# 人力资源部门在企业中的作用

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2025-07-26

*第一篇：人力资源部门在企业中的作用人力资源管理部门在企业中的作用现在大家都在说人力资源管理，很多企业也都在做人力资源管理，那么人力资源管理究竟是什么？想谈这个问题，已经好久了，终于能静下心来，浅显的认知，仅供参考。一、我们先来了解一下，什...*

**第一篇：人力资源部门在企业中的作用**

人力资源管理部门在企业中的作用

现在大家都在说人力资源管理，很多企业也都在做人力资源管理，那么人力资源管理究竟是什么？想谈这个问题，已经好久了，终于能静下心来，浅显的认知，仅供参考。

一、我们先来了解一下，什么是人力资源管理以及人力资源管理的发展现状

我们先来说说什么是人力资源，就是能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力，包括具有智力劳动和体力劳动的能力。

那么人力资源管理就容易理解了，就是采用现代化的科学方法，对人的思想、心理、行为进行有效的管理（包括对个体和群体的思想、心理、行为的协调控制与管理），充分发挥人的主观能动性，以达到企业目标。

人力资源管理发展的三个阶段：

第一阶段：档案阶段

办手续的部门。

被动跟进的，琐碎的次要的部门。

容易被忽略的人事部。

第二阶段：满足组织的需求

人事管理的各个方面都以满足组织的需求为依归，以评价人事规划的形式来承担组织上的经济责任。这是一个需要时才觉得重要的行政人事部。

第三阶段：组织的职责

从战略规划出发，形成企业价值观，与各个部门的直线经理亲密合作，以专业的及最有效的人力资源技术共同担负起创造经济效果的重要的人力资源部。

二、我们再来说说人力资源管理有哪些主要具体内容

人力资源管理工作主要包括以下内容

人力资源规划

招聘和选拔

开发和培训

绩效考核

考 勤休假

保障体系建设

劳动合同劳动争议

薪酬、福利及激励政策

员工入离职

员工素质测评

人力资源战略研究

三、最后我们说说人力资源管理和其他职能部门的区别

人力资源管理不仅仅是人力资源部的事。事实上企业各部门都存在人力资源管理，但人力资源部与部门人力资源管理在职能上有很大差别。人力资源部有三大特点：

人力资源部主要是通过建设人力资源平台（结合职位、工作、人三者关系），来建立各操作系统，如招聘录用、绩效管理、报酬奖励、培训发展等，因此人力资源部的主要任务是建立制度，提供作为“技术资源”的职能系统。

人力资源部的主要职责是辅助、监督其他部门按统一制度实施人力资源管理，确保每一位员工得到公正的对待。

人力资源部还担当了一个培养、培训的专家角色，为其他部门的人力资源管理提供支持性服务，而其他部门的人力资源管理只是在人力资源部的指导下，遵循人力资源部制定的制度，将之用于本部门经营活动，也就是说人力资源部与部门人力资源管理是指导与被指导的关系，是宏观与微观的关系，部门人力资源管理是人力资源部的功能系统，通过它，企业形成了人才“引得进，用得好，留得住”的机制。

**第二篇：人力资源部门在企业中扮演重要角色和作用 2**

人力资源部门在企业中扮演重要角色和作用

人力资源工作应当是处在一种“主动发声”的状态，而不是目前大多数企业人力资源所深陷的“被动发声”状态。对于企业的人力资源规划没有自己的预见性计划和方案，人员引进成为其他生产或职能部门人员需求的传递着，成为其他部门招聘工作的代理人；员工的晋升也只是后期简单审核过程，这一过程基本上对于员工晋升本省并没有产生很大的作用；尤其是干部的任免，在大企业作为公司领导不可能了解到公司所有的管理干部，尤其是中底层干部，而此时人力资源部门就应该通过自身对于员工和考核数据材料的掌握，结合公司的发展战略和组织机构编制现状，提出专业性的看法和建议，对于各个部门推荐的人选也有充分的把关能力，目前的状况却只能在各人选到达之后进行基本要素的审核，这几乎变成没有创造力的活动，本身人力资源工作也失去了价值。

