

# 新常态下企业文化建设与企业管理的融合发展

苗荣

中电建电力投资集团有限公司

**摘要：**随着我国企业发展进入稳定期，经济发展对企业整体竞争实力的要求不断提高，企业对自身文化建设和管理工作有了更高的要求。在新常态下，企业文化建设与企业管理的融合发展至关重要。通过二者的融合，企业能够形成独特且富有竞争力的企业文化体系，为企业的可持续发展提供强大的精神支撑和动力源泉。本文通过探讨新常态下企业文化建设与企业管理的融合发展，对企业文化和企业管理关系的分析，结合新常态下企业发展的特点，提出二者融合的的必要性和可行性，重点阐述了二者融合发展的具体策略，以期为企业在新常态下的持续健康发展提供理论支持和实践指导。

**关键词：**企业文化建设；企业管理；融合

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2023.09.108

## 一、引言

在全球化与市场竞争的大背景下，企业需应对中国经济新常态带来的挑战与机遇。新常态要求企业从高速增长转向中高速增长，需在管理模式、经营理念和文化上作出调整。企业文化是企业的灵魂，对塑造形象、凝聚力量、引导方向有重要作用。单纯依靠传统管理已不能满足发展需求，需将企业文化建设与企业管理紧密结合，提升企业核心竞争力与活力，实现可持续发展。构建符合新常态要求的企业文化，能引导员工树立正确价值观，增强凝聚力。以企业文化为导向的管理模式能激发员工创造力，提高企业绩效与竞争力。

## 二、企业文化与企业管理的关系

### （一）企业文化对企业管理的影响

企业文化在企业管理中发挥着不可或缺的导向、凝聚和激励作用。企业文化是企业使命、愿景和价值观的集中体现，这些核心理念为企业管理指明了方向，确保各项管理活动和决策都紧紧围绕企业的长远目标和核心价值观展开。在这种文化的引领下，企业能够更加明确自己的市场定位、发展策略以及竞争优势，从而在激烈的市场竞争中保持清醒的头脑和坚定的步伐。

强大的企业文化具有极强的凝聚力，像磁铁一样吸引着员工，使他们对企业产生深厚的归属感和忠诚度。这种凝聚力不仅促进了企业内部的团结和协作，还为企业打造了一支高效、忠诚、富有战斗力的团队。在这样的团队中，员工们愿意为企业的发展贡献自己的力量，共同面对挑战，共享成功的喜悦。

企业文化中的价值观和信念具有强大的激励作用，能够激发员工的内在动力，使他们以更加积极、主动的态度投入到工作中。这种激励作用不仅提高了员工的工作绩效，还为企业培养了一批批优秀的员工和领导者。

在这种文化的熏陶下，员工们会自觉地将企业的成功与个人的发展紧密联系起来，努力提升自己的能力和素质，以更好地适应企业的发展需求。

### （二）企业管理对企业文化的影响

企业管理在塑造、强化以及传播企业文化方面扮演着至关重要的角色。企业的管理策略和实践不仅仅是日常运营的指导，它们也在潜移默化中塑造和强化着企业文化。每一次的决策、每一项规章制度的制定，都在向员工传递着企业的核心价值观和经营理念。随着时间的推移，这些管理行为逐渐沉淀为企业的文化基因，深刻地影响着员工的行为和思维模式。

企业管理还通过丰富的培训和沟通活动来传播企业文化，这些活动不仅提升了员工的专业技能，更重要的是，可以让员工更加深入地理解和认同企业的文化。通过培训，员工能够清晰地把握企业的发展方向和目标；通过沟通，员工能够感受到企业的关怀和支持，从而更加积极地投入到工作中。这些活动让企业文化从抽象的理念转化为员工日常工作的具体行动，使其真正深入人心。

## 三、企业文化建设与企业管理融合发展的必要性和可行性

### （一）融合发展的必要性

在新常态下，企业发展的内外部环境正在经历着前所未有的变革。经济格局的调整、科技的迅速发展、消费者需求的多样化等因素，使得企业面临着巨大的挑战和机遇。这种背景下，企业文化建设与企业管理的融合发展成了企业提升核心竞争力、实现可持续发展的关键。

首先，企业文化是企业发展的灵魂，它体现了企业的核心价值观、使命和愿景，是凝聚员工归属感、激发企业活力的源泉。企业管理则是企业发展的基石，它通

过一系列的制度、流程和规范，确保企业的正常运营和高效运转。企业文化与企业管理相互影响、相互促进，二者的融合发展能够为企业创造巨大的竞争优势。

其次，企业文化与企业管理融合发展有助于提升企业的创新能力。创新是企业发展的主要驱动力，而企业文化则是激发员工创新精神的关键因素。当企业管理充分融入企业文化时，员工的创新潜力得以充分释放，企业的创新能力显著提升。

