

企业文化创新对企业管理创新的影响力

● 刘 玲



[摘要] 企业文化作为企业管理过程中的重要组成部分,随着时代的变迁和市场环境的变化,已逐渐成为企业竞争力的重要体现。特别是在当今知识经济的背景下终身学习已成为普遍常态,企业之间的竞争除了体现在产品的创新上,更在于人才的知识层面和创新能力上。企业文化作为一种强大的软实力,能够激发员工的创造力,成为企业持续发展的核心驱动力。在推动企业创新的过程中,企业文化创新与管理创新相辅相成,可共同塑造出具有竞争力且适应市场需求的企业形态。因此,企业文化的创新既是对企业理念的深度挖掘,更是推动企业管理创新的内在动力,二者的协同作用对企业的长期发展十分重要。

[关键词] 企业文化;企业管理;创新;影响力

企业文化作为企业内在的价值体系,是推动企业发展的重要动力,其反映了企业的核心价值观、行为准则和管理理念,在企业日常运作中发挥着重要的作用。企业文化创新是对传统文化的继承发扬,更是应对新时代需求的主动变革,要求企业从组织结构、员工行为到战略布局等方面进行全方位的文化塑造。而有效的企业文化创新能够增强员工的向心力,提高工作效率,为企业在市场竞争中赢得先机。

Q 企业文化与企业管理

企业文化与企业管理之间有着深刻的内在联系,二者相辅相成,彼此影响。企业管理作为组织和控制各类经营活动相关的过程,涵盖了协调、指挥、计划等多项职能,其主要任务是确保企业资源得到高效配置和使用,以实现组织目标。而在现代企业管理中,企业文化逐渐成为一种无形的力量,其影响着企业管理的各个方面。企业文化并非凭空出现,而是在一个组织内部通过长期的历史积淀和员工的互动交流逐步形成的。每个企业都由不同背景、不同性格的员工组成,无论是主动形成还是被动承袭,企业文化都会在空中塑造出一种共识与氛围。最初企业文化的形成是为了解决企业发展中的凝聚力问题,通过共同的价值观促使员工在工作中保持一致的目标方向,从而有效提高团队的向心力。企业文化能帮助企业明确发展方向,指导企业在面对外部变化时如何调整内部管理方式以及如何应对复杂的市场环境。对于企业而言,正面的企业文化能为其提供持续的创新动力和稳定的内部支持,而负面的企业文化则可能导致

员工士气低落、管理效率低下,甚至影响到企业的整体运营。因此,企业文化的创新是企业市场竞争中生存发展的基础,更是推动管理创新和提升企业核心竞争力的重要因素。有效的企业文化能够将企业的管理理念、发展目标、价值取向与员工的个人行为相结合,从而形成强大的内在驱动力,推动企业实现长期可持续发展。

Q 企业文化创新对企业管理创新的影响力

随着市场竞争的加剧,企业的管理模式成为其生存发展的重要因素,而企业文化的创新正是推动管理创新的主要动力之一。企业文化创新更重要的是在价值观、行为准则和组织氛围的深层次变革中,通过激发员工的归属感,进而为管理创新创造良好的土壤。随着企业对创新的重视,传统的管理模式已经无法满足现在社会的需求。企业文化的创新为管理变革提供了强大的文化保障,能使企业跳出传统管理的框架,尝试更为高效的管理方式。通过推动开放、协作和共享的文化氛围改变了传统的管理模式,管理层也更容易接受并实施新思路、新方法,促进了管理创新的落地实施。更重要的是,企业文化创新能够在组织内部形成一种共识,帮助员工更好地理解管理创新的战略目标,使得管理创新能够在企业各个层面得以贯彻落实,从而提升整体的管理效能。企业文化作为一股无形的力量,推动着企业在管理创新上取得突破,使得企业能够在不断变化的市场环境中保有持续的竞争力。

Q 现阶段企业管理创新视域下企业文化创新存在的问题

(一) 企业文化覆盖范围有限

当前,许多企业在进行企业文化建设时,虽然普遍重视核心价值观的制定,但往往忽视了企业文化在推动管理创新中的作用,导致其覆盖范围受限,难以形成全面的文化体系。很多企业在文化建设中,仅停留在口号式的总结和提炼,表面上看似构建了价值观体系,但实际上并未深入到企业的各个层面中。此种情况下,企业文化往往只能发挥规范功能,侧重于对员工行为的约束与管理,而未能真正发挥引导作用,缺乏对员工行为方式的影响。更有一些企业将文化建设视作形式化的任务,没有针对性的传播实践,员工对企业文化的认同度较低,甚至很多员工根本不了解企业文化的具体内涵。这就导致企业文化的教育功能未能有效发挥,无法激发员工的积极性,使得企业管理创新的推进受到阻碍。

