

企业文化构建

一、公司文化建设的认识情况

公司成员对企业文化管理的认识是不平衡的。通过对企业文化管理的学习和探讨,纵观当日本松下倡导的松下文化和中国海尔创造的海尔文化,打造出二个持续发展、经久不衰的伟大企业。由此产生共识:企业文化是支撑企业发展的永恒支柱。况且,企业文化本身就是一种经济文化,这种经济文化与民族文化、社区文化、政治文化、社会文化是相对独立而存在的,反映的是企业经济组织的价值观与目的要求,以及实现目标的行为准则和习惯。基于这一点,公司上下是有同感的。因此,公司成员对建设公司文化的愿望上总的来说是一致的。

但是,愿望的一致,并不等于认识的一致。按理说管理是以文化为基础的,有什么样的文化,会产生什么的管理。因公司有的成员并不认为文化是企业的基础,因此导致:一是在经营管理和生产活动过程中,不遵循共同的行为准则,缺乏大局观念和整体意识,难以合作和沟通,自我意识膨胀,自行其事,一味追求个人愿望的满足和个人价值的实现,因此而留下难以解决的隐患。二是在制定目标任务、研讨方法措施时,往往产生不同意见和看法。这种认识上的不平衡,一定程度上影响了公司文化建设的发展。

二、公司文化建设的开展情况

1、进行了环境与形象文化建设

一是公司根据自身的性质、特点,正确定位并充分利用所处浦东改革开放的前沿优势,设计综合性优势和人才优势,积极而广泛地宣传本公司“诚信、规范、高效”的服务宗旨,较好地扩大了公司的社会影响。

二是营造有序,优美的文化环境。在大厅、会议室、阅览室等活动场所进行必要装潢和布置;在走道和公共场所设置诸如“质量是企业的生命”等人文宣传标语;利用宣传橱窗分批展览本公司获奖的优秀作品;所有办公室按公司文明办公要求进行整理,使整个公司环境有了一定的变化。

三是搞好文化活动现场建设。近年来本公司购置了全套健身设备,开设乒乓室,职工读书室和公司荣誉室。

2、注重了道德行为文化建设。本公司制定了文明办公规定和职工守则;开展了职工道德教育和法制教育,倡导诚信至上,质量为本,遵纪守法,尊重他人,乐于助人的道德风尚。

3、建立了必要的制度文化。本公司为适应市场竞争的需要,结合公司的实际,相继制定了职工薪点工资制,员工技术责任考核奖励办法,员工福利待遇执行办法,以及公司的会议制度,议事规则和廉政措施与违纪处罚办法,较好地用制度规范了员工行为,逐步走上以法治理的轨道。

4、着手探索精神理念文化建设。一是倡导以价值观理念为核心的公司精神;二是培养员工的大局意识,整体意识和忠于企业、尊重他人、善于合作、勇于奉献的高尚精神;三是注重人本主义理论文化的宣传教育,形成尊重人才,争当人才的氛围;四是培养创新意识文化,使员工不断地在创新中成长,在追求中发展;与时俱进,紧跟时代的步伐。

三、实现公司文化建设目标任务的方法、步骤与措施

(一)领导重视,政策支持

领导重视是搞好企业文化建设的关键。企业的文化在很大意义上说就是企业家的文化,因为,企业家始终处于企业的主导地位,起着关键的作用。因此,企业迫切需要具有战备远见的企业家超前地领略到企业文化的魅力之所在,通过

领导群体对企业文化意识的展示，企业家行为和精神面貌的展现，对企业员工起到感染和导向的作用。同时，要把领导的重视转化到具体的政策的支持上，切实保证开展企业文化建设在时间、人力和财力上的需要，这是实现企业文化目标任务的重要条件。

（二）明确目标制定计划

1、确定目标

公司文化建设的目标就在于对内形成凝聚力和团结拼搏精神，对外树立公司形象和良好品牌。其目的首先聚集于人本主义的价值追求。承认个体的创造，鼓励员工把自身的价值追求同企业利益紧密结合，有效调动每一层面员工的积极性。

其次，凸现现代企业管理文化的最新成果。通过推行 ISO9001 质量保证体系、企业文化建设规划、现代企业管理等，在企业管理中融入现代管理和文化文化的特征。

第三，体现企业在市场竞争中“双赢”、“多赢”的亲和力。变你死我活的竞争为进一步的协作、合作基础上的共同发展。

第四，提炼出“诚信至上，质量为本，追求卓越，奉献社会”的企业精神。以激励员工奋发向上的热情，实现企业的价值形象。

2、计划步骤

根据公司文化建设的总体目标要求，需要制定具体的实施计划：如本公司制定五年工作计划：

第一阶段：2003—2004 年，建立规范的企业基本制度、组织机构制度和企业管理制度；按公司文化建设总体规划和目标的要求，进行宣传教育；加强公司文化硬件建设，美化环境，统一公司标识等，初步形成良好的企业文化氛围。

