

# 加强企业文化建设 促进企业快速发展

企业文化是企业长期生产、经营、发展过程中形成的,企业员工共同遵守的企业价值观念、管理理念和行为规范,其核心内容是企业价值观、企业精神、企业经营理念。企业文化建设是企业发展战略的重要组成部分,是企业走向成功的必由之路。

## 企业文化建设应遵循的原则

企业文化建设应以人才兴企为目的,以强化管理为依托,以制度建设为内容,以形象建设为载体,坚持以人为本,着眼于内提素质、外树形象,适应市场竞争需要,以创新的精神大力推进先进经营理念 and 先进管理方式的结合,形成具有高凝聚力、创新力、竞争力的企业理念。应遵循以下基本原则:

### 以人为本的原则

人是企业最宝贵的财富。以人为本就是把人视为管理的主要对象和企业最重要的资源。企业文化模式必须以人中心,充分反映人的思想文化意识,通过企业全体人员的积极参与,企业才能有生命力,企业文化才能健康发展。

### 循序渐进的原则

企业文化建设作为一项战略性、长期性的工作,是一项庞大的、复杂的系统工程,需要坚持不懈地努力。它的建设是一个渐进的过程,要搞好整体设计、分布推进、分层次落实。

### 突出特色的原则

各个企业千差万别,不可能用同一个文化去建设。必须结合企业自身特点,突出历史沉淀的好传统、好作风,既要在老国有企业体制下改制而成,又要适应市场经济发展需要这个要求。在吸收优秀传统文化基础上进行创新,培育出具有鲜明特色的企业文化。

### 追求卓越的原则

我们的企业文化,员工必须要欣赏和喜欢,要比别人先进,在这种卓越的模式里,人人都追求卓越,个个都表现出卓越的绩效。使员工始终感到有一股追求卓越的激情在激励着他们,激动人心的目标一个接一个出现,不懈地追求完美和第一。

### 推动企业文化建设进程的途径

1、领导以身作则、率先垂范是建设企业文化的关键。领导的表率作用是加强企业文化建设的根本保证,是

执行企业各项制度的无声命令。企业领导有意识的表率和教育、明确的奖励和赏识、宣扬某些人和事的故事,给员工起到很好的示范效应。有什么样的领导,就有什么样的企业文化。领导对企业文化建设认识程度有多高,企业文化建设的水平就有多高。领导要带头实践企业文化精神,要为员工做出榜样,以自己的行动对员工产生潜移默化的影响。领导的行为是对企业文化最直接、最具体的阐释。

2、搞好培训和教育是加强企业文化建设的主要措施。企业文化的渗透和传播是多途径的,其中教育和培训是最主要的途径。通过培训,使老员工时刻不忘企业精神,新员工及时了解企业精神。培训方式可以多种多样,企业领导在各种会议如办公会、生产经营例会、专业会、表彰会等宣讲、灌输企业文化理念。

3、树立和培养典型人物。对于那些认同和理解企业理念并作出实际行动的员工,给与表扬和奖励,让他们现身说法,给其他员工起示范作用。

4、加强与员工的沟通。沟通能够使领导者及时准确地了解员工的思想情绪,更直接地听取和采纳员工的意见,调动员工参与企业管理的热情,更广泛得到员工对企业价值观和理念的认同。沟通有利于营造一个企业平等、和谐的氛围,赢得员工对企业的忠诚和信赖。沟通可以使员工感到集体的温暖和友情,真正把企业看成一个大家庭,把自己作为企业的主人,自觉地为企业的改革发展贡献力量。

5、企业文化建设与党的建设密不可分。党团组织在企业文化建设中有着不可替代的作用,是企业文化建设的重要力量。在建设一支高素质的职工队伍、最大限度地调动和发挥员工的积极性和创造性上,党工团工作与企业文化建设的目标是一致的。党团组织工作的对象是企业中不同的群体,党团组织能够发挥自己的政治优势,通过多种方式向员工灌输企业的价值观和经营理念,引导员工创建先进的企业文化。同时在企业中党工团的工作,只有与企业文化建设紧密结合,才能有生命力。

刘宝林

## 对企业文化传承的思考

企业文化需要“传”吗?如果不“传”有啥危害?如果必须“传”,如何“传”的更好?

