

# 企业文化建设的员工满意度提升策略探讨

现代企业竞争力的重要组成部分,不再只是简单的科学技术这样的硬件,还有一些“软件”也是企业必须注重,比如特色企业文化。文化建设的内容和方面很多,比如企业精神、管理文化等等。在建设企业文化的过程中,注重并运用员工满意度调查是很关键的,运用得当可以有利于提高客户满意度,提升企业形象。

## 一、企业文化与员工满意度的概念

企业文化指的是企业在生产活动中基于一定的历史文化背景生成的文化观念的总和。里面包含了企业员工的价值观、行为准则、企业形象等。这些软实力,构建了一个企业的灵魂核心。没有灵魂的企业就是没有竞争力的企业,因此企业文化建设,逐渐成为现代企业管理中十分重要的工作。企业通过提高员工的素质水平完善企业良好形象,提高管理水平,最终有效增强核心竞争力。

员工满意度是指员工通过工作产生的满足感程度。主要测试内容包括工作本身、薪水福利、工作的环境、同事关系等,将心理预期和实际结果进行对比,如果打破了期望结果,就会造成满意度下降,在实际生活中体现为员工工作表现消极。反之,则会促进员工的工作积极性和主动性。

## 二、企业文化与员工满意度的关系

根据马斯洛需求层次理论和人

际关系学说等理论,我们可以得知物质需求不是人在社会上的唯一需求。如果想要提高心理满意度,就要满足高层次的需求。而且在工作过程中如果员工对工作状态不满意,那么就很难生产出令客户满意的好产品。所以员工的满意度对于公司的发展是很重要的,不能忽视。

员工满意度在实际工作中,表现为员工是否有归属感,是否有做出贡献的成就感,是否符合员工的发展期望,员工在上下级或是平等的交往中是否获得了平等尊重等。想要提高员工满意度,总体上的方针就是建设优秀的企业文化;而在过程中,要不断分析运用员工满意度调查,既筛选有用的员工建议帮助企业改正错误,增强企业凝聚力,又让领导了解到员工的想法和状态,改善工作环境,推进企业文化建设,实现双赢的结果。

## 三、建设企业文化,提高员工满意度

各个企业都要有属于自己的独特企业文化。虽然具体内容不尽相同,但大体结构相差不多。

(一)精神文明文化的建设。精神文明文化是企业文化的主干,这是企业多年发展以来所积淀的宝贵经验成果,包括企业的价值观、工作态度、风格、发展、目标等。员工们各有各不同的价值观,但是在大的方向上应该和企业保持一样,这样才能团结起来,集中力量,开心愉快的共同实现梦想。因此企业在建设企业文

化和企业形象的时候,应该多征求员工意见,充分融合企业与员工的发展需求,不仅要考虑企业的发展计划,还要兼顾员工的发展欲求。

(二)制度管理文化的建设。制度管理是用来约束企业和员工的行为规范,它能让企业长期处于一个稳定的状态,有了良好的工作秩序,有利于提高企业工作效率。但是制度不是凭空而来的,它诞生于企业的精神文化意识中,二者相互适应相互依存。

有秩序的管理才能保证员工工作的公平性、高效性,最后顺利完成工作目标。合理的制度管理,是根据企业和员工的需求定制的,在满足员工基本物质需求的同时,给予员工更多的激励手段,坚持公平、公正的原则。人人都遵守企业的规章制度,形成良好的习惯,企业才能获得更大的竞争力,然后用实际行动帮助员工实现理想,提高员工满意度。

(三)行为习俗文化的建设。行为习俗文化指的是企业成员在人际交往中的特点,包括行为方式和规范等。尤其是企业领导者的行为,他们代表了企业形象,同时也是企业文化形成的奠基者,他们的风格极大地影响了将来企业的风格走向和发展,甚至在一开始起着决定性作用。企业形象的决定者还有一部分来自员工,他们是企业模范。因为是从同事里走出来的,所以员工对企业模范们倍感亲近,更愿意向他们

学习。企业领导者和企业模范一起,引导了员工们的行为。

“沟通”是企业里员工上下级之间很重要的一环,没有沟通,就无法顺利开展工作,也无法形成一个集体。在沟通过程中,要保证每位员工都能受到足够的尊重和关怀,满足员工们的心理需求。这样员工才会一心一意为企业工作来回报企业。人的一个小小行为固然很难引起重视,但重视起来就会有有助于形成良好的企业文化。

