

# 浅谈如何以文化建设为引领推动企业精神文明创建

杨帆

(泰州市城市建设投资集团,江苏 泰州 225300)

**摘要:** 新经济形势下,企业精神文明创建被视为文化建设的重中之重,各大企业纷纷将其作为文化建设的落脚点。为充分发挥企业文化建设的现实意义,本文首先对其与企业精神文明创建的内在关联展开分析,理清二者之间的关系。其次,对企业文化建设对推动企业精神文明创建的优势深入研究,为更好地开发企业文化建设的导向价值夯实基础。最后,详细论述如何以企业文化建设为引领推动企业精神文明创建,以期提升企业效益,提高其社会地位与影响力,发挥其自身发展对社会主义精神文明建设的根本价值。

**关键词:** 企业文化建设;企业精神文明;创建策略

**[DOI]**10.12231/j.issn.1000-8772.2023.05.163

## 1 引言

企业文化是企业自成立以来所产生并在发展过程中不断完善的一种固有的文化形态,包括企业发展目标、员工的价值观、工作与思想作风、企业各项工作制度等。企业在经营与发展的过程中必定会形成一种固有的精神文化,这一精神文化对员工的思想具有高度的凝聚力作用。如将员工的思想意识、精神追求等内容与企业的发展相互统一、协调,从本质上提升了员工的工作效率。

## 2 企业文化建设与企业精神文明创建内在关联

### 2.1 二者目标一致

企业在发展过程中构建企业文化的主要目的是促进企业稳步发展,避免外界因素对内部工作造成不必要的影响。企业文化对企业而言,如同一个人的思想,缺失企业文化的企业如同没有思想的人,其内部工作的运转与经营也会出现混乱的状态。具体来讲,企业在发展与经营中构建企业文化的目的主要是通过员工思想意识的凝聚、价值观的树立营造良好的企业形象。员工作为企业发展的中坚力量,凝聚员工思想合力无疑是为企业的发展提供了保障。而企业文化的建设可以强化员工的工作技能、道德品质、思想政治意识等,引导员工在工作中发挥自身的主观能动性,推动企业稳步发展。

企业精神文明创建是通过有效的途径与载体服务于企业的生产经营工作,为企业的稳步发展提供动力,如从思想、精神、智力等各方面给予支持。精神文明更具备时代特征,以自身先进的思想文化唤醒员工的思想意识与道德行为品质,并尝试将其以独特的方式转换为经久不息的工作积极性,以员工的工作积极性为主线推动企业的高效运转,在原有的基础上加快发展步伐<sup>[1]</sup>。由此可见,企业文化和精神文明的目标都是为了企业的发展而奋斗的,在这一层面,二者不谋而合。

### 2.2 二者内容具有互补性

关于企业文化,通俗来讲就是以企业内部全体员工

的价值观凝聚而成的,并以企业精神作为发展的支柱,既包括企业的发展方向与员工的奋斗目标,还包括企业的各项制度与员工的行为规范。关于精神文明创建,其主要内容是教育企业内部员工,如从思想政治、职业素质、公德心、道德品质、家庭美德等层面实施教育。在广泛性与先进性的教育中,促进企业员工的思想与企业发展达成一致,将企业的宏观目标作为其工作的精神支柱,在员工的认可中建立企业管理关系、规范员工行为、提升企业生产<sup>[2]</sup>。从上述对二者之间的深入剖析不难看出,企业文化与精神文明创建都难以脱离载体,只有以各项文化为载体开展不同的实践活动,才能潜移默化地提升员工的各方面能力,如文化素养、职业道德等。总而言之,企业文化建设与精神文明创建二者之间是相互促进、相辅相成的一种关系,企业在发展过程中只有将二者充分融合,才能培养出高素质工作队伍,为企业夺取市场竞争优势夯实基础。

