

最新论企业的文化建设论文 企业文化建设论文文献(模板7篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

论企业的文化建设论文篇一

构建我国装备制造企业执行文化研究

摘要：当前许多企业普遍存在执行力不强，其造成执行力不强的其中一个主要原因就是缺乏执行文化。“战略上天，文化落地”切实体现了构建执行文化在提升企业执行力方面的重要性和必要性。本文运用轱辘模型并结合我国装备制造企业的实际，从执行文化的设计和落实方面提出了对策和建议，希望进一步提升企业执行力。

关键词：执行力；执行文化；装备制造企业

“战略上天，文化落地”，可见文化是企业生存和发展的沃土。要想使企业富有执行力，就必须使执行力融入企业文化之中。在美国人彼得斯和沃特曼合著的《追求卓越》中，两位作者访问了美国最优秀的六十余家企业，认为美国优秀企业的文化之一或美国最佳企业的秘诀是：“崇尚行动——去干、去弄、去试”。只有将执行力融入企业文化中，使其成为企业文化的一个组成部分时，才能使企业中的每一个人都理解并深入实践执行力这门学问，唯有这样，执行力才会充分发挥作用[1]。执行文化就是把“执行”作为所有行为的最高准则和终极目标的文化。其核心在于转变企业全体员工的行为，使之能切实地将企业的战略目标和计划落实到本岗位和日常工作中去。其关键在于透过企业文化影响企业所有员工的行

为。下面我们运用执行力的“轱辘”模型来分析、构建和落实执行文化。

一、执行文化的设计和构建

推动“轱辘”转动的源动力是制度、规范和流程。因此应通过一套标准化、结构化的流程，以及明确的规范和制度来控制 and 固化执行者的行动。文化与制度之间是一种蕴含与互动的关系，文化中蕴含着制度，制度中也体现了文化，没有文化的制度与没有制度的文化都是不可想象的[2]。因此，将那些反映市场变化要求又符合企业实情，同时又具有一定前瞻性的价值观用制度体现出来，给与制度化，从而建立一套操作性强，员工拥护的规章制度和流程。

构建执行文化还要求领导者和下属员工培养良好的执行习惯。首先，培养关注细节的习惯。汪中求在《细节决定成败》一书中认为，大至国家，小至企业与个人的成败得失取决于对细节的掌控程度，1%的错误可以导致100%的失败，这是忽视细节的代价。因此，关注细节是提升执行力，影响成败的关键因素，内容包括：“从小事做起，努力培养七个好习惯。以积极的态度接受挑战，承担更多的责任，认真做好各项工作计划，抓住主要矛盾，提高工作效率[3]。其次，培养敢于面对问题的本质的习惯。这需要面对现实的勇气和务实的态度。发现问题要坚持“三不放过”原则，即找不到具体责任人不放过，找不到问题的真正原因不放过，问题得不到解决不放过。第三，培养立即行动的习惯。当有好的思路、好的办法和点子在脑海里出现时，一定要立即行动，马上去做，否则就可能错过好机会。临渊羡鱼，不如退而结网。第四，养成全力以赴的习惯。现代社会的竞争就是你死我活的竞争，企业如此，个人也不例外[4]。要想存活，就必须全力以赴，狮子和羚羊的故事就是很好的例证。

形成执行的核心理念和思维是构建执行文化的又一项重要内容。对于装备制造公司中一些基本的原则和标准，比如诚信

和对客户的尊重、企业的经营理念等这些应该被强化而很少改变，应变革的是那些影响企业具体行为的理念和思维。例如，树立认真的执行态度是执行文化之核心理念之一。在大多数情况下，执行就是一种紧盯目标的简单重复过程，要耐得住繁琐和繁杂，一丝不苟把事情做好。世界上怕就怕“认真”二字，执行过程中讲的是“认真第一，聪明第二”。

二、执行文化的培育和落实

对执行文化的培育和落实是提升执行力的关键一环。那么如何建立一种执行文化呢？首先，你应该清楚地告诉人们公司的目标是什么。然后你会与大家一些讨论实现这些目标应当具备的条件，并同时把这作为指导过程的一个重要环节，一段时间之后，你应当对那些做出贡献的人进行奖励，如果他们沒有实现预定的目标的话，你应当对他们进行更多的指导、取消奖励、调换工作岗位、或者是让他们离开。因此，建立执行文化就应该围绕着“重复、沉淀、同化、决定”来进行。

发挥领导者的执行表率作用是落实执行文化的一项重要措施。日本东芝公司总经理土光敏夫说过：“下级学习的是上级的背影。上级全力以赴地投入工作的行动，就是对下级最好的教育。”因此，在执行文化的培育过程中，领导者的示范作用非常重要。首先，在执行中实现领导者角色的重新定位。企业的各级部长应将自己的角色进行转换。不仅仅是制定战略决策和下达命令，更重要的是具备执行力，以身作则，做好执行的表率。其次，用执行行为传播执行精神。各部长及处长应在具体的执行过程中向执行人员传达执行文化理念。最后，通过具体细节实现执行指导。领导者对员工在执行中存在的问题给予纠正并指导，从而提高下属员工的执行能力。

不断向部门员工灌输执行理念是落实执行文化的前提和保障。文化的形成是一个从强制走向自觉的过程，需要不停地重复和强化。松下电器公司在此方面的做法被视为典范，可以借鉴：（1）反复诵读和领会松下精神。每天上午8时，松下遍

布日本的8.7万名员工同时诵读松下7条精神，一起唱公司歌。

(2) 所有工作团体成员，每一个人每隔一个月至少要在他所属的团体中进行10分钟的演讲，说明公司的精神和公司与社会的关系[5]。

建立一套合理有效的沟通机制是落实执行文化的有效渠道。建立执行文化必须有一套通畅的沟通和反馈机制。首先部门内部进行活跃的对话——通过开放、真诚和随便的方式讨论当前的实际情况。为此，对话者首先解决自己的思想，就事论事，坦诚以待。另外，谈话不能过于正式，这也是杰克·韦尔奇的口头禅之一，因为非正式的谈话总能使大家达成一致的意见。其次，建立正式的沟通渠道，通过书面、口头、电子媒介及会议等单向或双向的沟通方式，做到上情下达，下情上传，充分沟通，努力做到“沟通无极限”。

