

企业文化与企业战略的协同管理

畅飞龙

(陕西中烟工业有限责任公司澄城卷烟厂,陕西 澄城 715299)

摘要:本文主要针对企业战略背景下企业文化发展路径展开探索,采用调查法、实证研究法以及逻辑分析法,分别论述了企业战略背景下企业文化的发展意义、现存问题,提出了通过持续的管理创新发展策略,希望可以为相关人士提供有力的参考依据。

关键词:企业文化;企业战略;协同管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.28.160

企业文化的生成依托于企业经济,其主要意义在于通过重新整理及规划的方式促进企业发展效率的提升,全面优化企业经济模式。企业文化的所有权和使用权是分离的,要突破传统企业发展模式,进一步突出“企业+”和企业资源共享平台的结合优势,重视高效性、经济性等多元化特点的渗透,丰富企业发展模式,紧扣企业战略背景、深度开发利用企业公共资源,从而达到既定的企业发展目标。本文基于企业战略背景,对企业文化协同发展路径展开探讨。

1 企业文化发展的意义

企业文化主要涵盖文化共享、信息共享等方面,其出发点是企业服务,根本目标是全面提高企业文化水平和业务水平。企业战略背景下发展企业文化的意义包括以下方面:

1.1 发展企业文化可以刺激企业经济活力

企业文化是企业经济的重要组成部分,其本身就具备极高的商业价值。目前企业文化主要是指企业文化资源、企业文化服务等领域,发展空间巨大,开发这些领域可以刺激企业消费和经济活力,进而创造更多发展机会^[1]。

1.2 发展企业文化可以将员工的思想进行共享

发展企业文化不仅可以实现文化共享,还可以实现员工思想、精神共享,突出了企业文化的重要性,有利于员工重塑职业观念,激发职工参与工作热情,使更多的人积极参与到企业活动中,参与企业活动可以释放心理压力,有利于提升企业职工的专业素质,实现职工长远发展。

1.3 发展企业文化可以提高企业的竞争力

随着社会的发展,企业之间的市场竞争更加激烈。首先,发展企业文化可以实现资源的均衡分配,通过有效的资源共享规划,提供企业服务、规模具有科学性的标准化企业资源共享平台,这样员工参与管理就会更加便捷,企业战略目标的落实也能得到有力推进,从而提高企业的竞争力。其次,发展企业文化还能在企业范围内营造全体员工学习的风尚,促进企业文化设施的完善,使员工享受到优渥的企业资源,自主工作意愿势必会更加强烈,从而

提高员工的工作效果。

1.4 发展企业文化可以有效解决员工思想上的误区

在完善的企业文化体系中,人们可以自主查阅相关企业文化知识,进而采取科学的管理措施,养成良好的工作习惯。企业可以建立内部网站,在网站中设置管理、指导等知识板块,这样员工就可以在网站中输入关键词自主获取所需的信息,切实解决员工思想上的误区^[2]。

2 企业文化发展的现状

纵览企业文化发展现状,整体的发展效果并不是十分理想,企业文化的发展还局限在企业规章制度和企业空间两个板块,经过细致的分析研讨,笔者归纳了现阶段企业文化发展中存在的两个主要问题:

2.1 发展模式单一,发展不均衡

当前企业文化发展模式单一,没有融入企业行业的自有元素。如现阶段企业发展模式,主要集中在企业制度的完善,欠缺与之配套的服务体系和信息平台,这种模式过于单一,只能实现企业基础性文化设施的共享,却难以构建集企业竞技、企业自媒体平台、企业娱乐融于一体的企业文化模式,从而造成企业资源分配以及企业文化发展不均衡的不利局面^[3-5]。

2.2 管理定位不明确,服务专业性不足

就企业发展的实际情况而言,相关部门并没有针对不同员工的需求,设计开发个性化、多样化的企业共享文化内容,管理定位不明确的问题直接降低了企业发展效率。其次,想要促进企业的高效发展,必须搭载专业化的企业文化服务体系,但是从企业文化发展的现实情况来看,服务体系建设缓慢,现有服务体系能够提供的管理服务以及文化服务也缺乏专业性,从而降低员工参与企业文化建设的积极性。