人力资源部门是公司领导的战略合作伙伴。公司领导的合作伙伴固然很多，包括销售部门的销售业绩是公司的根本点，财务伙伴等等，然而人力资源部门却是必不可少的，人力资源部门对于企业管理的专业化建议，对于公司结构的优化，员工的能力开发和有效激励都是人力资源部门承担的重要任务，这使得人力资源部门必然成为公司领导的战略合作伙伴。

人力资源部门是公司企业文化的诠释者、贯彻者。一种优秀的符合企业实际的企业文化对于企业的发展有着不可缺少的作用，它不仅仅是创造一种工作理念和公司氛围，更重要的是可以弥补制度不规范和滞后时可能产生的管理漏洞。然而，企业文化的生存状态是多种多样，其中的影响因素便在于企业文化的推动者、诠释者、贯彻者、实施者的工作状况。人力资源部门也许不是企业文化的缔造者，但绝对要承担企业文化的宣扬推广者的角色，作为一个重要的培训内容也是必然，尤其是人力资源部门在选才，晋升等工作上的标准直接就告诉了全公司怎样的人才，怎样的工作态度和行为方式才是企业所认可并推崇的，这就是一种形式的企业文化理念。人力资源部门制定的绩效考核方案及绩效管理过程中的每个细节都在贯彻者企业文化理念。人力资源部门是公司管理系统的建构者、完善者。管理系统的魅力在于它的规范性、恒定性。也许我们可以简单的想象，当公司出现一些不期的状况时公司整体运营的好坏正是管理系统完善与否的表现，或者也可以用公司中大部分事件的产生和运作过程中式制度规定的作用大还是人为因素中要作为衡量管理系统完善与否的标准。

人力资源部门是公司选才用人的建言者。尤其是在干部的任用上这点显得更为突出。如果人力资源部门在其中只是承担着简单审核和发布信息的工作，那这样的人力资源工作是没有创造人力资源本身价值的。

人力资源部门是公司核心人才的培养者。一个公司的核心人才将成为公司最重要的人力资源甚至是最重要的资源，公司的核心竞争力如果不是由核心人才创造也需要有核心人才去维系。然而大部分核心人才的出现不应该是完全依靠直接引进，而是由公司去培养，这样一批人才会成为公司忠诚度高、合乎公司价值观、了解公司世纪的重要人才。这需要人力资源部门通过岗位锻炼、职业生涯规划、培训与开发、及时推荐等工作来完成。

这些可以作为我们思考人力资源工作是否在真正创造人力资源价值的考虑角度，如果人力资源部门在工作中能够承担起这些角色，这个人力资源部门真正成为了由战略高度的，公司不可或缺的机构。

当然要做到这种境界，难度很大，在以后的文字中我会继续讲到。不过这里可以讲几点基本的。

一、掌握数据才能发声，此时的建议才能“掷地有声”。没有数据作依托，企业领导没有办法说服自己去相信并采纳你的意见。而要掌握数据就回到我们经常强调的，基础性工作。

二、放下很多技术性的、操作性的工作，真正承担人力资源工作，至少有部分人不用被湮没于日常琐碎工作当中。只有眼光看到全局才能制定出全局性、前瞻性的政策。

**第三篇：制造业IT部门在企业中的地位和作用探讨**

IT对一个公司企业来说是很重要，如果搞好了可以提高公司运营管理效率，降低运营成本。它主要控制的是信息流。通过合理的规划IT可以高效的让信息在公司内部流动，从而提高公司的管理经营效率。这才是IT的关键目标。要实现这个目标必须认识到，信息是基础，IT是为了信息而服务的。如果IT的网络上没有信息流的话，那么这网络就没有什么实际的价值。

