

精心打造企业文化促进人力资源管理

王 晨,王 瑶^{通讯作者}

(佳木斯大学,黑龙江 佳木斯 154007)

摘 要:信息化社会以智力和知识为特征,人力资源管理也出现了新的变革,原有管理的人性假设已明显对企业的人力资源管理构筑了一道无形障碍。提倡以人为本的企业文化,才能够重视人,让员工的创造力与积极性得到有效激发,才能够提升人力资源管理效果,为企业在急剧竞争的市场环境中稳操胜券赢得竞争优势。

关键词:企业文化;人力资源管理;沟通机制

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.20.163

1 引言

随着以智力和知识为特征的现代互联网信息化经济的到来,企业发展直接产生影响整个人类社会发展和民族经济蓬勃发展的战略资源优势地位,已从金融资产转化为能掌握企业蓬勃发展最新信息、创新意识和富有创新的人才资本。我们也已变成了当今社会中最有经济价值的重要资源。谁掌握企业蓬勃发展最丰富、最广泛的人才资本,谁就将会在新世纪世界经济赛中稳操胜券。我们的企业发展能否适应迅速变化的新形势,在新世纪全球各国争夺中屹立在全球领先强国之林,关键就在于是否有一批具备高现代企业文化素养的人才资本。企业文化提出以人为本的人本工作思路,并主张把培养进步的企业文化和发展人的社会发展主体作用,视为公司人力资源信息管理的基本环节。企业人文理论研究所形成的人本工作思维系统,阐述了一套企业人力资本开拓和管理人员的企业发展特色的企业发展企业文化方法,进一步充实了企业人力资本开拓和管理人员的企业发展人文内容,并为现代企业人力资本开拓与企业管理工作方式奠定了理论基础。高扬人本工作的大旗,用企业人文理论“打造”现代人力资源工作,是企业顺应时代发展趋势的新要求。

2 相关理论概述

2.1 企业文化内涵

企业文化指公司在经历了特定时间的发展,所沉淀和传承下的相对稳固的行为模式和工作风格企业文化。这些活动模式和工作风格等企业文化特征可以用来对外推广,也可以用于对公司内部人员实施教育、指导、规范和约束。重视企业文化是现代公司管理的一个核心理念,企业文化可以进化成为公司的灵魂,作为鼓励公司员工奋发向上的精神力量,作为公司内各部分工作的基础思想。

2.2 人力资源管理

人力资源管理,是指按照公司的发展愿景、计划和目标策略,有侧重的按照公司既定规划对各职位需求的人员,实施录用、培养、管理和利用。在实际使用过程中,通过考核、鼓励、调整等各种办法,全面挖掘员工的潜力,并适

当地调节工作人员的主体能力,以实现工作目标,为公司创造经济效益、社区发展经济效益,从而提高了公司的经营品质和技术水平等。在公司的经营管理工作,通过实施一系列的活动来达到管理工作目标,是公司人力资本管理工作中最主要的手段。上述教学活动主要包括了专业人才培养的招收与甄选、培训与健康发展、绩效工作、绩效工作、人事企业流动项目管理、雇员人际关系项目管理、人事健康和健康项目管理等。以及在新时期的专业人才培养工作中,企业文化等企业人文的“软实力”也越来越受到人们关注,特别是在国家企事业单位的人才资源管理中,人们利用企业文化、社会声誉等填补了公司人才在工资、晋级等方面的缺陷,从而减少了公司人力资源管理的障碍,以实现了公司选人、育才、留人、用人的各项目标。

2.3 企业文化与人力资源管理的关系

企业文化通过采用思想引导等方法,潜移默化地规范企业内部人员的种种行为,从而直接影响企业的人力资本管理。而企业文化和人力资源管理相互中间的关联,一般表现在以下两个方面:第一方面是企业文化精髓阶层。该阶层是人的内隐层次。人力资本管理并非单纯的对人管理,而是根据企业的实际情况制定具体的管理方法。最关键的方面是借助人力资本管理建立企业人员独特的社会共性与企业文化精神属性,从而表现出企业的风尚、氛围等人群特征。第二方面是物质方面,该方面是企业人员的外显阶层。人的生活所需物质,而人并不能完全依靠物质。企业文化是填补企业内部和其他企业内部相互之间物质差异的最好手法,所以通过企业文化充分调动公司员工的团体工作归属感,更能体现人力资本经理的群体人生价值。