将奖罚同业绩直接联系起来是培养和落实执行文化的有效手段。行为变革的基础是将员工的业绩与奖励直接联系起来，并使得这种联系变的透明。奖励是正强化，通过奖励来提倡和鼓励员工的行为与部门目标和期望相一致，惩罚则反之。对开拓执行，促进了工作质量和效率的典型要大张旗鼓地进行宣传，树立榜样；对执行力不足的部门和员工要及时进行思想消缺和管理消缺[6]。要做到通过奖罚同业绩联系起来的方式来培育执行文化，就必须建立公正合理的绩效考评制度和考核标准，在评选的时候，不能把数据作为唯一的标准，同时还应考虑到人们在工作中的具体行为。另外奖罚的形式和数量应当多种多样，这是建立执行文化的一个必要条件，除了金钱之外，还应有角色奖罚、心态奖罚、工具奖罚等。

执行文化的构建和落实是提升我国装备制造企业执行力的基础，是一个持续不断的过程，必须常抓不懈，只有如此，才能为流程改进、团队建设、制度的完善和执行奠定良好的基础。

参考文献：

[1]保罗·托马斯, 大卫·伯恩著, 白山译. 执行力[m].北京: 中国长安出版社, 2003. [2]阎世平著. 制度视野中的企业文化[m].北京: 中国时代出版社, 2003. [3]黄家业. 培养好习惯, 提升执行力[j].云南电业, 2005 (05) . [4]谢宁. 如何提高执行力[j].饲料博览, 2005 (10) . [5]林健安. 跟我学做总经理[m].北京: 北京工业大学出版社, 2003. [6]李晟. 执行、执行力、执行文化——关于国有企业执行力的思考[j].电力技术经济, 2005 (12) .

论企业的文化建设论文篇二

人力资源管理在企业发展中所发挥的作用越来越关键。企业文化建设极大地影响了人力资源管理战略的制定, 在建设企业文化的时候, 应从人力资源的管理出发, 满足企业文化的要求, 从而促进企业加快发展。企业文化和人力资源管理是密不可分的, 两者是相互配合、相互作用的。在企业文化发展的前提下, 探讨人力资源管理的应用, 不仅可以突出以人为本, 更能凸显出管理的文化涵义。

企业文化建设; 人力资源管理; 企业发展

当前企业竞争已逐步从技术竞争上升到企业文化的竞争。企业在激烈的竞争中越来越重视吸收人才, 对人才的关注度越来越高。如何发挥企业文化建设的优势, 建立完善高效的企业人力资源管理系统, 是每个想发展进步的企业所面临的问题。应把企业文化与人力资源管理结合起来, 植入优秀的人文主义价值观, 为人力资源管理带来良好的发展基础。企业文化和人力资源管理, 二者是密不可分的, 缺少任何一个因素都不能发挥企业的价值。所以, 只有在企业文化中发挥人力资源管理的优势, 才能更好地促进一个企业的发展。

人力资源管理是为了实现公司人力资源带来的效益最大化, 包括外在管理和内在管理、量 and 质的管理, 它具有时代性、

综合性、地区性等特点。包括人力规划、工作行为分析、招聘、奖励、工资待遇等方面。良好的人力资源管理可以增加企业竞争力，提升企业形象，是企业利益最大化的推动者。人力资源管理与企业文化相互融合，二者共同组成企业管理的核心。企业文化全方位地影响着企业管理。企业文化和人力资源管理都遵循以人为本的理念，可以实现管理的刚柔并济、相互作用，使其达到最佳效能。人力资源与企业文化相互配合、取长补短，能使企业管理更加高效有力，让在企业文化影响下的人力资源管理的优势发挥出来，从而促进企业的不断发展。

要想解决以上问题，首先应改变思想观念，促进人力资源管理改革。以人为本，拟定合理的管理条例。企业应加强对员工的软管理，把企业优势最大化，并且针对弱项进行相应的改革，以期把人力资源配置达到最佳水平。第一，建设良好的企业优势文化与规范的人力资源管理模式，二者相互协调，齐头并进。第二，根据企业文化发展目标，将员工的工作效率高与奖惩措施相配合。在企业管理系统中，将企业文化与奖惩措施相结合，将企业价值观用具体的量化指标和评估标准表达出来。第三，应对新员工进行企业文化方面的培训。将单位整体培训与部门个别培训相结合，不断加大培训力度。在培训中加强对员工正确价值观的引导，将企业优良文化不断渗透给员工，加强对思想观念、从业态度等方面的培训，最终改变员工的工作行为，培养出比较符合企业文化发展目标的优秀员工。第四，建设以企业文化为基础的人才管理模式。把多种表现因素放入到考核结果中去，打造自由、进取、感恩、愉快的企业工作氛围，让员工把自己视为企业的主人。

每个有竞争力的企业必定有富有竞争力的企业文化。将企业文化与人力资源管理的配合工作做好，决定了一个企业竞争力的来源。国内企业应认识到企业文化对人力管理的决定性因素，针对目前所存在的问题，在之后的改革中不断发展完善，不断提高企业的竞争力。企业为了能保持长久的发展动力和活力，须建设合理的人力资源管理系统，让企业文化发

挥其效能。要建设符合企业自身特点的企业文化，加快人力资源管理，只有两者相互配合，才能发挥强大的优势，让企业实现利益的最大化，从而增强其竞争性。

[2]于佳。企业文化与人力资源管理的相关性与互动性研究[d].贵州大学，2008.

[3]张莉。企业文化与人力资源管理的互动性探析[d].华侨大学，2006.

[4]李伟聪。基于企业文化的人力资源管理体系的构建研究[d].南昌大学，2013.

