

加强和改进企业文化建设调查研究

张兵

陕煤集团神木张家峁矿业有限公司

【摘要】企业文化是企业在生存和发展过程中形成的价值取向和文化形态，是企业赖以生存的靈魂和发展的动力源泉，具有十分重要的价值和意义，必须要予以足够的重视。作为企业精神和核心价值观的集中体现，建设良好的企业文化不仅可以提高企业员工的凝聚力，还能激发员工工作的积极性和主动性，为企业的发展注入持久动力。企业应大力宣传企业文化理念，加强典型选树推广工作，加大企业文化建设人才培养力度；制度层面，应完善并落实绩效考核制度，建立“三纵两横”职业成长通道，构建三级文化职责体系，建立制度文化审核机制；行为层面，应深度策划文化活动和研制员工个人德行储蓄卡；物质层面，应构建管理网络信息平台，通过企业文化潜移默化的影响，对员工进行行为引导。最后，从强化企业文化建设的组织保障、强化宣传与动员、强化企业文化的改进提升、加强员工思想动态把控与丰富传播载体等方面提出企业文化建设优化方案实施的保障措施。

【关键词】企业文化；加强和改进；文化建设

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.03.1070

企业文化是企业精神和价值观的重要体现，主要表现为企业和员工层面的精神、理念以及由此指导的行为方式。在现代社会背景下，建设良好的企业文化不仅可以提高企业员工的凝聚力，还能激发员工工作的积极性和主动性，为企业的发展注入持久动力。随着市场经济的深入发展，特别是经济体制改革的不断深入，企业面临着日趋激烈的市场竞争，亟待通过管理改革提升企业的竞争力。企业文化作为企业管理的重要内容，是企业必须要面对和重视的问题。在现代社会背景下，企业之间竞争日趋激烈，已经由企业之间的硬实力竞争逐步拓展到企业文化层面的软实力竞争。在这一背景下，企业文化建设的作用和价值已经逐渐被广大企业管理者所认同，并促进业界在这方面展开广泛而深入的研究。

一、企业文化的内涵

企业文化作为企业精神和核心价值观的集中体现，基于企业文化对企业发展的价值和作用，诸多学者在这方面进行了深入的研究，并基于不同研究视角提出了企业文化定义。认为企业文化的定义可以从广义和狭义两个方面来认识。其中，狭义的定义仅限于意识形态层面，而不包括与企业生产相关的各种物质性质的因素。因此，狭义的企业文化指的企业在长期生产经营活动过程中所形成的价值观等，同时也包括与之相关联的企业管理理念和方式。广义的企业文化不仅包括意识形态方面，亦包括物质层面，指的是企业经营和发展过程中形成的物质和精神文化两方面的综合。

企业文化是企业精神和价值观的重要体现，主要表现为企业和员工层面的精神、理念及行为方式。在现代社会背景下，良好的企业文化不仅可以提高企业员工的凝聚力，还能激发员工工作的积极性和主动性，为企业的发展注入持久动力。当然，作为特定的文化形式，企业文化具有其特殊的内容特征，并主要表现在以下方面。

(1) 精神文化。精神文化属于狭义层面的企业文化。同时，精神文化也是企业文化的关键和核心，是制度文化、行为文化和物质文化的重要基础。因此，精神文化是企业文化最终形成的标志，衡量企业是否形成了稳定的文化，主要看

其是否具有精神文化。当然，精神文化属于企业全体成员的宝贵精神财富，对提升企业凝聚力，规范员工行为具有重要的价值和作用。

(2) 制度文化。制度文化是企业全体成员必须要遵守的行为准则，其主要作用是规制和约束企业成员的行为，对保证企业的正常运营具有重要作用。作为精神文化的外部表征和载体，制度文化主要表现为涵盖企业运营管理各层面与各环节的规章、制度和条例。在市场经济条件下，企业制度对规范企业经营管理行为具有重要价值，是企业实现战略目标的重要保障。

(3) 行为文化。行为文化不仅是企业文化精神的载体，同时也是员工的精神风貌展示，直接影响到企业品牌建设和影响力的建构。

(4) 物质文化。物质文化属于广义企业文化的重要范畴，指的是企业在生产和经营过程中，通过成员的积极努力，而创造出的物质要素的总和。其中，不仅包括企业的产品和生产设备，还包括企业的标志、环境、建筑乃至广告、媒体等。由此可见，企业文化中的物质文化属于可视化的“硬文化”，是企业经营状况的重要体现。

二、加大企业文化人才培养力度

保证企业文化各项举措更好的实施，要设立企业文化建设日常保障专项资金，在文化基地等关键项目上保证专项资金的“优先政策”，完成完善企业文化资金保障体系，建立资源保证、有张有弛等运行机制，以实现文化理念从初步认识、认知到认同的转变，潜移默化中，让文化理念影响企业员工的具体行为，形成良性循环。另外，要保证企业文化培训体系顺利实行，单独设立企业文化培训经费，企业文化相关业务知识培训活动要形成常态，多借鉴、多学习，积极与兄弟单位交流企业文化建设工作经验，向专业人士请教企业文化落地方法，学习相关业务知识，提升自身业务技能。另外，为促进文化建设水平的不断上升，要多参与和学习其他单位的先进的企业管理方法，比如外派相关人员学习，获取全国高级企业文化师资格证书，参与全国企业文化峰会，企

