

企业文化的人力资源管理实现途径建议

石海涛

准格尔旗宏丰煤炭运销有限责任公司

[摘要] 对于一个企业而言，企业文化是一个企业的象征，良好的企业文化可以帮助企业在市场竞争下占据优势的地位。在企业的发展过程中，企业文化发挥着非常关键的作用，在企业的各项工作中都起着潜移默化的影响。如何合理利用企业文化来促进人力资源管理，让有限的人力资源发挥其优势，已经成为企业人力资源管理中需要解决的重要问题。本文将从企业文化的角度出发，探讨人力资源管理实现的途径，希望可以为企业人力资源管理部门提供相关借鉴。

[关键词] 企业文化；人力资源管理；途径

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.458

一、构建企业文化为导向的人力资源管理的可能性

企业文化是一个企业长期以来共同遵守并传承下来的企业经营理念与价值观导向。企业的文化通常是在企业长期的发展过程中与各项经营活动中形成的，并随着企业的发展不断延续下去，每一个企业都有其独特的价值观，不同的企业文化各不相同。在企业中，上至领导下至员工，都会依照企业的核心价值观来进行日常工作的推进，这也是企业中员工们对同一种事物共鸣的体现。人力资源管理部门是企业的一个核心部门，也是对企业的人才管理与发展规划的一个重要部门。人力资源管理工作日常以研究招聘人员、调动员工的工作协调能力为主，并不断对人力资源进行整合，寻找适合企业的人才，同时对企业的相关管理活动进行有效的改进与创新，让员工们有一个舒服的工作环境，在工作中可以充分将员工们的工作热情调动起来，激发员工的潜力，从而提升工作效率，让工作变得更有质量，更好地促进企业发展。通常情况下，一个企业人力资源管理的工作主要包括对企业员工资源整合、企业员工招聘、员工入离职、企业绩效管理规划、企业员工的相关培训、薪酬奖励设计等。以上均为人力资源管理工作中重要工作内容，通过这些工作的相互依托，构成了企业人力资源管理体系。

在企业的发展过程中，人力资源管理部门为企业把好“出入关”。从员工的入职工作到离职工作，一系列流程的进行与人力资源管理的工作是分不开的。因此，要不断完善人力资源管理的相关工作，充分利用好现有资源，是新时代下企业在管理方面的重要内容。企业文化是企业的发展过程中经过长期的实践形成的一种模式，对企业员工们的行为、工作态度起着巨大的影响。那么，如何可以最大限度的发挥企业员工们的作用，让企业凝聚成一个向着共同目标努力的整体，是所有人力资源者的职业精神所在。那么，如何构建以企业文化为导向的人力资源管理，让企业员工的责任感与职业感充分激发出来是企业目前需要思考的问题，从而整合到企业的工作目标中，形成一套完善的、强大的工作体系，促进员工对企业文化的理解，实现企业目标的完成。人力资源管理工作只有将企业的未来发展战略、文化取向等方面相配合，才可以发挥其最大的效用。

二、企业文化与人力资源管理的关系

在企业中，人是企业的核心，更是发展的根本动力。每

一个企业都有独特的企业文化与价值观，将企业的各项理论制度转化成有温度的现实中人與人之间的共事就是一个企业的核心文化。企业文化与人力资源管理工作是相互影响的，企业文化是以人为本，人力资源管理是基于对人的管理。在企业的发展过程中，需要注入源源不断的新鲜血液，而人才引入的关键则来自人力资源管理，不断完善企业人员体系让企业规模与效益发展的更快更好。企业要做到爱惜员工、重视人才、培养人才，才能更好地实现企业对于人的发展价值，并有利于企业生产战略的实施。

企业文化是人力资源管理的向导，企业文化是一个综合性的价值观体系，涉及企业发展历史、领导办事风格、企业未来发展观念及员工思想素质等，因此，不同的企业文化在不同的企业发展中是不相匹配的。所以，如果不及时对人力资源管理所适应的各项条件进行研究创新，就会导致人力资源管理无法匹配到企业未来发展方向，和企业员工的价值理念相矛盾，人力资源管理工作也不会达到预期的效果。只有不断让人力资源工作更好地贴近企业文化，才可以有效提升企业在激烈的市场竞争中的地位。

三、企业文化的人力资源管理实现途径

（一）建立先进的企业文化

一个企业的成功与它先进的企业文化是分不开的。企业文化就像是一座精神桥梁，可以很恰当地将企业的经营理念与组织体系衔接起来，在企业之间形成良好的沟通与共享环境。企业的经营理念也是有效发挥企业各项人力、财力资源作用的前提，企业的经营理念要建立在优秀的企业文化前提下，在制定各项规章制度是要始终考虑到以员工为前提，特别是在人力资源管理制度方面，要坚持以人为本的核心理念，在工作中要充分体现爱惜员工、培养员工的工作态度，将这一观念贯穿企业的人力资源管理工作中去。员工作为企业中最重要的组成部分，与企业的未来发展都是紧密相连的，是一个命运共同体。因此，企业要建立先进的企业文化为员工们创造一个良好的公司环境，让员工们的内在潜力发挥出来，施展才能，不断实现企业与员工共同成长。

