

人力资源管理之建设留人文化的技巧人力资源管理考试 PDF
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/518/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_518137.htm

人的潜力发挥出来了，物力、财力、信息资源也可以得到更好的利用，企业的效益就能提高。一个更为重要的方面是企业文化在留住人才方面有着不可替代的作用。众所周知，企业的竞争归根结底是人才的竞争，谁拥有更多有用的人才谁就能在下一轮的竞争中立于不败之地。如何建设吸引人才、留住人才的企业文化，已经成为一个企业持续发展的战略重点。国内企业文化建设的典型问题是重形式轻内容，一发现什么方式往往一窝蜂地涌上，结果是很多企业在不努力实施的情况下失败了。这时，管理者不但不总结自身原因，反而把失败归结为方式的不对，很少有管理者能认识到是因为自己没有努力做到把形式和内容与企业所处的文化背景相统一、对个性尊重不够，等级观念严重、教条僵化等。俗语说：“种了梧桐树，引来金凤凰。”努力营造能吸引并留住人才的企业文化，已成为企业的当务之急。对于一个特定的企业，员工发展计划持续地实施成功，会逐渐形成一种新的企业文化，这种文化一旦形成，不但对企业内部员工有着强大的凝聚力，而且对企业以外的求职者也将会是一种强大的吸引力，它能吸引全球各种优秀的人才到你的企业来寻找发展事业的机会，企业也因此可以成为优秀人才的聚集地，从而成为全球最强的企业之一。能够留住人才的企业文化的综合要求。企业能够留住人才战略措施通常被划分为三大类，即“待遇留人、环境留人、事业留人”。/百考试题/收集/这三条准则是一个整体，

缺一不可。而其中“环境留人”所涵盖的内容非常广泛，它是一个企业的“软件”与“硬件”相结合的产物。能够留住人才的企业文化通常不应当脱离以下几个方面的内容：它应该是乐观的、积极的，能引导员工奋发向上的企业文化。它应该是宽松的，富有包容性的，有海纳百川的气度，能成为公司吸引人才的一个亮点。它要为企业服务，这是企业文化的最终目标。培养员工的认同感。培养员工对企业的认同感，就是要求企业目标中包含有众多的个人目标，将组织的利益与员工个人的利益密切挂钩，使员工正确地、深刻地认识到个人与组织在利益上的一致，在心理上产生利益相关、命运与共的情感。人的心理活动具有定势规律，前面一个比较强烈的心理活动，对随后进行的心理活动的反应内容及反应趋势有着明显的影响。在企业文化的建设过程中，要充分利用积极的心理定势，特别是对于新员工的培训。企业提倡什么？反对什么？企业所欣赏的工作作风是什么？企业所推崇的道德品质是什么？这些都可以通过新员工培训在他们心里留下深刻的印象，形成稳固的心理定势，以便对其今后的行为发挥指导和制约作用。问题处理机制。企业运作的过程总是会伴随有各种各样问题的产生和解决，然而，不同企业所具有的问题处理文化却会成为影响员工积极打拼的重要因素之一。概括来讲，企业的问题处理文化主要有两种：一种是企业鼓励员工在面对问题时首先想到的是第一时间内解决问题，即所谓的“问题导向”。另一种是企业鼓励员工在面对问题时首先分清问题的主要责任人或者部门，然后再根据情况解决问题，及所谓的“责任导向”。/百考试题/收集/当然，企业必须为此付出运作执行能力削弱的代价。消极的心理

状态不利于个人积极性的提高，不利于员工的团结和协作，不利于优良企业文化的形成。因此，要在组织内部营造宽松的环境，使员工能够畅所欲言，提出批评和建议，有顺畅的渠道发泄心里不满，通过宣泄的方式随时减压，化解挫折心理。同时，组织也要正确处理员工的挫折行为。双赢观念。现代社会是一个合作与双赢的时代。为保证组织的人力资源长期有效地为组织的发展服务，就要在激励员工打拼的同时使员工本人也获得发展，这也是企业文化建设的价值所在。这需要企业参与员工职业生涯规划的指导与管理，把人才的职业发展纳入管理范畴，与人才建立融洽的“心理契约”。谋求与企业的共赢发展、分享财富创造的均匀分享机制是每一个员工的追求，管理者有必要改变自己的思维模式，赋予其与企业利益均沾的权利与义务，采取股份制、期权制等形式予以保障。也只有如此，人才才能真正融入企业，企业才有可能和人才具有协调一致的价值观，并自觉地融入到企业文化中去。例如，日本的松下幸之助对松下电器公司的发展前景有句名言：我为松下制定了250年的奋斗周期，要10代松下人不断奋斗，使这个世界成为物质的乐土。面对这样一个有充分发展活力、以人为本、有充分归属感的企业，人才会很容易地找到自己的舞台和看到自己光明的未来，无论企业提出怎样高标准的目标和要求，他们仍然会选择忠诚地留下来。/百考试题/收集/要让员工感受到企业的成功也是自己的成功，企业与员工之间是战略伙伴式的双赢关系。总之，企业文化的构造是一个漫长且需依据不同情况不断改变其内容的过程，设立共同远景如此，尊重员工，给予员工正确的价值定位也如此。企业领导要想创造良好的企业文化，就必须

首先改变经营理念，在实际的经营过程中把企业的目标和员工的目标结合起来，使企业、员工在协调一致、共同作用的文化氛围中获得“双赢”。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com