

# Taking Netflix as an Example to Analyze Corporate Culture Construction and Human Resource Management

Rui Zhang Jiaren Tong

Xi'an Aerospace Metrology and Testing Institute, Xi'an, Shaanxi, 710100, China

## Abstract

This paper analyzes the connotation and characteristics of corporate culture construction and human resource management, as well as the influence and promotion to the development of the company. The company's core values of freedom, responsibility, innovation and speed have been fully implemented and implemented internally. These core values have a positive impact on employees' work attitude and behavior, at the same time, it also promotes the sustainable development and innovation of the company's human resources construction. The practical cases show that the construction of corporate culture and human resource management of Netflix is practical and innovative, which can improve the comprehensive quality and communication ability of the staff and enhance the cohesion and competitiveness of the company. This paper summarizes and analyzes the experiences of corporate culture construction and human resource management of Netflix, which is of great significance to other enterprises.

## Keywords

Netflix; corporate culture construction; human resource management

# 以奈飞公司为例浅析企业文化建设与人力资源管理

张芮 仝嘉仁

西安航天计量测试研究所, 中国·陕西 西安 710100

## 摘要

论文分析了奈飞公司企业文化建设与人力资源管理的内涵、特点以及对公司发展的影响和推动。奈飞公司的企业文化以自由、责任、创新和速度为核心价值观,内部得到了充分的贯彻和实施,这些核心价值观对员工的工作态度和行为产生了积极影响,同时也推动了公司人力资源建设持续发展和创新。具体实践案例表明,奈飞公司的企业文化建设与人力资源管理具有实践性和创新性,能够提高员工的综合素质和交流能力,增强公司的凝聚力和竞争力。论文总结分析了奈飞公司企业文化建设与人力资源管理的经验,对于其他企业发展具有重要的借鉴意义。

## 关键词

奈飞公司; 企业文化建设; 人力资源管理

## 1 引言

随着经济的全球化和科技的飞速发展,企业文化建设已成为企业持续发展的关键,而支撑企业文化落地、实现企业在技术、创新、管理等要素中长足发展的核心要义是企业人力资源管理。奈飞公司作为全球领先的在线流媒体公司,在短短十年间迅速成长为壮大,完成了市值从30亿美元激增到1280亿元的突破,创造了全球瞩目的奇迹,其成功的企业文化与人力资源建设备受关注。奈飞公司在人才的引进、培养、付薪、考核等各个环节破除固有制度、规定等壁垒,让高效人才在自由创造的环境下,以专注并热爱的工作理念,在个人价值与企业人力资源的高度契合中不断自我驱动、彼此成就。论文旨在以奈飞公司为例,探讨新时期成功

企业文化建设与人力资源管理的内涵、特点及对公司发展的影响,以期对其他企业在文化理念、人才培养、团队建设、薪酬标准等方面的企业文化建设与人力资源管理提供参考与借鉴。

## 2 理论分析

企业文化是指企业内部的价值观、信仰、习惯和行为规范等,它对外表现为企业的品牌形象和价值观,对内则直接影响着员工的工作态度和行为。优秀的企业文化建设与高效的人力资源管理协同发挥作用,能够有效提高员工的归属感和敬业精神,增强企业的凝聚力和创新能力,从而全面推动企业的发展。

奈飞公司以自由、责任、创新和速度为核心价值观。其中,自由是指给予员工充分的自主权,鼓励他们自由表达意见和发挥创造力;责任则是要求员工对自己的工作负责,追求卓越;创新旨在鼓励员工不断尝试新的技术和业务模

【作者简介】张芮(1989-),女,中国河南杞县人,硕士,工程师,从事企业人力资源管理研究。

式,推动公司不断进步;速度则是要快速决策、快速执行,适应市场的快速变化。

上述价值观在奈飞公司内部得到了充分的贯彻和实施,具体体现在如下方面:

①重视员工的自主能力,奈飞公司在制定招聘目标时对目标员工的第一要求是“成年人”,即能够为自己工作行为负责,具备合理调配自身工作和休息时间,明确自身工作职责以及愿意为自身工作付出努力,对自己的时间负责<sup>[1]</sup>。在满足上述需求的同时,奈飞公司给予员工足够的自由度,以期员工能够在相对自由的氛围中出色地完成自身的工作任务,同时由若干“成年人”相互协作也就构成了伟大的团队。

