

浅谈企业文化在人力资源管理 工作中的作用

程学斌 赵今升

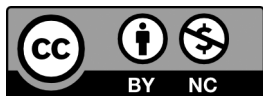
武汉城市学院，武汉

摘要 | 全球经济一体化的今天，企业的竞争就是人才的竞争；而目前也是知识经济时代，企业管理就是文化的管理、人才的管理，人力资源管理在企业的发展中具有举足轻重的作用。企业的人力资源管理中要以企业文化为精神指导，提高人才的管理与开发水平，充分发挥企业文化在人力资源管理中的作用，提高企业的人才核心竞争力。

关键词 | 企业文化；人力资源管理；人才

Copyright © 2022 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 人力资源管理概述

1.1 人力资源的概念

人力资源是指在一定范围内的人所具备的劳动力的总和，也称“人类资源”或“劳动力资源”“劳动资源”。这种劳动能力，构成了其能够从事社会生产和经营活动的要素条件。

作者简介：程学斌，男，汉族，硕士研究生，主要研究方向为人力资源管理。

文章引用：程学斌，赵今升. 浅谈企业文化在人力资源管理工作中的作用 [J]. 管理前沿, 2022, 4 (2): 72-78.

<https://doi.org/10.35534/fm.0402008c>

1.2 人力资源管理的重要作用

目前人力资源管理在企业的管理中发挥着战略的核心作用，人才是一切生产活动的载体和前提，企业的竞争就是人才的竞争，人才的开发与管理是企业成败的关键。著名的钢铁大王卡耐基曾经说过“你可以剥夺我的工厂，我的财产，但是只要你把人给我留下，几年后我还会成为钢铁大王”。这足以说明人才的重要性。而人力资源管理作为人才管理的手段，在企业的管理中起着举足轻重的作用，人力资源管理部门并逐渐被称为企业管理的重要决策部门。

2 企业文化的概念

“三大纪律，八项注意”是我军在长期的革命斗争中形成的军队文化，优秀的军队就是能做到人换而精神不换。军队文化的影响是长远的，如军队目前还存在着铁军、常胜连等光荣称号就是这些军队在长期的战斗中形成的军队文化。和军队文化一样，企业也存在着企业文化。企业文化是社会文化体系中的一个有机的的重要组成部分，它是民族文化和现代意识在企业内部的综合反映和表现，是民族文化和现代意识影响下形成的具有企业特点和群体意识以及这种意识产生的行为规范，是企业长期的经营发展中形成的传统、优良作风，广义的理解就是物质文化与精神文化、各种规章制度约束的结合体。

精神文化：作为企业文化的最高层次，包括企业精神、由职工风气汇成的企业风气、企业道德宗旨、企业经营理念、企业发展宗旨、企业安全方针等。

制度约束：是指为保证企业的正常经营运转，企业出台的各项规章制度。

物质文化：是企业文化最表面、最直观的层面，也是最基础的，包括企业名称、厂房、设备等固定资产生产资料，各种标识、工作服、安全帽、各种企业旗帜、宣传工具等。

3 企业文化在人力资源管理中的作用

人力资源管理解决的就是人的问题，将企业文化与人力资源管理紧密结合，这样企业才能内强素质、外树形象；企业管理就是人才与文化的管理，人是企

业文化和人力资源管理的结合点。企业文化是企业发展的源泉，人力资源管理是企业发展的保证，是人力资源管理工作的纲领；企业文化与人力资源管理的目标是一致的，二者是相互补充、互为发展、相互促进的关系。企业文化在现代企业的人力资源管理中起着越来越重要的作用，表现在以下几个方面。

3.1 企业文化对人力资源管理起着战略的引导作用

企业文化将企业的价值观传递给员工，是能让所有的员工都认同的价值观。不同企业的人力资源管理工作要基于本企业的企业文化，这样二者才会完全地融合在一起，形成共同的价值观念，才会真正形成企业向前发展的合力，人力资源管理也会更加有效率、更加有保障。

