

以新思想引领新时代企业文化建设

习近平总书记在党的十九大报告中指出,文化是一个国家、一个民族的灵魂。文化兴国运兴,文化强民族强。没有高度的文化自信,没有文化的繁荣兴盛,就没有中华民族伟大复兴。企业是社会的细胞,优秀的企业文化是中国特色社会主义文化的重要组成部分。要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,将社会主义核心价值观与企业实际相结合,通过企业文化建设,将社会主义核心价值观在企业落地生根,在每一个企业职工心中开花结果。

文化铸魂,构建共同精神家园。企业文化是在现代化大生产与市场经济发展基础上逐步产生的一种以现代科学管理为基础的新型管理理论和管理思想,是企业发展到一定阶段全体员工在创业和发展过程中培育形成并共同遵守的最高目标、价值标准、基本信念和行为规范之总和。优秀的企业文化是企业发展不可或缺的精神力量和道德规范,对企业发

展具有强大的导向、规范、凝聚和激励作用。企业文化是社会主义核心价值观在企业改革发展中的具体实践,是新时代中国优秀文化与企业文化相融合的产物。要按照文化、品牌、战略三个层次,紧密结合企业管理执行系统,着力构建符合企业特点、具有时代特色、富有竞争力和创新活力的企业文化,对内凝心聚力,构筑企业精神,创造企业价值、为职工提供精神指引,对外树立企业形象,强化企业品牌,彰显企业力量,引领企业文化持续健康发展。

文化育人,提高员工队伍素质。党的十九大报告指出,要建设高素质专业化干部队伍,注重培养专业能力、专业精神,增强干部队伍适应新时代中国特色社会主义发展要求的能力,提高全民族道德素质。企业文化是企业发展的精神支柱,也是推进职工队伍建设、培育新时代“四有”职工的重要载体。要坚持以人为本,以构建和谐文化为灵魂,以促进企业科学发展为宗旨,努力建设一支忠诚企业、开拓创新、敢于担当、奋

发作为的职工队伍,为实现企业持续发展提供有力的人才保证。一是使企业文化内化于心,不断完善企业文化理念体系,让企业核心价值观和企业精神成为每一个员工的自觉行动,使员工自觉把个人职业规划和实现个人价值融入企业发展、企业愿景中来,成为凝聚干部职工共识和信仰的思想引领。二是使企业文化固化于制,建立完善承载理念、体现公平、管理规范、保障执行、协调高效的制度体系,实现文化柔性与管理刚性的相互融合与和谐统一,以此激发广大干部职工的工作积极性。三是使企业文化体化于物,通过企业形象设计、视觉识别系统以及企业文化传播,打造良好的企业形象,讲好企业自己的故事,使和谐实化于效,不断提高企业社会美誉度,努力营造浓厚的文化氛围和良好的人文环境。

文化兴企,增强企业综合实力。文化管理是一个企业在发展进程中必然经历的一个重要阶段。党的十九大对新时代文化建设与发展作出重要战略

部署,提出具体要求,这些重要论述也是推进新时代企业文化建设的方向引领。实践证明,以学习创新为理念,以人为本为宗旨,服务社会为己任的优秀企业文化不仅是企业发展的强大动力,同时也是打造百年企业的重要支撑。优秀的企业文化是企业长盛不衰的基因,对提升企业核心竞争力,促进企业科学全面发展具有不可替代的重要作用。在文化兴企战略的推进和推进中要坚持做到“三个结合”:一是与企业生产经营相结合,在市场开拓中逐步树立企业的文化品牌;二是与职工队伍建设相结合,坚持用先进的企业文化凝聚人心、鼓舞士气,汇集改革发展的强大力量;三是与两个文明建设相结合,充分发挥企业文化的导向和激励作用。要通过实施文化兴企战略,为企业发展注入源源不断的内生动力,实现企业核心竞争力和文化软实力的不断提升,为实现企业跨越发展奠定坚实的基础。