再次，企业文化与企业管理融合有助于增强企业的品牌影响力。企业文化是企业品牌的内核，优秀的企业文化能够提升企业形象，增加消费者对企业的信任和忠诚度。企业管理则是品牌形象的塑造者，它通过高效的运营和规范的管理，确保企业品牌的持续发展和提升。

最后，企业文化与企业管理融合发展有助于提升企业的市场竞争力。在市场竞争日益激烈的今天，企业的竞争优势来自其核心竞争力。核心竞争力来自企业内部的协同与整合能力，而这种能力正是企业文化与企业管理融合发展的结果。通过二者的融合，企业能够更好地整合内外部资源，提升自身的竞争优势，从而在激烈的市场竞争中立于不败之地。

### （二）融合发展的可行性

企业文化建设与企业管理的融合发展具有可行性。二者在目标上具有一致性。无论是企业文化建设还是企业管理，其根本目的都是为了推动企业的发展和进步，二者在内容上具有互补性。企业文化建设注重企业的精神层面和价值观塑造，而企业管理则更注重企业的制度和行为规范，二者的融合可以形成更加完整和系统的企业管理体系。企业文化建设可以为企业管理提供有力的文化支撑和价值导向，而企业管理则可以为企业文化建设提供必要的制度保障和组织支持。

## 四、企业文化建设与企业管理融合的途径和方法

### （一）制定科学合理的企业文化发展规划

在当今社会经济环境中，企业面临着前所未有的挑战与机遇。为了在激烈的市场竞争中立足，企业必须重新定位，灵活应对新常态。为此，精心制定企业文化发展规划至关重要。这一规划不仅为企业明确的发展方向，更是提升核心竞争力的关键。通过明确文化理念、加强内部沟通、培养团队精神等措施，企业将更加团结，共同迎接未来的挑战。企业文化将成为企业发展的强大驱动力，激发员工的创造力和工作热情，提高企业的整体绩效和竞争力。企业文化建设是一项长期而复杂的工程，需要企业领导层高度重视并投入大量精

力。在制定企业文化发展规划时，企业应充分了解自身特点和战略目标，明确企业文化的定位、建设目标、实施步骤和保障措施。这将有助于企业确保文化建设工作的系统性和前瞻性，为应对市场变化和未来挑战奠定坚实基础。

### （二）建立完善的企业管理制度体系

在新常态下，企业文化建设和企业管理都显得尤为重要。对于企业而言，以企业文化建设为导向，构建一套完善的企业管理制度体系，是提升核心竞争力和适应市场变化的必然选择。首先，完善的企业管理制度体系是企业稳定发展的基石。这一体系不仅包括了企业的组织架构、岗位职责、工作流程等基础内容，更融入了企业的核心价值观和长远愿景。通过这样的制度体系，企业能够确保各项工作的规范性和有效性，使员工明确自己的职责和工作目标，确保企业整体运行顺畅。其次，企业管理制度体系的建设应当充分体现企业文化核心理念。企业文化是企业的灵魂，它体现了企业的核心价值观和长远愿景。只有当企业管理制度体系与企业文化相融合，才能真正发挥其应有的作用。通过这样的制度体系，企业能够引导员工践行企业文化的核心理念，从而提升员工的工作效率和企业整体凝聚力<sup>[1]</sup>。企业管理制度体系还需具备足够的灵活性和前瞻性，市场环境在不断变化，企业也需不断调整自身的管理策略以适应市场的变化。因此，企业管理制度体系不应是一成不变的，而应具备足够的灵活性和前瞻性，以便应对未来可能出现的变化和挑战。

### （三）加强企业文化与企业管理的相互渗透

在新常态下，企业应注重企业文化与企业管理的相互渗透和融合，确保二者相辅相成，共同推动企业的发展。在企业文化建设过程中，企业应充分考虑企业管理的实际需求和实践经验，使企业文化真正落地生根，融入企业的日常运营和员工的行为中。同时，企业管理也应充分发挥企业文化的导向作用和激励作用，使管理更具人性化和高效化。

通过这种相互渗透和融合的方式，企业文化与管理能够形成一种合力，共同提升企业的核心竞争力。企业文化能够为企业管理提供精神支柱和行为准则，帮助企业在激烈的市场竞争中脱颖而出；而企业管理则能够将企业文化的理念和价值观转化为具体的实践，使其在员工中得到深入的贯彻和执行。企业文化的建设并不仅仅是口号和标语的宣传，而应该真正融入企业的各个环节，与企业管理紧密结合。只有这样，企业文化才能发

挥出最大的效能，为企业的长远发展提供持久的动力。因此，在新常态下，企业应高度重视企业文化与管理的融合发展，确保二者在企业的发展中形成强大的合力，共同推动企业迈向新的高峰。

