

DOI: 10.12361/2661-3263-06-03-131297

新常态下企业文化建设与企业管理的融合发展路径

白瑞芳

浙江中捷缝纫科技有限公司, 中国·浙江 台州 317600

【摘要】在当前全球一体化的大背景下,我国企业进入了一个新的发展阶段,但是总体状况并不是十分乐观,它还面临着许多的挑战,还有许多问题亟待解决。在世界经济略为低迷的情况下,我国的企业发展面临着重大的机遇。如何把企业文化融入到企业经营中,使企业得以健康、快速、有效地运作,是企业经营管理中的一个重要课题。同时,企业要认识到自身的地位,不断加快自身的成长,在运营中自觉将企业文化融入到企业管理之中,积极构建现代企业的核心竞争力,在新形势下,实现一种新的企业运营模式,对企业来说,要及时掌握当前的经济发展状况,不断地进行改革,让企业的文化与管理更好地结合起来,从而达到共同发展的目的。在此基础上,本文探讨了在新常态下,企业文化与企业管理的融合发展问题,同时提出了相应的发展策略,以期为我国企业文化建设以及企业管理相关工作提供参考。

【关键词】新常态;企业文化;企业管理;融合发展策略

The Integrated Development Path of Enterprise Culture Construction and Enterprise Management under the New Normal

Ruifang Bai

Zhejiang Zhongjie Sewing Technology Co., LTD. Taizhou, Zhejiang 317600

[Abstract] In the context of the current global integration, Chinese enterprises have entered a new stage of development, but the overall situation is not very optimistic, it is also facing many challenges, and a lot of problems need to be solved. In the case of a slight downturn in the world economy, the development of Chinese enterprises is faced with significant opportunities. How to integrate enterprise culture into enterprise management, so that enterprises can operate healthily, quickly and effectively, is an important subject in enterprise management. At the same time, enterprises should recognize their own status, constantly accelerate their own growth, consciously integrate corporate culture into enterprise management in operation, actively build the core competitiveness of modern enterprises, and realize a new business operation mode under the new situation. For enterprises, they should timely grasp the current economic development situation and constantly carry out reforms. Let the enterprise culture and management better combine, so as to achieve the purpose of common development. On this basis, this paper discusses the integration and development of corporate culture and corporate management under the new normal, and puts forward corresponding development strategies, in order to provide references for the construction of corporate culture and related work of corporate management in China.

[Keywords] New normal; Corporate culture; Enterprise management; Integrated development strategy

1 企业文化与企业管理概述

1.1 企业文化与企业管理制度

企业文化指的是企业在持续经营发展的过程中,所形成的一种特有的、适合于自身发展的文化内容,它将企业发展目标、价值、理念、制度、行为规范等组合在一起,构成了一整套的文化体系,是企业员工和领导者必须一致认同并遵守的一种企业习惯。人是一个企业发展的关键,而

在企业发展的过程中,营造出一种文化的氛围,不仅能激发员工的工作积极性,还能促进企业自身的管理水平的提高,从而达到为企业发展服务的目的。企业管理制度是企业通过制定统一的管理规则而形成的一种制度管理办法,包括人事、生产、运营等各个环节,是一种对员工行为有很强刚性约束的类型,唯有完善的企业管理制度,才能指导企业的管理行为。企业文化实质上包含了企业的经营制

度, 企业的经营制度不仅是企业文化的反映, 而且也是企业成长的途径。

1.2 企业文化与制度管理的关系

(1) 文化与制度是不可或缺的

对于一家企业来说, 制度就是企业的“家规”, 它既是企业经营的保障, 又是企业文化和价值的体现。与企业管理制度相比, 企业文化既是“软文化”又是“软管理”, 它既是一种文化观念, 又是一种在长期的发展过程中逐渐演变而成的一种历史传统。而制度能够保障企业的高效运行, 使其规范化运行, 是一个企业能够健康发展的根本保障。虽然制度的作用很大, 但也不是万能的。制度的制定不可能涵盖企业管理的各个方面, 不管在制定之初, 管理者考虑得有多么周全, 但是在具体实施的时候, 都会不可避免地出现重复冗余的情况, 一些地方会产生疏漏失误等现象, 这将会是对员工的自觉性和责任感的一种挑战。

(2) 文化与体制互为补充

在企业管理中, 制度和制度是不可或缺的, 但二者的区别在于: 无论制度多么严格, 多么完善, 都不可能真的达到尽善尽美, 而文化则能够渗透到企业的每一个角落, 对员工的行为进行规范。因此, 一种制度永远无法替代一种文化。但是, 由于人们的价值取向和观念等的差异, 使得要达到个体和集体的完美结合, 仅仅依靠文化的力量是无法做到的, 因此, 文化也不能代替体制。所以, 企业要实现“有形”制度与“无形”文化的有效融合, 实现企业又快又好的发展。

