

# 中国企业文化建设问题与对策研究

## ——针对国有企业的研究

■ 王 歆

(四川省机场集团有限公司, 四川 成都, 610202)

在促进我国经济增长与社会进步的过程中, 国有企业有着不可替代的重要地位, 发挥了巨大的作用。国有企业在管理和运营的过程中, 为保证企业的凝聚力、战斗力和竞争力, 需要切实做好企业文化建设。目前, 随着社会发生巨大变革, 市场环境也在不断变化, 这给国有企业的改革带来了更多的机遇和挑战。为了能够积极应对社会的发展与变化, 国有企业需要从全局出发, 在最大程度上凝聚企业的发展力量, 在坚持党的全面领导下, 进一步提升文化建设的工作质量, 加大创新和探索力度, 多层次、多维度地丰富企业文化建设的价值和内涵。本文主要通过就目前国有企业的企业文化建设的现状进行分析, 肯定了自改革开放以来国有企业的企业文化建设成就, 同时发现了在企业建设方面国有企业所独有的问题, 并针对这些问题, 发表一些见解, 提出一些解决对策。

### 一、国有企业文化建设现状

随着改革和发展进程的加快, 国有企业将会面临越来越大的竞争压力, 而所有的问题和挑战归根结底都和企业文化建设相关。自改革开放以来, 随着社会不断进步变迁, 我国国有企业在企业文化建设领域进行了多方位地探索, 也取得了一些成绩, 这主要表现在以下两个方面。第一, 企业文化体系建设初见成效。很大一部分国有企业立足于自身业务、企业环境, 提取出了以企业核心价值观、文化精神、发展愿景等为主要内容的企业文化价值体系。第二, 初步建立了有效的企业文化建设工作机制。我国国有企业具备其他企业所没有的独特优势——党的全面领导, 凭借这一独特优势, 国有企业文化建设形成了“一把手”这一企业管理者负责, 人力资源部门、办公室、工会、共青团等部门密切配合、相互协调的企业文化建设工作机制。但是, 正是由于国有企业“一把手”负责的体系, 导致我国国有企业的企业文化建设仍然存在较大问题。

### 二、国有企业文化建设面临的问题

#### (一) 企业文化认识存在偏差, 定位模糊不清

自改革开放以来, 我国国有企业曾经处于政企

不分家的阶段, 尽管现在, 我国的国有企业已经通过改革参与了市场竞争, 并且积极引入了国外先进的经营理念与管理模式, 但仍然存在行政部门过多参与决策、形式主义严重、将政府政策直接作为企业文化建设内容等问题。虽然目前, 我国在大力推行政企分开的政策, 国有企业的党委书记基本上已不再是企业的“第一把手”, 而是企业真正的经营管理者, 但是由于长时间特色社会发展, 党政工作依旧与企业文化建设密不可分, 很多国有企业依旧会将企业文化建设上升到政治性工作, 造成企业文化理念被曲解, 国有企业文化未能体现出企业的核心价值观和经营特色, 过于看重形式, 依然不能与企业的生产经营实际紧密结合, 也无法引起员工的共鸣。

#### (二) 修改随意, 稳定性差

一些企业在文化内容方面, 通常打着创新的旗号, 使企业文化要素发生重大变化, 例如观念、理念的改变, 战略、策略的调整, 或是组织和行为方式的改革创新。

企业文化需与时俱进, 推陈出新, 不可能一成不变。在转型、改革的背景下, 很多企业积极变革, 重组了新体制、新生产方式及人员结构, 并取得了一定的成效, 这说明对企业文化进行调整和完善是切实可行的。但是, 频繁的修改企业文化是不合理的, 企业文化的形成必须通过长期实践, 它是企业领导层和全体职工共同价值观的体现, 需要大家共同培育和奉行, 因此, 企业文化应该具有很强的稳定性。物质文化基础的相对稳定是企业文化维持稳定的基础, 企业文化形成过程的长期性是发挥其自身功能的客观需要, 它既对外, 向社会、市场展示企业文化价值的魅力和内涵, 又能对内, 向职工发挥感召、凝聚、导向、激励、协调和规范等作用。综上所述, 企业文化不宜频繁改动, 但是有些国有企业依然存在频繁修改企业文化的问题, 这主要是因为国有企业在“一把手”与企业领导层的任用上采取年限轮换制度, 所以国有企业一旦出现领导层轮

