

的能力；带头改进作风，心无旁骛地抓好工作落实；带头廉洁自律，筑牢拒腐防变的思想防线；通过经济责任审计、述职述廉、组织考核、民主测评和诫勉谈话等形式，加强对领导干部的有效监督，提升履职能力。实施人才强企工程，一方面要进一步加大干部交流学习力度，另一方面实施全员培训，不断提升员工整体素质；要加强绩效管理，进一步明确员工岗位职责和工作标准，科学评价员工绩效，把执行落实情况作为考核的重要内容。

（三）规范内部管理，提升执行的效率

理顺内部的各项管理流程，理清上下级之前、部门与部门之间的权责边界，事情该谁干，责任该谁担，都要划分的清清楚楚、明明白白，如果哪个环节出了问题，就要对照权责清单严肃追究问责。完善各项规章制度，特别是围绕重大决策、战略规划、项目建设、经营管理等各业务领域的工作标准、技术标准、管理标准、岗位规范要逐步予以健全和完善，真正把依靠制度管人管事管权的要求落到实处。

（四）强化督导检查，提升执行的效果

1. 强化效能监察。聚焦执行力建设加大效能监察力度，在推动执行落实上加大监督检查，对散漫、拖沓影响工作进度和效果的，要硬起手腕强力问责，敢于动真

碰硬，以强有力的监督检查和追责问责推动执行效果的提升。

2. 加强督查督办。充分发挥督查督办效用，定期开展重点工作落实情况专项检查，不但要督办工作进度，更要督办工作效果，对于有安排没落实，或者有落实但效果不佳、敷衍应付的，及时提出督办意见，对于问题突出的要严肃追究问责。

3. 建立健全问责机制。把强化执行和监督作为一项日常工作，严格进行考核，对于工作中出现的有令不行、有禁不止、有章不循、执行不力等情况，加大责任追究力度，用铁的纪律保证公司政令畅通。抓住并问责一批负面典型，有力震慑执行不力的行为。

参考文献

[1] 茹建伟. 执行力建设在企业管理中的作用及实践[J]. 现代经济信息, 2019(01): 129.

[2] 刘家辉. 加强企业经营管理中执行力建设的策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2019(06): 34+51.

[3] 李峰. 新形势下国有企业执行力建设探讨[J]. 今日财富, 2019(15): 210.

解读企业文化建设过程中产生的人力资源管理问题

徐书杰

(山东英才学院 山东 济南 250104)

【摘要】就当前社会市场大环境来讲，企业之间的竞争逐渐转变为企业文化的竞争，在企业文化竞争中最为关键的就是企业中的人才培养，一个优秀的企业中的人力资源管理，可以很好的统筹企业中的人才为企业创造更有力的价值，但是就目前来看，当下企业人在发展过程中还没有很好地解决人力资源管理中遇到的问题，这就给企业发展造成一定的影响，会影响企业在市场中的竞争地位，这就需要企业应采取对应的措施，解决人力资源管理部门中的问题，加强企业文化的建设。

【关键词】企业文化建设；人力资源管理；解读

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.457

一、企业文化建设中人力资源管理的重要性

（一）人力资源管理的意义

公司内部实行人力资源管理在很大程度上可以提升全公司的工作效率，从而提升公司的发展速度。公司内部增强人力资源管理可以很好的处理公司多种活动的组织和控制，通过人力资源对公司内部的员工进行统筹管理，使得公司内部人员各司其职，各尽其能，充分发挥自己的能力使工作效率得到最大化。

（二）企业文化建设的意义

企业文化指的是企业中的全体员工所组成的企业价值观、道德规范、行为规范的总称，企业文化是由全公司全体员工共同组成的，而人力资源管理在很大程度上就是在企业文化的环境中进行管理培养的，企业文化可以说是一个公司的灵魂，是企业进行发展的精神支柱，在企业文化的引领下企业才可以向一个方向前进发展，避免出现人力、物力和财力浪费的情况。

企业在进行改革与创新的过程中，一定要及时顾及到企业内部员工的意思和想法，在企业员工中间树立企业文化的思想和观念，企业文化离不开企业内部的员工，企业员工也离不开企业内部文化，因此在对企业内制度进行改革与创新的过程中，要及时的对企业内部工作人员的思想进行调整，使其早日适应新改革的企业制度。好的企业文化一定是企业内部员工所共同遵循共同促成的，企业内部员工所共同认可的企业文化会带给企业其一股凝结向上的力量，员工的团结合作，共同朝一个方向努力，将自己的个人利益与企业的利益保持一致，企业便可以在激烈的市场竞争中占据有利地位。