3.2 优秀的企业文化倡导以人为本

营造一个人人讲安全的企业文化。将安全文化深入人心，不但有助于保证企业的安全生产运营，更有助于提高职工的安全意识，保障职工的安全与健康；而职工的安全、健康是人力资源管理的重要内容。作为人才首先应该有一个健康的身体，这样才能为企业的发展多做贡献；而在一个事故频发的企业，其对员工的心理会产生很大的负面影响，说明这个企业非常不尊重人的生命、不重视人，这样的企业是很难留住人才的。企业要建设优秀的安全文化，首先要建立完善的职工安全管理体系。

（1）建立完善的安全生产责任制和安全责任追究制度，如目前许多企业实行安全风险抵押金制度将安全与每个人紧密地结合起来，这种做法值得借鉴。

（2）建立不定期的安全检查抽查制度，久而久之让安全生产成为习惯，将安全主要放在防范上。

（3）做好职工的安全生产、操作培训，提高职工的自我保护意识。目前许多事故的发生都是由于工作程序操作不当造成的。

（4）严格遵守国家 2008 年颁布的新劳动法，遵守劳动作息时间，做好职工劳动保护工作，排除生产中不安全不健康的因素。以人为本首先就是要确保人的安全，马斯洛需求层次理论的第一个层次便是安全需要，安全需要满足了，

职工才会去追求自我实现的价值。

3.3 企业文化对员工的日常行为起着约束和引导的作用

企业文化是全体员工优秀言行的集合，是被职工认同的潜在的行为规范，企业文化通过潜移默化的方式影响职工的行为，形成无形的约束力，并让员工逐渐接受企业的价值观、经营观、发展观，将个人的发展目标统一到企业的发展目标中，让职工认为自己就是企业的主人，用无形的方式规范引导职工的行为，合理使用人才，真正做到人尽其才、才尽其用，达到人力资源的合理配置。

3.4 企业文化对职工起着凝聚激励的作用

企业文化的激励主要来自精神方面的。优秀的企业文化有着优秀的企业精神，这种精神是在企业长期的发展中逐渐积累的，是历代企业的领导班子领导全体员工共同创造的，是企业发展的灵魂。这种精神首先能为企业职工提供一个和谐、积极向上的工作氛围和组织环境，健康活泼的工作环境，倡导公平，在这样环境中工作是一种幸福，这种精神能激励职工积极向上，调动员工内心深处的精神力量，使他们产生归属感和成就感，发挥他们工作的最大潜能；其次这种文化精神能够满足职工的精神需要，是一种精神激励，即企业精神应该是一种企业信仰，这种信仰是一种忠诚，这种信仰的力量是无穷的，为工作提供极大的动力，有了这种信仰职工会和企业一起共渡难关，与企业共荣辱。总而言之，企业文化产生的精神激励

是持久、强大的，是对职工精神世界深层次的激励，但是这种企业精神一定要让职工产生共鸣，必须是来自全体职工的，即企业文化一定要落地，一定要下基层。企业文化来自于基层一线，同样也服务于基层一线职工。企业的激励机制和企业文化是密不可分的，完善的激励机制可以更好地巩固企业文化，而企业文化又为激励机制奠定基础，对人力资源管理起到积极的促进作用。另外企业文化的激励还体现在薪酬管理、职务晋升上。企业的薪酬和晋升工作要遵循公正、公开、公平原则，才能使职工对工作保持积极向上的热情；职务晋升要和企业的观念一致，真正做到重视人才、尊重人才，如海尔的人才观

念是“你有多大的能力，就为你搭建多大的舞台”，为每位职工提供一个公平的竞争的舞台。

3.5 企业文化为人才招聘把好关

招聘人才的一个原则是“只选‘对’的，不选‘贵’的”，即企业人才招聘一定要以务实为原则。招聘前要做好基于本企业文化的招聘计划，包括人才的学历、性格等，大体确定招聘人才的整体形象，确保招聘的人才认同自己的企业文化；在招聘中通过面试、心理测试、笔试，寻找符合自己企业价值观念的人才，不符合本企业文化的人才，即使条件再优秀也不宜聘用，否则会增加企业人才的流动性与因为人才流失而造成的损失，如船舶运输行业就应该根据需要四海为家的工作特点，寻找认同这种工作方式的人才。

