



浅析企业文化对企业管理的重要意义

□王珂（陕西有色集团汉中锌业有限责任公司，陕西 汉中 723000）

【摘要】习近平总书记指出“一个国家、一个民族的强盛，总是以文化兴盛为支撑的，中华民族伟大复兴需要以中华文化发展繁荣为条件。”这充分说明文化在国家和社会发展中的重要作用。而具体到企业，文化同样也是至关重要的，企业文化是企业的源动力，是企业发展的重要助推剂，可提升企业凝聚力，指导企业发展方向，对员工有着道德约束作用，对于提升企业整体效益发挥着重要作用，有利于塑造良好的企业品牌和企业形象。本课题对企业文化进行了简要阐述，进一步对企业文化在企业各项管理工作中的作用和意义进行了分析，并提出了如何强化企业文化建设，促进企业更好发展的建议。

【关键词】企业文化；企业发展

当前世界整体经济形势发展迅速，外部市场环境快速多变，企业之间的竞争越来越激烈，尤其是市场环境的不确定性和变化性，对企业整体效益提出了巨大的挑战。在这种情况下，企业文化对企业的生存和发展的作用越来越大，逐步成为企业管理当中的核心要素。纵观成功企业的发展史，无一例外地都有着深厚的文化底蕴，这说明企业文化与企业的生存、发展紧密相连，同时，也反映出企业文化建设与管理的重要性。所以企业整体效益和企业文化建设与企业管理之间具有非常紧密的联系。简而言之，在企业发展过程中，企业文化始终发挥着十分重要的作用。

企业文化是企业在生产经营实践中，逐步形成的，为全体员工所认同并遵守的、带有本组织特点的使命、愿景、宗旨、精神、价值观和经营理念，以及这些理念在生产经营实践、管理制度、员工行为方式与企业对外形象的体现的总和，其核心是所在企业的精神和价值观的集中体现。具体来说，企业文化中包含着企业员工的行为准则、企业制度、企业使命愿景、企业的道德规范、企业内领导和大多数员工的思想意识等等。总的来说，企业文化内容十分丰富、形式多样，内涵深远。从外在表现看，包括企业对员工的培训教育、对员工的行为约束和要求、工会等组织对员工的关怀关爱等等。从内在情况看，企业文化是企业的“软实力”，是持续推动企业高质量可持续发展的重要动力，可以说“软实力”是“硬支撑”。

目前，不少企业面对迅速发展的经济形势这样巨大

洪流的冲击，或多或少都出现了一些问题，具体表现为，一是企业过分追求经济效益，一定程度上忽视了对企业文化的建设或放慢了对企业文化建设的脚步。追求经济利益最大化是社会经济资源实现最优配置的客观要求。是企业不断进行再生产，并能随着社会生产技术进步而不断提高其生产能力的客观要求。是劳动者个人消费实现最大限度的满足且不断得以升级换代的客观要求。生产力发展的相对有限与人们生活需求的绝对无限的矛盾所决定的。是市场经济条件下的客观规律。有利于建立和完善社会主义市场体系，有利于建立现代企业制度，有利于国民经济现代产业优化。但是如果过分追求经济效益最大化，对内首当其冲会引发企业内部的大规模冲突，对外会导致企业的名誉受损。企业的名誉一旦受损，那所有的一切都将不复存在。他会从根本上颠覆企业的一切利益关系。甚至最终导致企业自身破产、倒闭。因此，如果企业重视企业文化建设，一味地追求经济效益，将必然导致畸形发展，如双腿失去平衡的人一样，无法长远发展，也就无从谈起打造可持续发展的“百年老店”。

二是企业员工的流失率过高。企业都会追求利润的最大化，这无可厚非。但目前，不少企业从为了追求利润，在“开源”上无所建树，便一味的从“节流”上动脑筋，尤其是一些企业节约成本开始就大量的制定和使用相关的制度并严厉执行，有的甚至影响到了员工的生活，从而导致员工的企业归属感和生活幸福感直线降低，继而就会导致人才大量流失。习近平总书记指出“人才



是第一资源”。如果企业为了“节流”而枉顾员工福祉，造成人才流失和断层，企业便失去了生产动力和核心力量，长此以往，“企将不企”，没有了人才的企业，无论是“百年老店”还是新兴崛起的企业，都将无所依靠，那么如何去追求企业利润最大化便成了空想主义或者一厢情愿，这种情况下，企业就连维持最基本的正常运转都将成为奢侈。

