

企业文化在企业管理中的作用探讨

裴克璐

国家管网东部储运有限公司抢维修中心 江苏 徐州 221008

摘要：优秀的企业文化能提升企业管理水平，使企业拥有强大的竞争实力，因此，企业管理者应正视企业文化的价值，运用其规范员工的言行举止，使员工形成正确的工作态度，全面彰显自身的个人价值。企业文化还能凝聚企业力量、引导企业发展、激励员工发展、约束员工言行、推动企业形象建设。基于此，本文对企业文化在企业管理中的作用进行研究，以期推动企业的进一步发展。

关键词：企业管理；作用；企业文化；对策；问题

引言

企业文化是企业在发展过程中逐渐形成的发展思想，是企业的重要组成部分，良好的企业文化对企业的发展具有积极的、正面的意义，因此，管理人员应加强对企业文化的建设，提高企业的内在发展动力。在使用企业文化提高企业管理工作时，管理人员要明确企业文化与企业战略之间的关系，并对企业文化在企业管理中的作用进行全面分析，根据相关基础数据采取针对性的管理措施，不断提升企业管理水平，促使企业通过企业文化与管理工作的融合提高自身的竞争能力，进而加快企业的发展速度。

1 企业文化和企业管理的概念

1.1 企业文化定义

不同的企业有着不同的文化内涵，同时对于每一个企业而言，企业的文化涵盖内容也各有差异，我们常说的企业文化内容具体如下。首先，是物质文化内容，物质文化主要指企业加工产品以及外包装及其商品外观，以上三个部分组成素材内容。次之，规章制度主要指企业充分利用优点制订对应的规章制度，包含奖赏、惩罚、人事部门、考核管理等。最后是精神文化，精神文化是企业求生的根本，是员工人生观和价值观的体现，是企业的总体形象。例如：精神文化能够体现企业她的品德修养、精神外貌、个人修养，这些都是企业社会责任的一种体现。企业不能在短时间内产生精神文化，也不可能一蹴而就。它是一个长期的，在日常工作中慢慢衍生出的一种隐形，而看得到的标记，是企业的状态反馈。是企业员工的素养、领导者的理念，乃至企业倡导的企业精神的体现。企业文化是员工持续沟通交流、学习培训、刻画的具体内容^[1]。

1.2 企业管理概念

企业管理方法主要包含以下几方面。关键在于企业

的安全生产管理，其次企业的活动策划、组织机构管理，协调、监管、控制。事实上，管理方法都是一系列作用的总称。企业管理方法需要根据企业自己的运营特征和发展前景不断完善。没有规则也就没有周边，企业的发展需求、企业的管理方法，从宏观上看，企业必须制订很明确的发展战略目标，但是企业文化也是企业发展趋势的关键课题研究和重中之重。好的发展理念决定了企业能不能稳定发展，也关系着企业的生死攸关。从微观上看，企业管理方法务必围绕企业的高速发展，与此同时企业管理方法也关系着企业中的每个人的个人利益。对于一个企业而言，内部结构规章制度是员工生产力的关键所在，是员工持续向企业传送动力的所在，乃至企业的管理文化都决定着企业的运转。因而，对企业的管理文化，企业的管理者必须高度重视，为下一步的企业发展趋势奠定良好基础^[2]。

2 企业文化在企业管理中的作用

2.1 凝聚作用

管理人员在运用企业管理时，务必分析企业的功效，使企业科学化，推动企业的迅速发展。对企业有一定的凝聚作用，在长久的建设中对员工的观念有一定的影响，把员工的利益和企业的利益结合起来，确保员工把企业利益摆在首位，确保员工对企业的归属感，确保员工在工作上能够互帮互助，只有企业有凝聚力，才能使员工在工作中有效的发挥工作效率；提升企业的凝聚力，才能够保证企业科学发展，使其在行业中具有一定的主导地位，进而保证企业的平稳发展。

2.2 能够打造企业管理合力

随着现代企业制度的日益完善，在开展企业管理工作的过程中，发挥方方面面的积极作用越来越受到重视。因为企业有较强的凝聚力向心力，将企业融进企业管理方法，能将企业管理方法渗入各行各业，产生很强

的企业管理方法能量。比如,一些企业在开展企业化管理过程中,进一步加强对企业的推广,在企业内部结构设立了比较完善的企业管理模式。众多员工能够聚精会神地参加企业管理,尤其是对企业运营的发展给出了很多有意义的提议,为进一步优化企业管理方法造就了资源优势^[3]。

