

战略性人力资源管理背景下企业文化的隐性特征研究与建设

舒悦,谭可欣,欧阳子平,欧绮琳
(中南林业科技大学,湖南长沙 410004)

摘要:随着大数据人工智能的发展,战略性人力资源管理模式被越来越多企业采用。针对此背景下企业文化发展面临的问题,从冰山模型出发研究企业文化隐性特征,提出企业文化建设的对策建议。

关键词:冰山理论;战略性人力资源管理;企业文化;隐性特征;文化建设

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.07.153

1 引言

经济全球化大势所趋,科技发展日新月异,众多企业经营面临重重挑战。在此背景下,战略性人力资源管理的重要性日益凸显。企业文化作为企业长足发展的重要力量,与战略性人力资源管理相辅相成。从冰山模型出发,研究战略性人力资源管理背景下企业文化的隐性特征,深入发掘企业发展潜力,寻求当下企业文化建设问题解决路径,以此推进企业文化建设,提升企业核心竞争力,这是此篇文章的讨论重点。

2 战略性人力资源管理与企业文化的关系

战略性人力资源管理在传统人力资源管理基础上,以企业目标为导向,将公司战略融合至人力资源战略规划与部署,力图通过战略引导优化人力资源管理,使其与企业发展规划保持高度一致。企业文化是企业在建设和实践过程中逐步形成的一种所有员工都认同遵守的企业特色价值观,对于企业员工具有凝聚、规范作用,对企业发展起导向作用。

战略性人力资源管理与企业文化两者相互影响、相互依存。企业文化的建设离不开战略性人力资源管理的支撑,战略性人力资源管理在企业文化影响之下进行管理活动。合理的人力资源管理帮助企业文化的建立与发展,通过一系列人力资源管理手段使企业文化深入人心,增强员工对企业的归属感与责任感,从而提升企业绩效;而企业文化通过对员工潜移默化的影响,指导人力资源管理规划的制定,为其提供精神依据。二者在企业的发展进程中缺一不可,共同促进企业的繁荣兴旺。

3 企业文化的隐性特征

3.1 潜藏性

企业文化除企业哲学、企业价值观及企业精神等企业标榜规范的内容外,还存在着企业员工内部在工作过程中自发形成的潜在约定或习惯,这些部分在企业文化中常常被忽视,却又在一定程度上影响着企业员工的心理状态与行为。这种建立在个体情感基础上的自发文化不同于企业核心价值观等任何一个企业文化建设重要部分,但在其影响下形成。除此之外,作为企业文化的深层,它还受一定社会文化背景,意识形态的长期影响而形成,这能与员工产生自然而然的心理认同感,但很难被直接发现并挖掘。

3.2 适配性

企业文化的适配性是使企业文化与战略性人力资源管理的内外都相适应。企业文化是企业所有成员共享的默认假设,它并不独立于企业运营之外,这些默认假设影响企业运营的各个方面。企业文化与人力资源管理的有效契合,可以很好地实现战略性人力资源管理,保证企业得到科学合理的人力资源配置,有效地发挥人才在企业中的真正价值。

3.3 发展性

企业文化随企业不断的发展而进步。公司在发展过程中落实和运用战略性人力资源管理,企业文化随着战略的改变也在不断调整,如企业的精神文化、企业的哲学内涵等随着时代的发展在不断地丰富。以华为为例,华为建立初期以狼性文化为代表,后采取使用中西合璧的方法,吸取IBM西式管理文化,形成华为的文化新内涵,使得华为管理理念能够与世界级通讯设备制造商的地位相匹配。

4 企业文化建设的对策

4.1 挖掘企业隐性文化,使其与企业战略与组织规划保持一致

企业隐性文化根植于企业员工内部情感交流的纽带,服从于企业内部潜规则,落实在企业员工日常工作不经意的行为之上,且在某一层面难免与企业显性文化相冲突。企业文化建设需将这一部分文化发掘出来,深刻认识其本质,并使之向显性文化靠拢,与企业制度和战略相结合,这样才能避免制定的制度和战略流于形式,从而更好地引起员工的共鸣及增强企业员工向心力。企业文化要引导企业制度的建立,企业制度和战略也要在各方面展现企业文化的精髓与内涵,在制度和战略上体现企业与员工共同的价值观,将企业文化融入到日常经营模式中去。

4.2 以管理者为基点落实企业文化

企业管理者以其层级与地位,对企业文化的推广有着重要的引导作用。由于企业文化的隐性文化具有潜藏性的特征,管理者需要深入员工内部,了解员工日常工作,明确员工发展需求,化解企业隐性文化与显性文化的冲突。“风成于上,俗形于下”,管理者还需发挥带头作用,积极参与企业文化建设,维护企业文化发展,引导员工加强对企业显性文化的认同,调动员工积极性,做企业文化的建设者、维护者与传播者。

4.3 全面发挥企业文化引导作用,建设优质职工队伍

企业文化是企业战略性发展的重要内容,是企业发展的精神支柱。企业要充分发挥企业文化的引导作用,以文化为依托,将企业文化的主要思想观念与用人标准相融合,在人员的开发与培训中,培养出一批具有前瞻性、灵活性的高素质综合人才。并通过企业文化的影响渗透,改善员工与员工之间、员工与公司之间的关系,增强团队凝聚力和员工归属感,以提高员工队伍的整体士气。

4.4 与时俱进,创新发展企业文化

我们在企业和文化的发展过程中,要与时俱进,抓住企业文化的发展特性,创新企业文化。这不仅要求我们要重视企业浅层文化的建设,也要丰富企业深层的文化内涵。尤其在实行战略性人力资源管理的指导下,提出企业文化新要求、新内核,建设更符合企业发展需求的企业文化,使之更好引导员工实现企业目标。

5 结束语

在现代企业发展中,战略性人力资源管理得到越来越广泛的应用,在此背景下,企业文化对企业发展的影响不小觑。企业管理者在加强企业显性文化的建设基础上,还应重视企业文化隐性特征,以人为本,做好企业文化建设。并结合战略性人力资源管理,使企业文化与管理有机结合,发挥最大的效用,助力企业的发展。

参考文献

- [1]薛珠.浅析战略人力资源管理与企业文化的内外部契合[J].现代营销(下旬刊),2019:188-189.
- [2]魏天雨.企业文化中的隐性文化表现及影响研究[J].现代商业,2017(15):109-110.
- [3]王冬梅.企业文化在人力资源管理中的应用研究[J].企业文化(中旬刊),2019(5):14.