企业文化建设在企业管理中的作用研究

孙晓云

(三门峡职业技术学院经济管理学院,河南三门峡 472000)

【摘要】在日趋激烈的市场竞争环境中,企业文化作为企业管理的软实力,对于提高企业凝聚力,约束企业员工,塑造企业形象,指引企业发展方面具有积极作用。文章从企业文化建设的内涵和作用进行论述,分析了企业文化建设存在的问题,并提出了企业文化建设的对策建议。

【关键词】企业文化;企业管理;软实力

【doi:10.3969/j.issn.2095-7661.2019.04.028】

【中图分类号】F270

【文献标识码】A

【文章编号】2095-7661(2019)04-0085-03

Research on the role of enterprise culture construction in enterprise management

SUN Xiao-yun

(Department of Economics and Management, Sanmenxia Polytechnic, Sanmenxia, Henan, China
472000)

Abstract: In the increasingly fierce market competition environment, enterprise culture, as the soft power of enterprise management, plays an important and positive role in improving enterprise cohesion, restraining enterprise employees, shaping enterprise image and guiding enterprise development. This paper discusses the connotation and functions of enterprise culture construction, analyzes the problems existing in enterprise culture construction in enterprise management, and puts forward countermeasures and suggestions for constructing enterprise culture construction.

Keywords: enterprise culture; enterprise management; soft power

1 企业文化的内涵

1.1 企业文化的概念

企业文化是一个组织在生产经营过程中,所形成的具有企业特色的精神财富和物质形态,包括企业精神、价值观、道德规范、行为准则、文化观念、文化环境等,其核心是企业价值观^[1]。企业文化是企业的精神指引,能够推动企业的不断进步和发展,包括企业规模、产品性质、规章制度、职工精神等各种“硬文化”和“软文化”^[2],其本质是通过制度的约束和强制执行,所形成的一种自觉行为,进而形成的一种文化,通常是由表面的物质文化、中层的制度文化以及核心层的精神文化三个层次构成。

例如 A 企业的“狼性文化”、“军事化管理”;B 企

业的“用科技让生活更简单”、“简单可依赖”;C 企业的“客户第一、团队合作、拥抱变化、诚信、激情、敬业”;D 企业的“成就客户、创新包容、平等尊重、开放共赢”;E 企业的“少说空话、多干实事、质量第一、顾客满意、诚信经营、多方共赢、开拓创新、遵纪守法”。这些都是企业在不断的发展过程中,所形成的具有自身个性特征的企业文化价值。

1.2 企业文化的特点

1.2.1 人文性

企业文化首先是以人为本的,企业文化是围绕人的思想、道德、价值观以及行为规范所形成的,强调企业在管理过程中尊重人、关爱人,并能够通过企业文化激励、鼓励和指引人积极向上全面发展。在传统企

【收稿日期】2019-05-05

【作者简介】孙晓云(1987-),女,河南三门峡人,三门峡职业技术学院经济管理学院讲师,研究生,研究方向:人力资源管理。

【基金项目】2016 年河南省社科联、河南省经团联调研课题“晋陕豫黄河金三角人才开发一体化研究”(课题编号:SKL-2015-3420)。

业管理中,企业注重的是生产的运作过程,“物”是其管理的主要的对象,人则是管理“物”的一个附属,在整个管理过程中,体现的是见物不见人。而随着经济的不断发展,企业管理理念的不断完善和进步,企业的管理活动逐渐演变为以人为中心。企业不应是生产产品、追求利益的机器,人也不再是这件机器的劳动力,企业应该是能够给员工提供实现自我价值、提升自我价值的和谐大家庭,同时,企业所追求的最终目标不应是通过商品交换实现利益,而是满足人类的需求,促进人类的发展。

1.2.2 整体性

企业文化是基于企业中每一个员工共同努力才构建起来的,是企业不断的发展和经营过程中,将企业精神、规章制度、价值观念、道德标准等长期积淀所形成,并不是由某个员工完成的。所以企业文化是一个企业的有机整体,与人的发展和企业的发展是密不可分的,是企业员工个人目标和企业目标的整合,具有整体性。

1.2.3 独特性

任何企业在其管理模式、生产经营方式、产品品种、企业员工素质、企业所处的内外环境等方面,都有其独特的个性,那么基于这样的原因,所形成的企业文化也是具有独特性的。企业管理中,强调根据自身的发展战略,形成具有自身特点的有效管理,即便是生产同样产品的不同企业,其生产的流程、工艺等的不同,使得企业文化都具有鲜明的个性和特殊性。

