

# 企业文化在企业管理中的战略定位

企业文化是一个企业的品牌价值的核心部分,是一个企业区别于其他企业的核心因素。企业管理是企业得以运转的关键,企业管理需要有战略性的构思。企业文化在企业管理中有着很重要的作用。本文试分析企业文化与企业管理的相互关系,并对如何在企业管理中和企业文化相得益彰提出浅见。

## 一、企业文化的渊源和意义

企业文化理论形成于二十世纪六十年代,但是企业文化这一现象早在理论诞生之前早就存在了。我们今天提起企业文化主要就是说一个企业在经营和发展过程中形成的自己独特的精神财富和将其传播到市场中所形成的品牌能量。优秀的企业文化已经成为了当今成功公司的必备要素之一,这不仅仅是凭依市场竞争的外在压力,同样也是源自一个企业在经营管理中不断总结所形成的经验结晶的内发动力,共同催生了一个企业的独特的企业文化。企业文化是一种精神力量,当企业文化和企业管理协同时能事半功倍,但也可能出现因背离而走入困境的情况。因而重视企业文化在企业管理中的战略地位是十分有必要的。

## 二、企业管理中企业文化的战略定位

企业文化建设是企业管理中的重要方面。一个企业就是一个小社会,如今社会我们不仅仅要抓经济发展,同时要有理论和文化建设,还要抓生态建设。同样对于一个企业来说,管理一个企业不仅仅要抓企业效益,也要为企业的精神文化建设、整个行业的建设作出正确的规划和构想。在企业管理中很重要的一个方面就是做好企业文化建设。

## 企业文化建设探析

### 一、企业文化建设应借鉴传统文化

我国的企业文化与传统文化有着密不可分的关系,企业文化是在传统文化的继承和发展;传统文化是企业文化的基础,其精华不仅可为企业文化所借鉴,而且也只有继承传统文化的精华,企业文化的发展才能更有活力。根据目前企业文化发展的现状,借鉴传统文化加强企业文化建设,认真做好以下几点尤为重要:

1、继承忠心爱国、自强不息的优秀传统,精心培育具有时代特征的企业精神。实践告诉我们,企业要在日益激烈的市场竞争中取胜,没有强有力的正确的精神支柱是不可能的。这种精神支柱,就是企业精神。企业精神是企业基于自身特点、任务、宗旨、时代要求和发展方向,为谋求发展而精心培育成为整个职工群众认同的价值取向和主导意识等等,这是企业发展的根本动力源,是企业向心力和凝聚力的集中表现,是企业的灵魂,也可以说,有什么样的企业精神,就有什么样的企业形象和效益。我国传统文化,主张“公而忘私”,主张爱社稷,爱集体,为国为民为天下,提倡奋发进取,自强不息,这些宝贵的思想,千百年来,一直激励着无数有识之士报国为民,立志兴邦。继承这一思想精华,这对于凝聚职工、对于形成有利于企业竞争的价值取向和心理定势,对于培育团结奋进,开拓进取,不畏艰险,敢闯敢冒的精神,不仅完全可行,而且是十分必要的。近年来,大批企业开展爱国企业、爱集体,艰苦创业为主要内容的社会主义思想教育,不仅有力地推动了企业文化建设,而且大大增强了企业凝聚力,企业形象为之一新。

2、弘扬“企业”“公正”、诚实守信的优良道德,不断加强企业的道德建

如今的很多初创企业,面对已经成为引擎的大公司依旧能够在垄断的市场中找到一个垂直的突破口,而他们能够熬过艰难的初创期的阵痛,不断的披荆斩棘,最终抵达成功的彼岸。这些都和这些初创公司有着巨擘们没有的优秀的企业文化有十分密切的联系。对于这些初创公司的创始人,他们将自己的公司塑造得勇于创新,敢于拼搏,充满积极向上的企业文化。他们也许可能会因为一个项目亏损到只剩下这些精神财富的地步,但是只要能够牢牢的把握好这些精神财富,就能够凝聚职工的战斗力和低谷走出来。而一些巨擘在不断的发展中,企业文化建设逐渐被忽视,官僚主义横行,内部利益错综复杂,面对市场的应变能力越来越差,企业文化越来越糟糕,最终免不了会走向衰败。可见企业文化建设是企业管理中十分重要的,无论公司大小,在企业管理中都不能忽略。

