招聘工作人员，就很难保证 被招聘者合格。如果企业招聘工作没有做好准备，会使招聘进来的人员数量、质量和结构不符合企业发展的要求，造成招聘人员不足、过剩或结构失调，从而给企业造成损失。

有些招聘者从自身的相关利益考虑，选择那些和自己有关联的人，影响企业招聘的公正性；也有的求职者为了获取职位，可能会采取多种手段，向企业传递一些利己的虚假信息，影响企业对求职者的正确判断。

2、培训环节风险

在企业的所有投资中，人力资源培训的投资是风险最大的。

培训观念风险：观念风险指的是由于高层领导或者受训员工对培训没有正确的认识和定位而可能对企业造成损失的可能性。

培训技术风险：培训技术风险是指在培训需求分析、制定培训计划、风险评价及培训实施过程中，因不能结合企业发展规划、人力资源战略规划与阶段性工作重点，制定合理的培训计划可能对企业造成的损失。在具体培训项目上，主要是企业培训没有与企业远期、近期目标结合起来，没有与员工的需求相结合，培训内容选择、形式选择、培训师选择偏离真正需要，培训缺乏针对性，达不到预期目的。

3、绩效考核风险

企业战略目标发生调整，导致原有绩效考评体系失衡：传统的绩效考评一般是用目标管理的方法、考评量表评分法、测评法进行考评。在企业实施战略调整，并在一定的周期进行考评时，正确地建立考评体系是将考评体系与战略进行有机的结合，人们一直认为这个过程是正确的；但是，现在，大量的资料表明在战略实施的过程中，战术和政策的变化也会导致“结果、行为和能力”的根本改变。于是，战略实施给绩效考评带来了一定的风险。

考评不当，可能会导致优秀人才流失：在绩效考核管理体系中，人员分类是一项十分重要的内容。依据二八法则，一个组织中优秀的人才只占全体员工的20％。由于优秀人才的观念比常人超前、技能比别人强、效率比大多数人高、目标也比较远大，而一般的考评体系是为适合多数人而设计存在的，所以它对优秀人才会是一种伤害，打击他们的工作积极性，容易造成优秀人才离职。绩效考评要素容易引发内部冲突：组织行为学把组织中的冲突归纳为个体内部的冲突、认知冲突、情感冲突、程序冲突四种基本种类，无论冲突的形式是什么，它的本质是不相容，绩效考评的每个素要都可能带来和加剧以上四种冲突，调查显示绩效考评最容易引起的冲突就是情感冲突，甚至只要考评就不可能避免，只能在重视的同时降低其风险。

二、人力资源管理发展趋势

1、管理理念上的变化

随着国际国内市场竞争的白热化，越来越多的企业已经充分认识到竞争的本质是人才的竞争，人才的差距在最大程度上决定了企业间的差距。因此，人力资源作为知识经济社会的战略性资源，其重要性已经不言而喻。因此，在当今，企业都更加重视人力资源管理，将人力资源管理置于重要的战略性地位，同时积极推进自身人力资源管理的改革和提升改革的深度和广度，更加广泛地吸收国际先进经验，相互学习和借鉴，互通有无，从而达到人力资源管理水平提升的目的，以更好地实现对于人力资源的管理，为组织战略目标的实现奠定和打下最为坚实的智力保障和人才支持。

2、人力资源管理战略性加强

基于战略全局和整体的人力资源管理系统的整合与管理已经成为企业或组织获得竞争优势的核心工具，战略性人力资源管理在更大范围内和更深层次上从理论走向实践，人力资源管理正在逐步成为与各个层面管理人员都息息相关密不可分的事情，人力资源管理部门也以更加积极的态度参与企业战略的决策过程和发展策略的拟定。因此，随着人力资源管理作为企业管理战略伙伴角色的强化，人力资源管理要更加趋向于前瞻性、系统性、目标导向性。

3、人力资源管理职能的分化和专业化程度的提升

人力资源价值的凸显和地位的不断提升，对人力资源管理者也提出了更高的要求，因此，面对新的要求，要更好地发挥人力资源管理积极性，需不断地提升人力资源管理人员的专业化技能，吸收各种先进的人力资源管理理念、方式、手段等。

4、人力资源管理的信息化

随着信息技术在社会经济生活中的推广和深入应用，信息化已经是成为实现高效管理及战略性管理过程中的关键途径和重要手段。具体到人力资源管理领域，在人力资源管理越来越受到重视和日益成为管理的主要内容的条件下，不可避免地，信息技术在人力资源管理领域的应用更是一个焦点。