贾永芳

提升国有企业文化建设的“三要素”

企业文化是企业综合实力和企业文化核心竞争力的重要组成部分,是价值理念、学习能力、创新能力和可持续发展能力的集中体现。习近平总书记在党的十九大报告中指出,文化是一个国家、一个民族的灵魂。文化兴国运兴,文化强民族强。没有高度的文化自信,没有文化的繁荣兴盛,就没有中华民族的伟大复兴。企业是社会的细胞,优秀的企业文化是中国特色社会主义文化的重要组成部分。

企业文化在企业内部表现为员工归属感、凝聚力、管理机制,而在企业外部则表现为社会知名度、品牌美誉度以及产业整合能力。企业文化是难以模仿和复制的,就我国企业的现状来看,虽然很多管理者已经认识到企业文化建设的重要性,一些企业也在坚持不懈地构建自己的企业文化,但由于对企业文化理解存在一定偏差,导致企业文化没有与核心竞争力有机结合,没有充分发挥企业文化的真正作用。

企业文化的重要作用

良好的企业文化对企业的发展和人才队伍的成长起着至关重要的作用,总体来说分为以下功能:导向功能。企业文化指导集体和个人的价值取向和行为,使之与集体的宗旨和目标保持一致,并在发展偏差时引导其符合整体利益和长远利益的方向靠拢。整合功能。企业文化把个人的命运与集体的命运统一起来,强化了每个人对组织的忠诚。统一的价值取向和奋斗目标使组织成员之间相互认同,团结合作,有利于增强员工的向心力和凝聚力。激励功能。积极向上的价值观念能够激励以人为本,能激发高昂的情绪和奋发进取的精神,使员工在内心深处产生为集体事业拼搏献身的强烈使命感。约束功能。企业文化就是“组织气候”,一旦形成就会对每个成员形成强大的从众化的心理压力和动力,使每个人自觉以组织统一的准则和规范约束、控制自己的思想、心理和行为。

当前国有企业文化建设中存在的问题

当前国有企业文化建设工作主要存在诸多问题。概念模糊。有的企业对企业文化建设的概念十分模糊,如把企业文化建设等同于思想工作,认为只要思想工作工作到位了,就是建设了企业文化。企业文化是思想政治工作的重要载体,而规范良好的思想政治工作有利于推动企业文化建设,但是企业文化建设和思想政治工作不能等同于一个概念。浮于表面。有的企业对企业文化建设的内涵认识不够深刻、落实不够具体,仅仅停留在喊喊口号、贴贴标语的阶段,没有真正挖掘出企业文化深层的内涵,思想脱离实际,总结出的内容空洞、缺乏生命力,很难深入人心,不能发挥企业文化的真正作用。缺乏创新。事物是发展、变化的,随着经营管理环境的变化,企业文化也要跟随时代和潮流进行发展和创新,如公司的价值取向、经营哲学、行为方式、管理风格等,能否真正在员工中产生共鸣,能否真正起到强烈的凝聚力和价值观导向功能非常关键。重视不够。有的企业在经营管理中没有把企业文化建设放在相对重要的地位,认为自己的某些产品或者渠道在市场竞争中具有一定的优势,就可以忽略企业文化建设,这是一种短视的行为。企业文化建设对于提高企业核心竞争力具有积极的推动作用,能够着眼于企业长远的发展。

加强企业文化建设的“三要素”分析

科学的方法、积极的创新和有效的信息是企业文化建设中必须考虑的三个要素。方法、创新、信息三者之间存在着相互促进的辩证关系,认真分析三者之间的辩证关系有利于我们在加强企业文化建设中作出科学决策。如果缺乏科学的工

