

# 企业文化建设与人力资源管理融合发展策略

冯奇

(攀枝花学院康养学院, 四川 攀枝花 617099)

**摘要:** 企业文化建设是提升企业内部凝聚力和外部竞争力的主要路径, 同样可以促进企业长时间建设, 深化企业内部管理和价值理念, 共同汇聚成科学决策, 以便于提升企业运营成效。人力资源管理主要结合企业内部的实际发展需求, 对于人力资源进行合理使用, 有助于提升人力资源管理效能, 为企业创造更大的经济效益和价值。上述内容均从属于企业管理的关键构成, 也是助推企业高质量发展的关键环节, 具备较强的契合性。积极推进企业文化建设和人力资源管理创新融合, 对于提升企业内部管理成效、促进其创新变革有着十分重要的作用。本文通过结合企业文化和人力资源管理的辩证关系, 审视现阶段企业文化建设和人力资源管理的融合概况, 积极寻求企业文化建设和人力资源管理融合发展的科学策略, 有助于提升企业发展效能。

**关键词:** 企业文化; 人力资源管理; 发展

企业文化是企业屹立于市场中的核心部分, 也是企业在发展阶段逐渐构成。优秀的企业文化可以促进企业和员工之间形成共同愿景和价值取向, 在提升企业内部凝聚力的同时, 也可增进其工作成效, 实现企业健康快速发展。就当前的情况来看, 部分企业无法适应社会的发展概况, 脱离时代发展需求。对此, 对企业内部文化和人力资源管理带来严峻挑战, 企业需要在上述两者结合的基础上健全完善, 保障企业服务质量水平提升, 从而为企业内部注入新的活力, 实现企业经济效益的平稳提高, 从某种意义上增强企业市场竞争力。

## 一、企业文化建设和人力资源管理的辩证关系

### (一) 二者相互独立且存在差异

企业工作实践过程中, 企业文化建设和人力资源管理是相对独立的存在, 工作特性和工作模式存在一定的差异。整体而言, 企业文化建设着重强调企业内部的发展均衡和内在需求, 也是企业核心价值观念的具体体现, 可实现精神层面的指引, 具备较为鲜明的企业特色。人力资源管理更加重视对企业员工的培训、组织和协调能力, 注重关注企业员工的个性化发展, 并满足现阶段企业文化的实际需求, 符合企业管理原则和规范。对此, 在实践中将企业文化和人力资源管理紧密融合, 需要选用多元化路径, 按照各自工作特性创新变革。

### (二) 二者相辅相成且相互作用

企业文化建设和人力资源管理是相互独立且存在差异性的版块, 但是二者之间也存在一定的关联性, 可以完成相互促进、相互作用。一方面, 企业文化建设是人力资源管理的不懈动力, 也是人力资源管理的重要方向, 实际建设过程中, 可以通过多种形式的活动, 将企业文化理念融入工作之中, 其中涉及相应的思想认知和行为准则, 也可为后续的管理工作提供必要保障。优秀的企业文化建设可以加强企业内部的向心力和凝聚力, 借助企业实施的实践活动, 不断凝结团结协作精神、诚实守信优秀形象和追求务实的企业诉求, 充分发挥润物无声的效能, 提升企业员工工作的动力和积极性, 从而为人力资源管理创设必要的内在保障。以便快速高效地适应岗位、推进工作。

## 二、企业文化在企业人力资源管理中的重要作用

### (一) 助推人才拓展机制构建

企业内部建设发展阶段, 企业文化作为其价值提升的重要组成部分, 会直接影响企业员工的思维能力和行为方式。只有建构更加全面的企业文化, 方可增强内部的向心力和凝聚力, 便于实施各个类型的人力资源管理工作。文化本身具备一定的指导作用

和规范作用, 身处于激烈的市场竞争环境下, 只有建构更为完备的企业文化, 方可提升企业内部员工的综合素养水平。设置相应的行为规范准则, 企业方可更好地适应现阶段社会和时代发展的诉求, 并综合现有的企业文化理念, 研发出合理的人才管理模式, 对于企业的生存和发展有着十分重要的影响。

