

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

企业文化在企业发展中的作用

上传日期: 2008年1月9日 编辑: 现代经济编辑部 点击:184次

王革

(鞍钢结核防控所, 辽宁鞍山 114001)

关键词: 不悔; 企业; 文化建设

企业文化, 从狭义上讲体现为人文管理理论的最高层次。企业文化重视人的因素, 强调精神文化的力量, 希望用一种无形的文化力量形成一种行为准则、价值观念和道德规范, 凝聚企业员工的归属感、积极性和创造性, 引导企业员工为企业和社会的发展而努力, 并通过各种渠道对社会文化的大环境产生作用。

一、企业文化与企业发展之间的辩证关系

从企业的层面上来看, 企业文化是企业所依赖的一种文化价值观。企业是一个经济实体, 企业里的一切围绕着生产和经营展开活动, 只有经济价值观, 没有文化价值观。但事实是在企业的一切经济活动中无不充满着文化的气息, 文化的价值观始终主宰着企业的一切营销活动和它的经济价值观。企业文化已不以人的意志为转移地溶入到企业管理的方方面面。但是, 由于企业文化的抽象性, 所以在日常的生活往往不被人们所认识与重视。其实它就像空气里的氧气一样无时无刻地环绕在我们身边, 虽然看不见摸不着, 可是离了它却不行。所以企业文化对企业的长远发展起着举足轻重的作用。

从企业员工个人的层面上来看, 企业文化是员工行为的指导思想。现代企业里的员工, 已不仅仅只想通过劳动从企业中获得相应的经济回报, 他们还需要被社会和企业认可, 并有一种个人的成就感和归属感。企业是员工赖以实现自身价值的环境寄托, 企业也就是员工之家。让员工们认识到企业是自己的企业, 这就是好的企业文化产生出来的积极作用。反之, 员工们认为企业不是自己的企业, 吃光、用光、败光, 这是失败的企业文化产生的消极作用。企业文化就是全体员工认可和共有的企业核心价值, 它规划了员工基本的思维模式和行为模式, 并渐渐将其演变成一种习以为常的规则。而且这种思维模式和行为模式还能在新老主管交替、新老员工交替过程中具有延续性和保持性, 这样的企业文化能使企业真正立于不败之地。

二、我国企业文化中存在的误区

1、注重企业文化的形式而忽略了内涵

在中国企业文化建设过程中最突出的问题就是盲目追求企业文化的形式, 而忽略了企业文化的内涵。企业文化活动和企业形象设计都是企业文化表层的表现方式。企业文化是将企业在创业和发展过程中的基本价值观灌输给全体员工, 通过教育、整合而形成的一套独特的价值体系, 是影响企业适应市场的策略和处理企业内部矛盾冲突的一系列准则和行为方式, 这其中渗透着创业者个人在社会化过程中形成的对人性的基本假设、价值观和世界观, 也凝结了在创业过程中创业者集体形成的经营理念。将这些理念和价值观通过各种活动和形式表现出来, 才是比较完整的企业文化, 如果只有表层的形式而未表现出内在价值与理念, 这样的企业文化是没有意义的, 难以持续的, 所以不能形成文化推动力, 对企业的发展产生不了深远的影响。

2、将企业文化等同于企业精神而脱离企业管理实践

有些企业家认为, 企业文化就是要塑造企业精神或企业的圣经, 而与企业管理没有多大关系。这种理解是很片面的。企业文化就是以文化为手段, 以管理为目的, 这种理解是有一定道理的, 因为企业组织和事业性组织都属于实体性组织, 它们不同于教会的信念共同体, 它们是要依据生产经营状况和一定的业绩来进行评价的, 精神因素对企业内部的凝聚力、企业生产效率及企业发展固然有着重要的作用, 但这种影响不是单独发挥作用的, 它是渗透于企业管理的体制、激励机制、经营策略之中, 并协同起作用的。企业的经营理念和企业的价值观是贯穿在企业经营活动和企业管理的每一个环节和整个过程中的, 并与企业环境变化相适应的, 因此不能脱离企业管理。

3、忽视了企业文化的创新和个性化

企业文化是某一特定文化背景下该企业独具特色的管理模式, 是企业的个性化表现, 不是标准统一的模式, 更不是迎合时尚的标语。综观许多企业的企业文化, 方方面面都大体相似, 但是缺乏鲜明的个性特色和独特的风格。其实, 每一个企业的发展

历程不同，企业的构成成分不同，面对的竞争压力也不同，所以对环境作出反应的策略和处理内部冲突的方式都会有自己的特色，不可能完全雷同。企业文化是在某一文化背景下，将企业自身发展阶段、发展目标、经营策略、企业内外环境等多种因素综合考虑而确定的独特的文化管理模式，因此，企业文化的形式可以是标准化的，但其侧重点各不相同，其价值内涵和基本假设各不相同，而且企业文化的类型和强度也都不同，正因如此才构成了企业文化的个性化特色。

三、全面构建企业文化中应注意的若干问题

(一)企业文化的构建要以人为本

1、发现并关注细节。企业中蕴含着某种有价值的独特文化因素，这是任何一个企业在创办或运行过程中都会有的因素。比如说，有的员工非常爱护自己的机器，有的员工上下班非常准时，有的员工特别节俭，有的员工喜欢着装朴实整洁，有些员工非常喜欢学习新的知识，甚至业余时间自费去读培训班，有的员工喜欢钻研，总想改进产品形状和功能等等，这些都是比较好的细小的文化现象。我们的管理者通常不会特别注意这些事情，这些事情并没有得到应有的重视。只有善于培育企业文化的管理者，才会知道它们的价值，发现它们的价值，因为它们是企业文化形成的基础要素。好的企业文化，就是在一些琐碎的积极要素基础上成长起来的。