### 2.3 二者主体具有重合性

企业文化的主体与企业精神文明创建的主体之间具有重合性。具体来说,企业文化重在以人为本,将员工视为企业发展的核心,尊重员工的主体,关心员工的工作与生活,引起其情感共鸣。在员工的共鸣中凝聚发展合力,以员工的凝聚力为推动力促进企业各项工作高效运转。企业精神文明创建主体也是全体员工,同样倡导以人为本,认为人是企业发展的根本力量,注重思想上教育人,改变人的错误观点,以培养人为原则。由此可见,企业文化建设与企业精神文明创建二者之间主体具有重合性。

## 3 企业文化建设对推动企业精神文明创建的优势

### 3.1 企业文化建设有助于提升企业精神文明创建的针对性

企业文化是企业发展与经营的根本,是确保各项工作有效运转的关键因素。各大企业在发展与经营中,均在完善与优化企业文化建设路径,力求最大限度发挥其引

引领作用<sup>[3]</sup>。企业文化建设依附于宏观发展目标与政策制度,在规范员工行为习惯与工作机制的同时更注重工作环境,力求在实践工作中解决员工困难,并结合部门工作需求为员工营造一种积极向上的工作氛围,提高全体员工的工作积极性,而员工充满热情地工作也是推动企业精神文明建设的过程。在任何一家企业中,企业文化所开展的活动都是以员工的思想政治工作为窗口,多元化培养员工的思想道德品质,在良好的道德品质中培养其顾全大局的思想意识与恪守纪律的工作作风。在制度政策的践行中与员工的积极响应中营造健康和谐的工作氛围。因此,以企业文化建设为引领推动企业精神文明创建可以最大限度提升内部建设的针对性。

### 3.2 企业文化建设有助于增强企业精神文明创建的广泛性

企业文化从企业发展的根本需求与员工的思想出发组织各类实践性活动,其主要是为了营造积极和谐的工作环境,凸显以人为本的重要性,在尊重员工自主权利的同时激发员工的工作热情<sup>[4]</sup>。实践活动最能凸显企业文化的优越性,各大企业在发展过程中应结合内部实际情况组织活动,在活动中践行与弘扬企业文化。如国家重大节日活动、企业文化活动等,这些活动都是推动企业精神文明创建的关键因素。活动形式类型丰富,企业应尽可能确保活动的多样性,满足不同员工的需求,使内部全体员工可以积极参与。在实践活动中凸显企业文化优势无疑是为企业精神文明创建提供了有力保障,丰富的活动形式可以在根本上增强企业精神文明创建的广泛性。而在丰富的精神文明创建形式的作用下,更多的职工可以参与到实践活动中,企业文化建设对精神文明创建的广泛性则充分凸显。例如某集团在全体员工中开展了企业文化理念征集活动,如榜样示范促进全体员工砥砺前行、凝聚员工发展合力、传递正能量与弘扬匠心精神等实践活动,从本质上实现了企业文化建设引领推动精神文明创建的内涵价值,提高了全体员工的职业素质,帮助其树立正确三观,推动了内部全体员工道德品质与行为规范建设效率,为形成良好企业风尚做出了突出贡献。

### 3.3 企业文化建设有助于提升企业精神文明创建效率

企业文化是现阶段企业治理思想的核心要素,企业在发展过程中,会不断完善与创新文化,确保与时俱进,更好地促进企业的发展与经营。企业文化在推动企业发展的主要特征是重点从企业的管理文化、运营文化等结构层面上创新与改革经营之路。企业精神文明创建与企业文化结合发展可以最大化为企业经营提供原始动力,同时为企业的精神、思想、智力等层面提供便捷<sup>[5]</sup>。在企业文化建设的引领下,企业在实践中可以逐步形成良好的社会舆论环境,在舆论中进一步促进物质文明建设。由此可见,企业文化建设有助于提升企业精神文明创建效率,

各大企业应正视文化建设对精神文明创建的重要性,并尝试在实践经营中发挥其导向价值,促进企业精神文明高效创建。

## 4 以企业文化建设为引领推动企业精神文明创建实践思考

结合上述提到的企业文化建设与精神文明创建之间的内在关联以及企业文化建设对企业精神文明创建的优势,接下来重点从完善企业文化建设制度、以行业素质为载体提升员工认知、推广企业文化精神三方面研究如何以企业文化建设为引领推动企业精神文明创建,希望对各大企业有参考价值。

