

浅谈企业文化在企业发展中的重要作用

刘建玲

(神华黄骅港务有限责任公司 河北 沧州 061000)

企业文化是企业长期生产经营过程中培育、融汇、凝聚而形成的一种独具特点的、对企业发展起推动作用的群体意识、价值观念及其外在表现形式。是在一定的社会经济条件下通过社会实践所形成的并为全体成员遵循的共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则的总和。而文化企业是一个企业或一个组织在自身发展过程中形成的以价值为核心的独特的文化管理模式，是企业在经营管理过程中创造的具有本企业特色的精神财富的总和。可以说企业拥有健康向上的企业文化，进而建成文化企业是把企业战略发展和员工愿景有机结合起来提高企业整体素质，增强企业核心竞争力的有效途径，是推动企业持续有效发展，促进企业持续有效发展的不竭动力。

一、树立健康向上的企业文化。

企业界有句俗语，“小企业做事、大企业做人”；管理学上有这样的说法：管理一个小企业靠权威可以，管理一个中型企业就要靠制度，管理一个大企业必须靠文化。任何企业都有文化，不管你是否关注到，它都存在，并发挥作用。但是有优秀、劣质和病态文化之分。建设企业文化，就是建设优秀的企业文化，摒弃劣质的和病态的企业文化。

一般而言，企业文化包括精神层面、制度层面、行为层面和物质层面。企业文化的精髓在于企业的理念，核心要素是企业共同的价值观。企业的理念体系包括企业愿景、使命、精神、核心价值观等核心理念和基本的经营理念和管理理念。企业愿景表明企业应该往哪里去，给所有员工一份希望和盼头；企业使命表明企业存在的价值和意义是什么，企业为什么要存在和持续成长；企业精神表明企业在面临重大事件或困难时，应该具备什么样的心理能量来面对；核心价值观表明企业应该具有什么样的做人做事的最高准则；经营理念表明企业在未来三五年中的经营战略、经营思路、业务模式、业务组合等等；管理理念则是企业在管理过程中所秉持的关于人才、领导、制度、沟通、学习、创新、质量、服务等方面的基本理念或原则。愿景、使命、精神和核心价值观等核心理念是相对稳定的，不论企业未来如何发展，采取怎样的发展战略和经营思路，都是基本保持不变的；经营理念和管理理念相对于核心理念而言，则是相对变化的，根据企业的战略需求，可以进行适当的调整甚至变革。随着我国加入WTO，经济全球化趋势日渐明显，企业文化已经成为经济全球化后企业之间沟通、交流和合作的通用话语和文化基础。企业达到持续发展的目标，除了要在技术、产品创新，资源、人才配置上做文章，还要在品牌、文化和制度等方面下功夫，特别是要塑造优秀的企业文化。

1、明确企业文化的方向。

企业文化要明确引导企业前进的方向。明确企业应该怎样正确地对待客户，怎样正确回报股东，怎样正确激励员工，怎样正确确定企业的经营策略，怎样正确维护与合作伙伴的关系，怎样协调好企业发展与社会的关系等等。企业文化无影无形，却已渗透到企业的每个角落，浸润着企业的每一个细胞，让人随时随处都能感受到它的存在。

2、增强合作意识，锻造团队精神。在企业文化建设中，坚持“以人为本”。

要求在企业管理实践中必须以人为本，关心人，爱护人，尊重人，培养人，并通过文化宣贯，活动开展挖掘人的文化潜力，发挥人的主体作用，同时，增强广大员工的团队意识，增强企业的整体凝聚力。

3、激发员工的积极性与创造性。企业核心竞争力和创新需要员工富有活力的思维来保障，充分调动人的积极性，发挥人的作用，在企业文化建设中，人的因素渗透着并主导着企业文化的子系统，是企业文化的核心。

4、加强企业思想道德建设。正确把握企业文化建设与思想建设的关系。企业的思想政治工作，企业职工的思想建设与企业文化建设是一个不可分离的统一体，企业的振兴和发展必须靠职工思想道德素质的提高来实现。而职工的这两个方面素质的提高都有赖于社会主义文化的影响和教育作用。同时，社会主义企业文化的发展又为思想政治工作的开展提供了更为广阔的途径和更丰富的内容。

5、建设党组织。领导企业文化建设是党组织的一项重要工作内容，只有充分发挥企业党组织的统一领导，全面负责和积极协调的作用，才能真正形成多方面，多层次的企业的文化建设的组织管理系统，推动企业文化建设的广泛深入开展，建设社会主义企业文化离不开企业党组织的保证和监督，只有这样，才有可能从企业的实际出发，把企业文化的研究与实践真正纳入企业管理和精神文明建设的正确轨道，发挥其应有的作用，促进企业健康发展。

二、以健康向上的企业文化为引领，建设文化企业

在企业面临新的形势、新的任务、新的机遇、新的挑战，要想在激烈的市场竞争中取胜，把企业做大做强，实现企业的跨越式发展，就必须在健康向上的企业文化的引领下，建立为文化企业，树立“用文化管企业”、“以文化兴企业”的理念。