如何合理规划信息的传递，如何保证在信息的流动过程中得到有效的反馈，这是IT主管们应该仔细思考的地方，只有这样才能实现提经营管理效率的目标。

IT部门的作用

IT部门是技术支持和服务部门

IT部门是企业信息化的规划部门

IT部门是实施信息化的推动部门

IT部门是企业信息集成的核心部门

IT部门与其它业务部门的关系

综上所述，在制造型企业中，IT部门应该是一个全局性、综合性的管理服务部门，也对生产自动化起推动作用。它对企业的计算机、网络等基础设施进行规划建设，提高了企业生产管理的效率。它对本企业、本行业的信息进行整理和分析，使企业高层等能够依靠它进行科学管理和决策，让企业在市场竞争中处于不败之地。它能够规划生产制造自动化，提高产品的生产效率和质量水平。

IT部门在企业中最重要的工作就是推动和实施企业信息化工程，它对企业信息资源进行规划，也负责信息化的具体实施。IT部门能够从全局角度考虑设计和生产的整合，使信息资源共享，实现信息的唯一性。制造业信息化已经是不可阻挡的历史潮流，那个企业不重视信息化，那必然会被市场所淘汰。

现代制造企业的IT部门应当作为一个综合性的独立部门开展工作。作为企业信息化关键部门的IT部门应该赋予相应的管理权力，这样才能使企业信息化的工作顺利开展。

1:IT主动的参与到业务当中去.进行更充分的部门间的交流,以了解公司的业务.据我所知很多公司的IT都是被动接受项目的.2:从关心技术转换到关心应用.IT部门并不是单纯的电脑部,仅从字面翻译我们就可以知道它是信息技术的简称.从信息收集,信息布署,信息分析,信息存放,信息安全等等涉及的范围相当广泛,而真正需要技术仅在上述问题的实现阶段.3:关心核心业务,建造核心流程.这是目前IT外包与否的关键判别指标.而我们的IT也必须将精力集中到公司的核心业务流程上去.这样才可以使我们和别人有不同点.4:重视沟通,重视信息的共享:IT是缩短部门间交流距离的媒介,通过IT项目的实施,让各部门对目前的业务流程,部门间交流进行重新的思考,这无疑是IT重要职责.比一个项目的成功与否更具有长远的受益.5:思考项目的评估,80%IT的项目从帐面上看都是负收益的,但是IT项目在提高工作效率,提高效益,加速决策方面带来的收益都是隐性的.所以我们需要根据各个公司的不同情况尽量测算一个IT项目在其生命周期中带给公司的隐性收益.这样我们的工作就更具说服力.

**第四篇：人力资源在管理中的作用**

管理信息系统在人力资源管理中的作用

近年来, 人力资源管理引入管理信息系统成为一种潮流。然而管理信息系统不是万能的, 只有具备了必需的条件, 才能更好地发挥管理信息系统的作用。首先分析了人力资源计划(ERP)的理论基础, 接着提出了引入管理信息系统的前提条件, 最后论述了管理信息系统在人力资源中应该发挥的作用,旨在为积极引入管理信息系统的企业提供一些借鉴。

企业运作效率是企业竞争力和获利能力的重要因素之一, 极大地影响着企业的当前赢利水平和未来发展潜力。而企业信息的管理和信息的沟通方式对企业运做效率影响甚大, ERP、CRM等当前最为流行的管理工具都是以信息管理为基础的。管理信息系统是企业人力资源管理技术与计算机技术相融合的产物, 它可以把相对复杂的管理流程通过计算机系统来完成, 从而使管理过程更加简便、易于操作。它还使得管理过程更加规范化, 减少人为因素的影响。总之, 应用高度集成的信息化系统的目的, 就是通过提高整体运作效率来提高企业的经济效益和核心竞争力。

一、以ERP为基础, 结合企业人力资源实际, 创建管理信息系统

管理信息系统是以ERP为基础的。简单来说, 企业的所有资源可以分为三个部分, 即物流、资金流和信息流。ERP也就是对这三种资源进行全面集成管理的管理信息系统。它利用企业的所有资源, 为企业制造产品或提供服务提供最优的解决方案, 从而最终实现企业的经营目标。但是鉴于我国大多数企业的管理水平尚未达到ERP 的要求, 于是在ERP 理论的基础上, 针对我国企业管理的实际水平设计的有关企业内部业务流程整合的一套能体现我国特色的先进的管理信息系统, 也可以说是小型的ERP 便应运而生了。这种管理信息系统在遵循ERP核心思想的同时, 更加侧重于企业特色和实际管理水平, 更能满足现阶段我国企业改革的要求。