企业文化有助于提升企业管理的执行力。优秀的企业文化是融合在企业管理的方方面面的。常言道:高高兴兴上班去。一个企业如何能让职工高兴而来呢?仅仅靠行政管理是永远不可能维持这样的效果。而一个企业在行政管理中能保持高效的执行力,却离不开这样高高兴兴上班去的员工。那么是什么能有这样的魔力,能够调动职工的主观能动性呢?这就是企业文化。在有着优秀的企业文化的企业里,让每一个企业的职工有着自己能参与到企业的建设中的自豪感,有着自己的成绩能得到肯定、不断积累的成就感;还有着相互帮扶,力争上游的荣誉感。企业管理中需要这样的合力,就必须在企业管理

中将企业文化的建设放到提升企业管理的执行力的高度。企业的管理不仅仅是物质的调控,更需要精神上的交流。企业文化的建设正是这么一个精神的交汇的过程,它可以是领导层的共识,然后招募认同的职工;也可能从职工中诞生,最终由他们中的一个走上领导岗位,带领整个企业前进。常言道人心齐,泰山移。实现管理的高效执行力离不开一个充满凝聚力的企业文化。

企业文化是企业管理的方向。企业在发展过程中,会面对管理人员的更替。不同的高管有着不同的风格和自己的考量,虽然都是为了企业的发展大而殚精竭虑,但是免不了会有新官上任三把火的现象。而一个优秀的企业即使存在这样的变革,仍旧能够沿着它的使命继续前行,这就是存在一种掩藏在不同的管理行为之后的恒定指南,那就是企业文化。一个企业有了自己独特的文化之后,消费者对这个企业就会有自己的信赖,员工对企业就会有自己认同的归属感,高管人员也会清楚自己的立场。即使在前进的路上需要逡巡起伏,仍旧能够向着正确的方向前进。诚如笛卡尔所言,其实在正确方向上的人无论多么缓慢总比在错误方向上飞奔的人前进得更快。足见企业文化在一个企业的发展上有着多么重要的作用。对于企业职工来说,其实每一个领导的更替并没有多么直接影响他们的经济利益,而是从这个领导的理念和整个公司的企业核心精神文化的出入,最终会影响到他们的薪水、升迁、甚至于去留。当一个企业已经变得面目全非,不再是自己当初入职时候那个文化的时候,不论已经服

的做法,认真学习马克思主义基本理论和党的路线、政策,自觉按完美的人格标准加强自身修养,以高尚的人格凝聚企业,从而推动企业整体素质的提高。

4、强企业制度文化建设。制度文化建设是企业文化建设的重要方面,主要包括企业中的习俗、习惯和礼仪及成文的或约定欲成的制度等。制度文化既是企业素质的重要体现,又是推动企业发殿的重要力量。中华民族是礼仪之邦,“非礼勿言,非礼勿听,非礼勿动,非礼勿行”,一切讲究有序、有节、有制,违制必究,赏罚严明。这是文明的象征。借鉴这一思想,可以更有效地推动企业制度文化建设。但这不是主张要把古代的一切礼制统统搬过来,而是主张继承按一定规范做事的文明传统,礼制的内容应随时代的变迁而发展。我们加强制度文化建设,主要强调用适应社会主义市场经济和社会主义精神文明建设的要求和制度规范人们的言行,使企业严整有序,有条不紊地发展。目前,市场经济正处在新旧体制转换时期,制度文化建设的任务十分繁重,如企业产权制度,生产经营中的责任制度等等,这些制度的建设,都有赖于人们借鉴古今中外,尤其是我国传统文化的精华,不断地探索。

## 二、企业文化建设中坚持与时俱进与管理创新

1、与时俱进蕴含着进取创新精神把握现在,着眼发展,这是时代主题对人们提出的基本要求。与时俱进管理创新就是根据时代主题的要求作出正确选择,二者具有内在联系。与时俱进要求顺应时代的潮流,听从实践的呼声,合乎历史的趋势,符合人民的愿望。不留恋于任何过时的旧事物,不拘泥于一切陈规陋习,不受制于任何陈腐教条,不沉迷于任何偶像崇拜,不屈从于