换,就很容易导致企业文化发生改变。如果一发生改变就提出一套新的管理思想体系、主张和办法,甚至随着思想的变动又会提出不一样的口号,使得企业文化随意更改,极度不稳定,这样对内不仅会使职工丧失对企业文化的忠诚感,对外也更难树立具有自身特色的企业文化形象。我们无法对企业文化要素改变前后的优劣进行逐一评价,但企业文化建设应该作为一项长期性的系统工程去看待,而不是在建设的过程中随意更改。

### 三、针对问题的解决对策

#### (一)着力提高认识高度,摆上重要位置

长期实践证明,企业文化是先进的企业管理理论的重要组成部分,它不是粉饰企业的漂亮面纱,更不是一种形式主义。企业需要提高认识高度,真正将其重视起来,脚踏实地,而不是自欺欺人。

#### (二)着力提高思想认识,发挥领导带头作用

企业文化是社会文化的重要组成部分,高质量的国有企业文化建设对于更好地推动国有企业发展具有非常重要的作用和意义。国有企业应该将企业文化建设作为增强文化自信的重要手段,深刻认识企业文化建设的重要性和必要性。将企业文化建设作为企业的重要核心竞争力,并将其放在企业建设的重要地位。国有企业的领导要在企业文化建设方面充分发挥“领头羊”作用,特别是企业的实际管理者要心系企业文化建设,为员工做出好的榜样,起到领导的表率作用。国有企业职工要正确认识企业文化的导向和激励作用,切实增强对企业文化建设的认同感。

#### (三)突出核心价值观建设,解决内在根本问题

企业文化是企业的生存前提、发展导向和生命之源,企业文化建设的根本是价值观的建设。经济效益和社会效益如何和谐共存是企业文化建设的核心问题。企业不能只是以赚钱为目的,还应该是社会责任的承担者,将构建和谐作为企业文化建设的首要目标和内在核心发展准则。“以人为本”不应该仅仅包含企业人,还应该涵盖社会人,通过实现个人、企业、社会这三者之间的共同利益的高度统一来促进职工、企业乃至整个社会的和谐发展,如此,才能真正使企业的社会价值发挥出最大效果。国有企业要坚持恪守商业诚信,遵守企业道德,努力提升企业品格,使企业内在价值不断深化和拓展,进而实现企业的飞跃发展。企业核心价值观的建立必须得到企业内部成员的共同认可,然而国有企业内部利益主体——经营者、所有者、劳

动者,这三者之间的关系较其他企业相比具有特殊性,各自的实际定位问题还没有得到真正解决,这也导致企业共同价值观的建立难上加难。

#### (四)肩负使命,重视文化建设的传承

国有企业的管理者是企业文化建设的总创意人、总引领者、总指挥,他们既是理论指导者,又是实践带头人,这使得管理者的工作将贯穿企业文化建设的构思、设计、规划、发掘、提炼、执行、深化、优化、改革、传播等多方面及全过程,直到管理者离职或者企业消失。在现有国有企业管理体制下,国有企业管理者的频繁更换已经严重影响了一些国有企业的企业文化建设进程,我们只能寄希望于这些企业的管理者高度重视企业文化的相对稳定性,前任领导要重视企业文化,起到很好的带头作用,后任领导要以企业文化的长远建设为重,帮助企业建立起更好的企业文化。

### 四、结语

加强国有企业的文化建设不仅是当前社会发展的具体要求,还是提升国有企业内在文化软实力和核心竞争力的重要途径。这就要求国有企业积极主动地构建起多层次的文化体系,建立完善的国有企业内部控制管理制度,充分发挥国有企业内部思想政治工作在企业文化建设中的政治优势,构筑起国有企业文化阵地,加强廉政文明和精神文明建设,以此来不断提升国有企业的文化建设水平与质量,最终促进国有企业整体经济发展水平与文化建设的全面繁荣发展。

【作者简介】王歆(1989—),女,山东临沂人,硕士研究生,中级会计师,四川省机场集团有限公司,研究方向为管理会计。