

企业文化创新对企业管理创新的影响力

创新是一个企业得以生存发展的灵魂,也是企业可以在竞争激烈的市场中占据一席之地的原动力。企业管理若要实现创新,离不开企业文化的创新,因为企业文化作为企业管理的核心,贯穿于企业发展的各个环节,对企业管理创新具有十分重要的影响。本文主要从分析企业管理创新的重要意义入手,探讨企业文化创新对企业管理创新的影响力。

一、企业管理创新的重要意义

企业管理之所以要创新,主要是因为企业可持续发展的需要。企业管理虽然具有一定的模式和方法,然而这并非一成不变的,为了适应快速变化的经济市场,企业管理必须要及时进行改革和创新,即所谓的“管理无定式”。随着全球经济一体化,企业面临的环境日益残酷,竞争日益激烈,企业要想在激烈的竞争中立于不败之地,必须要降低成本,提升服务质量;在这种情况下,企业必须要提升核心竞争力,在管理中不断创新,以适应企业可持续发展的需要。

二、企业文化对企业管理创新的影响

第一,企业管理创新的重要基础。企业文化是企业长期发展过程中形成的一种得到员工认可的核心价值观。企业要树立统一的价值观念,必须在企业内部营造一种公平、公正、和谐的发展环境,建立一种尊重创新和人才的先进文化。企业需要以人为本,并得到各位员工的赞同和支

持,才能真正发挥作用,使员工可以更加尽职尽责工作。当员工认同企业文化的时候,必定会不断展现出工作的积极性和主动性,发挥自身潜力,积极为企业管理出谋划策,使企业管理得到创新。在企业文化发展的过程中,企业员工需要根据企业文化的精髓对企业产生认同感和归属感,这样就以主人翁的态度对待工作。其实,企业文化是企业为了解决生存和发展而形成的道德规范、价值观、创新及企业精神等,因此更需要员工对企业文化完全认同,绝对信任,这样就会更加积极主动参与到企业的创新中来,并最大限度地发挥自己的热情和创新能力,为企业的创新发展做出最大的贡献。

第二,有利于促进企业管理创新能力的形成。企业管理创新一方面需要通过必要的方法和手段,另一方面还要通过思想教育形成无形创新,促使企业具有创新的精神动力。因此,需要既做到具体措施的创新,又要形成无形的创新文化,两者共同进行才能真正实现企业内部的管理创新。企业文化在企业的发展过程中虽然难以直接、具体地体现出对企业的价值,但实质上对企业的可持续发展起着十分重要的促进作用,是推动企业发展的重要生产力。在企业管理中,人的作用至关重要。而且企业是由员工组成的,企业的文化建设关键在于员工。员工需要不断掌握企业文化,提高个人素质,提高对工作的责任感,这样必然就会提高企业的工作效率和创新能力,企业

管理在不知不觉之间得到创新,综合竞争力也得到了进一步提升。

第三,有利于促进人力资源管理创新。企业管理的目的在于使员工能够更好的投入到工作之中,为企业创造更好的效益,员工源于企业的严格筛选,做合适的岗位,发挥出最大价值,因此,促进企业管理的创新有利于促进人力资源管理的创新。企业的竞争说到底就是人才的竞争,良好的企业文化能够吸引更多的优秀人才加入到团队中来。优秀的企业文化能使员工更具有认同感和归属感,工作时才能充分调动员工的积极性和创造性,主动为企业付出。企业文化可以使员工不断适应企业文化和发展的需要,而这也是提升企业核心竞争力的关键之处。

第四,有利于企业自我约束机制的形成。约束机制是指对员工思想、行为等方面的限制,这种机制是企业逐渐发展过程中的一种必要机制,通过对员工的一些行为进行一定的限制,而不是通过强力约束的形式,更多是以一种软约束的形式出现。当企业的风气、舆论等都表现出很强的创新性质,则会给企业员工带来一种无形的压力和动力,促使员工产生共鸣,在日常工作中会自觉的进行调整和控制,积极投身到创新活动中。与企业制度相比,企业文化能使整个企业管理呈现一种人性化的管理氛围,促进企业管理更加完善,促进企业管理进行创新。