2.3 引导企业发展

企业文化与企业发展之间存在紧密的联系,当一个企业文化存有一系列主观因素时,它能使企业具备强悍的发展活力。企业也将制订一个新的制度管理,使各项规章制度变成员工工作中的重要指标。企业文化还可以影响员工意识,让员工深入了解企业的具体发展状况,在员工之间产生利益输送时,可以采用适度的方式解决有关问题。企业文化还能够正确引导员工意识、企业价值选择等。当员工长期置身于优良的企业文化中时,就会产生恰当工作的态度,管理人员也经常会维持清醒头脑,依据企业发展趋势的具体制订科学的工作规划。在企业的带领下,员工能够充分运用自己的聪明才智,对工作投入更多激情,使企业具备长久的发展趋势。

2.4 约束员工行为

企业文化能够鼓励员工在工作中,充分发挥企业盈利的功效,同时也具有约束企业高管和员工的功效。如果没有企业文化,企业就难以保持从高层住宅到基层的行动方位一致,也很容易使一些员工为了自己个人利益危害企业利益。另一方面,企业一旦形成完善的企业文化,就会在日常行为中由上而下地划分个人行为界限,引起共鸣,明白哪些行为是可以做的,哪些行为是不可做的,最终形成科学的监管和商务知识气氛。因而,企业文化能够对整体员工具有个人行为约束的功效,在监管和约束下推动整体员工能够更好地发展^[4]。

3 企业文化建设在企业管理中存在的问题

3.1 系统性、科学性不强

如今,在大部分企业进行企业文化建设时,大部分职工觉得建设企业文化是企业表面行为,仅仅局限在对外传播企业形象上,关键是宣传口号、标示等一系列能通过对外开放品牌形象展现的物品,忽略了企业文化的内涵打造,缺乏良好的科学性和系统性,整体的建设方式较为盲目。

与此同时,对企业文化建设内部构造认识不到位,侧重精神和物质建设,对机制和个人行为关心偏少,存在一定的不平衡。有一些企业归属于领导阶层,缺乏坚定不移浓厚的企业精神、经营管理理念和价值观,反而是伴随着领导阶层的变化而调节。

3.2 企业文化管理模式缺乏创新性

在企业文化建设环节中,要想企业管理方法具有积极主动的促进作用,务必提升企业管理方法。但很多企业长期存在着企业管理机制缺乏突破性的难题,企业在管理层与支持层面无法获得预期效果。比如,一些企业文化缺乏“全球视野”,没有将长期发展列入世界发展管理体系。尤其是企业文化与人才建设缺乏合理融合,造成企业文化在推动优秀人才整合资源层面的缺陷,人力资源管理与创新管理不足。企业管理模式创新不够,一部分企业不重视贯彻落实“以民为本”的发展策略,人性化管理意识薄弱,党建工作、思想工作、工会工作、心理健康服务等并没有列入企业建设,也明显牵制了企业建设的可持续发展。

3.3 企业管理人员对开展文化建设工作不够重视

在具体发展中,很多企业侧重于过度要求经济收益。在日常管理的过程中,他们通常过度关心个人利益和眼前利益,在精神文化领域投入较少。这种企业管理人员通常觉得企业文化项目投资比较大,并且短期收效不显著,坚信其投入产出率低,而职工只会关心薪资待遇,期待获得满足后自然有凝集力。尤其是进到新经济时代后,企业文化在企业发展趋势中的重要性愈来愈突显,但企业家不重视企业文化建设,因而不能及时创建良好的企业文化管理制度^[5]。

4 企业文化在企业管理中的应用方法

4.1 管理者发挥榜样先锋的作用

企业文化在企业管理方法方面具有重要意义。管理者要充分发挥模范带头作用,正向引导员工的观念与行为,时时刻刻严于律己。应该根据社会发展,要不断学习一些新的监管知识与专业技能,并应用到企业管理方法中来。管理者也需要高效地正确引导员工,通过自己个人魅力感染她们,让员工具有主动工作意识。为了能持续突显模范先锋其价值,管理者也需要不断加强制度建设,使员工对企业文化造成浓烈的归属感,使员工在实施既定目标时,综合考虑企业具体内容,从根本上解决一系列工作问题。管理者的言谈举止也会影响到员工个人工作情绪。因而,管理者持续充分发挥试点和先锋作用,逐渐增加文明创建的幅度,站在员工的视角思索对应的难题,丰富企业文化内涵,构建创新性氛围,那样企业才能拥有可持续性发展的前景。

