

企业文化建设中人力资源管理问题的研究

Research on Human Resource Management in the Construction of Enterprise Culture

闫克信

Kexin Yan

山东华宇工学院
中国·山东 德州 253034
Shandong Huayu University of Technology,
Dezhou, Shandong, 253034, China

【摘要】良好的企业文化不仅可以展现企业内在形象,还可以刺激员工的工作热情,提高工作效率,为企业发展创造一个更好的发展平台。在企业的发展过程中,企业文化和人力资源管理相互关联,是一个联系的整体,共同影响企业发展。论文从企业文化和人力资源管理的关系和文化建设对人力资源管理的影响出发,对当前人力资源管理中存在的问题进行分析,并提出相关对策,以提高企业的竞争力。

【Abstract】 A good corporate culture can not only show the internal image of the company, but also stimulate employees' work enthusiasm, improve work efficiency, and create a better development platform for enterprise development. In the process of enterprise development, corporate culture construction and human resource management are interrelated and are a connected whole, which affects the development of enterprises. Based on the relationship between corporate culture construction and human resource management and the impact of cultural construction on human resource management, the paper analyzes the problems existing in current human resource management and proposes relevant countermeasures to improve the competitiveness of enterprises.

【关键词】企业文化建设;人力资源管理;关系;问题;对策

【Keywords】 the construction of enterprise culture; human resource management; relationship; problems; countermeasures

【DOI】 <https://doi.org/10.26549/cjygl.v2i8.1251>

1 引言

在市场经济快速发展和经济全球化的影响下,企业文化被赋予了更重要的意义。企业文化作为企业发展的精神支柱,是企业完成战略目标的重要保障,也是企业经久不衰的内在动力。而人力资源管理主要是对员工的管理,采用合理的制度和进行管理,重视制度和统一,着重落实“以人为本”的管理理念,建立适应现代企业发展的人力资源管理制度,成为企业文化建设的核心。总之,在社会不断变革的背景下,企业文化和人力资源管理要与时俱进,不断进行创新和变革,将企业文化和人力资源管理相结合,相互促进,实现共赢。

2 企业文化建设与人力资源管理的关系

经过长时间的发展,人力资源管理理论不断成熟,策略不断完善,人们更注重人力资源管理在企业中的作用。人力资源管理和企业文化有着密不可分的关系,人力资源管理

在一定程度上已经成为企业经营建设的核心。随着经济的发展,在企业发展中有效应用人力资源越来越重要。很多企业管理者在管理过程中坚持“以人为本”理念,将人放在重要位置,同时,加强企业文化建设。只有企业人力资源管理和企业文化相协调,才能更好地提高人力资源管理水平,促进企业发展。

另外,企业文化是企业发展的核心,是保障企业继续前行的动力。企业文化主要是通过对人的思想进行宣传教育,提高人的行动力,加强人性化管理。在人力资源管理中引入企业文化,可以增强员工对企业的了解,同时,增强归属感。企业文化可以为人力资源管理提供指导,以企业文化为基础对人力资源进行有效运用,可以激发员工的创造价值,有效促进企业发展。

总之,企业文化和人力资源管理相互关联,共同作用,将二者进行有效结合,在人力资源管理过程中引入企业文化,能够实现企业经济效益最大化,为企业创造更多的财富,

提高企业的竞争力。

3 人力资源管理对企业文化建设的影响

人力资源管理与企业文化建设是共同发展的促进关系。由于对人力资源有效运用的管理主要是通过标准和制度约束员工行为,导致部分员工会存在不满情绪。所以,企业文化建设要人性化,增强灵活性,弥补人力资源管理过于强制的弊端,提高员工对企业的认同感,才能充分发挥人才优势,并且,企业文化能够为人力资源管理提供思想引导,通过有针对性地完善相关管理体制,不仅可以增强企业人力资源管理的执行力度,还可以为企业发展提供人才支持。所以,企业文化建设应当与人力资源管理相互配合,充分发挥企业文化的价值。

4 企业文化建设中的人力资源管理存在的问题

4.1 人力资源管理者缺乏责任意识

分析目前企业人资管理的整个过程可知,工作人员对人资管理方式运用不当,并且不够重视,一部分人甚至认为人资管理只是简单的人员招聘和考勤,了解不够深入、透彻。实际上,企业对人力资源进行有效运用的管理既属于企业管理范畴,也归属于企业文化建设的整个战略纲要,然而,企业文化建设和人资管理的联系有待加强。分析相关单位人力资源管理者对工作信任程度和责任感的调查,得出企业人力资源管理工作大部分责任意识较差。这主要是因为相关人员不理解企业文化,对企业文化建设认识的程度不足,更没有亲身参与过企业文化建设,明显暴露出人资管理者在企业文化建设方面责任意识缺乏,不能完成企业制定的相关目标,从而在一定程度上影响企业生产的工作效率^[9]。