1.2.4 创新性

一个企业所形成的企业文化,是与当时的时代环境相关的,是时代的产物。其所呈现出来的特质、内容、形式是与当时的时代风貌相匹配的,与当时的经济和政治条件相匹配的。但是时代在进步,经济在发展,不断补充、完善和创新是一个优秀企业所必需的内在品质。企业文化应在不断变化的环境中做到传承与创新。

2 企业文化在企业管理中的作用

2.1 企业文化的导向作用

企业文化中所包含的企业核心价值观、企业精神,都在无形地发挥着导向的作用。一方面对于员工个人的思想行为的导向,一方面是对企业本身的发展战略及经营理念的导向。企业文化就像指挥棒一样,指引着企业和每一个员工的发展,同时,企业文化所具有的导向作用,能够为员工指明发展的方向和方法,使得员工能够自觉遵从,达到个人目标和企业目标的相一致和相融合。

2.2 企业文化的激励作用

一个优秀的企业,它所具有的企业文化,首先是

以人为中心的,尊重员工,为员工提供一个公平的竞争环境,在员工与员工之间、员工与领导之间建立良好的沟通渠道和平台,使得员工能够在自己的工作岗位上实现自我价值。这种企业文化的软约束,使得员工感受到企业的关心和尊重,能够促使员工积极向上,产生强大的激励作用。另外企业文化所展现出来的企业形象和企业精神,对员工也有极大的激励作用,尤其是企业文化在社会上具有良好影响的时候,员工所产生的自豪感,使得他们的工作更加积极向上。

2.3 企业文化的凝聚作用

一个企业所形成的企业文化,既符合企业的发展,能够为企业带来利益,也符合员工需求的个人利益,企业文化得到员工的认可后,就像粘合剂一样,能够把每一个员工和企业紧紧聚合在一起,产生强大的凝聚力。企业的发展需要制度、规矩,也需要道德、文化的指引,企业文化中所展现出来的企业目标,能牵引员工团结起来,并为之共同奋斗,企业和员工成为一个命运共同体^[9]。

2.4 企业文化的辐射作用

企业文化包含的不仅仅是企业内部的事情,能够对企业内部的员工发挥引导作用,同时对于传播企业公众形象、进行企业公共关系活动也是有一定影响的。企业文化所展现出来的企业形象,能够体现出企业的特点和内涵,企业的管理风格和精神风貌,通过多媒体的广泛宣传,能够对企业本身、企业员工以及整个行业和社会的发展,产生辐射作用。

3 企业文化建设的现状

企业文化在企业的发展和管理中,起着越来越重要的作用,根据作者多年的从教经验以及对大学生顶岗实习企业的调研发现,目前,部分企业文化的建设还存在不足,比如重视程度不够、注重形式忽略内涵建设、缺乏个性创新等,使得企业文化建设不能很好地发挥软实力的作用。

3.1 部分企业文化建设重视不足

部分企业对于企业文化的建设重视不够,只注重企业的生产经营活动以及如何取得较高的利润。部分企业员工工作热情低、专业素养低,而且对于企业的发展,着眼于眼前,没有长远的发展规划;有些企业有企业文化,但又没有根据企业所处的发展环境进行调整,导致企业管理经营落后;有些企业在建设企业文化的过程中,注重功利性,从管理层到员工个人,对于企业文化建设存在可有可无的思想。

3.2 部分企业文化建设注重形式忽略内涵

企业文化的形成,是企业从创业开始,在发展过程中将经营理念、价值观念等不断融合和提取,所积淀出来的具有自己独特价值的文化,不能简单的将企

业文化等同为几句口号。目前部分企业文化建设过程中,盲目注重形式忽略了其内涵的建设,只注重企业外在形象,企业内部的文化建设是空白的,只有表层没有内涵的企业文化是没有意义的,对于企业的发展是没有推动作用的。

3.3 部分企业文化建设缺乏日常管理体制

部分企业将企业文化单纯理解为企业精神,与企业管理没有关系,没有将企业文化融入到企业的日常管理中。这也导致企业在文化建设的过程中,因为缺乏管理和监督,给企业带来损失。而实际上,企业文化是以文化为手段,以管理为目的的。企业的评价或者收益是通过具体的经营状况和业绩来实现的,企业文化作为精神因素,对于员工的积极性、凝聚力与企业内部的生产效率、激励机制等是协同起作用的。企业文化的作用是通过企业的经营活动和日常管理发挥起来的。