(二)企业化管理比较薄弱

当前许多企业的企业文化建设仍停留在表面,缺乏规范性,往往只是做一些形式化的工作,而未能把文化内涵真正融入到员工的行为规范中。表面化的文化建设导致了企业文化无法深度影响员工的工作态度,进而影响到企业管理创新的推进。另有一些企业在文化管理中忽视了自身管理体系中的薄弱环节。例如,很多企业在管理过程中没有真正落实“以人为本”的理念,员工的归属感较低,企业文化管理也未能采取有效措施来增强员工的主动性。另外,企业文化没能与团队建设有效结合,导致团队凝聚力不足,员工之间的团队合作意识较低,最终影响了整体的团队绩效。企业文化管理的薄弱实际上是企业管理创新滞后的重要表现之一,文化的力量没有被充分发挥,企业的管理创新也因此受到制约。

(三)企业文化整体功能不强

也有许多企业虽然制定了文化手册,并尝试通过各种形式宣传企业文化,但往往忽视了文化内容的针对性。许多文化手册内容虽然丰富,却往往是照搬其他企业的成功经验,缺乏企业自身的发展特点,导致员工难以产生认同感。“形式化”的文化建设,使得文化内容变得空洞,无法激发员工的内在动力,最终无法实现企业文化的预期效果。另外,很多企业未能从战略高度理解文化创新的重要性,没有把企业文化作为推动管理创新的有力工具,导致文化在企业管理中的作用未能得到最大化。或者,仅仅关注文化的表面建设,忽视了文化的系统性、全面性和内在融合性,文化的各个部分往往不可避免地割裂、脱节,缺乏凝聚力和向心力。文化的分散和碎片化使得企业无法形成强大的文化合力,管理创新的动力也随之削弱。

(四)企业文化测评体系落后

许多企业在企业文化建设过程中,没有定期的测评机制。企业文化的实施往往就无法深入人心,许多文化活动

也只是表面化、形式化的存在,无法产生实际的影响。由于没有完善的反馈机制,员工的意见得不到有效的反馈,导致员工对企业文化缺乏足够的归属感。例如,在一些企业中,员工对自身在企业中的“自主权”认识不足,很多时候依赖于“领导说了算”的管理模式,员工无法有效地参与到企业的文化建设与管理创新中,便会出现“事不关己,高高挂起”的现象。企业文化测评体系的落后,限制了企业文化的深入落实,因此完善文化测评体系、及时调整文化建设中的问题,成为企业实现管理创新的重要保障。

Q 企业管理创新视域下企业文化创新的优化对策

(一)扩大企业文化覆盖范围

企业文化是组织的精神支柱,涵盖了企业的价值观、行为规范、经营理念等多方面内容,影响着企业员工的行为方式。为了更好地推动企业管理创新,企业文化的覆盖范围需要不断拓展,不能只局限于表面宣传,而应当深入到整个企业的各个层面当中。一方面,企业文化应当向全员延伸,涵盖不同层级和部门。不宜只局限于高层管理人员的口号中,也应得到普通员工的一定认同。因此,企业应通过举办培训、座谈会、文化讲座等形式,确保文化理念能够覆盖到企业的每一位员工,尤其是基层员工,增强员工对企业文化的理解认同,进而激发他们的工作积极性;另一方面,许多企业在初期制定的企业文化框架可能已不能适应市场的变化,因此需要及时对文化内容进行补充更新,以保证企业文化能够得以持续。例如,随着企业的规模扩大,企业可能需要在原有文化中加入创新精神、团队协作、可持续发展等新的文化元素,以提升企业的综合竞争力。同时,企业文化的覆盖范围也可延伸到企业外部,通过品牌传播、公益活动等形式向外部传递企业的核心价值观,提升企业的社会影响力。

