

如何发挥企业文化凝心聚力作用

卢柯意

(宁波市轨道交通集团有限公司运营分公司, 浙江 宁波 315040)

【摘要】在企业现代化发展进程中,为了获得可持续发展条件,企业不仅要规范不同的业务活动,还需要充分地利用企业文化的凝心聚力作用,增强员工的思想认知,高效率地完成当前的工作任务,并且将个人目标与企业发展目标进行有机协调,朝着正确的方向而不断的前进,使企业内部能够焕发全新的活力,凸显企业文化的价值。

【关键词】企业文化;凝心聚力;作用

引言:

企业要发展员工的凝聚力较为重要,仅仅依靠福利是远远不够的,还需要配合着企业文化的无形推动作用,提高企业的综合实力,激发员工的工作热情。在这一背景下,企业需要以搭建优质企业文化为主,切实地发挥企业文化凝心聚力的作用,开阔发展前景,不断更新原有的企业文化内涵,满足员工的多样化需求,提高企业的发展水平。

一、企业文化凝心聚力的作用

(一) 缓解内部矛盾

缓解内部矛盾是企业管理中一项极为重要的工作。而企业文化的凝心聚力作用,则是缓解内部矛盾的一种重要表现形式。企业文化是企业的灵魂,它凝结着企业的核心价值观和行为准则,能够引导员工的行为和思维,形成共同的认同感和行动方向。在企业文化的引领下,内部矛盾得以得到缓解,员工之间的合作和协调也将更加顺畅。企业文化凝心聚力的作用首先体现在凝聚员工的共同价值观和使命意识上。当一个企业建立起积极向上的企业文化,它就会激发员工内心深处的向心力和归属感。员工们会意识到自己所从事的工作不仅仅是为了谋生,更是为了实现企业的共同目标和理想。这种共同理念的凝聚力使得员工们能够超越利益和个人情感的冲突,更加关注团队和企业整体利益,从而化解内部矛盾,形成更加紧密的合作关系。企业文化凝心聚力的作用还体现在促进员工间交流与信任的构建上,优秀的企业文化会强调共享与合作,鼓励员工之间的接触和沟通,使得员工们能够更加坦诚地交流意见、分享经验,增进相互间的了解和信任。这种信任的构建在内部矛盾出现时将起到至关重要的作用,员工们会更愿意相互倾听、理解对方的立场,共同寻求化解矛盾的办法,而不是因为矛盾而产生进一步的隔阂和对立。

企业文化能够发挥凝心聚力的作用,体现在促进员工间交流与信任的构建上。优秀的企业文化会强调共享与合作,鼓励员工之间进行接触和沟通。这样,员工们能够更坦诚地交流意见、分享经验,增进相互间的了解和信任。这种信任的构建在内部矛盾出现时非常关键,员工们会更愿意相互倾听、理解对方的立场,共同寻找化解矛盾的办法,而不是因为矛盾而产生进一步的隔阂和对立。此外,企业文化凝心聚力的作用还在于塑造一种积极的心态和处理问题的方式,比如积极的企业文化能够培养员工们主动解决问题的意识,不断提升解决问题的能力。当内部矛盾出现时,这种积极的心态和处理问题的方式将使得员工们更倾向于寻求双赢的解决方案,而不是陷入消极情绪和互相指责。这种积极的心态也能够激发员工们寻求创新和进步的动力,使得他们更积极地面对内部矛盾,从容应对挑战。

(二) 激发员工工作热情

当谈及如何激发员工工作热情时,企业文化的凝心聚力作用无疑是最为重要的表现形式之一。企业文化并非简单地局限于内部规章制度或宣传口号,而是一种植根于组织内部的精神力量,是一种内外贯通、润物无声的引导与激励。正是这种企业文化,为员工创造了一种独特的工作环境氛围,从而激发了他们的工作热情。企业文化的凝心聚力作用体现在对员工的尊重与信任上,一个注重企业文化建设的公司,往往会充分尊重员工的个人尊严,重视员工的意见与建议。这种尊重与信任并非一句口号,而是体现在公司日常管理中的方方面面。领导与员工之间的平等交流、理性对话,使得员工感受到自己在公司中的价值和地位,从而对工作充满热情与责任感。企业文化的凝心聚力作用体现在对员工的关怀与培养上,通过建立一套完善的员工关怀体系,公司能够更好地满足员

工的个性化需求,提供更多样化的培训与成长机会。这种关怀体系不仅仅是物质上的慰藉,更多的是精神上的支持与鼓励。员工在这样一种关怀的环境中,会感受到组织对其成长与发展的真挚关怀,从而更加投入到工作中。此外,企业文化的凝心聚力作用还表现在对员工的公平与公正上,比如一个有着浓厚企业文化组织,往往能够建立起一套公平公正的激励机制,使得员工的努力与贡献能够得到公正的回报。公平的激励机制不仅能够激发员工的工作热情,更能够营造出一种公平竞争的工作氛围,促使员工们在激烈的市场竞争中保持积极的状态。

