

# 全国企业文化年会召开 聚焦经济新常态下企业文化建设

张浩

7月25日,由中国企业联合会、中国企业家协会主办的“2015年全国企业文化年会”在北京召开。会议以“转型与超越——经济新常态下的企业文化建设”为主题,深入探讨了新常态下企业文化建设的新特点、新趋势,以及如何发挥企业文化在经济转型和企业改革中的引领作用,提升企业在新常态下的凝聚力、创造力和竞争力。

会上,中国企业联合会、中国企业家协会会长王忠禹作了题为“加快新时期企业文化建设 促进新常态下企业创新发展”的主题报告。王忠禹指出,要建设先进企业文化,践行社会主义核心价值观。社会主义核心价值观是社会主义先进文化的精髓,是先进企业文化应当遵循的价值准则。企业文化建设要以社会主义核心价值观为引领,以强烈的责任意识,树立经济效益与社会效益相统一的理念,推动企业改革发展;要把社会主义核心价值观的精神实质,将社会主义核心价值观熔铸、贯穿于企业发展战略、经营理念、日常管理等等各个方面。

王忠禹强调,企业文化建设要紧扣创新发展,培育创新文化,重视理念创新,营造创新氛围,为企业创新发展提供精神动力和文化支撑;企业文化建设还要坚持以人为本,把解决广大职工最关心、最直接、最现实的利益问题,作为根本出发点和落脚点,注重增强企业凝聚力,注重依法合规,促进和谐劳动关系构建。

国务院国资委副主任王文斌希望从三个方面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。一

7月25日,由中国企业联合会、中国企业家协会主办的“2015年全国企业文化年会”在北京召开。

会上,中国企业联合会、中国企业家协会会长王忠禹作了题为“加快新时期企业文化建设 促进新常态下企业创新发展”的主题报告。王忠禹指出,要建设先进企业文化,践行社会主义核心价值观。

是坚持以民族的和时代的先进文化引领企业健康发展;二是积极构建和推动切合企业发展实际的“落地”文化;三是努力以企业文化建设助力国家文化软实力的提升。

王文斌认为,中国企业在培育自身优秀企业文化进程中,必须要学习借鉴西方的先进企业文化,为我所用。但也要高度重视中华民族的传统文化精华和以社会主义核心价值观为指引的先进时代文化理念,这是中国企业最宝贵的文化资源,在这一点上应该要有文化自信。

他还指出,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。“走出去”的企业不仅代表着企业自身,也代表着整个国家。因此,中国企业,尤其是具有国际影响力的大型企业,要加强企业文化建设,树立良好的企业形象与国际形象,为提升中国的文化软实力助力添彩。



●中国企业联合会、中国企业家协会会长王忠禹



●绿地集团董事长张玉良



●年会现场

会上,绿地集团董事长张玉良、大唐电信科技产业集团董事长真才基、亨通集团董事局主席崔根良、重庆银行股份有限公司董事长甘为民分别谈了经济新常态下企业发展及企业文化建设的一些见解。

北京大学原副校长张国教授围绕企业文化新常态,深刻阐述了“新态”和“常态”的关系和转换机制,只有将正确的理念转化为规则,再转化为推动企业的力量,“新态”才能

成为“常态”。

他提出,未来要特别关注企业的发展模式、创新和高质量的团队,要特别关注文化融合和跨文化协调问题。

与会专家、企业家代表还围绕“经济新常态下的企业文化建设”、“如何化解中国企业走出去的文化冲突”、“信息技术革命背景下的企业文化传播”等主题探讨了当前形势下的企业文化建设热点问题。

## 民生银行全面启动 “法治民生”建设

日前,民生银行“法治知识与技能大赛”总决赛在京成功举办,层层选拔出来的32名选手同场竞技。随着赛事的推进,民生银行以“法行民生、凤凰新生”为主题的系列活动也全面展开。