役多少年,有了多少感情,职工都可能选择离去。所以,从长远来看企业管理一定要遵循企业文化的指引。

企业文化和企业管理相互促进。简单地看,企业文化和企业管理之间存在认识指导实践,实践促进再认识的关系,因此即使我们需要坚持一个恒定的企业文化,但是面对纷扰的世界和千变万化的市场,没有哪个企业能不遭遇作出艰难决定的时刻。企业文化应当在可控的范围内作出一定的回应,而企业管理正是改变的促进者,这就是说我们应当大胆试验,小心改良。企业的管理毕竟是行政性的管理,面对问题不能够束手束脚。企业文化作为指导精神把握宏观的方向,也需要在不断的实践环节中受到“追问”,两者形成共同成长,相互促进的局面。这也表明了企业文化绝对不是高管拍拍脑袋,就作出决定。来自职工的声音一定需要反映在其中,但是也不是单纯的多数决,有的时候还是需要高瞻远瞩的领导者。这其中不能简单的说企业文化和企业管理之间孰轻孰重,但是我们需要看到双方共同成长。

随着世界沟通的愈发便捷,市场的行情也千变万化。每个企业都应当反思自己在企业管理中是不是忽视了企业文化的重要作用。简单粗暴的行政手段已经不能适应企业的生存发展。我们必须认清企业在发展过程中需要文化认同,需要一个价值上的共识,这就是企业文化。企业只有将企业文化建设置于战略性高度,在实践中结合自身的情况不断的摸索和探究,才能在企业管理中不断的改进方案,实现企业的整体发展。赵斌

任何权势压迫。它立足现在,面向未来,蕴含着积极的首创精神。今天,在新的历史条件下,主张与时俱进,其内涵是超越前人的。不仅表现在文明发展的位差方面,而且还表现在深度和广度方面。与时俱进在今天意味着全方位的创新,包括人们的观念、社会的政治、经济、文化、科技、教育等各个方面及其相互联系方式的全面创新。实现这些创新的重要条件首先是管理上的创新。

## 2、管理创新对企业的创新

具体说来,管理创新对组织变革起着如下作用:

(1)先导作用。组织变革首先必须更新观念,使企业管理者、员工对变革的重要性、必要性达成共识,树立想变革的信心和决心。这就要求管理者必须具备探索精神、创新精神和挑战精神,必须能准确把握时代的脉搏,具有前瞻意识,并且还积极地持之以恒地倡导、灌输新的观念,为变革做思想、舆论准备。

(2)促进作用。企业改革有赖于各个局部要素及其结合方式的变革和优化。这是十分复杂而又艰难的工作任务,要实现这个目标,不仅需要管理的理论、技术、措施和方法等因素的改进与更新,而且需要对各种因素进行创造性的整合,以实现整个组织机制的彻底更新。

(3)保障作用。企业改革不可避免地受到旧的管理观念、管理模式、管理规则以及旧的传统习惯和人们眼前的、暂时的、局部的利益的抵制和干扰。这些问题同样需要通过管理上的创新来解决。管理创新不仅可以为组织变革扫除障碍,而且还可以创造各种有利条件,确保变革的顺利进行。综上所述,与时俱进与管理创新是相互影响、相互促进的互动关系。与时俱进内在要求管理创新来支持,管理创新又是实现与时俱进的重要保障。纪红霞

## 新时代呼唤劳模精神

习近平总书记强调,劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽。全社会都应该尊敬劳动模范、弘扬劳模精神,让诚实劳动、勤勉工作蔚然成风。这一重要论述,是习近平新时代中国特色社会主义思想的重要内容,是对马克思主义劳动思想的丰富发展。

新时代新使命呼唤劳模精神。不同历史时期的劳动模范的先进事业、优秀品质,特别是在艰苦创业中孕育而成的伟大的劳模精神,激励着一代又一代人为社会主义现代化建设不懈奋斗。今天,中国特色社会主义进入新时代,我们比任何时期都更接近、更有信心和有能力实现中华民族伟大复兴的目标。习近平总书记强调,社会主义是干出来的,新时代也是干出来的。新时代中国特色社会主义的伟大实践,呼唤劳模的新贡献,呼唤劳模精神的弘扬广大。

