# 关于新经济时代企业文化建设途径的思考

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-03-14

*关于新经济时代企业文化建设途径的思考 摘要：本文从企业的精神层面、制度层面和行为层面等多种文化元素入手，对企业文化建设的途径进行了分析，藉此建立起全体员工共同遵循的价值观念和行为规范，统一指导企业的生产经营活动,全力提高企业的核心竞争力。...*

关于新经济时代企业文化建设途径的思考

摘要：本文从企业的精神层面、制度层面和行为层面等多种文化元素入手，对企业文化建设的途径进行了分析，藉此建立起全体员工共同遵循的价值观念和行为规范，统一指导企业的生产经营活动,全力提高企业的核心竞争力。

关键词：新经济企业文化

一、企业文化的概念及意义

现代企业之间的竞争归根结底体现在企业文化力之间的竞争。企业文化作为一种全新的管理概念，是一个企业在一定的经济社会背景下，在长期的生产经营实践中形成的、并为全体员工普遍认同、共同遵循的理想目标、价值观念和行为准则，以及经营理念、企业精神、企业形象等。

企业文化作为企业的灵魂和精神支柱，是企业经营思想、经营方针和经营作风的概括和反映，是企业生存和发展的不竭动力和力量源泉。它一旦形成，就会产生巨大的有形力量，对全体员工的思想行为起到潜移默化的作用，激发员工的归属感、积极性和创造性，增强企业的凝聚力和向心力。与此同时，企业文化建设能够科学整合企业要素，不断增强企业的知名度和美誉度，塑造良好的企业形象。

二、企业文化建设的的途径

1、理念创新是主线

企业文化要不断创新，不能苑于一种文化形式，它既要保持其文化本质，又要不断创新其表现形式，增添新的文化内容，没有创新的文化就没有创新的技术、创新的管理、创新的服务，企业就会丧失其社会价值的依据。

创新是企业文化建没的灵魂和动力源泉。开阔新视野、建立新理论、探索新规律，提高企业文化的理论和实践水平，保持企业文化鲜活的生命力，理念是旗帜和方向。构建以人为本企业文化理念必须创新，要把企业长远战略目标与稳定结合起来，把企业的形势、任务与员工的责任、义务结合起来，把企业文化建设理念与企业管理实践结合起来，广泛征求员工对企业发展之意见，不断提炼、不断完善，形成寓意深刻、内涵丰富的文化理念，在潜移默化中养成员工的共同价值观和行为规范，形成一支有工作热情、求实创新、作风严谨扎实的员工队伍。

2、领导者是关键

企业文化的精髓是强调人的价值，注重人的因素，注重在更高层次上挖掘人的潜力和潜能。而企业领导者应该成为推动企业文化建设的表率和中间力量，带动广大员工在生产经营活动中实践企业文化。企业文化从某种意义上说是“企业家”文化，因为企业是由领导者进行管理的，企业文化成效的高低在很大程度上取决于领导者的决心和行动。企业领导者应该带头学习企业文化知识，对企业文化的内涵要有深刻的认识，对本企业文化有独到的见解，对本企业发展有长远的战略思考。要亲自参与文化理念的提炼,指导企业文化各个系统的设计，提出具有个性化的观点,突出强调独具个性和前瞻性的管理意识。通过长远目光、人格魅力和管理艺术，感染和影响员工发挥最大潜力,推动企业科学和可持续发展。

企业领导带头践行企业文化，首先要学会运用，其次要讲出道理、说出效果，用自己的言行影响和带动身边员工。企业领导要积极改进工作作风，努力提高服务员工、服务企业以及站在全局高度解决矛盾和问题的能力。要尊重员工、关心员工，实施人文关怀，真心实意为员工办实事、解难事，从员工最关心、最直接、最现实的问题入手，最大限度满足员工物质和精神方面的合理需求。

