论企业文化与员工关系管理方式问题

祝怡秦
（正大青春宝药业有限公司，浙江 杭州 310023）

摘 要：企业文化是一个企业发展史的呈现，更是一个企业精神文化理念最核心的部分，优秀的企业文化甚至可以成为一个企业活的招牌，在提升社会影响力上将发挥出意想不到的效果。企业文化的建设需要时间的洗礼和历史的沉淀，在发展过程中将其不断的完善，使其能够符合企业的现状，顺应时代发展的潮流，适应社会主流价值观。员工关系对企业氛围的营造十分重要，合理的员工关系将会在企业管理范围内形成一股积极的氛围，员工在这种氛围中将得到更大的发展，企业也会在这种氛围中走向更加美好的明天。

关键词：企业文化；员工关系；管理
【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.07.303

员工关系管理在企业众多管理内容中看似毫不起眼，但是往往却能发挥出极大的作用，积极的员工关系将会激励员工把重心放在工作上，而消极的员工关系则会将员工推向落后的天平。当然，员工关系管理会面临着众多的难题，而这些难题往往也是限制企业发展的重要因素。因此，重视员工关系管理就是在为企业发展服务。因此，本文立足实际，深入研究，并结合自身的实际经历提出以下看法，力求为和谐、愉悦、积极的员工关系营造助力。

1 企业文化与员工关系管理的关系

企业文化的建设离不好良好员工关系的营造，良好的员工关系能为企业提供一个轻松的工作氛围，人际关系紧张必然会影响工作效率。二者的根本目标都是一致的，即为了促进企业的发展，努力为企业的发展创造出更好的工作环境。一个企业的成功离不开领导的英明决策，更离不开每一个员工的辛勤努力，每一个员工都是集体中的一个个体，只有让员工明白个体的努力对集体发展的重要性，才能更好的激发员工的团队意识，建立和谐的人际关系。员工在一个团队中，得到的不应该仅仅只是技能上的提升和知识上的积累，得到的更应该是情感上的鼓励与支持，互相理解、互相尊重的平等的人际关系才是员工真正需要的工作氛围，只有在这样的氛围中，员工才会拧成一股绳，劲往一处使，让企业这艘船驶向更辽阔的大海。

员工关系管理也是构建企业文化的一部分，是我们建设企业文化的重要手段和载体。如果企业文化的建设离开了企业的员工，那么这样的企业文化将毫无价值。因为，企业文化由企业员工总结提炼得来，企业文化也是为了员工服务的，因此，员工的参与十分重要。此外，还要根据企业的实际运营内容来确定企业文化，利用正确的价值观念来促进对员工正确理念的塑造，从而培养出更多的优秀人才，而且这些优秀人才也会在企业发挥出更大的价值，为企业发

。例如,声田公司以敏捷管理技术为核心着力打造独特的企业文化,一手抓文化,一手抓价值观,双管齐下加强员工管理力度,以全方位、丰富性的文化内容着力打造出一条特色的发展之路来,让企业和员工都能在这条路上走得更稳、走得更远。

2 当前企业员工关系管理存在的短板

2.1 对企业员工关系管理的重视程度不够

加强员工关系管理就是在为人力资源的合理配置做努力,这是加强企业凝聚力,加强团队建设的重要手段。员工关系管理科学合理还会提升企业的竞争力,让企业在激烈的社会竞争中抢占先机,在争夺人才资源时也会更有优势。但是,目前,企业领导者对员工关系管理还不够重视,仅仅把目光放在了经济利益的追求上,却没有看到员工关系管理也是提升经济效益的一种隐形手段。

2.2 企业沟通管理机制不健全

沟通是发现问题、解决问题的重要途径,通过沟通我们可以得知客户的需求,通过交流我们可以探知到员工的真实想法。在此之后我们可以对自我产品进行完善,不断满足客户的需求,提升客户满意度;我们可以对员工进行针对性的培养和发展,锻炼其成为一个优秀的专业人才。尽管沟通十分重要,但是仍然有部分企业领导忽视了这种沟通,在产品发布、公司管理制度出台时从不询问客户的意见和员工的想法,一味的输出,这样只会让客户越来越少,让员工关系变得更加紧张,企业管理范围内充满了矛盾与冲突,稍有不慎就会造成严重的后果。这主要是因为企业沟通管理机制的不健全,缺乏科学机制的辅助,企业管理困难重重。

2.3 员工关系管理企业文化建设相对落后

企业文化建设对企业发展十分重要,而员工关系管理又对企业文化建设十分重要。当前,越来越多的企业开始意识到优秀的企业文化所具备的强大动力,也开始多途径的建设企业文化,但是在建设过程中却只看到了企业形象、企业的标志、口号等外显因素,在企业内部的员工关系、工作氛围、市场影响力等隐性因素上稍有忽视,企业文化的“软实力”发展不到位,员工关系管理和企业文化建设之间还存在很大的问题。