4.2 人才引进、培训机制不完善

企业文化建设过程中,人力资源管理工作中将考勤和档案管理等工作作为重点,没有落实相关培训,深入挖掘现有人才的价值,这样一来,便会使大量优秀人员不能有效发挥更大的价值。有些企业关于人力资源有效运用的工作没有进行长期规划,从长远角度分析,没有形成完善的人才引进、培训和利用机制,通常都是管理者意识到缺少人员时,才引进人才,亡羊补牢,这样一来,导致新员工不能全面了解企业的实际情况,就投入到工作中,难以和企业融为一体,不能充分发挥人才的价值^[9]。

4.3 企业文化建设体系不明确

当前形势变化较快,企业要想不断发展,要有明确的企业

文化建设体系,做到与时俱进。但是,大部分企业文化建设没有紧跟时代步伐,更没有做到“以人为本”,利用相关经验进行文化建设,不能发挥文化建设对人力资源管理的促进作用,没有充分挖掘现有人才潜力或始终坚持传统的文化建设体系,没有采取科学的人力资源管理措施,不能与市场大环境相融合的企业文化最终会影响企业发展,被社会淘汰。针对中国企业文化建设现状而言,企业要进一步认识到企业文化建设的重要性,并结合时代特点进一步完善企业文化建设体系,增强体系的灵活性、可靠性和实用性,重视市场经济的“动态”发展。改变以往企业文化建设中滞后的部分,严禁全部照搬照抄其他企业文化建设体系,实事求是,重视创新,建设具有企业特色的文化。

5 解决企业文化建设中人力资源管理问题的对策

5.1 提高相关人员素质,增强责任感

人力资源管理主要是对企业员工的管理,最终目标是实现企业和员工的共同发展,提高员工的整体素质对于企业文化建设具有很好的推动作用。同时,企业文化建设对于企业发展的重要性等同于员工对企业的重要性,员工素质的提高可以更好地打造一支优秀的企业文化建设人才队伍^[9]。只有提高企业文化建设相关人员的综合素质,才能形成有效的企业文化建设体系。为此,企业可以定期开展相关培训和思想教育,增强相关人员的专业知识,使他们心中有一种精益求精的企业文化规范理念,并制定相关的考核制度,审核相关人员专业知识的掌握能力,合理进行赏罚,激起企业文化建设人员的主动性和积极性。同时,还可以定期开展相关活动,增强集体荣誉感,提高企业文化建设人员的专业素质。

5.2 落实“以人为本”的管理理念,创造精良的企业文化

在思想方面,企业领导人员应提高对人力资源管理作用的重视程度,摒弃传统的思想观念,招贤纳士,将人力资源管理作为企业发展战略中的一部分,企业相关决策在阳光下进行,允许人力资源部门参与。由此一来,可以让人力资源管理部门深入了解企业当前现状和未来发展情况,在平常工作中,企业每一位成员可以在企业文化的引导下,完成自己的任务,发挥自己的价值,为企业创造更大的经济效益,落实“以人为本”的管理理念,使人力资源管理和企业文化建设相协调且相互促进^[9]。

企业文化是企业在发展过程中衍生的一种文化现象,良好的企业文化能够增强企业凝聚力,为企业创造较高的经济

效益,促进企业发展。另外,良好的企业文化能够引导员工树立正确的思想观念,使员工感受到人文关怀,认真工作,将个人利益和企业发展利益相结合,让员工感受到不仅仅是在工作,还能体会到工作带来的成就感与快乐。在现代人力资源管理中,企业文化是企业前进的动力之源,在企业文化建设中,坚持“以人为本”,体现人文关怀,不仅可以营造良好的文化氛围,增强员工对企业的认同感,还有利于人力资源管理工作的进一步开展。

5.3 对于企业文化建设中人力资源管理的责任了然于心

企业文化和人力资源管理是相辅相成、相互促进的关系,实现二者的融合对企业发展具有重要意义。企业文化建设中人力资源管理要有明确的目标,对文化建设要管辖和负责的范围进行划分,使企业文化体系建设更加科学、实用和灵活。在现代企业文化的建设进程中,主要通过下面两点体现人力资源管理的责任:①要时刻监督和跟进企业文化的建设情况;②招贤纳士,用复合型人才充实企业文化建设队伍,积极践行企业的战略目标⁵⁾。

6 结语

综上所述,人力资源管理和企业文化建设相互关联、相互促进,新时期,企业相关领导人员要清楚认识到二者的关系,并提高对二者的重视程度,针对企业文化建设中人力资源管理存在的问题,采取合理的对策,提高相关人员素质,增强责任感,落实“以人为本”的管理理念,创造精良的企业文化,明确企业文化建设体系,促进企业的长久稳定发展。

参考文献

- [1]辛颖.互联网背景下旅游企业人力资源网络化管理研究[D].南昌:江西财经大学,2017.
- [2]叶生化.企业文化建设中的人力资源管理问题研究[J].人力资源管理,2016(11):23-24.
- [3]冯胜平.企业集团人力资源管理质量评价理论与方法研究[D].哈尔滨:哈尔滨工业大学,2016.
- [4]罗金柱.科技型企业人力资源管理创新策略研究[D].北京:首都经济贸易大学,2016.
- [5]文强.基于企业文化的人力资源管理模式分析[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2016(01):13.