### (二) 进一步增强企业内部凝聚力

企业文化可以助推员工在企业内部的发展, 尽可能地营造出良好的合作氛围, 有助于夯实企业内部的凝聚力, 有效增强企业的市场竞争力。本文认为, 在此种运行模式下, 企业内部的绩效可以获得大幅度提升。企业价值追求也是一种文化价值取向, 进而被企业员工所接受, 使得员工在企业内部工作过程中, 可以融合一种共同奋斗的文化氛围之中。企业文化建设的重点在于员工可认同企业文化, 只有认同这一文化, 方可进一步提升员工工作的积极性和战斗精神。此种文化氛围也可转化为企业内部动力, 从而增强企业员工的服务意识, 有效减少内部摩擦, 进而增强企业的经营效益。

## 三、企业文化建设与人力资源管理的融合现状

### (一) 两者融合度有待提升

目前, 很多企业都尝试将企业文化建设和人力资源管理工作相互融合、相互作用, 综合现阶段的实际情况来看, 上述两者的融合并未充分。多数企业选择将企业文化的内容融合至人力资源管理之中, 并且在招聘、培训等环节渗透, 员工绩效考核、奖励机制等环节的融合程度不均衡, 所以很难获取全方位、科学化的机制建构, 相互作用下的成效也未能全部呈现。同时, 此种方式大多存在生搬硬套、很难落实的情况, 不能在人力资源管理中巧妙地融合至企业文化之中, 尤其是在企业文化和人力选取标准等方面, 融合仍有不足, 很难实现全员共识。

### (二) 两者融合持续性急需强化

目前, 很多企业尚未构建企业文化建设和人力资源管理融合的长效机制, 企业文化建设和人力资源管理工作融会贯通, 大多伴随持续性、常态化发展, 导致两者融合时有时无、忽松忽紧。同时, 企业文化建设的创新脚步往往更快一步, 在企业发展的不同阶段, 企业文化建设的内容也会不断调整、与时俱进, 而人力资源管理工作往往稍微滞后, 让两者无法持续性同步开展。此外, 一些企业在人力资源管理的评价考核过程中, 更加重视量化绩效指标, 对员工的文化需求关注度不足, 没有建立起把企业文化建设和人力资源管理融合推进的系统性工作思维, 造成两者融合推进的持续性不足。

#### 四、加强企业文化与人力资源管理融合的策略

##### (一) 企业文化是人力资源管理的灵魂

企业在其运营流程中，以正确的方式引导了企业业务发展和盈利能力，并通过对企业文化的有效管理策略来构建企业的管理规则、方法及技巧，从而产生了显著的影响。在人力管理系统里，企业的目标和价值观构成了人力管理的核心基础，比如在人才招聘、选择、奖励或处罚等环节上，都受到了企业文化的重要影响。人力资本的管理，以人为本作为其核心思想，重视个人的尊严与价值，利用各类激励机制来最大化地激发出人们的主动性和创新力。在此过程中，我们需要积极引领所有员工为达成企业的目标而努力工作。此外，也应认识到，企业员工除了能从工资中获取满足外，还能体验到一种自我成就感的提升，这种感觉来自于他们有权参与决策过程，展示自己的才能，被他人认可并且赢得赞誉。对企业而言，企业的价值观并非天生就有，它是在漫长的运营历程中逐步形成的，并在某种程度上有助于指引人力管理的方向。一般来说，优秀的企业文化和环境有助于打造出一个宽容的工作空间，从而有利于开展人力资源工作的实施。

##### (二) 基于企业文化的跨越低谷

作为一家企业的根本要素，人力资源的重要性无可置疑。从招募新人的角度来看，它既能给企业注入新鲜血液，也能为其产生实质性的经济效益，因此，我们可将其视为一种双赢的人力资源匹配方式。为了寻找到符合期望的工作者，企业需要构建一套更为合理且有效的招人策略，并确保其与企业文化保持高度一致。对于雇主而言，挑选及聘任优秀员工至关重要，因为它们直接影响到企业的存续和成长，乃至关键竞争力的塑造。同时，如何有效地把选人和招聘相结合也是十分重要的环节，这对整体的人事管理工作有着深远的影响。通过优化招聘流程、提升员工对企业文化的理解，有助于吸纳更多顶尖人才加入我们的团队。只有认同企业文化，员工才能更好地完成工作，在工作中闪耀光芒。只有优秀的企业文化才能吸引人才，帮助企业留住人才。建立进一步发展的企业文化，提高员工在招聘过程中对企业文化氛围的认识，从而进一步整合部分精英人才。部分精英人才的进入也将极大地丰富企业文化，它将带来一些新的文化理念，特别是在企业快速发展的时期，具有全局观念和国际视野的企业往往会吸纳一些优秀人才，并通过这些人才交流，提升整个组织中的精英人才。这种高效的方式还可以帮助企业最大限度地实现企业文化的升华。