3 加强企业文化与员工关系管理方式改进的策略

3.1 完善企业文化建设,构建与员工的共同愿景

企业文化是一个企业发展过程的缩影之一,在企业文化上,我们可以探寻到企业的管理理念下,良好的企业文化还有助于员工之间建立愉悦的情感关系,营造积极的工作的氛围,还能形成一种有益的工作竞争,促进工作管理水平的提升。因此,完善企业文化建设必须重视企业员工的意愿,在企业文化建设过程中构建与员工的共同愿景,形成一种特殊的心理契约。企业的管理手段要科学合理,既要有不以规矩,不能成方圆的严厉,更要有人情的通融和合理的裁量,要做到合法合规与合情合理的高度融合,让员工在管理制度中自觉遵守规则,约束自己的一言一行,为自己、更为工作认真负责,在个体和具体之间找到平衡点,将二者紧密联系在一起,共同奋斗。

3.2 明确管理者的责任,建立员工关系管理体系

企业文化的完善建设必须建立在员工关系体系的基础上,同时还要把握好企业领导者在员工关系管理中的主导地位。企业内部要形成统筹协调的良好关系,各部门要在各司其职、各尽其能的基础上加强沟通与协作,积极承担部门职责,为部门良好员工关系的营造做好充足的准备。

3.3 建立员工自由交流平台

一直以来,企业都是一个以盈利为目标奋斗的社会组织,企业的发展也是为了获得更多的经济利益,创造出更多的价值。而企业经济利益的创造必然离不开员工的辛勤努力,每一个员工的努力都将成为企业发展不可或缺的重要力量,离开了员工的支持与保障,企业的发展无从谈起。因此,重视员工的地位,为员工构建起一个自由的交流平台,让这个平台不仅可以成为工作内容的传递工具,更可以成为员工心灵交流的桥梁。积极利用现有的社交媒体软件,或者依靠自身的科技实力根据自身企业的实际情况创造一个新的交流平台,为员工吐露心声提供途径。发挥党员的先锋模范作用,积极择选优秀的党员人物,发挥出榜样的力量。同时,创新工作表现载体,使得新的载体既能让老一辈员工操作得当,也要适应新生代员工新奇的心理,协调好二者的关系,努力营造良好的工作氛围。

3.4 建立全员激励机制

虽然只有企业的经济利益得到了保障,员工的“小碗”才能装满。但是,企业不能一味的强调员工的付出,更好强调对员工的回报,不能一味的强调能者多劳,更要强调多劳多得,由此才能更好的激发员工的工作积极性,保证员工拥有不竭的精神动力源泉。因此,建立好员工的激励机制,以科学合理的绩效管理机制保证员工具备饱满的工作热情,在自己的工作岗位上尽职尽责,发光发热。如果对员工的付出视而不见,听而不闻,那么长此以往将无人再具激情,整个企业将会成为无源之水,无本之木。

3.5 关心员工心理想法以促进对员工的情绪管理

国有企业十分看重企业文化的创新,更看重企业文化与当代先进理念的融合,在企业文化中融入以人为本的科学理念,重视员工的个人发展和个体利益的实现,在强调员工付出的同时给予员工同等的回报,不克扣、不拖欠,在物质和精神两大方面给予员工足够的支持和尊重。同时,加强员工的心理教育,提供必要的心理辅导,多渠道获取员工的真实诉求和心理想法,并以正确的方法协助员工进行情感宣泄,将员工心中的负能量排除在外,将正能量引进公司,弥漫在公司的各个角落,在精神上给予极大的支持。此外,加强团队精神建设,弘扬正能量,强调集体的重要性,也不忽视个体的发展,要让员工真正感受到家一般的温暖和感动。

总之,企业文化建设并非一朝一夕就可以实现,它需要企业在长期的发展过程中慢慢的融合、完善,并结合时代发展理念,创造出全新的企业文化,让企业管理范围内的员工关系和谐、愉悦,领导与员工之间、员工与员工之间都能拥有正常的工作关系。企业管理者要为营造这种正常有序的员工做好充分的准备,并积极发挥出这种关系所能带来的有利价值,让其能够成为企业进一步发展的强大推动力。在这种关系之下,员工不仅能够得到物质上的支持,更能得到精神上的满足,企业也能得到长远稳定的发展。

作者简介:祝怡秦(1988-),女,浙江杭州人,学历:本科,单位:正大青春宝药业有限公司党群部。