(四)物质生活文化的建设。企业的物质文化体现的就比较直观了,包括工艺技术设备、基础设置、工作环境等,这些东西里面体现的文化特征,整体上形成了企业物质生活环境。里面最核心的一点是企业的工作环境。单位的工作环境直接影响着员工的感受,甚至影响到员工在岗的工作态度和工作效率。可持续发展的观点也要体现在工作环境中,努力引导大家节约资源,保护环境,综合利用,源头控制。一个舒适、温馨的工作环境,有助于减少员工的不满心理和抵触情绪,能让员工心无旁骛地做好自己的本职工作。

总而言之,企业文化建设是一项长期的工作,有了一个目标,就要坚持,同时根据时代要求对计划进行修改,争取建设一个和谐的企业文化环境,尽可能释放员工的潜能,提高公司的核心竞争力。

代红

## 谈安全生产与企业文化

安全生产人命关天,关系到每个人身心健康、家庭幸福,关系到企业能否良性快速发展的重大而迫切问题。企业集团不断发展壮大离不开好的企业文化,核心文化:“团结、求实、奉献、创新”。安全生产与企业文化两者有何关系呢?

团结就是力量。我们要发扬团队精神,在安全生产中团结协作,互相配合,齐心协力劲往一处使,把工作做好。在生产过程中,遇到不安全环境因素,人的不安全因素要相互提醒、相互注意、相互保护,保证人身安全和设备安全。

企业人一向求真务实,追求真理、实事求是,踏踏实实做人,认真真做事。安全生产来不得半点虚伪,“知之为知之,不知为不知”。我们要认真学习国家的安全法律、法规,认真学习企业安全生产规章制度、作业规程、岗位应知应会的内容。如果不懂安全生产知识,盲目乱干,自己置身于危险中仍浑然不知,那是非常可怕的。天天讲安全,时时讲安全,为什么就是不安全?原因何在?安全生产没有真正落到实处。掌握了安全生产知识在工作过程中要不折不扣的执行,我们要倡导严、细、实的工作态度,提倡一丝不苟、精益求精的工作作风。安全生产贵在落实好,不要有章不循,杜绝“三违”——违章指挥、违章操作、违反劳动纪律。

有色人勇于奉献,有奉献精神。我们要发扬主人翁精神,提高对安

闻哲

## 浅议如何加强质量管理

众所周知,产品质量和经济效益是辩证统一的,没有好的质量就没有好的经济效益,没有好的质量就难以形成企业竞争力。综观国内外,凡是知名企业,无不将质量放在首位。作为建筑企业的一员,笔者认为,建筑企业要想在激烈市场竞争中取胜,加强质量管理才是王道。

一是以市场为导向,让产品质量和服务质量齐头并进。市场经济是竞争经济,“优胜劣汰,适者生存”是自然界的规律,同样也是企业生存的法则。对建筑施工企业来说,建筑市场是一个激烈竞争的市场,建筑产品又是一种特殊的商品,每个企业既要树立强烈的竞争意识,也要树立牢固的质量观念,靠质量赢得竞争,靠竞争加快发展。在工程建设中,建筑施工企业更要树立一种强烈的责任意识,树立“产品就是人品”的观念,努力彰显企业社会责任,坚决杜绝“豆腐渣”工程。美国著名质量管理专家费根堡姆说过:“质量是一种道德规范,把追求卓越视为光荣。”质量改进是个没有终点的连续性活动,停止就意味着开始倒退。不论过去、现在还是未来,质量都将是企业生存之本,而高标准、精细化、零缺陷则是企业产品质量不倒的基石。综观当下,一些施工企业由于不注重施工质量,一味追求进度,管理粗放,结果导致桥梁垮塌、道路下陷的事故时有发生,这些都说明对产品质量重视不够。当然,除了重视产品质量外,企业还要注重对客户的服务质量,企业要想客户之所想,急客户之所急,避免投诉、返工现象的发生。只有建造出过硬的产品再加上优质的服务才能赢得客户的信赖,才可能进一步拓展市场份额,实现项目的滚动发展。

二是强化质量意识,让员工将质量意识落实到行动中。产品质量决定于过程质量,过程质量决定于工作质量,工作质量最终决定于员工素质。因此,只有切实提高员工的质量意识,增强他们工作的责任心,员工才会自觉将质量意识落实到行动中。如何让质量意识入

