

企业文化赋能企业管理的价值意蕴、挑战及实践路径

◎ 罗 丕

摘 要：企业文化是价值观念、行为准则、道德规范、企业精神、经营哲学以及企业规章制度等的总和，其与企业管理相互依存、相互促进、相互融合，有利于统一思想、规范行为、激发创新、塑造形象。然而，当前企业文化建设面临多重挑战，具体表现为管理者对企业文化理解不足、企业文化建设与企业经营活动脱节以及企业文化缺乏独特性与创新性。对此，本文提出深化管理者对企业文化的认知、构建与企业战略相契合的文化体系、提升企业文化的传播效能、激发企业文化的创新活力等策略。

关键词：企业文化；企业管理；价值意蕴；挑战；实践路径

引言

随着企业所面临的市场环境的不断变化，传统的企业管理模式已难以满足企业发展的需要。企业文化作为企业的灵魂和核心竞争力的重要组成部分，在企业管理中的作用日益凸显。企业文化不仅关乎企业的价值观、行为准则和经营理念，更是企业凝聚力、创造力和竞争力的重要源泉。在这一背景下，深入研究企业文化如何赋能企业管理，对于提升企业整体效能、促进可持续发展具有重要意义。一方面，从理论层面来看，探讨企业文化赋能企业管理的价值意蕴，有助于丰富和完善现代企业管理理论体系，为企业文化建设提供理论指导；另一方面，从实践层面来看，分析企业文化赋能企业管理面临的挑战，并提出相应的实践路径，有助于企业更好地发挥文化优势，增强内部凝聚力，提升市场竞争力。因此，本文在深入探讨企业文化赋能企业管理的价值意蕴与挑战的基础上，提出相应的实践策略，以期为我国企业文化建设提供一定的参考与借鉴。

一、企业文化赋能企业管理的价值意蕴

（一）企业文化的内涵

企业文化是企业在长期生产经营实践中逐步形成的，被全体员工广泛认同并共同遵循的价值观念、行为准则、道德规范、企业精神、经营哲学以及企业规章制度等的总和。它是企业内部员工对企业的认知和态度，是企业在特定社会历史条件下，通过不断实践和积累而形成的独特文化现象。企业文化不仅是企业内部的精神支柱和动力源泉，还是企业对外展示形象、提升品牌价值的重要载体^[1]。

罗 丕 / 山东金乡经济开发区管理委员会（济宁 272200）

具体而言，企业文化包括以下方面。一是价值观念，即企业对存在性、行为及其结果的基本评价观点，是全体员工共同的价值标准，是企业追求的群体意识的整合和体现，是企业文化中最为核心的部分；二是经营哲学，即企业从事生产、经营和管理活动的独特方法论原则，是指导企业行为的基础，为企业提供了一套科学的思维程序和行为准则，帮助企业做出合理决策；三是企业精神，即根据企业自身的特殊性、任务、宗旨、时代要求和发展方向，经过精心培育而形成的，体现企业核心竞争力和市场定位的企业员工共同的精神追求和信念支撑；四是企业道德，即调整企业与其他企业之间、企业与客户之间以及企业内部员工之间关系的行为准则，其不同于法律规范和制度规范，具有积极的示范作用和强烈的号召力，能够激发员工的道德自觉，促进企业的和谐发展。

（二）企业文化与企业管理的关系

首先，二者相互依存。企业文化并非空中楼阁，它需要通过具体的管理实践来体现和强化。企业管理中的各种制度、流程、机制等，都是企业文化得以落地生根的土壤。通过有效的管理，企业文化能够渗透到企业的每一个角落，成为员工行为的指导原则。同时，企业文化作为企业的核心价值观和行为规范，为企业管理提供了精神指导和思想支撑。它决定了企业的管理风格、决策方式以及员工的行为模式，使企业管理更加具有方向性和针对性。其次，二者相互促进。优秀的企业文化能够激发员工的积极性和创造力，增强员工的归属感和责任感，从而提高企业的凝聚力和执行力；企业管理实践的不断探索和创新，也为企业文化的丰富和发展提供了源源不断的动力。在解决管理问题的过程中，企业会不断总结和提炼出符合自身特点和时代要求的管理理念和方法，这些新的管理理念和方法又会进一步丰富和完善企业文化的内涵。最后，二者相互融合。企业文化与企业的战略目标紧密相连。企业文化能够引导企业制定符合自身特点和愿景的战略规划，并通过共同的价值观和行为准则来确保战略的有效实施。同时，战略管理的成功实施又会进一步巩固和强化企业文化的地位和作用。此外，人力资源管理是企业管理的重要组成部分。企业文化通过影响员工的招聘、培训、考核、激励等环节，来塑造和强化员工的行为模式和价值观念。