2 企业文化与企业管理在新常态下的融合发展状况

目前, 我国已进入“新常态”, 经济增长由高速度转向中高速, 这既给企业文化与管理提供了新的契机, 也促进了二者的深度融合。但是, 就整体而言, 由于种种原因, 在企业文化和企业管理的融合发展中, 出现了许多问题, 其主要表现为以下几点。

2.1 企业文化和企业管理表现出来的融合程度不高, 对它们的作用发挥产生了一定的影响

随着经济全球化进程的加快, 许多大型企业开始意识到企业文化的重要作用, 并积极推进企业文化的创新与发展。然而, 也有一些企业, 尤其是中小企业, 认为企业文化仅仅是一种内部的文化氛围, 在实践中没有任何作用, 只需要按照自己的意愿去做, 不然会影响企业管理工作的开展。在这种理念的指引下, 在开发企业文化的过程中, 对于管理方面的关注不够, 有些企业文化的内容比较琐碎、繁杂, 这些都无法为企业的管理起到支持作用, 反而会影响到企业经济效益的获得和企业的健康发展。

2.2 企业的经营方式僵化陈旧, 企业文化流于形式

在目前的市场竞争日益加剧的形势下, 如果一个企业仅仅是为了追逐经济利益, 而忽略了对诸如企业文化这样的软实力的强化, 那么它将会成为一潭死水, 无法对企业的发展产生积极的作用。在当今社会, 除了经济力量之外,

软力量的较量也是不可或缺的。企业将来的竞争, 说到底就是一场人才的竞争。而企业文化是将广大员工的心凝聚起来, 激发大家工作积极性的最重要的方式。然而, 如果一个企业的文化是陈旧落后的, 就好像一盘散沙, 那么员工在工作的时候, 所展现出来的形象也将会是一种懒散、落后的状态, 这将会严重影响企业今后的健康发展。

2.3 企业管理松懈, 阻碍了企业文化的发展

一些企业由于缺少现代的管理手段和方法, 使得企业文化在发展过程中屡次受到阻碍。现代的管理方式应该是合理化和科学化的, 但是有些企业所使用的管理方式相对落后, 在管理实践中存在着很大的弊端, 这不仅会影响企业的整体文化, 而且也会给企业的发展带来不良影响。这样的话, 就算是有了企业文化, 也不过是走个过场, 而且企业的各种规章制度都不够健全, 导致就业人员在就业中怨声载道。企业内部没有形成有效的竞争机制, 没有进行有效的人才培养, 这对企业的整体形象造成了很大的冲击, 也对企业文化的建设与发展产生了不利的影响。

2.4 管理人员缺乏职业素质, 管理理念落后

企业管理人员的职业素养和管理水平较低, 管理观念也较为陈旧落后, 这对企业文化和企业管理制度的发展与完善有直接的影响。有些企业所坚持的用人原则, 缺少严肃性, 没有体现出公正、公平, 甚至还出现了任人唯亲的情况, 造成了管理人员在专业技术方面的严重不足, 管理知识也比较匮乏, 这就造成了企业管理活动的混乱, 无法很好地维护企业文化。现代企业要求以现代化特征的经营方法促进其发展。然而, 如果在管理人员和组织架构上出现了问题, 就不可能给企业带来较好的管理效果, 所以很难建立起现代化的管理方式, 对企业文化的建设也将成为一句空话。

3 新常态下企业文化建设与企业管理的融合发展策略

企业文化是一个企业的灵魂, 是推动企业成长的强大动力。企业文化作为一种新的经营思想和方法, 已成为现代企业发展不可或缺的战略资源。企业文化是所有员工真心认同并共同共享的企业核心价值观, 更是一种人性化的组织, 其典型特点就是多样化和差异性, 是企业的灵魂, 也体现出了企业自身独特的个性和魅力。一家企业的文化, 一定要有一种根深蒂固的基础。

3.1 创造一个和谐的工作环境

企业文化和企业管理制度是互相促进的, 但是由于企业内部和外部的环境都在不断地变化, 因此它们之间经常会有矛盾, 如果没有将企业文化和管理制度有机地结合起来, 那么它们就只能停留在表面, 或是与管理制度中的一些内容产生抵触, 这样就会让企业文化成为一种负担, 对企业的健康发展产生不利的影响。所以, 企业要充分发挥人力资源的作用, 积极营造出一个更和谐、更稳定的人文制度环境, 营造出一种积极向上、健康的学习和工作氛围, 建立起所有员工的共同愿景。要以企业发展的大目标

为基础,构建和谐的企业氛围,为每一名员工提供足够的上升和发展空间,激发他们的工作积极性,发挥他们的创造性和进取心,引导他们将个人价值追求与企业发展目标融合起来,把企业当成一个大家庭。企业要主动树立正确的价值观念和理想目标,让员工在创造企业价值、逐步实现企业目标的过程中,更好地实现自己的价值,获得自己应有的利益。