业文化研讨会，交流会等。将企业文化建设和生产经营相结合，真正实现“融入中心抓文化，抓好文化促生产”，不断发挥企业文化作用，帮助企业更好的发展。队伍素质提升的同时，也要树立企业形象。为实现企业有质量，有效益的可持续发展，解放员工队伍思想，转变观念，提升队伍的凝聚力，增强战斗力和干事创业的激情，提高企业核心竞争力，必须以中国特色社会主义理论体系为导向，大力弘扬社会主义核心价值观，坚持服务为主，建立具有特色的企业文化，适应新形势、新观念，符合现代企业发展方向，具有明显的时代特征。

三、加强和改进企业文化制度审核制度

制度文化对企业文化发展具有显著的促进作用。在审核机制构建方面，应以企业的文化理念为参照，同时结合企业管理实际需求，构建起符合企业发展实际需求的制度文化审核机制，通过开展制度文化审核，以实现企业文化精细化、实践性和创新性。实行制度文化审核的流程包括：起草、会签、审查和签发阶段。签发人审核过程中如发现文化内容存在缺陷，应提出修改意见，及时化解争议，确保争议能够有效解决，保证制度的顺利实施。

四、加强对企业文化的监督、检查和考核

公司要充分考虑到自身特点，与企业条件、企业特色相联系，构建形成与企业未来发展相符的企业文化建设方案。对于企业文化建设，要按照方案有计划、有步骤的实施，对每个环节都要给予重视，确保规划能够细致到人，使各责任人都能明确自身工作内容，并做好相应的督导工作。督导工作需要贯穿于整个实施过程，要围绕考核目标实施全面考核。领导小组必须要将自身统筹与协调作用发挥出来，使公司企业文化建设能够有效贯彻和落实。

公司尚未形成一种有效的规则和机制，在监督与管理方面也缺乏深入，并未对检查工作有效执行，而且汇报机制也不完善，对于存在的问题未从问题的本质出发进行解决，考核体系也亟待健全，这些原因使得公司企业文化建设存在短板，无法取得理想效果。因此，若要使企业文化建设进程加快，必须要将公司全员作用发挥出来，合理编制企业文化建设方案，采取有效、有力的监督手段，并对企业文化建设工作进行绩效考核，确保企业文化建设能够得到有效推进。企业文化建设要注重其发展的计划性，依据绩效体系与奖惩制度，对表现良好的人员予以奖励，而对表现不佳的人员进行惩罚，以此助力企业文化建设的发展。

五、加强员工思想动态和企业文化基地建设

对不同类型的员工要对其思想状况进行调研，并使该工作常态化。针对日常开展工作中可能出现的突发问题，要找到导致这些问题产生的深层次原因，一旦出现事件苗头，要在第一时间上报，甚至可以越级上报。此外，健全员工思想动态分析的组织机构，针对相关的问题进行搜集与整理，并

有针对性的寻求对应的解决方法。针对具体问题，要针对问题的性质、影响程度等进行具体分析，从而使得问题的处理能够更具针对性。思想认识的问题需要交由党支部，由其责成相关部门进行跟进。针对考核要形成常态化的上报机制，包括质量、时间等规范性的要求，并将考核结果和奖惩相联系，并将其作为评优评奖的依据。

重视文化基础的牢固，并以此形成有效辐射，使各部门与各系统都能将文化内涵紧紧的把握，将内部与外部联系起来，并以此扩大宣传的范围和力度。针对安全文化的示范基地要进一步推进。同时要加强反腐倡廉文化教育。必须始终坚持在文化基地的建设中强化企业管理，并将其融入到基层的安全生产活动中。可以组织员工到文化基地参观学习，使企业文化教育培训基地能够真正发挥作用。还要将网络优势充分的展现出来，搭建与员工的有效沟通通道。要围绕文体协会组织各类活动，如“欢喜家园职工运动会”等。

六、结论

为了能够使公司企业文化建设得以有效落实，需要在组织保障、宣传动员、文化提升、思想动态把控、载体拓展等方面予以加强。本文对公司企业文化建设优化方案的研究，有针对性，可操作性强。可以预见，未来企业竞争中，企业文化的竞争将是必不可少的一部分。因此，需要对企业文化建设提升认识，并尽早有针对性的进行部署和安排，应站在宏观性与前瞻性的角度对企业文化建设进行审视，立足当下，意在长远。时代在发展，社会在进步，企业文化也要与时俱进，采用科学的发展观为指导，契合公司的实际情况进行积极的调整，要有求变与创新思维，并在企业文化建设中进行应用，使公司企业文化建设能够更趋完善，以迎接新的机遇与挑战。

参考文献

- [1]葛树荣.“企业文化”决定“企业战略”[J].中外企业文化
- [2]陈文雯.企业文化建设企业战略创新[J].苏盐科技2014(03).
- [3]刘秋华,郑垂勇.谈企业文化建设[J].商业研究,2013(10)66-69.
- [4]张灿.浅谈企业文化建设的模式[J].商业研究2013(20):91-95.
- [5]田宪臣.加强企业文化建设培育企业创新精神[J].物资流通研究,2013(05):74-77.
- [6]陈志军.集团公司管理[M].中国人民大学出版社,2014:105.
- [7]张振宗.企业文化管理[M].北京:清华大学出版社2014:89-91.
- [8]王海娟,何建龙,浦倩.烟草企业文化整合探讨[J].现代企业,2013(12).