

# Discussion on the Role of Enterprise Culture in the Practice of Human Resource Management

Huiting Wu

Wuxi Zhonghuan Asset Management Co., Ltd., Wuxi, Jiangsu, 214201, China

## Abstract

Enterprise culture as the core competitiveness of the enterprise, plays a vital role in modern enterprise management, with the enterprise competition and the development of human resource management, more and more enterprises began to pay attention to the construction of enterprise culture, and human resources in the management of the enterprise has a strategic core role, at the same time human resource management is talent management, is gradually considered as an important decision-making department in enterprise management. Therefore, from the perspective of human resource management, this paper discusses the role of corporate culture in the practice of human resource management, aiming to provide some suggestions and references for enterprises to pay attention to the construction of corporate culture in human resource management.

## Keywords

corporate culture; human resources; work practice

## 浅谈企业文化在人力资源管理工作实践中的作用

吴会亭

无锡中环资产管理有限公司, 中国·江苏 无锡 214201

## 摘要

企业文化作为企业的核心竞争力,在现代企业管理中扮演着至关重要的角色,随着企业竞争的加剧和人力资源管理的发展,越来越多的企业开始关注并重视企业文化的建设,而人力资源则在整个企业的管理中有着战略核心的作用,同时人力资源管理是人才的管理手段,逐渐被认为是企业管理中重要的决策部门。因此,论文从人力资源管理的角度出发,探讨了企业文化在人力资源管理工作实践中的作用,旨在为企业在人力资源管理上注重企业文化建设提供一些建议和参考。

## 关键词

企业文化; 人力资源; 工作实践

## 1 引言

企业文化是指企业内部所形成的一种独特的价值观、行为规范和工作方式,它对企业的发展和成功至关重要,能够对员工招聘、培训、激励和绩效管理等方面产生积极的影响。因此,企业在人力资源管理过程中应该重视企业文化的建设,通过合理的管理措施,不断强化企业文化在员工管理中的作用,进一步提升企业的竞争力和持续发展能力。

## 2 人力资源管理与企业文化的关系

企业文化是指企业内部形成的一种共同价值观、行为规范和工作方式,它是企业的精神支柱和组织氛围的重要体现。而人力资源管理是指通过合理规划、组织、激励、开发

和维护企业内部人力资源,以实现企业目标的管理活动。企业文化和人力资源管理是相辅相成、相互影响的关系,能够影响到企业吸引和选拔何种类型的员工,为员工提供更多的学习和成长机会。从这也就能够看出,优秀的企业文化可以提高人力资源管理的效果,而良好的人力资源管理也可以促进企业文化的形成和发展。

## 3 企业文化与人力资源管理的互动

### 3.1 企业文化在塑造人力资源策略中的作用

#### 3.1.1 吸引和留住人才

企业文化是吸引和留住优秀人才的重要因素,有强大和积极的企业文化可以吸引具有相同价值观的人才,并让员工更有动力留在企业中。企业文化可以提供一个人人愉快和充满活力的工作环境,鼓励员工发展和实现个人目标,一个积极、鼓励的企业文化可以为企业的成功和可持续发展奠定坚实基础。

**【作者简介】**吴会亭(1987-),男,中国河南商丘人,本科,一级人力资源管理师,从事人力资源管理理论及实践研究。

### 3.1.2 影响员工行为和态度

企业文化是企业的核心价值观、行为规范和共同信念的体现，它对组织内部的员工行为、态度和价值观的形成起着决定性的作用。良好的企业文化可以塑造员工的价值观和行为准则，使员工遵循企业的目标和价值观，这可以促使员工更有责任心，更有积极性地履行自己的职责，使企业更加高效和成功。

### 3.1.3 提升团队合作和创新能力

企业文化能够塑造员工的行为和态度，促使员工形成共同的价值观和团队精神，而员工在共同的文化价值观下工作，能够更好地配合、协作和沟通，形成高效的团队合作，共享价值观和相同的工作理念可以促进团队协作，激发员工的创造力和创新能力，加强团队间的信任和配合。

### 3.1.4 倡导员工发展和学习

企业文化在塑造人力资源策略中扮演着关键的角色，它可以影响员工的行为和态度，激发团队合作和创新能力，吸引和留住优秀人才，以及促进员工的个人发展和学习。一个注重发展和学习的企业文化对于人力资源策略非常重要，企业文化可以鼓励员工进行持续学习和个人发展，从而提高整体的组织素质和竞争力。

## 3.2 企业文化在人力资源管理实践中的应用模型

### 3.2.1 价值观和使命宣言

企业文化在人力资源管理中的应用模型首先需要明确企业的核心价值观和使命宣言，这些价值观和使命宣言将成为企业文化的基石，影响和引导员工的行为和决策。通过将企业文化融入人力资源管理的实践中，建立一个与企业价值观和使命相一致的员工团队，促进员工的个人发展和组织的持续发展。

