

以企业文化建设推动企业高质量发展

王冠澎

保定天威保变电气股份有限公司 河北 保定 071000

摘要：企业文化是企业发展的内在动力，能凝聚人心、激发创新、提升竞争力；企业高质量发展对文化建设提出灵活适应、责任融入、追求卓越等新要求。推动企业高质量发展需明确价值观、培育企业精神、坚守道德、构建和谐人际关系。实施策略包括领导层引领推动、全员参与共建共享、文化与制度融合、持续创新优化，以此实现企业文化与企业高质量发展的协同共进。

关键词：企业文化建设；企业高质量发展；企业价值观；企业精神；制度融合

引言：在当今竞争激烈的商业环境中，企业高质量发展成为生存与壮大的关键。企业文化作为企业的灵魂，贯穿于企业发展的全过程，与企业高质量发展紧密相连。优秀的企业文化能为企业注入强大动力，推动企业不断创新、提升竞争力；而企业高质量发展又对企业文化建设提出新挑战与要求。保定天威保变电气股份有限公司深知此理，积极探索以企业文化建设推动企业高质量发展的有效路径。

1 企业文化建设与企业高质量发展的内在联系

1.1 企业文化是企业发展的内在动力

企业文化以共同的价值取向凝聚人心，通过提炼契合企业目标的理念，让员工在思想层面形成共识，行为上主动向企业发展方向靠拢。保变电气践行“先造就人才，再成就企业”的保变哲学，将人才培养与企业深度绑定，这种凝聚力打破个体间的认知差异，将分散的力量汇聚成推动企业前行的合力，使员工不再仅将工作视为谋生手段，而是带着归属感主动为企业发展献策献力。鼓励创新的企业文化构建开放包容的内部氛围，弱化对失败的苛责，让员工敢于突破固有思维，尝试新方法、探索新技术^[1]。在这样的环境中，员工的创新思维得到激发，创造力得以释放，进而推动企业在产品研发中推出更贴合市场需求的新品，在技术应用中引入更高效的解决方案，在管理模式中探索更适配发展的路径，为企业发展注入持续创新活力。独特的企业文化赋予企业品牌鲜明的个性与内涵，成为区别于竞争对手的重要标志。保变电气以“黄金有价，诚信无价”的保变信誉观为经营准则，消费者在选择产品或服务时，不仅关注质量与价格，更会被企业传递的“诚信”文化理念吸引。积极正面的企业文化能增强消费者的认同感与信任感，提升企业的知名度与美誉度，进而转化为市场竞争力，帮助企业在激烈竞争中占据优势地位。

1.2 企业高质量发展对企业文化建设提出新要求

企业高质量发展伴随战略调整与业务创新，市场环境变化、技术迭代升级都要求企业及时转变发展思路。这就需要企业文化具备灵活性与适应性，摒弃僵化保守的理念，引导员工以开放心态接纳变革，主动学习新技能、适应新模式，避免因固守传统而阻碍企业转型步伐。高质量发展追求经济效益、社会效益与环境效益的协同统一，不再局限于短期盈利。这要求企业文化融入责任理念，保变电气以“代表民族利益，增进社会福祉，实现人生价值，共识、共和、共创”的保变社会责任为导向，通过教育引导让员工认识到企业肩负的社会使命，在生产环节注重节能减排，在经营过程中坚守诚信准则，在发展之余参与公益事业，推动企业在创造经济价值的同时，为社会与环境发展贡献力量。企业高质量发展以高标准、高质量的产品与服务为核心，这需要企业文化树立追求卓越的价值观。保变电气以“塑优秀人品，造最好产品”的保变质量观为标准，通过文化渗透让“精益求精”的理念深入人心，激励员工在工作中摒弃“差不多”的心态，从细节入手提升工作质量，在产品生产中严格把控每一道工序，在服务提供中以“用户满意，奉献真诚”的保变服务观回应客户需求，以过硬的品质支撑企业实现高质量发展。

2 以企业文化建设推动企业高质量发展的核心要素

2.1 明确的企业价值观

企业价值观作为企业文化的核心内核，不仅规定企业经营管理的行为准则与发展方向，更承载着企业对自身使命的认知与坚守，是全体员工在工作中共同遵循的价值取向。保变电气“立足产业报国，铸就世界品牌”的保变价值观，能让企业在市场波动与战略调整中保持定力，避免陷入短期利益导向的决策偏差；对员工而言，共同的价值取向可减少认知分歧，将分散的个体