第五,有利于企业管理战略的创新。企业文化是企业战略最基本、最直

接的外在表现形式,因此,对企业文化的提升和创新就是对企业管理战略最直接的创新。企业文化是否优秀,关系到企业管理战略是否正确。首先,企业文化是战略管理的手段,既能对战略管理起到一定的促进作用,又具有一定的约束和限制,在一定程度上促进了企业战略管理获得成功。其次,企业文化对管理战略的改变具有一定影响。当企业战略需要改变时,则必然是企业管理改革的必然环节,而如果不能与企业文化保持和谐一致,而是存在着巨大的冲突,那么企业管理改革的步伐必然会受到影响。在进行战略管理改革的时候,需要兼顾到企业文化的建设与发展,并要随之和谐发展,这样才能使二者相互作用、相互影响,通过企业文化影响企业管理战略,这样就可以通过企业文化促进企业管理战略的创新,实现企业管理的创新,增强企业的核心竞争力。

综上所述,企业管理若要实现创新,离不开企业文化的建设和完善。企业管理重在以人为本,要尊重员工的想法,充分发挥员工的潜力,这样才能使企业管理更加明确,实现创新和改革。当前企业面临日益激烈的竞争,企业管理亟待创新,方能实现企业的可持续发展。因此,企业管理在进行创新的时候,必须要高度重视建设企业文化,传承优秀的企业文化,使员工信任并依赖这种文化,就能够促进企业管理的创新。

高传良

转型期企业文化建设问题及对策

中国社会已经进入转型的关键期,企业间的竞争已经进入“文化制胜”时代。企业文化作为企业所有成员共同遵守、认可并践行的基本价值、观念、行为规范,关系到企业未来经营、管理的发展方向,也在企业核心竞争力构成中占据重要地位。纵观国内外成功的优秀企业,无不依靠其文化来凝聚员工,展示企业的服务价值。

一、转型期企业文化建设现状及问题

企业文化作为企业建立的一套完善的、有效的运作管理体系,尽管受到了越来越多的企业管理者的关注,但在企业文化创建过程中,还存在一些突出问题。总体来看问题表现在:一是企业文化制度建设缺乏落实性,在企业文化及企业精神提炼上,多停留在表层,以“写在纸上”、“挂在墙上”为主体,缺乏企业文化制度的建设与完善,也难以推进企业文化的有效实施,特别是缺乏企业文化监督机制,使得文化理念缺乏执行力。二是企业文化缺乏丰富的创建载体,企业文化的推进与落实需要相应的文化载体,尤其是在企业文化活动的组织上,要善于融入企业文化,能够体现企业的发展,要能够吸引人、感染人,增强教育意义。三是企业文化缺乏对人的关怀,尤其是情感教育不足。倡导以人为本,坚持人文关怀,着眼于为员工办实事,但在企业文化功能发挥上,缺乏应有

的激励机制、情感管理,也难以激发员工的自主性、创造性。

二、改进企业文化建设的对策与思考

企业文化从创建到实施,应该脚踏实地,系统全面的规划,并从企业文化建设关键点、难点上进行优化对策,真正发挥企业文化的凝聚效应、激励效应。

(一)强调企业文化建设与企业规划的融合统一。企业文化不是单纯的企业精神,而是与企业的发展规划相统一的战略服务,两者具有内在关联性和必然性。企业文化作为调动企业所有成员共同遵守的信念、价值与规范,要保证企业文化建设的实施,要体现“软实力”。因此,在制定企业战略目标及规划上,要立足企业文化,传播企业价值、信誉,树立企业形象,推动企业文化的良性发展。面对新的“十三五”规划,认真审视中国社会转型关键期,从企业文化与企业发展战略规划的统一上,立足企业观念与员工行为规范,着力围绕企业战略目标制定切实、可行的企业文化,突出企业文化在企业发展中的有序实施。

(二)强调企业文化制度与创新载体的落实。企业文化建设要体现有序、落实、可行,要能够发挥企业文化的作用与功能。企业文化的落实,要用企业文化来指导企业发展实践,要深化企业改革,为企业成长创造有利的文化氛围,要真正促进企业文化实现其根本价值。一方面做好企业文化制度建设与落实。制度建设是企业文化的基础,要通过制定相应

的制度,推进企业文化在企业生产、经营、管理、发展中的有序实施。如在企业文化阶段性目标建设上,要围绕企业员工现状,从企业管理精细化、制度建设完善化、员工规范全面发展等方面,坚持阶段性建设与长期性发展的统一,将企业文化作为贯穿企业发展的动态演变过程,要关注企业员工的文化需求,将之作为丰富企业文化的基本载体。成立专门的企业文化机构,设定专人负责企业文化建设,从企业发展目标、企业文化规划、企业文化落实等方面构建完善的党政工团齐抓共管的制度体系,并从企业文化落实检查、考核等方面,推进企业文化制度化、规范化发展。

