

# Research on the interaction between organizational culture construction and human resource management practice

Yongmei Duan

Jinglu County Cultural Market Comprehensive Administrative Law Enforcement Team, Xinzhou, Shanxi, 035100, China

## Abstract

Organizational culture serves as a cornerstone of corporate competitiveness and profoundly shapes human resource management. With evolving management theories, the dynamic interplay between organizational culture and HR practices has garnered significant attention. This study examines the conceptual framework and historical evolution of organizational culture, analyzes its functional positioning in modern management, and explores their deep-seated interactions across multiple dimensions—including alignment with organizational objectives—through HR management processes. By employing literature review and case study methodologies, the research investigates innovation pathways and feedback mechanisms in HR management driven by cultural dynamics. The findings suggest that enterprises should establish value-driven frameworks to create integrated cultural-HR management systems. The study demonstrates that synergistic interactions between organizational culture and HR practices can enhance team cohesion, improve employee satisfaction, and catalyze management model transformations while strengthening core competencies.

## Keywords

organizational culture; human resource management; interactive relationship; enterprise management; culture-driven

## 组织文化建设与人力资源管理实践的互动关系研究

段永梅

静乐县文化市场综合行政执法队，中国·山西忻州 035100

## 摘要

组织文化是企业核心竞争力关键部分，对企业人力资源管理影响深远。随着管理理论发展，二者互动关系备受关注。本文梳理组织文化内涵与发展脉络，分析其在现代企业管理中的功能定位，结合人力资源管理各环节操作，阐释二者在目标契合等多层面的深层互动。采用文献分析与案例研究法，探讨文化驱动下的人力资源管理创新及反哺路径。总结互动成效后提出，企业应以价值观引领，构建文化与人力资源一体化管理体系。研究发现，二者协同互动可提升组织凝聚力、员工满意度，推动管理模式变革与企业核心能力提升。

## 关键词

组织文化；人力资源管理；互动关系；企业管理；文化驱动

## 1 引言

在全球化与数字化浪潮推动下，企业管理环境正经历深刻变革。组织文化作为企业生存与发展的精神支柱，其对员工认同、行为导向及企业战略落地具有不可替代的作用。与此同时，人力资源管理作为实现企业战略目标的重要抓手，不仅承担着选拔、培养、激励与保留人才的任务，还在塑造员工价值观、优化组织氛围方面扮演着关键角色。近年来，组织文化与人力资源管理实践的互动关系日益成为学术研究与企业实践的焦点。文化建设不仅影响人力资源政策的制定与实施路径，人力资源管理活动亦能反向重塑与强化企业文化。在当前企业持续创新与组织变革频发的背景下，厘

清二者的互动机理，对于提升企业综合竞争力、促进战略落地、激发员工活力具有重要现实意义。本文将围绕组织文化与人力资源管理的互动关系展开系统分析，梳理理论基础，总结典型实践，剖析存在问题，并提出面向未来的优化路径，为企业创新与高质量发展提供理论借鉴与实践参考。

## 2 组织文化建设的理论基础与现实价值

### 2.1 组织文化的内涵与发展脉络

组织文化自 20 世纪 80 年代以来，逐渐成为组织行为学和管理学的重要研究领域。它不仅是企业在长期发展过程中形成的共同价值观、信仰与行为规范，更是维系企业成员凝聚力与行动一致性的内在纽带。不同学者从结构、功能、象征等视角对组织文化进行了多元阐释。沙因将其划分为外在的可见层（如制度、流程）、中间的价值观念层以及深层的基本假设层。随着全球化进程加快和知识经济兴起，组织文

【作者简介】段永梅（1979-），女，中国山西忻州人，本科，经济师，从事人力资源研究。

化的内涵日益丰富,从最初强调企业精神、团队意识,发展为关注创新性、包容性与学习力等多维度内容。文化不仅是企业制度与管理行为的根基,更成为战略转型与持续成长的重要驱动力。

## 2.2 组织文化的核心功能与作用机制

组织文化在企业管理体系中发挥着导向、规范、凝聚与激励等多重功能。首先,文化为企业设定了清晰的价值取向和发展目标,对员工的行为选择和价值判断起到无形的引导作用。其次,文化通过共享信念和规范约束,有效减少组织内部不确定性,提升决策与执行效率。再次,强有力的文化能够增强成员的归属感和团队协作意愿,形成企业特有的凝聚力。此外,文化还具有激励功能,能够激发员工的创造力和责任感,促进其主动承担工作任务和组织变革。不同类型的组织文化,如创新型、团队型、市场型、层级型,在具体实践中对人力资源管理有着各自独特的要求与支持方式。

