

研究国有企业文化建设的困局与出路

肖洁

(湖南省工业设备安装有限公司,湖南 株洲 412000)

摘要:国有企业文化建设是一项长期的系统工程。企业领导要从政治高度认识企业文化建设的重要性,积极倡导企业文化建设,带领职工参与到企业文化建设中来,使职工意识到企业文化发展和企业物质利润间存在密切关联,企业文化在企业市场形象树立、长效发展方面起着不可忽视的作用。因此本文主要从新时期国有企业文化建设的困局与出路提出几点建议。希望对于相关的从事人员具有参考与借鉴的意义。

关键词:国有企业;文化建设;困局与出路

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.32.116

1 引言

对于经济组织而言,领先的文化是企业长效发展的重要精神推动力,是企业关键竞争优势的主要构成要素,是保持企业持续发展的不竭之源。国有企业不仅要发展经济,而且要旗帜鲜明讲政治。当今时代的企业发展速度快、技术升级迅速、产品更新快,国企要想顺应社会发展形势的变化,就要注重文化的建设工作,让文化发展紧跟企业发展步伐。同时,国有企业队伍中知识型员工增多,学历层次较高、自主意识较强,追求自由、平等、开放和自我实现,对国有企业文化建设提出了挑战。分析找出国有企业文化建设的困局及出路具有重要意义。

2 国有企业文化建设的困局

(1)企业文化建设与企业管理活动缺乏联系。企业文化建设与企业管理活动没有密切联系起来,企业文化无法渗透到企业的生产和管理之中。然而,当前我国企业管理人员在文化发展与物质利润方面的处理通常不恰当。一些公司重视文化的构建,不重视物质利润的创造,不注重经济文化建设实践。导致文化发展工作和经济利润创造无法有效结合,导致文化建设工作丧失了自身的价值。

(2)文化建设队伍能力有待提升。随着时代的发展,国有企业文化对建设队伍的能力要求越来越高。相对于国有企业的员工数量,企业文化建设工作人员明显不够。而且很多企业文化建设工作人员兼管行政、信访、管理等工作,真正在企业文化活动宣传方面的时间和精力十分有限,存在员工参与度不高、参与面过窄的现象。

(3)企业文化建设中需要加强战略思维。我国的大多数国有企业,缺乏文化建设的战略思路和决策。由于国有企业只生产一种或几种产品,一般规模较小的企业及其组织比较简单,管理模式单一,员工素质不高,在残酷的市场竞争中处在不利地位。企业将精力放在业务开展上,为了在市场站稳脚跟,高度重视目前的效益和地位,只执着于追求短期利益和长期利益。这些企业大多认为文化建设是大规模公司要做的,国企进行文化建设的意义有限。

3 国有企业文化建设的出路建议

(1)企业文化建设与企业管理有机融合。国企的文化是国有企业长效发展的重要推动力,是企业日常运营与管理工作中,为在市场站稳脚跟、实现自身的长效发展而逐渐形成的,且是企业员工所认可的一种群众理念,该种理念有十分突出的企业个性与社会特点,能够将企业文化当做企业运营管理的突破口,可以让企业管理活动更有效的顺应改革需求。把企业管理工作和精神文明建设相结合,不但确保了企业文化一直和我国先进文化的发展方向保持一致,并且为企业开辟了和企业变革同步、与企业管理有效结合的科学渠道。国企经过开展文化建设活动,能够广泛宣传集体主义理念与社会主义思想,从而让企业员工树立远大理想,深化对竞争、效率、利润、法律的认识,促使其努力工作,并将个人发展目标和企业发展目标相结合,在国企发展目标达成的过程中达成个人发展目标,为企业、为社会、为国家做出自己的贡献。

经过进行企业文化建设,可以让国企的业务开展与现实情况更

契合,提升业务开展效果。大众性是企业文化十分显著的一个特性,能够对员工的思想产生潜移默化的影响,很多理念、思想方面的内容和企业文化的介体有效融合,能够拓展工作领域、变革工作开展模式,容易被员工接受。一直以来,企业在经营过程中逐渐形成的爱岗敬业、吃苦耐劳、努力奋斗的精神,展示了我国企业职工良好的精神状态,这是企业增强文化创建工作所取得的最显著的成效。将这些优良的传统发扬光大,且给予其新的涵义,让其表现到企业文化创建方面,转变为员工的思想与行动,便可以让国企的工作更契合实际,让企业的发展举措更科学,推动国企稳健前行。

(2)企业文化内涵要人文化。传统企业文化中,多是企业强调员工要对企业感恩、要负责任,员工难以感受到企业的承诺。互联网的平等交互性,强调人的价值,企业文化也更突出以人为本、人性化管理。企业文化建设的内涵便是着实抓好职工间的交流与沟通工作,注重员工团队合作理念的培育,缺少团结合作的理念,企业便无法长效发展,企业员工的价值便难以实现。在企业文化建设过程中,应让全体员工积极参与,共同探讨企业文化,增强员工的归属感和向心力。可以将员工身边的案例、新闻、故事等融入企业文化建设之中,员工自身参加了宣传的过程,其认同感更高,企业文化建设的效果也会大大提高。员工对企业建立起信任,管理就比较顺畅,各方的价值理念有效结合,职工才能将个体发展目标和企业发展目标相结合,进而努力工作。

(3)制定企业文化发展战略。企业文化建设不是短时间内完成的,它是一个可持续发展的过程。国有企业在制定自己的企业发展战略时,一定要包括文化的发展战略。企业文化的发展应该是总体设计,它可以使企业文化和发展成为一个不间断、可持续的发展过程,从而达到文化的积累,避免企业因为领导者更替而不断地改变自己的企业文化。另外,一家企业在每一个发展阶段都需要对这一阶段的文化进行支持和推广。想要为企业的发展提供长期的支持,就必须重视企业文化建设的长远规划。

4 结束语

为了更好地推动我国国有企业实现高速发展,加强经济建设的成效,对此应该采取符合企业实际情况的精神文化建设措施。企业在日常生产经营活动中加强两者的持续性融合发展,不仅符合国有企业发展的客观要求,同时也符合二者各自的运行原理,可以实现有效的相互渗透和相互促进,从而实现员工、企业、国家的协调发展,并从根本上提高国有企业的市场竞争力。

参考文献

- [1]葛卫.国有企业党建与企业文化创新的共生效应探讨[J].现代商贸工业,2020,41(16):119-120.
- [2]王爽.国有企业文化建设路径研究[J].企业改革与管理,2020(08):183-184.

作者简介:肖洁(1987.02-),男,汉族,湖南洞口人,本科,政工师,研究方向:国企建筑行业宣传思想政治、党建工作。