

增强企业文化软实力 推动企业持续健康发展

——在四川省第八届企业文化年会上的致辞

■ 四川省国资委党委委员、副主任、省企业文化研究会顾问 李继郁

在全党、全国深入学习贯彻党的十八届五中全会精神,努力推动各项工作取得新进展的形势下,省企业联合会、企业家协会举办第八届全省企业文化年会,这对于我们深入贯彻落实党的十八大精神,进一步加强企业文化建设,推动企业转型升级、创新发展具有重要的意义。

本届年会以“经济新常态与企业文化创新”为主题进行研讨和交流,必将有助于我们更好地把握时代的新要求,深入对企业文化的认识,推动企业文化创新发展,为新常态下企业转型升级、创新发展赢得主动和优势。

国有企业是国民经济的重要支柱,是全面建设小康社会的重要力量,是我们党执政的重要基础,理应走在企业文化建设的前面,这是企业做优做强做大实现可持续发展的需要,也是建设社会主义先进文化,增强文化软实力的要求。多年以来省国资委和我省国有企业高度重视、大力推进企业文化建设,取得了明显的成效,企业文化建设已经进入到有统一的组织领导、有明确的目标导向,与企业改革发展相适应、相促进的整体深化阶段。

我省国有企业从自身所处的重要地位和肩负的重大责任出发,以建设具有较强国有竞争力的大企业、大

集团为目标,进一步明晰企业的使命和愿景,培育形成符合时代要求,体现企业特色,具有丰富管理内涵的企业精神,核心价值观和经营管理理念,强化社会责任意识,同时把企业价值理念融入企业的管理制度,促进企业文化与经营管理,与企业搭建思想政治工作和精神文明建设相融共进,转化为企业的管理优势和竞争优势。广大干部职工继承爱国奉献的优良传统,大力弘扬民族精神和以改革为核心的时代精神,思想观念,精神面貌和整体素质发生了很大的改变,进一步形成了团队奋斗的共同思想基础。企业的凝聚力和竞争力进一步增强,经营管理水平和品牌形象得到有效提升。近年来我省国有企业加快现代企业制度建设,调整重组和各项改革深入推进,经济效益稳步提高,企业规模和实力不断增强,在载人航天,青藏铁路以及抗震救灾等重大灾害中,我省国有企业迎难而上,共克时艰,为保增长、保民生、保稳定发挥了顶梁柱的作用。这些成绩的取得,在一定程度上也得益于企业文化建设的持续推进。实践表明,优秀的企业文化是企业凝聚力和竞争力的重要源泉,是应对各种困难和挑战,推动企业可持续发展的强大动力。

当前,我省经济正处于结构调整、转型升级的关键时期,机遇与挑战并存。我们要深入贯彻落实党的十八大和十八届五中全会精神,以习总书记提出的“四个全面”为指导,深入把握企业发展规律和企业文化建设规律,主动适应企业改革发展的新形势、新要求,深入推动企业文化建设,不断增强企业文化软实力,把推动企业持续健康发展作为企业文化建设的出发点和落脚点,为企业创新发展不断注入新的活力和动力。要把社会主义核心价值观体系融入企业文化建设的全过程,强化企业核心价值观体系建设,铸造企业之魂,凝聚广大干部职工的心。要紧密结合企业生产经营与管理实践,不断探索企业文化融入管理起作用的新载体、新途径,促进企业文化落地生根,使先进的企业文化内化为广大干部职工的思想意识和行为习惯,成为企业管理不可分割的有机组成。要贯彻以人为本的要求,依靠广大职工积极参与,发挥广大职工的智慧和力量来建设企业文化,形成职工与企业文化的和谐发展、共同进步的企业文化建设的生动局面,从而为企业转型升级,创新发展提供不竭的精神动力和文化支撑。

为实现创新发展 建设经济强省服务

——在四川省第八届企业文化年会上的致辞

■ 四川省文化厅党组成员、副厅长、省企业文化研究会顾问 向华全

习近平总书记指出:“一个国家、一个民族的强盛,总是以文化兴盛为支撑的。没有文明的继承和发展,没有文化的弘扬和繁荣,就没有中国梦的实现。”遵循习总书记的指示和省委的部署,文化怎么样为实现创新发展,建设经济强省服务?企业文化怎么样为企业发展和职工幸福服务?我借今天这个机会与大家交流分享。

