

新形势下企业文化建设面临的问题及策略分析

刘 维,程张倩

(四川蜀渝石油建筑安装工程有限责任公司,四川 成都 610000)

摘要:企业是国民经济发展的重要组成部分,对实现我国现代化建设,加快社会经济发展,起到至关重要的推动作用,企业文化作为企业发展软实力的核心要素,在一定程度上代表了企业的综合竞争力,为实现企业稳定长久发展起到有力的凝聚作用。本文通过阐述企业文化建设的重要性,分析新形势下企业文化建设存在的问题及成因,深入探讨企业文化建设的策略,以期为企业管理发展提供新的思路。

关键词:企业文化;问题;建设策略

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.34.154

随着我国社会经济转型的不断深入,对企业经营管理提出更高要求,越来越多的企业逐渐意识到企业文化建设的重要性。企业文化建设作为企业长远发展的内在要求,是企业员工普遍认同的行为准则、价值观,也是企业发展的精神支柱,在很大程度上体现企业的文化特色。良好的企业文化不但能够增强员工凝聚力,为企业注入新的活力,还可以有效对企业经营行为进行规范,约束员工工作行为,加强企业各部门之间的交流沟通,提高企业经营管理效率,营造良好的环境空间,在最大限度上增强企业核心竞争力,为企业稳定长久发展提供有力支撑。

1 企业文化建设的重要性

1.1 优化企业形象

企业文化建设可以使员工了解企业的发展目标,清楚当前形势任务,明确自己岗位的工作任务,以共同实现企业价值使命为目标,不断提高企业综合竞争力,从根本上优化企业社会形象。良好的社会形象充分体现企业是具有社会责任感、有担当的成熟企业,使企业在与合作伙伴开展业务时,能够更好地增强企业员工的向心力,增强企业文化自信,从侧面提升企业的综合实力^[1]。特别是在经济常态化发展的新形势下,对企业经营管理提出更高要求,人管人的制度已经无法满足现代企业经营发展需求,而以制度为载体的企业文化,则可以使企业经营管理更加规范化、科学化,使企业形象更加清晰,从而增强企业在行业内的影响力,提高企业社会地位,在这种内外合力影响下,使企业员工更有归属感、使命感,能够在自己的工作岗位上发光发热,有效推动企业经营发展,为企业发展壮大打下坚实基础。

1.2 增强凝聚力

企业文化建设在树立企业良好形象的同时,也增强企业内部活力,提高员工凝聚力。员工凝聚力作为企业软实力的一种表现,对促进企业发展起到巨大推动作用。企业一旦缺少勇于拼搏、积极向上的企业文化,得不到员工的

普遍认同,员工就会失去对企业的归属感,企业员工共同发展也就无从谈起。员工在企业中工作的目的主要是为了赚钱、成长、心情愉悦,一旦长期达不到员工的心理预期,员工可能会出现离职的想法^[2]。在建设企业文化过程中,应注重尽量使员工的薪资待遇满足员工心理预期,同时定期组织员工开展企业业务培训、岗位知识培训,并建立完善员工晋升体制,帮助员工与企业共同成长,使员工在日常工作中能够感受到企业发展的希望,愿意与企业一起逐步成长发展,良好的企业文化也为员工创造和谐的工作氛围,尽量减轻员工的压力,消除工作顾虑,增强员工的工作主人翁精神,从根本上激发员工的工作主动性、积极性,增强企业的凝聚力。

2 新形势下企业文化建设存在的问题

2.1 不够重视企业文化建设

企业文化建设在很大程度上与企业管理层的管理理念、经营方针息息相关。对于部分国有企业而言,领导制度采用的是委任制,国有企业管理层基本上都是由上级直接任命,由于隶属于不同的国有企业,或多或少带有计划经济体制的影子,企业内部管理制度大多属于垂直管理,工作效率较高,但同时造成各个下属部门员工积极性普遍不高,不利于企业文化建设,再者由于管理层是由上级直接委任,企业领导都无法确定自己任期的长短,通常在制定企业发展政策时,更加侧重于易于解决的短、平、快问题,也更容易体现出个人的政绩、能力,而由于企业文化建设通常周期较长、见效又慢,处于政绩考虑,企业管理层往往忽视企业文化建设问题,不愿意考虑企业软实力这类长远问题^[3]。

2.2 企业文化建设不够完整

有些企业管理层已经认识到企业文化建设的重要性,也愿意投入人力、物力、财力进行企业文化建设,对于国有企业而言,在进行企业文化建设的过程中,可能会出现领导调任的情况,而接任者又没有很好地继续贯彻企业

文化建设思路,很容易造成企业文化建设的碎片化^[7-9]。企业的子公司或部门在开展企业文化建设时,由于看问题所处的角度不高,缺少全局性思想,同时也不够客观,企业文化建设缺乏完整性,企业往往缺少系统、全面的宏观文化。