### 一、企业文化传承的必要性

1、企业文化具有连续性。一个企业的文化总是在不断适应环境的过程中吐故纳新,淘汰落后成分,吸收先进因素,遵循着文化的积累、传播和变革规律,不断演进与成长。

2、企业文化可以凝聚人心。一个企业现在所取得的辉煌是几代人共同努力的结果,每一步迈进都汇聚了智慧和汗水,传承优秀的企业文化就如同传递一个接力棒,是一种情结的传达,是一种感情的寄予,更是赢得企业向心力,凝聚人心的有效方式。

一些历史悠久老国企,经历了时代的风云变幻,有深厚的文化积淀,更应善于总结和提炼,这样承前启后,既是对企业发展历程的尊重,更是对老员工感情的尊重。在如何处理企业文化建设中传承与创新的关系上,国有企业的老牌红旗单位——大庆油田做的相当出色。案例:20世纪60年代初期,在我国连续三年遭受严重自然灾害的大背景下,帝国主义、霸权主义对我国进行经济封锁,撕毁合同,撤走专家,妄图用石油卡我们脖子。以“铁人”王进喜为代表的大庆石油工人不怕苦、不畏难,坚持党的领导,在极其困难的时候、困难的地方、困难的条件下,以“宁可少活二十年,拼命也要拿下大油田”的干劲,进行了一场气壮山河的石油会战,高速度、高水平地拿下了大油田,一举甩掉了中国贫油的帽子,为国家争了光,为民族争了气。在创造巨大物质财富的同时,还培育形成了极为宝贵的精神财富,特别是在石油会战过程中创造形成的大庆精神、铁人精神,不仅对夺取石油会战胜利起到了决定性作用,对大庆发展和我国社会主义建设产生了重大影响,而且成为中华民族宝贵的文化财富。在二次创业初,面对干部职工心理失衡和情感不通的情况下,大庆精神、铁人精神还要不要?新一代决策层旗帜鲜明地认为,大庆精神不仅不能丢,而且还要赋予更多新时代的特点。新时

代的内涵:大庆精神在社会转型时期,不仅需要,而且比以往任何时候都需要。于是,他们将一次创业中诞生的大庆精神经过提炼升华、传承创新,高度概括凝缩为“爱国、创业、求实、奉献”八个字,并赋予与时俱进的新内涵。由于,这一企业精神深深根植于新老大庆人的内心世界,根植于中华民族的精神沃土。因而,在广大干部职工的普遍认同中扎实落地生根,在全员自觉践行中自然开花结果。当提到大庆油田的时候,不仅想到铁人精神还有一批批不断涌现的先进人物和事迹等等,这都是得益于企业文化的有效传承。

### 二、企业文化传承不完善的危害

企业文化传承的必要性不仅如此。企业文化传承的不完善有可能带来危害。企业文化传承的不完善现象不是某个企业的个别现象,而是在企业发展过程中时有发生。在大兴企业文化建设的流行趋势中,很多企业一味地追求创新、创新、再创新,却忽视了企业优秀文化的传承与发扬,势必会给企业的发展带来诸多危害。试举三则:

其一,企业文化传承不足,造成不良现象滋生。反映在不同的企业,可能会出现推诿扯皮、部门本位主义、沟通不畅、效率下降、出力不出力等不良现象。

其二,文化理念的传导缺乏系统性,缺乏持续推进的形式和措施,使文化成为“断代体”文化,削弱了文化的生命力,降低了文化的凝聚作用,体现在凝聚力下降、各部目标不一致、人员流动率增加等方面。

