

将企业文化建设渗透于管理全过程的探索

王丽丽

(国家管网集团吉林天然气管道有限责任公司,吉林 长春 130000)

摘要:一个企业的长远发展是离不开企业文化的,因为好的企业文化为企业的发展注入了动力和灵魂,也是有效提高企业核心竞争力的重要因素。将企业文化建设渗透于企业管理的每一个环节也是势在必行的,只有将好的企业文化融入到管理的过程中才可以保证企业生生不息,并且不断积攒丰厚的企业文化底蕴。本文从企业文化建设的特点入手,分析了企业文化在管理中发挥的重要价值,并着重阐述了在当下管理中所遇到的一系列问题,根据问题进一步阐述了如何将企业文化更好地融入到管理过程中的策略。

关键词:企业文化;管理;结合;问题;策略

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.28.163

引言

通过企业文化建设使企业管理更加人性化、柔软化,不同于其他形式的管理方式,管理过程中应该更倾向于注重以员工为核心主体,让文化理念时刻储存于员工的脑海中和行为中,以提高企业优秀品质和精神能为导向,让每一个员工也更愿意加入到管理中来,并服从管理。但目前具体的管理实施中仍然会存在一些问题值得关注和改正,这样才能使企业不断提升自身的凝聚力、创新力、竞争力等,使企业立足于不败之地。

1 企业文化建设的特点

1.1 呈多元化方向发展。随着经济不断发展、人们的生活逐渐变得更加丰富多彩,使得企业文化也正朝着多元化方向发展,企业员工的思想观念也逐渐开放式,不再像之前墨守成规型,员工在良好的企业文化带动下能够积极接受并不断学习拓展自身的技能和素养,思维也变得更加活跃,对新鲜事物的接收能力也逐渐加强,这样就为企业的管理工作奠定了良好的基础。

1.2 呈现现实化方向发展。企业文化建设想要符合企业自身的发展,就必须秉承着以人文本的理念,让文化切实与员工自身现实问题相契合,这样能够使员工能够更加愿意接受企业文化和便于工作的开展。因为每一个员工都会格外关注自身利益和他人利益的现实问题,所以企业必须将文化建设朝着现实化方向发展才能够满足企业的发展需求。

1.3 呈稳定性方向发展。企业文化建设是一个企业发展的重要体现,为了更好地适应企业健康地发展,成功的企业文化应具备一定的稳定性,稳定的企业文化无论是对企业的经营方式、管理方式还是对员工的行为都会产生直接的影响。另外,一个企业的文化是一种开放式的文化体系,除了呈现稳定性方向发展之外,还需要随着社会变化、环境变化而不断更新变化才能得以生存,就是要保持一种稳定性又不缺乏与时俱进。

2 企业文化建设在企业管理中的重要价值

2.1 增强企业内部凝聚力。好的企业文化应该是围绕企业服务和管理的展开的,在企业文化的正确指导下使企业内部的凝聚力不断增强。企业内外方面的力量增强,为企业各项管理工作得到贯彻起到了保障的作用,同时也推进了企业积极、和谐、向上的工作氛围,使公司上下拧成一处绳,有力一处使,当企业有任何困难时都可以众志成城共同渡过难关。

以南宁化工集团有限公司为例,下方简称南化公司。它是一家拥有50多年悠久历史的传统企业,一直秉承着:团结、务实、创新、服务的企业精神和企业文化,围绕平安南化、绿色南化、和谐南化为企业的奋斗目标,在良好的企业文化熏陶下,使南化所有员工上下一心,内部凝聚力强大,对南化公司的整体发展和诸多年的文化底蕴积累有着不可替代的作用。良好的企业文化不仅是一个企业外在形象的重要表现,而且是一个企业管理制胜的法宝。

2.2 提升企业整体工作效率。以往的企业管理工作中通常是以硬性的规章制度或者奖罚机制来实现管理目的,但基于目前的各个企业的激烈竞争而言,不能单纯靠以上方法实现管理,这样也不利于企业发展的需求。企业文化建设必须渗透到管理工作中的任一环节才可以使员工统一思想,并激发出每一个员工的主人翁意识和潜在能力的挖掘,并将执行力提升上去,只有每一个员工的执行力提高了,才会提升企业整体工作的效率,对企业的可持续性发展提供强有力的推动作用。

