

跨文化人力资源管理在行政事业单位中的借鉴

林雪*

广东省有色地质环境中心, 广东 广州 510080

摘 要 : 随着全球化的推进, 我国行政事业单位面临着越来越多的跨文化交往与协作。人力资源管理作为行政事业单位的重要组成部分, 如何在跨文化背景下实现有效管理, 成为当前亟待解决的问题。本文通过对跨文化人力资源管理的理论分析, 结合我国行政事业单位的实际情况, 探讨跨文化人力资源管理在行政事业单位中的借鉴与应用, 以期为我国行政事业单位跨文化人力资源管理提供理论指导和实践参考。

关 键 词 : 跨文化人力资源管理; 行政事业单位; 借鉴与应用

The Reference of Cross-cultural Human Resource Management in Administrative Institutions

Lin Xue*

Guangdong Nonferrous Geological Environment Center, Guangzhou, Guangdong 510080

Abstract : With the advancement of globalization, administrative institutions in China are facing more and more cross-cultural communication and cooperation. As an important component of administrative institutions, human resource management has become an urgent problem to be solved in order to achieve effective management in a cross-cultural context. This article explores the theoretical analysis of cross-cultural human resource management, combined with the actual situation of administrative institutions in China, and explores the reference and application of cross-cultural human resource management in administrative institutions, in order to provide theoretical guidance and practical reference for cross-cultural human resource management in administrative institutions in China.

Key words : cross-cultural human resource management; administrative institutions; reference and application

跨文化人力资源管理是指在全球化背景下, 组织中不同文化背景的员工之间的相互作用与协调管理。行政事业单位作为我国社会公共服务的重要载体, 面临着日益频繁的跨文化交往。如何在跨文化背景下实现人力资源的有效管理, 提高行政事业单位的运行效率和服务质量, 成为当前亟待解决的问题。

一、跨文化人力资源管理理论

(一) 跨文化沟通

语言是跨文化沟通中最直接、最基本的工具。然而, 不同文化背景下的语言表达方式和习惯可能存在较大差异, 这可能导致误解和沟通障碍。因此, 在跨文化人力资源管理中, 我们需要关注语言沟通的规范性、准确性和适应性, 以避免不必要的文化误解。此外, 非语言沟通主要包括肢体语言、面部表情、眼神交流等。不同文化背景下的非语言沟通同样存在差异, 例如, 某些文化中, 眼神交流可能被视为挑衅或不礼貌的行为。因此, 在跨文化人力资源管理中, 需要了解并尊重不同文化背景下的非语言沟通规范, 以提高沟通效果。同时, 跨文化培训是提高跨文化沟通

能力的重要途径。通过跨文化培训, 员工可以了解不同文化背景下的沟通方式、价值观和行为规范, 从而提高跨文化沟通的效率。跨文化培训内容包括文化认知、沟通技巧、团队协作等方面, 旨在帮助员工建立跨文化意识, 提高跨文化沟通能力。

(二) 文化差异性对人力资源管理的影响

文化差异性是人资源管理中不可忽视的一个重要因素, 它对员工的价值观、行为方式、工作态度等方面产生深远影响, 进而影响人力资源管理的有效性。文化差异性主要表现在以下几个方面: (1) 价值观差异: 不同文化背景下, 员工的价值观存在差异。例如, 一些文化强调集体主义, 而另一些文化则更注重个人主义。这种价值观的差异会影响到员工对工作、团队和组织的看法, 从而影响到人力资源管理的有效性。在人力资源管理中,

* 作者简介: 林雪 (1983.10—), 女, 汉, 广东汕头人, 本科, 高级人力资源管理师, 研究方向: 人力资源管理。

需要充分了解和尊重员工的价值观，以促进员工的积极性和凝聚力。（2）行为方式差异：文化差异还会影响员工的行为方式。例如，一些文化中，直接表达自己的观点和意见是被视为不礼貌的，而在另一些文化中，直接表达自己的观点和意见则被视为坦诚和真诚。这种差异会影响到员工在工作中的沟通和协作，从而影响到人力资源管理的有效性。在人力资源管理中，需要了解和尊重员工的行为方式，以提高团队协作效率。（3）工作态度差异：文化差异还会影响员工的工作态度。例如，一些文化中，工作被视为生活的一部分，而在另一些文化中，工作被视为生活的全部。这种差异会影响到员工的工作积极性和工作满意度，从而影响到人力资源管理的有效性。因此，在人力资源管理中，需要了解和尊重员工的工作态度，以提高员工的工作满意度和留存率。