2.3 企业文化建设缺乏连续性

由于国有企业对于企业文化的概念还不够明确,对于企业文化的理解也存在一定偏差,在企业文化建设过程中,难免会出现由于理解的不同,造成企业文化建设工作不够连续,工作也存在一定的缺失,因此,很多企业都存在企业文化建设方面的利益至上、形式主义等问题,不利于企业综合竞争力的有效提升^[9]。无论是国有企业还是民营企业,都存在企业文化建设不够连续的问题,国有企业在管理层换届的同时,可能会出现企业文化建设的断档,导致部分下属单位或部门企业文化建设工作停滞不前企业文化建设缺少连续性、前瞻性。

2.4 企业文化建设缺乏国际化视角

相较于发达国家,我国在企业文化建设方面还处于起步阶段,无论是企业文化建设理论层面,还是建设实践层面,我国企业都还处于传统文化建设模式,无法满足现代企业经营管理的需要,尤其是在市场国际化的经济环境下,企业文化建设需要站在国际化的角度,以更加开放的眼光不断探索完善企业文化建设,为推动企业走向国际化市场打下坚实基础。随着企业国际化的不断深入,会吸引越来越多的国际化人才,企业只有站在国际化角度加强企业文化建设,克服文化震撼现象,才能为企业经营发展吸引到国际化人才^[10-11]。

3 企业文化建设问题的成因

3.1 企业管理层整体稳定性不足

新形势下企业文化建设除受到政治、经济体制改革等宏观因素的影响外,还受市场经济体制发展等方面的影响,而企业管理层变动性大是导致现阶段企业文化建设出现问题的主要原因。对于国有企业而言,国有企业管理层直接受上级领导任命,同时为体现党纪管理要求,推动政府廉政建设,国有企业管理层在职时间有限、变动系数较大,不同管理层所带来的企业文化风格、价值理念都不尽相同,企业文化建设会不同程度受到管理层更替的影响。另外,由于企业文化建设收效不明显,企业文化建设投入期又比较长,国有企业管理层也不愿意花太多精力,开展企业文化建设,造成企业文化定力不足、稳定性较差,缺乏有效的文化执行力^[12]。

3.2 管理层对企业文化本质认识不清

在实际的企业文化建设中,部分企业由于管理层对企业文化的管理属性、战略作用等问题认识不清,很容易造成企业文化建设与企业管理混为一谈,这都是因为企业管理层没有认清企业文化的本质,导致在思想层面上对企业文化建设具有一定的局限性,各部门在企业文化建

设方面存在着管理不专业、工作不到位、带头示范缺位、文化价值观不强等实际建设问题^[13]。企业要想切实加快企业文化建设,就必须要求企业管理层应结合企业自身发展特点,认清企业文化本质,站在企业战略管理的高度,从行业未来发展趋势着手,高瞻远瞩,建设符合企业经营发展特点的企业文化,真正突出企业文化战略意义。

3.3 业绩评估缺少企业文化软指标

企业价值观作为企业文化建设的重要体现,不仅仅涵盖企业考核指标体系的内容,还应包括企业带来的社会效益和经济效益,以及企业文化对推动行业发展的价值作用,因此,不能仅仅通过考核指标体系来衡量企业文化价值。由于价值观由企业结合价值判断而生,是企业经营过程中一切行动的指南,企业文化价值观具有原始内生性、超稳定性等特点,企业文化价值观一旦形成并固化,则很难因绩效评估发生颠覆性改变,只有科学评估企业文化质量,根据外部环境变化促进企业内生文化需求,而业绩评估缺少企业文化软指标,如何将企业文化软指标纳入业绩评估体系,一直都是企业文化建设领域的难点问题^[14-15]。

4 新形势下企业文化建设的策略

4.1 明确企业文化建设目标

随着社会经济的快速发展,现代企业文化建设应在正确理解企业文化的基础上,涵盖企业价值理念、经营理念、管理策略、文化品位等内容,结合企业经营发展特点,深入理解企业文化建设的意义,根据企业文化建设目标,不断拓宽企业文化建设思路。为达到企业文化建设的最终目标,应将企业文化建设划分长期目标、短期目标,根据当前企业发展情况,规划企业文化建设短期目标,确保在短期内能够实现该目标;为实现企业文化建设终极目标,还应进一步规划长期目标,并激发全体企业员工为之奋斗,最终实现企业文化建设终极目标。在此基础上通过企业培训等途径,统一企业管理层、员工的价值观,使企业管理层、员工充分认识到企业文化建设的重要性,上下一心逐步推进企业文化建设,通过在思想上、行为上对员工进行引导、规范,促进员工积极参与到企业文化建设中,增强员工的紧迫感、使命感,在企业内部形成一种建设合力,上下齐心共同达成企业文化建设目标。

4.2 加强企业管理制度建设

企业在推进企业文化建设过程中,应始终围绕自身的经营发展特点,加强企业管理制度建设,形成与企业自身经营发展相适应的管理制度,以个性化的管理制度体现企业文化价值,引导规范企业管理层、员工的思想行为,从而提高企业文化建设效率。在企业管理制度建设中,应始终以企业员工为本,站在员工的角度出发,确保员工的薪资待遇、福利等基本权利,同时在企业内部建立起良好的沟通交流平台,提高部门员工之间的交流沟通效率,从细节出发优化企业管理制度,并根据企业文化具体实施

