

# 漫谈企业文化塑造的方式和意义

■ 安淑坤

常言道:三句话不离本行。作为从事企业宣传工作者的人,经常提到的就是企业文化。众所周知,物质文明决定精神文明,物质第一性,意识第二性。没有企业利润,企业文化便是一句空话。但正如意识对物质具有反作用一样,优秀的企业文化对企业的物质活动也具有不可忽视的促进作用。退一步说,就算视为摆设,摆设也有摆设的作用。

就像穿衣服,如果我们很穷,那么对衣服的要求也许是能够遮羞、保暖就可以了,但如果我们已经是有条件通过衣着来表现自己的品位和档次,为什么不装扮得“酷”一点、“帅”一点,让人赏心悦目呢?一个人温饱问题解决了,就得讲究气质、内涵、文化、精神。穿衣保暖之后就有了第二个层次的要求:穿得“帅呆了”或“酷毙了”;一身高档、得体的外包装之后较高层次的要求,便是人本身,要有与之相配的修养、风度;腹有诗书气自华,说的便是思想内涵、文化素养对形象的美化作用。

一家企业也是这样,当它发展到一定阶段,便要讲究企业文化。小型企业看老板,中型企业看管理,大型企业看文化。企业文化的成形是企业发展到一定阶段的必然产物。企业文化与企业发展相辅相成,密不可分。其实一家企业从诞生之日起就有其文化,这种文化主要是创办者、主要经营者的个人文化在企业中的反映,我所说的是指企业文化的“成形”阶段。

企业文化是内涵丰富、外延广泛的概念,绝不仅是文艺联欢、图书馆、阅览室、广播站、黑板报等表层的東西所能囊括,也绝不是办



一份颇有品位的企业报刊就可自嘲企业“很有文化”了。但这些都可能是企业文化的“有形”部分。优秀的企业报刊在企业文化建设中也确实具有举足轻重的作用,是企业意识形态的良好载体,是企业理念、精神的潜移默化,是企业发展轨迹的忠实记录,是企业内部沟通的渠道和对外交流的平台,是企业对外宣传的“轻骑兵”。

企业文化是企业中一种“看不见,摸不着的资源”,正因为看不见,摸不着,致力于企业文化工作的人,为企业所创造的效益也不像生产、销售人员一样可以在报表上表现得清清楚楚,就像品牌价值的提高、无形资产的积累,也不是往储蓄卡存钱般明明白白。

松下幸之助曾说:“我只要走进一家公司七秒钟,就能感受到这个公司的业绩如何。”七秒钟?在这么短的时间里能让他感受到什么呢?接待员的表情与态度;挂在墙上的曲线图;刚巧听到一名工作人员正在应付一个投诉电话或者两名访问客户归来的业务员在交换意见;在被迫走进经理办公室之前,也许还来得及

瞥一眼办公区域,知道员工们是忙碌地到处走动(但愿不是在做样子),还是安静地各就各位(也可能在忙着用脑),是神采飞扬还是因无所事事而显得百无聊赖、神情涣散。

也许这些都是,也许这些都不是。准确地说,这位日本经营之神用来测量一个公司的工具,是在瞬间捕捉到的气氛,一种近乎于“场”的力量,它就是——企业文化。

久入兰室不闻其香。在一家企业呆久了,你也许感受不到这家企业文化氛围的独特之处,更不可能捕捉到这种氛围所传达出来的“力度”,但企业给人的第一印象,感觉灵敏的人一叶知秋的“叶”,往往就是企业文化。

当今企业管理遇到了很大的挑战和难题。在竞争激烈的压力下,企业之间的兼并、合并或扩大规模已是大势所趋;这种发展又使老模式的管理越来越难以适应。许多专家和企业家长想了不少办法,于是新的管理精髓——企业文化便闪亮登场。人们逐渐发现,正是这种“看不见,摸不着”的东西,若能加以认识与合理利用,可以形成一种无形的力量,

表现为凝聚、约束与支撑。当企业管理趋向团队化时,它是企业内部团结的纽带,是企业内部集体的“共同语言”,对生产和经营起了很大的协调和稳定作用,从而增强了竞争力,为企业进一步发展创造了条件。

企业文化这种“看不见的资源”,同土地、资本、设备、人员等有形资源有机结合,能为企业创造出新的价值。每一个企业都有其独特的“看不见的资源”。丰田公司前任会长花井一郎说它“像空气一样重要,而且像家风和国民性(作者注:民风)一样,是长年累月而形成的宝贵的文化遗产”。我国企业文化学家钟宗畅指出企业文化的功能有导向功能、凝聚功能、融合功能、约束功能、激励功能、规范功能、传播功能等。