另一方面,加强企业文化载体的创新与落实,企业文化建设贵在落实,而推进企业文化的实施离不开具体的文化载体。企业文化本质上是以先进的文化影响人,进而影响人的行为。因此,在创新企业文化载体上,要体现“文化强企、塑形育人”的实践主题。如通过组织丰富多彩的企业文化知识培训活动,借助于乒乓球赛、羽毛球赛、合唱团、摄影展、健美操等文化活动,便于员工喜闻乐见的活动形式上来感受集体的温暖,增强对团队的凝聚力。同时,加强对企业主体文化精神的提炼,从建设企业团队中,深入开展群众性精神文明活动。如结合企业实际,开展文明处室、文明班组、文明家庭建设活动,通过讲正气、知荣辱、促和谐等活动,来强化企业文化建设的内化。

发挥工会宣教工作优势 推动职工思想道德建设

工会的宣教工作要始终牢记时代主题,深刻学习习总书记强调的“工人阶级要牢固树立中国特色社会主义理想信念,自觉践行社会主义核心价值观,用先进思想、模范行为影响和带动全社会,不断为中国精神注入新能量”的要求,顺应形势需要,立足职工特点,创新方法载体,推进职工思想政治和道德文化素质建设。

深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神,是当前和今后一个时期全党全国的重大政治任务。以讲话精神为指引,加强职工思想道德建设,提升工会宣传教育工作的亲和度、感染力和引导力,是我们面临的挑战、肩负的责任、承担的任务。

思想教育是做人的工作的,没有了对人思想的把握,教育引导就会失去根本。近年来,职工思想状况发生了深刻变化。

一是价值取向更加现实。职工群众改善生活质量,提高生活水平,提升生活品位的需求不断增加,价值判断更加务实。

二是道德评判更趋多元。受信息裂变式扩散的影响,职工特别是青年职工思想活跃、观点鲜明,关注社会热点,参与意识增强,道德评判更趋多元,“大一统”、“格式化”引导面临危局。

三是个性化追求更加明显。受思想觉悟、个性特征、知识层次、工作环境、社交范围不同的影响,职工特别是青年职工、新生代农民工更加

追求自我实现,思想上更加独立、更加自我。这些变化和特点,迫切要求宣传教育工作内容、方式、手段的创新。

“倡导富强、民主、文明、和谐,倡导自由、平等、公正、法治,倡导爱国、敬业、诚信、友善”是社会主义核心价值观体系的高度凝练和集中表达,体现了国家、社会和公民三个层面的价值目标、价值取向、价值准则,其内容相互映照,互为支撑。通过学习理解,笔者感到习总书记提出的,要把培育和弘扬社会主义核心价值观作为凝聚精气、强基固本的基础工程。正当其时,非常必要。

正是由于这一重大论述确定的“富强、民主、文明、和谐”的国家目标,契合了近代以来多少志士仁人不惜抛头颅洒热血,一路风火一路热血,不懈追求矢志不渝的民族强盛之梦;正是由于这一重大论述倡导的“自由、平等、公正、法治”的社会追求,是当前社会管理摆脱桎梏,人的权利受到尊重,个性自由得以保护,人性光辉能够舒展的现代中国的目标,顺乎时代潮流,符合世情民心;正是由于这一重大论述提倡的“爱国、敬业、诚信、友善”的公民守则,抓住了破解道德领域突出问题的关键,明确了民众参与社会建设的主体责任,厘清了立德立身、人际交往的边界和底线,确是一剂匡世济民的良药。

当前,我们应以习总书记讲话为指引,加强职工思想道德建设,就是要充分发挥工会宣教工作的主动性和引导力。中国工会十六大明确了我国工人运

动的时代主题,是为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗。工会的宣教工作要始终牢记时代主题,深刻学习习总书记强调的“工人阶级要牢固树立中国特色社会主义理想信念,自觉践行社会主义核心价值观,用先进思想、模范行为影响和带动全社会,不断为中国精神注入新能量”的要求,顺应形势需要,立足职工特点,创新方法载体,推进职工思想政治和道德文化素质建设。

一是用社会主义核心价值观武装职工。发挥工会干部的优势,多形式开展核心价值宣传,特别是用群众语言、现代方式宣传当代马克思主义中国化的最新理论成果,宣传以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神,培育社会主义核心价值观,增强职工群众对邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观的认识,筑牢党的执政基础。开展党的路线、方针、政策教育,开展世情、党情、企情教育,引导职工正确对待利益关系调整,正确看待荣辱得失,自觉将个人奋斗同共同理想结合起来,做中国特色社会主义道路、理论和制度的忠诚实践者。

