

DOI:10.12361/2661-3263-05-08-115566

企业文化建设中人力资源管理问题及应对措施

李丹婷

宁德市烟草专卖局(公司), 中国·福建 宁德 350103

【摘要】企业文化建设和人力资源管理之间存在很大的联系,而在企业文化建设中,人力资源管理也存在一系列的问题,就我国现阶段的企业文化建设形式来看,有关人力资源方面的矛盾也越来越突出,该在确保企业文化建设的情况下,做好人力资源管理工作,成了目前企业份的人所面临的主要问题。有效的企业文化建设,不仅可以帮助企业塑造出一个优秀的企业形象,而且也可以在一定程度上激发员工的工作热情,并且提高工作效率而有效的人力资源管理,则可以促进企业文化的建设。

【关键词】企业文化建设; 人力资源管理

Problems and Countermeasures of Human Resource Management in Enterprise Culture Construction

Li Danting

Ningde Tobacco Monopoly Bureau (Company), Ningde, Fujian, China 350103

[Abstract] Corporate culture construction and human resource management has a very big connection, but in the construction of corporate culture, human resource management also has a series of problems, in the present stage of our enterprise culture construction form, the contradiction of the human resource aspect is also more and more prominent, in order to ensure the construction of enterprise culture, do human resource management work, Has become the main problem facing the people in the enterprise. Effective construction of corporate culture can not only help enterprises create an excellent corporate image, but also stimulate the enthusiasm of employees to a certain extent, and improve work efficiency. Effective human resource management can promote the construction of corporate culture.

[Key words] Enterprise culture construction; Human resource management

在我国市场经济高速发展的背景下,各大企业都焕发出了前所未有的活力,在新时代背景下,企业不仅迎来了重大的发展机遇,同时也面临着很大的挑战,在企业文化射的过程中,该如何做好人力资源管理工作?对于企业的发展而言,有着非常重要的影响,在未来,各大企业之间所面临的市场竞争力会越来越激烈,通过做好企业文化建设和人力资源管理工作,可以从根本上提高企业的核心竞争力,并且保持企业的良好形象,在后续的发展中,也可以进一步推动企业的全面发展。

1 企业文化建设和人力资源管理中的联系

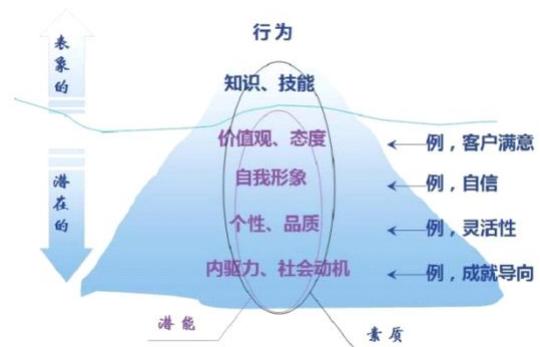
1.1 人力资源管理受企业文化引导

在企业的发展过程中,人力资源管理的根基就是文化建设,而且由于企业自身发展情况的问题,不同的企业之间存在很强的差异性,这也就导致了各个企业的企业文化类型存在一定的不同之处,而且由于文化类型不同,企业的人力资源管理方式也有很多的不同之处,在企业进行文化建设的过程中,员工是文化建设的主要对象,而在人力资源管理工作开展的过程中,员工也是其主要的工作对象,而且,由于企业文化的内在影响,员工在企业内的行为举止都会受到一定的限制,并且,根据企业文化的特性,养成自主学习的良好习惯,这也和企业人力资源的管理目的相同。

1.2 人力资源管理促进企业变化发展

对于员工而言,企业文化有着很强的渗透作用(如图

一),同样,人力资源管理也对企业文化的建设有着良好的推动作用。因为在企业文化建设的过程中,人力资源管理会为企业分配更优化的人才配比,并且提供更多的优质工作人员在优质工作人员的推动下,企业的文化建设也可以组成一支非常良好的建设队伍,再将企业优秀员工的智慧结晶进行整合,就可以更好地丰富企业文化的内容,并且,企业文化的建设方式也会得到很大的提高,这样一来,也就可以从侧面推动企业文化的长效发展,所以说,在人力资源管理和企业文化建设二者之间有着非常紧密地联系,人力资源管理可以进一步促进企业文化建设工作的展开。



图一 人力与资源管理作用

2 企业文化建设中人力资源管理的问题

2.1 员工企业文化建设意识浅薄

近年来, 我国的市场竞争越来越激烈, 各大企业所面临的发展环境也越来越复杂, 如果想要在激烈的市场竞争中保持企业的稳步发展, 那么, 企业就需要将工作重点放在如何放大经济效益上, 所以说, 企业的负责人原则更应该关注员工的工作效率, 并且提高企业的产品质量, 但是, 对企业文化建设却没有给予过多地关注。在部分企业当中, 为了控制企业的人力成本, 加强对于人力资源的利用效率, 通常都会采用加班等工作方式来提高企业的经济价值, 这在人力资源管理方面缺乏科学合理性, 而且在这样的环境中, 员工也会缺乏相应的企业文化建设意识, 这也就导致员工很难有效地利用企业文化来激发自身的工作积极性。