2.3 商业化趋势明显,后劲不足

现有企业文化大多是以鼓励性为主要目的,发展方向以及提高员工工作积极性为主,鲜少考虑到员工健康管理、缓解心理压力、社交以及情感体验等方面的需求,这种过度商业化的发展趋势,直接导致企业文化发展模式

的公益性质不足,不但有别于企业战略的核心思想,也难以凸显企业文化的服务职能,从而造成企业文化无法形成枷锁,严重影响到企业的发展。

3 企业文化与企业战略的协同管理

3.1 通过持续的管理,实现企业文化发展

在企业战略背景下,企业文化想要实现有效发展,必须先落实管理有机整合目标,根据企业战略的思想指导,延展新型的路线,这样一方面可以增强员工意识和自主参与意愿,另一方面也能满足新时期企业员工多样化的文化需求,从而促进企业文化与管理融合,提高企业发展效率。首先,相关部门应该坚持以人为本的发展理念,加强在平台宣传普及文化,唤醒员工的文化管理意识和热情。其次,相关部门在开发设计企业文化产品和项目时,还应该从员工长远的角度切入,根据员工的实际需求,提供专业性更强的文化管理方案和企业文化产品,从而开辟企业文化的潜在消费市场,无缝对接核心层的发展需要,贯彻落实企业的战略部署^[6-8]。

3.2 优化产业布局规划,重塑道德建设

目前的企业文化项目主要集中在企业宣传方面,其布局欠缺均衡性和科学性,企业文化产品、项目无论在质量上还是服务上,都达不到预期的水准,如果不解决这些问题,不仅会降低企业文化的发展成效,也不符合企业的战略背景。因此,在发展企业文化过程中,必须优化产业布局结构。比如,企业文化产业结构中,增设企业文化出行、企业文化融资、共享文化管理方案等新型结构板块,顺利将企业文化单一化结构优化为多元化结构,为员工提供选择性更多的企业文化服务。再比如,相关部门可以根据员工的实际物质水平,增加开设中高端企业文化项目,如帆船、游艇、高尔夫球等等,打造定位更清晰、更具层次性的企业文化产业结构,从而满足不同消费水平员工的锻炼和健康管理需求。与此同时,相关部门还应该针对企业文化项目的开展、产品的使用,加强道德教育和宣传工作,如在企业场馆内张贴企业设施的使用注意事项、文明健身宣传语等等,引领员工自觉爱护企业文化器材和场馆环境,不滥用或破坏企业文化设施,从而重塑企业文化发展中员工的道德观念与行为准则。

3.3 加快企业文化和战略融合进程,促进企业长远发展

企业文化发展不仅仅是为了实现文化共享,更为关键的是要谋求跨领域共享路径、促进融合,从而加快企业建设工作。在具体的策略实施上,相关部门可以加强应用现代化技术,将企业文化渗透到金融、健康以及大数据等领域,促进企业文化项目智能化、信息化管理和发展,从而加快企业文化和企业发展的融合进程。在创新产业模式过程中,相关部门也应该全面调研员工的受教育程度、收入水平、年龄结构以及文化管理需求,借助现代化技术为员工开发设计匹配性更高的企业文化产品,促进企业文

化和企业经济的对接,这样员工就可以直接根据实际需求选择最理想的企业文化项目,从而避免企业资源浪费、使企业配置更加完善标准,达到创新产业模式的目的。与此同时,在发展企业文化过程中,还要加强企业文化高素质人才的培养工作,为企业文化的发展构建强有力的人才支撑,可以通过构建专业化企业指导团队及运营组织的方式不断强化文化构建效果。此外,相关部门还可以充分利用现代化技术推进企业的建设,比如建设微小型企业文化场馆等等,都可以优化原有的企业布局,进而提升企业职工的幸福感和获得感,不仅可以满足职工的文化管理需求,也能进一步落实企业的战略部署^[9-10]。