记得有人说过:“未来属于我们当中那些仍然愿意弄脏双手的少数分子”,此话一点不假,中国重汽的掌舵人马纯济曾讲的最多的就是重汽人的自力更生和艰苦奋斗。中国重汽的60年并不是一帆风顺,而是风雨飘摇,甚至到了几乎破产的边缘,也就是在那时,马纯济临危受命并将中国重汽从死亡边缘拉回来,打一场漂亮的绝对反击战。这并不是仅靠坚强的意志就能解决的,其中的艰辛只有马纯济自己才知道。当然除了对国家和企业的情怀之外,更多的是肩上的一份责任。岁月沉淀的都是金典,如今在成为国内重卡行业首屈一指的时刻,中国重汽依旧旧梦怀想而且朝着新的目标前进,这样的企业值得我们尊敬。

只有优秀的企业文化,才能衍生这种精神上的力量。

(作者单位:中国重型汽车集团有限公司党委宣传部)



## 机场“天价面”就该吃罚单

■ 廖海金

据媒体报道,一碗牛肉面卖到78块钱,换来的是5000元的罚款。近日,有群众反映湖北武汉天河机场候机厅内某牛肉面店存在售价为78元/份的高价牛肉面套餐问题。接到群众举报后,武汉市发改委高度重视,当即责成武汉市物价局会同黄陂区物价局前往进行调查,并最终对这家涉嫌没有按照规定进行明码标价的商家开出了上述罚单。

“武汉天河机场机场‘天价面’吃罚单”一事经媒体报道后引发舆论热议,媒体几乎一边倒地叫好。这是因为,一碗“天价面”被罚款5000元,也堪称是“高额罚单”,而用“高额罚单”来应对“天价面”,可谓是打蛇打到了“七寸”上。对于广大消费者来说,是件值得肯定的好事。正如媒体评论所言:“规范商品和服务价格,就需要这样的‘首张罚单’。”

开出此罚单也是有据可依的。今年5月,湖北省有关部门发布《湖北省相对封闭区域内商品和服务价格行为规范(试行)》(以下简称《规范》),对机场、车站、码头、高速公路服务区、景区、大型展览区、火车、轮船等由于特殊位置、安全或者管理需要等因素形成相对独立封闭的场所的商品和服务价格进行规范。天河机场候机厅内的这家牛肉面店受到处罚,依据正是上述《规范》。

长期以来,机场高价餐饮饱受诟病。对于特定的“相对封闭区域”的天价问题,众多消费者又有许多无奈。其实不只是机场,比如火车站、汽车站、码头,甚至一些旅游景点,这些区域内的商品或服务,“价格昂贵”是留给民众的最深印象。

一些地方的飞机场之所以会出现“天价餐饮”,一个原因在于机场餐饮管理方的传统思维定式作怪。早些年,坐得起飞机的人多是一些高端消费者,一些机场餐饮公司因此就把机场里的餐饮价格抬得很高。如今,乘飞机已成为普通人的出行方式,但有些机场餐饮供给方仍抱着老观念不放,不断提高餐饮价格,甚至高到连明星大腕都惊呼“吃不起”的地步。另一个原因是,机场区域内的场地出租费用高昂,租用场地的机场餐饮公司需要为此付出比其他地方高得多的成本。羊毛总要出在羊身上,这部分费用自然就转嫁给了消费者。一言以蔽之,“天价面”也好,“高价水”也罢,不过是种形象的标注,也是具体的体现,机场商品和服务价格飙升的原因,其实还是垄断惹的祸。

只不过,以往发生类似事件之后,尽管通过媒体的曝光,网友的声讨,也会引来有关部门的介入和查处,但基本上都是“就事论事”,作为个案和特例,仅仅对当事商家作出处罚了事,并没有形成规范化、制度化的监管。这意味着,如果没有曝光,或者说没有形成全民关注的热点事件,这些“天价消费”和“天价服务”事件,可能不会严格高效被处理,即便偶尔处理了一家,也不会对其他商家带来警醒和约束。

从这个角度来说,湖北省制定和出台专门的文件,对相对封闭区域内的商品和服务价格进行规范和监管,无疑值得肯定。其目的不言而喻,就是让“封闭区域”的商品定价不可再“任性”,让这些“封闭区域”的“天价”绝迹,以保护消费者的合法权益,维护正常的市场秩序。现今湖北出台专门规定,等于是给这些场所的广大商家套上了紧箍咒,湖北的做法值得各地借鉴。