3 解析企业文化与人力资源管理活动中存在的现实问题

3.1 对企业文化本身的理解误区

关于企业文化,许多管理人员都存在着某些认知误区,主要表现在:或把简单地看当作企业的管理,仅限于企业的运营管理或人力资源管理之中;或将企业文化当作是

为了美化、净化和香化,以提供更良好的公司生存环境,却缺乏企业自身的公司理念和企业文化底蕴。说到底,企业文化所表现的一种无形资源,是塑造拥有共同理想、明确的人生价值方向、崇高道德境界的企业员工群体,是“用以标准企业人大多数情形下言行的一种强大的不成文规则体系”。它的形成,是在企业人力资源管理实际工作中通过长时间的潜移默化而培育出来的,体现了企业核心价值理念,规定了人们的基本模式和行为模式,并能督促员工形成一种良好的精神理念。一家管理良好的公司,目的就是要创造一个可以让全公司员工一致接受的企业核心价值理念、运营哲学、公司精神与使命感,才能鼓励公司员工奋发向上,营造一个温馨、融洽、和谐的人文环境和极具发展动力的企业文化。

3.2 人力资源管理与企业文化融合的实践问题

人力资源管理技术与企业文化,在企业界均有不同程度的发展。身为人力资源领导者,不要忽视了它们二者之间的关联,否则危害极大。实际中,企业文化与人力资源管理之间的融合也面临着很多问题,主要表现在以下这样的一些方面:

3.2.1 人才成为了管理者的附庸

公司使用人才和选拔人员的基本原则就是物色最有才能的人,目的就是希望在实际工作中更好的充分发挥人员的模范带头作用,更好的辐射公司人文精髓,更好调动员工的智慧资源和主观能动性。而现在的问题是真正的人员往往成为了领导者的附庸,大的事务不能承担责任,小的事务也常常要请示,缺乏主体能力。这种现象在个别私营企业尤为明显,表现为企业宁愿用奴才而不愿用人才,造成“奴力”资源泛滥。招聘环节把关不足。公司在人员招募时,由于受到急功近利、高文凭等多种传统观念的负面影响,招募获得的青年中有一部分人的诚实度、安全稳定性都有问题,且流失率较高。所以公司在开展人才招聘时,要重视企业文化的传播,将企业文化传播和人才招聘同步进行,有助于选择和培育一批敬业、守信、忠诚、敬业、开拓、创新的企业生力军,为企业人力资源高效管理打下强有力的基础。

3.2.2 企业制度管理乏力

形成一个能尊重人、积极调动员工创造力与积极性的体系与机制,这是任何一个企业要导入企业文化,走向信息化和现代化的必然选择。企业制度所体现出来的企业文化是积极还是消极的,在于它是不是企业员工积极性的助推器。通过采用合理的人文假定和树立人文理想,建立出良好的公司管理制度,建立并实现了这一公司制度企业文化的上下级关系,让员工在公司制度管理约束下愉快地、迅速地成才。

4 企业文化在人力资源管理中的关键意义

4.1 企业文化在人力资源管理的思想主导作用

国有企业的人文思想和信仰是对人力资源管理工作

进行的最主要精神指向,所以优秀的企业文化在人力资源管理中也会发挥思维导向的重要功能。企业文化在现代人力资源管理中,以更加坚强的思想信仰引导着员工,并发挥更加强健的凝聚力为实现公司目标而努力奋斗。企业文化也能够使人力资源管理的员工们通过思想疏导,净化工作环境,使员工永远处于健康快乐的状态下去工作。所以在国家企事业单位的人力资源管理中,注重企业文化建设,也正是注重组织内化建设的主要表现。公司员工也根据国家企事业单位的企业文化价值模式,调整了自身的行动模式和思维方向。