近两个月来,大赛在全行6大赛区同步展开,历经机构初赛、片区复赛、全行决赛三个阶段,每一阶段都为由广大一线员工参加的普及组和由法律专业人士参加的技能组。此次“法治知识与技能大赛”既注重法律知识宣传与普及,又强调专业能力与业务竞赛,吸引了3万多名员工参与,在民生银行掀起了学法、用法的新高潮,同时向社会各界宣示了该行打造“法治民生”的决心与行动。

“倡导法治精神,培育法治文化,既是民生银行近20年来改革发展的经验总结,也是当前顺利推进‘凤凰计划’等一系列改革转型中心工作的坚实基础。”民生银行董事长洪崎表示,在法治精神的引领下,民生银行将在改革转型中涅槃腾飞,成为一家适应新常态的新型银行。(张和平)

## 辽宁核电 特色企业文化创新高

近日,辽宁核电《推进企业文化创新提升企业核心竞争力》论文,作为企业文化建设理论和实践应用研究类的成果,在中国企业文化百人学术论坛2012-2014年度全国企业文化科研成果中,被评为科研成果一等奖。

据悉,多年来,辽宁核电在贯彻落实集团公司、中国核电企业文化的基础上,高度重视特色企业文化建设。党委书记、总经理徐力大力倡导的“锐意进取,勇于开拓的创新文化;今日事今日毕,精确快速的高效文化;五湖四海,缘聚一家的和谐文化;反对浪费,提倡节约的勤俭文化;风清气正,廉洁自律的廉政文化;关怀博爱,热心公益的爱心文化;格物致知,好学上进的学习文化”七个企业文化理念,不仅明确了辽宁核电文化的定位,成功地塑造了“以诚信为核心价值观”,具有继承性、内生性、延续性、实践性的辽宁核电企业文化体系,还在融合与创新中,走出了一条具有辽核特色的文化建设之路。

辽宁核电一直以来坚持以核安全文化为基石,以核工业文化为根本,以中华优秀传统文化为源泉,以追求卓越为导向,以地域文化为特色,以“创造一流”为目标,分别从员工职业道德、职业态度、经营活动、和谐关系及日常行为五大方面寻找企业文化落地的最佳路径。把员工在工作生活中的具体行为作为目标和准则,使价值理念具体化,更快、更好地融入到公司的经营行为和员工的日常工作、学习、生活、言行中。加大对员工行为的引导、约束和激励作用,最终达到规范行为、提高素质、提升形象、促进发展的目的。

特别是公司党政工团进一步深化的“推”(文化推动)、“拉”(文化引领)、“内”(文化凝聚)、“外”(文化辐射)模式和七个理念的“接地气”形式,使来自38家不同单位的员工思想意识得到统一共识,能够朝着共同的目标开展工作,增强了企业的凝聚力和向心力。

今年以来,随着中国核电企业文化融合进程的不断推进,辽宁核电通过推进企业文化融合,用文化的纽带将自身与中国核电联结成一个统一的整体,已逐步在员工中形成了统一的中国核电文化理念和价值追求。辽宁核电对新的企业文化的导向、激励作用的进一步强化,不仅实现了企业文化与企业战略的和谐一致、企业发展与员工发展的和谐一致、企业文化优势与竞争优势的和谐一致,还使辽宁核电的企业文化建设快速成长为“树大根深”、“枝繁叶茂”的参天大树。

此外,辽宁核电通过对企业文化理念的多形式、多渠道、多角度传播,使葫芦岛地区百姓深刻广泛地了解了核电企业文化内涵,从而认识核电、接受核电、支持核电的比例大幅度上升。(王伊迪)

## 苏州高新区首届文化艺术节之“企业文化季”正式启幕

为提升文化内涵,增强团组织对青年人才的凝聚力和影响力,丰富企业职工的精神文化生活,7月17日,苏州高新区首届文化艺术节之“企业文化季”暨“高新青年汇”夏日欢乐趴(Party)系列活动正式启幕。