2.2 人力资源管理机制不健全

如果想要进一步扩大企业的市场竞争力以及企业规模, 那么就要注意建立起有效的人力资源管理机制, 但是就我国目前大多数企业的实际发展情况来看, 他们并没有建立起一套完善的人力资源管理机制, 而是直接借鉴其他企业中的人力资源管理模式和方法, 根本就没有结合自身企业的实际发展情况, 这样一来, 由于管理机制和管理模式的限制, 在企业文化建设的过程中, 人力资源就会得不到有效的管理。甚至还会导致企业内部的人力资源出现不可控的情况, 这会对企业文化建设产生非常不利的影响, 所以说, 相关负责人员对于这一问题, 一定要重视起来。

2.3 员工核心素养存在差异

就我国近年来企业内部的发展情况来看, 很多企业都认识到了人才对于企业发展的作用, 而且也都加大了对于优秀人才的引进力度, 无论是从高校中还是从社会渠道中都开始大量招揽优秀人才, 但是很多企业家们却忽略了企业内部原有人才的选拔和建设工作, 这就会导致企业新引进的人才和企业内部的老员工之间在核心素养和职业能力上都存在着很大的差异, 进而导致企业内部工作人员的综合能力存在着很大的差距, 甚至是出现综合素养参差不齐的情况, 这也就导致企业内部的人力资源没有办法得到有效的管理, 而且新老员工由于观念不一样, 所产生的矛盾和冲突也会影响到企业文化的有效发展。

3 企业文化建设中做好人力资源管理的措施

3.1 发挥企业文化的导向作用

在企业发展的过程中, 相关负责人员, 完全可以发挥出企业文化的导向作用来促进人力资源管理的有效展开。无论是企业中的高层领导干部, 还是基层的员工, 都需要提高对于企业文化建设的重视程度, 对于企业文化有一个正确的认知, 在这样的情况下, 结合企业内部实际的发展情况以及各个岗的要求, 制定出科学合理的企业发展制度, 就可以进一步提高员工的工作效率, 加强企业文化的作用。除此之外, 企业的领导干部也要以身作则, 深入学习党的十九大及十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神。并且将其和自身的企业文化融合到一起, 通过对自身言行举止进行规范, 发挥出良好的带头作用, 只有这样, 才能够让全体员工都投入到企业文化的建设工作中。

3.2 建立完善的人力资源管理机制

完善的人力资源管理机制, 对企业文化建设有着非常强大的推动作用, 而且还可以进一步发挥出人力资源管理的优势。近年来, 企业的人才竞争越来越激烈, 相关负责人员可以在人力资源管理的过程中建立起竞争机制和约束机制, 辅以再奖励机制。如果想要建立起完善的人力资源管理制度, 那么首先就要和企业的发展制度相结合到一起, 因为人力资源是服务于企业发展的, 在制定人力资源管理制度的过程中, 也要符合企业的实际发展情况。例如在企业的发展过程中, 是以战略目标作为导向, 将市场的实际情况作为企业制定战略计划的基础, 那么在制定人力资源管理机制的时候, 就也要注意结合当前市场的实际情况, 在明确企业发展目标的前提下, 招聘或者是培养可以推动企业发展并且符合企业需求的员工。

3.3 重点选拔优秀的企业人才

如果想要更好的完善企业文化建设工作, 并且, 创新企业文化建设的内容, 那么, 相关负责人员就需要在企业内部挑选出大量的优质人才, 在人力资源管理工作中, 也要提高对于企业员工的培养和选拔力度。企业领导人员可以适当的组织企业员工开展专业知识培训, 让员工们能够更好地了解企业内部的最新先进知识技术, 也可以提高员工的工作能力, 除此之外, 相关负责人员也可以定期地开展人才选拔考核工作, 对于那些表现优异的人才, 管理人员可以主动和其进行沟通交流, 在明确对方未来职业规划的前提下, 发掘出它们身上的潜力, 并且让其投入到企业文化建设工作中, 这样一来, 企业内也可以形成良好的工作氛围, 也可以养成尊重人才的工作作风。

结束语:

企业的文化建设和人力资源管理之间存在很深的内在, 联系人力资源管理会受企业文化的引导, 而人力资源管理也会促进企业的发展变化, 虽然在企业文化建设的过程中还存在一系列的人力资源管理问题, 例如, 员工建设企业文化的意识浅薄, 人力资源管理机制不健全, 并且员工核心素养存在一, 但是, 相关负责人员, 只要能够发挥好企业文化的向导作用, 完善人力资源管理机制, 就可以在很大程度上避免这些问题。

参考文献:

- [1] 王丽. 企业文化建设中的人力资源管理问题研究[J]. 中国科技投资, 2017, 000(025): 235.
- [2] 宋廷娜. 浅析企业文化建设与人力资源管理的结合[J]. 人力资源管理, 2017(12): 148.
- [3] 王娜. 企业文化建设中人力资源管理问题的研究[J]. 现代经济信息, 2018(1): 114.

作者简介:

李丹婷, 女(1986.7-), 籍贯福建闽侯, 大学本科学历, 初级政工师职称, 研究方向: 思想政治方向。