2、立足于内部。对于企业文化因素，有些管理者不认为那是从本企业孕育出来的，而是看重外部引进、移植。企业管理者通常认为：企业可以任意造就文化，甚至认为管理者自己可以造就企业文化。其实，这种企业文化移植论，少数人创造论是不合乎实际的。企业文化是内生的，而不是外在的，更不可能由少数人强加给多数人。这种强加给企业的文化由于缺少根基，往往成为一种装饰。好的管理者恰恰善于发现本企业积极的文化因素，能够慧眼识珠。

3、走出口号，走向员工。把概括的企业文化其特征描述、标志性事件、典型案例与代表性人物品格、思想、选择恰当的方式和途径传达给全体员工，使他们努力理解这种文化表现。员工接受与否是企业文化形成的关键。前面的三道程序任何一道程序做得不到位，都可能影响员工接受这种文化，非本企业产生的文化因素会引起抵触，难以与本企业完全对接，管理者本身没有文化潜质则很难发现企业文化的因素，即使看到一些文化因素也难以与之产生共鸣，概括提炼失真，不当，员工也不会接受。可以利用各种渠道渗透到员工的工作和活动中去，目的就是让员工接受企业文化。

4、融进员工的意识。员工对企业文化的接受、理解和认同，要在企业经营活动中体现出来，即表现在日常的工作中。最初可能是被动的，员工会按照企业文化的要求约束自己、规范自己。如果这种被动的约束与规范不能转变成员工的自觉行动，企业文化建设也会流产。所以企业文化建设必须使员工产生自觉行动，没有外在约束，这时的企业文化才算初步建立起来。员工的自觉行动是企业文化初步建立的标志。再有，企业每一项经营战略的实施、每一件高质量的产品都要靠全体员工的有效工作来实现。要通过多种方式加强对员工的文化教育和业务培训，并教育员工树立为用户服务、为用户提供满意的价值观念和职业道德观念，增强工作责任心。企业开展丰富多彩的、有企业特色的文化娱乐活动，以各种活动为载体，丰富员工的团队精神，提高企业凝聚力。

5、突出和依靠主体。在企业文化建设中，领导者的关键作用和员工的主体作用缺一不可，员工的主体地位不可忽视和动摇。强调突出和依靠主体，就是要注意吸收员工长期以来在实践中创造的特色文化原料，注意发现和升华员工在工作中创造的闪光点，不断充实企业文化的内容。突出和依靠主体，还要在提出和形成企业文化关键要素的过程中走群众路线，使企业文化的内涵在反映企业发展方向与反映职工的意志和根本利益两方面有机结合起来。突出和依靠主体，还要在企业文化诸多要件都按程序正确确立起来以后，必须通过反复深入的宣传教育和思想工作达到全员认同，变为全体员工的自觉行动。突出和依靠主体，还表现在领导者和领导班子要率先垂范地实践企业文化的信条，自觉接受职工群众的监督，使企业文化不仅成为领导者对全体员工的要求，也同样成为全体员工对领导者群体的要求。

(二)企业文化要不断创新

员工把企业文化与自身融为一体，从自己身上就能体现出企业文化，员工需要像完善自身一样去完善企业文化，这些都仅仅完成了企业文化建设的初始进程。创新企业文化才是企业文化建设的第二步进程。由于企业是处在一个不断变化的环境中，企业不能固守一种固定文化表现形式，它既要保持其文化的本质不变，又要不断创新它的表现形式，增添新的文化内容，这是企业文化获得巩固和发展的必然要求。

创新不能一次完成，员工能自觉不断地创新企业文化，才能使企业文化走向成熟。成熟的企业文化是一个能随着环境变化而变化的文化，其标志是上下同欲，自觉求新求变。企业文化深入到企业的各个层面、各个环节、各种活动，并有巨大的同化作用，使新的企业员工能很快融入到企业的文化当中，接受、理解企业文化、认同企业文化、自觉约束自己，通过自身体现企业文化、加入到创新企业文化的过程中。

创新是企业活的灵魂。创新是企业文化建设的特点和生命力所在，是企业价值观的内核，它与时代的发展和环境变化同步，不能有丝毫的窒息和停滞。没有创新的文化就没有创新的企业英雄人物和创新的员工队伍，就没有创新的技术、创新的管理、创新的产品、创新的服务和市场，企业就会丧失其社会价值的依据。把创新这个内核植入企业价值观，全方位融入企业文化诸多要素和建设企业文化的全过程，培育全体员工的创新精神，使创新成为企业的品质，这是企业文化建设必须始终关注的焦点问

题，也是所有成功企业的共同经验。创新作为一条成功的共同经验，又存在于各个企业的个性化实践之中，以本企业特有的表达方式、实践式和实际效果表现出来。成为富有创新精神的企业，与企业的发展目标保持一致。要激发和培养员工的创新意识，同时为其提供创新的外部环境，大力推进企业的经营理念创新、管理创新、技术创新和产品创新。在企业文化建设中，注意发现、总结、提升独具特色的创新内核，无疑是一项十分重要的工作。

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