（三）跨文化人力资源管理的策略

在全球化背景下，组织面临的跨文化挑战日益增多。为了提高人力资源管理的有效性，组织需要采取一系列措施，包括文化适应性培训、多元化团队建设、跨文化领导力培养等。文化适应性培训旨在帮助员工了解和适应不同文化背景下的工作环境。这种培训可以帮助员工了解不同文化价值观、行为规范和工作方式，从而提高员工在跨文化环境下的沟通协作能力。文化适应性培训可以包括课堂讲授、案例分析、角色扮演等多种形式，以确保员工能够深入理解和实践所学内容。通过组建多元化团队，组织可以将不同文化背景的员工聚集在一起，从而提高团队的创新能力和适应性。为了实现多元化团队建设，组织需要采取一系列措施，如制定多元化招聘政策、提供平等的职业发展机会、建立包容型组织文化等。跨文化领导力培养可以帮助领导者了解和尊重不同文化背景下的价值观和行为规范，从而提高领导者在跨文化环境下的沟通和协作能力。跨文化领导力培养可以包括领导力培训、跨文化团队管理、文化敏感性提升等方面。

二、行政事业单位跨文化人力资源管理的现状与问题

（一）跨文化意识不足

行政事业单位在招聘和选拔员工时，往往只注重员工的业务能力和专业知识，而忽视了跨文化沟通和协作能力的培养。这导致员工在跨文化环境下难以有效地开展工作，影响了工作效率和团队协作。行政事业单位在人力资源管理中，有时会忽视不同文化背景下的价值观、行为方式和沟通习惯等方面的差异。这可能导致员工在跨文化环境下的沟通误解和冲突，影响团队协作和组织的凝聚力。此外，行政事业单位在团队建设过程中，有时过于注重内部人员的选拔和培养，而忽视了多元化团队的构建。这限制了组织在跨文化环境下的发展潜力和竞争力。在领导力培养方面，有时过于注重领导者的业务能力和管理技能，而忽视了跨文化领导力的培养。这导致领导者在跨文化环境下难以有效地指导和激励员工，影响团队协作和组织的绩效。

（二）跨文化沟通能力不足

行政事业单位员工普遍缺乏跨文化沟通能力，这一现象在很大程度上影响了跨文化协作的效率。在全球化背景下，行政事业

单位的员工需要与来自不同文化背景的人进行交流与合作，然而，由于缺乏跨文化沟通能力，员工在理解和适应不同文化价值观、沟通方式和行为规范方面存在困难。这种缺乏跨文化沟通能力的情况会导致多种问题。首先，沟通误解和障碍会频繁发生，导致信息传递不畅，影响工作进展。其次，由于对不同文化背景下的人们缺乏理解和尊重，可能会出现文化冲突，影响团队的和谐与协作。此外，缺乏跨文化沟通能力也会限制员工的职业发展，使他们在跨文化环境中难以充分发挥自己的潜力。

（三）缺乏有效的跨文化人力资源管理策略

全球化进程中，多元文化交融成为一种常态，这使得单位内部员工文化背景日趋多样化。然而，目前许多单位在跨文化人力资源管理上尚未形成一套完善的理论体系，导致在实践中往往出现诸多困惑和难题。

三、跨文化人力资源管理在行政事业单位中的借鉴与应用

（一）增强跨文化意识

随着全球化的日益深入，提高行政事业单位员工对跨文化因素的敏感性和认识程度显得尤为重要。这是因为，国际交往的增多和多元文化交融的加深，行政事业单位内部员工文化背景日趋多样化，不同文化背景下的员工在沟通、协作、管理等方面都存在着一定的差异和难度。为了提高员工对跨文化因素的敏感性和认识程度，行政事业单位可以采取以下措施：一是加强跨文化培训，包括文化知识、文化交流技巧、文化冲突处理等方面的培训，帮助员工更好地理解和尊重不同文化背景的员工，提高跨文化沟通的能力；二是建立多元化的员工队伍，积极招聘具有不同文化背景的员工，增加员工之间的文化交流和互动，促进文化融合；三是加强对员工的文化关怀，关注员工的生活、习俗、信仰等方面，为员工提供更加人性化的管理和服务，增强员工的归属感和凝聚力。通过这些措施的实施，行政事业单位可以建立起一种包容、开放、多元的文化氛围，促进不同文化背景员工之间的相互理解和合作，提高组织的整体效能和竞争力。同时，也有利于推动行政事业单位在全球化背景下的可持续发展。

（二）加强跨文化沟通能力培训

在全球化背景下，跨文化沟通已成为行政事业单位不可或缺的核心能力。通过培训提高员工的跨文化沟通能力，对于促进单位内部多元文化融合、提升组织效能具有重要意义。培训可以帮助员工了解和掌握不同文化背景下的沟通方式和技巧。不同文化对沟通方式有不同的偏好和规则，通过培训，员工可以学习到如何与不同文化背景的同事、客户和合作伙伴进行有效沟通，避免因文化差异造成的误解和冲突。员工在沟通过程中需要关注对方的文化背景、价值观和习俗，尊重对方的文化差异，以建立互信和合作关系。通过培训，员工可以更加敏锐地察觉和理解不同文化背景下的行为和言语，从而更好地与不同文化群体进行沟通。在跨文化沟通中，员工可能会遇到一些挑战和困难，如语言障碍、价值观冲突等。通过培训，员工可以学习到如何应对这些

