

企业文化对企业可持续发展的作用探究

孙海秋

国网江苏省电力有限公司徐州供电分公司

[摘要]在企业数量逐步增加的当下,企业文化的重要性在其发展中正逐渐凸显,相关部门应利用适宜举措来明确企业可持续发展与企业文化的关系,透过对该关系的合理控制,切实增强企业综合发展质量,为企业此后的发展解决更多实际问题。

[关键词]可持续发展;企业文化;作用

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2020.03.679

引言

企业高度重视文化建设,不仅能为实现自身又快又好发展提供“精神引擎”,还能激发员工的工作热情,为其提供内生动力,使其在企业文化和精神的激励下不断提升自己,为推进企业的高质量发展贡献力量。同时,企业在发展中不断深化文化建设与创新,充分发挥文化建设的引领作用,还能增强企业的综合实力,塑造良好口碑和形象,为企业实现可持续、高质量发展提供源源不断的助力。

一、企业文化对企业可持续发展的具体作用

(一) 强化企业管理效果

在确认企业持续性发展与企业文化的关系时,相关部门应明确企业文化的重要影响力,即可利用该项文化来加强企业管理效果。众所周知,企业若想在实际经营中获得持续性发展,其开展的管理内容与举措需带有综合性,而综合性质的企业管理层,要合理融合企业文化,将该项文化内容放入到内部多部门管理中,使其管理效果具有一定的持续性。针对企业文化而言,企业管理层应适时明确该项文化内容开展的必要性,利用对企业文化的不断完善,有助于增强该项文化的实际应用效果,为企业管理者解决更多不同类型的问题,全面增强其发展的持续性。若想切实找出企业持续性发展与企业文化的作用关系,相关部门可在日常经营中及时观察企业文化对各项管理工作的影响,利用对该项内容的适时检测,合理明确企业经营管理中该项文化的突出作用,透过对该项内容的适宜规范,有效探测出企业综合管理效果,明确其发展中的各项文化内容。

(二) 增强企业成长的持续性

企业文化是在企业长期经营管理过程中逐渐创造和形成具有本企业特色的文化导向,是企业经营管理理念与对外形象的重要体现,企业持续成长必然离不开良好的企业文化建设。相较于物质资源,企业文化既是精神力量,也会随着企业发展而不断更新和完善,对促进企业可持续发展有着极为重要的作用。独特性、核心价值观是成功企业普遍存在的特点,核心价值观体现企业文化本质,企业在正确价值观引领下实现健康稳定发展。不完整的企业文化无法支撑企业长远发展,企业文化为企业发展目标和未来发展方向提供有效引导,防止企业发展进入误区。

(三) 有利于提升企业核心竞争力

受到市场经济迅速发展影响,企业间竞争愈加激烈,企

业若想实现高质量发展,不断提升企业核心竞争力非常关键,是企业能够在短期内快速适应时代发展新趋势的必要条件。而企业文化作为一种精神力量,发挥其规范、凝聚、激励、融合以及导向等功能作用,以企业文化建设为基础,营造良好企业环境,促进内部员工整体文化素养与道德水准提高,达到对内增强凝聚力、向心力以及约束力,规范与约束企业行为,帮助企业优化资源配置,重视与加强优秀企业文化建设,提升企业在市场中的竞争优势,进而推动企业可持续发展。例如,企业为员工提供学习和吸收新知识的平台及机会,并积极开展多样化活动,既能有效提升员工综合能力,又能起到丰盈员工精神世界的作用,让员工在良好的工作氛围中相互交流,相互促进,使其文化修养及专业知识和技能均能得到进一步提升。

(四) 更好地实施整体战略

从文化与价值观体现企业战略思想,而企业文化是构成企业战略的灵魂,良好且积极向上的企业文化建设,有利于更好地推进整体战略顺利实施,是精准落实企业战略部署的重要路径。企业文化在实施企业整体战略过程中,主要作用表现集中在以下几个方面:第一,发挥企业文化导向作用,正确引导企业整体战略精准实施。诱导或坚定企业未来行为方向,即为企业文化的导向功能作用。将语言经过概括、提炼等处理,且具有哲理性,能够对企业发展目标及方向加以体现,内部员工在这些语言潜移默化地影响下,逐渐成为员工所坚定的精神信念。企业文化中所包含的价值目标,也是广大员工群体共同奋斗的目标,在完成目标的过程中,将员工凝聚起来并自觉地统一个人行为,朝着企业预期设定的目标或者期望的方向而努力。由此说明,优秀的企业文化建设,不仅能够对人的有限理性进行填补,在一定程度上也能通过引导让员工个人行为统一到企业发展目标方面,便于顺利实施整体战略的同时,也能起到防止内部核心人员流失情况出现。第二,发挥企业文化激励作用,体现员工价值。物质激励是企业管理者为改善内部工作环境、提高工作效率与质量以及促进企业向前发展时较为常用的手段,如员工持股计划推行等,充分满足员工物质方面需求;营造良好的精神文化氛围也是企业文化明显的特征之一,以企业文化为基础,采用团队建设或情感管理等多样化方式为员工提供精神方面需求,让员工正确认识自身价值,促进个人职业良好发