一、企业文化是现代公共文化服务体系的重要组成部分

今年中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于加快构建现代公共文化服务体系的意见》,我省根据中央精神结合四川实际出台了《四川省关于加快构建现代公共文化服务体系的实施意见》,对我省加快构建现代公共文化服务体系,推进基本公共文化服务标准化、均等化,保障人民群众基本文化权益作了全面部署。其中企业文化建设就是我省现代公共文化服务体系建设的组成部分,特别是农民工文化更是我们重点关注的对象。近年来我省各地试点建设了一批“农民工文化驿站”“留守儿童文化之家”“乡村文化院坝”等新型文化阵地;广泛开展“情系农民工关爱留守儿童”等公益活动。公共文化机构以上门服务、网络服务和流动服务等形式,把文化设施服务触角延伸到基层、企业,消除公共文化服务盲区,实现公共文化服务的无缝对接与覆盖,深化文化惠民扶贫行动,增强城镇化进程中的文化艺术特色和精神文化气质,收到良好的社会效果。

我们十分关注企业文化发展,把她作为公共文化服务体系的组成部分,重视并支持企业文化持续健康发展,同时,更希望企业家们重视企业文化建设,既为企业自身发展,更为全省公共文化服务体系建设作出努力和贡献。

二、企业文化建设要把握方向坚守阵地凝聚力量

面对文化与经济相互交融的发展趋势,发挥文化在企业发展中的支撑作用就显得至关重要。经济新常态下,企业文化建设一定要把握正确方向,坚持用邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观和习近平总书记系列重要讲话精神为指导,用中国梦和社会主义核心

价值观凝聚共识、汇聚力量。特别要重视用“五中全会”倡导的五种发展理念武装头脑,引领企业发展。要加强企业诚信建设,增强国家意识、法治意识、社会责任意识,倡导科学精神,弘扬中华传统美德。在企业文化宣传上注重依法治企,通过法律和政策向社会传导正确价值取向,同时要用先进文化、优秀报刊、优秀电视节目、文艺作品、网络媒体去占领宣传阵地,让企业文化成为企业职工的精神家园,成为企业发展的核心竞争力。

各位企业家对企业文化建设都有自己的思路 and 重点,我给大家推荐一种企业文化建设的构架“1+2+N”,紧紧围绕企业文化的一个核心:企业精神;突出二个重点:企业品牌+职工队伍;若干N种企业职工活动方式,丰富多彩的内容和载体。要特别注重载体建设,省企联今天表彰了我省优秀企业内刊成果,意在充分发挥企业内刊是企业文化的载体、渠道和工具作用。企业内刊既具有企业的特色,又具有媒体的特点。企业一方面要大力培养企业文化建设骨干,加强和改进企业宣传思想工作,用好宣传阵地;另一方面,始终要站在企业文化战略的高度上去衡量、去观察、去思考。在企业文化形成阶段,要用企业内刊去引导、去武装、去浸润教育每个职工;在企业文化发展阶段,要用企业内刊去贯彻、去落实、去巩固,让企业文化不断完善和持续改进。因此,企业内刊编辑工作者是我们企业文化建设的骨干,要时刻站在企业文化战略发展高度,深刻理解企业内刊的定位和功能,传播企业家思想,培育企业精神,增强企业活力、提升职工幸福,让企业内刊永葆“青春活力”,只有这样,企业文化建设才会如虎添翼,企业才能持续健康发展。

三、企业文化建设要服务企业发展美化职工生活

今年是“十二五”收官之年,走过极不平凡、波澜壮阔的“十二五”,我们站在了承前启后的新起点,进入了决胜全面小康的攻坚期。全面深化改革、推进依法治理、优化政府职能、转变发展方式、激活发展动力、调整产业结构等都成为时代的新主题。在信息化、数字化时代大潮中,如何抓住“互联网+”机遇、提升自主创新能力、打造优势企业文化、加快开拓两个市场、提升核心竞争能力等成为企业发展的新使命;而如何将价值思维、互联网思维,创新思维、客户导向、竞争合作、开放包容等价值观有机融入企业文化,成为企业文化创新和变革的新任务。新主题、新使命、新任务对企业文化在新常态下的