三、控制人力资源管理风险的对策

1、建立规范化的招聘流程

首先，通过面谈、问卷、直接观察等方法来收集具体职位的工作内容和对人员的要求，慎重选择招聘人员，认真把关，尽量减少人为风险。

其次，选择合适的招聘方式，减少通过社会关系的纽带进入企业的员工，保证企业的员工的整体质量。

再者，企业在招聘时，要主动获取求职者的信息，促使求职者传递更多有价值的真实信息。特别注意的是在招聘技术或业务核心人员时，招聘企业要及时发布招聘录用通知，避免因工作拖沓而影响录用。

2、建立完善的培训制度和培训程序

转变观念明确培训目标：企业管理者要从企业的长远利益出发，要对培训需求进行分析，明确培训目标。

制定与实施培训计划：制定周密的培训计划有助于企业有条不紊地开展培训，提高培训效益。注重培训手段与方法。

为了确保培训效果的转化，可以采取以下办法：（1）过度学习，在培训后仍让受训者进行一定的练习，以提高未来保留和转化的程度；（2）将培训内容和工作相结合，让受训者在培训课程结束后回到岗位时能把培训学习到的新技能运用到工作实践中；（3)将培训分为几个阶段，分阶段让受训者将所学运用到工作中，并与其他受训者分享经验与教训；（4）在培训后，对培训进行考核，并将培训结果充分应用到员工的晋升、激励中。

3、建立有效的绩效考评系统

完善制度，加强沟通：建立系统有效的绩效评估体系，逐步细化、量化员工个人考核为核心的绩效管理机制，并且要事先同员工沟通交流，争取达成共识。

明确绩效考核定位：绩效考核的定位是绩效考核的目标与方向，做好绩效考评，明确其目标，实现规范化、科学化管理。

全面、完整实施绩效考核：在实施绩效考核之前，必须认真细致地研究理论方法，并依据绩效考核的目标任务，设计系统化的绩效考核流程。

近几年来，随着市场竞争的加剧，企业的人力资源管理和企业的风险管理显得越来越重要，以至于重多企业都把其放在优先考虑的位置上。企业如果想不断提高人力资源的管理水平，就应从人力资源管理的风险入手，识别人力资源管理所存在的风险，做好风险应对，实现企业人力资源的效用最大化，进而促进企业经营生产目标的实现。

Summary：Era of knowledge-based economy, the competitiveness of enterprises in the final analysis is a talent competition, human resources management in a strategic position in the enterprise management, scientific and rational use of human resources management has thus become the key to business success.But there are many risks in the process of human resource management, especially after the global economic integration, human resources management is also increasingly complex, the risk also increases.So in order to ensure the smooth operation of the enterprise, we must foster the awareness of risk, a careful analysis of possible risks in the process of human resource management, and forecasting trends and propose appropriate countermeasures, in order to improve the effectiveness of human resource management, and enhance the core competitiveness of enterprisesforce.参考文献：1.朱保清.浅谈企业人力资源管理法律风险及防范控制，人力资源管理，2025（2）

2.张艳丽.企业人力资源管理风险的预警与控制研究，人力资源管理.2025（9）

3.杨艳.浅谈人力资源管理思想创新，2025(9)

4.李蕾.在当代人力资源管理模式下如何提高管理人员的素质,2025(3)

5.李佳.浅谈人力资源发展与管理创新,2025(11)

6.王利红.国际人力资源 发展趋势分析,2025(2)

7.曹兴元.浅谈企业人力资源管理存在的问题及对策,2025(3)

8.王延朋.浅谈人力资源及人力资源管理的风险,2025(2)

**第五篇：人力资源管理论文**

Comparison of models of Human Resource Management between East and West

摘要：本文通过分析对比中国人力资源和美国，日本人力资源不同的发展状况，总结出中国人力资源发展的局限以及中国管理者可以在人力资源的哪些方面向发达国家的人力资源管理系统进行学习。第一部分介绍了文章研究的背景与意义，并且从文化差异的角度简单分析了中外人力资源发展状况不同的原因。第二部分指出在中国研究和发展人力资源的重要性。第三部分主要介绍中，美，日三国人力资源发展的不同特点和状况。第四部分为研究的主体部分，通过具体的分析得出中国人力资源在各个方面的局限并指出中国可以在人力资源管理的某些方面向美国和日本学习。最后在第五部分得出结论。研究发现，中国的人力资源管理的问题主要体现在：人力资源总体缺乏创造性；人力资源管理的分布不合理且缺乏有效的激励机制；公司对人力资源管理的投入不足以及投资效率低下。因此，对比美国和日本的人力资源管理体系，中国企业要做的就是建立一个现代的人力资源管理体系，加大在教育方面的投入，建立人才的流动机制和有效科学的激励系统。

