

以和谐企业文化推动企业和谐发展

作者：西安工业资产经营有限公司 贺爱琴 李蕾

[摘要] 构建和谐企业的核心工作是创建和谐文化，通过文化从各层面影响企业成员，全面实现企业和谐。企业文化建设首先从重视班子建设，提高班子整体战斗力做起，同时要把践行荣辱观融入企业员工队伍建设。要从企业实际出发，以和谐企业文化推动企业发展。

[关键词] 和谐；企业文化；企业发展

党的十七大报告指出，社会和谐是发展中国特色社会主义的基本要求，和谐文化是全体人民团结进步的重要精神支撑。文化越来越成为民族凝聚力和创造力的重要源泉、越来越成为综合国力竞争的重要因素，丰富精神文化生活越来越成为我国人民的热切愿望。在新的时代条件下，对于企业来说，营造适宜良好的工作环境和氛围，是充分发挥员工积极性、主动性、创造性，实现国有企业进一步发展的关键因素。

一、创建和谐企业文化

构建和谐企业的核心工作是创建和谐文化，通过文化从各层面影响企业成员，全面实现企业和谐。

和谐社会具有民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处六大基本特征。前五个特征强调人与社会的关系，第六个特征强调人与自然的关系。胡锦涛指出：构建和谐社会要在全社会形成团结互助、平等友爱、共同前进的社会氛围和人际关系。企业和谐是社会和谐的基础和前提，因此首先应形成和谐的企业氛围和和谐的人际关系。

1、重视班子建设，提高班子整体战斗力

企业文化建设首先从重视班子建设，提高班子整体战斗力做起。把党政领导班子建设作为核心工作来抓，自觉加强党的执政能力建设，以思想作风建设为重点，努力把班子建成思想过硬、作风优良、群众信赖、团结战斗的领导集体。自觉做到：大事讲原则，小事讲风格，顾全大局不内耗，相互信任不生嫌，恪守职责不越位，坚持民主不专权，淡泊名利不争功，开展批评不护短。凡是要求职工做到的，领导首先要做到。通过抓“班子工程”，使企业领导班子的整体素质有大的提高，大家心往一处想、劲往一处使，一门心思干事业，一个团结务实，清正廉洁，勇于创新的领导班子对于企业的改革发展来说起着至关重要的意义。

企业家是企业文化的灵魂。但是企业文化建设过分打上领导风格的烙印，一旦早期领导人离开企业，接替者对前任管理风格不认同，那前期企业文化的建设就只能前功尽弃，开始的又是新一轮领导风格的企业文化建设。在领导的更替中，企业文化也只能是一次次萌芽，一次次消亡。所以对于中小企业来说，企业文化建设不要过分打上领导风格的烙印，而应是领导与员工共同建设企业文化，使企业文化既有领导的烙印，更有员工的烙印，从而维护企业文化建设的稳定性和持续性。

2、建设先进企业文化，提升企业人文环境

工作上台阶，干部素质是根本。应多管齐下，从努力建设一支政治坚定、业务精湛、作风优良、道德高尚、积极向上的高素质的职工队伍入手，来不断提升企业的整体文化建设水平。同时，要坚持用马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想指导企业文化建设，发扬顾全大局、艰苦奋斗、勇于奉献的工作精神，把握好发展的新任务，不断发掘新的内涵并发扬光大，让其精华部分成为先进企业文化的重要组成部分，通过提升人文管理理念，不断提高企业的整体管理水平。



二、以践行荣辱观的有效途径，构建企业文化

社会主义荣辱观体现了先进文化的基本要求，涵盖了世界观、人生观、价值观以及道德情操等价值体系。先进文化的价值在于塑造和培养遵守基本道德操行、有高尚道德情操的新人。为把先进文化建设落到实处，要以“八荣八耻”为标准，结合企业自身特点，不断完善、丰富和创新企业文化体系。同时，把“八荣八耻”的具体要求融入到职业道德、社会公德、家庭美德和个人素质等员工操守规范体系之中，是建设和发展企业先进文化的有效途径。

1、把践行荣辱观融入各级领导班子建设

把社会主义荣辱观作为领导干部落实科学发展观、坚持以人为本理念、信守服务人民宗旨的基本要求；作为反腐倡廉的重要基础、领导干部修身从政的重要准则和干部考核评价的重要标准。积极引导公司各级领导干部树立正确的政绩观，以对国家、对社会、对企业、对员工高度负责的政治责任感来对待所担负的领导责任，做到经济效益与社会效益、局部利益与全局利益、企业利益与员工利益的有机统一，争做“务实求效的模范、勇于创新的模范、廉洁勤政的模范”，用自己的模范言行和人格力量来带动企业诚信体系的构建。

2、把践行荣辱观融入企业员工队伍建设

以“八荣八耻”为基本教材，作为员工学习和岗位培训的必修课，使社会主义荣辱观教育深入到广大干部员工的日常工作和生活中。在广大员工中深入开展企业使命、企业精神、企业道德等企业价值观的宣传教育，重点开展以“崇尚科学为荣、愚昧无知为耻；辛勤劳动为荣、好逸恶劳为耻”的求知奉献教育，引导广大干部职工牢固树立“热爱企业、无私奉献、与时俱进、勇于开拓”的思想，把企业“诚暖顾客心”服务宗旨中的“待客诚心、服务诚恳、买卖诚实”作为员工的行为规范，引导他们争当“遵章守纪的模范、安全生产的模范、爱岗敬业的模范”。

三、以和谐企业文化推动企业发展

任何一个企业在任何时期都必须围绕以提高经济效益为中心。否则，如果经济效益不够理想，那将直接影响到整个组织地生存和发展。其前期所采取地一切管理方法和策略都不会有说服力。同样，进行企业文化建设时也不要脱离了经济效益这个中心，而需要将二者有机地融为一体，使企业文化发挥其内在的巨大作用，推动经济效益的提高。在企业内部实行人本化地管理就是一个企业效益与文化建设结合的有效途径。人本化管理地一个重要特征就是依靠全体职工办企业，尊重职工、关心职工，有亲如一家地组织气氛。在企业内部实行人本化管理不仅可以有效地调动员工的积极性和创造性，提高企业的经济效益，也可增强企业的向心力和凝聚力，推动企业文化建设。

从企业实际出发，制定科学合理的企业文化 企业要想留住优秀的员工，并且用好自己的员工，就要让员工有一种归属感和成就感，企业就要具备足够的亲和力和一个良好的企业文化。良好的企业文化就是指与组织的实际状况相符合，能够有效调动员工发挥他们的主观能动性，使企业获取最佳效益的一种集体意识和价值规范。企业创建企业文化一定要力求实效，力戒浮华。组织文化建设虽然是一项系统工程而不是一件具体的工作，但是我们绝不能无限地夸大企业文化建设的目标，使其成为空中楼阁。从马斯洛的层次需求理论上讲，人的最高需求是追求自我价值地实现。过高地企业文化建设目标不仅难以调动员工地积极性，反而会让员工产生挫折感，甚至以一种漠然的心态对待企业文化建设。因此，只有与本企业状况相符合的合理的企业文化建设目标，才能使员工在奋进中获取成就感，感受组织归属感。企业一定要从本企业现实状况和未来发展趋势出发，科学合理地定位企业文化建设目标。