现代企业文化建设的重要性及途径

企业文化是指企业在建立、生存和发展过程中培育形成的、由企业倡导、员工认同并付诸实践的企业核心价值观、企业宗旨、经营理念和行为规范,是企业物质财富与精神财富之总和。它是企业的灵魂,在企业经营活动、生存、发展中具有无法替代的核心作用。企业文化建设作为现代企业管理的重要内容和手段,其功能、作用显得越来越重要。

一、企业文化建设的作用

1、加强企业文化建设能够增强员工的创新意识。创新是企业持续发展的法宝和源泉,是企业长久存在并持续发展的前提和保证。在市场经济条件下,一个企业只有创新才能持久,才能在复杂的竞争中立于不败之地,才能实现长足发展。加强企业文化建设,培育职工的创新意识,激发职工的创新活力,打造一支具有创新能力和水平的员工队伍,形成人人创新的生动局面。

2、加强企业文化建设有助于确立现代经营理念。经营理念是一个企业在发展的过程中形成的能够反映职工共同理想的价值趋向。在现代企业经营管理中,最核心的问题就是理念问题。而企业文化建设,恰恰抓住了这一核心问题。在加强企业文化建设过程中,确立竞争观念、服务观念、质量观念、人才观念、全局观念等一系列的为社会主义市

场经济需要的正确观念。

3、加强企业文化建设有助于树立良好企业形象。企业文化代表着一个企业的软实力。评价一个企业的好坏不仅仅是看它的经济实力如何,更重要的是看这个企业的文化内涵如何。企业如果形成了一种与市场经济相适应的企业精神、发展战略、经营思想和管理理念,即企业文化,就能产生强大的团体向心力和凝聚力,激发员工的积极性和创造精神,就能在复杂多变的市场环境中树立好的口碑,得到社会的认可,就能推动企业经济实力持续发展。

二、企业文化建设中存在的问题

1、企业文化建设缺乏系统性、长期性。企业文化作为企业倡导的意识形态,与全体员工共同认识之间不免存在差距,其形成要有一个漫长的过程,不是搞几次文化活动就能实现的,而是要经过提出企业文化模式、制定有关规章制度、规范员工行为、形成文化共识,直到企业全体员工观念达到一致。我国目前大多数企业普遍未将企业文化建设纳入到企业发展战略规划中,没有切实可行的配套措施。企业文化建设主要来自外在要求,而不是内在需要。企业领导人对企业文化建设长期性认识不足,急功近利,敷衍应付,缺乏高度的责任感。

2、企业文化建设目标缺乏个性。企

业文化能够产生凝聚力的重要原因之一是其独特性。从某种意义上讲,没有个性就没有企业文化。企业文化是企业特定的文化背景下产生的独具特色的经营哲学和管理理念,是企业个性化的表现。每个企业的发展历程不同,企业的风格与形成的传统就不同,面对的竞争压力也不一样,所以对环境做出反应的策略和处理内部冲突的方式都会有自己的特色,不可能完全一致。

3、企业文化建设创新不足。目前我国许多企业借鉴中外知名企业的经验,或者找一些专家对企业文化建设状况进行咨询和指导,但结果并不如人意。从总体来看,这是企业人员缺乏创新意识的结果。由于缺乏创新观念,所设计的企业一味模仿,不能适应本企业发展的需要。加之我国市场经济体制建立时间较短,有的人员还没有除去计划经济下所养成的惰性,害怕变革,抵制风险。当知识经济带来市场、顾客和技术等企业环境的重大变化时,企业不能即时进行文化创新以顺应时代发展。

三、企业文化建设的建议

1、加强企业文化建设必须坚持以人为本。企业文化建设要以人为本,营造学习、创新、超越的氛围,建立优秀人才脱颖而出的激励机制。人的潜力来自于学习的动力,知识是人的素质和能力

企业战略与文化的成功变革,要处理好这四方面关系

企业战略转型,必然伴随着新旧思想的交锋、管理模式的转变、不同价值的交融。转型期的企业,不仅有“看得见”的业务模式升级和组织架构变革,还有“看不见”的思维模式转向和企业文化转型。前为“表”、后为“里”,两者相辅相成、不可或缺,可谓是“合则齐美、离则两伤”。