2.3 推动企业管理进程。企业文化建设对企业的每一个员工都起着鼓舞、熏陶、凝聚、驱动的作用,使员工在工作时都充满激情、意志昂扬,并且可以在工作遇到困难时能够集思广益并积极思考解决办法,也对企业管理进程起到了加速的作用。通过在企业文化的指导下,使企业管理模式和工作方法不断创新和突破,真正让每一个为企

业工作的员工都可以体会到在企业工作的价值,在自己负责的岗位做到兢兢业业,为企业贡献自己的一份力量和才智,使企业得到长远的发展。

2.4 有效弥补制度上的不足之处。以往的管理中依靠的制度时常会出现不足之处,正因如此,企业文化建设可以有效弥补制度上所出现的不足之处,并且做一个补充,将企业文化融入到管理制度中,使其形成一个行为作风准则,让企业员工有一个共同的行为模式,激励员工力量迸发,并各抒才智为企业不断壮大、稳步发展贡献力量。

2.5 有效规范员工的日常行为。良好的企业文化能够有效地规范并激励员工的一切行为,同时也可以激发出员工不断创新意识和自主学习能力的加强。通常企业会采用竞争形式、奖励形式等不同的方式来进行具体管理工作,使企业形成一个良好的发展步调。优秀的企业文化可以促进员工价值观改进的重要手段和方法,能够有效将管理规则转变成为员工自我约束的行为,而不需要凭借单方面的管理去实现目标,使管理工作更加高效。

3 企业管理目前出现的问题

3.1 分工职责不明确。对企业员工分配及布置工作时在管理工作中是重中之重的一步,在实际的管理工组中是否真正做到将任务分配精准到个人,一旦出现问题时是否可以第一时间找到责任人等一系列的问题出现就是因为目前很多企业在管理上出现漏洞,在分工职责上根本就不明确,产生一人多项任务忙不过来,或者是多人一项任务却找不到重要责任人的情况,这就导致了在出现问题追究责任时相互推脱,大大地影响了办公效率。目前对员工的分工不明、职责不清是当下企业管理中的通病,必须得到企业领导的足够重视和加以修正,才能确保企业的健康发展。

3.2 抱着等的态度。做企业管理不是一味地靠等待,上级交代命令了才去执行,而是要学会做好准备、先发制人。一旦抱着等的态度去做事,如等下班、等发工资、等退休,那么慢慢就会被企业所淘汰。目前很多企业员工或领导都处于等待的工作状态,对企业发展起到了阻碍作用。无论是作为员工还是作为领导都要有所积极作为,这时企业文化就起到很大的作用,要积极向自己的上级反映情况,这样才能有利于上一级的领导更好地进行下一步部署等问题。

3.3 注重结果不注重过程。当下众多企业的领导在管理中通常也会出现只注重结果而不注重过程的弊病,就是不管你过程是怎样,但结果是好的进行嘉奖,结果是坏的就进行惩罚,但是往往因为这种弊病让很多真正有能力的员工无法施展自己的才华为企业做贡献,不仅使企业人才流失,而且也造成了管理的片面性,因为过程同样很重要,只有从过程中总结经验才能使下次遇到同样的问题提前采取办法使结果更加圆满。这样不仅使员工在工作时更加认真细致,得到领导赏识,而且也会对企业的

文化建设进一步认可和接受。有利于对企业实现长远的可持续性发展。

3.4 管理重心把握得不够精准。管理方向很重要,因为管理抓住重点才会对企业的发展具有良好的导向性作用。管理方向要具有长远性的眼光,不能只计较眼前短暂的得失,而是要为企业长远的发展进行管理决策。目前在企业管理中通常会出现将管理重心偏移,没有能够进行精准把握,导致企业没有长远的发展目标,同时最直接的是影响员工找不到工作方向,得过且过的态度不利于企业的发展。

