

# 人力资源管理与企业文化建设

黄茂芳

(雅宸控股(三亚)有限公司,海南 三亚 572022)

**摘要:**企业想要逐步发展得更好,离不开企业文化建设,企业文化是一个企业的精神支柱,好的企业文化能够让企业内部更加的团结,做到共同进步。企业文化是人力资源开发的工作纲领,所有的开发工作均是围绕企业核心价值观、愿景理念开展的,人力资源的有效开发又对企业文化的发展与创新提供新的动能。本文从企业文化建设与人力资源的关系着手,提出了通过人力资源开发推进企业文化建设的建议措施,旨在提升企业的核心竞争力,实现企业可持续发展。

**关键词:**人力资源;企业文化;有效措施

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.34.094

在新的国际国内形势和环境下,企业面临着巨大的竞争压力,如何迎接新的机遇和挑战,实现稳定且快速发展繁荣,优化人力资源管理是打破这一困境的关键。面对人力资源管理发展的现状及其存在的问题,企业应该结合自身实际出发,进一步优化企业的人力资源管理理念和管理方式,提高人力资源管理水平,并促进企业人力资源管理与市场需求相结合,从而达到企业与市场接轨并逐渐优化内部配置的目标。以下将首先分析企业人力资源管理发展的现状,并根据其存在的问题提出相应的解决措施。

## 1 人力资源管理概述

人力资源是一种以“人”为主体的资源,加强人力资源管理,提高人才工作的效率和效益,是当代中小企业管理的首要发展方向,人力资源管理的核心是通过持续高效地激发员工的企业认同感和积极性,提高核心凝聚力,进而不断提高企业的整体竞争力,推动企业更高更迅速地赶超同行业竞争者。人力资源管理包括人员技能管理和心理疏导两个部分,这不光是包含人员的分配和管理,还包括企业员工的心理疏导、人文关怀和情绪的调节。而对于企业本身来说,人力资源管理不仅包括员工本身的计划、组织、安排和掌控,还涉及到员工的心理健康教育。企业通过人力资源管理调配来安抚员工,营造一个积极向上的良好企业氛围,化解企业内部矛盾,提高企业凝聚力,推动企业迅猛发展。

## 2 文化建设在人力资源管理中的意义

### 2.1 强化以人为本

企业文化建设也是如此,通过更新企业文化、构建生态文化系统来活跃员工,促进企业劳动力发展。企业人力资源管理中的文化建设旨在维护员工利益,强化员工为本,在维护员工利益的基础上提升企业效益。这在某种程度上,避免了组织内部的摩擦行为,降低了人力资源管理成本,弱化了员工之间的矛盾和冲突,提高了企业的管理效率。企业的文化建设以尊重和理解为原则,按照以人为

本的原则,在肯定劳动者工作能力和水平的基础上,在肯定劳动者合法权益的基础上,完成相应的绩效考核,尊重劳动者的主体地位,让员工感受到强烈的认同感和归属感,提高自己对企业的信任感,以促进员工更加积极努力工作。

### 2.2 提升企业管理效率

众所周知,通过提高工资福利待遇、设置惩罚措施,并不能完全约束员工、管理员工,只有当企业文化深入人心,才能够保证员工与企业形成一个统一的价值体,使得员工把企业目标当作自身目标并为之努力奋斗。通过有效的人力资源开发,实现在价值观等精神层面管理约束员工,使得员工在企业内有归属感,充分发挥自身的价值,这样一方面能够提升员工工作责任心与对企业的满意感,留住员工,提高工作积极性;另一方面,通过企业文化“软调控”与企业刚性制度“硬调控”形成协同,帮助企业管理层更好地管理员工,从而提升企业的管理效率,降低管理风险。