脑入心,相信这是很多企业一直在思考的问题。首先,领导要率先垂范,并身体力行,在质量意识方面做好榜样,要视质量为重中之重,要通过各类会议宣传质量的重要性,要让质量意识教育贯穿生产过程始终。其次,建立责任机制,要让所有员工都对产品质量直接负责,营造自我监督的体系。企业要在生产经营的过程中向职工反复强调:客户是企业的衣食父母。如果生产的产品不能让客户满意,企业的效益势必会有影响,从而也会直接影响到每个人的收入。因此,在生产制造过程中,要向每位员工灌输“精细化、零缺陷”的理念,让每个员工都明白“下道工序就是用户”。这些思想一旦被职工自觉落实到行动上,每个员工就会将质量隐患消除在本岗位上,就能创造出产品的“零缺陷”。

三是依靠科技攻关,有效解决质量通病。建筑企业在施工过程中,要积极推广使用新技术、新材料和新工艺。依靠科技进步,有效解决工程质量通病。定期关注社会上公布推广应用和淘汰的技术、工艺、设备、材料目标,及时修改质量和设计标准。不定期组织专业技术人员办对工程质量关键技术进行科研攻关。尤其要针对生产施工过程中具体质量问题,成立QC攻关小组,企业要围绕改进生产技术和工艺、研发科技新成果、降低产品不合格率、减少生产成本、提高劳动生产率、降低资源能源消耗、安全生产等内容开展的群众性质量活动。以质量管理促进产品的提升,有效降低成本,提升经济效益。

在新形势下,企业的竞争,关键是质量的竞争。未来走质量效益型发展道路,不断提高产品质量才是企业永恒的主题。只有质量管理理念的不断提高,不断深化,才可以获得质量提升而成本降低的效果,也才能够为企业创造更大的利润空间。建筑行业要想在激烈的市场竞争中立足,必须依靠质量,因为质量才是企业的生存之本。 罗金宝

## 浅谈党支部书记的带头作用

支部书记的知识要求越来越高。要始终保持党的建设先进性,如果仅仅满足于现有经验或本职工作的业务知识,势必不能适应越来越纷繁复杂的工作要求。因此党支部书记不仅要掌握知识上求“深度”,精通业务技能,还要在“广”度上下功夫,开阔视野,提高综合协调能力。一要学习一定的历史知识,“以史为镜,可知兴衰”,掌握历史发展规律,并从中吸取经验和教训为现实服务。二要有扎实的文化知识,这是掌握其它知识的基础,也是开展工作的基础。三要有相应的管理知识,要学会现代管理手段,掌握现代管理艺术。四要有比较广博的科技知识,要掌握科技发展动态,了解科学研究的最新成果,掌握计算机等现代科学手段的运用。五要掌握相关的法律知识,做到依法管理,依法行政。做到理论联系实际,真学、真懂、真信、真用,以实际行动带领党员、干部群众创建学习型党组织。

三、要解放思想,做开拓创新的带头人。当今时代,是一个信息高度发达、事物发展变化迅速的时代。要永葆党的本色,党支部书记如果仍然靠照本宣科地开展工作的话,不能从实际出发创造性地分析新情况,解决新问题,就难以带领党支部在三个文明建设中发挥战斗堡垒作用。这就要求党支部书记在不断加强学习,深入实践,提高素

质的基础上,做到善于发现问题,思考问题,创造性地解决问题。首先要在高度重视学习的基础上,在于有效的学习,要有充分的知识积累,并且会灵活地加以运用,适应时代要求的当务之急;其次要切实提高思维能力,坚持“解放思想,实事求是”,打破条条框框,根据实际情况创造性地开展工作,增强全局观念和整体意识,从更宽广的视角和系统、全局、战略的高度审视问题;在根本性、关键性问题上创新变革;三要树立科学发展观,有预见性和超前性,在深入调查研究思考的基础上,对事物的发展变化能有较为科学的准确的认识,并采取相应的措施和对策。

四、要严于律己,做廉洁自律的带头人。党支部书记肩负支部日常工作的领导、组织、协调、监督重任,有时还可以行使行政领导不能行使的职权,“其身正不令自行,其身不正,虽令不从”。这就要求党支部书记始终牢记“两个务必”,时刻绷紧思想篱笆,努力增强拒腐防变能力,自觉抵制不正之风,否则稍有不慎,就有可能“一失足成千古恨”。但党支部书记也是人,是普普通通的人,要懂得自控,守得住清贫,耐得住寂寞,经得起诱惑,顶得住歪理,管得住小节,坚持做到眼不花、心不乱、手不伸,一身正气,一尘不染,不利用职权