功能地位作用提出了丰富的内涵界定。

不可否认企业家是企业文化的缔造者,也因其在企业内具有的强大影响力而成为文化变革与创新的杠杆。企业文化的变革与创新要充分发挥企业家的引领作用。企业家不仅要高瞻远瞩站在战略高度,引领企业走上正确的道路,还要以自身影响力促进文化的变革与创新,激发企业管理者和职工的文化自主性和主动性,促进企业文化的落地,与企业职工一起创造卓越的企业文化。在企业发展战略执行过程中,要强化企业文化公益和职能管理部门的组织协调作用,发挥企业各单位部门的主体角色作用,以更好地促进企业文化创新,实现企业文化与生产经营的有机融合。现代企业的竞争已经不再只是资源、资本的竞争,而是人才的竞争,是文化的竞争,最先进的管理思想是用文化进行管理,需要我们积极探索新形势下企业文化建设的规律,不断创新、构建、完善适应时代需求的企业文化体系,是我们企业文化建设工作者的使命和责任。

职工文化建设是企业文化建设的重要组成部分,是企业精神文明建设的重要内容。一个优秀企业在物质文明和精神文明高度进步的时代,要想获得可持续发展的空间,没有企业职工文化是行不通的。提升职工文化素质、丰富职工文化活动、倡导健康文明的生活方式等等,不仅仅能够提高职工的劳动素养,更重要的是能够进一步增强职工对企业的认同感和主人翁意识,只有充分调动职工劳动创造的积极性、主动性和创新性,把企业职工兴奋点与企业关注的热点相融合,才能为企业的可持续发展注入长远的活力。

决胜全面小康、建设经济强省,企业文化不能缺位。我们必须对标实现“两个跨越”宏伟蓝图,咬定发展目标,保持战略定力。只有保持专注发展、转型发展定力,注重发展的平衡性、协调性和可持续性,重构产业支撑、优化空间布局、加快动力转换,推动综合实力和竞争力实现由量到质的提升,做到“经济总量大、经济结构优、创新能力强、质量效益好”,经济强省才可能建成,全面小康才可能实现。只要各位企业家们紧紧扭住全省发展主题,转方式不偏离、补“短板”不放松、防风险不懈怠,惠民生不换挡,用企业文化服务企业发展,美化职工生活,充分尊重企业职工的主人翁地位,激发职工干事创业的热情,做大做强做长企业,我们就一定能实现由经济大省向经济强省的整体性跨越、实现由总体小康向全面小康的历史性跨越。

企业是建设中国特色社会主义市场经济的主力军,无疑是培育和践行社会主义核心价值观的重要阵地。建立积极正面的企业文化,不仅能够凝聚人心、规范行为、铸造灵魂,还能够提升广大员工对国家的认同感、归属感与荣誉感,从而增强他们对中国特色社会主义道路的主动认同。企业也是我省参与国际竞争的市场主体,随着“一带一路”战略的深入实施,将有越来越多的企业“走出去”,企业文化自然也会随之走出国门。

我省企业,尤其是具有国际影响力的大型企业,尤其要加强企业文化建设,树立良好的企业形象与国际形象,为提升我省的文化软实力助力添彩。

衷心希望通过在座的企业家、企业文化工作者和专家学者的共同努力,不断创新企业文化管理理论和实践,推动新时期企业文化建设工作的转型和升级,努力创造先进企业文化建设新局面。也希望省企业联合会更好地发挥行业组织促进企业文化建设的服务引领作用,不断总结和弘扬企业文化工作好的经验和传统,让更多的企业从中受益。

【本版所刊文章均根据作者发言稿整理,有删节】

企业文化建设 要以人为本不断创新

——在四川省第八届企业文化年会上的致辞

■ 四川省总工会党组成员、副主席、省企业文化研究会顾问 任远明

为贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神和习近平总书记提出的“四个全面”等系列讲话精神,践行社会主义核心价值观,构建新常态下的企业文化,为企业深化改革、转型升级提供强有力的精神动力,近年来,省企业联合会、省企业家协会结合企业实际,发挥平台作用,通过多种形式,各种途径,以活动为载体,大力推进我省企业文化建设,特别是坚持开展企业文化年会和企业文化示范单位创建活动,取得了较好的成效,为我省企业相互之间学习交流和推广企业文化建设成功经验提供了很好的平台。

借此机会,我与大家分享一下我对企业文化建设的几点感受:

一、企业文化建设要注重以人为本,充分发挥员工主观能动性。

文化是企业发展的无形力量,企业文化是企业的精神、气、神,是企业生存和发展的关键,也是企业的宝贵财富。企业文化建设必须正确把握企业文化人本建设方向,坚持以人为本,打造人本文化。

企业管理中强调“以人为本”,企业可以最大限度地避免行为方式、规章制度及道德规范所存在的不足与弊端,遵循以人为本的价值观塑造优秀的企业文化,促使企业更快更好实现经营目标。