4.2 企业文化在人力资源管理中的制度约束作用

在人才资源管理工作中,一面要运用企业的规章设定好“硬控制”,一面还要运用企业创造思路与社会企业文化精神领域工作方面的“软控制”。制度管理虽然能够制约公司员工的言行,但机制根本无法束缚公司员工的思维和精力。所以只有做好企业文化建设,让企业文化氛围充分影响公司员工,能够使公司员工自发自觉、真心实意的遵守公司的管理制度,在公司员工的思维、精神和行动同时得到制约后,公司能够形成一个服务社会、忠于公司的坚强团队。使员工在明确的目标和清晰的工作方法约束之下,主动有效地充分发挥主观能力,圆满完成了本员工作任务。

5 以企业文化为导向“打造”人力资源管理

人力资源管理要以企业文化为媒介,通过提供优秀的公司环境与优秀的产品和服务,对员工产生潜移默化的影响。公司人力资源管理者通过培育公司的模范人物、传奇人物等方式来树立良好企业形象,内创良好的生产工作环境,使企业员工清楚自己应该怎么做,怎样关心企业,怎样在工作中尽职尽责。因此,以企业文化建设为导向,开展科学有效的人才资源管理,利于人才培养积极效应的充分发挥调动,能够提高企业内部管理人员的能力,促进了企业持续稳定良好的蓬勃发展。用最优秀的企业文化“打造”好人力资源管理人才,将人力资源管理的各个环节和企业文化有效融合,就可以提高企业的技术水平和效率。

5.1 招聘环节——把企业文化和用人标准紧密结合起来

5.1.1 招聘前招聘人员的企业文化培训

这就需要公司在人员招聘过程中对应聘者进行严密的培训,在提出录用条件之后要有专人的组织工作,在人员招聘进行中必须树立好公司需要录用的员工的总体企业文化形象。在人员录用面谈过程中,通过了解人的性格和价值理想,同录用条件和标准加以比较,可以把不符合资格的人拒之于企业门外,并选择对本企业文化认同感较强的人员。在人员录用过程中,经过对已录用员工的严密培养,就可以确保公司选择符合本企业文化的人员。还需要注意的是,由于企业文化是亚现代社会人文,所以公司的管理人员在进入公司后,就并非一种抽象的自然人,乃

是一种社会人,是具有某种思维、信念和价值取向的人,这也就是公司人力管理区别于物质、资金管理工作的特点。所以,公司人才招聘面向的是社会性的人,必须要以企业文化为引导,将企业文化渗透到人力资源招聘管理过程中,使企业文化与人力资源招聘管理能有机地融合起来。

5.1.2 招聘阶段的企业文化培训

以公司价值观念为引导,企业人力资源管理要做好有目的地广告宣传工作,向潜在人员讲述公司的基本状况,尤其是公司的历史企业文化底蕴、公司的经营风格、工作作风、以及基本价值观念等,使外来人员充分地认识公司的传统企业文化,并从中体会到公司未来的工作环境。可以说优秀的企业文化在吸引优秀人才方面能起到积极的作用。

5.1.3 招聘后对新员工的企业文化培训

过去,对新进人员的培养重点是企业发展史、人事法规、业务培训、专业技术培训等。其实除以上的基本训练内容之外,还应该增加对公司人文知识的培养,让新进人员对富有民族特色的企业文化有个更清楚的了解。而新进人员在最初阶段通常因为对不同的价值观念和思考方法进行了强烈的冲击,所以对公司面临的问题也会有更鲜明强烈的感觉和印象。

身为公司人力资源领导者,应该仔细倾听新进员工的建议,并进行综合分析,寻找合理原因进行吸纳,不但会使新进员工提高对公司现有社会主义人文价值理念的认知,而更主要的是也会为企业文化发展带来新鲜的生命力因素,保持对公司组织结构产生持续变化的力量。