### 2.3 提升企业核心竞争力

优秀的企业文化具有鲜明的个性和时代特色,能不断激励职工干事创业,引导职工学习、思考、创新、担当,并进一步增强企业发展的硬实力。企业文化是企业发展的DNA和原生动力,它决定了一个公司的性格和命运。在进行人力资源开发时,需要明确企业核心价值观念以及文化背景,借助宣贯、专项培训、树立先进典型、科学考核等手段,采取有效的措施吸引人才、培育人才、挖掘人才,激发员工自身动能,让员工时刻保持开拓创新,建功立业的斗志,从而全面促进企业核心资质、核心技术、核心产品的提升,不断赋予企业核心竞争力新动能。

## 3 人力资源管理现状

### 3.1 忽视人力资源管理及文化建设

市场上有很多的企业存在发展速度缓慢和一直停滞在原地的问題,造成这一问题的一个重要的原因就是文化建设的不重视以及人力资源管理在企业管理中的作

用,这种不重视会导致企业文化和人力资源管理两者互相依存,共同发展的关系发挥不到最大的作用。而且人力资源管理是针对企业所有的工作人员,如果企业高层领导对人力资源管理不重视,会导致员工不服从管理,使后期管理更加困难,而导致企业发展速度慢,因此,想要加快企业的发展速度,企业高层管理人员需要对人力资源管理和企业文化的建设给予一定的重视。

### 3.2 人力资源与企业文化契合度不高

企业逐渐开始意识到企业文化建设的重要性,并投入大量的人力、物力和财力,安排人员专门进行企业文化建设与策划,虽然取得了一定成果,但是结合企业实际情况来看,企业文化建设仍然存在一些误区和问题。例如,企业文化建设过于重视物质层面的要求,而忽视了企业核心价值观层面的要求,没有认识到其在企业建设中的作用,另一方面,过于关注市场需求,有意地引导企业文化策划人员在创意方面投入更多精力,而忽视企业发展的实际情况,以这种方式制定的企业文化并不能在人力资源管理中发挥作用,员工对这样的企业文化也难以接受和认可,所谓的文化导向作用也就失去其意义,使员工在工作中缺乏主动性和积极性,不利于企业新时期新形势下的发展。

### 3.3 选拔和培养机制信息化不完善

“互联网+”时代,随着互联网技术的广泛使用,传统的企业管理模式、各种具有交易性质和联结关系的方式都随之发生相应的变化。但是,目前以高层管理者个人意愿为主导实施的企业人才选拔和培养机制仍然是大多数企业的选择,人才选拔和培养的信息化开展较慢,阻碍了企业整体的信息化发展步伐。21世纪企业的竞争,是人才的竞争,尤其是随着信息化、网络化的发展和产业结构的调整升级,对于复合型人才的需求更加紧迫。在这种情况下,企业内部更要重视人力资源管理信息化建设,在人才选拔和培养方面,要善于运用大数据技术建立更加全面的人才信息库。

### 3.4 企业文化教育方法陈旧

加强企业人力资源的管理,主要是通过招聘人员来选拔合适的员工加入企业,然后对员工进行培训,培训的内容主要是业务素质和规章制度,培训过程中嵌入了思想教育和企业政策的内容。而企业文化教育的渗透主要是员工内部宣传或者职工大会,通过领导或员工的宣传增强企业的凝聚力,通过职工大会增强员工的核心力量,通过团建活动丰富员工活动内容。然而,领导宣传或职工大会的教育方法枯燥乏味,团建活动影响了员工的正常休息时间,并且这一系列的活动都没有激励机制,员工学习的积极性和主动性不足,学习处于被动阶段。在现阶段,受新冠疫情影响,网上办公已成为一大趋势,但网上关于企业文化的宣传策略却很少。网上关于企业的信息主要关注的是企业的经济活动,企业文化建设处于企业网上