二、引入管理信息系统的前提条件

大量的研究与实践表明, 管理信息系统在我国应用的成败并不单单取决于技术、资金、互联网系统、应用软件、软件实施等硬环境, 还取决于企业人力资源的管理基础、文化底蕴等软环境, 而且这些软环境往往起着更重要的作用。管理信息系统是一个人机管理系统, 管理信息系统只有在信息流通顺畅、管理规范/

4的企业中才能更好地发挥作用。

1.规范化的管理体制。从目前国内一些企事业单位的情况来看, 通过组织内部的机制改革, 明确组织管理的模式, 做到管理工作程序化、管理业务标准化、报表文件统一化和数据资料完整化与代码化是成功应用管理信息系统的关键。企业的人力资源管理信息系统必须具有市场信息管理、财务管理、原材料供应与库存管理、成本核算管理、生产计划管理、产品质量管理、人事与劳资管理、生产与管理流程管理等功能, 而且所有功能都应该与总体目标相一致, 否则很难建立起一套切合企业实际、能够真正促使企业实现现代化管理的高效管理信息系统。

2.具备实施战略管理的基础或条件。管理信息系统的建立、运行和发展与组织的目标和战略规划是分不开的。组织的目标和战略规划决定了管理信息系统的功能和实现这些功能的途径。管理信息系统的战略规划是关于管理信息系统的长远发展计划, 是企业人力资源战略规划的一个重要组成部分。这不仅由于管理信息系统的建设是一项耗资巨大、历时长远、技术复杂的工程,更因为信息已成为企业的生命动脉, 管理信息系统的建设直接关系着企业能否持久创造价值,能否最终实现企业人力资源管理目标。一个有效的战略规划有助于在管理信息系统和用户之间建立起良好接口, 可以合理分配和使用信息资源, 从而优化资源配置, 提高生产效率。一个好的战略规划有助于制定出有效的激励机制, 从而激励员工更加努力地工作, 同时还可以促进企业改革的不断深化, 激发员工的创新热情。而这些正是建立管理信息系统的必要条件。离开良好的战略管理环境, 管理信息系统的实施即使可以取得成功, 也不可能长久。

3.挖掘和培训一批能够熟练应用管理信息系统的人才。一个项目能否得到成功实施, 在很大程度上取决于其人才系统运行的状况和人才存量对项目目标、组织任务的适应状况。要在企业人力资源中成功实施信息化管理, 就要求企业配备相应的技术与管理人才, 可以通过两个途径来解决这个问题: 挖掘其他企业的人才；培训企业内部现有人才。

4.健全绩效评价体系。实施ERP系统是一场管理革命, 必须有与之配套的准则把改革成果巩固下来。总体来说, 健全的评价体系应该做到: 有助于激励员工最大限度地为企业创造价值；有助于企业将信息化与企业战略有机结合起来；有

助于对企业绩效进行纵、横向比较, 从而找出差距, 分析原因；有助于企业合理配置信息化建设资源。当然, 这些目标的实现还取决于绩效评价体系中的指标体系、配套的奖惩制度与监督制度等。企业是否具备建立管理信息系统所必需的绩效评价体系, 要结合企业现状和同行业的相关数据进行分析, 并且在实施过程中不断进行检验。在推行管理信息化过程中一旦发现问题, 就应当及时予以改进与完善。

三、管理信息系统的作用

管理信息系统的根本作用在于为企业创造更大的价值, 而这一作用又可表现在不同方面。一方面, 科学而有效的生产计划控制、原材料供应计划控制、劳动力合理使用控制、产品质量控制、库存最佳效益控制与销售策略等都会带来直接的经济效益。这些外在的效益是显而易见的, 也是能够用财务数据进行衡量的。还有一些是内在的, 包括管理体制的合理化、管理手段的科学化、员工综合素质的提高、员工整体意识的增强等。这些无形的变化恰恰反映了企业可持续发展的潜能与动力, 这些变化是在建立管理信息系统过程中形成或增强企业文化的内在表现, 这些变化很难用财务数据来衡量, 但其影响却不可低估。另一方面, 管理信息系统的推行, 不仅为领导层做出预测和决策提供了更高效、更便捷的方法与方式, 而且极大地提高了员工的工作效率。由此可见, 管理信息系统可以对企业运营的各方面从内到外、从上到下产生全方位、深层次的影响。