为自己或亲朋好友谋取私利,不为私利去做违反组织原则的事,真正做到“有所为,有所不为”,“对自己清正,对内严格”;以作风正派、说话公道、办事正派、纪律严明的实际行动来确保党支部各项工作顺利开展。

五、要凝心聚力,做思想政治工作的带头人。建立保持共产党员先进性教育长效机制,贴近群众构建和谐的企业文化,党支部书记深入细致的思想政治工作,是一贴粘合剂,可以凝聚人心,可在党组织与干部群众之间架起一座桥梁。一是党支部书记要能容人、容话、容事,以良好的自身素质和人格魅力使干部群众心悦诚服,达到上下思想一致、步伐一致,形成强大的整体合力。二是要解疑释惑、广听博闻,让大家感到党务干部可学、可敬、可亲、可信,真正成为群众信赖拥护的贴心人。三是要深入群众、体察民情,耐心细致,热情周到,善于说服教育,把党的路线、方针、政策,通过人情入理的方式灌输给干部和党员,成为群众的自觉认识和行动。四是要有奉献精神,淡薄名利,舍小家,顾大家,甘为职工群众的精神和物质上的寄托,充分发挥党支部的战斗堡垒作用和共产党员的先锋模范作用,永葆党组织的先进性和战斗力。

郑献身

## 国有企业廉洁文化长效机制探索

廉政文化既是一个理论问题,也是一个实践问题,廉政文化是企业文化的重要内容,也是企业和谐稳定、加快发展的重要基石。如何加强企业廉洁文化建设,促进领导人员廉洁从业,是新形势下国有企业纪检监察工作面临的一个重要、新型课题。结合企业围绕推进廉政文化“六进”要求和廉政文化建设的实践经验,笔者感到有以下五个问题需要进一步的研究和思考。

### 一、把握时代特征,建设特点企业廉政文化

文化作为一种历史现象,既具有历史的传承性,又具有现实的时代性。每一个社会都有与其相适应的文化,每一种文化的起源、演进和发展也都有其自己的轨迹和脉络。

企业的廉政文化应包括以下四个方面:一是廉洁的政治文化,要求掌握权力的领导廉洁自律,淡泊名利,恪守宗旨,执政为民;二是廉洁的企业文化,要求在企业营造良好的廉政氛围,让健康向上的廉政文化充实人们的精神世界,使优秀的传统廉政文化和道德风尚在企业发扬光大;三是廉洁的职业文化,要求全体员工恪尽职守,爱岗敬业,克己奉公,遵纪守法;四是廉洁的组织文化,要求权力部门处事公道正派,公正透明,诚实守信,廉洁高效。

### 二、加强教育引导,拓宽廉政文化覆盖面

廉政文化建设要具有以下几个方面的特点:首先要有明确的目的

性。廉政文化的力量是精神力量,直接拨动人的灵魂,让企业员工了解、接受和认可廉政理念,通过占领思想阵地,形成以廉为荣的企业氛围;第二要有很强的针对性。无论是树立廉政理念,还是规范廉洁从政行为,廉政文化建设的重点无疑是党员干部。第三要有广泛的群众性。廉政文化建设主要针对党员干部,但人一生的角色是不断转换的,应延伸至每一个角落,增强每个人的廉洁意识。

### 三、坚持以人为本,注重廉洁实际效果

建设企业廉政文化,效果是最根本的。推进廉政文化建设,要以满足员工的文化需求,丰富员工的精神生活,提高员工的道德修养为出发点和落脚点,遵循文化建设的一般规律,适应文化具有渗透性的特点,贴近实际、贴近生活、贴近群众,寓教育于有益的文化活动之中,做到以德感人,以理服人,以情动人,增强说服力、吸引力、感染力 and 亲和力。建设企业廉政文化,要紧紧围绕企业中心工作,把廉政文化融入到了企业精神、企业文化、企业管理的各项工作中,做到“六个进入”:一是廉政文化进班子。突出领导人员这个廉政文化建设的重点,开展职业道德教育,引导领导人员树立起马克思主义的世界观、人生观、价值观和正确的权力观、地位观、利益观,自觉抵制各种腐朽思想的侵蚀。抓住“一把手”和年轻干部这个关键,经常进行教育引导;对新提拔中层以上领导干部,企业有关部门安排廉政谈话,及时进行权力观和廉洁自律制度规定教育。二