新时代弘扬中国精神呼唤劳模精神。正如习近平总书记所言:“长期以来,

广大劳模以平凡的劳动创造了不平凡的业绩,铸就了‘爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新、淡泊名利、甘于奉献’的劳模精神,丰富了民族精神和时代精神的内涵,是我们极为宝贵的精神财富。”劳模精神是中国精神的时代体现,新时代弘扬中国精神,以劳模精神这一时代典型为载体,是传承伟大的中国精神的时代要求,也是把伟大的中国精神化为实现中国梦的力量之源的必然要求。

社会主义核心价值观的培育和弘扬呼唤劳模精神。表彰劳模人格,弘扬劳模精神,有利于激发广大干部群众集体的主义荣誉感,正确处理义与利、奉献与索取、个人与集体之间的关系;有利于激发人们的历史使命感和责任感,自觉把人生理想、家庭幸福融入国家富强、民族复兴的伟业之中;有利于营造全社会尊重劳模的社会风尚,激励人们在劳模精神的环境熏陶中认同、践行社会主义核心价值观。吴潜涛

## 企业文化建设的思考

### 一、当前企业文化建设存在的问题

现代企业文化个性化趋势负面影响是由于缺乏对具有中国特色社会主义以及社会主义市场经济正确认识和完整理解造成的结果,其表现至少包括以下四个方面:

#### 1.企业文化建设中出现“表层化”

一是单列式建设。对企业文化建设不是贯穿和融入于企业价值观、企业精神、企业道德、企业规章的全过程。而是把企业文化游离于企业管人、管物之外,把企业文化与企业管理理解为互不相干的两回事,致使企业文化和企业管理出现“油水分离”现象。二是片面式建设。认为企业文化就是企业装演门面的东西,将企业文化建设变成简单的文体活动,致使企业文化建设流于形式。三是浅层式建设。对企业文化建设注重外在形式多,培植内在精神少;标语口号提得多,体现企业个性少;领导口头倡议多,发挥人格力量少等,致使企业文化建设处于一种浅层次状态。

2.企业职业道德的约束力遭到轻视社会、经济变革步伐的加快,使企业中不少员工对企业和个人未来的命运感到难以预测。因此,“为了明天,不如把握今天”,成为一些职工职业行为的准则。这种心态加强了珍惜现有岗位的意识。但从负面看,这种从自我利益角度出发的“爱岗”意识已少了以往坚守企业职业道德的光荣感和责任感,其表现:对争当劳模、标兵等荣誉不感兴趣,把干工作仅仅作为谋生手段,个人物质利益追求被摆在第一位,从而使企业职业道德的约束性在更大的范围内被怀疑和轻视。

### 3、企业人际关系中的友善性逐步淡化

竞争机制引入企业,也使企业人际关系的性质发生根本变化,其主要表现为:人际关系的情感化向竞争化过度,讲互助被重利益取代。企业为适应生存发展的需要必然采取一系列加强内部改革措施,如:精简机构、裁减富余人员、调整产业结构等,这使得往日的同事变成了竞争对手。同时,在企业分工的逐步明晰,也使得员工间的横向交流有所减少,“八小时内各管各,八小时外人各人”的现象较明显。如:师徒关系变得淡漠了、同住企业宿舍楼里门对门、楼上下却很少交往,甚至互不相识。

二、加强企业文化建设的主要途径处于信息时代和大变革时代,企业与社会的距离被进一步拉近,社会文化与企业文化的相互交流、相互影响也进一步加大,因此,建立起良好的企业文化不仅有利于企业的振兴发展,同时也有利于社会的健康发展。建设具有中国特色的社会主义的

企业文化,首先需要把握好五个关键环节:

### 1.建立新的社会道德体系,培育企业文化基础

现代市场经济要求“以德取胜”、“以德为本”。可以说,道德是现代企业立于不败之地的关键。当前,以德兴企,除了要继续搞好员工职业道德建设和领导干部“官德”建设等,需要突出抓好市场竞争道德建设,努力培育现代竞争精神。