1．管理信息系统为企业人力资源实现目标和战略规划提供支持。实际上, 管理信息系统的运行是实现组织目标和战略规划的过程, 它向企业管理者提供最新的动态信息, 为企业实现目标和战略规划提供决策依据。管理信息系统的战略规划内容, 既包括对管理信息系统的目标与监督、激励目标实现的指标体系的规划, 也包括对其应用系统功能结构的设计, 对信息系统的组织、管理和运行的总体安排, 还包括对信息系统的效益分析和绩效考核等。这些规划构成了企业战略管理不可或缺的一部分。

2.利用管理信息系统管理流程, 提升企业人力资源价值。在实施管理信息系统以后, 企业的人力资源管理流程会发生显著变化。首先, 管理信息系统的推行、实施使企业的业务数据实现共享, 加快了业务处理的速度, 加大了可以处理的业务量。其次, 管理信息系统的实施将原来零散的、孤立的业务处理过程进行

整合, 使之成为一个系统的流程, 极大地提高了物流效率, 降低了企业的物流成本(采购成本、销售成本、存储成本), 提高了企业人力资源的业务流程效率(通过企业流程的增值性分析, 降低了企业的无效流程成本), 优化了企业的办公管理系统(避免了企业大量的无效管理成本), 便于组织中的各个部门互相监督, 为企业管理层提供最新的动态信息, 为企业实现目标和战略规划提供决策依据, 使业务流程各个环节联系更紧密, 过去被分解得支离破碎的流程融为一个整体。信息网络使各个部门交织在一起, 淡化了职能部门之间的界线。最后, 管理信息系统的实施可以从收益的增加、成本的降低、声誉的提高等各个方面来帮助企业提升价值, 实现可持续发展。

3.利用信息化管理, 实现现代化管理理念与企业文化的融合。在我国现阶段, 管理信息系统可谓新生事物, 虽然其已经显示出了强大的先进性、科学性与效益性, 但是在具体的应用过程中还存在许多问题, 尤其是人们根深蒂固的传统管理模式与思想观念问题, 即企业文化。

首先, 管理信息系统本身就是对传统企业文化的一种挑战。为了充分发挥管理信息系统的功能, 必须改变或更新企业文化。例如企业内部分工导致各部门资源占有不平衡, 造成信息资源局部垄断, 进而导致各部门为追求自身利益而不惜损害企业整体利益。管理信息系统的引入, 不仅可以消除这种信息垄断, 而且可以构建信息资源共享的文化氛围, 从根本上打破各自为政的思想桎梏。

其次, 管理信息系统的引入会从根本上改变企业的传统管理方式、员工的思维模式和行为习惯。网络化、扁平化的组织形式使得企业高层与基层之间的交流更加顺畅, 个体之间的交流更加频繁。实行信息化管理后, 传统企业的工作流程会发生很大的改变, 它在提高员工的工作效率的同时也会提高员工的综合素质。

简而言之, 管理信息系统带给企业的不仅是管理方式的转变, 更重要的是通过引入新的管理观念, 弘扬企业人力资源现有的优秀文化, 革除落后的思维定势, 形成现代化人力资源管理理念与优秀企业人力资源文化相融合的良好局面。

**第五篇：试析企业文化在人力资源中的作用**

最新【精品】范文 参考文献

专业论文

试析企业文化在人力资源中的作用

试析企业文化在人力资源中的作用

摘要：从上世纪以来，知识型企业得到了快速发展，人力资源的作用已经被企业的管理者认识到，随着人们对人力资源工作的深入研究，已越来越重视企业文化对于人力资源管理的作用。笔者认真分析了企业文化与人力资源之间的关系，并深入分析了企业文化在人力资源中的作用。