3.4 部分企业文化建设缺乏创新

创新性是企业文化的特点之一,只有在发展中不断创新、不断修正和完善的企业文化才能带领企业进步^[4]。每个企业所处的地域、行业、环境等不同,其文化建设侧重点也不同,将具有自身特色的企业精神、管理经营风格等融入自身的企业文化中,才能使得员工对企业产生认同感。然而,部分企业文化缺乏创新和个性特征,盲目地跟风 and 借鉴,只会让文化与企业的实际情况相脱节,这也从根本上失去了企业文化建设的意义。

4 企业文化建设的建议

4.1 重视企业文化建设

企业文化建设,从管理层到员工个人都要重视。管理层作为企业的领头羊,在企业文化建设中,要起到引领和率先垂范的作用,其思想和行为对于企业和员工都有直接的影响,通过自己的言行来有意识地塑造企业的文化,丰富企业文化的内涵,成为构建企业文化建设的激励者和引领者,在企业内部形成自觉、积极的文化氛围。员工要重视企业文化,将个人的发展和企业的文化建设目标相结合,逐渐使企业文化深入人心。同时,要重视企业文化的战略发展,认识到企业的发展是长远性的,并不是一朝一夕就能够完成的,要为企业文化的发展制定战略目标和计划,使得企业文化得到不断的积累和创新。

4.2 构建“以人为本”的企业文化

人才是企业发展的资源,也是企业在激烈的市场竞争中能够立于不败之地的根本保障。企业必须将人才的建设作为企业文化发展的重要部分,通过在企业内部构建“以人为本”的企业文化,营造一种尊重人才、关心人才的文化氛围,来增强员工的归属感。企业

也要为员工搭建学习和培训的平台,为员工提供实现自我价值的机会,提供员工成长和晋升的机会渠道,以此增强员工的主人公意识,将自己的成长和发展与企业的发展结合在一起,从而降低人才的流失率^[5]。

4.3 完善企业文化制度建设,加强企业文化创新

企业文化制度建设的关键在于“化”,制度必须要融化到员工的思想和行动中,不单单做到制度上墙,而应该是制度入心。通过企业文化制度的建设,规范员工行为,并通过一系列的活动,提升员工工作的主动性,解决员工工作中遇到的问题。在制度建设的过程中,以情感和沟通为导向,发挥其软性文化的特点,避免将企业文化制度建设变为以单一绩效考核为导向的硬性文化,让企业文化制度具有生命力。同时,要注重制度建设的创新性,建立科学的决策和开发机制,提高员工参与的程度,充分调动员工的积极性,营造和谐的文化氛围,还要强化监督机制,提高企业管理的水平。

随着时代的发展,企业文化建设的过程既要不忘初心,也要不断探索新的经营管理理念,打破常规和旧理念,挣脱固有模式的束缚,塑造与时俱进的企业文化体系^[6]。比如某集团在面对严峻的市场形势,在众多企业面临破产和倒闭的情况下,重视企业文化的创新,把重新整合企业文化作为企业发展的突破口,通过优秀的企业文化影响,凝聚强大的精神力量,提高企业的竞争力,志在做一个百年企业。

5 结语

企业文化建设是企业竞争的核心力量,优秀的企业文化对企业的内部管理和外部形象的树立,有积极的推动作用,鉴于企业文化建设在发展过程中的实际情况,应高度重视企业文化建设,不断完善和创新企业文化制度和内涵,同时加强对企业文化环境的监督,从而提高企业的竞争力。

【参考文献】

- [1]杨智勇.企业文化与高职院校思想政治教育的有效融合研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2017(2):56-58.
- [2]郑天威,史芳源.浅谈企业文化在企业管理中的作用[J].现代商业,2017(2):112-114.
- [3]张书信.企业文化在企业管理中的应用分析[J].经济管理者,2019(7):82-83.
- [4]闵兰庚.探讨企业文化创新对企业管理的重要性[J].中国商贸,2014(34):185-186,189.
- [5]王雅宁.企业文化建设在企业管理中的重要性[J].科技咨询,2018(26):100-102.
- [6]宋丽萍.企业文化创新对企业管理创新的影响[J].中国集体经济,2019(21):35-36.