

企业文化建设与实践

韩秀荣¹,王礼朋²

(1.中国移动通信集团黑龙江有限公司齐齐哈尔分公司 党委办公室,黑龙江 齐齐哈尔 161000;

2.上海应用技术大学,上海 200000)

摘要:企业文化建设对企业而言至关重要,能够提升企业的核心竞争力,有利于企业健康长远发展。本文阐述了开展企业文化建设的重要意义以及企业文化体系建设内涵,提出通过企业文化与工作实际的深度融合,加强企业文化宣贯、培训、传播与实践等方式,提升企业文化的渗透力和影响力。

关键词:企业文化;竞争力;融合;传播

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.36.163

1 引言

企业文化能够影响员工的思想,指导员工的行为,能够有效提升企业核心竞争力,可以增强企业发展的凝聚力。提炼、培育先进的企业文化,是企业实现长远卓越发展的有效手段。企业文化使企业的精神内涵与每一个成员的价值追求和所崇尚的精神相契合,诠释和总结企业的文化精髓。培育员工认同的企业文化,是企业发展的根基,是企业长远发展的动力,通过企业文化渗透,以人才为根本,以管理创价值,以创新出效益,以和谐促发展,对于进一步提高企业发展能力、增强软实力、扩大影响力非常重要,通过企业文化洗涤和净化员工的思想,从而影响着员工的行为,进而影响着企业发展。

2 开展企业文化建设的重要意义

企业文化建设对企业的长足发展具有重要意义,通过文化建设,能够凝聚成强大的精神力量,应对激烈的市场竞争,文化兴企能够促进企业人文环境的和谐,积极推进文化强企战略,努力用先进的企业文化推动企业的改革发展,通过文化的力量,把广大员工的智慧和力量统一、汇集、凝聚起来,发挥出来,逐步改变员工的思想,形成正向的引导,进而形成不断追求卓越的具体行动,对于提升企业的核心竞争力,具有非常重要的价值。

3 企业文化体系建设

首先,通过访谈、调研、征集等方式,收集一线关于企业文化方面的需求,系统评估发展环境、组织现状,确定文化导向和提升点,发动员工,提炼有特色、实用的价值理念与行为规范,统筹整合,行业对标,综合分析形成文化内涵。面向全员发布企业文化,系统推广文化,确保落地生根,分析个人价值,提炼认同文化,把握建设要点,了解企业文化建设的总体要求,分析企业认同的文化导向,为文化体系内涵解析收集关键信息。

其次,进一步进行企业文化体系建设,强化企业文化

建设组织、策划、实施,并对下级单位落实情况实施监控和考核,形成强有力的组织保障,使企业文化内化为员工认同的思想,凝聚成强大的精神力量,形成推动企业高质量发展的具体行动。在落地的过程中,加强互动、征集、处理、反馈员工意见,并将有关意见落实情况反馈给员工,形成一个良好闭环,做好与员工关于企业文化方面的日常沟通与联系,增强员工对企业的归属感。

再次,坚持理念统一,根据模板统一原则制定标识,标识与实际结合,与周边环境融合,提升整体效果。企业文化的建设工作需要全员落实,按照工作职责,加强分工合作、各司其职、各尽其能,共同协作,形成合力,推动企业文化建设工作开展。结合实际做好贯彻落实,做到与日常工作有机融合,在实际工作中拓展企业文化的内涵。

最后,文化建设需要结合地域特色,能够深入人心、渗入业务,成为引领发展的一面旗帜。要与上级工作的要求和规划密切结合。企业的核心竞争力源于战略、文化和人才,实现企业的转型发展战略是前提,文化是核心,人才是保障。文化建设没有权威和主导,需要取得广泛的共识才能凝聚人心,起到引领作用,要征得企业各层级、各领域的一致认可,形成一种约定俗成的共识力量。要找到落地抓手,从而引领行为转变、带动生产提升。

4 加强企业文化与工作实际的深度融合

所谓态度决定成败,推进企业文化与管理工作及企业发展有效融合。加强统筹内外宣传,树立先进典型,通过各种手段与载体鼓舞士气,点燃激情,激发斗志。

4.1 企业文化与对内组织管理相结合,充分体现关爱文化、凝聚文化

深刻理解“以人为本”的内涵,以激发人的能动性,促进员工和企业共成长为目标,不断加强人才梯队和干部队伍建设,营造和谐的人文环境,提供员工成长平台,注重在实践中培养,艰苦的环境中锻炼人才,努力提升各个