### 3.2.2 识别企业文化

人力资源管理团队需要清楚地识别和了解企业的文化，这包括了解组织的核心价值观、共享的信念和行为准则等，并确保企业文化与组织的战略目标保持一致，并为员工提供明确的目标和方向。通过与员工的互动、企业价值观的明确以及领导团队的示范作用，可以更好地识别和了解企业文化。

### 3.2.3 传播企业文化

企业文化在人力资源管理实践中的应用模型是一个循环往复的过程，需要将企业文化传播到组织的各个层面，这包括在招聘过程中强调企业文化的重要性，为求职者提供文化培训和导向，以及通过内部沟通和员工参与来加强企业文化的传播，并为员工提供有意义和有吸引力的工作环境。

## 3.3 企业文化对员工满意度和忠诚度的影响

### 3.3.1 人才招聘

一家企业的企业文化代表了企业的核心价值观和管理理念，它是吸引和满足人才的重要因素之一，企业能够吸引到具有相同价值观和行为准则的人才加入。企业通过在招聘

广告、面试等环节中展示自身的企业文化，可以吸引那些与企业文化契合度高的人才，从而提高招聘的准确性和成功率，且通过企业文化的塑造，强调创业精神和高绩效文化，激励员工为企业的成长做出卓越贡献。

### 3.3.2 培训与发展

一个企业如果能建立起具有鲜明特色的企业文化，通过培训将这种文化传递给员工，将会促使员工更好地适应企业的发展需求。企业文化中对于学习和发展的价值观和理念会激发员工的学习动力，提高员工的学习意愿和积极性。在培训过程中，企业可以通过传递企业的核心价值观和行为规范，帮助员工树立正确的职业道德观和职业操守，进而使员工的行为符合企业的发展目标和价值观。

### 3.3.3 绩效管理

一个积极、健康的企业文化能够激励员工进行创新和改进，提高员工的工作效率和绩效水平。同时，企业文化中的奖惩机制和激励制度会为绩效管理提供指导和支持，促使员工积极参与绩效考核、努力提升工作绩效。通过建立完善的绩效管理体系，企业能够将企业文化的核心价值观灌输给员工，并运用绩效考核体系来评价员工的行为和绩效是否符合企业文化的要求。

### 3.3.4 员工关系

一个温暖、和谐的企业文化能够促进员工之间的合作和团队建设，提高员工的归属感和凝聚力。同时，企业文化的重视和关怀也是提高员工满意度和忠诚度的重要手段之一，有助于减少员工流失，提高企业的稳定性和持续发展能力。此外，企业文化对创新力的影响主要体现在鼓励创新、包容失败和变革的价值观中，能够为员工提供创新的环境和支持，激发员工的创新思维 and 创新能力。

## 4 企业文化在人力资源管理各环节实践的应用

### 4.1 在人才配置环节的应用

#### 4.1.1 设定与企业文化相符的招聘标准

招聘标准应与企业文化相符，是为了确保招聘的求职者能够适应并与企业的价值观和文化相匹配，使求职者能够适应和融入企业的价值观和行为规范。首先，求职者的个人价值观与企业价值观相符，并具有善于有效地沟通和交流的特点，与不同层次和背景的人进行良好的合作。其次，求职者需具备创新和问题解决的能力，并具备企业需要的专业知识和技能，能够提出新想法和解决复杂问题，接受和尊重不同文化背景的人，并能够与多元文化的团队合作。

#### 4.1.2 在招聘过程中传达和强化企业文化

招聘是人力资源管理的重要组成部分，是员工进入企业的主要途径，在员工招聘过程中，企业必须重点招聘符合企业需求、了解企业文化和价值观、主动适应企业文化发展需要的员工。在招聘过程中，企业必须将企业文化融入每一份招聘通知中，除了向求职者明确专业要求和岗位任职标准

外,招聘信息中还应刊登与企业文化相关的公关活动和广告内容,帮助每位起薪人员了解企业文化、企业基本价值观、企业原则和目标等,并通过适当的测试选择符合企业价值观的新员工。

#### 4.1.3 评估求职者的文化适应性

求职者能够适应快速变化的环境和工作压力,具有自我激励和自我管理的能力,能够主动参与和推动企业的目标和使命,与团队的其他成员协作,达到共同的目标。通过设定与企业文化相符的人才招聘标准,企业可以更好地吸引和选择与其价值观和文化相符的人才,并确保求职者能够快速融入和适应企业环境,倡导互助、共赢的理念,让员工感受到企业关爱和尊重。通过举办各类文化活动,强化企业文化价值观的传播,使得员工更愿意主动关心和帮助他人。