二、发挥企业文化凝心聚力作用的方法

(一) 引导员工形成正确价值导向

发挥企业文化凝心聚力作用,引导员工形成正确的价值导向,是构建和谐、稳定的企业发展环境、提升员工整体素质和企业核心竞争力的重要一环。在这个飞速发展的时代,企业文化不再仅仅是口号和标语,更需要转化为实实在在的行动和深入人心的理念。

首先,企业需要树立正确的导向。企业文化作为企业内在精神的载体,应当立足于企业的价值观和发展目标,明确传达给员工。这需要企业高层领导有着坚定的信念和清晰的愿景,他们应当成为员工价值观的引领者和榜样。通过言传身教,高层领导不仅在言语上强调正确的价值观,更需要在日常行为中践行,以身作则,潜移默化地影响员工的价值观。

其次,企业文化需要融入员工日常生活。企业文化不应成为一纸空文或高空理念,而应当与员工的日常工作、学习、生活紧密相连。通过制定各种形式的文化活动、培训课程和内部沟通会议,让企业文化真正融入员工的心灵深处,激发他们内心深处向上、向善的动力,使其在工作和生活中表现出正确价值导向。另外,企业需要建立有效的激励机制,激励机制是引导员工形成正确价值导向的重要手段,通过激励机制激发员工内在的奉献精神和责任意识,使其不仅仅因自身利益去工作,更在工作中追求自我价值的实现。例如,建立激励机制奖励那些在工作中彰显团队精神、服务精神和责任心的员工,使员工们认识到正确的行为和价值观不仅能够被企业肯定,也能够为自己带来实实在在的收益。另外,企业必须建立有效的激励机制。激励机制是引导员工形成正确价值导向的关键方法,它能激发员工内在的奉献精神和责任意识,让他们不仅仅为了自身利益而工作,更要在工作中追求自我价值的实现。例如,企业可以通过建立激励机制来奖励那些在工作中展现出团队精神、服务精神和责任心的员工。这样一来,员工们就会明

白,正确的行为和价值观不仅能够得到企业的肯定,也能够为他们带来实实在在的收益。最后,企业需要创造开放包容的文化氛围。企业文化的塑造需要员工们的参与和贡献,因此,企业需要创造一个开放包容的文化氛围,鼓励员工发表自己的看法和建议,让他们感受到自己的价值和被尊重的感觉。只有在这样的氛围中,员工才会更积极地投入到企业文化的建设中来,形成正确的正确价值导向。

(二) 丰富企业文化内涵

企业文化不仅是企业的灵魂所在,更是企业内部凝心聚力的重要媒介。丰富企业文化内涵,构建具有时代特色和企业个性的文化氛围,是每个企业都应该重视和努力实践的重要课题,比如企业应该注重塑造积极向上的文化氛围,这包括建立一套积极向上的企业价值观,倡导正能量的企业精神,以及鼓励员工积极进取的工作态度。例如,可以通过持续的员工培训和教育,以及领导层的示范带动,让员工在工作中充分感受到企业对于积极向上精神的重视,从而形成乐观向上的工作氛围。同时,企业也可以通过组织一些正能量的文化活动,比如义工活动、公益慈善等,增进员工的责任感和使命感,从而推动企业文化内涵的丰富。之后,企业需要重视传承与创新的平衡,企业文化的丰富内涵不仅包括对于传统文化的传承,更要注重对于创新的包容与引领。在传统文化方面,企业可以通过举办传统节日活动、文化艺术展览等方式,让员工参与其中,感受传统文化的魅力,激发对企业文化的认同感。而在创新方面,企业应该鼓励员工提出创新性的想法,搭建创新平台,让员工可以在创新的氛围中尽展其才华,不断为企业注入新的活力和动力。另外,企业也应该重视文化内涵的传播和推广。通过各种渠道,如公司网站、社交媒体和行业展会等,将企业的核心价值传递给外界,让更多人了解并认可公司的文化内涵。同时,公司内部也需要加强宣传和教育,让所有员工真正理解并积极践行企业的核心价值,将其融入公司的日常运营和管理中。企业文化的丰富内涵也需要建立在良好的公司治理基础上,因此公司需要建立一套完善的文化管理体系。通过制定规章制度和奖惩机制等手段,促使员工自觉遵守和传承企业的核心价值,遏制不良文化的滋生和蔓延,从而不断巩固企业文化的基础。

(三) 维护员工权益

在当今社会,企业不仅仅是一个经济实体,更是一个文化共同体。企业文化是企业的灵魂所在,它不仅影响着企业内部员工的积极性和凝聚力,更成为衡量企业是否具有社会责任感和良好形象的重要标准之一。维护员工的权益,不仅仅是合法权益