### 2.正确树立正确的价值观,推进企业不断发展

当前,企业正处在两种经济体制的转型期和价值观的变换期。一方面,在计划经济体制下形成的价值观念,仍以强大的“惯性”影响着人们;另一方面,在市场经济中所产生的新的价值观念,对人们的思想和行为也产生着越来越明显的影响。在这个转换过程中,新旧观念不断发生碰撞,两者相伴相随,互不甘示弱,在每个职工的思想行为中都存在着不同的表现。

### 3.丰富职工的文化生活,塑造企业迎难而上的社会形象。

职工文娱、体育活动既是企业文化的内在表现,也是职工文化素养的内在展示。通过开展形式多样、丰富多彩的文化活动,达到改变职工的精神面貌,提高素质的目的;通过文化生活结合企业思想政治教育的措施,加强宣传形成舆论导向,寓无形的文化与有形的活动之中,增强职工的文化意识和建设企业文化的热情。因此,把加强企业文化建设与丰富职工文化生活有机结合起来,企业的文化根基就实、枝叶就茂,企业内部精神成果就愈加显著。反之,则亦然。

### 4.加强思想政治工作,确定企业文化发展方向,凝聚企业文化内核

企业思想政治工作是具有中国特色的有效管理手段,符合“以人为本”的企业管思路。所以,不但不能削弱,而应进一步加强。企业的思想政治工作本身就与企业文化建设有着密不可分的关系,它们的最终目的都是为了激发和调动职工的积极性。思想工作就是推动企业文化建设的有力措施。通过党的基本理论、基本国情、基本路线教育和形势任务教育,可以不断提高职工的政治素质和道德水准,坚定社会主义信念;通过企业文化建设,激励先进,可以推动企业文化建设的发展。企业文化建设的发展规律又为加强思想政治工作的良好环境。随着社会的发展和进步,思想政治工作将向以人为本的管理模式转移,而加强企业文化建设则是加强以人为本的管理有效形式,两者是相互统一而不可分割的整体。韩建国

## 盛度与陈翥

北宋初期,各地的残存势力对刚刚建立的宋朝政权威胁较大,统治集团为了巩固已经取得的成果,忙于调兵遣将四处平乱。

到了宋真宗执政时,政权已经得到了巩固,古语道:“武安邦,文治国,武官打天下,文官坐江山”。旧制度废除,新制度随之健全,当时已在洪州为官的盛度,就上疏宋真宗,建议恢复贤良方正科举制度;又请求建立四科以取士,呈曰:“博通曷典,达于教化科;才识兼茂,明于体用科;军谋宏远,堪任将帅科;明晓法律,能按章覆问科”。进而招纳四方有识之士。当时,由于官微言轻,没有引起宋真宗的重视。

宋仁宗登基时,启用了夏竦为宰相,夏竦看到盛度的奏章,十分赞赏,又奏本建议采纳盛度建议,请求宋仁宗,恢复科举制度,广置科目以招集人才。

宋仁宗准奏,便诏书曰:“广开数路,以祥延天下之士,而制举独久不设,意者吾豪杰或以故见遗也,其复制此科:

贤良方正,能直言极谏科;博通曷典,明于教化科;才识兼茂,明于体用科;详明史理,可使从政科;识洞韬略,运筹帷幄科;军谋宏远,材任边寄科;凡六,以待京、朝之被举及起应选者。

诏书颁发后,科举制度又随之推行,从而广开了进贤之路,使更多的人都有机会施展才智,也使许多平民百姓家的有识之士脱颖而出,成为国家的栋梁之才。

如,不是官宦世家的欧阳修,宋仁宗时,天圣八年(公元1030年)进士及第,官至参知政事。成为北宋时期的政治活动家、散文家、历史学家,他还擅长诗词、书法,又是文物考古的先驱者之一,为当时公认的文坛领袖。

平民出身的涑水先生司马光,宋仁宗时,宝元元年(公元1038年)考中进士甲科,从而走上了仕途,官至宰相。卒后追封为温国公。他是北宋时期的政治家,我国杰出的历史学家,他用19年时

