

浅论企业文化在企业发展中的作用

喻欣

(国网四川省电力公司物业服务中心,四川成都 610061)

摘要:企业文化是一种无形的生产力,一种潜在的生产力,一种无形的资产和财富。企业文化会极大地促进企业的发展,所以,只要做到企业和企业文化的互相协调,互相补充,互相促进,使两者同步运行,建设出一套优秀的企业文化来,一定会对企业的长远发展起到积极的、不可估量的作用。

关键词:企业文化;构成要素;核心竞争力;感染和影响

中图分类号: C29; I253.4; DF051

文献标识码: C

文章编号: 1001-2184(2018)01-0140-04

0 引言

随着市场经济的不断发展,企业经营管理的不断规范,企业文化已成为企业生产经营中最有价值、最有生气、最活跃的企业精神的宝贵财富,是企业经营领导者确立发展理念、增强企业忧患意识、弘扬企业正气、促进人才培养、实现企业管理现代化的关键问题。

企业文化是以人为本的管理哲学。现代企业越来越重视人在企业发展中的重要作用;企业界中有人士提出“没有文化便没有企业。”所以,打造独具特色的企业文化,牢牢把握企业文化建设的着力点,对增强企业的向心力、凝聚力有着十分重要的意义。

1 企业文化的构成要素

包括企业成员共同分离的价值观,信仰、态度、习惯和行为规范等,若用内在和外在来分析,总体表现在内在的核心价值观观念和外在的企业形象。

1.1 企业核心价值观

企业价值观和企业精神是企业文化的一个重要核心部分,是企业文化各构成要素的“黏合剂”,是企业文化的基石。并随着企业的发展而日益强化,最终成为企业进步取之不尽、用之不竭的精神源泉。企业文化的所有内容都是在企业价值观基础上产生的,都是价值观在不同领域的体现或具体化,它规定着企业发展的方向,决定着企

业的特征,是企业生存和发展之本。宝洁公司的核心文化理念是:产品完善,不断自我提高,诚实与公平,尊重与关心人。而沃尔玛公司的则是:和员工成为伙伴,热情、热心、认真工作,精简经营,永远追求更高目标。我们中国的成功企业如联想,则提出讲贡献、讲效益、同舟共济、协同作战、求实进取、拼搏创业。

企业本身的价值不会只有一种,但是以人为本、以顾客为中心、努力服务社会的同时,平等对待员工、平衡相关者的利益、提倡团队精神、鼓励创新,这是企业文化建设的基本价值观。世界500强企业演变的历史也证明,那些能够持续成长的公司,尽管它们的经营战略活动总是不断地适应着变化的外部世界,却始终保持着稳定不变的核心价值观和基本目标。这种在不断发展的过程中始终保持的核心价值观,正是这些企业成功的深层原因。

1.2 企业形象

企业形象概括地讲,是社会公众对企业组织行为(包括商品,服务,员工行为举止,经营作风,标志,信条和理念,广告,社会公益事业等)的综合性总体评价,并借助于行为的诱导、感召,把企业对企业员工的“软管理”和“硬管理”统一起来。良好的企业形象不仅向社会大众展示着企业的管理风格、良好的经营状况和高尚的精神风貌,树立信誉,扩大影响,还是企业巨大的无形资产。

收稿日期:2017-12-04

2 企业文化推动企业提高核心竞争力

最近的研究认为,企业竞争力是指,在竞争性市场中,一个企业所具有的能够持续地比其他企业更有效地向市场(消费者,包括生产性消费者)提供产品或服务,并获得赢利和自身发展的综合素质。

国际著名的兰德公司经过长期研究发现,企业的竞争力可分为三个层面:第一是产品层,包括企业产品生产?及质量控制能力、企业的服务、成本控制、营销、研发能力;第二是制度层,包括各经营管理要素组成的结构平台、企业内外环境、资源关系、企业运行机制、企业规模、品牌、企业产权制度;第三是核心层,包括以企业理念、企业价值观为核心的企业文化、内外一致的企业形象、企业?创新能力、差异化个性化的企业特色、稳健的财务、拥有卓越的远见和长远的全球化发展目标。第一层面是表层?的竞争力;第二层面是支持平台的竞争力;第三层面是最核心的竞争力。从这一结论中我们可以看出,企业文化对增强企业竞争力的重要作用。企业文化的内容简单明确,价值观得到组织成员的广泛认同,在这种价值观指导下的企业实践活动中,企业的主要成员会产生使命感,员工对企业及企业的领导人、企业形象将产生强烈的认同感。这是企业文化成为企业发展内在动力的基础。