三是部分企业的软实力存在短板现象。这主要由于企业的文化建设没有跟上脚步。企业文化建设是新世纪企业生存和发展的内在需要。尤其是在企业软实力越来越对企业产生巨大推动作用的新时代，企业文化所展现出来的凝聚力和竞争力，越来越成为企业的共识。说到底，企业之间的商业竞争，实质上是企业文化之间的竞争或者说是企业文化建设的竞争。目前，一部分企业虽然维持着发展状态，也取得了一些成绩，但存在目标定位不清晰、企业使命模糊、企业价值观不成熟、企业愿景缺失等一系列问题，有的企业虽然上述内容比较健全，但存在与市场上其他企业过于相似甚至雷同的现象。以上种种，皆是但不仅仅是企业软实力存在短板的具体表现。在全球化程度如此之高的今天，企业面临着前所未有的新挑战和新机遇，对此，企业应不失时机地凝练自身企业文化、企业精神，下大力气做好企业文化建设工作。尤其是要坚持实事求是，注重对比分析，从实际和长远出发，制定出相应的规划和具体的实施方案，有条不紊的加以推进落实。如现在，企业应结合实际，认真分析研究，制定出企业文化建设的“十四五”规划和2035愿景规划，为企业文化建设提供行动纲领和指导方向。同时，要十分注重对优秀企业的优秀文化的学习借鉴，在交流中不断学习，并在此基础上，结合实际努力创新创造，才能真正形成自家特色企业文化，从而为企业的长远发展提供真正意义上的文化支撑和不竭动力。

为了更好的改善目前部分企业的现状，我们急需重视建设企业文化。好的企业文化对提高企业的经济效益有以下几方面的作用：

优秀的企业文化可以极大程度上提升企业的经济和社会效益，做大企业影响力，是企业参与市场竞争的重

要法宝。企业文化的建设是一项深层次、广范围、系统性的大工程，是现代企业发展的重要依靠，一个没有企业文化或者企业文化过弱的企业，将会是一个没有前途或者不能长久的企业，也将是一个没有希望，没有将来的企业。从这个意义上说，企业文化建设是企业不断在市场条件越来越残酷、市场竞争越来越激烈的今天所必须的内在需求，同时也是不断健全企业管理机制、优化企业管理职能的必要途径。为此，应从不断强化企业实力的实际出发，树立高质量发展理念，讲究科学合理的生产经营手段，努力培育优秀的企业文化精神，塑造叫得响、亮的出去的企业良好形象，不断优化企业发展环境，全力打造具有自身特色的企业文化，形成自家的“拳头文化产品”，为企业快速健康可持续发展提供强劲动力和重要保障。

优秀的企业文化可以深层次的提升企业的凝聚力，增强企业竞争实力，是企业发展的制胜法宝。企业文化建设应该围绕企业生产经营的中心工作进行，其最终效应应该体现在企业经营业绩上。因此，将企业纲领、信条和企业精神以各种不同的方式融入所有员工的内心，使之与全体员工融为一体，让全体员工上下同欲、齐心协力，才能不断增强企业使命感。故而，对企业文化进行总结、凝练、培育等建设行为，必须更加注重对人的培养。要坚持以人为本的理念，在企业文化建设上，对经营性的、职工群众喜闻乐见的文化上要合适的予以侧重或提炼，更易于让员工自觉接受。企业自然就会兴旺发达。

优秀的企业文化可以培育企业价值观，增强员工的企业归属感和生活幸福感，大家拧成一股绳，为实现企业目标而奋斗。优秀的企业文化可以为员工提供健康的精神食粮，营造积极向上的工作氛围和良好的环境。在这样的环境下工作和生活，员工能够认认真真做好本职工作，并且很有可能在完成本职工作的同时，尽可能的发挥聪明才智，不断积极进取，这样就能形成一个上下一心、团结向前的生动局面，使企业持续发展壮大起来。