### 4.2 在人才培养与发展环节的应用

#### 4.2.1 将企业文化融入培训内容

企业文化的影响对象是员工,而在对员工进行教育和培训时,管理人员需要在培训内容中渗透企业文化、适当创新培训模式,为员工创造正式和非正式的沟通条件,使培训活动逐步发展成为鼓励员工与企业沟通、获得理解的平台。管理人员需要深入了解员工的思想和需要,潜移默化地给员工灌输企业文化,通过把企业文化纳入培训教学内容,使员工从教育中体会到企业对自身的重视,明白企业当前的理念与要求,进而可以分担企业面对的压力。

#### 4.2.2 通过培训加强企业文化理念的传播

对于新员工来说,在员工培训教育过程中,要高度重视企业文化,在培训教育过程中积极融入企业文化,让员工了解和掌握企业的价值取向、企业使命和企业文化。为了尽早让员工了解企业的管理规定和企业的辉煌历史,需要通过培训的方式加强企业文化理念的传播,以鼓励新员工能够尽快、更好地融入企业,能够在工作场所和企业中工作,在发展过程中充分发挥其作用和价值。

#### 4.2.3 培养符合企业文化的领导力和团队精神

在人力资源管理中,目的性、人本性以及战略性等是重要的特点,可以极大提高员工的工作能力,不断增强员工的价值感与参与感,保证员工较强的业务技能,营造良好的企业文化氛围。而企业在对特定员工进行培训的过程中,必须充分了解不同员工的培训需求,理清员工需求与企业需求之间的关系,制定切实可行的员工培训计划,深入分析企业的长期发展战略,培养符合企业文化的领导力和团队精神。

### 4.3 在薪酬及绩效管理环节的应用

#### 4.3.1 根据企业文化设定绩效标准

优质的企业文化可以为员工创造良好的工作和学习环境,使员工能够拥有和谐的工作氛围、良好的工作心态、勇于承担责任,这也是提升企业绩效的重要基础。与其他激励措施相比,企业文化能够发挥更有效、更独特的激励作用,

管理人员应将企业文化纳入企业日常绩效考核,实行全面、综合的绩效考核评价体系。

#### 4.3.2 通过绩效反馈强化企业文化

企业在评估员工的日常工作表现时,必须从各个方面进行评估。如果要加强思想道德方面的考核,通过强化思想道德素质来抑制员工的消极思想,避免员工出现不道德行为,引导员工采取正确、适当的行动,以积极乐观的心态提升企业业绩。良好、完善的绩效考核体系可以帮助企业形成优质的企业文化,优秀的企业文化可以提高企业绩效水平,逐步实现各项目标。

### 4.4 在员工留存环节的应用

#### 4.4.1 创造与企业文化一致的工作环境

企业文化对员工绩效考核的影响主要表现在精神激励与组织氛围两个方面,而员工的工作态度、优秀的工作气氛等能够给员工提供相应的工作环境。因此,创造与企业文化一致的工作环境是提升员工有效业绩的关键与基础。事实上,良好的企业文化本身就是一种强大的内部激励,能够对员工产生用激励或其他激励方式无法达到的影响,使得工作人员绩效获得有效提高。

#### 4.4.2 员工参与和文化认同感的培养

在企业文化的影响下,管理人员可以引导员工专注于提高企业的经济效益,提高自身能力和为企业服务的水平,保证员工具有更高的工作效率。现阶段,在互联网时代的影响下,随着企业文化影响力的增强,企业必须深入分析互联网对社会的影响,将企业文化融入企业发展的各个方面,且利用互联网作为沟通媒介,有效实施思想管理工作,增强员工的文化参与意识和认同意识。

## 5 结语

综上所述,企业文化在人力资源管理中发挥着重要的作用,通过招聘、培训、绩效管理和员工关系等方面的实践,企业成功地塑造了积极健康的企业文化,将其纳入人力资源管理的全过程中,提高了员工的工作动力、凝聚力和创新能力,为企业的发展和成功做出了重要贡献。

### 参考文献

- [1] 张华,李瑾,苏梁,等.探究信息化在电力企业人力资源管理中的应用与实践[J].企业文化(下旬刊),2017(6).
- [2] 刘婉.浅析企业文化在人力资源管理中的作用[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(5):4.
- [3] 王尚武.企业文化在人力资源管理中的价值研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2021(9):2.
- [4] 柴新林,杨柳倩.简谈企业文化在人力资源管理中的作用[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2021(12):3.
- [5] 崔静宜.经济发展下企业文化在人力资源管理中的作用[J].首席财务官,2019(5):53-55.