的保障,更需要在企业文化的熏陶下,让员工感受到一种温暖、包容和关爱。企业需要建立健全的制度机制,制度是企业文化的具体体现,它包含了企业的核心价值观和行为准则。在维护员工权益方面,企业制度应当涵盖从招聘、晋升、薪酬福利、职业培训等方面的规范和保障。例如,建立公平的晋升机制,确保员工的晋升不受到个人关系等非专业因素的影响;建立健全的薪酬福利制度,让员工的付出能够得到应有的回报;提供多元化的职业培训机会,使员工的个人成长与企业发展相互促进。这些都需要企业通过制度机制,来为员工权益的维护提供有力保障。同时,企业需要强化沟通与参与,良好的沟通是维护员工权益的基础,它可以让员工感受到企业的关心和尊重。企业可以通过举办员工座谈会、设立意见箱、开展民主评议等形式,向员工征求意见和建议,使员工参与到企业决策的过程中。此外,企业领导者应保持开放的心态,积极倾听员工的意见和建议,及时解决员工关心的问题,让员工感受到自己是企业发展的重要一员。这种沟通和参与机制有助于提高员工的归属感和认同感,促进员工与企业的深度融合。另外,企业还应营造和谐的工作氛围,因为一个良好的工作环境是保障员工权益的重要措施。企业可以采取多种方式来促进员工之间的交流和互助,例如举办员工活动、开展团队建设、关注员工的工作生活平衡等。

在工作氛围上,企业应当倡导平等、尊重和包容的理念,杜绝各种形式的歧视和不平等,营造一个能够让员工自由释放个性和才华的工作环境。只有在这样的和谐氛围中,员工才能够感受到自己在企业中的尊严和价值,从而更加投入到工作中。

(四) 渗透快乐文化

一种积极向上的企业文化,不仅仅能够激发员工的工作热情,更能够为企业注入生机与活力。而渗透快乐企业文化,则是一种让员工快乐工作、快乐生活的理念,它能够使企业成为一个充满活力和幸福感的快乐企业。要实现渗透快乐企业文化,企业需要重视员工的情感需求,员工是企业最宝贵的资产,他们的情感需求直接影响着企业的文化建设。因此,企业需要建立起一种关爱员工、尊重员工的氛围,让员工感受到企业对他们的重视和关怀,从而增强他们的归属感和忠诚度。通过开展员工关怀活动、建立员工心理咨询服务等方式,可以为员工提供更多的关爱和支持,倡导互相理解、关心和鼓励,从而营造出一个温馨、和谐的工作氛围。建立积极向上的工作氛围也是渗透快乐企业文化的重要一环,企业可以通过设立员工奖励机制、提供职业晋升机会、激励员工参与企业事务

决策等方式,激发员工工作热情和创造力,让员工在工作中体会到成就感和幸福感。

(五) 召开特色化文化活动

在当今竞争激烈的商业环境中,企业文化不仅仅是一种象征,更是一种内在力量的凝聚和传达。如何通过特色化文化活动,激发员工的创造力和凝聚力,成为企业管理者们共同面对的课题。一方面,特色化文化活动要有针对性地融入企业的价值观念和使命感。企业作为一个社会组织,其文化建设离不开对企业的使命和愿景的立体定义和诠释。比如,注重创新的科技企业可以组织创意设计大赛、技术交流峰会等特色文化活动,以激发员工创新激情和团队精神。又如,注重社会责任的企业可以借助公益活动、志愿者服务等形式,彰显企业的人文关怀与社会担当,拉近企业与员工、客户、社会之间的距离。另一方面,特色文化活动需要注重历史传承和当代创新的结合。企业在开展文化活动时,需要继承和弘扬传统文化的精髓,同时也要与时俱进,不断创新,符合当代员工的审美和需求。这就需要企业在组织文化活动的过程中,加强对传统文化、行业文化的挖掘和传承,同时结合当今的流行元素和员工的兴趣爱好,设计出新颖有趣的特色化文化活动。

三、结束语

企业文化与企业持续发展之间的关系非常的紧密,在新时期下更是丰富了企业文化的内涵,在这一背景下,企业要认识到企业文化在内部发展中所发挥的重要价值,不断地更新企业文化体系,与员工个人目标进行有机协调,凸显企业文化的特色,掌握企业员工的思想动态,提出针对性较强的引导方案,增强员工对企业的认同感。

参考文献:

- [1] 柳景常. 发挥文化引领作用为企业转型发展凝心聚力[J]. 现代国企研究, 2022, (03): 90-93.
- [2] 苗雨竹. 宣传工作如何为企业高质量发展赋能[J]. 企业文明, 2021, (6): 106.
- [3] 朱亚良. 新时期如何发挥好企业文化的凝心铸魂作用[J]. 决策探索, 2020, (14): 47.
- [4] 石磊. 基于企业文化的国企政工工作创新举措探讨[J]. 企业改革与管理, 2018, (8): 200-201.
- [5] 段郝彬. 企业文化建设中存在的共性问题及解决对策[J]. 企业改革与管理, 2016, (15): 181-181, 188.

作者简介:

卢柯意(1991.05-),女,汉族,浙江宁波人,硕士研究生,助理政工师,研究方向:政工。