如何利用企业优秀文化来推动企业发展，可以从以下几方面着力：



一、要强化企业文化建设的组织领导。企业文化建设非一朝一夕之功，不能一蹴而就。为此，应该加强组织领导，优化顶层设计。前文已提到考虑建立规划和发展愿景相关事宜，故而，应该在此基础上，进一步落实落细工作举措，首先应成立企业文化建设领导小组和工作小组，由企业主要负责人作为第一责任人，牵头抓总，确保企业文化建设的权威性和严肃性。由其余领导班子成员担任类似副组长的角色，由企业各系统部门、子企业组成具体工作组，负责具体工作的落实和推进。确保企业文化建设体系横向协同，纵向贯通的。其次，要考虑根据企业实际需要，结合现阶段发展实际，制定科学、合理、步骤清晰、责任清晰、时间节点清晰、措施得当的建设方案和措施落实任务清单并大力推进，过程中可考虑建立定期通报机制，并按月或季度召开例会，通报情况、分析问题并积极解决，确保各项工作任务圆满完成，全面夯实组织基础。

二、要充分发掘内外部智力。应注意“问策于民、问计于民”，通过座谈会、问卷调研、专项访谈等方式加大与员工的交流，在沟通交流中凝练出全体员工共同的价值取向，为企业文化建设提供“全员智慧”。在领导发挥“头雁效应”的基础上，多向老员工问需问策，把企业成立以来的一些尚未凝练出来的精神内核挖掘出来，加以总结。同时，有针对性、有目的性的向新员工问需问策，了解新人对企业的感情取向、发展建议。还可以与一些专业的咨询机构建立联系，在企业内部不断凝练、总结，建设企业文化的同时，借助“外脑”，为建设优秀的企业文化内涵提供助力。此外，有条件的企业，也可以考虑专门建立“企业文化部”类似的部门，专门负责企业文化建设的一些日常性、常规性工作。

三、要始终注重关爱员工。企业发展赖以生存的基础就是员工，坚持人本思想，为员工提供和谐的工作环境，让员工心情愉快的工作，多做贡献，便能凝聚广大职工群众的合力，汇聚起建设优秀企业文化的强大动力，让企业始终充满活力，始终积极向上，从而自发迸发出一种独有的企业文化因子。为此，要不断优化办公区、生产区环境，美化生活区环境，考虑

定期安排职工体检和外出疗养，建设员工健康食堂并不断提升满意度；建立羽毛球协会、足球协会等组织，大力开展职工群众喜闻乐见的文娱活动。有条件的企业可谋划建设员工宿舍、自有办公院区、停车区或积极解决企业员工租房难、住房难、停车难等问题。同时，要注重对新思想、新管理办法、新装备等的持续投入，进一步减轻一线职工的劳动强度，提升工作效率，进而不断调动广大干部职工的积极性，主动性和创造性，不断助推企业向着高质量发展。

总之，企业文化是企业奋斗目标的指向星和助推器，优秀的企业文化不仅能够凸显企业的良好品牌形象，还可以为企业高质量、可持续发展提供强大动力和有利的保障。在新时代，现代企业应该在坚持弘扬社会主义核心价值观的基础上，围绕企业自身的目标愿景，聚焦企业的主营业务，做好企业文化建设工作，使企业文化既能彰显企业精神，又能推动企业不断前行。因此，要不断提升对企业文化建设的重视程度，进一步加大资源投入，毫不动摇的打造好企业文化，为企业和谐健康快速发展提供不竭动力，这样才能使企业真正向着“百年老店”不断迈进。

【参考文献】

- [1] 蔡礼. 企业内部控制实施现状及对策[J]. 中国商论, 2017(28):97-98.
- [2] 林坚. 韩国企业管理与企业文化特色[J]. 北京行政学院学报, 2008(3):67-68.
- [3] 程珊珊. 领导社会责任取向、企业文化与一线员工服务绩效的关系研究——以旅行社为例[J]. 旅游导刊, 2017,1(06):48-65.
- [4] 单孝虹. 价值观：现代企业管理之魂[J]. 理论与改革, 2002(2):91-92.
- [5] 李智清, 张健中. 企业文化——企业管理和企业发展的内在动力[J]. 工厂管理, 1995(12):41-42.

【作者简介】

王珂(1989—), 女, 汉族, 陕西勉县人, 中共党员, 职称: 助理政工师, 单位: 陕西有色集团汉中锌业有限责任公司, 主要研究方向: 企业文化宣传。