据悉,本次活动固定于每周五晚上举办

一场特色活动,将持续到9月上旬,连续8周。活动以户外联欢为基本形式,现场设置主舞台区、交友休憩区、公益分享区。

近年来,苏州高新区团委着力打造“高新青年汇”青少年综合服务品牌,目前已建立“青年创新创业孵化中心”、“青年社会组织孵化中心”、“青年人才联谊中心”等

三大平台,长期开展“青年发展论坛”、“青春微公益”、“青春微聚会”等特色活动。为了更好地服务企业青年,高新区团委联合区内各家大院大所团组织负责人,共同成立了“高新区大院大所区域共建联合团支部”,借此形成服务青年人才的联系平台和长效机制。去年起,在苏州团市委的指导

下,高新区团委在枫桥街道东浜社区和科技城青山绿庭社区重点打造2家“笑果”青少年社区服务店,通过团组织与爱心企业、青年服务组织、社区等多方协作,每周为青少年提供免费的成长成才、城市融入、文体康艺等课程,受到居民的广泛好评。(强晓佟)

## 北京青年企业家商会走进中关村 对话秦君与毛大庆

7月12日,北京青年企业家商会成功举办了主题为“致富思源,富而思进,携手创新创业”——走进中关村创业大街活动。北京青年企业家商会的50余名会员参加了此次活动。北京市工商联为副秘书长受邀出席。北京青年企业家商会秘书长王钊主持本次活动。

活动首先由中关村创业大街创始人、清控科创控股股份有限公司董事长秦君女士致欢迎词。北京青年企业家商会会长、北京三替城市管理集团总裁李明女士随后发表讲话,她表示:“北京青年企业家商创业之路会成立于今年5月31日,是在习近平总书记今年5月中央统战工作会议之后,本着贯彻落实讲话精神,充分发挥商会对于年青一代企业家的积极作用,商会是全国首家独立注册的青年企业家群体的民间非盈利组织。本次活动作为北京青年企业家商会创会以来的首秀,联合中关村创业大街共同举办,旨在促进会员间沟通了解,为会员搭建服务平台,增强商会凝聚力,引导会员投入创新创业的大潮当中。”随后,北京市工商联为副秘书长讲话,他首先对于北京青年企业家商会成立表示了祝贺,并对年青一代企业家的成长提出了三点希望,他提出:年青一代应传承老一辈创业者的不屈不挠的创业精神;志存高远、大胆创新;勇挑重担,积极参与社会公益事业,实现社会价值和人生价值的双丰收。



本次活动,特别邀请了秦君女士和优客工场创始人、董事长毛大庆先生就“企业家创业精神的传承”以及“互联网+”时代传统产业的发展机遇与挑战”先后发表了主题演讲,与会员们交流分享,并共同参观了中关村创业大街、3W咖啡、Bingo咖啡。

最后,在商会50余名会员和现场的百余名创业者的共同见证下,北京青年企业家商会举行了简短的创业基地授牌仪式,由市工商联为副秘书长、李明会长、秦君董事长、毛大庆董事长共同揭牌,商会聘请秦君

女士为商会荣誉会长,毛大庆先生作为商会的创业导师。

据悉,北京青年企业家商会由北京市非公有制经济人士的年轻一代青年企业家、新兴行业代表人士、新创业非公有制经济人士、留学回国创业者等自愿联合发起,于今年5月31日正式成立。商会以助力非公有制企业传承、助推青年企业家成长为己任,着重发展爱国敬业、文化教育、国际交往、科技创新四大职能,践行习总书记对年轻一代企业家“致富思源 富而思进”的殷殷期望,在北京市民

政局正式注册登记的民间非盈利组织。商会以“合作、创新、发展、共赢”为宗旨,旨在成为一个激昂青春与活力、展示抱负与梦想的青年企业家团体。商会将通过自身平台凝聚首都优秀青年企业家,将会员企业发展与服务北京各项功能核心定位相结合,打造青年企业家与政府间的桥梁纽带。并与政府相关部门将建立常态化联络机制,为会员了解政策、把握动态、建言献策提供渠道,为政府关注企业经营、扶持助推企业发展打造平台,助力青年一代企业家的健康成长。(成浩)