### 4.1 完善企业文化建设制度

企业文化制度是企业文化中的一部分,而要想提升其对员工的影响力,企业必须尝试将企业文化提升到制度层面上,引起内部员工对企业文化建设的重视。企业文化必须与员工的思想一致,文化制度当与员工的行为规范一致,一个制度完善的企业可以从思想、心理、工作、行为等多方面指导员工,使其在工作中做到各司其职。在井然有序的工作运转中,既凸显了文化制度对工作的影响力,还在一定程度上提高了工作运转与经营效率,随之提升的将是企业的经济效益<sup>[6]</sup>。对企业而言,规范的制度是运转的根本,无论员工处于哪一种工作态度与心理,企业都应做到科学利用制度规范其岗位工作。如部分员工或由于其他因素在工作中出现思想开小差,工作效率低下的情况,此时企业必须以制度来约束员工的行为规范,确保岗位工作不影响其他部门工作的开展。在企业管理过程中,制度是强制规范员工的基本条件,基于以人为本的管理模式下,制度必须做到科学合理,只有员工接受制度并积极在工作中践行,才能发挥制度的作用。文化制度是统一员工思想与行为规范的关键,企业应在实践经营中不断完善,确保其与内部的发展经营相互接轨。

### 4.2 以行业素质为载体提升员工认知

员工是企业经营发展的核心,员工对企业文化的认知是建设的根本,也是发挥企业文化建设对精神文明创建的关键一环。基于此,各大企业应加强思想政治教育工作,以此为抓手加强员工的道德品质、思想意识、职业素质等。员工是企业发展的主要组成,加强员工的认知是现阶段企业精神文明创建中的核心任务。以行业素质为载体提升员工的认知可以从思想与行动层面改善其精神风貌,如工作态度、工作效率、团队意识等<sup>[7]</sup>。如何以行业素质为载体提升员工的认知可以尝试从下述三方面展开:

第一,培育员工的文化素质。培育员工是优化其思想意识与职业素质的有效途径,企业在发展经营过程中,应严把培育关口,挖掘教育资源,加大培育力度,做到因人制宜、因时制宜实施教育。思想教育重在员工主观参与,只有在理论指导与实践活动中提升员工的参与度,才能将培育工作全面落实。与此同时,企业内部工作部门各有

不同,员工负责的工作任务有所差异,培育需要做到有针对性,结合员工的岗位工作、薪酬、思想觉悟、职业素质等方面界定培育方式,提高员工的文化素质。

第二,做好企业宣传工作。内部宣传主要以道德为载体,并将其作为企业的基本工作,在日常的宣传教育中,员工将会耳濡目染,受到其中内容的熏陶。在熏陶中员工思想潜意识会认可企业文化,或者在工作过程中将其中部分元素主动践行于实践工作中。企业文化不单单是企业,还包括员工的价值观、道德观等,而企业文化的长期渗透将会潜移默化地提升员工这一层面的文化。企业宣传是激发员工工作热情的关键,而要发挥宣传的优势,企业应做到灵活多样、丰富有趣、形象具体、定时定性等,在优化与完善宣传工作的同时将企业的精华部分展示在员工工作中。此外,在宣传过程中,还应注重宣传的层次性、结构性、递进性、完整性。

第三,组织多元化文化教育活动<sup>[8]</sup>。文化教育主要目标是潜移默化地提升员工的个人素养,而个人素养的提升注重员工的主观参与感,只有确保员工身临其境,才能加深员工对企业文化的印象,并将其作为工作中的参考。文化教育活动具有开放性与灵活性特征,教育形式并不拘泥于某一种状态,如组织员工进行文化交流、观看影视资料、艺术比赛等,在多元化活动中,既能充分发挥榜样的力量,还能最大限度激发员工的工作热情。如此一来,不仅可以提升员工的认知,还能在活动中营造良好的工作氛围,让员工的工作心理更加健康。