企业文化,是一种被全体员工所认同的价值观,直接决定着员工的思维模式和行为方式,其“存量”和“增量”具有深度的再开发性,以及可转化为其他财富的“增值力”和“扩散力”。成功的企业文化重塑,需要处理好新因子和旧因子、顶层和基层、硬约束和软环境、整体和个体四个方面关系,具体而言,就是要做到:

巩固继承 + 开拓创新

企业在长期发展过程中,积淀并形成独特的企业文化。在企业发展的不同阶段,企业文化所包含的企业精神及价

值观有着不同的时代内涵。

在企业转型期,企业文化体系中依然有符合企业转型发展的部分,也有不合时宜需要摒弃的部分。要在继承中巩固和创新,找准“变”与“不变”,在现实中扬弃,在开拓中创新,使企业文化引领企业转型发展。

顶层设计 + 基层实践

企业文化重塑不能只靠上层“一厢情愿”,必须把顶层设计和基层智慧、顶层拉动和基层推动结合起来,使转型更具系统性、整体性、协同性。

首先,应从企业发展的战略角度,强化宏观构建和前瞻思考,画出“战略图”“目标值”“路线图”和“时间表”,并依据战略需要,提炼勾勒与企业战略目标相吻合的企业文化,找准关键的新文化因子。

其次,应时时关注基层对转型战略的执行及对新文化因子的吸收情况,倾听基层呼声,不断强化重点文化因子,

让基层员工深刻理解企业转型的坚定信心和方向。值得一提的是,企业管理者在企业文化形成过程中具有强势的引导作用,要以上率下、身体力行,做好企业文化重塑的倡导者、宣传者和践行者。喊破嗓子不如甩开膀子,管理层的行为是最生动的企业文化宣贯。

管理变革 + 环境营造

由于企业文化存在一定的惯性,员工思维和行为的转变需要一个较长的过程,因此企业转型不会轻松完成,必须进行系统的管理变革。

要改变传统的管理方式与方法,从组织架构、责任机制、激励机制和约束机制等方面建设新的管理机制,通过管理的变革来完成文化的转型。此外,要注重营造开拓创新、开门纳谏、尊重人才、尊重创造、爱岗敬业、争做标杆的良好环境,为转型注入鲜活的思想源泉。

企业发展 + 员工成长

不同企业成功的要素各不相同,但

有一点却是共通的,就是企业与员工的共同成长。唯有如此,员工才会发自内心地与企业同呼吸、共命运。

在企业转型期,一方面员工对企业未来发展更为担忧;另一方面,转型期往往意味着更大的工作压力和更高的工作要求。这两方面因素叠加,易使队伍出现信心不足及积极性、创造性下降等问题。此时,更应强化灌输企业转型成败对员工自身发展的影响。

要完善选人、育人、用人、留人机制,优化员工职业成长设计,完善薪酬绩效管理體系,使员工职业成长与员工对企业转型的贡献成正比比例相关,形成人才辈出、人尽其才的生动局面。

一次成功的企业文化转型,必将使企业具有更加强大的战斗力和执行力,产生巨大的凝聚力和创造力。如此,企业转型迎来的不仅是物质之变,更是精神之变、气质之变;不仅有思想的真砥砺,更有企业的新发展。企业文化真

浅议新时代下加强和创新企业综合治理

党的十九大报告明确提出,建设平安中国,加强和创新社会治理,维护社会和谐稳定,确保国家长治久安、人民安居乐业。当前,我国改革进入深水区、发展进入新时代,社会主要矛盾已经发生了转化,利益格局深刻调整,社会关系错综复杂,职工群众诉求日益多样,对公平正义的需求日益高涨,社会治理面临许多新情况新问题新挑战。社会治安综合治理工作是维护企业稳定最有效的措施,是加快企业改革发展的重要保障,也是社会主义精神文明建设的重要组成部分。

