

# 企业文化在人力资源管理中的应用

陈睿

(伊犁新捷天然气有限公司, 新疆 伊犁 835000)

**摘要:**在我国经济市场不断发展的进程中,各大企业对人才的需求量与日俱增。同时看到,人才流失现象所造成的企业人力资源管理难度增大的问题日益凸显。鉴此,企业需要通过经济保障与精神趋同引导,提高人才在企业中的留存率。将企业文化融入人力资源管理中,能够优化企业员工的职业道路规划,提高企业员工对企业发展的认同感,良好的企业文化既能够吸引人才进入企业,又能够提高人才在企业中的留存率。本文讲解了企业文化在人力资源管理中的应用意义以及存在的问题,并对应用策略进行了浅析。

**关键词:**企业文化 人力资源管理 认同度 应用意义 应用策略

**DOI:** 10.12319/j.issn.2096-1200.2023.22.46

## 一、引言

企业文化是一个企业的灵魂,体现出企业的发展道路与未来的发展战略规划,也能够高效引导企业的经营管理。对于每一个企业来说,企业文化建设都非常重要,能够增强企业的凝聚力,引发企业员工的共鸣,提高企业员工对企业的归属感、认同感和忠诚度,减少或避免企业人力资源流失的现象,为企业的稳定发展奠定良好的基础。从人力资源管理的角度上来说,有部分企业未将企业文化未融入人力资源管理,在开展人力资源管理工作的時候,只是重视员工的薪资平衡及薪资优待,忽视了员工的精神安抚和目标设定。在这样的状况下,企业员工会出现趋利心态,员工与企业之间的共同发展意识较弱,对企业发展的认同感较低,在进行职业规划的过程中也会更加重视利益的回报,不利于企业员工与企业的同步发展。将企业文化应用到人力资源管理中都可以有效地避免这一现状,让企业员工在发挥自身价值的同时共同助力企业,实现企业内部管理的良性循环与可持续化发展。

## 二、企业文化在人力资源管理中的应用意义

### (一) 推动企业的可持续发展

企业的未来发展战略会在企业文化中得到体现,企业文化建设能够增强企业员工的凝聚力。对于企业来说,员工是企业发展的基础,当企业文化能够推动人力资源管理效果提升的情况下,同样也能够推动企业的可持续化发展。企业在设定企业文化的时候,会对企业文化进行分步骤构建。

首先,需要保障企业文化具备积极宣导意义。其次,需要根据企业的发展历程来设定合理的企业文化。再次,

提高企业员工对企业文化的认同度。在满足这三点要素的情况下,企业员工的职业素养会受到企业文化的影响,让企业员工在工作的过程中对企业产生归属感,能够在企业中实现工作价值。此外,企业在落实企业文化宣传及实施的时候,也会采取分阶段进行的方式,根据企业的发展状况及市场经济状况,企业会对企业文化实施调整,保证企业文化在企业中的适配性与可应用价值,在企业文化构建中,企业员工能够感受到企业的创新精神,对未来发展的良好规划,有效实现对企业未来发展的推动<sup>[1]</sup>。

### (二) 优化企业内部管理效果

优秀的企业文化需要秉持“以人为本”的建设理念,在建设企业文化的时候,不仅需要考虑到企业发展的经济效益与未来规划,还需要考虑到企业员工的职业规划与利益保障,只有提高员工对企业文化的认同度,企业文化的应用才具备应有的价值。在这样的设定理念下,企业文化能够辅助企业内部管理的开展。首先,在建设企业内部管理制度的时候,企业文化就可以作为参考方向,促进制度的完善与员工对制度的遵守。其次,在落实人力资源管理工作的过程中,企业文化也能够提高人力资源管理工作的合理性,让人力资源管理人员在进行人员调配的时候考虑到企业员工个人职业规划,结合企业发展战略,对岗位、部门进行设定和调整,优化企业内部人力资源安排,加强企业内部管理效果,提升企业市场竞争软实力。

### (三) 提高企业的团队凝聚力

企业文化是企业发展的理念,在企业文化中能够体现出企业的发展精神与发展历史、发展战略规划,当企业员工都能够充分认同企业文化的时候,企业中的团队凝聚力

能够得到有效的提升，所有的员工都秉持着同样的工作理念开展工作内容，提高了工作的完成度与工作效率，激发员工的创新意识，让员工在个人岗位上发挥出更大的价值。在企业文化的应用下，人力资源管理也会相应地建立约束机制与激励机制，完善了企业人力资源管理，打造了积极的良性竞争氛围，在团队向着同一个目标努力的同时，每一位员工都能够不断提升个人价值，有效强化企业文化价值的影响力。