过程中出现的问题,不断完善企业管理制度,将企业文化渗透到管理制度中,使企业管理制度能够充分体现企业文化价值,充分发挥企业文化建设的价值作用,使两者相得益彰。另外,企业还应注重培养具有敏锐眼光的管理者,管理者的格局在很大程度上决定企业文化发展方向,应培养管理者勇于开拓的精神,使其具备长远发展眼光,从更深层次角度审视企业未来发展趋势,不断提高企业管理者的组织管理能力,增强管理者的人格魅力,充分发挥管理者在企业文化建设中的带头作用。

4.3 创新丰富企业文化内容

企业在开展文化建设的同时,应及时总结实践经验,根据企业文化建设内涵,创新企业文化建设路径,从企业员工方面着手,丰富企业员工的业余文化生活,充分运用先进的信息化技术手段,在企业内部平台上为员工推送经典书籍、专业书籍等,也可组织员工开展线上投票活动、征文活动等,不断丰富企业文化内容,吸引员工积极参与到企业文化线上、线下活动中。另外,企业可在公共区域开辟健身房、娱乐室等场所,使员工能够在工作业余时间,开展自己喜欢的运动,参与娱乐活动,放松紧张的工作情绪,不断丰富员工的精神生活,让每一位员工都愿意融入企业文化建设中,使每一位员工都能够感受到作为企业主人翁的价值所在,架起员工与企业文化之间的桥梁,以持之以恒的精神,不断加快企业文化建设,以规范的管理标准保证各项制度执行到位,从而有效提高企业文化建设效率。

4.4 切实树立企业文化标杆

由于企业文化建设没有实质性的指导方案,也不能生搬硬套其他企业的企业文化建设方法,在实际推进企业文化建设过程中,应该结合企业自身的经营理念、经营发展特点,以及在行业内的市场地位,树立与企业相契合的企业文化标杆,避免在践行企业文化建设中,出现较大偏差,少走弯路。同时,还应在企业内部树立一些企业文化先进践行分子,围绕先进践行分子的典型先进事例,突出企业文化建设理念,发挥先进分子的文化建设示范带头作用,号召企业员工以企业文化先进践行分子为榜样,切实树立企业文化标杆,在制度层面强化企业文化建设,切实执行企业文化构建,从根本上增强企业文化氛围。

5 结束语

企业文化建设作为企业经营管理的重要内容,对现代企业经营发展起到很大的促进作用,企业文化建设的重要性不言而喻。尤其是在社会经济常态化发展的新形势下,对企业文化建设提出更高要求,必须结合企业经营管理特点,将企业文化建设理念渗透到企业日常管理中,在企业内部营造和谐愉悦的工作氛围,通过企业文化建设,优化企业形象,增强员工凝聚力,控制员工流失问题,提升企业综合竞争能力,更好地推动企业稳定持久发展。

参考文献

- [1] 康倩倩. 基于企业文化建设在企业管理中的重要性分析[J]. 商场现代化, 2021, (21): 109-111.
- [2] 林爱华. 当前企业文化建设存在的常见问题及对策研究[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2021, (12): 106-108.
- [3] 秦金. 企业文化建设助力高质量发展[J]. 营销界, 2021, (05): 165-166.
- [4] 孙丹丹. 加强国有企业文化建设的对策与思考[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2021, (12): 118-120.
- [5] 石琳. 企业管理中的企业文化建设策略探讨[J]. 文化产业, 2021, (31): 130-132.
- [6] 范宇阳. 当前我国公司治理中企业文化建设存在的问题及改进对策[J]. 企业改革与管理, 2021, (19): 204-206.
- [7] 陈人玮. 论企业文化建设在企业管理中的作用[J]. 中国市场, 2021, (35): 110-111.
- [8] 陈潇楠. 国有企业文化建设中存在的问题及应对[J]. 现代企业, 2021, (10): 140-141.
- [9] 陈丽艳. 营造企业文化 提升企业实力 促进企业发展[J]. 城镇供水, 2021, (03): 28-32.
- [10] 董艳梅. 新时代背景下企业文化建设模式创新研究[J]. 中外企业文化, 2021, (07): 88-89.
- [11] 张思思. 新时期企业文化建设模式的创新探讨[J]. 中国商论, 2019, (12): 215-216.
- [12] 薛提军. 企业文化建设中的常见问题及优化策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2021, (21): 203-204.
- [13] 段燕青, 张颖婕. 新时期企业文化建设的实践与分析[J]. 商展经济, 2020, (07): 100-102.
- [14] 何金云. 中小企业文化建设存在的问题及处理策略[J]. 财富时代, 2019, (12): 100-101.
- [15] 胡美菊. 民营企业文化建设优化路径研究[J]. 投资与创业, 2021, 32(14): 160-162.

作者简介:刘维(1986.4.-),女,汉,籍贯:山东栖霞,硕士研究生,政工师,研究方向:企业文化;程张倩(1986.11.-),女,汉,籍贯:重庆江津,硕士研究生,政工师、经济师,研究方向:企业文化。