（三）企业文化赋能企业管理的价值体现

首先，有利于统一思想，凝聚共识。企业文化通过

其独特的价值观念,将员工的思想统一到企业的愿景和目标上,形成强大的精神合力,增强了员工的归属感,也为企业的发展指明了方向。文化认同也使员工之间更加紧密地联系在一起,形成强大的团队凝聚力和战斗力。在面对挑战和困难时,企业文化能够激发员工的斗志和勇气,共同克服困难,推动企业向前发展。其次,有利于规范行为,提升效率。企业文化中的行为规范和道德准则为员工的行为提供了明确的指导,使企业的各项管理活动有据可依、有章可循;企业文化中的经营哲学和决策理念则影响着企业的决策过程,能够引导企业做出科学、合理的决策,减少因决策失误而造成的损失。再次,有利于激发创新,促进发展。企业文化中的创新精神鼓励员工勇于尝试,激发员工的创造力和想象力,在面对市场的快速变化和技术不断进步时,引导企业积极应对挑战、主动求变,保持竞争优势、引领行业潮流。最后,有利于塑造形象,提升价值。企业文化不仅影响着企业的内部管理,还塑造着企业的外部形象。优秀的企业文化能够提升企业的社会声誉和公众形象,增强企业的品牌影响力和市场竞争力,为企业赢得更多的信任和支持^[2]。

二、企业文化赋能企业管理面临的挑战

(一) 管理者对企业文化理解不足

企业文化不仅是口号、标语或是员工手册上的文字堆砌,它是企业核心价值观、经营理念、行为准则及企业精神的综合体现,深植于企业每一位成员心中,影响着每一位成员的思维方式和行为习惯。然而,部分管理者往往将其简化为表面的文化装饰,忽视了其内在的精神实质和长远价值。这种理解上的不足,一方面体现为管理者未能将企业文化视为企业战略的重要组成部分,缺乏从全局高度去规划和培育企业文化的意识,更侧重于短期业绩和财务指标,忽视了企业文化对提升团队凝聚力、激发员工创造力以及塑造企业形象等方面的深远影响。另一方面体现为管理者在理解和传达企业文化时,容易陷入形式主义的误区,将企业文化视为一种外在展示,而非内在驱动力的源泉,导致企业文化难以真正渗透到企业的日常运营中。

(二) 企业文化建设与企业经营活动脱节

理想状态下,企业文化应与企业战略、组织结构、业务流程及绩效管理等紧密相连,形成相互促进、共同发展的良好生态。然而,在实践中,这种紧密联系往往难以建立,导致企业文化成为一种孤立的存在。一方面,企业文化建设常常游离于企业经营活动之外,缺乏与实际业务的有效结合,未能充分考虑企业的实际情况和市场需求,导致文化理念难以在实践中落地生

根;另一方面,企业在开展经营活动时,也往往忽视了企业文化的引导和支撑作用,使企业文化成为一种空洞的口号,无法为企业的持续发展提供有力保障。这种脱节现象削弱了企业文化的实际效果,还可能导致企业内部出现价值观混乱、员工行为失范等问题,进而影响企业的整体竞争力。

(三) 企业文化缺乏独特性与创新性

在当今竞争激烈的市场中,独特且富有创新性的企业文化是企业脱颖而出的关键。然而,许多企业在构建企业文化时,往往盲目模仿行业标杆或采用通用的文化模板,忽视了自身特点和历史背景,导致企业文化缺乏辨识度和独特性。一方面,缺乏个性的企业文化难以激发员工的归属感和自豪感,也无法形成强有力的品牌识别。在消费者日益注重品牌文化和情感连接的今天,这种同质化的企业文化难以吸引和留住人才,更难以在市场中建立独特的竞争优势。另一方面,缺乏创新的企业文化还会限制企业的思维模式和行动方式,使企业难以适应快速变化的市场与技术环境^[3]。

三、企业文化赋能企业管理的实践路径

(一) 深化管理者对企业文化的认知

其一,提升管理者的文化自觉。在企业文化赋能企业管理的实践中,管理者的角色至关重要。因此,应深化管理者对企业文化的理解与认知,使之认识到企业文化不仅是企业精神的体现,更是企业持续发展的内在动力。通过培训、研讨会等形式,让管理者深入学习企业文化的内涵、作用机制及对企业绩效的深远影响,从而形成对企业文化的深刻认同与自觉践行。其二,明确管理者的文化引领责任。明确管理者在企业文化建设中的责任与使命,制定符合企业愿景和使命的文化理念,设计体现企业核心价值观的行为规范,并在日常管理中身体力行,成为企业文化的鲜活典范。其三,强化文化领导力培养。通过系统化的培训项目,提升管理者的文化洞察力、文化整合力及文化创新力,学习如何根据企业内外环境的变化,适时调整文化战略,保持企业文化的活力与适应性;学习如何通过有效沟通,将企业文化理念转化为员工的共识与行动;学习如何鼓励创新思维,推动企业文化在传承中不断创新发展。其四,构建文化引领的决策机制。将企业文化融入企业决策中,是深化管理者对企业文化理解与引领的重要体现。企业应建立基于企业文化价值观的决策机制,确保所有重大决策都能体现并强化企业的核心价值观。