3.4 应用平衡计分卡进行文化管理

社会经济的快速发展,对各行各业经营活动也带来了促进作用,特别是对于企业来讲更是带来了机遇,但是目前企业在文化管理过程中仍旧面临着很多问题。文化管理是行业发展中的重要组成部分,管理水平的高低直接关乎其经济利润和社会收益,所以要想在变化莫测的市场体系经济体系中站稳脚跟,必须要采取有效措施加强文化管理。但目前企业文化管理水平看并不高,管理中仍旧存在着一些问题,比如,文化管理认识不足、文化管理制度缺失等。因此,为了更好的推动文化管理工作有序开展,我们还应完善文化管理体系,这直接关乎行业未来的发展进度。首先,应将平衡计分卡应用在文化管理中,其“平衡记分卡”主要是指从不同的角度将组织的战略落实下去,进一步形成一个有效的管理系统,并为各项经济活动稳固发展带来便利。而文化管理过程中往往需要制度的支持,这有助于约束各级人员行为举止,使他们恪尽职守做好份内事,当然,文化管理制度的确立也要结合实际状况来设立,这样才能够发挥制度的价值。必要的前提下,也要将文化管理体系与员工薪资相挂钩,进一步提高他们的工作热情,努力参与到文化管理工作中来。其次,对于文化管理体系中存在的不足之处,也要及时的优化和调整,因为只有完善文化管理体系才能够提高企业市场竞争力,让其在激烈的市场行业竞争中占据一席之地,并推动文化管理工作朝着制度化方向快速的发展。最重要的是能够借助平衡计分卡,处理好文化管理中较为复杂的关系,进而促进企业健康发展。

此外,很多企业在文化管理过程中没有对员工进行有效的管理,这难以提高自身综合市场竞争力,所以,为了更好的发展与经营下去,应善于借助平衡计分卡来加大对员工维度的管理。首先,员工满意程度的高与低往往关乎自身经济利润和社会收益,因此作为优秀领导人员应采取有效的措施提高员工满意程度,这就需要自身当前文化进行全面的评价与分析,也要明确相应的评价标。同时也要采取有效的措施来挽留员工,更要加大在新员工上的开发力度,这样都能够为自身文化管理工作带来便利,并将平衡计分卡在文化管理中的价值充分的凸显

出来,最重要的是要将组织经营战略转化为衡量指标。其次,也要制定与企业未来发展方向相匹配的战略目标,因为只有这样才能切合实际的推动文化管理工作顺利有序展开。本身平衡记分卡就是现代企业发展过程中的重要组成部分,故而企业人员更应该加大在员工维度上的管理力度,从而既能够促进自身蓬勃稳定发展,也可以紧跟时代发展的步伐,并在当前竞争越来越激烈的市场体系中站稳脚跟。

3.5 多元化手段整合运用,开发企业文化项目

对于企业文化建设质量而言,创新永远是企业主体所要坚守的文化建设改革信条,唯有坚持不断的开拓创新,对员工参与的内驱动力才能得到显著强化,从而打造充满活力的企业文化。首先,员工参与度不高导致企业文化建设质量势必会提升缓慢。其次,在企业事业改革趋势下,先进的文化理念和技术手段激流涌现,为企业文化建设优化发展提供了得天独厚的条件,企业想要提升文化建设形式和内容的精准性与多样性,必须要抓住机遇、顺应形势,将新时期的文化思想和手段作为文化建设体系创新的源头活水。最后,以往企业文化建设的依托点和结构太过单一,通常只拘泥在文化先传,企业如若不能积极开辟全新的文化建设路径,员工的文化素养将会陷入发展困境,从而加剧企业文化建设质量提高阻力。基于此,企业在优化文化建设体系过程中,应该将文化创新作为发展的核心精神,致力于整合运用多元化手段和资源,保障文化建设形式和内容的丰富性和时代性,同时全力挣脱传统模式的桎梏,加强开发文化项目,使企业文化建设结构更加充实饱满,这样一则可以员工始终接触到新颖的文化,陶冶员工的情操、开阔员工的人文情怀,以艺术的魅力去滋养员工的文化品格和精神视域,增强员工参与艺术活动探索的内驱动力,二则借助丰富完善的文化员工,员工接受文化建设的渠道势必会得到全面疏通,从而促进企业文化建设标准化、体系化发展,这些都是文化建设质量稳步提高的重要标志。