### 三、企业文化在人力资源管理中应用存在的问题

#### （一）企业员工对企业文化的认同感较低

部分企业在构建企业文化的时候，忽视了员工的实际需求与思想观念，以企业负责人的思想与企业未来发展规划为核心构建企业文化。这样，往往会导致员工对文化内容的认同感较低，无法充分理解企业文化的内涵与价值，削弱了企业文化在企业中的精神影响价值。企业文化的设定不仅是让外部人员对企业有所了解，更重要的是能够在人力资源管理过程中强化员工对企业的认同感，提高企业员工对企业决策的服从程度，实现企业发展规划与员工个人规划的统一。企业文化不仅是企业历史、发展规划与企业负责人思想的提炼，更需要作为员工集体思想及智慧的产物。但是，有一些企业没有认识到这一点，导致企业文化执行力较小，对员工的影响力不足，员工对企业文化的理解较为肤浅，很难与企业文化产生精神上的共鸣<sup>[2]</sup>。

#### （二）企业缺少明确的企业文化

部分企业在建设之初大都不会对企业文化进行深入研究，甚至对于部分中小企业来说，会更加重视企业的经济效益，忽视了企业文化建设与企业的内部管理，造成企业缺少明确的企业文化。如果没有企业文化，自然无法为人力资源管理提供助力。企业文化本就不是一篇文章或是一系列的规定，而是体现企业的经营理念、发展战略，用企业文化来激发企业员工的认同感，与员工产生思想共鸣才是企业文化设定的初衷，但许多企业负责人在经营企业的过程中都忽视了这种精神力量的重要性，导致企业文化存在着实践价值不足或是无法明确的状况。

#### （三）企业文化的宣传与应用缺少系统性规划

要想企业文化在人力资源管理中发挥出应有的价值，就需要对企业文化进行合理的宣传与应用。有不少企业在构建好完善的企业文化之后就将企业文化放置一边，忽视了企业文化的宣传作用，也没有针对企业文化进行大范围的宣传，导致很多新入职的员工都会出现不了解企业文化的状况，影响到员工的归属感与认同感的激发。在企业人力资源管理的过程中，人力资源管理人员会邀请专业人士

对企业员工开展定期的专业培训，但是培训的内容往往会局限于岗位工作的开展、工作效率的提升等内容，并且人力资源管理人员对企业员工开展的培训也会局限于公司规定的落实、修改及薪酬体制的建设等内容，忽视了企业文化的宣传与普及。虽然专业培训具有系统化特征，但是企业文化传播缺少连贯性与系统性，即使会通过印发材料、开展讲座等方式进行企业文化的宣传，这种间接性的宣传形式也难以提高员工对企业文化的了解。在企业状态变化的时候，企业文化也会发生变化，如果不积极宣传，员工就会不了解创新之后的企业文化<sup>[3]</sup>。

### 四、企业文化在人力资源管理中的应用策略

#### （一）提高企业员工对企业文化的认同感

提高企业员工对企业文化的认同感是企业文化在人力资源管理中发挥作用的必要要素之一。只有员工能够认同企业文化，将企业文化的精神内涵与自身的发展相融合，才能够充分理解企业文化，对企业的发展战略和内部管理办法，有高度认同、服从企业管理，并对企业有较高的信任度与忠诚度。

首先，企业在构建企业文化的时候，就需要以“以人为本”的思想理念为核心要素，在企业文化中充分体现人对企业发展的重要性，让企业的员工在了解企业文化的同时能够感受到企业对自身存在价值的认可，通过认可员工的工作价值来激发员工的工作积极性，提高员工对企业文化内容的接受度，用企业文化对员工产生激励作用，为人力资源管理工作的开展奠定基础。

其次，企业可以开放意见沟通渠道，让企业中的每一位员工都能够针对当下的企业文化提出整改意见，一旦出现员工对企业文化内容认同度不足的时候，企业负责人应该积极与员工进行沟通，了解企业文化中存在的合理因素，提高企业员工对企业文化的关注程度，加强企业文化建设过程中员工的参与程度。在这种情况下，员工自然会对自身参与建设的企业文化，有更高的认可度也能够让企业文化的构建价值得到充分的发挥。

再次，加强企业内部的文化宣传。企业文化不仅需要合理的构建，还需要进行良好的宣传。只有让所有的员工都了解到企业文化，其才能有去认同企业文化。除传统的宣传方式之外，企业还可以将企业文化融入企业内部的日常培训中去，将各个岗位的工作内容与企业文化进行联合讲解，强化员工对企业文化的认知。在员工培训的过程中，融入企业文化，不仅能够丰富培训内容，让员工的工作存在精神依靠，引发员工与企业发展的精神共鸣，更能提升员工对企业文化及企业发展的认同感<sup>[4]</sup>。

