

企业文化提升中小企业人力资源管理绩效的路径略论

王思斯

(对外经济贸易大学国际商学院,北京 100029)

摘要:企业文化是企业长期发展中所形成的特有价值理念,能够引导企业发展,增强企业人员凝聚力,提升企业经营效益。中小企业往往将重心放在生产销售方面,忽视文化建设,无法通过企业文化激发员工内在潜力,由此制约了企业的可持续发展。本文以企业文化为背景,重点探究中小企业人力资源管理面临的困境,并提出优化路径。

关键词:企业文化;人力资源;绩效;困境;路径

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.34.157

1 企业文化在中小企业人力资源管理中的价值

企业文化主要是指企业在经营管理活动中产生的物质形态、精神财富,文化观念、道德规范、价值理念、企业制度、企业产品等内容。企业文化是企业发展不可获取的一部分,是企业的灵魂,在企业人力资源管理中发挥着重要价值。

首先,企业文化能够增强员工归属感。企业文化是企业特有的价值理念,在企业文化作用下,员工能够对企业制度、文化、产品有较高的认同感,并参与到企业价值实现当中,为共同目标的实现而努力奋斗;其次,企业文化能够强化员工责任心,激发员工潜力。企业管理机制、考核制度、管理模式均是企业文化的重要内容,在这些制度、规范的作用下,可以明确员工责任,并通过绩效考核制度激发员工的工作积极性,以此实现企业经营管理目标;再次,企业文化能够提高员工荣誉感。在企业文化引导下,员工能够进一步认同自己的工作岗位和工作价值,当员工为企业发展做出贡献时,也能够获得企业以及员工的认可,自尊心、自信心会进一步强化,而且优秀的

企业文化也能够提高员工荣誉感。例如,海尔集团拥有者完善的企业文化,始终将产品质量、客户服务放在第一位,海尔集团在成长过程中获得了国内外认可,业务遍及海内外,在海尔工作的员工充满着自信和荣誉。最后,企业文化对企业人力资源管理产生着重要影响,一方面,在企业招聘当中,企业文化是企业软实力的重要体现,当企业具有丰富的文化内涵,崇高的精神追求,完善的管理机制时,企业在行业当中就更具竞争力,在市场招聘环节的优势就会较为突出;另一方面,企业文化能够对企业管理绩效产生影响,并引导着企业管理活动的顺利开展,尤其在人力资源管理当中,企业文化发挥着显著作用,可以增强员工凝聚力、树立共同价值理念,实现员工价值与企业价值的统一化。

2 中小企业人力资源管理面临困境

2.1 忽视企业文化建设

中小企业在我国市场经济发展中发挥着重要作用,在繁荣经济、提供就业岗位、增加财政收入等方面做出了突出贡献,近年来我

，为中小企业发展营造了良好的环

境。但从现实发展来看，中小企业依然将重心放在产品生产销售方面，忽视文化建设，这使得中小企业人力资源管理面临困境，企业缺乏凝聚力，人员流失现象严重。之所以出现文化建设滞后的情况，其原因为：首先，中小企业管理层没有意识到企业文化在企业发展当中的价值性，企业文化在人力资源管理方面的优势并未凸显出来，生产经营依然是企业重心所在，内在精神、文化体系尚未形成；其次，企业文化投入力度相对有限，中小企业发展当中将效益放在首位，忽视企业文化方面的投入力度，由此导致企业文化停滞不前，物质化程度过高，精神化水平较低。在此背景下，企业员工缺乏对企业价值认同，与企业之间仅仅为一种利益合作关系，一旦利益受损或者利益分化，员工就会离职。再次，缺乏先进的人力资源管理理念，不注重优秀人力资源管理经验的学习和引进，现有人力资源管理较为滞后，缺乏活力，无法激发员工的内在潜力和参与积极性。

2.2 人力资源管理机制不健全

人才是企业发展的根本，更是企业创新的动力源泉，高素质的人才能够推动企业的健康持续发展，不过，目前而言，中小企业在人力资源管理方面缺乏完善的制度体系，尤其是企业文化的缺失，使得企业人力资源管理缺乏内涵，无法实现人力资源管理绩效的显著提升。首先，企业招聘机制不合理，在招聘当中，主要以底层人员招聘为主，而且人员补充缓慢，无法为企业发展提供源源不断的人才保障，同时，企业主要以短期招聘为主，缺乏长期招聘机制，导致企业人员流失现象突出，造成企业人力资源管理成本的大幅提升；其次，中小企业培训机制不完善，一方面，中小企业培训内容较为单一，而且由于企业文化内涵浅显，所以培训多以技能培训为主，这就导致新入职的员工缺乏对员工的认同，没有与企业形成共同的价值理念，利益成为员工的唯一追求，一旦利益无法实现就会出现离职倾向；另一方面，中小企业缺乏长久培训机制，无法将企业价值理念与员工价值追求进行融合，在员工价值与价值背离时，就会引发诸多不利于中小企业发展的问题。