## 从“How Google works”引发的对企业文化的思考

麦伊人

最近看了一篇介绍由谷歌前任总裁埃里克·施密特(Eric Schmidt)以及前任产品管理高管乔纳森·罗森伯格(Jonathan Rosenberg)共同撰写的《How Google works》(谷歌的经营之道)的文章,颇有感慨,尤其是对谷歌的创建者们对企业文化的创建和规划。

为吸引创意型员工,谷歌的创建者在分析了“现在和以前有什么区别”后,得出了自己的结论——在互联网时代,企业最容易受竞争影响,要生产出优质出奇的产品,且要快,才能长久发展。要做到这一点,就得吸引“聪明的创意人员”,大家以小组在一起自由发挥。而要实现这个目标,首先要做的就是建立适应这些人的企业文化。这一点与包括我在内的许多人

对企业文化的理解很不同。以往都认为,企业文化是在企业长期发展过程中逐渐沉淀下来的全体员工共同践行和遵守企业精神、理念、行为准则、经营遵旨等的综合体,也就是说企业文化对于一个新企业无从谈起;换句话说,只有那些发展了一定时间的企业才有“资格”谈企业文化,才可以去建设企业文化。现实中,中国的大多数企业是遵循这个认识来做的——当企业发展到一定程度了,才“发现”需要建设企业文化了,便大张旗鼓的开始搞——但谷歌的创建者们告诉我们,企业从一开始就要规划好自己的企业文化。究其原因,谷歌以人为本,而大多数企业尤其是中国的企业则是以“事”——企业的生存发展、产品——为主。以人为本,自然要考虑建立怎样的文化,吸引“人”来并充分发挥“人”的才干;而以事为主,

自然要考虑如何将事做成,将产品(服务)做好,并卖出去;尽管这也要人来,但重点不在人。于是便有对企业文化认识的分野。那个更高一筹呢,我想事实已告诉了我们答案。

有了不一样的认识后,再来看谷歌是如何规划他们的企业文化的。

这些“聪明的创意人员”很在意工作环境,那好,就依照他们的意愿提供给他们这样的环境:宽松、优美、自由发挥……他们很在意工作和决策的方式。好,建立小团队,让他们在小团队中自由发挥;决策形式很重要,好,建立“共识”式决策:“每个人都能发声,每个人的意见都能被听到,最后大家站在最好的决策一边。”

这些很重要,特别是决策方式非常重要!决策过程中,大家都谈了自己的看法和意见,经过碰撞,大家觉得谁的更好,或怎样更好,最

终达成“共识”。让每一个人都参与了决策,这样,这个决策执行起来一定很有动力。这一点,在许多企业做不到。不要说高层,就是中层,也很难听下属的意见,往往是依照自己的意愿在做事,布置任务,员工做起来哪有充足的动力!还有交流,谷歌的做法是尽量让交流保持开放,让信息流动得更快一些,音量更大一些,让更多的人参与进来。同样,这一点在很多企业也很难做到,尤其是领导和下属之间,根本没有真正的交流,有的只是灌输领导的意图、命令。笔者就深有感触。对于一件事情,笔者提出了自己的思路,领导立马或质疑或反问或否定,让笔者马上觉得领导不信任不赞同或根本就不想听你的想法,那笔者只好沉默,听领导的高见和安排部署了。这些,其实就是一个企业的做事方式、行为准则,也是企业文化最基

本、较为核心的内容,也是最容易让员工感受的部分和最容易影响员工做事的积极性和才干的发挥,因此,很重要。

谷歌认识到了这一点,一开始就做了。而我们的许多企业却不是这样,或者是不屑这样,他们更相信自己的想法,而根本不想听大家的想法。这样的企业,也许开始做得还不错,但随着发展,很容易进入我们见到的大多数企业发展的模式:死气沉沉、没有动力、活力,员工没有干劲只是做事,最终的结果要么不死不活,要么被淘汰。

谷歌围绕来创建企业文化的这些做法值得我们企业和企业文化工作者思考、借鉴。谷歌是如何工作的,其经营之道是什么,这只是我看对这本书的介绍所引发的感触,更多的只有看了全书才有发言权。