3.6 企业文化在人才培养与开发方面的作用

人力资源管理工作应将企业文化的精神贯穿于人才的培训开发中。一个优秀的企业文化应该是重视人才的培养，而在这样文化的影响下，企业最高决策者每年都会拿出占企业利润的很大比例对人才进行培养。“磨刀不误砍柴功”，不能怕花钱、怕投入，例如惠普公司每年花在职工培训的钱占公司全年利润的10%左右。人才培养好了，就会回馈企业、回报社会，就会为企业创造更大的价值，这也是符合企业经营理念和商业利益规则的。职工培训的种类繁多，有企业文化培训、岗位培训、企业制度培训、技能培训，等等，培训要把握好的一个

原则就是实事求是，不能流于形式，所以培训前一定要做好培训的需求调查和分析，只有基于实际的需求培训才会有切实的效果。

3.7 企业文化对职工职业生涯规划的作用

优秀的企业文化对职工的职业生涯规划起着重要的指导作用，企业文化明确了企业的人才观念、经营战略和价值观念，职业生涯规划将职工的个人的前途与企业的发展紧密联合起来。在企业文化指导下的职业生涯规划有利于职工自身的发展成长，帮助职工明确自己的人生目标，少走弯路；有利于企业了解

和开发人才,要发展和开发人才首先应明确人才的优势和特点,做到因材施教“开”,懂得如何调动员工的积极性;有利于把企业的目标和个人的发展目标统一起来,真正实现企业和个人的双赢发展。

3.8 企业文化对挽留人才的作用

企业对待离职人员要大度,做到人走茶不凉,对他们的职业生涯发展进行长期的跟踪,说不定哪天这些人还会回到公司做贡献,而这时他们会怀着一种感恩的心为企业工作。美国惠普公司对待跳槽的员工态度是:不指责,不强留。惠普公司向来重视人才的培训开发,每年会花很大一笔资金,有些人进惠普的目的就是为了镀金,学到了本事后身价大涨便跳槽,惠普高层对这一点却乐观地认为:愿意来,说明惠普有吸引力;想走,强留人家也不会安心。要重视离职人员的信息库建设与管理。要辩证地看待职工的离职行为,允许职工犯错误和反悔;可以辩证地看待职工的离职跳槽经历是一笔财富、是外出培训,能增强跳槽人员在本单位所学不到的技能,增强他们的发展潜力。公司在职工离职后继续保持联系,使“以人为本”的企业文化落到实处,深入人心,这样不但反映了企业的亲和力,一定程度上也为企业做了宣传,提高企业的声誉,离职人员愿意重回公司,这时他们会怀有一颗感恩的心去投入到工作中,工作的积极性大大加强;同时这也体现了企业对他们的吸引力,这样的人员回归能更好地增强企业的凝聚力,从而吸引更多优秀的人才。

4 总结

总之,企业文化与人力资源管理是不可分割的,人力资源管理要靠企业文化来指导,这样的人力资源管理才能真正做到实事求是、以人为本,在企业的人才战略上才会取得成功;而人力资源管理反过来又丰富了企业文化的内涵。

参考文献

- [1] 姚裕群. 人力资源开发与管理概论[M]. 长沙: 湖南大学出版社, 2007: 1-5.

- [2] 周洁. 论企业文化与人力资源管理的互动关系 [J]. 现代商业, 2008 (2): 119.
- [3] 赵卫, 潘馨. 浅议企业文化在安全生产中的作用 [J]. 安全与生产监督, 2007 (3): 48-49.
- [4] 姚裕群. 人力资源开发与管理案例 [M]. 长沙: 湖南师范大学出版社, 2007: 194-199.
- [5] 孟爱玲. 论人力资源管理与企业文化的关系 [J]. 经济师, 2009 (2): 194.

On the Role of Enterprise Culture in Human Resource Management

Cheng Xuebin Zhao Jinsheng

Wuhan City University, Wuhan

Abstract: Today's global economic integration, enterprise competition is talent competition; At present, it is also the era of knowledge economy. Enterprise management is the management of culture and talents. Human resource management plays a pivotal role in the development of enterprises. In human resource management, enterprises should take enterprise culture as the spiritual guidance, improve the management and development level of talents, give full play to the role of enterprise culture in human resource management, and improve the core competitiveness of talents of enterprises.

Key words: Enterprise culture; Human resource management; Talent