#### 4.3 推广企业文化精神

企业在长期发展与经营中,企业文化已经形成一种固有的形态,而企业文化一旦在经营过程中发挥其导向价值,可以称其为企业发展的软实力。这一层面对员工的思想意识与企业各部门工作的凝聚力具有直观性影响。由此可见,培植企业精神,加强企业精神的作用应作为新时期企业精神文明创建的关键性元素。企业如何在新时期做到推广企业文化精神,可以考虑从下述三方面展开,将企业文化精神创建全面落实。

第一,推广企业文化精神应做到与时俱进。随着时代的发展,企业文化建设必须不断改进与完善,同样,企业精神文明的创建更应做到与时俱进,避免出现停滞状况。对于企业的发展而言,要想在任何时刻做到与社会接轨,与时代发展相互协调,创新不可避免,企业的创新能力可以视为各个层次的考验。假设企业要想在社会大环境下依然具备市场竞争优势,必须做到顺应大环境调整与改进,确保企业文化与时俱进,只有企业文化与时俱进,才能发挥其对企业精神文明建设的引领作用。

第二,企业应做到经济与文化并驾齐驱。企业对文化建设与经济发展存在不同的认知,部分企业在经营过程中过分重视经济,在文化层面具有一定的缺失,而文化是企业的思想,一旦脱离文化,内部经营或出现混乱的状

态。过分重视经济的企业也会导致员工在工作过程中重视经济、物质等因素,失去了文化层面的支撑,价值观将会误入歧途。基于此,企业在发展过程中,必须将文化与经济置于同一水平线,确保二者在企业内部经营过程中并驾齐驱,才能实现相互促进、相辅相成的发展目标,进而推动企业在新时期高效发展。

第三,加大企业文化建设的投入力度。企业文化的建设并非朝夕之间,且企业文化的建设需要结合时代的变化而变化,并非是一劳永逸,或是一成不变的。而在长期建设过程中,企业应加大投入力度,尝试从技术、经济、教育等层面投入,为企业文化的发展提供保障,确保文化建设长期处于稳步上升的阶段,只有如此,才能实现企业精神文明的创建。故此,现阶段企业在经营发展过程中,应因时制宜地加大企业文化建设投入力度,发挥文化建设对企业精神文明建设的引领作用。

#### 5 结束语

综上所述,企业文化建设与企业精神文明创建具有内在关联,如二者目标一致、二者内容具有互补性、二者主体具有重合性。关于企业文化建设对推动企业精神文明创建优势有三:一是有助于提升企业精神文明创建的针对性,二是有助于增强企业精神文明创建的广泛性,三是有助于提升企业精神文明创建效率。基于内在关联与引领优势,本文从完善企业制度、以行业素质为载体提升员工认知、推广企业文化精神三方面展开了论述,希望能为相关人员提供参考。

#### 参考文献

- [1]李凡凡.当前经济形势下企业文化建设与企业管理及经济效益的关系[J].商展经济,2022(07):137-139.
- [2]张朝阳.中华优秀传统文化融入国企文化建设的探讨——以中国传统茶文化为视角[J].福建茶叶,2022,44(03):230-232.
- [3]杨露,罗明飞.新时代涉农高职院校课程思政探索与实践——以企业文化与工匠精神课程建设为例[J].安徽农业科学,2022,50(06):280-282.
- [4]李欣.疫情防控常态化下烟草行业企业文化工作的挑战与对策[J].中外企业文化,2021(12):134-135.
- [5]刘海霞.文化引领推进精神文明建设[J].农村电工,2016(11):1-2
- [6]邓欣滢.基于价值实现视角下的企业文化与企业竞争力研究[J].现代管理科学,2021(08):91-99.
- [7]伍辉延,雷霞飞.新时代国有企业文化建设的实践与探索——以 CCGX 公司为例[J].经济师,2021(05):241-243.
- [8]武文道.浅谈新形势下强化国有企业精神文明建设的探索与实践——以中国移动通信集团四川有限公司为例[J].四川有色金属,2020(04):60-62.

作者简介:杨帆(1991-),女,汉族,江苏泰州人,本科,研究方向:企业管理。