[5]雷国忠。有中国特色的企业文化建设与人力资源管理[d].延边大学，2003.

论企业的文化建设论文篇三

1、企业文化是企业核心竞争力的重要组成部分

优秀的企业文化可以增强企业的核心竞争力。核心竞争力是指具有企业特色，其他企业无法模仿的能够获得经济效益的能力。在激烈的市场竞争中，拥有较强核心竞争力的企业不仅可以获得较高的顾客和职工忠诚度，还能提高企业在市场上的影响力。顾客和职工的忠诚度以及市场影响力是企业发展的关键因素，缺一不可。由此可见，企业文化在企业管理中具有不可替代的作用，是增强企业核心竞争力的重要手段。

2、提升企业凝聚力，增强职工信心

作为优秀的企业文化关键作用是有利于提高现代企业的凝聚力。现代企业文化融入职工日常生活管理中，让每个职工相信企业的经营理念，这也是职工树立正确人生目标的依据，

每个职工都树立了为企业创造价值，能够实现人生的自我价值目标后，就能够全心全意为现代企业的科学发展建言献策。当然，企业将自己的奋斗目标与企业的发展相融合后，职工会从企业文化中获得极大的满足感，从而增强职工的自信心，促使企业形成巨大的凝聚力。

3、有利于企业提高核心竞争力

企业管理的最终目的是为了提高自己的市场竞争力，获得最大的利益，在当前市场竞争如此激烈的背景形势下，必须进行企业管理创新。目前，很多企业已经开始反思应该如何激烈的市场竞争中求得生存和发展，提高企业的核心竞争力是最直接，也是最有效的方法。比如海尔、联想等知名企业之所以能够在市场中站稳脚跟，具有良好的发展前景，主要是由于这些企业拥有和其他企业特别之处，核心竞争力不一样。究其原因这是由于这些企业领导者清楚地认识到企业的发展进步不仅仅是需要一些有形、物质的激励手段，同时也需要借助一些无形的手段作为新时期企业发展的坚实基础。

4、企业文化是企业源源不断的动力

对于现代企业发展来说，创新是其核心动力，那么创新的主体就是所有的职工。如何发挥每一名职工的潜能，使员工努力创新应该是我们一直研究探讨的关键问题，相反，如果现代企业不注重创新，不去吸收管理、技术创新因素，那企业怎样发展只会停滞不前，最后走向衰落。因此，作为当代企业想要发展，就必须源源不断地注入创新活力，大力发展现代企业文化，充分调动员工的积极性。

1、建立完善的企业保障制度

企业制度是企业运行的保障，因此要建立完善的企业制度。首先要根据企业的实际具体情况，健全行之有效的规章制度，建立良好的领导体制，形成策略型领导风格。其次要完善企

业组织架构，使之与企业文化相匹配。再次要完善企业的管理制度，管理制度要以人为本，尊重员工、理解员工、关心员工、最大限度地调动广大员工工作积极性，引导员工自觉把个人理想与企业发展目标融为一体，更好地激发每一名职工强烈的责任感和事业心，更好地促进当代企业的全面发展，使广大员工能自觉地执行这些规章制度，为企业发展贡献自己的力量。

2、企业文化创新与人力资源开发相结合

企业文化的建立在企业中除了领导者的参与，更多地应该是人力资源部门的参与，这需要人力资源部制定相关的企业文化制度，同时也是培训企业员工企业文化的主导部门，人力资源部门通过对企业全体员工培训企业文化，同时根据学习情况进行最终考核，对于成绩优异的员工要有鲜明的奖惩制度，这不仅能激励员工的积极性，还可以在员工思想观念上进行转变，加强培训工作的开展，使企业文化创新知识深入员工群体之中。

3、企业文化创新应与企业营销有机结合

企业文化创新主要是为了提高员工的行为准则以及价值观，这些仅仅是企业内部文化建设，并没有体会到市场化、社会化。然而企业作为社会的重要组成结构，其主要宗旨也是为社会服务，促进社会经济的发展，因此企业文化建设过程中，也应该加强对外营销宣传，能够向社会传播自己的企业文化，不仅可以达到一种宣传效果，也可以在社会上树立一种良好的企业形象，提高企业的知名度。因此在企业文化建设过程中，应与企业营销相结合。

综上所述，企业文化创新对于企业管理创新有着积极的影响，当前市场经济环境背景下，企业亟需创新。现代企业应高度重视企业文化建设和创新工作，明确企业文化创新和企业管理创新之间的作用关系，正确对待企业文化创新，提高企业

管理水平，促进企业的健康、稳定发展。

论企业的文化建设论文篇四

文章概述了“企业文化”的含义、内容和特点；概括了企业文化的作用；重点论述了我国企业文化目前所存在的问题以及企业文化建设过程中需要注意的方面。以望企业管理者提高对“企业文化”的认识，加强企业文化建设。

企业文化；建设主体；家族企业

南齐王融说：“设神理以景俗，敷文化以柔远”。狭义的泛指了社会的意识形态，以及相适应的制度和组织机构，同时说明了组织机构必须有与之相适应的文化并伴随其发展。它是政治和经济的反映和体现形式。从企业的角度讲，企业文化是人本管理理论的最高层次，是企业所依赖的一种文化价值观。企业是从事生产经营活动并实现经济效益的独立核算单位。企业文化也称公司文化，是企业在中、长期形成的共同的理想、基本价值观、作风、生活习惯和行为规范的总称，也是企业在经营管理过程中创造的具有本企业特色的精神财富的总和。它对企业员工有感召力和凝聚力，能把人的兴趣、思想意识、观念、需要和目的以及由此而产生的行为统一起来，从而形成一种文化在企业中长期延续下去。因此，企业文化是将企业在创业和发展过程中的基本价值观念通过教育，整合而形成的一套独特的价值体系，是影响企业适应市场的策略和处理企业内部矛盾冲突的一系列准则和行为方式，其中渗透了创业者个人和社会化过程中形成的对人性的基本假设，价值观和世界观，也凝聚了企业在发展过程中形成的经营理念。