值得欣慰的是,不仅是湖北,如今江苏、浙江等地也出台了类似规定。诚然,徒法不足以自行,唯有让这些规范真正落地才能达到功效。这就要求,一方面,价格监管部门要严格执法,对相对封闭区域内的经营者没有按照规定明码标价和售价的,依法给予处罚;同时加大这些区域内价格的日常巡查,以杜绝“天价”商品滋生的空间。

另一方面,相对封闭区域内的业主或者管理单位也应主动作为,通过降低租金标准和其他管理费用等措施,降低经营者的经营成本;还要营造诚信经营的良好氛围。毕竟,出现“天价”商品,受到处罚的是经营者,但对这些区域的业主而言,也无疑是做了一次“负面”广告,肯定要影响自身形象。此外,于消费者而言,切不可忍气吞声,有必要进行依法维权。唯有人人善于拿起法律武器向不法经营行为“亮剑”,一些黑心商家才会有所收敛,也才能从根本上杜绝坑害消费者行为的现象。(作者系江西省新余市渝水区市场和质量管理局党委书记)

# 夯实“三个加强” 开辟企业作风建设新局面

■ 李勇

国有企业作为党执政的重要经济基础和政治基础,党建工作始终是国独特的政治资源。加强党的作风建设,发挥党员干部的模范带头作用,把政治优势转化为企业发展的核心竞争力,对于促进企业更有质量、更有效益、更可持续发展具有重要意义。

企业的发展离不开广大员工群众的拼搏奉献,要得到员工群众的拥护和支持,就必须始终围绕密切党群干群关系,切实解决党员干部队伍在作风方面存在的问题,把出发点和落脚点归结到实现好、维护好、发展好广大员工群众的根本利益上来,认真践行“三严三实”,以作风建设新成效汇聚起推动改革发展的正能量。

## 加强理想信念教育

理想信念是最高的人生价值追求,是居于支配地位的价值观念,对马克思主义的信仰,对社会主义和共产主义的信仰,是共产党人的政治灵魂,是共产党人经受住任何考验的精神支柱。物必先腐,而后虫生。历史和实践经验告诉我们,一些党员干部之所以为名利所累,为权势所累,往往就是因为理想信念动摇,责任意识淡薄,自身免疫力下降,丧失了拒腐防变的能力,这也充分反映出在新的历史条件下,积极与消极、先进与落后等思想观念的相互冲击碰撞。因此,新的形势和市场经济条件下,公司两级党组织一定要抓好党性教育这个核心,弘扬党的优良传统和作风,教育引导党员干部牢固树立正确的世界观、

权力观、事业观,坚定政治立场,明辨大是大非。广大党员干部要模范践行核心价值体系,讲党性、重品行、作表率,自觉做到为民、务实、清廉,做社会主义道德的示范者、诚信风尚的引领者、公平正义的维护者,真正使坚定的理想信念成为党员干部的思想之魂、远航之帆,以实际行动彰显共产党人的人格魅力。

## 加强企业基础管理

一是在严格管理中培育作风。作风不是与生俱来的,是要经过长期熏陶才能养成的。在作风建设上存在的不足,相当部分是由于管理缺位造成的,没有相应的考核机制和惩处条例,或落实到位,自然没有相应的责任和压力。人都有惰性,好的习惯和素养也不可能一蹴而就,在一朝一夕就有立竿见影的效果。只有通过持之以恒的严格管理,使每位领导干部都能感受到工作的压力和责任,才能激发出主动工作,力求完美的动力。尤其是机关各职能管理部门要做到权责结合,严格管理,大胆管理。

二是在狠抓落实中培育作风。作风建设的成效是要通过工作的成效来具体体现的。工作如果不能切实落实到位,实现不了预期目标,一切都是空谈。能否落到实处,抓出成效,关键取决于三个方面:首先要有正确的认识。部门对企业各项工作部署的意图认识要清;工作部署对企业全局的影响认识要清;对自身肩负的责任和压力以及落实的进度要求认识要清。其次要有健全的执行业务流程、制度。要通过建立、健全制度,做到在落实工作部署时,能各司其职,

分工明确,特别要责任到人。最后要有配套、完善的考核办法。考核办法的落实本身就需作风的转变,不但要考核工作结果,而且要加大对执行过程的考核。

三是在团结协作中培育作风。企业是个团队,团结才能出成绩,团结才能促发展,任何从个体利益出发而损害全局发展的行为都是短视行为,都是不负责任的行为。有团队精神能反映出一个干部的心胸和思想境界,有协调作风能反映出一个干部的沟通能力和技巧。要倡导有益的争论和思想碰撞,在碰撞中共同提高,力求实现和而不同;反对台上一团和气,台下勾心斗角。要加强企业文化建设,形成“心往一处想、劲往一处使”,“企业一盘棋”的良好氛围。