##### (三) 基于企业文化的人才培养与发展

企业的文化能够对员工行为做出规定与限制。因此，构建有效的企业文化需具备针对性和实际考虑企业的具体情况。同时，企业文化对于人才培育及成长的影响也十分显著。通过在新进人员训练中传递企业文化，能协助他们设定个人目标、打造学习型组织氛围。为实现此目的，可采取如下两项措施：首先，应以企业文化视角看待员工。考虑到企业的存续与进步，员工的教育系统建设尤为关键，特别是初入职场的新人培训。务必重视企业价值观念的传导，如企业的规则条例、员工标识及其形象等等，这些都是培训环节所须关注的核心要素。供给的企业文化资料有助于员工更深入地理解企业的发展状态，以便让他们更快地适应工作的环境，提升他们的职业技能，并在培训期间，可以通过引进来自各行各业且具有跨地区经验的专业人士来辅助新人培训。让培训更加精确化，也可加入企业文化元素。其次，指导制度已成为现今企业培训体系的主要构成之一。这是一种持续存在的人

才发掘与管理的策略。借助指导机制，资深员工可以引导新手迅速熟悉环境，并将企业的文化理念灌输给他们，从而加速他们进入角色，营造出较为融洽的企业内气氛。

##### (四) 人力资源管理和企业文化建设相结合，强化竞争力

企业在其常规的运营和商业活动中，所有员工都是塑造企业的文化的基石。一般而言，他们会持续地展示企业的业务目标和价值观，这构成了企业的品牌印象。同时，人力资源的管理则关注于构建基于人性的价值系统，它能指导并团结企业发展，同时也起到约束的作用。企业文化和它的环境影响，并不在于使用哪种语言或采用什么形式来表达，而是要激励员工的工作热情，发挥他们的创新能力，营造出优秀的职场气氛，从而使员工更紧密地融入企业之中，成为利益共享者甚至是共患难的朋友。关于企业文化和人力资本管理的关联性，由于观察视角的差异，常常会产生各种不一样的观点。一位商业领袖曾经说过：“员工并不会去做我们倡导的行为，他们只会在被评估时表现出色”。这句名言精确地揭示了企业的价值观和经营策略如何影响到管理方式及方法。针对企业文化和人力资源管理的相似性和差异之处，需要有一个准确的理解，并且要从优秀的企业文化中提取精华部分，与此同时还要构建并优化一套科学且合理的劳动力管理体系，这样才能使企业文化和人力资本管理达到融合状态，从而充分发挥其各自的长处，互相支持，取长补短，进而增强企业的竞争实力。企业文化则是一种无形的文化上的约束力量，通过形成一种规范和理念，在一定程度上弥补规章制度的不足。建设企业文化需要与企业管理相互融合，才能更好地实现企业的发展目标，同时提升企业的品位，强化提升企业在市场中的竞争力。

#### 五、结语

综上所述，企业文化对企业人力资源管理具有重要的意义。在企业生存和发展的过程中，应该努力将企业文化融入企业的人力资源管理中，使文化能够有效地渗透到每一位员工的生活和工作中，让员工真正地认同企业文化。在企业的发展过程中，必须充分地重视人事管理和企业文化建设，努力实现二者的融合，从而提高企业整体的发展效率，提升企业的管理水平。

#### 参考文献：

- [1] 奥慧丽. 企业文化建设与人力资源管理协同发展探讨 [J]. 中文科技期刊数据库 (全文版) 社会科学, 2022 (12): 4.
- [2] 吕戴. 企业文化建设与人力资源管理如何同频共振 [J]. 人力资源, 2022 (8): 136-137.
- [3] 王川. 企业文化建设在企业人力资源管理中的作用及策略研究 [J]. 商场现代化, 2021 (14): 3.
- [4] 汤丽珠. 企业文化建设中人力资源管理问题的分析 [J]. 现代企业文化, 2022 (10): 16-18.
- [5] 尹逊红. 企业文化建设与人力资源管理研究 [J]. 农场经济管理, 2023 (1): 56-58.
- [6] 张誉丹. 企业文化下的战略人力资源管理分析 [J]. 上海商业, 2023 (4): 191-193.

#### 基金项目：

攀枝花学院资助项目，项目编号：2021PY014。