企业文化的形成是依靠企业的主体来形成并依靠他们传输到企业的每一个员工。企业文化的主体内容包括了三个部分：

1. 劳动文化。劳动文化的主体是劳动者。劳动者是生产的基

本要素。是最基本的企业人力资源。劳动文化涵盖了基础劳动的核心力量和劳动力转化为生产力的全过程。具体的就是员工的技能、素质、规范和观念。只有尊重劳动，建立优良的劳动文化，才能够更好的把劳动力转化为生产力，从而完成企业的生产任务。是体现企业生产能力的最具有代表性的核心主体。

2. 生产文化。生产文化的主体的是管理人员。它是包括企业的中、基层管理者。企业的中、基层管理是企业管理的核心，是贯彻和实施公司精神和方案并处理和协调生产经营过程中的诸多问题传递者。生产文化是企业有计划和组织的实现生产并完成企业总体目标的重要组成部分。

3. 经营文化。经营文化的主体是决策层。它是企业的战略、策划、经营方向和企业重大事件的决策者，关系到企业的盈亏和发展。同时，企业的决策层是企业文化的缔造者，是企业文化的源泉以及在长期的生产经营过程中形成的一种文化体系。

企业文化作为上层建筑对经济基础的反作用，在理性上的认识是件普通的事情。然而，企业文化在企业的发展过程中的有着巨大的作用，主要体现在以下几个方面：

（一）企业文化在企业发展中具有指导性的作用

它指明了企业的发展方向，把企业的员工引导到企业所确切的企业目标上来。企业发展方向是什么？企业的发展目标是什么？企业提倡什么？崇拜什么？员工的主力意识必然转向什么？员工的行为规范是什么？工作的态度是什么？只有明确了企业的发展方向和思路，全体员工有了战斗的目标，他们才会往这个目标而努力。在中国和外国，近代和将来都离不开企业文化的非凡作用。特别是市场竞争激烈的今天更是如此，这种文化到影响企业的决策、企业组织结构、企业管理体系，企业财务分析手段以及企业管理领导艺术等。如日

本公司奉行的哲学“和，诚，开拓”精神。“和”即强调全体员工以“和”为贵，心心相印，主张开展非正式讨论在内部形成风气，公司一年内收到建议421万条。“诚”则是公司员工对待客户的态度，以诚相待，诚实信用；“开拓”则要求勇于创新，争取更大的成果的一种旺盛的斗志，以向“新领域挑战，百折不挠”的精神调动员工的感情。美国惠普公司则以“自己就是企业”作为精神支柱。在我们企业，上到办公室，下到车间都是公司的企业文化标语。如：“企业的学习力源自企业的竞争力；企业的竞争力源自企业的执行力”，“只有你为公司创造机会，公司才会给你机会；只有你为公司创造空间，公司才会给你空间；只有你为公司创造财富，公司才会给你财富”。

（二）企业文化具有推动企业发展的作用

先进的企业文化对企业有着提升和推动作用。优秀的企业文化可以促进优秀企业的形成和发展。普通的企业文化处于一般或者较低的水平。员工编造借口、推诿责任、鱼目混珠而不知所措。优秀企业的员工实事求是；有主人翁的意识和责任；积极的投入到工作实践之中；善于及时的分析和解决问题。他们的领导千方百计的调动员工的劳动热情和聪明才智，为推动企业发展而服务，同时给予他们个人的发展空间以实现自己的抱负。优良的企业文化可以使企业有一支优良的团队，依靠团队的集体协同作战精神而完成公司的工作指标。英国福特汽车总裁认为，没有任何一种企业可以归属于某一个人，企业构成的因素就是群体。企业依靠群体的力量来实现利润，推动企业走向成功。

（三）企业文化对企业具有进一步体现凝聚力的作用

一个被企业员工认同的企业文化，如同一面大旗，使员工自觉簇拥其周围，吸引后者跟入，同时对企业合作伙伴和消费者产生吸引力。企业的员工需要被社会和企业所认可，并有一种个人的成就感和归属感，他们赖以实现自己的价值合乎

环境为依托，把企业看成自己的家，把自己融入到企业的团队之中，加强沟通与联系，紧紧的围绕一个目标，共同凝聚在一起，以先进的思维模式和规范的行为模式去工作，从而体现企业的整体凝聚力。

我国现代企业文化建设虽然取得了一定的成绩，但是存在的问题依然很多，在一定程度上制约了企业的发展。主要存在以下的问题：

（一）家族企业文化

正如美国著名管理学家彼得·德鲁克指出：“管理是以文化为转移的，并且受其社会的价值观，传统与习俗的支配。”因此，任何企业组织和管理模式都是建立在特有的文化背景上，都打上了历史文化的烙印。“家族企业文化”体现了中国传统文化的突出特征。中国人十分注重“家”，把“家”看作是生活的中心和堡垒，自然也注重“家族”之中的亲情，追求“父慈子孝”、“夫义妇听”、“长惠幼顺”的境界，强调“以和为贵”、“和气生财”的作风。随着“家族企业文化”的发展，加上我国企业改革开放后是以发展民营经济为主体，从而更大程度上促长了“家族文化”的发展。据统计我国民营型企业90%为家族企业。这样，企业在无形中就形成了“创业依靠家人、成功依靠亲戚、子承父业、外人不可靠”的观念，进而形成根深蒂固的民族意识，进而逐步演变成企业的“家族文化”。家族企业的管理模式是组织结构不完善或者是组织结构完善但老板一手抓，思想和观念都停止在原有的状态，不更新不转变，企业主要职位都是老板的亲戚和朋友予以担任，不按照现代企业管理机制予以管理和用人。他们往往追求的是眼前的利益，而不从长考虑。家族企业文化在一定程度上阻滞了企业文化的良好发展。