力量凝聚成推动企业发展的合力，为高质量发展筑牢思想根基^[2]。价值观的塑造与传播需要多维度、常态化推进。企业领导需率先践行价值观，在战略决策、日常管理中展现对价值观的坚守，比如在产品质量与成本控制的权衡中以“塑优秀人品，造最好产品”为准则优先保障质量，为员工树立可感可知的榜样；通过新员工入职培训、季度价值观专题教育等形式，结合工作场景拆解价值观内涵，让员工理解“客户至上”“精益求精”等理念如何融入具体工作；借助内部宣传栏、文化手册、线上办公平台等载体开展宣传活动，将价值观融入员工的日常工作场景，使员工在耳濡目染中认同并践行价值观，最终在思想和行动上与企业发展保持同频。

2.2 积极的企业精神

企业精神是企业长期发展历程中，历经市场考验与内部沉淀形成的独特精神风貌，蕴含着企业面对挑战时的态度与追求。保变电气“自信自强，追求卓越”的保变精神，其中拼搏精神让企业在行业竞争激烈时敢于突破技术瓶颈、开拓新市场；团队精神推动员工摒弃单打独斗思维，在复杂项目中高效协作；创新精神促使企业摆脱路径依赖，主动探索新技术、新模式。这些精神特质共同构成企业的内在气质，既体现企业的凝聚力与战斗力，也为企业穿越发展周期、实现高质量跃迁提供持久精神支撑。培育企业精神需依托丰富且贴合实际的实践路径。围绕“攻坚克难”“协同创新”等主题开展实践活动，组织跨部门项目攻坚、技能比武、创新提案征集等，让员工在解决实际问题的过程中践行企业精神；挖掘并宣传企业内部践行精神的榜样人物，讲述他们在技术攻关中展现的拼搏、在团队协作中体现的担当、在流程优化中彰显的创新等故事，用身边事感染身边人；通过优化办公环境布置文化标语、定期组织文化团建活动等方式营造浓厚氛围，让企业精神融入日常工作，激发员工干事创业的激情与活力。

2.3 良好的企业道德

企业道德是企业生产经营、对外合作、内部管理等活动中必须恪守的行为规范，涵盖对客户的诚信承诺、对员工的责任担当、对社会的公益情怀。保变电气以“爱岗敬业，团结协作；严守规章，尽职尽责”的职业道德为员工行为基准，它不仅是企业在行业内树立良好声誉与形象的关键，更直接影响客户信任度、员工归属感与社会认可度。缺乏道德支撑的企业，即便短期获得经济效益，也难以实现长期稳定发展，良好的企业道德正是企业高质量发展不可或缺的隐形基石。加强企业道德建设需兼顾制度约束与思想引导。建立健全企业道

德规范体系，明确在产品质量把控、客户服务标准、员工权益保障、社会责任履行等方面的具体要求，让企业各项经营行为有章可循；定期开展员工道德教育，通过行业伦理案例分析、道德专题研讨、公益实践等形式，引导员工树立正确的道德观念，在与客户交往中坚守诚信底线，在生产环节中严格遵守质量标准，在市场竞争中坚持合法经营，将道德准则内化为自觉行动。

3 以企业文化建设推动企业高质量发展的实施策略

3.1 领导层的引领与推动

领导层的示范作用是企业文化落地的关键抓手。企业领导需将企业文化理念融入日常决策与行为，在产品质量把控中以“塑优秀人品，造最好产品”为导向，在团队协作中践行协同理念，以实际行动成为企业文化的鲜活载体。领导在内部会议中主动分享对文化理念的理解，在一线工作中与员工共同践行文化要求，这种身体力行的示范能让员工直观感知文化的真实内涵，比单纯的宣传更具感染力，逐步引导员工向文化倡导的行为靠拢。领导层的决策支持为企业文化建设提供坚实保障^[3]。将企业文化建设纳入企业中长期战略规划，明确文化建设与业务发展的协同目标，避免文化建设沦为形式。在资源配置上，预留专项经费用于文化培训、文化活动开展与文化载体升级，保障文化建设有充足的物质支撑；在制度制定时，结合“竞争识才，人尽其才”的保变人才观，在绩效考核、晋升制度中融入“人才培养”“创新贡献”等指标，让文化建设与企业管理形成闭环，推动文化理念真正融入企业运营的各个环节。