②重视企业内部信息交流的重要性,确保每个员工都能理解公司的业务,避免因信息不对称导致的重大责任事故的发生<sup>[2]</sup>。奈飞公司内部认为员工由于信息掌握不足导致的工作失误,其直接原因是员工未被告知相关的信息或者被告知了错误的信息,由此导致的失误是完全可以规避的。因而奈飞公司企业人力资源中很重要的一条便是尽可能多地告知员工其所处工作环境的相关信息,以便员工在遇到问题时能够有足够的信息储备来做出正确的判断。

③重视高效坦诚的反馈,遇到问题时及时且坦诚的反馈,对下公司对员工礼貌而诚实的反馈其工作真相,对上员工像管理层及时且明确的告知其在工作执行过程中遭遇的困境以及解决问题的尝试,是否具有风险等问题。反馈的内容必须是可操作的,反馈对象必须理解他们的行为需要作出哪些特定的改变。及时反馈在最大程度规避进程风险的同时也有利于员工与公司之间信任的建立。

④重视听取员工意见,奈飞公司内部鼓励员工提出个人意见,并基于相应的事实来捍卫自身观点。正如在商业决策中往往都需要足够的事实依据以判定其决策的正确性以及可预见性,完成正确的决策所依托的不是舌战群儒的说服力,而是基于大量事实样本得到的确切依据。因此奈飞公司不过分依赖数据,但会使用来自数据分析的洞察对团队决策进行补充,鼓励以事实为依据的公开辩论,不断地对观点进行再次审视和讨论。

⑤重视人才团队的可持续性,在人才团队构建方面奈飞公司在满足当下需要的同时,更多地着眼于未来。奈飞公司认为员工本人是其成长的第一责任人,需要员工本身具备自驱力,而管理者更多地需要承担公司产品方向的定位,同时网罗更多优秀的人才以匹配公司的发展,保障公司人才团队的健康发展。

⑥重视员工与岗位匹配度,要求员工与岗位必须高度匹配,避免员工与其岗位匹配度不够而导致的低效问题。管理者在招聘时除了考虑应聘者本身能力,还需要同时考虑其与所属岗位的匹配程度。奈飞公司切实将招聘优秀人才理念落到实处,确保每一个对业务至关重要的岗位上,都有一位

一流人才。

⑦重视个人价值与薪酬水平强相关性。由于现行的薪酬系统在员工价值评估方面相对滞后,奈飞公司致力于打造基于时刻变化的公司业绩与未来发展确定员工的薪酬理念。当前市场需求和薪酬调研都无法准确测算未来员工将带给公司的附加值。因此不能纯粹依赖薪酬调研等确定员工薪资水平,优先考虑对公司的业务增长最为重要的岗位,建立薪酬透明制度,让大家对薪酬有更好的判断,提升企业内部绩效文化。

### 3 实践案例

以奈飞公司“简约而不简单”的人力资源管理为例,一是从招聘高效人才入手,到离开时好好说再见,奈飞公司的管理逻辑自始至终秉承尊重知识、尊重人才,充分发挥人才这一宝贵资源的重要作用,相比较更加舒适的办公环境、更加周到的硬件设施,挖掘卓越的“同事”才是公司能为员工提供的最好激励,对于精英人才的执着是公司人力资源管理的基本哲学,确保团队中都是高效、负责的一流人才,然后开启“放养式”人才管理模式;二是极力推行组织结构扁平化,由于经营模式的单一性与目标趋同性,企业内部各个组织能够实现无边界协作,人员配置无缝对接,以项目为小组的临时团队与跨部门协作成了人才调配的常态,破除了条条框框的业务流程与岗位职责,取而代之的是员工之间、部门之间扁平化、网格化的柔性协作;三是迭代创建人岗再匹配模式,取代传统的优胜劣汰,奈飞公司薪酬分配基于每年度岗位再招聘,薪酬标准按照高于市场价格10%的标准重新招募岗位匹配度高的精英人才,既不额外奖励优秀员工,也不为考核末位者调整岗位,而是以市场行情重估薪酬,每年对岗位进行重新配置,核定员工的“市场价值”,同时依据考评结果直接执行淘汰机制。