二是用社会主义道德塑造职工。宣传《公民道德建设实施纲要》,把《纲要》送到企业,送给职工,让《纲要》内容口口相传、人人知晓。借助社会诚信体系建设,倡导爱国守法、明礼诚信、团结友善、勤俭自强、敬业奉献的道德规范,鼓励职工弘扬社会公德、职业道德、家庭美德,投身文明行业、文明单位、文明班组、文明职工创

(三)强调人本理念完善对人的管理。企业文化建设的主体在于人,企业文化建设的任务在于尊重人、发展人。坚持人本理念,将企业人力资源管理作为文化建设的的重要举措,关心人、爱护人,鼓励员工参与到企业生产、管理实践中,发挥员工的积极性、主动性和创造性,增强企业活力。一方面加强人性化化管理,注重对员工需求的关注,特别是在情感激发上,要以正面的、积极的情感,发挥员工对工作的认知与激情,从工作中享受乐趣。如在强化企业文化与员工个人价值观融合上,立足企业实际,提炼企业精神,融入员工的发展需求,激发员工的工作热情,从员工与企业文化理念的共识中为企业创造价值。另一方面注重创新激励,增强员工对企业的归属感与成就感。如在人力资源管理上,优化薪酬与奖惩制度,融入休假等多种福利措施,结合企业不同岗位、不同员工的生活、工作、发展实际,充分渗透企业文化在员工职业成长中的导向作用。制定职业生涯规划,将员工个人成长与企业发展相统一,明确员工的位置、近期目标、长期目标,依靠员工,发展员工,为员工的职业发展提供有利条件,体现企业对人才的关爱与关注。

开展企业文化建设,深化企业文化管理,注重企业文化氛围的营造,用企业精神来鼓舞人、用企业文化来激励人、用企业规范来引导人。唯有此,才能真正实现企业文化在凝聚人心、营造和谐企业氛围中的积极作用。

张卓鑫

建,促进和谐社会建设。创新职业道德、促进和谐社会建设。创新职业道德、促进和谐社会建设。开展贴心、细致的释疑解惑和心理疏导,倡导良好道德风尚。

三是用先进文化引领职工。鼓励职工文艺创作,培育职工文艺骨干队伍,丰富职工文化生活,提高职工文化品位。加大“职工书屋”、“职工文化宫”等企业文化阵地建设,引导职工“多读书、读好书”,开展理想、谈体会、讲道德、强素质读书活动,激励职工当知识型职工。树立法治思维,运用法治方式,引导职工学法、知法、守法、用法,提高依法理性表达诉求和维护权利能力。

四是用先进模范激励职工。长期以来,各条战线各行各业涌现出了一批又一批劳动模范,其中“知识分子的杰出代表”蒋筑英、“宁肯一人脏、换来万人净”的时传祥、“宁肯少活20年,拼命也要拿下大油田”的王进喜,当代治沙英雄石述柱都是其中的杰出代表。他们以自己的聪明才智和忘我劳动,为经济发展和社会主义进步作出了彪炳史册的贡献。要弘扬劳模精神,理直气壮地扶植劳模,满腔热情地关爱劳模,竭诚为劳模排忧解难,使尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造和诚实劳动、勤奋劳动蔚然成风。要引导职工以劳模为标杆,自觉把国家和人民的利益与自己的理想追求紧密结合在一起,把树立远大理想与脚踏实地地做好本职工作的结合起来,汇聚起推进转型跨越的正能量。

王小虎

“精神”总得有高度

“工匠”上升到“精神”的层面,以出现在今年“两会”总理的政府工作报告中为极致,虽然此前人们对这两个名词搭配在一起并不陌生,但具体起始于哪个时间点,却不甚了然。

传统的“工匠”概念大家都熟悉,就身份而言,非人事部门所定义的干部或专业人员;社会地位呢,毋庸讳言,有点等而下之吧。年少时记得的一件事是,顶级的工匠,薪酬不过与最低级别的工程师相同,除非没条件上大学,谁家大人会鼓励自家孩子以当工匠为理想。

等进了工厂当了工人,方知工匠,尤其是那些六级至八级的“大工匠”,还是有相当地位,因为厂子里许多事涉工艺的关键活儿,没有他们根本拿不下来。这时,我才对那些工匠前辈“肃然地有些起敬”了。