3、员工群众是主体

员工是企业文化的基本载体，是推动企业文化发展的主体力量。因此，在企业文化建设中要全心全意依靠全体员工，建立共同的文化氛围，树立共同的价值观及企业目标、企业精神、职业道德等，使企业文化得到企业全员的认同，使员工形成同一理念,并通过培训等多种形式,让员工自觉参与企业文化建设，用文化理念指导个人行为，使每个员工的思想感情和命运与企业的安危紧密相连，并不断提高员工的专业素质和技能，把企业目标转化为员工的努力方向和自觉的行为取向。要坚持“育得出、引得进、留得住、用得当”的人才管理机制及“给人以利益，给人以前途”的人才激励导向。通过不同层次、各种平台让员工在不同的领域展示自己，充实自我、完善自我。企业在激发员工潜能、鼓励创新方面，可以结合自身实际，开展各种形式的劳动竞赛、技能大赛、创先争优等活动，为成就员工、展示自我营造良好的环境，从而激发员工的想象力、创造力和聪明才智，增强企业的凝聚力和竞争力，推动企业和谐可持续发展。企业推进文化建设，就是要培育员工的敬业精神，激发员工的工作热情，鼓励员工的创新行为，使每一名员工都能够为企业负责、为他人负责、为自己负责，全心全意地完成所承担的责任和任务，自觉自愿地做有利于企业生存发展的事，实现企业的目标和愿望。

4、制度建设是保证

企业文化建设和管理最终表现在制度、机制上。在培育以人为本的企业文化中，制度建设是企业文化建设科学化、规范化的可靠保证。没有文化的制度是落后的制度，没有制度的文化是无根的文化。要把企业文化分门别类加以细化，把无形的企业文化建设落实为有形的行为方式，形成规范的制度程序，增强制度的针对性、实效性和可操作性，把制度渗透到每个环节。先进的思想和文化需要把制度固化下来，通过制度的强制性，使其在执行中不断强化，最终变成员工自己的价值观和行为方式，从而自觉履行符合企业理念的行为。

5、企业精神是核心

企业精神是企业的灵魂和支柱，是企业文化的核心，是企业员工对企业未来发展理想和希望的集中体现，也是凝聚、激励企业员工奋发工作的不竭动力。因此，在企业文化建设中，要精心分析，全面归纳，反复梳理，从企业的经营方针、目标方向等方面进行概括提炼，建立起具有自身特色的企业精神，激发员工爱岗敬业、奋发向上的工作热情，使员工的思想素质在企业精神的熏陶下不断升华，使员工的积极性、主动性和创造性最大限度地得以发挥，从而把企业的经营之道转化为全体员工的理想追求、奋斗目标以及自觉遵循的行为规范，使企业文化真正成为促进企业发展的有形力量。

企业精神必须反映与时俱进，开拓创新的时代要求，反映企业的基本宗旨。在目前知识经济时代的大背景下，面对市场经济和企业改革的形势与要求，企业精神应该强化爱岗敬业精神、艰苦奋斗精神、知识创新精神，努力培养企业员工的竞争观念、效益观念、发展观念等现代意识。

6、思想政治工作是保障

加强思想政治工作,打造行为文化，是企业文化建设的基本保障。众所周知，人改造环境,环境也改造人。因此,要认真分析企业文化发育的环境因素,使有形和无形的各种有利因素成为企业文化建设的动力源泉。企业能量的聚合,取决于员工的政治素质,而员工的政治素质,又取决于企业的思想政治工作。这是思想政治工作与经济工作的统一性表现,是思想政治工作的出发点、落脚点和价值所在。企业的生产经营管理是一切工作的中心,应从思想政治工作入手,运用现代企业的管理方法,充分调动职工的积极性、创造性。要紧扣生产经营中心和改革新举措的出台,做好思想发动,引导员工与企业同命运共发展。尤其是在变革的时代,要找准驱动点,用活动吸引,竞赛激励,典型引路,启发员工爱岗敬业、爱厂如家,形成人人既是生产劳动者,又是思想政治工作者的局面。要把思想政治工作的优良传统融于企业文化建设之中,发挥党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用,组织广大员工共同建设企业文化，培育企业精神。

综上所述，企业文化建设是一项艰巨、复杂的系统工程,需要企业上上下下、方方面面的共同努力,才能有效地构建，持久地发挥作用。企业文化建设是一个长期、渐进的过程,不可能一蹴而就,一劳永逸。总之,有了卓越的企业文化,企业将在市场经济的大潮中不战而胜。

参考文献：

1.黄斌《探讨企业文化建设的方法和途径》（《商情》202\_年第18期）；

2.于远峙《管理的终极智慧—企业文化》，海天出版社；

作者简介：

蒋义福（1969）男，汉族，腾达西北铁合金有限责任公司，甘肃省兰州市

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！