一、加强综合治理制度建设,不断完善治理体制

目前,我国正处于全面建成小康社会的决胜阶段,社会治理面临着各种各样的新情况新问题新挑战,加强和创新综合治理,需要深入分析和准确判断企业当前面临的形势,不断深化对综合治理规律的认识。因此,一是要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,

把加强和创新社会治理摆到更加突出的位置,健全落实责任制,及时研究解决体制机制性问题,真正发挥总揽全局、协调各方的作用,确保社会治理沿着正确的方向前进。二是要加强社会治理制度建设。只有实行严密的制度、严格的法治,才能为中国特色社会主义社会治理之路提供可靠保障。必须构建内容全面、结构严谨、公平公正、权责明晰、有效管用的综合治理制度体系。三是提高综合治理法治化、智能化、专业化水平,既是党的十九大对加强和创新社会治理提出的新要求,也是新时代人民群众对加强和创新社会治理提出的新期待。提高社会治理社会化水平,要堅持党的群众路线,组织和动员各方力量积极参与综合治理,真正做到共建共治共享,要适应网络信息时代科学技术发展日新月异的要求,运用互联网等现代高科技手段,努力提高社会治理的精准性;要适应社会分工越来越细、社会治理越来越专的要求,努力培养一支数

量充足、结构合理、素质优良、掌握一定专业知识和技能的人才队伍。

二、加强平安创建,努力维护企业和谐稳定

首先,必须加强预防和化解矛盾机制建设,正确处理人民内部矛盾。特别是要针对社会矛盾和问题交织叠加、群体性事件时有发生的情况,进一步建立健全预防、化解的调解机制。其次,加强安全体系建设,促进企业安全和谐发展。为此,必须健全安全体系,既要深化安全体制改革,又要深化生产管理体制改,健全应急管理體系,确保企业生命财产安全。第三,加快治安防控体系建设,维护企业内部治安稳定。虽然治安形势总体向好,但由于正处于社会转型时期,对社会治安问题仍须引起足够重视。为此,必须按照党的十九大要求,加快社会治安防控体系建设,依法打击和惩治违法犯罪活动,保护人民人身权、财产权、人格权。

三、坚持“以人为本”,提升综合治

理水平。

党的十九大将“树立安全发展理念,弘扬生命至上、安全第一的思想”写入党代会报告,这是以人民为中心的发展思想的生动体现。俗话说,基础不牢,地动山摇。因此,要坚持“以人为本”,把维护企业稳定与维护广大职工的切身利益结合起来,深入推进平安单位创建。改革发展是为了不断满足人民日益增长的美好生活需要,而稳定推动社会发展作为企业改革发展的前提,也是为了保证企业职工的根本利益。只有把职工的工作、生活作为维护企业稳定的根本问题来抓,职工群众才能自觉参与到综合治理工作中来,自觉维护和珍惜企业改革发展所需要的稳定局面。企业应集中人力、物力、财力等各方面力量,解决好职工生产、生活中的实际困难和问题,正确协调好职工各方面的利益关系,及时有效地消除和化解各种不稳定因素,不断提高企业综合治理水平。

吴春生

搞好安全文化要从员工思想工作入手

思想是行动的先导,指引着行动的方向,有什么样的思想就有什么样的行动。只有思想认识到位,才能有效地搞好安全生产工作。因此,要做好安全文化工作,必须从抓好员工的思想入手。

在安排安全生产工作的同时,要对员工的思想进行深入分析。员工在想什么?员工有什么需求?需要组织帮助解决什么问题?员工的情绪如何?在安全工作中,不能随心所欲,不能不问青红皂白,要不断探索做好安全思想工作的新途径、新方法,最大限度地把职工思想和行动统一到安全生产工作要求上来。

