

et 网上投稿

et 网上订阅

录用查询

汇款查询

杂志栏目

● 经济研究

● 西部大开发

● 改革探索

● 新观察

● 理论经纬

● 三农问题

● 热门话题

● 企业论坛

● 区域经济

● 财经论坛

● 对外开放和贸易

● 综合论坛

● 经济全球化

● 产业集群研究

● 社会主义劳动理论探讨

● 面向21世纪的中国经济学

论文正文

推进企业文化建设应抓好几个关键环节

上传日期: 2007年8月8日 编辑: 现代经济编辑部 点击: 280次

周伟建

(湖南省人民医院, 湖南长沙 410000)

关键词: 企业文化; 现代管理; 价值观念; 创新开拓; 激励机制; 团队精神; 动机效果

企业文化学作为一门新型边缘学科, 已成为现代管理从物质的、制度的层面向文化层面发展的趋势, 被称为自古典管理以来管理理论发展的第四个阶段。企业文化中所包含的共同理想、价值观念和行为准则作为一个群众心理定势及氛围存在于企业职工之中, 在这种企业文化面前, 职工会自觉地按照企业的共同价值及行为准则去从事工作、学习、生活, 发自内心地为企业创造财富, 这种作用是无法去度量和计算的。但是, 随着市场经济的不断发展, 为企业文化建设创造了有利条件, 提供了更广阔的舞台, 同时也提出了更新更高的要求。在当前, 一些人眼中, 经济意识增强了, 但政治意识却减弱了; 商品意识增强了, 但道德意识却减弱了; 追求个人利益和个人价值的观念增强了, 但奉献精神 and 集体意识却减弱了; 享受意识增强了, 理想追求却减弱了等等。因此说, 在市场经济条件下的企业文化建设面临的形势是复杂的, 任务是艰巨的。如何加强新形势下的企业文化建设, 寻求更科学、更系统、更完整的管理体系, 保持平稳和持续发展, 开发具有自己特色的企业文化。笔者认为应从以下几方面努力:

一、企业文化是一个极富现实性和实践性品格的动态管理过程, 是一种“以人为本”的经营管理战略的实践过程, 是企业员工为着一个共同的目标遵循共同的价值观念

其本质在于运用价值观念来凝聚和调节员工的思想与行为, 创造亲密和谐的工作氛围, 激发员工积极性和创造性, 从而使传统的、单纯的理性主义管理模式向理性主义与非理性主义相融洽的管理模式转变。企业文化是人本文化, 企业即人, 无人则止。只有把文化融入管理之中, 坚持“以人为本”, 推崇人性管理, 达到人企合一, 使企业人性化, 才能实现企业与员工的共生共长, 共同发展。

二、把宏观推动与微观行动紧密结合起来

企业文化建设在理论上的兴起与发展在实践中的运用与落实, 不仅有利于企业拥有“辉煌的昨天, 发展的今天, 灿烂的明天”, 而且对促进一个行业、一个地区乃至整个国民经济的发展与社会的进步, 都有深远的意义。因此, 从这个意义上讲, 企业文化建设就不仅仅是企业自己的事情, 也是行业发展、地区腾飞、国家兴旺所要求的。既然如此, 企业文化应列入行业或地区的经济发展目标中, 列入各级党委的工作议程, 从宏观上加以推动, 促使每个企业都高度重视并积极行动起来。

三、紧密把握时代脉搏, 把企业文化建设与新形势下的企业经营管理有机结合起来

企业文化应倡导“创新至上”的人本管理思想, 一方面要把科技与人才放到突出位置, 重视人才的引进和再教育, 在提升人的能力方面加大投入, 营造能力至上的文化氛围; 另一方面引导员工认同企业的战略发展目标和企业对员工进行的工作设计与提出的工作要求, 通过制定并执行各种企业内部制度(如合理的薪酬体系和激励制度), 为员工提供能满足其对企业回报预期的资源或支持, 创造良好的工作氛围提升员工的投入程度。同时, 要把大力提倡创新与竞争精神、培育市场观念、经济效益观念和法制意识作为首要任务, 以弥补我国企业文化中市场经济色彩的不足。要深入挖掘我国民族文化中崇尚和谐统一, 讲究道德修养的文化传统, 发挥思想政治工作关心人、教育人、培养人、团结人的优势, 形成中国企业文化的鲜明特色。企业文化应最大限度地发挥其应有的功能与作用, 为达目的, 企业领导者要担负起企业文化建设的领导责任, 成为企业基本价值观念的倡导者和实践者。通过构建有利于调动员工积极性的激励机制、培育有利于知识型、创造型人才成长的企业文化, 加强员工创新能力的培养、优化人力资本与企业其他资源的配置、增进组织内部各成员的有效沟通, 使人力资本的效用最大化。

四、统筹规划, 分步实施

首先, 企业文化是企业管理的灵魂而不是它的影子, 企业管理讲求成本最小、收益最大, 企业文化亦然, 它从本质上说应是一种经济文化。构建具有核心竞争力的企业文化, 同样需要贯彻成本领先的管理思想, 推行新成本管理模式, 用有形成本换取无形

成本，提升企业整体文化氛围和员工整体技能及素质水平，从而有效地提高企业的合作控制、运作协调、组织学习和结构适应性等管理能力，使成本的应用更具效率。其次，企业文化应有一个比较系统的规划，如：总体方案设计、阶段建设目标确定、软硬件建设资金投入等等。在制订规划的基础上，再分出轻、重、缓、急，一步一个脚印的抓好落实。同时，在方案的实施过程中，应根据实际情况，及时给方案以修正补充使之更趋充实和完善。制订和落实规划过程中，要特别注意从本企业的实际出发，找准工作的切入点、关键点和着力点，使内容与形势、动机与效果、普遍性与特殊性紧密结合起来，真正建立起符合实际、富有特色、作用鲜明、成绩显著的本企业文化建设体系。

五、建立健全有关规章制度，保障企业文化建设的顺利推进

任何正确的价值观念和高尚的精神世界和理想追求都不是自然形成的，在企业文化的各种理念演变为全体员工的习惯行为前，要想每位员工都能自觉主动地按照企业的标准去行事，几乎是不可能的，即使在企业文化已经成熟的企业中，个别员工背离企业的行为也时常发生。因此，要通过塑造具有个性化的核心价值观，通过寻求企业核心价值观与个人自我价值追求的一致，使企业文化能够引导全体员工把个人的目标和理想聚集在企业的目标和理想上，促使员工对企业产生一种归宿感和认同感；减少企业内部的摩擦和内耗，在企业内部形成和谐宽松的人际关系，培养对企业发展至关重要的团队精神；增强企业员工的荣誉感和责任感，达到每个员工都能自觉维护企业的声誉，规范企业行为，从而保证企业健康、稳定地向前发展。为此建立健全奖优罚劣的规章制度是必要的，是企业搞好各项工作的基础，严格的考核、严明的奖罚是提高员工素质建设的重要保证，它还是有利于企业员工发挥积极性和创新热情的一种行之有效的有效手段。

版权所有：《现代经济》编辑部

E-MAIL:mej@vip.sohu.com 电话：0898---68928581 传真：0898---68919810

地址：海口市龙昆北路24号龙园别墅D1栋 邮编：570105