其三,对于集团公司来说,文化的层层削减会导致分公司地域文化的产生,削弱总公司的影响力,形成独立王国现象。

### 三、企业文化需有效传承

我们知道,企业文化是企业员工在生产经营中所共同持有的理想信念、价值观念和行为规范,是外显于企业形象、内化于员工心中的,它包含了由企业员工所共有的愿景、价值取向以及行为特征等表现形式。企业文化是企业的灵魂,是团结和凝聚员工的力量。一个企业只有建设先进的企业文化,才能保持旺盛的发展活力,但是仅有灿烂丰厚、内涵隽永的企业文化还不够,还需要将这种文化的核心价值观传播和融入员工中,让他们心中产生共鸣,让他们行动起来,只有让企业文化影响所有员工的观念和行为,才能够真正使企业

## 发挥优秀企业家精神的引领作用

社会发展不仅需要企业家,更需要企业家精神。尽管在双创时代,创业者群体大众化的今天,创业者群体仍然是小众。全球创业观察(GEM)的调查显示,我国的创业指数(18-60岁劳动力人口中参与创业的人员比例)已经排在参与调查的国家和地区的前列,也只有15%左右,但创业精神却是人人都可以具备的。创业精神是企业家精神的核心,企业家精神得以拓展和普及,社会更多的人具备企业家精神,商业环境才会好,才会孕育出更多的企业家。

社会与经济发展不仅需要企业家精神,更呼唤优秀的企业家精神,更需要优秀企业家精神的引领。还拿创业精神为例,学术界开发出创业导向(Entrepreneurship Orientation,简称EO)这一概念,并研究提炼EO的维度,三个维度在全球范围内得到自然,即创新(Innovation)、

风险承担(Risk taking)和超前行动(Proactiveness)。创业导向强的个体更具有创业精神,创业导向强的企业和政府更偏向创业型企业和创业型政府。

作为推动经济与社会发展的重要因素和力量,企业家精神有其共性和相对稳定的内涵,如创新发展、敢于担当、诚信守约、履行责任、艰苦奋斗等,这些需要代代传承。企业家精神也具有时代性和动态性,需要强化企业家精神研究,不断总结和提炼富有中国特色、顺应时代潮流、体现当代中国企业家成长规律的企业家精神内涵,这尤为重要。企业家精神的内涵专注品质、追求卓越、爱国敬业、服务社会,目的是更好地弘扬工匠精神和社会价值创造,让优秀的企业家在创新驱动发展、由经济大国变成经济强国、实现中华民族伟大复兴的中国梦的进程中发挥引领作用,提升我

文化发挥出应有的作用。

这就需要企业文化有效的传承。那么,如何才能有效传承呢?一是途径顺畅,二是保障有力。其中,新老员工之间的沟通和部门之间的沟通是企业文化传承的主要途径;适应企业特点的文化体系的建立及发展则是传承的必要保障。

### 1、新老员工之间的沟通

首先,在企业里,员工最容易接受来自同一团队队员的信息,很多新员工了解企业的发展历史是从老员工的讲述中,包括趣闻轶事、历史变迁等等。其次,员工间形成的团队氛围对员工做出决策和其行为产生很大的影响。有研究表明,影响员工离职的诸多因素中,排在首位的不是薪酬和待遇,而是他本人工作的环境氛围。再次,个人行为决策理论告诉我们,环境影响态度,态度决定行为,行为体现文化。所以,员工间有效、积极的沟通是员工具有良好工作环境的保证,是企业文化有效传承的主要通道和方式。另外,企业文化是在企业人本管理潮流中的一种柔性管理手段。从本质上说是一种对“稳定和变化”同时进行管理的新战略,是在研究人们心理和行为规律的基础上采用的非强制方式,在人们心目中产生一种潜在的说服力,从而把组织意识变为人们自觉的行动。由此可见,新老员工间的沟通是否畅通对企业文化的传承有着至关重要的影响。