要广泛开展“交友谈心、现场办

作方法,会造成效率低下,使工作难以向前推进;如果缺乏积极的创新精神,会停滞不前,工作水平难以得到提升;如果缺乏有效的信息,难以让决策掌握正确的方向,甚至可能背道而驰。

在方法方面。工作方法是至关重要的。科学的工作方法对于达到预期目的,可以事半功倍;非科学的工作方法往往事与愿违,南辕北辙。加强企业文化建设需要掌握科学的工作方法,选择合适的切入点和着力点。其中重要的方法是做到企业文化与企业战略的有机融合。当前,企业经营的外部环境日趋复杂,这就要求企业必须不断适应环境变化,把企业文化建设与企业发展战略有机结合起来,着力建设具有时代特征和企业特点的企业文化。企业战略是企业核心竞争力的重要组成部分,也将企业文化建设与企业战略相结合,也是把企业文化建设作为提升核心竞争力的重要载体。通过特色企业文化建设,增强企业向心力和员工凝聚力,让企业的现代文化价值观为全体员工所认同和接受,从而使企业文化成为一种粘合剂,把广大员工团结起来,增强企业核心竞争力。

在创新方面。创新是一个民族的灵魂,是人类发展的不竭动力。企业文化是企业生产经营管理实践的理念总结和升华,从历史文化中提炼出适合的企业文化价值,是企业文化建设的重要方面。当前,企业生存的外部、内部环境都发生了巨大的改变,要求我们坚持解放思想与实事求是相统一,继承与创新相结合,对传统的企业文化采取“扬弃”的态度,去粗取精、去伪存真,由此及彼、由表及里。在企业文化建设中,要充分发挥把握规律性、富有创造性。企业发展的不同阶段需要企业文化在内涵的差异上来体现,企业应当适时推动企业文化创新,摒弃传统封闭的思想,从企业经营理念、企业价值观、企业精神和企业形象方面入手,接受并适应新时代市场经济的改革观念、竞争观念和效益观念。

在信息方面。信息作为重要的资源,掌握得越全面、越系统、越准确,工作决策就越有针对性和实效性。在企业文化建设中,要求我们吸收内外部的先进经验,博采众长、为我所用。“IBM就是服务”是IBM企业文化精髓之所在。IBM公司的成功依靠无微不至的服务策略,以及由此凝结而成的巨大的向心力、凝聚力、责任感和使命感。花旗银行自创业初始就确立了“以人为本”的战略,十分注重对人才的培养与使用,把提高服务质量和以客户为中心作为银行的长期策略。英特尔在公司中确立了企业文化建设的六项准则,分别是:客户服务、员工满意、遵守纪律、质量至上、尝试风险和结果导向。海尔始终做到“客户想到的我去给你做到,客户没有想到的我仍然替你去做”,坚持以美誉度来开拓市场。

“方法”“创新”和“信息”构成了加强企业文化建设的“三要素”。方法、创新和信息三者共同支撑形成的三角形面积,代表了最终的工作效果。当三角形在周长不变的情况下,经验、创新、信息三者边长相等时,形成的三角形面积最大,代表工作效果最好。如果某一边相对丰富或者匮乏,相应形成的三角形的面积都会缩小,说明三边不协调、不匹配导致的结果是难以达到最好的工作效果。在三边等长的情况下,边长越长,三角形面积越大,说明掌握的方法越多、积极的创新越活跃、拥有的经验越丰富,最终的工作效果越好。

如果方法、创新、信息三者分别作为三个维度,其所形成的立方体的体积则代表了最终的工作效果。在其他两个维度不变的情况下,任何一个维度的增长都会导致立方体体积的增长。如果三个维度同时增长,立方体的体积也会相应增长。说明只有拓展方法、创新、信息的广度,才能够将企业文化建设不断推向深入。

王喆 曹一雄

“只要思想不滑坡,办法总比困难多。”要想做好安全生产工作,要想使安全生产工作更上一层楼,抓住员工思想是关键。

王顺强