挑战，采取适当的策略和措施，以解决问题并建立良好的工作关系。

（三）构建多元化团队

在行政事业单位中，组建多元化团队是提高跨文化协作效率的关键举措。随着全球化的加速和多元文化交融的加深，行政事业单位需要更加注重员工的文化背景多样性，以应对复杂的国际环境和业务需求。组建多元化团队可以充分利用不同文化背景员工的优势，提高团队的创造力和创新能力。不同文化背景的员工具有不同的思维方式、知识结构和经验，他们可以从不同的角度审视问题，提出新的解决方案和创新思路。通过多元化团队的协作，可以激发员工的创造力和想象力，为行政事业单位带来更多的创新成果。不同文化背景的员工在交流中可以分享各自的知识、经验和观点，促进信息的传递和知识的共享。这种交流不仅可以提高员工的专业素养和综合能力，还可以增强员工之间的了解和信任，形成更加紧密的团队关系。在全球化的背景下，行政事业单位需要面对不同国家和地区的文化差异和市场需求。通过组建多元化团队，可以更好地理解和适应不同市场的文化特点和业务需求，为行政事业单位的国际化发展提供有力支持。

为了实现多元化团队的组建和有效运作，行政事业单位需要采取一系列措施。首先，建立公平、公正的招聘机制，积极吸引具有不同文化背景的优秀人才加入团队。其次，加强员工的跨文化培训和教育，提高员工的文化敏感性和跨文化沟通能力。最后，建立完善的团队协作机制和文化融合机制，促进团队成员之间的相互理解和合作。

（四）培养跨文化领导力

跨文化领导力能够帮助领导者在多元文化环境中有效管理团队，推动组织变革和创新，提高跨文化管理的有效性。首先，选拔具有跨文化领导力的领导者是行政事业单位迈向全球化的关键一步。具有跨文化领导力的领导者通常具备开放的心态、敏锐的文化洞察力和卓越的沟通能力。他们能够理解和尊重不同文化背

景下的员工，能够搭建文化桥梁，促进不同文化之间的交流和合作。因此，在选拔领导者时，应注重考察其跨文化素养和领导能力，选拔那些具备全球化视野和跨文化管理经验的候选人。其次，培养领导者的跨文化领导力是行政事业单位长期发展的战略任务。通过培训、实践和国际交流等方式，可以提升领导者的跨文化认知、情感和行为能力。例如，可以组织领导者参加跨文化领导力培训课程，学习不同文化背景下的管理技巧和沟通方式；可以安排领导者参与国际项目合作，提高其跨文化协作和解决问题的能力；还可以鼓励领导者积极与不同文化背景的员工交流，增进彼此的了解和信任。最后，提高跨文化管理的有效性需要领导者在实践中不断积累经验并持续改进。领导者应关注员工的文化需求和心理状态，及时调整管理策略和方法，以营造包容、开放的组织氛围。同时，领导者还应关注国际形势和文化趋势的变化，不断调整和完善自身的跨文化管理理念和实践，以适应全球化发展的需要。

四、结语

总之，跨文化人力资源管理在行政事业单位中的借鉴与应用，对于提高我国行政事业单位运行效率和服务质量具有不可估量的价值。在全球化的时代背景下，增强跨文化意识成为必要之举，有助于我们更好地理解和尊重多元文化。通过加强跨文化沟通能力培训，可以打破文化壁垒，促进团队协作和内部沟通。构建多元化团队能够汇聚各种背景和专业的人才，为行政事业单位注入新的活力和创新思维。同时，培养跨文化领导力将为行政事业单位树立全球化视野和战略思维，从而有效应对国际挑战和变化。这些措施的综合应用，将推动行政事业单位跨文化人力资源的管理走向新的高度，为我国的公共服务体系注入更强的活力和创造力。

参考文献：

- [1] 宁秋红. 跨文化人力资源管理面临的障碍对行政事业单位的启示[J]. 财讯, 2017(34):174.
- [2] 张海钟. 管理心理学理论与当前城市人力资源管理实践问题辨析[J]. 天水师范学院学报, 2015(5):68-74.
- [3] 卓盟. 大数据时代基层事业单位人力资源管理创新[J]. 现代企业, 2023(8):27-29.
- [4] 高慧. 新形势下事业单位人力资源管理改革及创新策略[J]. 人才资源开发, 2023(14):37-39.
- [5] 史瑶, 王昱丹. 浅谈跨文化人力资源管理问题及对策[J]. 商场现代化, 2013(22):151.
- [6] 周秀芬. 基于文化管理理念的国有企业人力资源管理创新探究[J]. 商业2.0, 2023(10):100-102.
- [7] 王岩, Chungwon Woo, 藏振. 全球化视域下的跨文化人力资源管理研究[J]. 文化创新比较研究, 2022, 6(03):170-173.
- [8] 陈滢. 中外合资企业跨文化人力资源管理模式的有效应用策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2023(2):73-75.