办公的一次性状态,企业文化建设必须把现代科技与职业教育联系起来,增加动漫制作、虚拟场景等现代教育方法,加强文化教育创新。

## 4 企业文化建设和人力资源管理措施

### 4.1 人员招聘

招聘环节中选人用人质量的高低决定着企业后续运营效益而企业文化教育质量高低对招聘人员的质量有关键影响,企业文化不仅包括企业运行过程中形成的企业氛围,更隐含在员工的素质和教养当中。因此,在招聘工作中,企业既需要考虑员工的专业知识和能力,也要对员工的三观和思政素养进行考察。员工的专业知识和能力体现为符合企业的发展,能为企业技术突破与创新做出贡献,提升企业核心竞争力和经济效益;员工的三观即正确的人生观、价值观、世界观,要与企业文化相融合并且能够充分认可企业文化、价值观与发展理念,并且员工要有较高的思政觉悟,能够自觉遵守纪律,拥有较高的思想道德修养。这两点既是对招聘工作最低的要求也是对招聘工作最好的肯定,只有深入挖掘优秀员工,招聘更优质的人才,并且符合这两点要求,才能找到与企业文化、价值观更相匹配的高素质人才。从源头看起,招聘合适的员工,不仅能在一定程度上降低员工的离职率,而且能够提升员工对企业的忠诚度和凝聚力,更会使整个企业员工的素质得以提升,从而提升企业整体文化氛围,打造更优质更现代化的员工团队,以此来达到企业招聘的目的。

### 4.2 完善管理方式

企业人力部门的从业人员需要做到严格自律,提高个人的学习能力,完善专业知识体系,利用工作实践来积累经验和阅历,及时整理总结,对于突发性的事件,也可以灵活运用自身的工作经验和专业知识来进行解决,进一步创新和完善企业内部管理人力资源的各种方法和模式,充分增强人资部门的管理工作开展效率和质量,使人资部门对企业发展的促进作用得以充分发挥。其次,企业应当在落实各项人资工作的过程中,注重向同行进行借鉴和学习,向拥有这方面成熟经验的企业学习,根据本企业人资部门工作的发展需求和实际状况,将先进的、具有可操作性的管理经验应用到本企业当中,发展具有本公司特色的人资工作管理模式,对人才招聘等相关工作进行创新和优化,制定出系统、完备的人才培养方案,完善和健全企业的绩效考评机制。例如,企业可以通过增设企业年金和股权激励等形式,让企业和员工之间存在的利益关系更加紧密,也有利于提升员工群体对于企业的向心力,使员工乐于为企业进行持续性的个人专业价值输出,给企业创造更多的效益。

### 4.3 加强文化建设和人力资源管理融合

首先,企业文化建设要紧跟时代步伐,顺应市场环境变化。企业的发展需要经历不同阶段,企业文化的形成也必然经历不同的阶段,要根据企业的战略目标与外部市

场环境对企业文化进行变革,保留其核心价值观念,在此基础上创新适合企业发展的文化观念;其次,加强文化与制度融合。企业文化的具象化必是从观念思维模式到制度技术创新再到行为创新的过程,企业管理者应该根据企业环境适当调整具体的理念,进而形成对企业管理有效的规章制度。例如在人力资源开发中,制定的员工工作目标、嘉奖及惩罚制度必然要以企业核心价值观为参考,从而实现企业文化的深化;最后,加强融合观念,形成互补作用,从而实现企业的持续健康发展。在人力资源开发过程中,只有紧抓企业文化核心理念,才能制定行之有效的措施,实现让员工的发展目标和企业的发展目标形成一致,并不断促进企业核心竞争力的提升。

#### 4.4 完善管理机制

根据企业的实际情况制定一些合适的奖罚制度,能够有效地提高员工的工作积极性和员工的工作责任感,并以此鼓励员工之间创立良性的竞争关系来带动企业的发展,其具体方法是:在工作中制定一套加分扣分计划表,平时根据计划表对员工进行一个加分和扣分,根据实际的付出或工作上的失误来决定加分或扣分的分值,最后在月底的时候对分数进行汇总,按照分数的高低排列一个表格,分数排名前三的员工有相应的奖励和表彰;排名最后两名的员工有想要的处罚,但是在处罚之后应注意对员工进行一定的激励和鼓励,避免员工丧失工作积极性;其次就是对于在工作中有巨大贡献者,应该单独提出来表彰,让员工知道,企业对其的重视;对于工作中有巨大失误者,应该按照相应的规章制定给予严重警告或直接开除,能更有效地让其余员工遵守相关规章制度。在奖罚制度实施过程中,人力资源管理相关负责人应该及时和员工进行沟通,不断对奖罚制度进行优化,做到让每一个员工都认同该制度,更好地开展后面的工作。