（二）注重企业文化的形式而忽视了内涵

在中国企业文化建设过程中最突出的问题就是盲目追求企业

文化的形式，而忽视了企业文化的内涵。企业文化所形成的经营理念和价值是通过各种活动和形式表现出来才是比较完整的。如果只是打着企业文化建设的口号，就失去了企业文化建设的真正意义。不但使优良的企业文化难以维持，而且对企业的推动和发展将起到阻滞作用。比如有的企业天天开会倡导产品“质量”，然而天天在处理产品质量问题。没有把问题落到实处，没有把出现质量问题的根源予以切断并从根本上去分析原因，也就是没有把企业文化内涵的主体内容予以细分并实施，对企业文化的发展造成影响。

（三）企业文化脱离了企业管理实践

企业文化就是塑造企业精神的圣经，而与企业管理有着密切的关系。企业组织是一个实体机构，它不是教会信念而发的共同体，他们是依据生产经营状况和一定的经营业绩来进行评价的。企业的导向，推动和发展以及企业内部的凝聚力不是单独作用的结果，而是渗透在企业管理的体制、激励机制、经营管理体系和战略之中的。也是经营理念和企业价值观的一个贯穿过程。因此，企业内外部环境在复杂的变量中时，企业文化不能脱离企业管理实践而成为一张白纸。

（四）忽视企业文化的创新和个性

企业文化是某一特定文化背景下的该企业的独具特色的管理模式，同时企业文化也受地理和风俗的影响而具备个性化的特点。其实，每个企业的发展历程不同；企业的生产机制不同；产品的市场结构不同；企业的管理模式不同，所以对环境作出的反应策略也不同。因此，针对不同的企业，须采用独特的文化管理模式，企业管理才具备弹性和柔性，更能适应自身企业的发展需要。然而，当前的企业的经营理念都是一贯性标志性口号“诚信，开拓，发展”，一家企业按这个理念，另外一家企业也按这个理念。从根本上就失去了企业文化建设的意义。企业必须综合自己的内部结构体系，自身的优势和文化氛围来针对“企业文化”予以建设，这也是企

业文化建设的一个关键。

（一）企业文化不是实施组织，需要一定的形式来体现，也需要一定的物力财力加以保障

企业文化不是束之高阁的彩球，也不是哗众取宠的装饰。它扎根于员工，溶于全体员工的思，言，果之中。然而它需要喜闻乐见的形式来体现，如企业的形象策划ci导入；如球赛等文艺活动，所花费的人力和物力也必不可少。又如，企业的文化标语，需要管理人员按符合自己企业文化内涵的有启发性的标语标注在企业的相关位置，不仅需要耗费精力和时间，还需要支付因制作这些标语牌匾的制作费用。所以，企业要筹划用于企业文化建设的专项资金。

（二）企业文化建设要注重细节

企业中蕴涵的某个有价值的独特文化因素，这是任何一个企业在创办和运行过程中都会客观存在的。如有的员工非常喜欢学习；有的员工特别节俭；有的员工总是想改变产品的性能等。这些细节都需要管理者去发现并加以提倡。我们要在企业当中抓典型，号召“全员”学习。把优良的企业文化氛围推入具体实践中去。这就需要我们去注重细节。

（三）寻找自身企业的优势和文化渊源，以“量体裁衣”的方法来孕育企业文化

企业可以造就文化，文化是企业的一个反应形式。但每个企业的形式不同，则采用的企业文化内容也不同。我们要善于发现企业文化的积极因素，将这种因素加以酝酿，使之符合自身企业发展的需要。譬如，红蜻蜓集团在文化方面的执着、努力、贡献一直被国人所称颂。但红蜻蜓搞文化并非心血来潮，1995年创业伊始，红蜻蜓就开始讲文化的故事，讲美丽的故事，因为这个品牌就来自于企业创始人钱金波儿时的一个梦想：小时候，陪伴他最多的伙伴便是楠溪江畔飞舞

的红蜻蜓，他们常常用心交流，一起玩耍在泥土芬芳的田埂和小山坡，当时钱金波就立下志愿：将来一定要为这些小伙伴们做些什么。长大后，当他有能力创建一家企业的时候，他毫不犹豫地为企业及品牌名称命名为“红蜻蜓”；康耐的企业核心价值观为：“品牌领先、顾客至上、崇尚知识、以人为本和谐、精诚精业、舒适时尚。”只有找到企业的文化渊源，企业所需要提倡的或者需要重视的脉点，以此而孕育的文化才具有意义并体现自身企业文化的内涵和氛围。

（四）加强企业文化建设的组织实施，领导与监督

企业文化的建设、组织和实施需要事先有计划（主要的具体方案）、有部署、有进度、有过程的进行。同时加强在此过程的监督工作。不要走形式、摆样子、有了上文没有了下文；或者迫不及待，短期就要见效果，以致封尘日久失去企业文化的光辉。不仅要专人负责项目的实施，还要随时跟踪落实的具体建设状况，全面规划与安排，把企业文化建设作为一个重要的项目来抓。不但要明确为什么做？还需要明确怎么做？何时做？何地做？由哪些人去做？做的标准是什么？需要注意的问题是什么？因此，在企业文化建设的工作中，组织，实施，领导与监督尤为重要。

（五）企业文化的实施，方法上要采取“树立榜样，典型引路。以身作则，率先垂范”

优秀的企业文化一般都比较发现和推崇身边的典型，树立榜样。这样可以集中体现企业文化的魅力，使企业文化人格化、模特化、使员工看得见、学有榜样、比得上、模仿有型。同时树立正确的价值观、道德观。领导者带头严格遵守，身教胜于言教。如此得到员工的敬佩和支持，使企业文化建设顺利进行。

（六）企业文化建设要以“实际行动”出发，走出“口号”的呼声

把概括企业文化其特征描述，标志性事件，典型案例与代表性人物品格、思想，选择恰当的方式和途径传达给全体员工，使他们理解这种文化表现。走出“口号”的呼声，以实际行动去渗透和步入。

