

传统文化对企业人力资源管理的影响分析

刘文雅, 钟湫驰, 王志国, 金淑彬

成都信息工程大学管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2022年6月27日; 录用日期: 2022年7月22日; 发布日期: 2022年7月29日

摘 要

传统文化都是千年历史中积淀出来的独特产物, 具有中华民族博大精深悠久的历史底蕴。利用中华民族传统思想文化资源做好社会人力资源开发的研究投资实践与人力资源开发, 可以持续不断的提升国家人力资源战略管理水平。通过研究发现传统文化能够带动员工的积极性, 推动企业发展, 也会导致企业人才流失, 思想禁锢缺乏创新, 导致企业人力资源管理落后于时代发展。本文从本土企业角度上出发, 分析总结了中华民族传统文化对国内企业人力资源及管理活动的实际影响并为此提出相应的实施对策。

关键词

传统文化, 企业人力资源管理, 影响分析

Analysis of the Influence of Traditional Culture on Enterprise Human Resource Management

Wenya Liu, Haochi Zhong, Zhiguo Wang, Shubin Jin

School of Management, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan

Received: Jun. 27th, 2022; accepted: Jul. 22nd, 2022; published: Jul. 29th, 2022

Abstract

Traditional culture is a unique product of thousands of years of history, with profound and profound cultural deposits of the Chinese nation. Making good use of the traditional thought and culture resources of the Chinese nation in the research, investment and practice of social human resource development can continuously improve the level of national human resource strategic management. Through the research, it is found that traditional culture can drive the enthusiasm of employees and promote the development of enterprises, but also lead to the brain drain of enter-

prises, ideological imprisonment and lack of innovation, resulting in enterprise human resource management behind the development of The Times. From the perspective of local enterprises, this paper analyzes and summarizes the actual impact of Chinese traditional culture on human resources and management activities of domestic enterprises and puts forward corresponding implementation countermeasures.

Keywords

Traditional Culture, Enterprise Human Resource Management, The Impact Analysis

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

传统文化孕育的丰富的管理理论与思想对我国人力资源管理产生了一定程度的影响。在整个企业经济发展演变过程中，企业文化是企业发展变化的关键核心竞争力之一，在我国整个企业文化内涵的发展建设中，传统优秀文化占据一席之地，不仅如此，传统文化在企业中对人力资源管理中也具有积极的促进作用。

2. 传统文化建设对企业人力资源管理的影响

(一) 传统文化对企业人力资源管理的正面影响

1) 提高员工积极性，平衡员工与领导的关系

传统管理思想对人的重视，爱民、亲民、修身、正身，以实现企业对人的重视。在处理管理与被管理者之间的关系上，重视人是企业资源中最主要也是最有潜力的资源，培养员工的共同价值观，责任感，关心员工放在首要，激发员工工作热情，提高员工的积极性及全身心的服务企业，助力企业发展。

2) 文化丰富精神，推动企业发展

我国传统文化是具有中国特色的社会主义文化，对现代化企业人力资源组织文化建设有着重要的意义。优秀的企业管理文化建设是优化企业经济发展的战略资源和有效提高企业经营管理水平效能的一种有效的途径，是一种激励员工进取性思维和发挥创造性工作的一种内在的动力，是塑造企业形象的有效手段，是企业提高市场竞争力的一个十分重要的制胜法宝，是保证企业生产经营成果长盛不衰的核心力量。每个成功发展起来的一个企业，都首先应该得有一个自我的企业文化，一个企业如果要想发展得更壮大，就必须首先得要依靠这个企业自身的企业文化来进一步的增强企业员工的信心和凝聚力。有良好的企业形象的文化，有利于每一个公司长远的发展。良好稳定发展下的一个企业的文化，有利于整个企业和公司事业的共同和谐与发展，也有利于员工个人身心的共同健康和谐发展，优秀的企业文化，能做到最大限度激发员工个人的最大发展潜能，创造出最佳综合规模经济效益和最佳长远社会效益，使中国企业独具中国传统文化特色，使企业人力资源管理进一步更快更好地向前发展。