是廉洁文化进机关。各级机关负有协调管理监督的职能和掌控人、财、物的特点,在对机关管理人员进行业务培训的同时,把廉洁教育作为岗位培训的重要内容,并把遵守廉洁自律的情况作为考核、奖惩的重要目标,使其恪尽职守,爱岗敬业,遵纪守法。在每一个机关干部的办公桌上摆放一条自己编写的廉洁警句;及时修订完善廉洁文化建设的有关制度。三是廉洁文化进基层。各基层单位从实际出发,通过各种途径,开展适合员工特点的廉洁文化活动,营造廉洁文化的氛围,着力提高员工遵纪守法、爱岗敬业、诚实守信的意识。在基层单位设立廉洁自律警示牌;定期开展廉洁短信和廉洁警句警句征集活动;定期开展廉洁文化摄影、书法、书画等比赛活动。四是廉洁文化进项目。在签订施工项目合同、物资采购合同、销售合同的同时,签订《廉政协议书》,在履行项目管理工作中,对发生重大事故和案件,落实责任追究。五是廉洁文化进厂区。把廉洁文化融入职工生活小区的各项活动之中,宣传和教育群众,增强廉洁、诚信、守法意识,激发群众参与反腐倡廉工作的积极性。在生活区设立廉洁文化宣传专栏。企业电视台定期播放廉洁文化节目。六是廉洁文化进家庭。把廉洁教育与家庭美德教育结合起来,做到家庭设防线,常敲“廉洁钟”。对党员干部特别是领导干部的家庭成员进行清廉、勤俭、移风易俗的思想道德教育,着力提高家庭成员反腐倡廉的意识。对党员干部特别是领导干部的家庭成员进行清廉、勤俭、移风易俗的思

想道德教育,对普通职工家庭,进行贤良美德教育,做到家庭设防线,常敲“廉洁钟”。

### 四、规范廉政行为,健全和完善制度文化

制度文化是廉洁文化的重要组成部分。企业制度文化的建设要做到:一是强化党风廉政建设的责任制落实。坚持年初签订党风廉政建设责任书,明确责任目标和内容。二是建立领导集体议事制度。三是推行关键岗位权力分解和轮岗交流制度。四是实施建立干部廉政档案制度,建立领导中层干部的廉政档案,从而形成横到边,纵到底的刚性管理,真正实现“全方位覆盖、全员化执行”的制度文化。

### 五、实施监督文化,加强权力制约机制

在企业廉洁文化的建设过程中,要进一步完善监督文化,完善权力约束机制,积极开展效能监察,从源头上预防腐败滋生,确保权力运作的规范有序及油田生产经营工作顺利开展。一是加强舆论宣传监督。二是加强群众监督。三是搞好家庭监督。

总之,国有企业廉政文化建设是一项系统工程,要把廉政文化建设纳入党的建设和企业文化建设的整体规划中,加强对廉政文化建设的领导和协调。统一思想,提高认识,发挥党风廉政大宣教格局的作用,努力形成廉政文化建设的合力。建立健全廉政文化建设的目标管理、考核评价和激励机制,促使廉政文化建设走上正常化、规范化和制度化建设的轨道。

鲁红周

## 集团公司办公室招聘启事

集团公司办公室因工作需要,经批准,现面向集团公司内部招聘秘书1名。

### 一、招聘岗位与条件

岗位	人数	条件
秘书	1	1、年龄:1986年1月1日以后出生。 2、学历:全日制普通高校大学本科及以上。 3、具有3年以上基层工作经验,1年以上相关岗位工作经历。 4、具有较强的综合文字能力、沟通协调能力,能熟练操作计算机。

### 二、录用方式

经笔试、面试,择优政审、体检合格后,予以试用,试用期三个月。

### 三、报名方法及时间

应聘者须持所在单位组织人事部门同意应聘证明、本人身份证、学历学位证书、专业技术资格证书等相关材料原件及复印件到集团公司人力资源部(机

关大院西侧楼一楼128室)报名,报名时交1寸近期照片1张。

联系人:符女士、周女士  
联系电话:0562-5860078  
报名时间:2016年11月25日至2016年12月5日(工作日)。

集团公司人力资源部  
2016年11月24日