

企业文化建设在国企管理中的作用研究

冯秋颖

(开滦股份吕家坨矿业分公司,河北 唐山 063100)

摘要:伴随着社会市场发展空间不断扩大,我国经济也在不断发展,各类型企业在发展建设过程中,所面临的市场竞争环境也发生了非常大的变化,不断变化的市场在为各类企业提供良好发展机遇的同时,也带来诸多挑战,这就要求国企在经营发展过程中,必须要针对企业自身的内部管理工作不断地进行改革创新,通过对企业内部管理的加强和完善,提高国企适应新经济市场的水平,为企业在竞争激烈的市场环境中得以良好发展奠定坚实基础。就国企的文化建设来说,其在企业内部管理中的位置举足轻重,也是最为重要且不可或缺的一部分,因此,国企必须要充分自身实际发展情况,明确在企业经营、企业管理过程中,企业文化建设所具备和发挥的有效作用,进而不断优化完善企业文化建设,为企业塑造员工凝聚力、提高企业核心竞争力提供重要发展基础,这也就说明,不断深入地对企业文化建设进行研究,对国企的经营和发展均有着非常重要的促进作用和积极意义。

关键词:企业文化建设;国企管理;作用

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.35.160

1 新时期国有企业文化建设的理论基础

企业文化是企业发展愿景、重要任务、经营管理理念、价值观、管理方案、行为准则、工作习惯和自身形象的综合反映。它是由广大员工在长期经营、服务项目、管理方法等活动中产生的。同时,通过提炼和改进,它成为全体员工认可和保护的价值观和行为模式。

长期以来,企业文化的结构和具体内容在这一阶段得到了学术界和企业界的广泛认可,即精神层面(技术和管理核心成员)、个人行为层面(广义层面)、规章制度层面(浅层层面)和物质层面(表层层面)。其中,精神层面是企业文化的核心和企业形成意识。企业的个人行为一般包括企业家的个人行为、英雄模范的个人行为和一般员工的个人行为。规章制度层面是企业核心概念的延伸,涉及企业各项业务管理方案的管理体系。“标准化”是其鲜明特征,旨在规范企业的每一个全过程、每一个主题活动以及每一个员工的个人行为。物质层是一种物质形式的表层企业文化,是企业精神文化艺术的媒介,是精神文化艺术功效的总结和完成。精神、个人行为、规章制度、物质共同构成了企业文化定义的内外连续性,并承担着企业文化的基本功能,如凝聚、规范、激励、辐射源等。

这四个等级不是独立的,而是辩证统一的。首先,从逻辑起点出发,我们应该根据自己的战略定位,关注积极主动的资本建设所必需的企业文化要素,使这一传统文化要素能够服务于企业战略,并与之相对高度匹配。其次,发展愿景确立了企业的整体发展理念和核心战略,将文化艺术作为关键技术手段,统一思想,凝聚共识,确保文化输出力与经营硬实力的和谐统一,促进企业高质量发展。此外,企业文化是企业全体员工在共同创造企业愿景、共同履行重要任务的过程中,经常提炼和引导的价值

观念、人群观念和习惯形成,是企业家倡导并得到绝大多数员工认可的。全体员工的行为准则是企业文化的最终落脚点。

2 在国企管理中进行企业文化建设的作用

2.1 培养国企精神

由于社会经济市场逐渐复杂多变,国企在经营、建设和发展方面所面临的挑战与困难也越来越多,国企要想有更好的实力和对策来应对变化多端的社会经济市场,就必须从企业内部管理出发,建设和树立相对应的企业精神,以便为国企不断提升内部管理效率提供更多有效支持。面对竞争日益激烈的市场,国企要想占据一席之地,就必须从自身发展需求出发,针对自身实际情况及发展现状,塑造相对应的企业文化,包括制度文化、物质文化以及预见文化和传统文化等,并通过对这些文化的有效整合,形成国企最具现代化发展需求的企业精神。只有这样,才能为国企的良好发展、员工的行为素质提升等,提供更加正确有效的规范和指引。

2.2 促进企业员工共同成长

从当前国有企业发展情况来看,要将文化与精神文明建设融合作为一项发展目标,从而为企业在竞争激烈的市场环境中立足发挥积极作用。同时,进一步优化企业内部环境,提高员工的工作效率,使企业的内在动力不断提高,从而优化企业自身的功能与作用。企业文化能够引领员工树立积极正确的职业价值观,形成积极向上的工作态度,推动国有企业在精神文明建设过程中形成健康、科学和具有特色的文化内涵,为构建良好的企业环境奠定基础。同时对企业每个员工带来积极向上的影响,使员工能够在工作岗位中奉献自身的一己之力,推动企业文化与精神文明建设的有机融合,发挥出二者全面融合的