Ⅰ.Introduction

Ⅱ.Importance of developing human resource in China

A.A special resource

B.The key factor to make good use of other resources

C.The most important element for the corporations’ business success

Ⅲ.Current model of human resource management in three countries

A.In China

1.Work values and group orientation in HRM

2.Employment patterns

a.Incentive by encouraging inpidual opinions and participation

b.Shifts of decision-making power

B.In America

1.Market accommodation during the distribution of human resource

2.Institutionalization

3.Assessment and promotion

4.Labor relation

5.Salaries

C.In Japan

1.Emphasis on quality and training when hiring

2.Selecting excellent managerial talents from internal company

3.Lifetime employment

4.Seniority system

a.Debit and credit relationship between employees and employers

b.The abundance of subsidies

(1)Salary

(2)Bonus

(3)Allowance

5.Co-operated labor relation

Ⅳ.Enlightenments to the development of human resource management in China

A.Defects of human resource in China

1.Low general quality of the entire intellectuals with weak creative ability

2.Irrationality of distribution mechanism in human resource management

a.Irrationality of engaging in subjects.b.Unbalanced distribution of talents.c.Irrationality of structure of talents’ age

3.Underdeveloped incentive structure

4.The low efficient investment in human resource management

B.Enlightenments Chinese can learn from America and Japan

1.Establishment of the modern model of human resource management

2.Emphasis on investment in education

3.Reasonable flowing of talents

4.Establishment of scientific incentive structure

Ⅴ.Conclusion

Works Cited

21世纪，是管理学理论全新发展的一个阶段。世界经济的不断发展，区域合作的日益频繁．也使得东西方管理思想出现了前所未有的冲突和融合。

一、注重文化与伦理引导的东方管理思想的回归

东方的管理思想是以中华传统管理文化为主要内涵的管理理论。非常注重文化和伦理的引导。在17世纪之前，这种管理思想给东方的经济、社会、文化等各个方面带来了巨大的繁荣和昌盛。但近代东方的衰落与西方的迅速崛起，使管理学理论成长的落脚点一直停留在西方的管理思想体系之中。随着东西方之间经济的不断融合，东方的管理思想必然会在世纪之交的管理学理论中得到回归。

1、东方管理思想：基于文化与伦理的约束和激励

东方的管理思想是在中华管理实践与理论探索的基础上形成的一整套理论体系。理论主要来源于中国古代儒家、道家、墨家、法家、兵家以及《周易》和佛学等众多学术流派。

这些思想包括以儒家学派为代表的“人性之善”、“修己安人”；以道家学派为代表的老子“道法自然”、“无为而治”；以墨家为代表的“兼爱”、“利人”；以法家为代表的“唯法为治”；以兵家为代表的“运筹定计”、“知人善任”；以《周易》为代表的“刚柔相济”、“崇德广业”；以佛家为代表的“以善为本”等。

东方的管理思想有其独特的思想魅力，具有极高的现实价值。其主要特征表现为：

(1)通过文化和伦理引导人性，从而规范个体行为

东方对于人性假设在初期就有不同，但以人性本善为主流思想。以儒家为代表。儒家文化认为人生而性善，孟子在《告子上》中说：“人性之善也，犹水之就下也，人无有不善，水无有不下。”他还进一步指出：仁、义、礼、智这“四心”是人皆有之的善性。并且认为人的善性可以通过教育、修养和德化保持，因此主张德治，强调教育的作用。人的管理是可以通过保持和发展这种善端而达到的，是可以通过人本身的内在的而非外在的制度和刺激而达到的。

置于文化、伦理基础上的东方人性论，强调人与人之间的关系，努力在管理过程中建立和谐的人际氛围，重整体，倡导群体的凝聚精神，培养高尚的情操道德，注意管理因素的协调平衡，以道德作为管理的基础，把人性和伦理结合起来，通过文化氛围、道德舆论、伦理规范的引导，达到规范个体行为的目的。

(2)强化道德观和责任感的约束与激励

东方管理思想在人性本善的假设前提下，其管理方法表现为“仁政”、“信民”和道德感化。更关注个体的情感需求，强调心治，重视精神激励与精神塑造，主张通过教育来造就有理想的统治者和被统治者。通过各个方面不断强化个体道德感和责任感的培养。所谓“君君、臣臣、父父、子子”、“舍生取义”等。

约束和激励更多的表现为正向性、侧重于“软管理”手段。

2、东方管理思想的回归与现实意义

近20年来，经济的全球化不断加强，英美等国进入经济增长速度减缓时期，而日本等国家在东方管理思想指导下的却迅速崛起，世界经济格局的这种变化使得主流的管理思想已经开始把重心转向东方“软管理”，强调管理中人的因素，特别是强调人的精神因素和主观能动因素，重视企业文化，非理性主义思潮的人本理念兴起，学习型组织被提出并应用。这些迹象都在不断证实：经济的进一步发展需要一种更为先进的管理理论的指导，主流的西方管理思想因过于强调“理性”和“效率”，在包容性、人本性、柔和性、服务性等方面存在不足。而东方管理思想正在这些方面显示了其独特的文化魅力与内涵，东方的管理思想的回归是经济发展的必然。