## 2.3 组织文化建设的现实挑战与创新路径

当前,企业内外部环境持续变化,给组织文化建设带来诸多挑战。价值多元和人员流动加剧,导致企业成员对核心价值观的认同感降低,文化同质性减弱。同时,数字化转型、扁平化管理等新兴趋势兴起,要求企业文化具备更强的适应性和创新能力。面对挑战,企业应在传承传统优势的同时,主动开展文化重塑。具体而言,可借助多元主体参与、构建情感共鸣机制等方式,增强文化的渗透力与凝聚力;利用数字工具和信息化平台,拓宽文化传播渠道,提升传播效率与覆盖范围;将文化建设融入企业战略规划,构建自上而下与自下而上的双向互动格局,促进文化与业务深度融合,从而提升企业的整体竞争力和可持续发展能力。

# 3 人力资源管理实践的演化与创新趋势

## 3.1 人力资源管理的职能转型与内涵拓展

人力资源管理已完成从传统人事管理到现代战略性管理的重大转型。早期,企业人力资源管理聚焦于招聘、薪酬、考核等基础事务性工作,侧重于日常运营与事务处理。随着管理理念的不断革新,其关注点逐渐转向员工能力开发、组织绩效提升以及与企业战略的紧密匹配。如今,现代人力资源管理涵盖选人、用人、育人、留人等核心环节,同时高度重视员工体验、组织健康、数字赋能以及人才生态系统建设。以人才为本、以价值创造为核心的理念日益成为主流。此外,绩效管理、能力开发、组织学习、员工关系等子系统相互协作、彼此支撑,形成了一个有机的整体,共同致力于推动企业人力资源价值的最大化,为企业的持续发展提供坚实的人才保障与智力支持。

## 3.2 数字化时代人力资源管理的新变革

随着大数据、人工智能、云计算等信息技术的应用普及,人力资源管理模式正在发生颠覆性变革。首先,数据驱动决策成为可能,从招聘筛选到绩效评价,从员工发展到离职管

理,数据分析与智能推荐优化了各环节流程。其次,远程办公、弹性用工等灵活用人方式兴起,对企业文化认同和员工管理提出了新的挑战。再次,智能化平台与工具如E-HR系统、在线学习平台、员工自助服务系统等,显著提升了管理效率和员工体验。面对数字化转型带来的机遇与挑战,企业需构建以数据为基础、以人为核心、以技术为支撑的人力资源管理新生态。

## 3.3 人力资源管理中的组织文化嵌入机制

在人力资源管理实践中,组织文化的嵌入与渗透具有重要意义。招聘与选拔环节通过“文化契合度”评估,将符合企业价值观的人才纳入组织。绩效考核与激励制度不仅关注业绩指标,更加重视员工在团队协作、创新贡献、文化传承等方面的表现。培训与开发环节以文化理念为主线,强化员工对企业使命与愿景的认同。员工关系管理通过仪式、表彰、团队活动等方式,增强员工归属感与组织认同感。管理者作为文化的“传播者”与“榜样”,在员工日常行为规范、工作氛围营造等方面发挥着关键作用。文化的深度嵌入使得人力资源管理不再是单纯的制度设计,而是成为企业价值观和行为模式的重要载体。

# 4 组织文化与人力资源管理实践的互动机理

## 4.1 价值观一致性对管理协同的支撑作用

组织文化与人力资源管理实践之间的互动,首要体现在价值观一致性对管理协同的基础性支撑。企业核心价值观一旦确立,便成为人力资源政策制定与行为规范的标尺。企业在招聘过程中更倾向于选择价值观相符的员工,促进员工与组织目标的一致,减少价值冲突与管理成本。在绩效考核与激励机制中,将企业文化理念融入评价体系,引导员工形成自觉的行为准则与发展动力。通过文化的一致性,实现企业管理目标的协同推进,提升组织运行的整体效能。

## 4.2 人力资源管理反哺组织文化的途径

人力资源管理不仅受组织文化的影响,同时也是文化重塑与传承的重要力量。企业通过系统的人才培养、组织学习与员工发展机制,将文化理念转化为员工的日常行为习惯与思维方式。企业还可以通过绩效考核、晋升选拔等环节强化文化导向,将积极向上、创新进取、协作共赢等文化因子固化于人力资源管理流程中。高质量的人才管理为文化的持续优化和战略落地提供坚实基础。在企业变革、兼并、重组等关键节点,人力资源管理通过引导员工适应新文化、认同新目标,实现文化的有效整合与创新升级。