3.2 以管理制度为基础完善企业文化

企业文化的构建,需要企业内部的各项制度来提供全方位的支持,而要想培养和弘扬企业的精神与价值,就必须以企业的制度为基础。企业的高管应该对所有的雇员进行社会责任感的教育和培养,把他们的责任意识提升到为整个社会提供生产服务的高度,他们就会主动改进他们的产品和服务,用高品质的价值来促进他们的个人和社会的进步。如今,在越来越激烈的市场竞争中,企业的管理人员要更好地利用企业管理制度,对企业内部出现的不符合道德规范的内容和行为进行及时纠正,对每一名员工的思想行为进行约束,让员工在企业这个大家庭中逐渐调整自己的价值观、信念以及行为准则,从而让管理制度变得更加有效。只有建立了正确的价值观,员工才能更好地认识到企业发展与自我价值实现的关系,在企业文化的指引下,以更加饱满的热情和斗志,投入到自己所负责的工作中,为企业更好地发展而努力。

3.3 将企业文化转化成生产力

“以人为本”是现代企业发展的核心思想,在制订各项管理规定时,应充分尊重职工的意愿,充分利用职工的民主,不断完善各项管理规定,反映职工的真实价值,最大限度地反映职工的意愿。企业文化是一种反映企业主流价值观念的方式,所以,管理人员要指导员工建立正确的价值观、思维方式、行为方式,使每一个人的创造性和潜力得到最大程度的发挥,并把它们运用到具体的工作中去,最后把它们完全转化为生产力。要将“以人为本”的理念贯彻到各项生产、运营中,逐渐在全体职工中形成强大的凝聚力和执行力,将个人价值与企业的发展战略结合起来,将企业的各项管理规定逐渐变成每位职工的自觉行为,在日常工作中相互约束、相互激励,形成人人争先恐后、迎难而上的氛围,推动企业的生产、运营朝着高效的方向发展。

3.4 自律和他律的融合发展

企业在不同的发展时期,需要制定相应的战略思想、管理制度和生产经营目标,因此,必须对企业文化进行同步的创新和变革,使其与管理制度相适应。当管理制度跟不上社会发展的节奏和企业经营思想时,会造成其企业内部难以推行。此时,就需要将企业文化所具有的导向、协调以及激励作用充分发挥出来,从而不断地完善企业管理制度,使两者在规范以及价值等方面达到协调一致,更好地促进企业的发展。企业的管理制度是一种显性的制度,

它主要是通过“他律”来规范员工的各项工作行为,但是仅仅依靠规章制度来约束员工的行为,很容易产生一种教条主义的思维,长期下去,很有可能会造成企业的落后,从而影响企业的发展,阻碍企业的进步。因此,必须要将企业的文化和企业的管理制度结合起来,用“自律”来对员工进行有效的激励和约束,从而培养一种责任感和使命感。可以说,将他律与自律相结合,将硬制度与软文化相结合,使企业在发展中呈现出更加旺盛的生命力。

3.5 建立长效管理机制

企业文化的渗透是一项长期的工作。将二者有机结合,不仅要重视企业文化管理体系的建设,还要在企业管理中为企业文化的渗透建立一套长期的管理体系,从而保证企业文化的有效、可持续发展,并在实践中不断地优化、调整自己,最后达到企业文化的升华,推动企业文化的可持续发展。要想建立长效管理机制,首先,要构建高水平的企业文化管理系统;在企业的运作和管理过程中,将其与企业文化有机地结合起来,可以有效地提升企业的运作水平。在企业管理中,必须要有一套高层次的企业文化管理系统,使其发挥出更大的效益。而在高水平的企业文化管理系统中,必须明确每个员工在企业中所负的责任与义务,保证每个员工都有明确的工作目标与工作内容,并对绩效表现好的员工,定期给予相应的物质与精神激励,以激励手段激发员工的主体能动性,从而提高其工作效率,达到预期的管理水平与质量。其次,要建立一个对企业经营绩效进行科学评估的体系。绩效考核是企业HR部门工作的核心,对其进行科学的评价,并依据评价的结果发放工资、奖金和奖励,这对于调动员工的工作热情,提升他们的工作能力有着重要的作用。因此,要利用企业文化来帮助员工建立可以融入企业文化的思想价值观,让员工的目标与企业的目标达成一致,从而增强员工的凝聚力和向心力。

结束语

总结来说,在当前我国经济从高速向中高速发展转变的新常态中,企业文化与企业管理制度的重要性日益突出,所以,伴随着企业的不断发展,我们需要强化企业文化和企业管理之间的科学融合,这样才可以更好地推动企业的发展,从而达到企业的战略发展目标。只有将这两个方面有机地结合起来,通过严格的规章制度与激励措施,对大多数企业的员工进行约束,才能使企业各项生产经营活动得到有效的推动,从而取得较好的社会效益与经济效益。

参考文献:

- [1] 范耀阳.新常态下企业文化与管理的融合发展路径[J]. 传奇故事, 2023(3): 72-74.
- [2] 关振、吴坤.企业文化创新对企业管理创新的影响分析[J]. 中国市场, 2018(12): 183+185.