第二阶段：2005—2006 年，开展以企业价值观、企业精神和企业道德教育，进一步建立一套符合公司特点的创新机制，形成公司的精神理念、价值观体系。

第三阶段：2007 年，以企业价值观为核心内容的企业文化基本为员工接受，成为全体员工自觉遵守的行为准则。

这个公司文化建设计划内容，各阶段虽各有重点，但也是相互交叉的，这个计划虽为 5 年，但 5 年后根据实际情况可完善，以新的目标要求和工作重点，实现更高更层次的目标追求，这是实现公司文化建设目标任务必要的步骤和重要的方法和措施。

3、健全组织，建立制度

健全组织和相应的制度是实现文化建设目标任务的基本保证。一是要建立公司文化建设领导小组，领导小组由公司主要领导担任，其主要任务是对公司文化建设提出思路、构思总体规划、进行指导和督促。二是成立公司文化建设工作小组，成员主要由文化宣传部门和有关人员组成，其主要任务是根据领导的思路和公司文化建设的规划，具体组织实施。三是健全公司企业文化建设工作网络，以提高文化建设的效率和效果；四是建立文化建设的管理机制和奖励机制，使文化建设的成果与从事文化建设的员工利益结合起来。

4、抓好教育，提高认识

抓好教育，注视培训灌输，提高员工认识，是实现公司文化建设目标任务的基础。

（1）教育培训内容

a 进行政治经济形势、政治理论及企业文化理论方面的内容教育。

b 开展国家的法律、法令、国家的方针、政策，如：《宪法》、《劳动法》、《合同法》、《公司法》、《产品法》等及有关 WTO 规则与本行业相关的各项法律法规的学习。

c 进行员工的公德、守则、职业道德规范、岗位责任制及服务常识、礼仪常识等方面的教育。

d 进行文化知识、业务知识、岗位技能、从业资格等方面的培训。

(2) 教育培训形势

a 建立各类学习型组织。如：理论学习组、设计方案组、青年读书组等组织，进行有选择、有重点的学习和探讨。

b 由企业领导或请专家开展有计划、有针对性的上课辅导。

c 利用公司《设计简报》和宣传栏等方式开展宣传教育。

d 依托社会教育力量，参加各类教育培训。

e 建立公司内部考核，健全与社会教育培训部门相结合的考核、评定机制，以保证教育培训的质量。

(3) 教育培训所要形成的认识

首先，通过各种形式的培训，学习和交流，要使公司领导真正认识到企业家不仅仅是经济专家，也应该是一个文化专家。企业家精神和形象，是企业文化的一面镜子。卓越的企业文化就是企业家德才、创新精神、事业心、责任感的综合反映。因此，公司领导的文化素质和对企业文化建设的态度，决定了公司文化建设成败。

其次，通过各种形式的教育和培训，要使员工了解公司的历史和现状，优势和不足、机遇和挑战及企业文化发展的历史、影响与作用；要使员工了解公司开展文化建设的目标任务和内容，真正理解和认同公司文化建设的目的和意义，最终使员工自觉地投入到为实现公司文化建设目标的具体行动中。

5、开展活动，抓好落实

(1) 切实开展各项文体活动

a 开展各项文化活动：企业文化讲座、企业 IC 讲座、建立企业文化艺术节、开展企业重大纪念日庆典活动、组织高雅的舞会活动等。

b 开展各项体育活动：由工会牵头，建立棋类、乒乓球、篮球队、足球队等业余运动队，经常组织内部与对外的友谊比赛活动，举办公司小型运动会。

(2) 开展立功竞赛，树立典型标兵活动

a 鼓舞员工参加政府有关部门组织的立功竞赛活动，对其中涌现出的先进人物加以宣传、树为榜样。

b 注重平时观察、发现，有目的培养各方面素质好的员工，给予正确指导和鼓励，塑造其榜样形象。

c 重视年终评比工作，对那些群众基础好，能吃苦耐劳，有发展前途的优秀员工，加以物质和精神奖励。

通过开展立功竞赛、树立典型标兵等活动，形成对员工的正确导向，让员工以典型标兵为榜样，从而使全体员工在潜移默化中奋发向上。

(3) 着力进行凝聚力工程活动

a 健全和完善员工福利保障制度，开展以福利形式的凝聚力活动，如：组织职工带薪旅游、送清凉活动和各种形式的慰问活动。

b 坚持新员工进公司的欢迎仪式和老员工退休的欢送仪式，召开各种类型的座谈会，适时进行个别交流，建立总经理信箱，及时处理员工的信访问题，构筑

管理者与员工沟通感情的平台，畅通思想交流的渠道，以增强凝聚力。

c 帮助一般员工进行一专多能的培训，增强他们竞争能力和抗风险能力；给优秀员工提供深造和发展机会，为他们创造实现自我价值的空间；着力开展帮困解贫活动，营造凝聚力工程。