(二) 构建与企业战略相契合的文化体系

其一,明确企业战略定位与文化导向。企业战略是企业文化建设的基石,而企业文化是企业战略实施的

精神支撑。应深入分析企业内外部环境、行业趋势及竞争态势,明确企业的长期发展目标与短期经营计划,进而提炼出与之相匹配的文化元素与核心理念。其二,在文化体系构建中融合战略要素。将企业的愿景、使命、核心价值观等战略层面的内容转化为具体可感的文化符号、行为准则和制度规范,使企业文化成为企业战略落地的有力推手,确保企业文化与企业战略的高度一致性和相互促进性^[4]。其三,强化文化体系的系统性与层次性。一个完善的企业文化体系应覆盖企业的各个层面和环节。在构建过程中,需注重文化体系的整体规划与分层实施,确保不同层级、不同部门之间的文化理念相互衔接、协调一致。其四,促进文化体系与企业战略的动态匹配。实施企业战略是一个动态调整的过程,随着市场环境的变化和企业自身的发展,战略重点和方向也会发生相应的变化。因此,企业文化体系也需保持灵活性和开放性,建立文化体系与企业战略的联动机制,使之随着企业战略的调整而进行相应的优化和升级。

(三) 提升企业文化的传播效能

其一,构建多元化传播渠道。充分利用企业内部网站、宣传栏、内部刊物等传统媒介,以及社交媒体、企业 App、在线学习平台等新型媒介,以图文并茂、生动有趣的方式展示企业文化的精髓,提高员工的认知度。其二,开展全员参与的文化活动。企业文化的传播不仅仅是自上而下的灌输,更需要全员参与。对此,应定期举办各种形式的文化活动,如主题演讲、文化沙龙、团队建设活动、文化竞赛等,鼓励员工积极参与其中,亲身体验企业文化的魅力,使企业文化在潜移默化中深入人心。其三,强化榜样引领与故事传播。深入挖掘和表彰那些践行企业文化的优秀个人和团队,树立典型,发挥他们的示范带动作用;讲述企业文化相关的生动故事,将抽象的文化理念具象化、情感化,使员工在听故事的过程中产生共鸣。其四,推动文化融入日常工作。制定文化导向的工作流程、行为规范和考核标准,将企业文化的要求融入员工的岗位职责、工作标准和绩效评估中;鼓励员工在日常工作中积极践行企业文化,形成良好的工作氛围和团队文化,使企业文化成为员工行为的自觉指南。其五,建立健全文化传播机制。建立完善的文化传播机制,包括制订文化传播计划、明确传播目标、选择传播方式、评估传播效果等,确保企业文化能够持续不断地传播到每一个员工心中,并在企业中形成强大的凝聚力和向心力。

(四) 激发企业文化的创新活力

其一,营造创新氛围。企业文化创新的首要任务是营造开放、包容、鼓励创新的文化氛围。企业应倡导敢

于尝试、勇于失败的创新精神,鼓励员工提出新想法、新建议,并为其提供展示和实现创新的舞台,激发员工的创新热情,让创新成为企业文化的重要组成部分^[5]。其二,融合时代元素。企业文化并非一成不变,而应随着时代的发展和社会的进步不断融入新的元素。对此,应密切关注行业动态、技术革新和社会变迁,将其中有利于企业发展的思想、观念、技术和管理方法引入企业文化中,丰富其内涵和表现形式;要注重对本土文化的传承与弘扬,将优秀传统文化与现代企业管理理念相结合,形成独具特色的企业文化。其三,推动文化管理创新。积极探索适应时代要求和企业发展新型管理模式,如扁平化管理、柔性管理、知识管理等,并将企业文化理念融入其中。其四,建立文化创新激励机制。设立文化创新项目、提供创新资源和支持、对创新成果进行表彰和奖励,以激发员工的创新潜力和创造力,鼓励他们在企业文化的创新与发展中发挥更大的作用。其五,健全文化建设评估与反馈机制。建立畅通的反馈渠道,确保评估结果能够及时、准确地传达给相关部门和人员;针对评估中发现的问题和不足,制定具体的改进措施和行动计划,并明确责任人和时间节点。

结语

企业文化作为企业的灵魂,不仅塑造了企业的独特形象,更在深层次上影响着企业的管理方式、员工行为及决策过程。它不仅是企业内部凝聚力和向心力的源泉,更是企业持续创新和发展的不竭动力。然而,当前,企业文化在赋能企业管理过程中仍面临诸多挑战,如管理者认知不足、文化建设与企业经营活动脱节、缺乏个性与创新、执行不力等。对此,本文从四个方面提出了相应的实践策略,以期为企业文化赋能企业管理提供具体可行的操作指南。

参考文献:

- [1] 黄德义.企业文化在企业管理中的作用探讨[J].老字号品牌营销,2024(6):169-171.
- [2] 赵冬雪,李悦,苗立欣.浅析企业文化在企业管理中的作用[J].理财,2024(7):55-57.
- [3] 张敏.企业文化在企业管理中的重要性及建议[J].中外企业文化,2023(12):116-118.
- [4] 马煜东.企业文化建设与企业管理如何同频共振[J].经济师,2023(6):284-285.
- [5] 汪丽红.企业文化创新对企业管理创新的影响[J].今日财富,2023(7):59-61.

作者简介:罗丕,女,汉族,1988年8月生,山东省济宁市,本科,中级经济师,研究方向:工商管理。