#### （四）营造积极向上的企业氛围

为了推动企业文化建设与企业管理的融合发展，企业需要积极营造一种积极向上的企业氛围，激发员工的积极性和创造力，使他们更加投入地参与到企业文化建设和企业管理中。要实现这一目标，企业可以通过多种方式来加强员工培训和教育工作，提高员工的综合素质，使他们具备更好的专业技能和知识水平，为企业的发展提供有力的人才支持。并增强员工的团队协作能力，使他们能够更好地融入团队，共同为企业的发展贡献力量。

通过开展各种形式的员工活动和文化建设活动来营造积极向上的企业氛围。例如，员工座谈会、团建活动、文化节等，旨在丰富员工的业余生活，增强员工之间的交流和沟通，促进员工之间的友谊和团结。通过这些活动，企业能够让员工更好地了解企业的文化和价值观，增强员工对企业的认同感和归属感。这种方式能够将员工紧密地团结在一起，形成一支高效、团结、富有战斗力的团队，共同为企业的发展而努力奋斗。要注重员工的参与和互动，让员工成为企业文化建设与企业管理的主体，激发他们的积极性和创造力。要注重企业文化的传承和发展，将企业的优良传统和价值观传递给员工，让他们了解企业的历史和文化底蕴。要注重企业文化的创新和发展，根据市场变化和企业需求，不断调整和完善企业文化，使其始终保持先进性和竞争力。

#### （五）建立个性化的核心价值体系

核心价值体系是文化建设与企业管理融合发展的关键，需要根据企业自身需求进行建设。首先，企业需要深度挖掘经营过程中的核心价值体系，建立稳定、合理的文化核心，将核心价值与企业管理充分融合，使其充分融入企业的日常经营与形象管理，避免日常管理中过度关注“热点文化”导致核心价值动摇。可围绕“公平竞争、效益至上”的企业文化创造核心价值，使企业内部形成锐意进取的文化氛围，在提高员工工作积极性的同时，打造良好的企业外部形象。其次，如果企业自身存在经营、发展问题，则需要详细梳理自身企业文化价值，不断纠正日常企业管理中的问题，在提高企业经营效益的同时，强化服务意识与诚信系统的建设，完善核心价值体系，增强文化建设与企业管理融合发展的效

果<sup>[2]</sup>。

#### （六）持续评估和调整企业文化

企业文化并非一成不变，而是需要随着企业发展和外部环境的变化进行相应的调整。持续对其进行评估并根据实际情况进行调整是确保企业文化活力和相关性的关键。随着市场环境、技术进步和组织目标的变化，企业文化会遇到新的挑战或需求。例如，数字化和远程工作的兴起需要企业对其团队合作和沟通方式的文化进行调整。如果不对文化进行适时的评估和更新，企业会遭遇效率降低、员工士气低落等问题。因此，组织可以采用多种方法，包括员工满意度调查、文化契合度评估，以及与关键绩效指标的对比分析等。这些评估不仅可以揭示文化的当前状态和可能的问题，还可以为未来的文化调整提供指导。在评估结果明确后，组织需要制定并实施相应的调整策略。这包括调整组织的价值观、修改团队合作方式或是改变领导风格等<sup>[3]</sup>。在进行这些调整时，关键是确保新的文化元素与组织的长期目标和战略方向相一致，同时确保员工对于这些变化有充分的理解和认同。总的来说，持续评估和调整企业文化不仅是应对外部环境变化的需要，更是确保企业持续创新和成长的重要手段。通过定期的评估和有针对性的调整，企业可以确保其文化始终与其目标和策略保持一致，从而为持续的成功创造有利条件。

#### 结语

企业管理影响着企业发展，企业在日常经营发展过程中必须高度重视管理工作，企业管理涉及诸多内容，例如经营管理、人员管理及资产管理等，各个部门必须协同配合，才能够促进企业长远发展。在新常态下，企业文化与管理的融合是企业的必然选择。通过营造积极氛围、加强员工培训与活动，企业能激发员工潜力，形成高效团队。这种融合不仅提升核心竞争力，还为企业提供持久动力。为实施这一融合，企业需不断创新和优化文化与策略，保持敏锐的市场洞察力。这样，企业才能在多变环境中保持领先，实现可持续发展。

#### 参考文献

- [1] 马煜东. 企业文化建设与企业管理如何同频共振[J]. 经济师, 2023(06): 284-285+288.
- [2] 宋坦. 基于企业文化建设在企业管理中的重要性研究[J]. 企业改革与管理, 2023(03): 153-155.
- [3] 程丹琪. 新时代企业文化建设在国有企业管理中的应用探究[J]. 企业改革与管理, 2022(17): 158-160.