岗位、人员的适岗能力和技能,实现企业与员工共同成长。强化人才培养、交流,通过人才培训、人才交流,聚焦价值贡献与能力认证,进行人力资源匹配。促进员工队伍素质提升,打开职业发展通道,为员工成长搭建平台。通过健全管理制度、完善岗位操作流程、科学地运用管理工具,做到工作优化,不断改进员工和组织绩效。围绕业绩贡献、价值导向、持续优化薪酬分配机制,形成人岗匹配、能岗匹配、能者多劳的人力资源生态环境。丰富员工文化生活,改善员工的办公环境,建立常态化的沟通机制,解决员工生活中的困难、工作中的问题、职业发展中的困惑。关注员工身心健康,丰富员工关爱的形式和内容。以丰富多彩的文化活动,激发员工热情,形成工作合力,打造和谐企业。开展丰富创新的文化活动、创建温馨家园,将企业文化渗透到员工生活的方方面面,充分发挥活动深入基层的作用,使员工由内到外、由表及里不断成长,打造高效率、高素质团队提升强化服务,塑造良好形象,推动干部员工切实转变思想观念,增强担当精神和责任意识,提高综合能力、服务水平和工作效率。

4.2 企业文化与减负赋能创新相结合,充分体现执行文化和创新文化

强化协同效应,打破部门壁垒,凿穿“部门墙”,提高部门间支撑配合能力,推动各领域流程优化,提高问题响应速度,抓好流程管理,自上而下,带动全员开展流程建设工作,形成高效、可行、契合实际的流程通道。通过制度流程能力建设,带动效率、协同及内外部满意度提升,将制度流程优势打造为企业的核心竞争能力。

以敢为人先的创新精神,持续提升创新能力,根据发展目标,构建创新激励机制,搭建员工创新平台,鼓励管理创新和科技创新,提升成果引入落地能力,对具有推广价值的成果进行激励和推广,为创新驱动发展提供广阔平台。激发员工创新活力,针对推进落实中的难点问题,鼓励员工提升自主学习能力、研究开发能力,通过技术创新方式提升经济效益、提高工作效率。聚焦工作重点、难点、痛点问题,运用现代科学理论,落实项目研发及成果输出。

4.3 企业文化与对外形象塑造相结合,充分体现服务文化、担当文化

对服务行业来说,服务文化尤为重要,以提升客户感知为切入点,以卓越服务打造品牌价值,提升客户忠诚度。以诚信为本,从前台到后台的业务操作和受理严格执行服务及业务规范,加强监督落实责任,对业务违规投诉,严格追责,做到令行禁止,切实保护客户权益。从客户角度出发找问题,封堵漏洞,通过投诉反推问题原因,从根源抓服务改善。加强质量管控,发挥联动机制作用,透过投诉热线焦点问题,发现管理盲区,提前制定应对预

案,加强流程监督,杜绝扯皮现象。做好服务检查转型,围绕经营工作重点,加强基层服务检查,强化服务质量管理职能,确保市场经营工作各项政策有效落地实施。加强企业全方位服务质量过程管理与考核力度,持续强化落地、执行力度,严控各环节服务质量,确保服务质量再提升。打造标准型服务,加强客户导向的服务标准建设,优化影响客户感知的关键服务流程,提升对客户响应速度。加速服务营销融合,促进服务价值显性化。强化服务支撑,加强客户关系管理,丰富电子化服务手段,加强客户接触点信息梳理和深度挖掘,支撑精确化服务营销。

员工为企业负责任,企业为社会负责任,个人与组织分别负责不同的担当,以文化引领,增强“担当”和“进取”意识。新时期催生新使命,新挑战呼唤新担当,只有勇于担当、敢于担当、善于担当,才能提高主动提高能力,克服一切困难。

4.4 企业文化与作风建设相结合,充分体现奉献文化、求实文化

奉献的特点是自觉,对于企业来说,使命与奉献是不可或缺的,对于企业员工来说,要想立足于社会,就要具备和企业同步发展、实现双赢的心态,在企业成功的道路上,实现自己的人生价值。以奉献文化引领攻坚克难,带动员工敢于担当,爱岗敬业,积极向上,提高工作效率。正面引导付出和奉献的文化精髓,加大正面典型选树力度,注重发现勤廉兼优的先进典型,深化示范引领,强化事迹宣讲,持续扩大影响,学有榜样、行有示范、赶有目标。建立机制,推动干部员工切实转变思想观念,增强担当精神和责任意识,提高综合能力、服务水平和工作效率。

先解决态度问题、再解决能力问题,以作风汇聚发展动能,紧密围绕打造“守规矩、敢担当、马上办、求实效”工作作风,围绕作风能力方面的具体表现,精准对号反思,全面系统查摆,梳理作风台账,落实整治整改,用实践检验成效,建立起“台账督办、闭环销号、固化长效”的机制,及时检验作风建设成效,掌握方法、养成习惯、固化机制、汇聚动能。

文化是软实力,求实是企业生存发展的动力,以软实力铸就硬动力,企业在效益上、管理提升上、员工成长上找到能够契合公司实际的发展点,形成文化氛围,深入总结能够有效发现问题、解决问题的的工作方式方法,梳理提炼标准规范的工作管理模式,形成最佳实践案例,加强推广复制,从而在求真上走远。以结果为导向,教育引导员工破解工作难题,追根溯源,在本质上解决问题,以实际成效检验文化影响,形成求实奋斗的良好氛围。