据我观察,国家对工匠重要性的逐渐了悟,很大程度上源自于对世界的放眼四顾:瑞士的手表、德国的汽车、日本的家电、意大利天价的手工小提琴和皮革制品等等,不一而足。在使用这些产品的过程中,国人也建立了某种信念,即“进口货就是好”。及至后来中国产品日渐呈现出粗制滥造,更使得下至普通百姓,上至国家领导人,都意识到产品制造者的素质是个大问题,甚至至于将其提升到“精神”的层面。

“工匠”进而“精神”,就总得有些高度。起码,“工匠”的身份就有了广义性,“工匠”自然

已非特指那些仅限于工艺范畴的能工巧匠,而是及几乎所有岗位的从业者。如此,从中抽象出来的职业伦理,当乃“工匠精神”之题中应有。在分工日细的时代,对他者,追求精益求精的“让用户满意”;对自己,心向自由发展的高远理想。大到火箭上天、潜艇入水,小到一指头剪的质量保证,或者书立说,或快递保洁,有了某种“精神”的贯通,结果自然不一样。

所谓“精神”,无非是一种价值取向。今日言必“工匠精神”,其实“精神”的养成又谈何容易。早先国人对狭义“工匠”的轻视,多少受重读书做官、轻“奇技淫巧”传统的影响,进而成为集体无意识甚至“国民性”,应该说,直至当下,这样的影响并未完全消散。在这样的影响下,便有相应的制度安排,如前所述之早先工匠的薪酬待遇及社会地位等,正乃顺理成章的结果。这样的结果,又进一步促成了人人可见的社会现实。

当下大讲“工匠精神”,强势的宣示下,更须从根本处、细微处、普适处下养成的功夫,且要有相对长远的预期。“三代修成一个大贵族”,几十年才做成航母,更难指望一种精神养成的立竿见影。尽责岗位、恪守职业本分只是起点。让“工匠精神”最终演化成国民心理,就像一说起德国人,心中立马就有严谨、精准、一丝不苟的形象,那才是“精神”的高度之所在。

梅明雷

企业文化对企业发展的作用

随着知识经济和经济全球化的发展,企业之间的竞争越来越激烈,已经逐步由价格竞争、质量竞争、市场竞争走向更高层次的文化竞争。企业文化已经成提升企业竞争力和保持企业持久发展的动力源,越来越受到现代管理者的重视。

一、企业文化在企业发展中的作用

企业文化是企业管理中的一项重要内容,是企业管理的灵魂,两者并存于企业生产经营管理的实践经济之中,并相互补充完善。知识经济时代的来临使各企业之间的竞争已经超越传统的价格和规模竞争,人才成为企业生存和发展的关键。企业能否取得大量的优秀人才,对企业的发展来说是至关重要的,因为人才是最终能够推动企业实现增值的资本。

(一)企业文化对企业的发展具有凝聚和约束功能。良好的企业文化强调以人为本,尊重人的感情,在企业中形成一种团结友爱、相互信任的和睦气氛,强化员工的团体意识,在员工之间形成强大的凝聚力和向心力,就像一根纽带,把员工紧紧联系在一起。

(二)企业文化对企业的发展具有激励和导向功能。企业文化中共同的价值观念使每个职工都意识到自己存在的价值,自我价值的实现让员工的心里有一种满足感,这种满足感让员工有更好的积极性为实现企业的价值而努力。

(三)企业文化对企业的发展具有辐射作用。企业形象是企业文化的外在体现,企业在传播媒介和对外交往中都映射企业文化的内涵,企业文化是企业形象的灵魂,二者是一种表象和本质的关系。良好的企业形象与良好的企业文化是分不开的。优良的企业形象是优秀企业文化表现,是企业成功的标志。

(四)企业文化能提升企业核心竞争力。企业竞争力是指在竞争性市场中,一个企业所具有的能够持续地比其他企业更有效地向市场消费者,包括生产性消费者提供产品企业发展的灵魂是企业文化,而企业文化最核心的内容应该是价值观,对世界上著名的长寿公司进行分析可以发现,这些公司也都有一个共同特征就是他们都有一套比较被社会认可的核心价值观,其独特的企业文化在支撑着企业,激励着企业员工。

(五)企业文化促使企业可持续发展。企业可持续发展的关键是企业的核心价值观能与时俱进,不断创新。只有适应技术与社会环境的变化的企业文化,才能使企业在激烈的市场竞争中不断成长和可持续的发展。企业要立于不败之地,就要在其发展战略、经营策略和管理模式方面及时做出相应的调整。同时,企业文化也要适应环境的复杂性和紧

何玉文