（七）融入员工的意识

员工对企业文化的接受、理解与认同。要在企业经营活动中体现出来，即表现在日常的工作状态。刚开始可能是被动的，员工会按照企业文化的要求来约束自己、规范自己。如果这种被动和约束不能转变成员工的自觉行动，企业文化建设是失败的。因此，企业文化建设必须使员工产生自觉行动，没有外在的约束，这样的文化才可以延续。要通过多种方式对员工的文化教育和业务培训，并教育引导员工树立以“客户”为上帝，以“市场”为效应的观念。加强他们的团队精神、融入员工的意识、提高企业的凝聚力。

（八）突出以“主体”为依靠

企业文化建设的主体是劳动者，生产者 and 决策者。他们是企业文化建设的载体。强调突出和依靠主体，就是要主张吸收员工长期以来在实践中创造的特色文化原料，注意发现他们的闪光点，不断充实文化的内容。只有具备强硬的领导班子，加上全体的员工与参与，企业文化建设方可取得成功。

（九）企业文化建设要不断“创新”

创新是企业的灵魂。创新是企业文化建设的特点和生命力所在，是企业价值观的内在核心，它与时代的环境变化同步，不能有丝毫的窒息和停滞。没有创新的文化就没有创新的思想 and 员工。也就是没有技术的创新，管理的创新，服务的创新等，企业就会丧失其社会价值的依据。把创新的内核植入企业价值观，全方面融入企业文化的要素和建设企业文化的全过程，培育员工的创新精神，使之转化成为一种动力和依

托，从而提高企业的核心竞争力，提高企业的经营效益。

（十）企业文化建设要全面

企业文化由物质层、行为层、制度层和精神层四大层次构成。所以，在文化建设的过程中要面面俱到，不可疏漏。否则，企业文化建设的效果是不理想的。这也是现代企业文化建设容易忽视的问题。有的企业就认为搞搞文化标语就是企业文化建设了，这是十分片面的认识。企业文化建设不仅包括了的企业精神、企业经营哲学、企业道德、企业价值观、企业风貌的建设，还包括企业的目标、生产环境、企业的广告、企业包装设计、企业的行为规范、企业的规章制度等。它们之间是精密联系、互为影响、相互作用、共同构成企业文化的完整体系。

（十一）企业文化建设要注重“礼仪文化”和“学习文化”

孔子曰：“不学礼，无以立”。即无一立人，无一立事，无一立国。他表明了礼仪在企业文化建设当中的重要性。礼仪不但是员工的一种素质，同时也是企业文化的一种反应。1990年。麻省立功学院斯学院彼得·圣吉〔peter senge〕出版了《〈第五项修炼——学习型组织的艺术与实务〉》一书，掀起了组织学习和创建学习型组织的热潮。他强调终身学习，全过程学习，全员学习和团队学习。提出了不但要自我超越，还要改善心智，建立共同愿景以及团队学习。学习不但可以强化认识和提高理论水平，还可以转变企业员工的思想观念。因此，现代企业必须把“学习文化”作为企业文化建设的重点来抓。奥康集团就提倡从上到下必须“全员学习”。

（十二）强调“以人为本”的理念来进行企业文化建设

管理的主要内容是管人，而人又是生活在客观的环境之中，虽然他们也在一个组织和部门中工作，但他们在思想，行为等方面可能与组织不一致。重视人的因素，就要注意人的社

会性，对人的需要予以研究和探索。在一定的条件下，尽最大可能满足他们的需要，以保证组织中的全体成员齐心协力地完成组织目标而自觉作出贡献。我们提倡不但制度化管理员工，还要“人性”化管理员工。真切的体现“人本管理”的内涵。比如正泰集团在使用人才时的“人本文化”为：“德才兼备是正品；有德无才是次品；有才无德是劣品；无才无德是废品。”又如奥康集团秉承“有德有才，提拔重用；有德无才，培养使用；有才无德，限制使用权，无德无才，不可留用”的人才理念；康耐集团的人才观为：人才无定论 康奈唯“砖”才。因此，我们必须重视人才，把人才的竞争力当成是企业的核心竞争力，建立完善的人才管理机制。强调“以人为本”的理念 来建设企业文化是势在必行的。

综上所述，企业文化就是以价值观为核心的思想行为规范。企业文化对企业的计划、领导和控制和整体发展具有非常重要的意义。企业文化建设的成败关系到企业的兴衰。因此，企业文化建设就成了企业的一个核心项目。我们必须正确的对“企业文化”加以认识，并且要有计划和组织的予以实施，加强企业文化建设，使之物质标准化、行为典范化、制度规范化、精神境界化，使企业步入一个健康飞速的发展环境。

[1] 弗郎西斯·福山. 信任—社会美德与创造经济繁荣[m]. 海南出版社, 2001.

[3] 吴金法. 经营管理[j]. 中国新闻传媒集团出版, 2005, (3).

论企业的文化建设论文篇五

改革开放以来，国企在“实事求是，解放思想”的指导下，开发对外口岸，设立经济特区，是我国经济实现飞跃式发展。继承优秀的历史传统，造就了国企的辉煌，把思想政治工作的开展，定位为企业紧抓工作，作为企业日常工作的重要组成部分，帮助国企建立集体荣誉、团结实干的文化氛围，从

思想教育上，拉近员工与企业的距离，激发员工工作热情，进而促进企业获得重大成果和经济利益。

企业文化有利于员工快速融入企业内部，认可企业的价值观和发展方向，通过企业自身特点，对员工起到熏陶鼓励作用，将企业目标与个人意志有效结合，企业利益和个人价值实现统一，最终为企业带来经济利益。思想政治工作和企业文化二者密切联系，相辅相成，立足于员工，从员工中来，到员工中去，思想政治工作和企业文化存在一定的交叉范围，加强思想政治工作中企业文化的融入，是国企在市场经济变革下急需处理解决的关键问题。