此外,以奈飞公司开放包容的企业文化活动为例,公司在每个季度会安排一次“文化国家”活动,让员工了解不同国家和地区的文化。在活动中,员工可以穿着不同国家的服装参加,并学习不同的语言和文化。这项活动不仅增强了员工之间的交流和理解,也拓宽了员工的国际视野,培养了员工的多元文化意识。同时,该活动也与奈飞公司的国际化战略相吻合,有助于推动公司的全球化发展。

通过以上实践案例的分析,我们可以看出奈飞公司企业文化建设与人力资源管理的策划、执行和效果都具有较强的创新性和实践性,看似简约的人才管理模式,发挥着并不简单的作用。通过这些活动不仅能够提高员工的综合素质和跨文化交流能力,同时也增强了公司的凝聚力和竞争力。用不拘一格的企业文化理念去指导和约束员工行为,然后靠靠行为反作用影响企业文化。

### 4 优化方案

从奈飞公司的企业文化建设与人力资源管理中,可以

总结提炼出改进方向如下:

#### 4.1 整体目标

第一, 精神文化凸显以人为本。人才是企业可持续发展的重要资源, 作为企业的主体, 加强对员工的人本管理, 以提高员工综合素质为导向加强精神文化建设, 增强员工的凝聚力, 达到规范员工行为、促进员工发展的效果, 为企业战略目标的实现奠定基础<sup>[1]</sup>。

第二, 制度文化彰显激励价值。在制度文化建设方面, 要凸显员工在集团经营管理中的主体地位, 做到尊重理解、关心爱护, 结合企业的实际情况从制度管理优化、管理方式创新、约束机制强化等方面入手提高员工参与集团内部管理工作的主动性和积极性, 规范企业员工行为, 建立和谐有序的企业员工关系。

第三, 行为文化做到寓教于乐。将精神文化、制度文化、物质文化寓于行为文化当中, 建立畅通高效的沟通交流机制, 确保以“建设绿色产业, 成就美好未来”为集团使命、以“锐意创新, 一流企业”为集团愿景、以“顽强拼搏, 创新超越”为集团精神得以落实, 达到寓教于乐的效果。

第四, 物质文化实施内外并举。企业要科学分析市场动态, 根据市场发展形势提供高品质的卓越产品, 扩大企业在行业内的影响力, 塑造企业良好企业形象, 为企业的可持续发展提供优质良好的内外外部环境。

#### 4.2 基本原则

第一, 战略性原则, 企业文化建设与人力资源管理要以集团发展战略为导向, 实现发展战略、经营理念、价值观念、企业精神的深度融合, 强化企业人力资源管理力度, 为企业使命的达成奠定基础。

第二, 系统性原则, 精神文化、制度文化、行为文化和物质文化共同构成企业文化体系, 这四个部分相辅相成又

相互独立, 这就需要管理者树立整体理念, 借助制度、行为、物质这三个方面文化的建设凸显精神文化的核心价值, 实现四个层次文化的和谐共生。

第三, 结合性原则, 深刻认识到企业人力资源建设不是一朝一夕就可以完成的, 而是需要将企业文化渗透在经营管理的各个环节中, 引导员工将企业规范转化为自觉行动, 并随着企业发展周期作出及时调整, 有目的、有计划、分阶段的实施推进。

第四, 全员性原则, 管理者是企业人力资源建设的引领者, 员工是企业人力资源建设的主体, 这就需要管理者要调动员工参与企业文化建设、发展的主动性和积极性, 使得员工与企业形成统一的价值观念, 切实有效增强企业的凝聚力与竞争力。

## 5 结语

论文通过对奈飞公司企业文化建设与人力资源管理的内涵、特点及对公司发展的影响进行分析, 结合具体实践案例, 总结了奈飞公司企业文化建设与人力资源管理的经验和教训。从中我们可以得出, 优秀的企业文化建设与人力资源管理对于企业的持续发展和员工的成长具有重要的意义。因此, 企业在文化理念与人力资源共建时, 应充分考虑自身的特点和市场需求, 制定符合自身发展实际的管理理念, 以高度的使命感与创新精神, 综合运用多种管理手段, 最大限度地发挥人才效能, 增强企业的人才凝聚力和抗风险能力, 从而全面推动企业的发展, 让企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

#### 参考文献

- [1] 帕蒂·麦考德.奈飞文化手册[J].杭州(周刊),2019(20):56.
- [2] 奈飞.企业文化的八大准则[J].中外管理,2019(2):128-129.
- [3] 佚名.如何赢在企业文化[J].商学院,2016(6):13-14.