3.5 没有充分认识文化建设的意义。市场经济不断深化发展,对每个企业之间形成了前所未有的冲击压力,迫使企业就需要不断创新和改革才能适应当下的发展趋势。大多数企业通常会把精力更多地放在核心业务的提升上,而却忽视了企业文化建设的重要价值。基于文化发展建设呈现周期较长、见效较慢的特点,很多企业甚至放弃了对企业文化的建设,使企业文化没有得到实质性的落实,对企业的进一步发展造成了严重的阻碍。

4 企业文化建设渗透于企业管理中的主要策略

4.1 营造和谐工作氛围。还是以南化公司为例,它是一家大型化工企业,在管理工作中具有其自身的优势特点,例如:第一,它具有较大的生产规模,在生产线上的每一道工序中都严格要求其工作人员需要配合默契;第二,在项目实施的各个阶段,需要各个部门之间相互协调并统一思想,相互之间彼此信任,具有和谐愉快的工作氛围;第三,为构建和谐的工作氛围也进行了大力宣传活动,不断倡导和强化员工的服务意识,各岗位职责明确,在工作中各司其职、各尽所能,确保工作的高效、有序进行。

该企业为了进一步深化、深化关于企业的事务公开工作,会不定期向企业员工公示企业的生产经营情况,如果涉及重大问题与员工切身利益息息相关的事情都要召开全员大会进行讨论和探讨,让员工真实参与到企业管理工作中来,让其行使自己的民主权利并各抒己见,然后专人进行收集汇总意见,针对问题找出最优的解决方案。除此之外,企业还搭建相互沟通的平台,充分调动每一个员工的积极性,聚集各个层、各个部门的不同力量,大家群策群力,共同出谋划策解决在企业中出现的问题,使企业整个工作氛围都呈现出一片和谐、愉快的场面。

4.2 夯实管理工作的基础。健康、可持续、安全是企业生存与发展的终极目标,也是一项需要长期奋斗的目标。基于这样的目标实现,就要求企业需要不断夯实管理工作的基础。如可以通过不断地学习培训、宣导教育、奖罚机制设立等不同途径进行开展。首先,对企业员工提供不定期的培训学习,不断增加员工对企业文化的认可,同时也不断增强了企业员工的工作能力和技能;其次,鉴于每个员工的理解和学习能力不足,还需要日常对管理工作的宣导教育工作,将企业文化渗透到管理中的任何一个

环节,以喜闻乐见的形式进行宣传,这样员工更加容易去理解和接受;再者,可以针对员工开展企业文化知识问答有奖活动,对于优秀表现者给予嘉奖和肯定,对于不积极参与、不积极回答的员工要正确加以引导并劝说,必要时给予惩戒措施,确保每一个员工都能够参与其中;最后要与社会实践相结合,将企业文化和管理思维潜移默化地植入每一个员工的大脑,并变成自发行为,这样管理工作就更便于开展和更好地实施。

4.3 服务于生产管理。企业应该围绕技术创新、管理加强、效益增加等诸多方面进行开展各类的企业文化建设活动,通过企业文化的融入和创新活动解决企业发展中的疑难杂症等问题,如可以在企业内部举行劳模竞赛、技术比拼、有奖问答等创新活动,激发所有员工的创新精神以及专业技术人员的创新思维和理念,促进了知识的相互学习和信息的更新,从而进一步促进企业的科学、全方面发展。近些年随着企业文化建设的不断加强,企业中QC小组活跃度较高,并屡次获得殊荣,为企业的管理工作带来了一定的支撑作用,但是在具体实施中,仍然会有一些不足出现,如参与其中的人员缺乏广泛性、全面性,要将参与人员扩大至全员,不单单是专业的技术人员和一部分管理人员参与其中,而是要将普通员工也要加入其中。在举办任何活动的深度、广度上都要进一步加强,会有更好的效果。