3.6 打造一支优质的文化建设队伍,为企业战略发展提升基础

要想真正实现企业战略发展,文化是最根本的条件。因此,需要打造一支优质的文化建设队伍。作为领导者,还需要具备较强的管理能力、文化建设能力以及先进的思想,同时不断更新自己的文化观念,强化管理中的创新以及改革,对于工作新经验、新方法以及新规律进行持续不断的探索。在此过程中,还要注意对员工的创造性、主动性以及积极性进行调动,加大对其潜能的发掘力度,优化内部的人员配置。心理学研究显示,人们在实际进行创造性活动的过程中,积极性是一种十分重要的心理能动状态,其不仅包括人在情感方面的兴奋性,也包括人在认识过程中的活跃度,意识的努力度也是一个十分重要的构成因素。人在实际从事某一项活动的过程中所呈现出

来的对工作以及任务认真负责的态度、主动自觉完成的状态,以及完成任务过程中的创造性,都可以被理解为积极性。而一个人之所以会产生较强的积极性,需求是最为基本的原动力,而目标则是诱发人们发挥积极性的诱因。

针对上述论述,最近几年,企业也在积极地进行探索以及实践,为了有效调动工作人员积极性进行调动,主要采取了以下几方面的手段:首先,倡导公平竞争,保证办事公正,使员工在精神层面的需求能够得到合理满足。其次,员工合理需求能够得到有效满足,对于员工生活中遇到的琐事要给予足够的关心。此外,促进员工的个性发展,为员工营造良好的工作环境。

4 结束语

优化企业文化发展模式是势在必行的改革举措。因此,相关部门应该分析并明确企业文化发展中的薄弱环节,紧扣企业战略的思想指导,突出体现企业发展目标与企业共享结合的根本意义,不断完善企业文化项目发展过程中的资源及信息共享方案,从而提高企业文化的发展效率,实现真正意义上实现企业发展。

参考文献

- [1]孙洪波.论企业文化与企业战略的协同管理[J].商讯,2020,(32):104-105.
- [2]尹长燕.企业经营战略与企业文化的“互动性”探析[J].商讯,2020,(20):116-117.
- [3]陈宏毅.企业文化与企业战略的协同管理策略[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2020,(04):40-41+54.
- [4]罗秋雪.企业文化与企业战略的协同管理研究[J].企业改革与管理,2019,(05):193-194.
- [5]张媚璘.企业文化与企业战略的协同管理[J].纳税,2018,12(21):120.
- [6]吴冬梅,曾丽娜.人力资源协同管理下的HR三支柱构建[J].企业经济,2018,(04):110-116.
- [7]黄立军.企业文化与人力资源管理协同理论在电力企业职工培训中的应用[J].法制与经济(中旬),2012,(12):128+130.
- [8]郜子亚.企业文化与人力资源管理战略的协同匹配[J].市场周刊(理论研究),2011,(09):144-145.
- [9]刘良灿.论企业文化与企业战略的协同管理[J].贵州财经学院学报,2010,(05):58-63.
- [10]张曦.浅析现代企业管理中企业文化和战略管理的协同共建[J].消费导刊,2009,(12):136.

作者简介:畅飞龙(1974,04-),男,汉族,陕西富平人,本科学历,助理政工师,研究方向:思政、企业经济管理。