展的同时，对企业健康稳定发展也有着积极推动作用。

（五）有利于推动企业内外兼修，促进高质量发展

良好的文化建设能为企业发展提供精神指引，使其内外均形成正能量和强大的向心力，为员工打造一个公平、公正的职业环境，使其在文化影响下自觉激励自己，树立正确职业价值观。同时，文化建设还能助力企业树立正确发展格局，确立发展目标，让企业在瞬息万变的市场中站得更高、看得更远。例如，字节跳动公司将“激发创造，丰富生活”作为企业的使命，不仅激励平台创作者，同时也激励企业员工，为创造更加幸福的生活而努力，非常符合人类的美好愿望，得到市场和员工的高度认可。企业在积极践行文化建设引领自身发展这一策略之时还会自然而然地与“以人为本”理念融合，关注企业员工发展，为实现企业与员工“共存、共赢”奠定基础，打造命运共同体。

二、实现企业文化对企业可持续发展作用的有效措施

（一）优化人才综合素养

在融合企业可持续发展与企业文化的进程中，相关部门应利用二者的相互依存、相互影响来制定出适宜的发展方案。在夯实企业持续性发展期间，企业管理层需利用恰当的教育技能培训制度来优化人才素养，并在该项内容中适时添加企业文化，利用对相关人才潜移默化的教育来增强人员素质。比如，企业管理层应依照自身经营的具体状态，为不同类型的员工制定出适宜的技能业务培训，该项培训内容不但要包括各类人员的业务技术，还要带有特定文化，即将企业文化、企业经营目标与发展方向放入到该项技能培训内，透过对该项培训的开展，全面提升工作人员的综合能力，切实提升其综合素质。为增强企业文化与可持续发展的结合效果，在进行教育业务培训时，还要尽量增设沟通交流渠道，借用多部门交流沟通次数的增加来改善知识接受状态，全面提升企业发展效果，为解决更多企业发展问题打下坚实基础。

（二）完善企业管理制度

在结合企业持续性发展与企业文化期间，若想增强该类内容的融合效果，相关部门应利用恰当举措来完善企业管理制度，并借助该项制度内容的逐步完善来强化企业文化的融合效果。通常来讲，在完善企业管理制度前，企业管理层应适时明确企业的发展方向，对其内部的经营发展目标进行合理设计，并在经营目标的设计中合理加入企业文化，使该项文化内容切实渗透到企业此后的专业管理中，全面增强管理制度设计应用的持续性发展。在改进企业管理制度的过程中，管理层应将多种管理工作规范地分配到各个部门中，对各部门工作进行合理安排，透过对该项行为的适宜控制来增强该管理制度的持续性、科学性。例如，在隐私安全领域，对个人信息进行合法合理的保护至关重要，企业应当审慎负责地使用、保护个人及其他资料，这是企业实现健康发展的关键。企业管理层根据内部

企业文化制定出多项与员工权益保护相关的有效措施，利用制度内容的逐步规范来保护了更多员工的基本权益。此外，在规范企业管理制度时，企业管理层为提升该项管理内容的执行性，在应用企业管理制度的过程中，为其配备了专业的监督系统，利用专业的监督手段来进行不同形式的监管。在监管中发现企业内部管理中存在的现实问题，在查明相关问题形成的具体原因后，利用针对性举措加以解决，并将企业文化融入专业管理中，增进企业发展的持续性。针对企业管理制度的完善程度而言，要将企业文化渗透到该类管理工作的各个角落，使企业在可持续发展中时刻持有对应的文化理念，全面提升企业发展质量。

（三）加强资源投入力度

在加强企业持续性发展的过程中，相关部门还可借助各项资源投入力度的增加来改善企业文化的融合感。一般来讲，若想在专业管理中提升企业发展的持续性，相关部门需合理规划企业发展中用到的各项资源，透过对不同资源的适宜控制，适时改善企业发展质量，确认其发展过程中持有的综合性。企业文化通常代表着企业的发展方向或经营目标，要将该目标与企业持续性发展理念相结合，而若想实现该项计划，要对企业发展过程进行适宜规划，在完成资源投入力度的改进后，有效提升企业各项行为的执行效果。此外，企业管理层在制定各项决策内容时，要将资源投入程度进行适时规范，将企业文化放入到不同项目的决策内容中，全面改善各项项目的执行过程与结果，对企业综合管理进行科学控制，全面加强各项内容的应用效果。值得一提的是，在强化资源投入力度的过程中，企业管理层的管控思想也会发生较大变化，相关部门可借助适宜举措来完善发展过程，及时解决企业文化融合时生成的各项问题，利用对该类问题的控制来加强发展持续性。

结束语

综上所述，在强化企业可持续发展的过程中，相关部门应利用有效举措，合理融合企业文化，将该项文化内容与可持续发展方向相结合，全面加强管理制度内容的执行效果，为企业招收与留用更多优秀人才，并借助资源投入力度的增加来改善发展态势，切实提升企业发展的持续性、执行性。

参考文献：

- [1]王传霖.文化是企业可持续发展的源泉[J].施工企业管理,2019(04):58-61.
- [2]陈琳.以人才梯队建设助推企业可持续发展[J].人力资源,2019(22):30-32.
- [3]冀豆豆.以企业文化引领公司发展的思考[J].商场现代化,2019(10):82-84.
- [4]杨微,干胜道,郭芙蓉.资产质量、管理层薪酬激励与企业可持续发展[J].财会月刊,2019(03):28-37.