(二)加强企业文化管理工作

企业应设立专门的文化管理部门或文化管理岗位,负责文化建设的规划、实施和监督。管理人员要重视文化管理的重要性,将其纳入日常管理工作,确保文化建设与企业经营目标同步推进。许多企业文化建设只是初期的高调宣传,之后却缺乏持续的管理更新,这就容易导致企业文化的逐渐流于形式。因此,企业应定期组织文化活动、文化建设讨论会、文化讲座等,让员工感受到企业的文化活力进而认同企业文化。企业也可利用现代信息技术,如企业内部网站、社交平台、数字化培训等方式,加强文化理念的传播互动,提升文化传播的广度和深度。在企业文化建设过程中员工的意见也应当得到尊重,管理层人员可以定期通过问卷调查、座谈会等形式了解员工对企业文化的实际感受,及时调整文化建设的方向。只有企业文化真正扎根在企业的

各个角落,才能真正成为推动企业管理创新的重要力量。

(三)强化企业文化整体功能

企业文化需要强化整体功能,以引导、激励及规范员工的日常工作行为。一个有活力的企业文化,能够激发员工的工作热情,为企业管理创新提供源源不断的动力。企业可以通过组织集体讨论、文化宣讲等形式,让员工对企业的核心价值观理解得更为透彻,使其成为员工的内在驱动力。只有员工的行为符合了企业的文化要求,企业管理创新才能得以顺利推进。随着企业管理模式的转型,企业应当通过奖励机制、职业发展规划、团队建设等方式激励员工,鼓励员工在企业文化的指导下发挥主动性。同时企业文化也应具有包容性,接纳不同的创新观念,鼓励员工提出新思路、新方法,为企业管理创新提供一定的思想支持。总之,企业文化的强适应性,能够为企业提供灵活的创新空间,推动企业在激烈的市场竞争中脱颖而出。

(四)构建企业文化测评体系

建立完善的企业文化测评体系,可以帮助企业评估文化建设的实际效果,发现文化实施中的问题并及时调整,为企业管理创新提供有力保障。因此,企业应制定科学的文化测评标准,包括员工对企业文化认同度的调查、文化活动参与度的统计、文化价值观对员工行为的影响评估等。通过具体的测评指标,企业能够清晰了解到文化建设的实际效果,评估员工对企业文化的接受度及企业文化对员工日常工作行为的影响。因此,企业应通过定期的文化评估,定期进行员工满意度调查,了解员工对企业文化的意见反馈。同时要保证评估文化活动的有效性,确保文化活动能够真正做到激励员工、提高团队凝聚力。另外,企业也应建立动态的反馈机制,根据测评结果及时调整文化建设方案,确保文化建设始终与企业管理创新同步推进。企业还应把企业文化的评估与员工的职业发展、绩效考核等管理制度相结合,把文化认同度和文化建设的积极参与作为员工评价的重要内容。

总之,企业管理创新的推进离不开企业文化的创新优化。通过扩大文化覆盖范围、加强文化管理、强化文化功能以及构建科学的测评体系,企业可以建立起具有核心竞争力的企业文化,促进企业在激烈的市场竞争中持续发展。

Q 结束语

在当前信息化快速发展的背景下,企业面临着日益激烈的市场竞争和不断变化的外部环境,因此管理创新已然成为提升企业竞争力的核心。企业文化作为企业内部管理和员工行为的核心驱动力,正日益被视为推动管理创新的重要因素。然许多企业在文化创新的实际操作中仍面临诸多问题,如文化覆盖范围有限、管理体系薄弱、功能不强以及测评体系滞后等问题,这些都影响了企业文化对管理创新的积极促进作用。因此,如何在当前背景下深化企业文化创新、建立科学有效的文化管理机制,成为企业实现长远发展的重要课题。通过不断优化企业文化建设,企业才能够更好地激发员工的潜力,最终形成更具核心竞争力的企业生态。

参考文献

- [1]蓝宁宁.企业领导力的塑造与提升案例研究[J].企业改革与管理,2021(18):108-110.
- [2]魏威.浅谈企业文化创新对企业管理创新的影响[J].商展经济,2022(04):125-127.
- [3]苏卓钊.企业文化创新对企业管理创新的影响力研究[J].老字号品牌营销,2022(14):136-138.
- [4]周洁.企业文化对企业管理的影响力分析[J].现代盐化工,2019,46(03):99-100.

作者简介:

刘玲(1987—),女,汉族,山东青岛人,本科,副教授,中国海洋大学,研究方向:企业管理。