4.2 找准企业文化建设与管理的融合点,实现企业文化重塑与升级

在战略转型的关键期,企业务必推动企业改革发展。要紧紧抓住战略变革,坚持不懈、科学整体规划。

要进一步紧紧围绕企业工作规划和战略转型总体目标，找寻准企业将来生产运营的契合点，将企业生产经营理念、企业战略价值融入企业文化建设的各个环节，协助员工更好地了解企业的战略部署和管理决策，使企业管理人员的管理决策在工作上获得更好的贯彻落实。要一直坚持科学整体规划、统筹兼顾的原则，把企业建设和品牌营销、人才建设、党建工作等相关工作融为一体。以品牌文化建设为例子，必须在推广工作上进一步融进企业因素，扩大企业在市场和社会上的知名度和竞争能力。要将企业文化建设列入企业行为准则，派发企业规章制度指南等进一步规范员工言谈举止。

4.3 遵循“以人为本”的管理理念

在确立企业在企业管理方面的重要意义和发展战略的前提下，管理者对自身的管理方面进行全面总结归纳及剖析。采用目的性对策，将企业文化与管理融为一体，使企业管理方面与企业发展方向一致，推动企业迅速发展。因而，企业在制订管理方案时，务必严格执行“以人为本”的管理模式，强化管理个性化，激起员工的主动性，加速企业发展。在管理中，管理者更加关注员工的生活状态，及早发现员工工作和生活中的需要，积极与员工沟通，确立内部结构员工的工作环境，依据员工发展实际情况满足员工的需要，企业管理者要根据自身的发展，持续改善员工的工作环境，协助员工制订一定的发展规划，使员工在发展环节中慢慢明确自己升职空间和工作前景，进而激发员工的积极性。并且在发展环节中，管理者要确保员工正确认识企业文化内容，依据企业文化的需求持续维持自己的综合能力，为企业的发展奠定较好的基础。

4.4 财物保障

企业需要全力支持企业文化的建设改进工作，投入一定资金确保相关工作正常的进行。如升级企业控制面板和宣传载体、标准化企业标牌、标识及部分设施等。从而，能够更好地展现企业文化，突显企业企业文化的品牌形象。与此同时，一部分项目投资适合于升级当代技术和服务质量，推动建设与发展趋势。除此之外，保障资金不仅仅是员工薪水，还用奖励主题活动奖励金的方式激励员工开展企业宣传策划。当一些企业进行团建活动时，绝大多数企业发觉员工的团队文化建设激情实际上并不太高。为了能提高员工在共建中的积极主动

性，要切实把奖赏投入到了共建活动中来。在员工交流过程中，能够形成主动参与，而非管理人员逼迫员工的举动，这对企业文化建设尤为重要^[6]。

4.5 构建企业文化融合机制

要想使企业文化在企业管理中的作用得到有效发挥，务必搭建企业文化整合体制，使企业文化整合于企业管理方法当中，有较强的渗透性、交互性、整合性，切实产生功效与稳步发展。企业与人力资源合理融合，推动人力资源改革与发展，务必提升引导激励。除了在员工教育培训方面强化企业文化宣传、引导，也要重视培养员工的文化意识、文化素养和文化自信，在人才教育、员工自我约束等诸多方面充分运用企业的积极意义。要将企业文化与品德教育高效地结合在一起，既要高度重视员工的品德教育，也需要切实让职工参与到企业管理方法中，例如在造就“文化阵地”方面加大工作力度，倾力构建“学习型企业”，进而能够不断提升员工素养、多举行企业管理方法咨询会等。还需要提升企业建设与高质量发展的合理融合。比如，引导员工树立创新意识，在技术革新和创新管理中充分发挥。

结束语：综上所述，企业文化属于精神理念，在精神理念的作用下，企业将会获得良性发展。纵观国内外优秀企业，它们无不形成了优秀的企业文化，在优秀企业文化的影响下，企业凝聚力、竞争力不断提高。因此，要对国外先进企业文化加强学习，提升企业文化构建水平。

参考文献：

- [1]杨军兵.企业文化在企业经营管理中的构建[J].现代企业, 2021(10): 136-137.
- [2]王韬.将文化元素融入企业管理中[N].贵阳日报, 2021-09-20(004).
- [3]杨衍磊.企业文化在企业管理中的战略定位[J].中国商论, 2021(18): 149-151.
- [4]何梅.企业文化创新对企业管理创新的影响力研究[J].中国管理信息化, 2021, 24(18): 129-130.
- [5]彭渝.加强企业文化建设促进企业高质量发展[N].企业家日报, 2021-09-15(001).
- [6]王庆国,田茂江,刘津锐.企业文化对企业管理道德的影响[J].财富时代,2020(1):167.