间写成名著《资治通鉴》,流传于世。出生于封建官僚家庭的王安石,宋仁宗时,庆历二年(公元1042年)进士及第,官至宰相。他思想缜密,文风谨严。他主张变法,是北宋时期的大政治家、大学者,列宁评价为“中国十一世纪的改革家”。

可见,盛度提出恢复科举制度,广集人才的主张,对于人才的招纳,有非常积极的作

当然,也有不少有识之士、民间学者不愿为官,终身为民。铜陵县贵上着土桥(今钟鸣镇)人陈翥(982—1061年),字凤翔,号虚斋,咸雍子,桐川君,5岁读书,14岁入县学,曾有悬梁苦读,跻身科举的愿望。后因父亲早逝,兄弟不和,加上自身患病十余年之故,直到40岁时,方“志愿相畔,甘为布衣,乐道安贫,著书立说”。从此,他一面向门苦读;一面参与耕作,20余年如一日,坚持不辍。他学问宏博,造詣精深,平生著有天文、地理、儒、释、农、医、卜算之书共260部182卷。60岁时,他在家中10余亩山地里种植了泡

桐树数百株,专事研究,除悉心钻研前人有关著作外,还“召山叟、访场师”,尤其注重实践经验的总结。北宋皇祐年间(公元1049—1053年)撰写的《桐谱》书稿约16万字,全书除序文外,正文一卷:依次分为“叙源”、“类属”、“种植”、“所宜”、“所出”、“采折”、“器用”、“杂说”、“记志”、“诗赋”,凡十篇《桐谱》系世界上最早记述桐树的科学技术著作,其中6篇专论植桐技术,为全书的精华。他是历史上著名的林业科学家。

盛度与陈翥,他们之间有何关联,这还要从盛度19岁写起,盛度同父母和大伯父盛尚泰全家来到池州铜陵石洞龙泉卜筑安家,他父亲还请了附近的丁先生(他是唐唐末期官员,当时战火纷飞,天下大乱,就辞官回乡,以教书为业),丁先生博学多才,又为官多年,阅历丰富,见盛度聪慧过人,思虑敏捷,就倾其所学,精心培育,几年以后,学业大成。丁先生对盛尚享说:“要让你的孩子有更好的前程,必需送到县学再读几年。”

盛度来到县学读书,认识了比他小13岁的陈翥,他俩一见如故,相见恨晚,从此朝夕相处,共同探讨,相互取长补短,学业突飞猛进,他们还有共同爱好,就是游山玩水,吟诗联对。

一日,盛度邀请陈翥到他家作客,并陪他到天门山游玩,盛度说:“我俩以动物为题,各吟一首诗如何?”陈翥举手赞同。

盛度以“马”为题,诗曰:身经百战不平凡,昂首飞奔岂等闲。

长坂桥边施妙计,卧龙岗上访贤良。

一声长啸惊天地,几处笙歌得胜还。

远望沙场云雾起,马蹄越过九重山。

陈翥以“鼠”为题,诗曰:十二属中第一流,生生不息满神州。

贼心惯窃人间食,钻窟藏身不自由。

静悄无声辞岁月,阴谋鬼祟度春秋。

今日遇猫肝胆裂,未知项上有无头。

俩人拍掌大笑。他们一路指指点点,说说笑笑,不知不觉天色已晚,就急急下山回家。

后来,盛度考上功名外出为官。陈翥因家庭变故和自己常年生病,与功名无缘。从此,他俩只有书信往来,盛度也举荐并请宋仁宗下圣诏让陈翥到京城为官,但陈翥都婉言谢绝。

在铜陵县(现义安区)钟鸣镇《陈氏宗谱》上,载有盛度于天圣五年(公元1028年)三月十九日赠诗一首。

陈公隐居不仕:曾记当年笔砚交,于今何事不同袍。

德星高耀陈公里,圣诏难宣朔凤巢。

版筑无心陈傅说,竹林有意愧山涛。

知君非是寻常客,看破功名一羽毛。

盛度告老还乡时,陈翥专程来看望叙旧。盛度病故后,陈翥又来吊唁并亲自书写一副挽联。