四是在创新机制中培育作风。创新机制和培育作风是相辅相成的,科学的机制创新有利于作风建设。机制创新的目的是体现公平、正义的氛围,形成效率、危机的意识,形成竞争、发展的动力。例如,在用人机制上要坚持唯才是举、实事求是的作风;在考核机制上要坚持秉公执法、不徇私情的作风;在分配机制上要坚持奖勤罚懒、打破平均的作风;在培训机制上要坚持学以致用、力求实效的作风,等等。

## 加强监督保障机制

强化监督是落实作风建设的保障。在提高领导干部素质方面,要建立健全政治理论业务知识学习制度,时刻牢记全心全意为人民服务的宗旨,不断增强为人民服务的能力和专业本领。在执行工作制度方面,首先要建立健全

各项工作流程的程序制度,严格按照流程制度办事,对于过时或暂时无法执行的制度,也坚决不能违反,只能通过相关程序征求广大群众意见废除或修改后,才能够不予执行或者按照修订后的执行,不能以领导干部个人想法随意废止或更改现有制度的执行。制度的朝令夕改,必然会导致执行者无所适从。制定和完善的制度要具有针对性和可操作性,工作要程序化、规范化;明确领导干部应该怎么做,不应该怎么做;明确执行到位的如何激励,违反的如何处罚,从而保证加强作风建设的有关要求落到实处。而如何激励,如何处罚,则需要强化制度执行的监督保障机制。

建立健全领导干部监督保障机制,监督检查是抓好工作落实、保证工作质量的重要措施。明确执行制度责任制,使执行主体能严肃认真的履行职责,同时加大对制度执行的督促和检查,并做到及时、认真、负责。不论谁违反了制度规定,都坚决查处,不能姑息迁就。监督可以通过三种形式,一是主动接受组织监督;二是接受群众监督;三是建立巡视、审计监督制度。

党的作风关系党的形象,关系人心向背,关系党和国家的生死存亡。作风建设对国有企业也具有重要意义,是全面提升国有企业执行力、凝聚力和战斗力的迫切需要,良好的作风是一种竞争力、一种生产力。只有不断加强理想信念教育,提升企业基础管理,夯实监督保障机制,作风建设才能确保到位,才能推动企业持续健康协调发展。

(作者单位:中铁八局海外公司)

# 弘扬担当精神 凝聚企业合力

■ 魏晋文

习近平总书记讲,“坚持原则、敢于担当是党的干部必须具备的基本素质”。领导就是责任,责任重于泰山。具体到工作中,就是每个领导干部都要勇敢地负起责任,发挥领导干部的先锋模范作用和率先垂范作用。从本质上讲,是我们党先进、优秀的重要体现和重要保证,是一种无私的政治品格,一种必备的履职能力,一种过硬的工作作风。从现实要求看,领导干部敢于担当,主要体现在三个方面:一是摸实情、讲真话。二是勇于攻坚克难。三是敢于和不正之风作斗争。一事当前,是否勇于承担责任,敢于触及矛盾,善于解决问题,集中体现和反映了领导干部的综合素质。敢于担当,不仅是共产党人的政治本色和价值追求,同时也是企业健康稳定发展的立足之本。

## 感恩是工作之源

我们应该感谢我们的工作单位,我们的企业,因为它给我们提供了优良的工作环境,给我们提供了锻炼成长的稳定平台,给我们学习工作方法和能力的巨大空间,给我们的家庭提供了理想的经济保障,对所拥有的一切心存感激,知恩图报,用感恩主导思想,用感恩鞭策工作。圣经上有这样一句话:怀着爱心吃菜,会比怀着怨恨吃牛肉要好的多,常怀感恩之心,便会更加感激和怀想那些有恩于自己却不言回报的人,常怀感恩之心,又足以解释我们心中狭隘的积怨、感恩之心还可以帮助我们战胜灾难和痛苦,一种感恩的心态可以改变一个人的一生,如果