3.2 全员参与与共建共享

激发员工的参与热情是企业文化焕发生机的重要前提。通过多样化的文化活动搭建员工参与平台，组织文化理念征集会让员工为文化内涵注入自己的理解，开展“文化践行故事”分享会鼓励员工讲述身边的文化实践案例，举办文化主题创意大赛吸引员工用多种形式诠释文化。建立常态化意见反馈渠道，让员工随时可以提出对文化建设的建议，比如通过内部邮箱、意见箱收集员工关于文化活动形式、文化落地方式的想法，让员工从文化建设的“旁观者”转变为“参与者”，切实增强主人翁意识。实现共建共享才能让企业文化获得员工的持久认同。企业文化建设的成果需体现在员工工作与生活的改善中，比如以“严明、勤奋、务实、担当、高效”的保变作风优化工作流程，减少不必要的沟通内耗，提升员工工作效率；依托文化理念完善员工福利体系，针对员工需求提供个性化关怀，让员工感受到文化带来的实际价值。企业通过持续深化文化建设，近五年已取得

显著人才发展成果，共有124名优秀员工入选年轻骨干人才库，跨部门人才交流达43人次，80后中层干部比例提升至37%，这些成果不仅为员工拓宽了职业发展空间，更让员工清晰看到自身参与文化建设与企业发展的深度关联，进而更加主动地认同和践行企业文化。

3.3 文化与制度的融合

制度是企业文化落地的刚性支撑，缺乏制度保障的文化难以持续扎根。围绕企业核心价值观构建配套规章制度体系，在招聘制度中加入“价值观匹配度”考察环节，确保新员工与企业文化理念契合；在员工行为规范中明确文化倡导的行为标准，对“诚信经营”“客户至上”等理念进行具象化规定，让员工清楚工作中践行文化的方式。将文化要求融入业务流程规范，比如在产品质检流程中细化与“质量为本”相关的检测标准，在客户服务流程中明确体现“贴心服务”的操作步骤，让文化从抽象理念转化为可执行的行为准则。文化能为制度执行注入内在动力，减少单纯依靠强制力推行制度的阻力。通过持续的文化宣导与培训，让员工理解制度背后的文化逻辑，明白“禁止违规操作”是践行“安全第一”，“倡导跨部门协作”是落实“协同高效”。当员工从内心认同制度承载的文化价值，会从“被动遵守”转变为“主动践行”，在制度未覆盖的场景下，也能依据文化理念做出正确决策，大幅提升制度执行的效率与质量。

3.4 持续创新与优化

企业文化需紧跟时代步伐，在传承核心内涵的同时不断注入新活力。密切关注行业发展趋势与社会价值观念变化，适时吸收符合企业发展需求的新元素，比如在数字化转型背景下，将“拥抱变革”“数据驱动”等理

念融入企业文化，引导员工适应新工作模式；在可持续发展成为共识的当下，把“绿色发展”“社会责任”纳入文化体系，推动企业在环保、公益等领域积极作为，让企业文化始终与时代同频，避免因僵滞后失去对企业发展的引领作用。定期评估与改进是企业文化持续优化的关键环节。建立科学的企业文化评估机制，从员工对文化的认同度、文化理念在制度中的融入程度、文化对业务发展的推动效果等维度设定评估指标，通过内部调研、座谈访谈收集相关信息。根据评估结果精准识别文化建设中的短板，若“创新文化”在一线落地不足，就优化创新激励制度、丰富创新实践活动；若跨部门协作中文化理念渗透不够，就加强协同文化培训与跨部门活动，通过动态调整让企业文化建设始终贴合企业高质量发展需求。

结束语

企业文化建设与企业高质量发展紧密相连、相辅相成。明确的企业价值观、积极的企业精神、良好的企业道德以及和谐的企业人际关系，是推动企业高质量发展的核心要素。通过领导层的引领与推动、全员参与共建共享、文化与制度的深度融合以及持续创新优化，企业文化能够真正落地生根，为企业高质量发展注入源源不断的动力，助力企业在激烈的市场竞争中实现长远发展。

参考文献

- [1]李红.企业文化助力企业高质量发展研究[J].安徽冶金科技职业学院学报,2024(1):96-97.
- [2]宋坦.基于企业文化建设在企业管理中的重要性研究[J].企业改革与管理,2023(3):153-155.
- [3]陈柏君.以文化建设推动新时期国有企业高质量发展[J].理论学习与探索,2022,(03):70-72.