## 4.3 案例分析:企业文化与人力资源协同创新实践

以某高科技企业为例,该企业将“创新、协作、诚信”作为核心文化价值观,全面嵌入人才引进、岗位配置、绩效考核等人力资源管理环节。企业在招聘时设立文化认同度测评环节,通过情景模拟与价值观问答筛选符合企业文化的应聘者。在培训与能力开发方面,以“创新思维训练营”“跨

部门协作项目”等为载体，强化文化理念的实际转化。绩效评价体系中将团队贡献与文化遗产纳入考核指标，激励员工积极践行企业精神。通过上述举措，企业实现了人力资源管理与组织文化的深度融合，提升了团队凝聚力与创新能力，为企业持续成长提供了源源不断的动力。

## 5 组织文化与人力资源管理互动的效能与优化策略

### 5.1 互动效能的多维表现与价值体现

组织文化与人力资源管理实践的深度互动，对企业治理与发展成效产生了积极影响。一方面，协同互动提升了企业内部的凝聚力和向心力，促进员工认同和主动性发挥，形成良好的工作氛围和团队精神。另一方面，文化驱动下的人力资源管理优化了选人用人、能力开发与绩效激励等关键环节，实现了人岗匹配与人才潜能激发。互动还推动了管理模式的创新，使组织能够更好地适应外部环境变化和内部结构调整，提升了企业的战略执行力与抗风险能力。在企业文化与人力资源管理良性互动的基础上，员工幸福感、组织忠诚度与企业核心竞争力均显著增强。

### 5.2 互动过程中存在的问题与障碍

尽管组织文化与人力资源管理互动能够带来诸多积极成效，但在实际推进过程中也存在不少问题与障碍。一是部分企业文化建设流于形式，未能与人力资源管理深度融合，导致文化空洞化、缺乏落地机制。二是企业在变革过程中，文化与管理制度的矛盾时有出现，如文化导向与绩效压力、创新氛围与制度约束之间的冲突。三是管理者文化传播力与员工文化适应力参差不齐，影响了互动的持续性与有效性。四是在跨文化管理或企业兼并重组背景下，文化整合与人力资源协同难度加大，容易出现文化断层与员工流失现象。解决上述问题，需要企业强化文化引领、完善机制建设，推动文化与管理的双向融合与持续优化。

### 5.3 优化互动关系的策略与建议

为实现组织文化与人力资源管理实践的深度协同，企业应从多个层面开展系统优化。一是提升高层管理者的文化

自觉与示范引领作用，将文化建设纳入企业战略决策与绩效考核体系。二是完善文化与人力资源管理的联动机制，建立文化契合度评估、文化型人才激励等制度。三是强化员工参与与归属感，通过组织故事、仪式、团队建设等多元载体，增强文化渗透力与认同度。四是结合数字化管理工具，提升文化传播效率，实现文化信息与人力资源数据的互通共享。五是积极应对企业变革与跨文化管理挑战，开展文化整合与适应性培训，提升员工的文化适应能力与组织凝聚力。六是推动人力资源管理的创新转型，注重人才生态系统建设，鼓励多样化人才发展路径，增强组织的创新力与应变力。

## 6 结语

组织文化与人力资源管理实践的互动关系，是现代企业治理体系创新与战略目标实现的关键支撑。文化不仅塑造了企业的精神气质和行为模式，更为人力资源管理提供了理念引领与制度基础。人力资源管理作为文化落地与优化的重要载体，助力企业实现价值观内化与人才发展协同。本文系统梳理了组织文化与人力资源管理的理论基础、互动机理与优化策略，指出在新经济环境下，二者协同创新已成为企业提升核心竞争力、实现可持续发展的重要途径。面对未来，企业需持续推进文化与管理的深度融合，以价值观驱动变革、以人才管理激发活力，不断完善文化与人力资源协同机制，构建高效、和谐、富有创新力的组织生态系统，实现企业与员工的共同成长与价值创造。

### 参考文献

- [1] 韩仲央.数字化转型下企业人力资源管理的创新策略[J].老字号品牌营销,2025,(18):95-97.
- [2] 朱麟.基于组织文化的人力资源管理创新机制研究[J].上海商业,2025,(05):184-186.
- [3] 韩柏超.基于数字化的人力资源管理转型策略研究[J].商业2.0,2025,(14):136-138.
- [4] 张晓玲.人力资源管理组织变革方法及价值探讨[J].商业2.0,2025,(24):148-150.
- [5] 王晖.基于组织文化视角的人力资源管理策略[J].投资北京,2025,(02):142-143.