东方管理理论的精髓和创新在于“以人为本、以德为先、人为为人”。“人”是东方管理哲学的核心，包括两大层面：一是要求管理者为他人着想，重视人际关系的协调，通过自身的道德威望感召和示范，在无形中影响被管理者，从而使社会与人际关系处于最佳状态，达到最佳的管理绩效。就是“以人为本、以德为先”。另

一方面：“人为为人”。作为东方管理文化的本质特征，“人为为人”揭示了管理主体与管理客体之间的辩证关系，是激励与服务的综合体现，强调自身行为的激励和修养，控制和调整自己的行为，创造良好的人际关系和激励环境，使管理者和被管理者都能够持久地处于激发状态下工作，主观能动性得到充分的发挥，人与人互相联系，并且可以转化。对任何管理者和被管理者都有一个从个人行为逐步向为他人服务转化的过程，即从“人为”向“为人”转变的过程，从而达到群体和谐。

随着柔性管理时代的到来，东方管理中的人本管理和群体和谐思想必然是未来管理的重点与方向。

二、强调科学与效率的西方管理思想的发展与创新

1、人性假设与科学管理

人性假设对于管理理论和方法有重要意义。管理理论和管理方法的涉及和措施的采取，都是以对人性的一定看法和理解为基础，可是说没有对人性的理解就没有对人的管理，多年来，西方学者从不同的侧面提出了关于人性的各种看法，其中，泰勒、薛恩、波特、麦格雷戈等学者的人性假设最具有代表性。他们的观点构成了西方管理思想发展的轨迹，从经济人、社会人、自我实现人到复杂人的转变。这些人性假设成为不同时代背景下管理者采取措施的必要前提。西方的人性理论在企业的发展过程中充实，为企业发展而提出，以效益为目标，其发展经历了“对工作与组织的研究→对人与组织的研究→对生产与营运过程的研究→对企业文化的研究→对以人为本的研究→对以人力资本为依托的知识管理的研究”的过程。

西方管理思想代表的当时时代的需要，侧重于方法意识和技术层面。泰勒的科学管理理论为提高工人的劳动效率，采用“任务管理”的方法，制定恰当的工作定额，这一定额是通过精确的“时间—动作”研究而确定的，这是一种制度化、标准化、定量化的科学式管理，热衷于追求管理的数字化、模型化和计算机化。即使是以“社会人”假设为基础的Y理论时期，或者以“文化人”假设为基础的超Y理论时期，这种制度化的、标准化的、定量化的方法论意识并未偏离，只是在此主流之外，西方开始重视人际关系在管理中的作用、员工自我发展的价值、管理员工方法的差异性等作为辅线发展，而科学管理一直是西方管理思想的主流，也是西方核心的管理方法。

2、西方管理思想的发展与创新

西方管理原创建立了一整套管理科学的理论框架和概念，使管理学成为一门科学，并成为今天管理发展发展的基础。无论管理学如何发展，都抛弃不了它的基本框架体系和概念范畴，以及一些根本性的管理理念和思维方式。

西方管理思想对管理的理性分析格外重视，企业依靠严密的组织机构、健全的控制手段实施管理。随着管理思想的不断完善，企业文化越来越被重视，非理性主义思潮的人本理念兴起，建立学习型组织的理念，建立虚拟企业动态协作团队和知识联盟理念，建立知识型企业的理念，重视知识管理的理念等。

无疑，西方管理思想的发展和创新即是东西方管理思想的融合过程的产物。

三、东西方管理思想在碰撞中走向融合注重文化与伦理引导的东方管理思想和强调科学与效率的西方管理思想有着不同的管理方向性，即：东方管理追求和谐，西方管理追求卓越。和谐和卓越是两者追求方向上的主次差别，并不存在根本性冲突。在经济全球化和世界一体化的现实状况下，卓越和和谐的逐步统一已经是历史发展的必然。

西方管理思想的问题是如何在管理操作的过程中配置伦理价值观念和人际（人伦）关系；而中国当代的管理思想的问题则是如何在伦理价值上建立操作行为体系，如何认清操作规范行为的重要性。两者具有很强的互补性。

东西方管理思想的融合发展具有必然性，随着经济全球化思潮影响的深入，文明的冲突、交流与合作，成为全球化进程永恒的主体和旋律。不同的价值取向的文化间的沟通对话与和谐发展，成为一种必然的趋势。未来管理学发展的主要取向应以东方管理文化为核心，吸收西方管理文化的科科学成果，以丰富管理科学的理论宝库，从而促进东西方管理文化的大融合。

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！