### 2、部门之间的沟通

一个企业根据职能需求划分了若干部门,每个部门各司其职、各负其责。但目的只有一个,那就是共同向着一个目标努力——把企业发展得更好,让企业中的每个人发展的更好。部门之间的交流协作程度的高低可以反映这个企业文化的一个侧面,部门之间的沟通是否顺畅对企业文化的传承也有密切关系。比如,一个企业的A部门最近涌现了一个优秀员工和先进事迹,那么对此,从时间和空间上的直接感受群体是他所在部门的同事们。如果,横向的职能部门之间沟通顺畅,那么受鼓舞的群体将扩大,影响力也扩大,榜样的作用将更好的跨部门在企业大范围内发挥作用;反之,则非常有限。

### 3、建立适应企业文化体系

优秀的企业文化是企业的灵魂,

是企业长盛不衰的根基。建立并贯彻一套清晰的价值理念,是企业非常宝贵的灵魂。企业文化提供了必要的企业组织结构和管理机制,企业要保持平稳和持续发展,应开发具有自己特色的企业文化。企业文化作为一种以加强企业管理,强化企业凝聚力、企业理念、企业精神为核心的文化体系,对于企业的经营和发展起着愈来愈重要的作用。

具体来看,要结合企业的自身条件和员工素质,真正把员工的积极性与企业的发展目标结合起来,形成具有企业特色的新型理念,并为每个员工所“信”,达到内增素质、外塑形象的目的。企业通过建立共同的价值观,加强人力资源管理,统一员工的思想朝着同一方向努力,推动企业前进。一是要从制度上对员工个人利益予以充分保障。企业要了解员工个人的愿望,听取员工对工作报酬的意见,建立合理的激励机制,努力使企业利益与个人利益联系起来。二是要创造良好的工作环境,调动员工的能动性。要创造公平竞争的环境,使员工能够施展才能,实现自身价值;创造有利于个人发展的客观环境,鼓励员工勤奋学习,提升能力。三是要加强企业领导、部门领导与员工的沟通,让员工了解企业的经营情况和相关潜力,倡导并落实从命令到参与与转型,不能让员工成为一无所知的局外人。四是要尊重人、理解人、关心人、信任人,形成良好的适应本企业发展的理念,提高企业的凝聚力和职工的责任感。五是要精心提炼、总结企业优秀文化积淀,并使之成为不断完善的企业文化体系,并外化于形、内化于心、固化于制。

### 四、企业文化的传承与创新

企业文化必须传承,没有传承,割断历史,就等于放弃企业长期积累的精神文化资产;但是,企业文化也必须创新,没有创新,因循守旧,不能与时俱进,企业就可能停滞不前,走向衰败。因此,企业文化传承与创新是相辅相成的,不能顾此失彼。但企业处在不同的形势下,处理传承与创新的关系,不能同等施力。应该在理顺企业文化传承与创新的关系前提下,传承是基础,在传承和发扬优秀文化时与时俱进,根据各自的特点,进行企业文化建设。

陆晓

## 新四化:让企业文化活起来

企业文化要继续发展,必须走向第三个新的阶段,即革新阶段。这个阶段的核心内容是新四化——功能化,机制化,现代化,自主化。在这个阶段里,要彻底解决企业文化为什么,怎么办,何处去,谁主导的问题。只有解决这四个问题,企业文化才能继续向前发展。

### 1、功能化——问题导向,注重实效。

#### 目的:纠正克服形式主义倾向

所有企业文化人,都应该真正站在企业立场和角度,以务实的眼光看待企业文化。要以企业重大问题为导向,解决问题的文化才是好文化。首先,企业要掌握一套发现问题的实用工具。通过诊断分析,发现企业最严重最紧迫最现实的重大问题所在,然后具体分析其产生原因和解决方法。通过战略和文化相结合的两手,解决问题创造效益。

### 2、机制化——变革创新,机制活化。

#### 目的:纠正克服教条主义倾向

所谓机制化,就是在企业民主的基础上,建立相应的体制和制度,通过体制和制度的变革,将企业文化落实到企业日常经营管理活动中。如成立战略文化委员会,实行执行和督导双轨制,设立企业文