3) 以人为本，重视人的作用

古代许多思想家认为：“天地之性人为贵”、“民为重，社稷次之，君为轻”等，宣扬出来的就是一种“以人为本”管理的基本理念。孔子曾经倡导所谓“仁者爱人”或“爱人能仁”之类的管理思想。当今社会普遍倡导所谓的现代人本主义经营管理，其思想出发点和经营目标也都集中在于所谓“人”。

现代中国企业模式要求广大员工能更广泛、更高效积极地全面投入各项生产及经营等活动，并希望通过促进员工通过不断学习的再学习能力和职工自身知识能力素质等的综合提高，实现推动企业全面繁荣发展和永续发展的伟大目标。这种发展模式目前正在发展为中国越来越多企业的所运用。

(二) 传统文化建设对企业人力资源管理的负面影响

1) 专制导致独权，缺乏专业的人力资源管理者

现阶段我国没有健全的企业制度，在机构设置上没有充分考虑现实状况，在民营企业中表现较为突出，人力资源管理大多数由管理层兼任，存在集权现象。因没有专业人员管理，或者从业人员专业素质较低，不能有效发挥作用；大多数企业在招人、用人、选人方面，本该由人力资源管理机构进行的工作变成了老板拍板。

2) 固守传统思想观念，缺乏创新思维

有些人认为中国人天生的智力更优秀，但是当代中国人与生俱来的创造力水平普遍较外国人低，其原因在很大一定程度上受到了中国几千年传统教育文化理念的制约。受中国传统文化思想的影响容易培养成不善于学习变通，竞争的意识太弱，缺乏富有冒险的精神的个性特征，求存同心理明显大于求异心理，容易压抑人的内在个性的自由发挥。

3) 平均主义导致人才流失，企业员工懈怠

孔子曾言：“有国有家者，不患窃而患不安，不患贫而患不均。”同时在中国计划经济时代条件下，吃“大锅饭”、和“干多干少一个样”等做法都是一种平均主义表现^[1]。这种平均主义的思想不能够激发人的积极性，挖掘人的内需动力，严重影响了我国人力资源管理改革，这也是导致上世纪以来我国企业难以建立科学的薪酬管理体系。企业员工在工作时浑水摸鱼，混日子，仍然照拿工资，长此以往不利于推动企业的发展，甚至会将会企业推入深渊，面临倒闭的风险。受这种传统文化的影响，会造成企业人才流失，更不可能通过文化建设建立一支高效稳定的团队，最终落后于时代。

3. 传统文化中在企业人力资源管理中存在的不足

(一) 缺乏合理的绩效考核制度

传统文化中，“任人唯亲”的现象根深蒂固。虽然随着时间的变化，这种现象得到很大的改善。但在一小部分企业中“任人唯亲”的现象还是普遍存在的。表现在我们有些关于人力资源战略管理上的认识仍旧只是停留在了传统企业的日常人事工作管理方法上，企业始终没有找到一套规范合理完善的基本人事行政管理制度。绩效考核制定的不合理、薪酬评估存在不公平性，给予亲人及其亲属与工作效率不相配的报酬，使得优秀的员工难以得到重任，在得不到公平竞争和待遇的基础上，其在公司很难稳定发展下去，优秀人才的流失，使得优秀的员工难以得到重任，在得不到公平竞争和待遇的基础上，其在公司很难稳定发展下去，优秀人才的流失，也给企业稳定发展带来了堪忧。其次人力资源部门因为制度的缺陷导致员工人文关怀丧失，令员工对企业感到失望，这些都是大多中小企业人力资源管理机制不完善的表现。

(二) 缺乏对员工的重视

传统文化讲究“以人为本”，而企业并不能真正做到“以人为本”，没有意识到员工对于企业文化建设的作用，从而影响企业的发展，使企业员工的创造力和积极性难以发挥^[2]。表现在多数中小企业对人力资源部门不够重视，甚至许多中小企业没有人力资源部门，即便有，但在人员配备上也是处于应付的状态，基本属于行政人员兼人资管理，这些人员根本没有相应的人力资源管理经验，更不用说会有真正意义上的人力资源主管。如此懈怠，导致员工对企业管理的认同感降低。