5.2 培训环节——将企业文化要求贯穿于企业培训之中

这种培训既包括了企业的职业训练,也包括是与非职业训练。特别是非企业职业训练,要改革以往的生搬硬套的教学方法,而应通过某些比较灵活的方法使企业的价值理念从这些活动中不经意地传递给员工。从而培养了企业员工的企业文化精髓,并充分调动了员工的其他主体力量,使企业员工学会积极激情、守信、求真务实、团结协作、推崇优秀、创新等,以便于潜移默化地深远影响企业员工的行动与思想。动员企业员工总结培训成功经验,总结提炼,并通过动员介绍比赛等形式深入发动企业员工自我表现与教育,通过建立具体的企业管理制度、标准,提炼充满哲理的口号,通过典型引导,宣传理论推动与实践,把从大量的企业员工建议中提取出的企业文化底蕴,再反作用于实践,使优秀的企业文化在员工中深深根植,从而达到社会凝聚力与鼓舞效果。

5.3 使用与考核环节——企业文化的要求要溶入员工的使用与考核中

企业在使用和管理员工时,应能保证员工在企业内外部的合理流动机制而不是员工流失。形成了一个完全重视人的企业文化建设,以激发企业员工的积极性。而很多企

业在考核评价人才时,都以考核绩效指数为主,甚至部分企业也提供了职业道德的考核内容,但对职业道德的考核内容并没有具体的说明,也没有明确衡量的描述,让考核内容评定中的各人都按照各人的社会历史企业文化认同感进行,并没有发挥深化整个企业文化意识的功能。在考核评价体系中,要把企业价值理念、企业发展风范等企业社会企业文化建设的内容融入,从而成为企业多元化考核评价指数的主要内容。其中,对整个社会企业文化建设的阐述要借助企业各种行为来实现,并通过比对鼓励或否决某种做法,实现了阐述整个社会企业文化建设的目的。从企业人才调配、考核、奖惩等各方面培育员工的公司精神,并以此建立一种团结向上、富有活力和朝气的团队宗旨,和所有公司员工价值能够实现一致的共同利益、企业社会企业文化、奉献精神共同体。

5.4 沟通机制与企业文化的结合

企业文化的构建,要和公司的内部沟通制度相结合,只有实现公司上下理解一致的情况,才能在公司员工心目中真正产生企业文化认同感。而人力资源管理职责也不单是人力资源科门所特有的职责,而且需要在全体的公司人员积极参与之中,共同构建公司人力资源管理的整体整合能力,进而形成公司核心内容能力,从而树立起在竞争中的独特优势。同时人们还应该了解到,企业文化的成功营造,关键在于管理人员一贯的积极倡导和身体力行,其中管理人员特别是公司高层领导者的理念与行动也起了不可或缺的作用。在现代公司文明的形成与传承过程中,领导者是公司利益的代表者,是企业群体中最终的责任者,是员工精神发展的培育者,是企业新理念的开创者,是公司规范运行的监督者,要能够实施好自己的管理职能、通过企业文此的塑造和熏陶,做好企业各个方面的沟通工作,员工就能很好的完成工作任务。

6 结束语

综上所述,用企业文化“打造”人力资源管理,让全公司人员共同理解公司的核心价值理念、运营哲学、公司精神与使命感,就可以鼓励全公司员工奋发向上,实现人才的真正价值,进而提升人力资源管理的水准与效益,以达到公司的长足发展。

参考文献

- [1]彭剑锋.人力资源探管理概论[M].复旦大学出版社,2005.
- [2]祝慧焯.探寻企业文化管理[M].企业管理出版社.

作者简介:王晨(1998-),女,民族:汉,籍贯:江苏省淮安市,学历:硕士,研究方向:思想政治教育。

通讯作者:王瑶(1964-),女,民族:汉,籍贯:黑龙江省佳木斯市,学历:硕士,职称:教授,研究方向:党建、思想政治教育。