关键词：企业文化 人力资源 作用

中图分类号： D035.2 文献标识码： A 文章编号：

1前言

良好的企业文化在企业中起着导向、凝聚和规范的作用，是企业发展的催化剂和重要纽带。人力资源是指推动整个经济和社会发展、以劳动者的数量和质量表示的资源。如何在企业内部建立与企业愿景和价值观相一致的文化理念，使其成为员工行动的动力和共同的价值体系，是当今人力资源开发的关键所在。多年来，胜利油田技术检测中心高度重视企业文化建设，始终坚持把企业文化的相关理念融入中心人力资源开发的全过程，以富有特色的胜利检测文化凝聚人心、塑造队伍，从根本上保证了生产经营和各项工作的顺利进行。

2企业文化概述

2.1企业文化的内涵

对于企业的文化到目前为止还没有统一的规定，美国学者约翰·科特和詹姆斯·赫斯克特认为，企业中一个分部的各个职能部门或地处不同地理环境的部门所拥有的那种共同的文化现象。而目前对于企业文化的概念我们分为广义概念以及狭义概念，广义的概念就是企业文化是企业所积累的除了物质产品以外的所有习性与习惯，它是企业整体思想、观念的总称，具有自身的特点。而狭义的企业文化就是企业在经营以及发展的过程中形成的价值理念、行为规范等因素的总称。

最新【精品】范文 参考文献

专业论文

2.2企业文化的特征

（1）融性与独特性

企业的发展是与当今的经济、社会等周围环境密切相关的，因此企业的文化发展必须要适应社会的发展、企业的生产，只有与企业的发展具有密切联系的企业文化才能发挥它的作用，才能保证企业的文化具有前进性，但是企业文化是一个企业根据自身的特点在生产中逐渐形成的，它不同于任何一个企业的文化，它具有完全的独立性，这些文化的独立性都是以企业的独立的经营理念、企业的生产目标、企业员工文化素质以及企业所处的社会环境为基础的，因此企业的文化具有独立的不可复制性。

（2）继承性与创新性

企业的文化产生是具有时间性的，它不是一时形成的，它是企业生产的过程中在特定的条件下积累的企业文化。企业文化的继承种类主要是企业文化往往继承一个社会的优秀文化，并且把这种文化发扬光大。在发扬企业的社会优秀文化的同时积极吸取企业自身的历史文化，并且充分利用借鉴来的外来文化丰富自己的文化内涵。通过企业的努力企业文化在某一时期的某一阶段会促进企业的发展，但是随着生产力的发展，企业也会有所发展，这样就会逐步促进企业文化的发展，增强企业文化的创新。

（3）人本性与整体性

企业文化就是“以人为本”的管理理念，企业的文化反应的就是人的文化，它重视的就是通过强化员工的思想意识、观念等规范员工的行为准则，尤其是企业的文化目的就是激发员工的内在潜力，促进员工的发展，为企业的发展提供理论的支持、精神的动力。同时企业文化就是企业整体的文化发展的内在实质，它是企业经济的整体体现，它是企业员工普遍接受的整体的一种价值观念，它强调的就是整体促进企业员工的协同作业以及整体团结的价值。

3企业文化与人力资源的关系

3.1企业文化与人力资源管理目的具有一致性

当今时代竞争激烈,是一个人力资源决定企业成败的时代。美国

最新【精品】范文 参考文献

专业论文

管理学权威彼得·杜拉克曾说过企业或事业唯一的真正资源是人,管理就是充分开发人力资源以做好工作,人是生产力中最活跃的因素,任何社会财富都是由人创造。由此可见人在企业中的重要性。纵观国内外现代化企业管理,已经从以物为中心的管理转向以人为中心的人力资源管理,人在企业生存和发展中的作用和力量越来越突出。人力资源作为企业最宝贵的资源,只有进行有效地开发利用,员工才能最大限度地发挥主观能动性；反之就会造成资源的闲置浪费,企业竞争优势将丧失殆尽,企业是无法长远持续发展的。不论企业文化,还是人力资源管理,其目的都是想方设法激发组织成员人的工作热情和积极性,最大限度地发挥人的聪明才智和创造力,从而实现企业的共同目标。也就是说,企业文化与人力资源管理的目的具有一致性。