3 企业文化促使企业可持续成长

众所周知,世界上著名的长寿公司都有一个共同特征,就是他们都有一套坚持不懈的核心价值观,有其独特的企业文化。企业文化的本质体现在其核心价值观上,企业成长的可持续关键是它追求长治久安的核心价值观要被接班人确认,接班人又具有自我批判的能力,这样就能使核心价值观在适应技术与社会环境变化的前提下得以继承和延续。近年来,众多企业所提倡的第二次创业,其目标实际上就是可持续成长。第二次创业的主要特点是要淡化企业家的个人色彩,强化职业化管理,把人格魅力、个人推动力变成一种氛围,形成合力,以推动和引导企业的正确发展。

虽说没有好的企业文化的企业也可以成长,但没有好的企业文化的企业却难以实现可持续成长。没有文化就好像没有灵魂,没有指引企业长期发展的明灯,因而无法获得牵引企业不断向前发展的动

力。文化不解决企业赢利不赢利的问题,文化只解决企业成长持续不持续的问题。从这个意义上说,中国企业能否不断长大成为世界级企业,成为长寿公司,与企业文化建设的成败有着密切关系。如果一个企业没有好的企业文化,它就会失去持续发展的动力,最终走进失败的深渊。

国内有好些小企业不注重企业文化的建设,在短期内,由于一些原因,企业经营状况可能会好一些。但是,这种状况不会持久,这些企业经不起时间的考验,由于没有企业文化的引导,企业就像失去灵魂一样,如一盘散沙一样,最后在竞争中被淘汰。在上世纪80年代,陕西省有好几家知名的电器企业,如黄河电器厂。该厂生产的黄河彩电曾经一度畅销,但是由于管理落后,没有形成自己的一套优秀的企业文化,不注重创新,最终在激烈的竞争中销声匿迹。

中国著名企业家张瑞敏在99《财富》论坛前夕对媒体记者分析海尔经验时说:“海尔过去的成功是观念和思维方式的成功。企业发展的灵魂是企业文化,而企业文化最核心的内容应该是价值观。”至于张瑞敏个人在海尔充当的角色,他认为“第一是设计师,在企业发展中如何使组织结构适应企业发展;第二是牧师,不断地布道,使员工接受企业文化,把员工自身价值的体现和企业目标的实现结合起来。”实际上,海尔的扩张主要是一种文化的扩张——收购一个企业,派去一个总经理、一个会计师、一套海尔的文化。海尔就是靠自己的一套海尔文化来对员工进行管理的,他扩张时,通过海尔的文化的灌输使被收购的企业起死回生的。利用企业文化这种无形资产来盘活有形资产的。

4 良好的企业文化对人才的感染和影响

当今社会,知识经济时代的来临使人才成为企业生?存和发展的关键。因为优秀人才是能够推动企业实现升?值的人力资本。对这些人才的争夺已经成为当前国际竞?争的一个重要方面。

我国加入世贸组织后,跨国公司纷纷看好我国市场?的发展潜力。在我国本土企业和跨国企业争夺资源和市场的同时,越来越多的本土优秀人才也成为国内外企业?竞相争夺的目标。这就使人才争夺战愈演愈烈。然而,在?这个人才争夺战中,“最重要的不是金钱,而是企业文化。”

如果单纯以金钱报酬为标准,只会造成员工没有归属感,频繁跳槽,企业不敢投资对员工进行培训,长此以往,形成恶性循环,对人才成长和企业的发展都会造成消极影响。一项全球性的人力资源统计数字表明,在跨国公司中,89%的辞职人员说,他们不是因为报酬太低而提交辞呈的。我们来看一下宝洁公司的例子:在宝洁公司,企业会帮助每一位员工规划今后两年、五年甚至二十年的未来。这种以人为本的企业文化对人才的吸引力可想而知。宝洁公司因此而吸引了大量的优秀人才。这种企业文化使员工产生了强烈的归属感,使员工有一种自我实现的感觉。