二、人力资源管理与企业文化建设之间的关系

人力资源管理是烘托企业文化的重要部分，现在很多企业都已经了解到人力资源管理对企业发展的的重要性，对企业来讲，人力资源是借助企业的文化制度和企业文化规划体系对企业员工进行统筹管理安排，进而实现企业最终发展目标，而企业文化则是借助人力资源管理，对企业内部员工的思想以及观念进行统筹，在精神和思想上保持一致，调动员工的工作积极性最大发挥企业员工创造的价值，企业文化与人力资源管理相辅相成互相联系，在企业的发展过程中，企业文化与人力资源管理二者缺一不可。

三、企业文化建设中人力资源管理存在的问题

目前许多企业在发展过程中都会遇到人力资源管理中的问题，如果不及时解决人力资源管理中存在的问题，那么就会影响公司整体的发展，总结来说，在企业文化建设中人力资源管理总会出现以下三个方面的问题：

（一）企业内部员工对企业文化在意程度较低

现在市场竞争逐渐激烈，许多企业为了在市场竞争中得到有利地位，都会将大量的工作积压到企业员工中，导致企业员工不得不采用加班的方式完成上级所分配的工作任务，长此以往下去会导致企业内部员工丧失与企业之间存在的归属感和忠诚感，不利于公司长久发展下去，企业没有合理的运用人力资源对企业文化进行建设。

（二）人力资源管理体系存在漏洞

企业想要长久的发展下去，就必须依靠健全的人力资源管理体系，许多企业想要学习优秀企业的人力资源管理模式，但是却没有结合自己企业的实际情况进行

发展建设，而是直接搬用，照搬的人力资源管理体系并不适用于本企业的发展，就会导致人力资源管理体系存在漏洞，从而影响企业文化的建设，进而影响企业的发展。

（三）企业员工之间存在差距

目前许多企业都意识到人才对于企业发展的重要性，进而重视了人力资源管理在企业发展中所发挥的关键性作用，企业开始逐渐引进专业性人才，想要通过人才带动企业的发展，但是企业内部却没有针对引进的专业性人才进行培养，就导致新引进企业的员工与企业老员工之间存在思想和工作能力的差距，再对企业人力资源管理时就会遇到问题。

四、解决企业文化建设和人力资源管理中出现的问题

企业文化建设与企业人力资源管理是促进企业发展的关键，下面主要分析企业文化建设和人力资源管理中出现的问题，并提出解决办法，更好促进企业发展。

（一）重视人力资源管理并进行建设

企业在统筹人力资源管理时，应当要注意站在企业员工的角度去思考问题，企业的发展离不开企业中每个员工的努力，通过对企业内部人力资源管理，调动企业内部员工的工作积极性，加大员工的工作效率，通过弹性管理，提高其内部员工对企业的忠诚感，有助于企业文化的建设。

对人力资源管理进行科学统筹安排，根据企业本身的发展情况进行人力资源管理建设，绝不可以照搬其他企业的人力资源管理体系，优秀的人力资源管理体系会带给企业发展促进性。

（二）重视员工在企业中发展的重要作用

企业应当定期对员工进行统筹培养，提高企业员工的核心素养和工作能力，在培养过程中应当强调企业内部文化，保证企业内部员工的思想和观念始终保持一致，只有企业内部员工将力量凝聚在一起，才能更好的促进企业的快速发展，另外可以通过开展一些活动，调动企业内部员工的工作积极性，在活动中让员工充分了解企业文化的重要性。

要对企业内部员工进行培养，就要首先要求企业管理人员，企业管理人员在企业员工中起重要作用，企业管理人员是企业员工的领头人，企业人员的所言所行都会影响到企业内部员工，因此要重视企业管理人员所起到的重要作用，对企业管理人员提出更高的要求。企业也应当重视对员工的奖惩机制，在人力资源管理时要注意奖惩分明，通过合理的奖惩机制，调动工作人员的工作积极性。

五、结语

综上所述，企业想要在激烈的市场竞争中保持稳定上升发展，就必须着重于企业文化和人力资源管理建设，同时企业内部应当注重人才的培养，引进专业性人才，并对其进行体系培养，保证新老员工核心素养的同步稳定性，按照企业自身发展特点对企业文化 and 人力资源管理进行建设，才是企业长久发展之道。

参考文献

[1] 石惠中. “互联网+”时代中企业文化创新策略研究[J]. 东方企业文化, 2020(04): 88-89.

[2] 田晓磊. 基于思政管理工作建设食品企业文化[J]. 食品研究与开发, 2020, 41(16): 239-240.