作用与效果,能够督促国有企业员工不断提高自身的责任意识、自控能力与服务意识,能够与企业发展保持同频,为国有企业有序运营与发展起到积极推动作用。

2.3 形成符合企业发展的文化内涵

企业文化的形成往往需要通过长时间的积累,而这些文化虽然在发展前期可以促进企业快速成长,推动企业不断进步,但是在社会经济发展繁荣的今天,有些企业文化已经很难适应现代社会经济的发展需求。企业在激烈的市场竞争下,需要形成新的适应社会发展需要的文化。

2.4 提高国企的核心竞争力

核心竞争力是企业进行市场竞争的重要基础,也是国企在未来实现更好发展的重要前提条件。在国企的内部管理过程中,加强并完善企业内部文化建设,对国企不断完善自身管理制度起到了非常良好的帮助作用。采用具体的、科学合理的思想文化和观念,能够帮助企业工作更好地实现制度化和规范化,这些工作包含了国企的企业经营管理、人事管理和市场营销,从而为国企员工群体的言行举止、企业各种制度有效提供相应的约束与指引。国企在建设企业文化过程当中,除了塑造内部凝聚力以外,还包含发展思想观念、不断学习等方面,并构建企业建设需要与员工个人成长共同发展的思想等,从而创造出能够更好提升国企核心竞争力的条件。

3 国企管理中文化建设存在的问题和不足

3.1 企业文化体系不够完善

一些单位尚未总结提炼出统领性、辨识度高的文化理念和一套符合现代企业管理规律、富有企业个性的经营管理哲学。子文化建设方面,许多二级单位对企业文化的认识和重视程度有待加强,提炼培育子文化的积极性不足,企业文化的引领作用没有充分体现。

3.2 企业文化建设落实不到位

20世纪末,我国提出了国有企业文明施工工作标准。当企业文化管理模式慢慢应用于企业管理方法中时,大多数企业对此给予了足够的重视,明确了文化是推动企业发展趋势的核心具体内容。然而,在逐步开展这项工作的过程中发现,一些国有企业并不能充分反映以文化艺术为基础的企业的转型、发展和更新。通过对国有企业管理者的调查发现,一些管理者仍然错误地认为企业文化是一幅“海市蜃楼”,在具体工作中,企业文化帮不上忙。这种误区使一些企业在创建企业文化后没有充分进行落实,即基本建设中企业文化的过度表层不符合企业和社会经济发展的具体要求。例如,一些国有企业已经明确提高工作团队内部员工的凝聚力是企业文化基础建设的关键。因此,在运营或实施过程中,在企业内部架构中建立了各种文化体育活动和社区活动,每月至少组织一次文化娱乐活动,活动安排的频率作为企业员工的刚性考核标准,虽然这种方法可以在企业内部结构中营造良好的

学习氛围,但从实质方面分析,这项工作效果并不好。长期以来,按照强制性要求的方法,不仅难以提升企业的文化建设成效,还会在企业员工中造成阻力。

3.3 上下沟通不足

企业与员工群体在实际工作生活中,上下级之间的交流和沟通较为缺乏,这也是部分国企在内部管理和企业文化建设中比较明显的问题和不足。在引导企业员工群体积极参与到企业文化建设的过程中时,一些管理者单纯地认为,员工群体对企业的文化思想和观念有不同的意见,就是员工对单位的质疑和不信任。因此,一些上级管理者没有对下属的意见或建议多加了解,对下属所反映的相关意见以及信息不重视。不管是在思想指引、制度建设,还是价值观确立等方面,都没有充分采纳员工的意见和建议,在进行思想文化相关理念的建设过程中,更多的是基于自身角度和想法来考虑问题,这便导致员工在实际工作时思想容易出现偏差,从而导致一些国企在文化建设时,基层员工群体参与度不高和积极性不足,这对改进企业文化建设不但起不到有利作用,还会对企业文化建设工作良好开展、积极改革创新与进步造成阻碍。

4 在国企管理中加强企业文化建设作用的策略

4.1 制定健全完善的制度

制度是企业落实各项管理工作的重要标准与依据。因此,要保障国有企业各项制度的合理性与可实施性,在进行国有企业文化与精神文明建设全面融合前,需要对国有企业内部各项管理制度进行认真分析,并根据得出的结论,制定规范合理的企业文化与精神文明融合策略,避免在文化与精神文明建设全面融合过程中遇到问题。同时,可以利用企业制度将企业文化与精神文明建设内容表达出来,以相关规章制度为基础,为执行国有企业文化与精神文明建设工作提供有力支持,约束企业中各项制度运行,确保企业文化与精神文明建设内容能够在企业发展过程中发挥出有效的作用与价值。此外,不断完善企业内部各项制度有利于提高国有企业员工的职责意识,督促其在岗位上发光发热,从而使国有企业内部员工的工作状态有所改善,有效促进国有企业综合实力提升。在落实国有企业文化与精神文明建设全面融合的同时,更好展现出国有企业自身的综合实力。