(三) 忽视对员工的认可与培养

传统企业文化往往特别强调群体意识，忽视了社会对优秀员工个人文化的认可与能力培养，不利于

优秀企业员工个体意识的进一步发挥。企业文化自身建设问题中,最突出的另一点因素就是不能充分尊重全体员工个性的文化主体地位。而我们中国这种传统文化思想过于强调企业群体因素的重要作用,强调了整体发展对员工个体素质的力量,忽视企业群体发展中每一个劳动者个体素质作为个体最普遍积极健康的发展行为主体因素所能长期发挥着的最巨大制约作用。这种文化思想意识造成的一种长期负面影响,使广大人们更加难以去坚持个人自己的一些看法。这种自我思想意识造成的这种长期消极影响,使一些人们更难以敢于坚持他们个人正确的一套看法。这种心理现象必然导致很多企业人力资源的管理服务部门更不敢去大胆实施他自己制定的各种改革政策方案,不能再充分去显示出个人真正的积极力量,这也对我们企业人力资源的持续发展是极其不利的。

(四) 缺乏管理创新和技术创新

中国传统文化思想特别是汉代儒家管理哲学思想体系中传递着一个“大一统”模式的管理基因,形成一个“大而全”模式的现代管理新模式,这种管理模式很易导致对整个现代人力资源管理形成的机构交叉重叠。我国虽然人力资源数量确实不少但劳动者素质也不太高,人力资源开发投入严重不足,还有许多专业技能员工思想陈旧迂腐,不能及时了解新技术,新思想,导致企业整体人力资源素质低下,人浮于事。现如今企业多元化发展导致了岗位多元化,中国企业需要内部人员多元化的快速发展才会满足中国大量人力资源岗位需求的多元化。企业需要人才多元化快速发展,则企业就会对岗位人才需要的多元化提出了相应的岗位人才要求。而我国目前为止也还有大多数的地方国有企业人员职位需求配置比较的不合理,工作职位需求配置也与企业求职者个人能力需求不适应。这其中主要都是因为现行企业对人力资源制度体系没有及时完善及时改进和持续创新和完善才造成问题发生。许多发达地区企业由于内部人力资源招聘管理制度工作还是相对滞后与薄弱,招聘相关人员还没有及时进行一个合理的培训管理规划,没有及时进行统一规范的管理工作流程。没有一个科学标准,手续业务繁多,没有及时制订一个企业相对可以动态快速发展完善的、系统而规范完整的、长期和持续更新的整体人力资源规划。企业人力资源制度的改革中缺乏对人才有效招聘的手段,并且招聘技术方法上进行的可持续发展创新措施等现象也可能会更直接地影响甚至制约我国整个大型企业人力资源部更为全面与可持续稳健地快速发展。这些多种原因最终还将导致一个现代企业人力资源管理团队等关键部门的活力个性特征被逐渐地磨灭,竞争及合作意识、冒险及经营意识会日渐显得不太健全,趋向落后传统保守甚至趋于僵化等一系列的社会消极影响。

4. 企业人力资源管理中加强传统文化的对策建议

(一) 建立健全科学合理的绩效考核制度

以业绩为导向,既是公司的经营目标,也是人力资源管理的重要环节。绩效考核是一项考核职工工作质量,约束职工不当行为,鼓励职工个人潜力的一项系统工程,目的不仅是对职工工作绩效,工作能力等方面进行考核评价,也是为了促进企业盈利能力的提高和综合实力的增强,确保人力资源作用得以充分发挥。建立了绩效导向化的薪酬体系可以将绩效管理考核体系与企业薪酬战略结合起来激励员工。奖效双挂钩,用绩效标准决定企业薪资水准。由绩效规则决定人员升迁的奖罚,坚定不移地通过对引进优秀技能人才等实施薪酬倾斜与激励约束政策。鼓励全体员工在实践中积极主动创造劳动价值,并积极建立企业与员工相互分享自身价值、分享投资回报成果的工作氛围。在实施物质成果激励制度的同时,不断研究提高物质精神激励的水平,将成为企业促进人才激励的有效方式之一。

(二) 重视以人为本,加大对员工的重视与培养

在国家经济发展转型期间,最重要的一种资源形式就是企业人力资源。开发人力资源往往能迅速对公司管理和环境建设展开有效塑造,且更加合理高效与科学。现阶段我国企业多在自我发展的过程中大