### （二）明确企业文化内容

企业在构建企业文化的时候，需要将企业发展的各个阶段进行综合考量，根据不同的阶段设定不同核心的企业文化内容，让员工对企业的发展历程有一定程度的了解，并且在每个历程中，员工都能够将企业的发展与自身职业规划的发展进行联合理解，为员工带来积极的推动意义，提高员工的工作效率。阶段性的企业文化并不适用于企业经营各个时期，企业需要根据各阶段的企业文化进行汇总，简明扼要的内容总结能够提高企业员工对企业文化内容的记忆程度，发挥企业文化的精神引导价值。在人力资源管理人员开展管理工作的过程中，受到精神引导的企业员工会有高的决策服从度，对人力资源安排及调配、调整都能够高度认可和愉快接受。另外，企业在明确企业文化内容的时候，还需要考虑到企业的经营性质，将企业产品销售、产品生产、市场开发、成本控制等多个工作方向都考虑到企业文化的建设过程中，对不同部门、不同员工进行直接的引导，强化企业文化在不同部门中的融入。企业文化不仅需要考虑到其在企业内部人力资源管理中发挥的作用与价值，还需要考虑到企业的外部招聘与企业品牌宣传、市场竞争等多个环节。因此，在进行企业外部宣传及品牌建设的过程中也需要积极考虑到企业文化的融合应用，构建完善的服务体系，让其他求职人员能够看到企业在市场竞争中的优势，提高企业对人才的吸引力，提升企业的人力资源软实力。

### （三）在人力资源管理中充分应用企业文化的激励与约束机制

企业文化中存在着约束性与激励性的内容，在开展人力资源管理工作的过程中，可以充分运用企业文化的激励约束作用，在建设完善的管理机制时，企业内部人力资源管理更加合理与科学。

首先，企业文化体现出了企业对员工的精神关怀，从精神方面对企业员工进行工作行为的激励，引导企业员工不断提升个人工作效率与工作质量，在个人岗位上充分发挥出个人价值，推动员工职业道路规划的实现。而人力资源管理中要想发挥正向激励作用，可以通过建设合理化的薪酬制度与绩效考核制度，通过制定公正客观考核标准，让人力资源管理人员能够针对企业员工的工作状态、质量进行客观评价，给予工作积极性高、工作质量高的员工一定金额的绩效奖金，调动企业员工的自主能动性，提高企业员工在完成工作过程中的认真度。

其次，企业文化中还会体现出公平竞争、付出存在回报的发展理念，在人力资源管理过程中应用这些理念能够

激发员工产生终身学习意识，保障企业人力资源内部管理的公平、公正，在进行人力资源调配及升职评估的时候都需要综合考量企业员工的个人价值与未来规划方向，提高员工与自身工作岗位的适配性，让员工对企业产生认可感与归属感<sup>[5]</sup>。

### （四）合理应用企业文化的创新引导作用

任何企业的可持续发展都需要不断进行改革与创新，绝大部分的企业在构建企业文化的时候，也会凸显出创新精神建设的重要性，能够对员工的工作行为及工作意识进行引导，用合适的人力资源管理办法来促使员工进行创新，通过奖励机制来激发员工的创新意识与创新行为，在科学的人力资源管理与优质的企业文化共同作用下，企业中会有更加良好的工作氛围与风气，员工也会将工作创新作为自身工作的一部分，提高企业人力资源产能，提升人力资源管理效果。

## 五、结语

综上所述，大部分的企业在经营与发展的过程中，都会将企业的发展目标、核心理念作为企业文化。企业文化具有凝聚人心、提高企业内部管理效果的实际作用。对于人力资源管理工作来说，企业文化的有效设定与宣传，能够为人力资源管理工作提供较大的便利，在员工能够高度认同企业文化的情况下，员工对企业的信任感与忠诚度都会有所提升。但是，有很多企业在经营的过程中，存在着企业文化过于抽象，员工对企业文化认同度较低的状况，在制定企业文化的时候，企业负责人忽视了员工的实际感受，没有将以人为本的理念融入企业文化建设中，影响了企业文化在企业的实际应用效果。为了提高企业文化在人力资源管理中的应用效果，企业需要不断优化企业文化，提高员工在文化设定过程中的参与感，并对企业文化进行良好的宣传，达到提高企业团队凝聚力的作用。

## 参考文献

- [1]罗冬妍,方展奋.企业文化在中小企业人力资源管理中的创新应用[J].市场周刊,2023,36(02):184-186,190.
- [2]张莉.新时期企业人力资源管理的创新路径探讨[J].企业改革与管理,2023(02):79-80.
- [3]孟庆泽.企业文化在人力资源管理中的应用分析[J].中外企业文化,2023(01):82-84.
- [4]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(01):56-58.
- [5]林红东.企业文化建设助力国企人力资源管理的策略探析[J].中小企业管理与科技,2022(21):74-76.