1、形而上的企业文化。目前，国企的企业文化千篇一律，缺乏企业个性和特色，企业缺乏品牌管理意识，对自身的文化定位模糊不清，敷衍了事，通常都是提出一个象征性的宣传口号，缺乏新意，缺乏特点，形而上的企业文化广泛存在，企业管理过于粗放式。国企管理者对企业文化定位认知不足，没有从企业发展历程中沉淀企业精神、文化内涵，这也充分反映出来，国企工作人员工作态度不端正，缺乏企业责任心，工作没有积极性，工作质量低，只关注企业业务发展和经济效益，未能立足企业长远利益，只追求一时的利益。同时，这也反映出来管理者缺乏创新意识，思想保守，循规蹈矩做事，做事情前缺乏思考，不敢大胆做事，不去踏实做事。企业文化，是一个企业综合实力的象征，企业需要借助企业文化来突出企业特色，彰显企业魅力，必须剔除过去“虚、大”的文化理念，诸如“拼搏、奋斗”等宣传口号。

2、思想政治工作形式主义严重。形式主义问题，伴随历史长久地存在于我国政治工作中，尚且一直未能有效解决。在国企思想政治工作开展过程中，形式主义问题突出，诸如收到上级指示后，下发倡议文件，提出口号，只停留在宣传阶段，并没有开展实质性的教育活动，导致上级指示，只是存在于纸面，没有深入人心，没有将上级精神指示融入到企业文化中，对实际工作未能产生根本的改观。长期以来的形式主义

的工作模式，已经深入到职工的骨子里，严重阻碍思想政治工作的开展，给企业文化融入思想政治工作带来不利影响。

3、思想政治工作和企业文化作用没有辩证统一看待。思想认识片面性和极端性，广泛存在于国企领导干部思想认识上。一方面，有的企业认为开展思想政治工作或者发展企业文化是无用功，都是虚的套路，不会给企业带来实质性的影响，于是，在企业中，缺乏开展思想政治工作和企业文化的工作热情，消极对待，敷衍了事。这种思想认识，完全无视共产党人，在艰苦卓绝的政治和社会环境下取得的成就，忽视了意识的能动作用，企业没有正确的发展方向作为指导，注定会被社会的洪流所吞噬。另一方面，有的企业将在思想政治工作融入企业文化放在过高的位置，认为只有加强思想教育，形成统一战线，保持思想高度一致，企业的任何问题都能迎刃而解，严重夸大企业文化作用。这两方面的认识，都是没有将思想政治工作融入企业文化作用辩证统一看待，思想认识局限，对思想政治工作融入企业文化定位不准确，主观夸大或忽视这二者的能动作用，形成对思想工作融入企业文化的外部枷锁。

1、开拓创新，稳步发展。20世纪改革开放以来，我国摆脱计划经济体制的束缚，开始与世界接轨，经济发展水平，实现井喷式增长，以经济建设为中心，依然是我国社会发展的首要任务，所以，国企要认清当今竞争激烈，变革与挑战并存的经济形势，升级产业链，调整产业结构，转型发展，增加企业文化软实力，加强人才引入，加强在思想政治工作中企业文化的融入，在发展中沉淀企业精神，营造良好的企业文化，使企业形成良性循环，激发每一位员工的积极性和创造性，将企业目标与个人意志有效结合，企业利益和个人价值实现统一，形成企业和个人共同发展的长效机制。

2、实事求是，从实际出发。员工，是构成企业的基本元素。每一位员工的工作态度、工作方法、工作效率，影响企业在社会中的竞争力，保持员工思想统一，形成认可的价值观，

加强思想政治教育是必不可少的工作。随着社会的飞速发展，企业要与时俱进，及时调整思想教育中的工作内容，注入新活力、新思想，将新时代下的思维模式融入到企业文化中，让思想政治工作真正的企业服务；国企要大胆创新，不拘一格，将国企资源平台优势发挥出来，形成鲜明的企业风格，根据企业特点，有针对性的思想政治教育，及时发现企业内部存在的思想问题，及时帮助员工解决思想问题，从实际出发，满足企业和员工的实际需求；企业文化要有真情实感，得到员工的一致认同，不能再是口号的宣传，生硬的说教，把企业价值观强行加给员工，反而适得其反，员工形成抵制情绪，不利于工作的梳理进行。企业应该正确引导，通过趣味知识竞赛、职工文化墙、技能之星评选等活动，让员工主动融入企业文化当中，发挥职工的主观能动性，加强职工的知识素养和专业技能培训，强化员工在企业存在感和主人翁意识。

3、明确需要，不断探索。企业文化在思想政治工作中的融入，根本上是为了增强企业实力，提升企业品牌价值，提高企业社会竞争力，这就要求国企要根据自身发展需求，统筹规划，对自身企业文化定位清晰，对思想政治工作开展制定策略，将二者统一结合起来，共同提升企业凝聚力，发挥高新人才作用，开发新产品，丰富企业产业链。企业要增强自主创新能力，积极引进高技术人才，保持企业活力，鼓励科研创新，保证企业在从事领域内专业领先能力。

4、提高党建工作水平。为了满足形势下改革工作需求，国企各级党组织必须调整工作思路，改变思维模式，加强党政工作在思想政治工作中的地位，传承历史优秀传统，采用新的工作方法，加强党风廉政建设，加大对党员干部的约束，杜绝工作中建立派系，树立个人山头和小团伙；引入互联网思维，通过网络渠道，加大宣传力度，保证信息的时效性，摒弃过去政治学习，读报，讲座的学习模式，将企业思想政治工作和党建工作结合起来，提高党建工作水平，加强党风廉政建设，通过网络学习的方式，保证党员先进性，提高党员

素质，保证党员在工作中保持优良作风，恪守原则，加强企业从业人员的廉洁教育，相互监督，进一步提升企业各级党组织的联络力度。

人才是企业不断进步的源泉，在我国经济改革的形势下，国企面临体制改革，产业链升级，产业调整转移的挑战，需要企业从实际出发，确定企业发展方向，规划产业布局，实现精细化管理；同时，国企需提高职工综合素质，开展多种方式的培训育活动，从专业上、思想上提升职工素质，增强企业文化连锁效应，科学开展党建工作，做好宣传工作，做好党员干部思想政治工作，加强企业文化融入到思想政治工作中去，促进国企健康全面发展。

[1]张逊瑜。如何加强国企思想政治工作中企业文化的融入探讨[J]企业导报，2015.