化督导员岗位等。按照三个有利于等标准,定期或不定期对企业文化进行评价。通过问题—主题—沟通—执行—督导—反馈循环机制,让企业文化真正活起来。

### 3、现代化——开放包容,与时俱进。

#### 目的:纠正克服保守主义倾向

现代企业文化要开放包容、兼容并蓄,更加强调前瞻性,进取性,开放性,外向性,功能性,实用性。现代企业文化直接面向企业经营实际问题,为企业发展提供解决方案。现代企业文化要与时俱进,始终保持企业生机活力。此外,以人为本,着重自身综合素质和觉悟提升也很重要。

### 4、自主化——心态塑造,自我觉悟。

#### 目的:纠正克服机会主义倾向

企业要自己掌握“渔”的本领,包括:第一,发现和解决企业经营实际问题的能力。第二,自我提高综合素质和提升整体觉悟的能力。第三,建立、健全、运行和维护企业民主机制的能力。企业文化在从业者,要授人以渔而非授人以鱼,从包办代替的角色,转向教练辅导的角色。让企业能够完全自主地建设、管理和革新企业文化。

中工网

## 张家港联合铜业有限公司招聘启事

张家港联合铜业有限公司因工作需要,现面向集团公司内部招聘专业技术人员4名。

### 一、招聘专业与条件

集团公司已签订劳动合同的正式职工。

专业	人数	条件
有色金属冶炼	1	1、年龄:1970年1月1日以后出生; 2、学历:全日制大学专科及以上。
安全工程	1	
环境工程	1	
人力资源管理	1	
合计	4	

### 二、录用方式

经笔试、面试,择优考察,予以试用,试用期三个月,试用期满并经考核合格后正式录用。

### 三、报名方式及时间

应聘者须所在单位组织人事部门同意应聘证明、本人身份证、学历证书等相关材料原件、复印件到集团公司人力资源部(有色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。

联系电话:0562-5860078

报名时间:2018年8月16日至2018年8月27日(工作日)。

集团公司人力资源部

2018年8月16日

## 诚名名门华府招标公告

工程名称:诚名名门华府物业服务项目

### 一、项目概况

物业费最高收费标准:详见招标文件

### 二、投标人资格要求:

1、满足《中华人民共和国政府采购法》第二十二条的全部要求,能独立承担民事责任,且具有从事本项目的经营范围和能力;

2、本项目不接受联合体投标;

3、资格审查:采取资格后审方式。

### 三、报名事项

1、报名时间:2018年8月18日至2018年8月20日,每日上午8:30至11:30,下午15:00时至17:00时(北京时间),节假日不休。

2、报名地点:安徽有道项目咨询有限公司(市北京中路505号)认购招标文件。

3、招标文件工本费:300元/本

4、报名资料:介绍信、企业简介、单位营业执照副本、资质证书副本、委托代理人身份证、提供上述证书原件及加盖公章的复印件。

### 四、联系方式

采购人:铜陵诚名置业有限责任公司

联系人:徐先生

电话:18105622777

代理单位:安徽有道项目咨询有限公司

联系人:乔琦

电话:0562-2686224

形成了极大的动力。优秀企业家精神不是仅靠愿望而优秀,而是靠着能力和实干而优秀,如果形成争抢之风,人人也都可以成为优秀。

优秀企业家精神的培育需要法治和市场环境的营造。营造依法保护企业家合法权益的法治环境,营造促进企业家公平竞争诚信经营的市场环境,营造尊重和激励企业家干事创业的社会氛围。依法保护企业家财产,增强企业家财富安全感,建立依法平等保护各种所有制经济产权的长效机制。这样有助于提升人们愿意成为企业家的动力。加强法治环境建设,营造公平竞争、诚信经营的市场环境,在公平的竞争环境中磨炼企业家的意志并借助企业家的贡献进一步维护和完善公平诚信的商业环境。这些是激励也是约束。激励和约束相辅相成,在激发和保护企业家精神的同时也需要加强对企业家的监管,这也是培育。

张玉利