3.2两者之间的管理对象一样都是人

企业文化与人力资源管理基于对人的管理,具有一致性,都强调以人为本,人是二者之间的共同点、联结点。企业文化以一种无形的力量作用于企业管理之中,重视人,关心人,理解人,把人看作企业生产管理的中心,使人产生强烈的主人翁意识、责任感。人力资源管理本身做的就是人的工作,从事的是人的管理,人是人力资源管理工作的核心。传统的人事管理重点在事,现代的人力资源管理重点在人,人力资源作为企业的宝贵资源,已经成为企业管理的重心,这也正是人力资源管理与传统人事管理的根本区别。

3.3人力资源是企业文化的基础

每个企业都有自身的文化，而企业的文化都会对企业产生作用，好的企业文化会促进企业的发展，相反错误的、消极的企业文化会阻碍企业的发展，因此只有科学的人力资源管理才能促进企业文化的科学，因为人力资源能够赋予企业文化发展的发展。企业文化并不是企业的一句空有的口号，它是企业在日常的人力资源管理的基础上逐步形成的具有固定的企业文化，也只有以企业的人力资源政策支持形成的企业文化才能被员工所认可，才能被人所接受。其次，人力资源管理能够为企业文化提供良好地发展条件。企业的人力管理就是企业通过给员工提供合适的岗位并且支付合理的报酬，增强员工对于企业的热爱，实现企业与员工的互赢，这样就会为员工的作业提供了保障，最新【精品】范文 参考文献

专业论文

这是员工与企业之间的这种特定的关系为企业的文化提供了合适的环境。

4企业文化在人力资源管理中的作用

4.1企业文化在人力资源管理工作中具有凝聚企业员工感情的作用

企业通过一定的价值观，信仰和态度而影响企业员工的处世哲学和思维方式。企业文化把企业员工的思想感情，工作学习，利益需求与企业的命运联系起来，使员工对企业产生认同感和归属感。因此，良好的企业文化把员工团结在企业核心周围，同甘共苦，齐心协力为企业的长远目标和根本利益工作。

4.2企业文化在人力资源管理中具有导向作用

企业文化把员工个人的价值取向和行为取向引导到企业目标和共同的价值取向上来。企业文化通过人格化的价值观，奋斗目标，动力机制，群体意识的培育，使员工行为潜移默化地与企业行为相匹配，引导和统一员工的行为方向，使整个企业与全体员工形成一个有机的整体，向着企业既定的目标努力奋斗。

4.3企业文化在人力资源管理工作中具有激励员工的作用

企业文化能使企业员工正确认识本企业的历史和优势，正确理解自己工作的意义和奋斗目标；能够创造一种以人为本，尊重人才，尊重知识，崇尚先进的企业氛围，从而形成一种强烈的主人翁责任感和对企业的荣誉感、自豪感，就会自觉按照企业的价值观和行为规范约束，塑造自己的言行，激发自己为实现企业目标和自我价值而不断进取。

4.4企业文化在人力资源管理工作中具有规范员工行为的作用

企业文化在员工中形成一种有效但又无形的约束力量，协调和控制员工的行为意向，诱导员工认同和自觉遵守企业的行为规则。因此，企业文化在人力资源管理中可以弥补正式权责关系和规章制度的不足，规范和制约企业行为及其员工的行为。

5结语

最新【精品】范文 参考文献

专业论文

综上所述，企业文化在企业人力资源管理中具有重要作用，企业要想更好的发展，必须要建立与本企业人力资源管理模式相配套、协调的自主的企业文化。提升企业的核心竞争力，使企业在新环境下得到长足发展。

参考文献：

廖世建.《企业文化与人力资源管理》，《黑龙江生态工程职业学院学报》，2025年05期

林边疆.《人力资源管理在企业文化中的实现》，《人力资源管理》，2025年01期

朱卫民 童元来 林爱华.《提升企业文化 应对激烈竞争》，《经济管理》，2025年17期

------------最新【精品】范文

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！