力提倡人本观念,若想在短期内取得企业良好地发展,就必需加大提高与管理自身员工整体素质的力度。也就是说,在高校招聘毕业生期间,需继续对这些人才本身在应聘工作岗位时具有的就业热情与岗位所必须掌握具备的相应专业技能条件更为加以重视。始终按照优胜劣汰、适者生存的就业公平原则去开展就业相关选拔工作。扩宽人才招聘选拔就业渠道。企业组织管理者如果要真正的与本企业员工进行充分的文化心理情感信息沟通交流,首先是组织管理者能做到充分地了解人。要基本掌握员工个人家庭状况、性格特点、兴趣爱好、业务技能、生活习惯方式等几个大方面信息了如指掌。其次还需要管理者能够做到经常主动去体贴人,能够经常主动地的深入员工中去。善于能够及时地与这些的员工们沟通了解他们一些思想,掌握好了解他们每天工作的一些思想动态。理解他们每天工作的所需、所想、所愿尊重爱护每一个员工是企业情感表达和企业管理的本质。再次是如何要求公司管理者作风做到严肃而民主,善于听取员工对企业合理化建设性的意见,对职工提出的认为有益于改进和提高工作的建议都应该及时认真采纳,对员工一些善意提出的批评意见也要不护短,不计较。使全体广大员工可以感受到自己也是单位管理者,并且感到有一种义务和社会责任能够监督到本公司单位和人员的管理。通过运用此种员工激励管理方法能够有效拉进企业员工队伍,增强与内部中高层管理者们的之间良好和谐的内部沟通感情。规范内部现有人员配备及考核评估机制,使其内部现有人员队伍的配置变得更为科学合理。如此还可以为进一步成长为较高层次人才群体者提供更好个人发展成长的平台,使员工也能贡献出一份自身应有的力量[3]。且将管理创新模式设计的科学合理性作为基础,添加内部监管系统与市场竞争机制,培养激励员工提高创新管理能力意识与企业竞争文化观念。

(三) 优化管理结构,创新管理方式

为了确保全面有效顺利地组织开展实施公司人力资源与现代化综合管理体系创新试点工作,企业管理者还必须更加注重从本公司这个根本经营层次基点上着手全面整合优化自身企业管理队伍结构,同时也注意引入当前西方优秀成熟企业的最先进的现代化管理组织运作和方式,并积极努力的在上述的此三点的基础点上继续予以实践创新。例如,相关单位的高层管理或运营组织部门也可适时与单位高层管理人员通过共同的联合管理重新组织筛选、评估相关优秀技术人才。结合其年度员工绩效薪酬及考核目标分配调整方案,在考虑适当进行重新的筛选及调整。采取一定比例范围上的柔性激励约束的分配措施,提升调动其关键员工投入工作的积极性。进一步大幅度地降低这种被动式地调整配置对员工和其团队可能造成的重大负面绩效影响。使其管理团队充分有效的地认识到提升个人内在价值追求与改善整个企业长期持续良性发展工作绩效之间地正面关联性,进而又能自觉专心有序的去全身心投入于企业及后续组织运营与工作等实践中。从生产经营管理战略性规划布局的长远战略角度出发认真审视各类战略性人力资源,依照各类公司岗位职责规定科学组织招聘,合理有效分配并安排他们各种具体工作任务,充分尽可能的去挖掘公司各类员工中的工作学习成长潜力。并且长期坚持采用教育理论知识与深入企业现场实践操作锻炼培养相结合的复合型人才培养方式。不断学习充实与丰富提高他们对于自己企业的相关各种专业知识,提升自身掌握的工作技能,最大化的充分调动员工学习各种岗位工作技术的积极性和科技创新实践的主动性。从而可以显著的提高本企业员工的各种岗位胜任力和各岗位工作环境满意度。以此可全面有效增强企业竞争力,为本企业实现未来稳定快速的发展奠定良好可靠的技术基础。

参考文献

- [1] 孙丽梅. 传统文化对人力资源管理的积极影响[J]. 辽宁经济, 2015(2): 78-79.
- [2] 缪斌. 关于中国传统文化与企业人力资源管理关系的研究[J]. 新商务周刊, 2017(11): 90, 92.
- [3] 孙磊. 传统文化与人力资源管理[J]. 中国石油企业, 2015(4): 113-114.