4.4 提高企业员工整体素质。因为人身处不同的职责和岗位对自身的要求和未来的期望都是不同的,基于此,企业文化建设要朝着向企业自身内部及切实满足本企业发展需要的方向建设,这样才能起到激励和指导的价值导向,并将每一个员工的工作积极性、创造性调动出来,使员工的能力得到充分发挥,只有每一个员工个体的素质提高了,才会提高企业员工整体的素质。将企业中不断涌现出的杰出青年,作为企业文化建设的楷模,将典型人物的事迹作为标准,对其他员工起到示范、激励、引导的作用。尤其当下企业众多都是偏向于年轻化,青年员工都有上进、争先恐后争当优秀人才意识,所以企业要不遗余力地为员工创造良好的条件,如建立专项技能学习帮带指导、加强对阅览室学习的相关建设等等,从多维度多角度实现让员工对企业文化的学习和认可,打造出一支综合素质较的队伍。

4.5 提高管理者的执行力。企业文化建设渗透于管理的全过程就要求管理者必须要提升执行力,否则无法达到预期目的。提高管理者执行力应做到以下几点:

4.5.1 充分了解员工的管理需求。作为管理者不要一意孤行,一定要与被管理的员工进行沟通和交流,做到开放式管理,要建立与普通员工沟通的渠道,使员工可以随时随地进行与管理者取得联系,并且对于有针对性的问题要进行特殊处理,使员工能够说自己内心的真实想法,而不是为了怕被批评就隐藏自己内心的想法,作为领导

和管理者一定要充分了解员工的管理需求,并且广纳群策的意见和积极采纳,在实施时才会更奏效。

4.5.2 充分了解企业自身的实际情况。一切以实际出发的原则,企业管理者在实施管理时一定要切实了解企业实际情况,不能制定与企业不符的管理规则和制度,这样无法往下落实,管理者要走入员工群体中去,坚持以实事求是的态度和以实际情况为基准再进行管理工作,这是管理者执行力的核心。

4.5.3 确立明确的管理目标。管理者要合理利用好资源配置,明确针对的不同管理目标要实施不同的管理办法,使每一个被管理者能够心服口服,并将管理目标使每一个员工要铭记于心。

4.5.4 正确定位自己。作为管理者想要提高自身的执行能力首先要以身作则,正确认识自己,只有自己做到了,才能要求员工去服从自己的管理和命令。

4.6 强化管理制度和企业文化建设。企业文化与企业管理是息息相关的,通过强化企业文化建设的同时也可以促进企业管理的发展。对于企业要进一步健全企业管理的制度,使制度和企业文化真正融为一体,并制定长远的企业发展目标,专门设立企业文化管理部门,对企业文化进行宣传和推广工作,使企业的感召力不断提升,同时可以管理工作更加有效地进行。

5 结束语

在企业管理的每一个环节都存在着企业文化的身影,它渗透于企业管理的全过程,正因为有企业文化建设发挥潜移默化的作用,才能使企业积累深厚的文化底蕴,展现自身的企业文化魅力。将企业文化建设加入到企业管理中是当下想要经营好企业的重要途径。

参考文献

- [1]马国玲.精细化管理与企业文化建设[J].南方企业家,2018(04):162+164.
- [2]于立新.浅谈企业精细化管理与企业文化的辩证关系[J].现代商业,2015(07):155-156.
- [3]谢晖.企业文化建设与管理创新融合研究[J].时代经贸,2020(23):82-83.
- [4]于洁.人文关怀视域下的企业文化建设与管理优化[J].商讯,2020(08):176-177+185.
- [5]吴长晶.企业文化建设与管理创新的必要性[J].现代经济信息,2013(13):60.
- [6]郑霖.企业文化建设与企业管理及经济效益的关系研究[J].企业改革与管理,2019(20):201+216.
- [7]李泳仪.企业文化建设在企业管理中的作用研究[J].中外企业家,2020(09):149-150.

作者简介:王丽丽(1977,11,02-),女,汉族,吉林省农安县人,学位:学士学位,职称或职务:中级政工师,研究方向:企业党建,企业文化,工会,宣传等。