（二）招聘与企业文化相契合的员工

在人力资源管理工作中，最重要的环节就是员工招聘。员工招聘工作是决定企业未来发展方向的重要因素。企业文化为员工招聘与选拔提供了基础性标准，在员工招聘时，人

力资源管理部门必须以企业文化为导向, 优先考虑招聘那些与企业的价值观相吻合的人员, 在通过后期的培训后可以真正成为企业的一分子。因此, 人力资源部门在设计招聘方案时, 比如在商业广告或者网站上进行设计时, 要明确提出需要让面试人员提前了解企业的文化, 可以对企业的价值观作为招聘测评方法, 优先录用那些与企业文化比较适合的人员。与此同时, 在招聘员工时除了对企业文化的考核外, 还要考察面试人员的个人能力与团队合作精神外, 从耐力、心理素质、思想道德素养多方面考察, 择优录取, 宁缺毋滥。人力资源部门主管也要定期参与培训, 增强其自身能力, 有助于提高部门的综合水平, 为了企业的人才招聘做好后盾保障。

(三) 利用企业文化优化员工的培训

在人力资源管理工作中, 另一个重要的环节就是对企业员工的培训。培训的要求既要符合企业未来发展的需要, 也要满足员工未来发展的需求。首先, 要将员工培训机制依托在企业文化下, 让企业的核心价值观深化到员工的思想中。在对新员工培训时切记急于求成, 要从多个方面进行考核, 比如新员工自身素质是否符合企业文化, 是否满意企业的各项规章制度、组织构成等。这种多方面的考核不仅可以让新员工们认识到企业文化的重要性, 增强对企业文化的理解度, 也是企业对员工的一个负责任的态度, 这也是一个双向检验的过程。除此之外, 培训方案要与员工的职业生涯规划结合起来, 这样才可以有的放矢, 实现员工的自我价值, 职业生涯规划作为员工的自身一种需要, 充分体现了企业对员工未来发展的规划程度, 只有在做自己热爱的工作时, 才会觉得工作是有希望的, 并把工作当成一种乐趣。

(四) 建立完善员工激励机制

当前, 在社会快速发展的背景下, 企业与企业之间的竞争已经转变为人才之间的竞争。在经济迅速发展的今天, 企业的发展需要高学历、高素质的核心人才, 让企业的核心竞争力能充分体现出来。所以, 企业需要在员工激励方面, 建立完善的激励计划, 特别是对于企业核心人才要提升奖励机制。通过对员工绩效完成情况、工作态度等多方面进行考量, 来制定在企业文化理念下的绩效管理制度, 让员工奖励机制与薪酬、升职选拔结合起来, 让员工保持对自己工作的热爱。激励机制也是人力资源管理工作中重要方法。通常情况下, 企业的奖励机制体现在物质与精神两个层面上。物质层面可以激发员工向心力与团结协作力, 比如对于华为公司而言, 华为公司一直以来采用高薪的市场定位, 从而吸纳专业型高素质技术人才。这样有助于员工们在企业可以拥有足够的安全感和舒适感。依托企业文化的激励机制在企业的各项工作中都有所体现。进而提升员工的忠诚度, 强化精神层面的激励作用, 提高员工的工作成绩。

(五) 利用企业文化加强与员工的沟通

企业的人力资源管理部门要建立完善的员工沟通渠道,

通常我们比较熟悉的沟通方式是员工入职前培训、试用期沟通、正式转正前沟通、一些考核沟通等。在这些工作中, 人力资源管理部门要合理通过沟通渠道加深员工们的联系。加强企业中各部门对企业核心价值观的认知情况, 并定期与各部门领导进行沟通, 要让员工们在内心深处对企业文化形成认同感。人力资源管理部门通过建立完善的沟通渠道, 有助于及时让员工们清楚企业所倡导什么, 目标是什么, 不仅是员工们需要进行勤沟通, 企业的管理人员也要参与到其中, 真正对企业价值观起到表率的作用。利用企业文化加强与员工的沟通, 不仅可以增进员工之间的了解, 形成一个友好、和谐的工作环境, 增强企业的凝聚力, 也可以充分利用这些渠道, 让企业的员工们达成一致的价值认同, 面对工作中所出现的难题及时进行有效解决。

总结

随着全球经济的快速发展, 企业之间的竞争已经从传统的企业资本、人力物力的竞争转变成人才竞争。企业文化在加强人力资源管理上发挥着重要的作用, 好的企业文化可以帮助企业一直保持新鲜血液。企业要想在竞争激烈的时代下生存下去, 就要合理利用企业文化自身优势, 挖掘创新型人才, 完善企业人力资源结构, 让企业自身的竞争优势充分体现出来。人力资源管理与企业文化在企业的发展过程中相辅相成。总而言之, 我们要将人力资源管理与企业文化的建设紧密结合起来, 在企业发展的进程中充分发挥企业文化的作用, 让人力资源管理工作在企业文化的指引下卓越发展。这样有助于将企业文化渗透到员工的内心深处去, 更好的发挥出一个企业的凝聚力与向心力, 最终实现企业与人力资源管理工作的共同进步。

参考文献

- [1] 赵颖欣. 对企业人力资源管理创新的思考[J]. 中国外资, 2011(06): 239-240.
- [2] 费一博. 企业人力资源管理创新体系的构建[J]. 南都学坛(南阳师范学院人文社会科学学报), 2011, 31(5): 139-140.
- [3] 陈的非. 企业文化与人力资源管理关系探析[J]. 企业经济, 2010, 31(5), 61-63.
- [4] 王振源. 高绩效企业文化与人力资源管理活动的关系[J]. 商场现代化, 2006, 35(28), 235-237.
- [5] 王瑛瑛, 阮飞. 有效激励在人力资源管理中的运用[J]. 中国高新技术企业, 2008(3): 33-34, 30.
- [6] 何学林. 中国企业战略批判[M]. 北京: 中国工人出版社, 2006.
- [7] 张文军. 浅析我国企业人力资源管理面临的问题及对策[J]. 营销学院, 2009, (08).
- [8] 付天欣. 关于人力资源管理的创新探讨[J]. 经营管理者, 2012(01).