2.3 考核激励作用发挥不充分

考核激励是企业文化的重要内容，在企业人员潜力激发、价值实现当中具有不可或缺的作用，高效的考核激励机制既能够调动员工参与积极性，又能够实现企业价值与员工价值的协调统一，提高企业资源优化配置效率，满足企业长久发展需求。目前，中小企业虽然构建的有对应的绩效考核制度，但是制度并不完善，难以充分发挥作用，一方面，中小企业在考核激励制度制定时，并没有征求员工意见，没有从员工需求入手制定激励措施，激励措施难以起到调动员工积极性的作用，甚至部分激励标准过高，员工无法完成考核目标，打击员工自信心；另一方面，激励内容过于单一，没有实现物质与精神激励的同步化，多数中小企业过于强调物质激励，忽视精神激励，这会让员工精神获得感不足，对企业认同感较低，无法增强员工归属感和荣誉感，不利于企业精神文化的贯彻和塑造。

3 企业文化提升中小企业人力资源管理绩效的路径

3.1 加强文化建设，扩大文化影响力

针对企业文化建设不足问题，中小企业必须要加强文化建设，扩大文化影响力，将文化与人力资源绩效管理充分融合起来。首先，中小企业高层要树立文化建设理念，对企业文化有更为全面的认知，将企业文化与企业发展、人才培育、经营管理相互融合，构建具有文化内涵的企业，不断提升企业员工的文化认同感和归属感；其次，加大文化投入力度，中小企业不仅要加强物质方面的投入力度，而且要加大文化方面的投入力度，注重人力资源管理制度、企业文化活动等方面的投入，营造良好的文化氛围。同时，构建企业文化小

组，提供文化建设资金，不断丰富企业文化内容、形式，为员工提供多元文化活动机会；再次，加大文化宣传力度，扩大文化影响力。在中小企业人力资源管理当中，企业文化发挥着重要作用，因此，在企业文化构建的同时，要加大文化宣传力度，提高文化影响力。一方面，营造良好企业文化氛围，做好企业价值理念、品牌价值的构建与树立，提升员工对企业的认同感；另一方面，注重产品设计与创新，将企业文化融入到产品当中，提高企业文化影响力，更好推动企业健康发展。

3.2 优化管理机制，加大文化与人资管理融合发展

首先，在招聘当中要将企业文化融入其中，展现企业文化魅力，提高招聘员工对企业文化的认同感，这样所招聘的员工才能够更好融入到企业发展当中，为企业做出贡献，实现自身价值；其次，完善培训机制，强化文化培训力度。一方面，企业在培训内容制定时，要在企业发展战略基础上，以员工现状为前提，制定科学化的培训机制，而且要强化文化培训的重要性，通过培训形成员工价值与企业价值的统一化，确保在员工价值实现的同时，企业利益最大化；另一方面，构建长久培训机制，并将企业文化、价值理念、品牌观念等融入到培训机制当中，通过长效培训增强员工对企业产品、品牌、文化的认同感，树立荣誉观；再次，将企业文化与企业管理相互融合，提高管理的人性化、科学化、规范化，提升中小企业管理效率。

3.3 构建公平透明的绩效制度，激发员工自觉能动性

绩效制度是企业文化的重要组成部分，绩效制度科学合理影响着企业员工工作积极性，对此，在绩效制度构建中要坚持公平、透明、合理的原则，营造良好的激励考核环境，并将其作为企业文化的一部分进行宣传推广，让员工对激励考核有更为全面的认知。一方面，实现物质激励与精神激励的协同，根据员工需求确立对应的激励方式，以此激发员工自觉能动性；另一方面，优化评价机制，提高评价效率。绩效考核当中，必须要注重评价的合理性，构建多元评价模式，通过领导评价、员工互评等方式实现对员工的综合评估，同时，重视评价结果，以结果为导向不断提升员工核心素养。此外，还要将企业文化纳入到考核制度当中，鼓励员工创新，在文化价值的充分发挥下，增强企业人力资源管理效率。

4 结束语

中小企业人力资源管理效率与企业文化价值的发挥关系密切，企业文化不仅能够提升企业影响力，增强员工归属感，而且可以优化企业内部管理机制，推动企业的健康持续发展。针对中小企业人力资源管理存在的问题，本文主要从企业文化建设、管理机制健全、激励制度优化、绩效制度构建等方面提出了中小企业人力资源管理绩效的优化路径，希望能够为中小企业可持续发展提供参考依据。

参考文献

- [1]李子辰.企业文化提升中小企业人力资源管理绩效的路径分析[J].现代商业,2020(01):95-97.
- [2]郭琳.企业文化:提升中小企业人力资源管理绩效的重要路径[J].企业改革与管理,2019(01):169+176.
- [3]屈笑羽.刍议企业文化提升中小企业人力资源管理绩效的路径[J].中外企业家,2018(36):72.

作者简介:王思斯(1979,03-),女,汉族,籍贯:北京,工学学士学位,单位:对外经济贸易大学,在职人员高级课程研修班学员,研究方向:管理学。