优秀的企业文化的魅力是非常大的,它会使员工非常热爱集体,有时达到一种难以想象的地步。这里有一个海尔的案例:

案例1:在海尔流传着一个故事:有一位姑娘在海尔的洗衣机一分厂工作,她19岁的时候走进海尔集团,这个姑娘的名字叫王俊晟。她接受3年海尔文化的洗礼,3年之后得了疾病,被诊断为白血病。就在她将要离开人间的时候,她跟她的亲人提出她最后的一个愿望:她要最后再看一眼她所工作的海尔。就在她去世之后,她的家人让她的灵车在海尔的大门口整整停了15分钟。这说明了什么呢?只有一点,就是海尔文化的魅力使得海尔人这样热爱这个集体。

案例2:前两年在海尔还流传着一个故事:有一位进入海尔工作的大学生,在一段短暂的时间之后离开海尔,到深圳的一家非常著名的大企业集团当了部门经理。可是不久,他就给张瑞敏总裁写了一封信,他的信上说,我现在在深圳的这家公司工作,收入很高,但是我总觉得我缺了点什么,我仔细地想缺什么?缺的是文化,缺的是团队精神,缺的是透明的人际关系。这就是海尔。

通过海尔的案例1,我们可以看到,优秀的企业文化使员工产生了强烈的归属感,以致于那名女工在临死前都要再看一眼自己工作的海尔。由此可见企业文化的魅力是非常大的,它的力量确实超出想象。案例2中的那个大学生只在海尔工作了一段短暂的时间,他通过对比最终发现了海尔文化的真正的魅力。他虽然在大企业做了部门经理,收入很高,但他却还对海尔的文化念念不忘。在海尔那个文化氛围中,员工的离职率是非

常低的,这全得益于海尔优秀的企业文化。

对于知识型员工来说,物质不再是非常重要的东西。他们不全是经济人。根据马斯诺的需求层次理论可知,人类的需要是分层次的,由低到高。它们是:生理的需要,安全的需要,尊重的需要,社交的需要,自我实现的需要。物质需求是最底层的需求,当物质满足了之后,就会有高层次的需求。此时物质利益对他的吸引力就非常小了。因此,作为企业,单纯靠高薪,高待遇是不容易网罗人才、留住人才的。因为只凭借高薪是无法满足他们高层次需求的。只有企业文化才会对他们起到很强的吸引作用,使他们产生强烈的归属感。

企业的人才争夺战中,真正起关键作用的企业文化。企业对人才的争夺真正体现在不同企业文化的竞争上。各种人才通过对公司的企业文化的了解,认识,选择适合自己发展的公司。很多人才都是因为青睐一个公司的企业文化而选择进入该公司的。

5 知识经济时代必须建设优秀的企业文化

复旦大学经济学博士、管理学教授、企业管理专业博士生导师,复旦大学企业管理系主任苏勇教授在“东方论坛”上的讲演中,提出创建优秀企业文化有四大步骤:

第一,精神文化的提炼。优秀的精神文化是企业文化体系的核心,企业只有根据自己的特点,提炼出本企业的优秀理念,然后才能从核心上体现出企业的个性。例如,飞利浦公司的理念“让我们做得更好”,非常普通的一句话,但是经过飞利浦公司的提炼和传播,成为他们的专用理念,也反映出公司的追求永无止境。诺基亚公司的理念“科技以人为本”,反映出如何在高科技的产品中融入以人为本的理念,所以,诺基亚手机非常注重人性化。海尔集团的理?念叫做“真诚到永远”,体现出海尔真诚地对待消费者,追求创新的崇高境界。

第二,制度文化的创新。俗话说:“没有规矩不成方圆。”企业文化的建设一定要有制度保证,而在这种制度保证中要做到制度文化的创新。企业要根据自己的理念,不断推出适应新的竞争形势的管理制度,例如,人本管理的模式、学习型组织的创建和流程再造等等。在这种制度文化的创