#### 4.5 优化企业人力资源结构

第一,以理念与技术创新提高员工教育培训实效。互联网技术在学历与非学历教育中的应用对时代的进步予以体现,远程网络教育具有远距离传输、整合资源、师生互动、方便快捷等优势,是对“以学生学习为中心”先进教育理念的首创,通过移动学习平台对传统面授式教育培训方法进行颠覆;“翻转课堂”有助于学院提高自主学习能力,通过设计“碎片化”课程,可为在岗人员的理解与掌握提供便利,而施以“弹性学制”,又可缓解工学矛盾。企业在创新理念与技术进行员工教育培训时,应强调资源的共享,这是对教育公平的彰显,可体现经济新常态下科教给力、创新驱动的内涵,在加速人力资源开发与建设进程的同时扩增经济社会发展的人力资源,充实企业实用技能人才队伍,提高人力资源素质。第二,创新人力资源开发建设模式。以地区经济建设、企业发展以及人才培养为立足点,在企业内部营造“知识改变命运”的求知求学环境,以在岗学习、市场导向、技能为主、兼顾素质的教育

理念为指导,打造集企业招聘与培训、员工就业与安居等于一体的服务渠道,鼓励员工在岗在职学习、线上线下融通,遵循以人为本的教育规律推动员工综合素质的提升。

#### 4.6 加强人力资源管理信息化

##### 4.6.1 建立绩效考核云平台

即便是“互联网+”时代,员工绩效仍然还是企业绩效的重要来源,企业可以搭建绩效考核云平台,集中处理绩效考核工作。通过相关的权限设置,管理者可以在平台上实时查看员工的业绩表现,员工也能够实时了解自己的绩效情况。为了确保绩效考核数据的安全性,企业可以选择安全性较高的私有云进行构建。技术水平较高的企业可以通过其内部的技术部门进行云平台的构建,也可以选择私有云供应商合作打造专属的云平台。同时,绩效考核平台可以为绩效考核结果的分析等提供数据支持。

##### 4.6.2 搭建信息化人才管理平台

“互联网+”时代,企业要搭建适合自身人才管理工作的信息平台,通过平台加快人力资源信息化建设。结合互联网技术优势,企业可以通过人力资源的绩效考核数据库和企业员工的个人档案数据库,深入分析并掌握人力资源的优势和劣势,对企业现有的潜在的创新型员工进行选拔,充分发挥人才优势。同时,企业通过构建离职员工的人才回流通道,为离职员工提供一个积极的推荐平台,有助于完善企业人才数据库,实现人才运用的动态化。

#### 结束语

企业文化中非常重要的一个内容就是人力资源管理,人力资源对内部的管理起到不容忽视的作用。根据相关调查结果显示,企业文化建设过程中人力资源管理还存在或多或少的问题,想要建设更好的企业文化,就必须先解决人力资源管理相关的问题。以便人力资源管理的工作能更顺利地进行,加强企业员工的素质和综合能力,推动企业更好地发展。

#### 参考文献

- [1] 叶蔚萍.企业文化建设中的人力资源管理问题[J].中外企业家,2020(07):153.
- [2] 王耀鸿.企业文化建设中人力资源管理问题及措施分析[J].科技视界,2020(07):278-279.
- [3] 涂奉军.企业文化建设中的人力资源管理创新探究[J].内蒙古煤炭经济,2020(03):89-90.
- [4] 汤晨.基于企业文化建设的人力资源管理发展对策[J].企业改革与管理,2020(01):180-181.
- [5] 郑洁.企业文化建设中人力资源管理问题的分析与解读[J].现代商业,2019(35):92-94.

作者简介:黄茂芳(1988,10-),女,湖北十堰人,汉族,本科学历,研究方向:人力资源管理。