人是企业的核心。只有进入到文化管理阶段后，才能真正体现以人为本的管理，形成思想统一、行动统一、目标统一的卓越团队，才能形成企业的核心竞争力。美国管理之父德鲁克说过，组织的目的只有一个，就是使平凡的人能够做出不平凡的事。也就是说让每个人经营自己，经营企业，经营市场，创造辉煌。

(一) 以良好的企业文化引领

形成良好的企业文化，引导全体员工提高思想上的认识，形成爱文化，学文化，并且能够学有所成，学以致用。使企业形成积极向上的文化氛围，推动文化企业的建设。

(二) 建立激励机制

从机制上鼓励员工学习、创新，为员工自主学习与提升提供学习的平台，为学有所成者创造发挥能力的机会，对于有创新成果的员工给予精神或物质方面的激励。通过有效的激励，使全体员工树立“创业，创新，创效”的意识。培养坚持终身学习，长盛不衰的学习毅力，持续提高政治素质，道德水平，知识程度和技能等级，将分散在每个员工头脑中的知识，信息和经验整合成巨大的力量推动企业的发展。

(三) 营造文化氛围

以视觉冲激，活动刺激为主要手段。在企业范围内悬挂企业文化标识牌，如“公司经营理念”、“质量方针”、“环境方针”、“公司的价值观”等企业文化宣传牌，潜移默化的影响员工的思想。开展多种形式的活动，如开展释义征文、演讲比赛等，进一步促进企业文化深入人心。同时，可创办自己的宣传平台，进一步弘扬公司的企业文化，树立企业正面形象，增强员工的归属感，推动公司企业文化建设持续健康发展。

三、以健康向上的企业文化为基础，建立与员工愿景相统一的企业发展战略，持续推动企业发展

企业是一个有机的统一整体，人的发展和企业的发展密不可分，引导企业职工把个人奋斗目标融入于企业整体目标之中，追求企业的整体优势和整体意志的实现。企业在激烈的竞争中生存和发展，必须建立与企业发展相适应的企业文化，把职工个人的前途和企业发展目标有机地结合，使企业的发展战略与员工愿景相统一。从各个环节调动并合理配置有助于企业全面发展的积极因素。增强企业的综合实力，为企业迎接更艰巨的挑战奠定基础。

1. 企业发展战略应建立在个人愿景基础之上。

就其层次和范围来讲，企业中的愿景可分为组织大愿景、团体小愿景和个人愿景。任何系统、部门或单位都可根据自身的工作性质、特点建立不同的企业发展战略。然而，不论何种企业发展战略的建立，都需以个人愿景为基础，只有以此为前提，才能激发出员工工作的积极性，充分发挥其创造力。

2. 企业发展战略应划分为阶段性景象。

企业发展战略是一个组织确立的在一定时期内所希望达到的景象，是组织成员为之努力的总目标。在确立企业发展战略的同时，应对其进行细化和分解，将发展战略根据工作规律和特点划分为阶段性景象，由分镜头组成企业发展战略。就团队而言，可根据各员工的工作性质，确定某个阶段所应达到的目标。这样既便于及时掌握各部门工作的进程、情况，又便于对企业发展战略进行及时的修正和调整，更重要的是通过阶段景象的实现，可增强员工对企业发展战略的信心，鼓舞士气，强化队伍的凝聚力和战斗力。

3. 企业发展战略应充分体现个人价值。

每个人都希望自己在人生舞台上事业有所建树，才华得以施展，情感得到尊重，这是所有个人愿景都应包含的。因此，对于这样的个人愿景必须鼓励和支持，平等对待成员中的每个人，彼此尊重，相互包容，形成一种快乐和谐的工作氛围。在这样的团队工作和生活可使人精神振奋，自身潜能得到充分的发挥，使每个成员更加自信，充分体现每个成员的存在价值。团队在制定企业发展战略中，必须将员工的个人价值融入其中，根据个人所长及岗位特点，量体裁衣，将其最擅长的方面在最适宜的岗位上得到发挥，这既可促进团队工作的开展，又可使员工的才能得到充分发挥，让他们在工作中认识到，这件事必须由我办，我一定能够办好，使每个员工都突显出个人价值并获得工作成就感，从而在以后的工作中不断实现自我超越。

4. 在建立企业发展战略的过程中，领导者应身体力行

一个团队或一个部门，犹如一艘航行于大海中的轮船，作为这艘船的领导者，应成为何种角色，是船长还是舵手，是摆在每一位领导者面前的问题。可以说船本身就像一个组织，如果本身结构设计不合理，再高明的领导者也难以驾驭。企业发展战略是组织中的人们所共同持有的意象或景象，但对于领导者来说，这个企业发展战略也应该是他的个人愿景，而且领导者的个人愿景在企业发展战略中占有很大的地位，因此，为了企业发展战略得以实现，领导者必须身先士卒、身体力行，发挥“头雁”的作用。

企业发展战略与员工愿景相统一可创造出众人一体的感觉，遍布到组织全面的活动中，可使各种不同的活动融合起来。同样，团队的企业发展战略与员工愿景相统一能够充分体现个人价值，实现自我超越，通过领导者的带头践行，必然会产生强大的凝聚力，激发员工奋发向上的精神斗志。

企业的战略发展与员工愿景相统一，是企业健康发展的动力所在。企业与员工相互依存，共同发展，整合力量，形成整体。是推进企业又好又快发展最强大的动力。