我们每天都能怀着一颗感恩的心去面对工作,相信就会倍加珍惜我们的岗位,就会竭尽全力做好手中的工作,努力与周围的人快乐相处,结果心情自然更加愉快,而不是遇事抱怨,抱怨不公的待遇、抱怨不好的工作环境、抱怨难干的项目。只有感恩戴德,以德立命,厚德敬业,才能心安神定,从而让自己的水平得到最大限度的发挥,让自己的能力得到最大的提升。我们的企业已经给予我们丰厚的待遇,展现能力的空间,施展才能的职位,我们应当对个人利益少一些计较,多考虑一下自己为企业能做什么事,做了哪些事,能发挥什么作用,发挥了多大的作用。如果在个人利益上一直患得患失,朝三暮四,心怀不满,闷闷不乐的话,其实也无非是给自己加上了一副沉重的精神枷锁,这样也就不能静下心来好好工作,工作起来也就收不到一点点的快乐,工作就是为了挣钱,利益为上,你就为工作所束缚。所以,我们要心存感恩,知足惜福,快乐工作。从自己的内心来感谢企业,感谢领导,感谢同事,以认真扎实的工作,来享受稳定的职业带给我的充实感,享受完成每一项工作任务带给我的成就感,享受同事们对自己工作充分认可的满足感。

## 敬业是工作之本

敬业是中国人民的传统美德。敬业精神就是在职业活动领域,树立主人翁责任感、事业心,追求崇高的职业理想;培养踏踏实实、恪尽职守、精益求精的工作态度;力求干一行爱一行,努力成为本行业的行家里手;摆脱单纯追求个人和小集团利益的狭隘眼界,具有积极

向上的劳动态度和艰苦奋斗精神;保持高昂的工作热情和务实苦干精神,把对社会的奉献和付出看作无上光荣;自觉抵制腐朽思想的侵蚀,以正确的人生观和价值观指导和调控职业行为。我的理解,敬业就是认真做事、全心全意地做事,能吃亏、能吃苦、能忍气。只有爱岗敬业的人,才会在自己的工作岗位上勤勤恳恳,忠于职守,尽心尽责地做好工作中的每一件小事,不管工作是怎样的微不足道,还是领导不在场,他们做事情都会自动自发、尽善尽美,不需要外部的监督。敬业的人就会认真真把事情从头做好。他们会把完成事情当作平凡生活的一部分,以一种类似生活习惯的态度来完成各项工作,敬业也要求能吃亏,吃亏是福,吃亏意味着舍弃与牺牲,但是只有心甘情愿吃亏,且能吃亏、会吃亏,才能得到别人的支持和尊敬,得到别人的拥护。当敬业成为一种习惯时,便拥有了回报——忠诚能够带来信任,个人的职业生涯就会变得更加圆满,事业就会变得更有成就,这样更可感受到工作的乐趣,工作不再只是一种职业,更成为了一种享受。认真是一种态度,态度决定一切。如果我们对待每件事都认真真,那么即使处于不起眼的角落,也终将会脱颖而出。

## 担当是工作之力

工作就是责任,责任就需要担当,担当是一种态度。有的人在工作上不求有功但求无过,因循守旧,守摊子,图安逸,熬日子。干工作怕出头,怕出问题自己担当不起,想问题、做事情、干工作,不是以主人翁身份带头参与,而是以旁观者姿态冷眼观望。其实干工作

就是需要担当,有担当工作才能干好,有担当才能更快的完成任务,有些同志,在工作中表现平庸,原因不是不想干、不会干、不能干,而是不敢干,一遇到矛盾和问题就畏首畏尾,缺乏敢于担当的精神和勇气,从而使工作中出现的矛盾和问题不能迅速解决,甚至把简单事办成复杂事,小问题办成大事。有的人,认为做好自己分内的事就行了,一旦领导安排不是自己分内的事就不高兴,不去很好的完成,也从不主动的去分担分外的工作,其实就像书上说的,做好分内是基本,做好分外是进取。许多人能获得事业上的成功,就在于他们比别人多担当了一些事,多做事也就得到了更多的能力,就会得到更多的机会。现代社会是信息爆炸的时代,无论知识还是技术都是日新月异,这就要求我们不断地学习,学习更新的标准、规范,学习先进的技能,才能在工作中游刃有余,也就是书中讲到的勇于担当。

总之,领导干部要敢于担当,要在矛盾面前敢抓敢管、敢于碰硬,敢于承担难事、棘手的事、得罪人的事,善于处理各种复杂的矛盾,这样的企业才有合力,才有希望。现在,我们企业存在诸多问题,有历史遗留的清欠问题,有基础管理薄弱的问题,也有资金匮乏的难题。面对各种问题,公司领导干部一定要深入海外一线、主动靠前,努力把矛盾化解在基层,把问题解决在萌芽状态。这都需要在全公司大兴敢于担当之风,锤炼各级领导干部敢于探索、敢于实践、敢于负责的品格。我们能担当,有信心把集团公司的海外事业做大做强。(作者单位:中铁八局海外公司)