4.2 深化国企企业文化内容

企业文化是企业管理发展趋势的精神支撑。为了确保国有企业在社会上完善可持续发展理念,使国有企业在行业市场上发挥引导作用,应该提升国有企业文化建设内容,优化员工指南,正确引导全体员工的观念。这样,企业员工才能在工作中获得独特的坚定信念和精神支撑。例如,在企业内部结构中,提高使命感和信念的传递,使每一位员工都能确立自己在工作中的主要职责,确保国有企业财务部门工作人员尽职尽责。在此基础上,自主

创新企业工作理念,践行最新企业文化,大力弘扬岗位精神。为了加快完成这项工作的总体目标,我们可以采用在企业中定期开展文艺活动的方法,将企业文化付诸实践。例如,在国有企业办公区,坚持企业管理办法和员工指南,改善当前的工作环境,使所有员工都能在相对舒适的环境和环境工作中。同时,为了加大企业文化的宣传力度,我们可以通过微信公众号和开放的宣传平台来开展文化艺术的发展,并根据员工的反馈不断创新和完善文化内容。此外,在企业内部结构中选择优秀的个人和团队,充分发挥模范带头作用,提高其他员工工作的自觉性和主动性,并根据这种方法提升企业文化的具体内容,完成企业文化赢得员工支撑的总体目标。

4.3 坚持党的基本路线,统一价值观

国有企业和民营企业都有各自独特的发展前景。国有企业思想政治工作的将思想政治教育融入企业文化建设。作为国有企业,必须不断实现自身的自主创新和改革创新,才能推动该领域的进步。企业必须紧跟经济发展波动的外部市场,才能在行业市场上充分享受竞争优势,也要促进企业自身的稳定发展,同时要有强大的主体团队凝聚力,促进企业文化与员工精神观念和工作计划的一致性,充分体现思想政治工作与企业文化的相互融合,以及员工和企业的共同发展。因此,国有企业的发展趋势必须以准确的政治路线为指导,才能走向光明的未来。国有企业要做好思想政治教育工作,必须深入基层,依靠科技手段,紧密坚持社会主义核心价值观,促进职工思想政治与企业文化发展趋势的统一,促进企业生产发展,提高企业经济效益。

4.4 实施文化落地工程

强化培训宣贯,与思想政治教育、形势任务教育紧密结合,以企业文化理念体系为核心内容,重点阐述企业文化如何贯穿生产实际。在各个层级开展企业文化培训与宣讲教育,向一线纵深推进。加强立制塑形,各专项文化有关部门制定相应文件,规范指导开展各领域专项文化建设工作,并对建设效果“回头看”。选树先进典型,统筹推进发展路径与宣传路径,打通培育选树重大典型的通道,建立“集团公司-二级单位”两级典型储备库,对典型人物、先进集体做到针对性发掘、规划性培育、立体式宣传。推进实践示范,鼓励有条件的二级单位根据自身需要开展子文化建设,从跨文化管理、文化融合、海外宣传等方面探索海外文化建设。丰富文化传播,打造精品文化活动,在现阶段主题巡讲活动的基础上,进一步创新形式、增强凝聚力和感染力,创作一批优秀文化作品。

4.5 建立合理有效的沟通渠道

国企在企业管理工作中,当有企业工作人员对企业的内部管理、文化建设提出意见和建议时,上级管理者和相关领导人应积极与员工进行有效沟通,及时收集和听取员工的真实建议与想法,为改进和塑造企业单位的文

化建设与价值观提供有力支持。(1)管理层应当与基层员工及时开展面对面沟通交流,掌握员工的思想动态,听取员工的建议和意见,并尽量满足员工的合理诉求。(2)在和员工完成沟通之后,管理者也要将对员工意见的相关处理方案和应对措施及时告知员工,并通过与员工的相互沟通,及时查找员工工作状况变化的原因,为改进和完善企业员工管理制度提供有力支持。只有企业各部门与各岗位员工进行充分有效沟通,才能使企业与员工建立较好的合作关系,为企业管理水平、文化建设和内部的有效经营提供更多有力依据。

5 结束语

综上所述,国有企业文化与精神文明建设全面融合有利于提高企业精神文化内涵,促进企业稳健发展,能够改善国有企业在发展过程中遇到的各项问题。另外,在国有企业文化与精神文明建设全面融合的过程中,要采取科学合理的途径,缩短文化建设与精神文明建设之间的差距,展现出企业自身的文化内涵,不断提高国有企业的综合实力。

参考文献

- [1]朱乐乐.国企文化与精神文明建设全面融合的措施[J].现代企业,2021(10):134-135.
- [2]黄威.论国企文化建设与精神文明建设的有机融合[J].上海市经济管理干部学院学报,2018,16(03):10-15.
- [3]张建宾.分析国企文化建设与精神文明建设的有机融合[J].商业故事,2018(13):158+197.
- [4]路冬.国企文化建设与精神文明建设的融合路径[J].决策探索(下半月),2017(18):83.
- [5]李晓霖,王金平.新时期国有企业党建工作与精神文明建设的融合路径研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2019,18(04):82-84.

作者简介:冯秋颖(1988-),女,籍贯:河北省唐山市,政工师,研究方向:安全文化、企业文化、工会等。