5 加强企业文化宣贯、培训、传播、践行

只有当企业文化所倡导的内容被员工认可,达成共

识,并逐步转化为员工的行为习惯时,企业文化的生命力才能够持久,作用才会凸显。

(1)企业文化宣贯,要形成本单位企业文化宣贯推广计划,理顺工作协调关系,投入必要的资源,确保宣贯工作有效运行。结合企业文化体系,不断加强制度建设,推动企业文化体系在企业各项工作中落地生根。

(2)企业文化培训,把企业文化理念、含义讲透讲深,使广大员工理解文化体系的丰富内涵、用行为准则规范行为。要加强企业文化宣贯骨干队伍建设,抓好企业文化内训师的选拔、培育和管理,为企业企业文化落地创造良好的组织基础和人才保障。

结合组织解读、调研分析和共创共识,形成了企业文化体系内涵,通过管理提质、改革创新、知识能力转型等核心工程,优化组织结构和运营效率、提升员工队伍专业水平,为员工打造一个有成长、有发展、有活力的工作舞台,让每一位员工事业有目标、奋斗有回报、身心有关怀。积极探索方法路径、力求问题解决与目标实现。

(3)企业文化传播,利用多种传播渠道传播企业文化理念,使全体员工了解、认知企业文化体系,广泛组织企业文化活动,通过知识问答、文化演讲等形式,加深员工认知和理解,企业会议不仅是工作汇报解决问题的场合,它还可以作为宣传企业文化的良好途径。在每次会议前或会议后为员工逐层、逐次进行企业文化思想灌输,这种直截了当的宣传方式可以让每位员工在日积月累里被企业文化不断熏陶,从企业文化了解到认识,从认识到接受,从接受到被渲染,最后企业文化深深地植入员工的脑海里,渗透在血液中。

结合团建活动,营造轻松的交流氛围导入文化内容,通过线上和线下的多种媒介,进行企业文化内容的宣传,通过企业文化内容与员工日常工作触点的渗透融合,让企业文化内容随处可见、可学。采用线上+线下组合的宣传模式,充分挖掘组织与员工的触点,利用线下空间宣传企业文化内容,文化墙设计制作、培训教材印刷增加企业文化宣传页、电子大屏幕进行企业文化宣传片展播、嵌入到各类活动中。座谈会、表彰大会、辩论赛、演讲比赛、体育竞赛、晨会学习、员工生日派对、企业组织的各项聚餐旅游、企业文化节等,是宣传企业文化“入心”的切身感受效果。在日常交流中,企业内部QQ群、微信群、各类节日及员工生日祝福短信、员工贺卡内容等是宣传企业文化的有效渠道。统一着装和标识,员工的工作牌、名片、工作服、统一发的运动服等服装上、笔记本、便笺纸、信纸、纸杯、台历、包装袋以及其他办公用到的用品等都印有企业统一的文化logo,也是企业文化的一种稳定的宣传渠道。

(4)企业文化践行,弘扬体现企业文化的优秀个人和

案例,在开展评先评优、“岗区队”创建、青年文明号创建、文明单位创建、社会公益及爱心慈善活动时,要注重企业文化形象露出,多角度、全方位实现文化传播渗透。进一步挖掘企业文化案例,利用组织培训、宣贯活动等契机,每年开展企业文化管理案例评选活动,提炼各个部门或班组的文化管理经验,鼓励全企业进行文化管理的创新,做到用文化“牵引”行为。评选“企业文化践行标兵”,以此发挥先行作用,将企业文化践行的鲜活案例精彩呈现给各级员工,用先锋模范引领的力量传播企业核心价值观,使之成为员工行动指南,为企业持续转型、高质量发展带来强有力的内生动力。常态化收集企业文化优秀案例,并组织编撰、印发案例集,充分发挥榜样示范作用,形成带动效应。培育、树立、挖掘、宣传企业倡导的企业文化典型人物、典型案例。要在开展企业文化建设相关活动时,对照员工“正反”行为规范,组织收集典型案例,不断积累文化素材。进一步加强考核评估,通过检查、调研等方式,不定期了解各单位宣传贯彻企业文化体系工作落实情况、员工认知度等情况,并将相关结果作为工作考核评价的重要内容予以应用。

6 结束语

企业文化无形却有神,影响深远,意义重大,润物无声,我们要完善企业文化建设机制,打造特色企业文化,不断加强企业文化宣传教育,加强企业文化与工作实际的深度融合,并逐步转化为员工的行为习惯,以文化引领、激发员工主动担当作为,形成正向的发展合力,促进企业快速健康发展。

参考文献

- [1]王社教.新时代党建和企业文化相互作用共同推动企业发展[J].现代企业,2018(11):45-46.
- [2]蒙峥坪.以企业文化建设为切入点全面提高企业执行力[J].广西烟草,2009(04).
- [3]贾志杰.企业文化是企业发展的内在驱动力[J].供电企业管理,2009(01).
- [4]张会.企业管理中企业文化战略定位研究[J].现代交际,2017(17):198.

作者简介:韩秀荣(1972-),女,汉族,黑龙江人,本科,职能管理专家五级,研究方向:职能管理;王礼朋(1998-),男,汉族,黑龙江人,本科。