新中,要考虑是否适合本企业文化,是否能对提升本企业的文化发挥作用,用优秀的制度来保证文化建设的实施。

第三,行为文化的倡导。企业文化建? 设一个非常重要的方面,就是要落实到行动之中。我们常? 说,看一个人,不仅要听其言,而更要观其行。社会公众对一个企业的认识也是如此。因此在企业文化建设中,企业家要积极倡导优秀的行为文化,并且身体力行。行为文化的倡导可以分为两个层次:一是企业要有全新的管理行为,在自己的管理行为中处处体现出本企业的文化特点,体现出企业的文化品位;二是员工要有全新的工作行为,要用爱岗敬业、诚实守信的行为,来具体实践企业的文化,使社会公众通过企业员工的行为,更好地认识该企业的文化内涵。

第四,物质文化的构件。企业的物质形态,往往? 也反映出一个企业的文化特点。这种物质形态表现在整? 洁的厂容厂貌、现代化的工作设施和环境、具有先进理念的办公环境等等,在企业的“硬件”中反映出企业的文化追求,使员工处于良好的文化氛围之中。一个企业的文化? 形态,我们可以用从小到大的四个同心圆来表示。最小的? 一个圆圈我们把它叫做精神文化,稍大一点的圆圈是制度文化,再往外的一圈是行为文化,最外层的一圈称之为? 物质文化。每一个企业的文化建设都可以由内而外,从最? 核心的精神文化做起,直至最表层的物质文化,针对本企? 业的特点,通过具体而扎实的努力,一步一个脚印,必将? 能够把企业文化建设落到实处,抓出成效。

为什么中国许多“明星”企业很快成为“流星”企业? 为什么企业高层与中基层难以达成共识并存在沟通障碍? 为什么企业在组织变革与流程再造过程中员工感到迷惘、迟疑而不愿跟进,导

(上接第 114 页)

[13] 叶茂,伍平,等.泄洪洞掺气水流的数值模拟研究[J].水力发电学报,2014,33(4):106-108.

[14] 漆力健,廖华胜,等.低弗劳德数掺气坎空腔回水问题研究[J].水利学报,2007,38(7):819-825.

[15] 王福军.计算流体动力学分析——CFD 软件原理与应用[M].北京:清华大学出版社,2004:120-123.

[16] 吴持恭.水力学:下册(第四版)[M].北京:高等教育出版社,2008:311-324.

致变革成效不佳? 为什么企业文化理念与行为严重背离(文化虚脱)? 为什么中国企业的制度成本高(心理契约的天然缺陷)? 为什么企业分权? 分利就分心? 诸如这些问题都是企业没有建设优秀的企业文化造成的。之所以在过去有好多明星企业成为流星企业,就是因为那些企业没有对企业文化给予足够重视,没有建设属于自己企业的优秀的企业文化。他们在短短的几年内,可能效益还不错,但是,最终会在激烈的竞争? 中处于劣势而昙花一现。

在知识经济时代,如果用企业文化对员工进行管理会极大地提高员工的积极性。在有优秀企业文化的企业里,企业高层与中层、基层之间的沟通是很顺畅的。由于企业文化是企业员工共同认可的一套价值体系,并且在建设过程中员工都曾参与,因此对员工都有普遍的、很强的引导、约束作用,不会造成员工感到迷惘、迟疑而不愿跟进的情况。另外,也不会出现文化虚脱的现象。由于企? 业文化的凝聚力量,企业也不会出现分权分利就分心的现象。

6 结 语

综上所述,有些物质资源也许会枯竭,惟有文化生生不息。企业? 文化是一种无形的生产力,一种潜在的生产力,一种无形的资产和财富。企业文化会极大地促进企业的发展,所以,只要做到企业和企业文化的互相协调,互相补充,互相促进,使两者同步运行,建设出一套优秀的企业文化来,一定会对企业的长远发展起到积极的、不可估量的作用。

作者简介:
喻欣(1962-),男,重庆长寿人,毕业中央党校成都分部企业经济管理专业,项目经理,从事物业行政管理工作。
(责任编辑:卓政昌)

作者简介:
汪厚松(1991-),男,湖北孝感人,硕士研究生,主要研究水利工程;
刁明军(1968-),男,四川简阳人,教授,博士生导师,主要研究工程水力学;
蒋雷(1990-),男,四川中江人,博士研究生,主要研究高速水力学;
王军(1992-),男,湖北恩施人,硕士研究生,主要研究水利工程;
官夏菲(1994-),女,福建三明人,硕士研究生,主要研究工程水力学;
任昱(1994-),男,河南南阳人,硕士研究生,主要研究工程水力学。

(责任编辑:卓政昌)