企业在经营发展中既充分发挥员工的积极性和主体力量,又要通过发展不断满足员工日益增长的物质文化需要。就是要以员工和他们的根本利益为本,想问题、办事情始终把员工的利益放在第一位,充分考虑员工的需求,体现人文关怀,促进员工的发展。企业能否坚持以人为本,实行人性化管理,对于企业能否实现科学发展、持续发展意义重大。

企业文化建设就是要通过各种方法和机制,整合企业现有资源,在企业内部建立一种有利于企业发展、增进员工忠诚感的主导价值观。人才是企业发展的宝贵资源。企业必须把人才队伍建设作为企业文化建设的一部分,通过在企业内部营造尊重人、塑造人的文化氛围,增强员工的归属感,激发员工的积极性和创造性。

随着科技的不断发展,更新员工知识结构的课题也摆在了企业的面前。企业应努力营造良好的学习氛围,搭建员工成长的平台,使员工感受到、体会到自己在企业的价值,增强员工主人翁意识,与员工与企业同呼吸、共成长。

二、企业文化建设需要上下同心,需要发挥工会组织作用。

企业领导要诚心诚意同广大职工交朋友,关心他们的工作和生活,倾听他们心声和心愿,充分发挥广大干部员工的主观能动性,这样既能给企业员工创福利,又能为企业促发展。只有形成企业“和合”之力,企业文化建设才能在内化为员工行动、在外得到社会认同。古语云“兄弟齐心其利断金”,孟子曰“人心齐、泰山移”,就是这个理。

工会积极参与和推进企业文化建设,对于培育先进的企业精神、倡导先进理念,在经营管理者和广大职工中形成共同的理想信念、价值观念和道德规范,不断提高职工素质,塑造企业形象,增强企业核心竞争力,为构建和谐企业、推进企业经济发展,实现发展目标,都具有非常重要的意义。

建设企业文化,不仅是工会的份内工作,而且是体现工会价值,是更高层次维护职工权益的重要手段和途径。建设先进的企业文化说到底还是做人的工作,这是工会组织的优势所在。

工会组织在企业文化建设过程中要发挥作用。要全面贯彻以人为本的思想,在培育企业精神、提炼经营理念、推动制度创新、塑造企业形象、提高员工素质等方面进行积极探索,创造出一种团结和凝聚职工的文化力量,增强职工的自立意识、竞争意识、效率意识、民主法制意识、自主创新意识,让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发,不断推进企业持续健康快速发展。

三、企业文化创新要与企业发展战略相匹配。

企业文化与战略是相互影响的。当一个企业在实施一个新的战略时,企业结构、员工技能、共同价值观、生产作业程序、管理流程等各种组织要素就会相应发生变化,从而引起企业文化的改变;企业高层管理者必须及时进行企业文化的变革,最终使新战略与职工的价值观念达成一致。同样,由于企业结构、技能等这些组织要素的改变而带来的企业文化的变化也一样会影响着战略的实施,这时企业就要根据自身的文化来考虑变革现有的战略。新战略的实施需要文化的支持,同时文化也引导着战略的实施,两者不可分离,相互影响。

在企业战略与文化不相适应的情况下,企业在处理两者关系时,要把企业内部各种组织要素的变化与企业文化潜在关系作为分析依据,使得企业文化与战略相匹配。大量事实证明,企业新的经营战略往往是企业外部环境作用的结果,是由市场力量驱动并受到竞争力量支配的。所以企业为了自身长远利益,往往难以为迎合企业现有文化而将企业新战略修订成为与企业现有文化相一致的战略。为了保证新战略的实施,在这种情况下,企业必须创新企业文化来使其与新战略相适应。在企业文化转型过程中要注意鉴别现有文化中哪些方面对新的战略实施是有利的,予以保留;哪些会形成阻力,应坚决摒弃,从而顺利实现企业新、旧文化的平稳过渡和战略的有效实施。企业战略的转型、调整与升级,首先要以企业文化创新为先导,打破企业发展旧的思维框架,树立更高更远的目标和发展理念,加大管理创新,带动企业产品结构调整、经营模式颠覆、组织再造和管理变革,以期达到提高产品质量和综合效益的目的。

文化创新能够释放企业的发展活力和创新能量,使企业始终保持与时俱进的良性发展状态。企业文化要不断增强变革调整和创新发展的自觉性,以理念的升级与创新,引领找准企业发展的思路、方向和着力点,以文化共识凝聚企业文化创新的精神合力,孕育强劲的后发力量,只有这样,才能保持长期竞争优势和获得持久成功。