论企业的文化建设论文篇六

要想进一步推动企业的健康稳定发展，就必须以科学的发展观为重要前提，构建完善的企业文化，并且在企业管理中充分发挥出企业文化的重要作用，给予企业文化足够的重视，从而促使企业员工能够在科学、合理的企业文化影响下，形成一种更为规范的价值观念、道德观念，成为促进企业发展的核心力量。

企业文化；文化建设；企业管理

1.1 企业文化的概念

在一定的社会经济条件的作用与影响下，企业通过相应的社会实践活动，而逐步发展形成的一种能够对企业的全体员工都进行约束与规范的职业道德以及价值观念，就是企业文化。因此，也可以说企业文化是在企业的实际经营发展中，以一种共有的价值观念作为主导，对企业的经营管理进行指导与

约束的一种文化管理模式。这里所讲的共同价值，是指在企业经营过程中企业的所有员工共同形成的共同价值，是企业各种精神的一种总称。而在此之中，企业的价值目标则是绝对的核心所在，其他部分则一方面会受到企业员工的影响作用，另一方面也会受到企业文化的诸多影响作用与诸多束缚。所以，一个正确的企业文化，能够充分的调动企业员工的工作积极性，进而为企业树立一个更为良好的企业形象。

1.2 企业文化的要素

在企业文化的建设与研究过程中，往往会将企业文化建设要素分为以下几个方面：第一，重要的价值观念。企业文化建设中，所指的重要价值观念，是指由企业所有的员工针对某些行为以及某一件事情的好与坏所做出的一致性统一判断。可以说，在整个企业文化建设过程中，企业的重要价值观念在企业文化建设中所占据地位与重要性是任何一点因素都无法比拟与撼动的，是整个企业文化建设过程中最为核心的内容。这是因为，只有形成统一的价值观念，企业才能够对企业的所有员工进行一个统一的标准化管管理，对员工进行科学的约束与合理的规范。第二，主要的生产环境。在企业文化建设过程中，企业的主要生产环境主要是指企业的外部环境，以及那些企业与之相联系的外界因素，如：企业的性质、企业的实际经营方向、企业的社会形象，等等。

可以说，这些生产环境在很大程度上会对企业文化建设、企业的行为特征起到重要的影响。第三，重要的英雄人物。在企业文化建设过程中，企业的英雄人物就是企业文化建设的重要活样板，是整个企业文化建设的核心人物，也是整个企业文化的人格化，是所有员工共同模仿的重要对象。所以，在企业文化建设中树立一个有效的英雄人物形象，对构建更为科学、合理的企业文化有着十分重要的推动性作用。第四，主要的文化礼仪。企业所组织的各种聚会，各种表彰活动是企业文化礼仪最为直接的体现，最为形象的表现。可以说通过企业的各种聚会、各种表现活动，这些文化礼仪能够将企

业的文化理念、价值观念更好地渗透到每一名员工的思想中，让企业员工都能够掌握正确的价值观、职业道德观，从而实现寓教于乐的重要目的。

2.1 企业文化是展示企业形象的重要方式

在企业文化的传播过程中，一个优秀的企业文化不仅能够帮助企业更好地展示自身所具备的产品以及优质服务，帮助企业向社会各界展示出自身所拥有的责任感，更能够通过媒体的有效宣传，向社会各界宣传自身的优秀管理制度，使社会各界对企业拥有一个更为正面、积极的影响，提高企业在社会中的地位与知名度。因此，要想成为一个优秀的企业，那么势必要拥有一个优秀的企业文化。所以，在企业现代化管理中，做好企业文化的建设则尤为重要。

2.2 企业文化能够对企业的管理理念进行完善

企业要想在如此激烈的市场竞争环境中占得一席之地，抓住发展的机会，寻求扩大，就必须进一步明确自身的实际发展方向，明确自身经营管理目标，也只有如此，才能够扬长避短，从而抢占市场先机。而要想做到这些，则离不开企业文化建设，这是因为做好企业文化建设工作，是实现企业管理理念创新的重要途径，是了解并掌握自身优缺点，顺应企业发展的必要前提。所以，在现代企业管理中，企业的相关领导应该将企业充分的渗透到企业的各个管理层面中，坚持对企业文化的建设，培养并提高每一名企业员工的大局意识，从而使企业管理观念能够在科学的企业文化影响下得到有效的提升，实现企业的所有员工意志与企业的整体发展方向相一致的格局，促进企业内部的和谐发展。

2.3 企业文化对企业员工的行为准则能够进行有效规范

正是因为企业文化是企业价值观念的重要体现，是企业管理追求的重要目标。所以，企业文化的内容也更能够向企业员

工阐述并说明企业的主要发展目标，企业所追求的重要理念，让企业员工能够更为清楚地了解到，企业对他们的实际要求与期望，从而在潜移默化之间让企业员工能够按照企业文化的内容去约束与规范自身的行为准则，更好地融入到企业发展之中。尤其是在企业文化的建设过程中，也是企业进行战略目标制定、修正的重要过程，这对企业的未来发展与经营战略有着直接的影响。

2.4企业文化能够推动企业的和谐发展

众所周知，人们一天之中最多的时间都是在企业中度过的，所以，企业文化在潜移默化中会对员工产生巨大的影响，同时员工也会对整个企业文化的建设产生巨大的推动作用。通常情况下，企业要求企业员工自身的文化发展方向能够与企业的文化发展方向相一致，并且能够最大限度地符合企业文化的建设需求。也正因如此，当企业员工在进入到企业之中从事各项工作时，其自身所具备的价值观念，文化、行为、习惯就已经在与企业文化建设相融合。此时的企业员工俨然已经成为传播企业文化的重要载体，并在为企业文化的建设做出贡献。所以，优秀的企业文化既能够在潜移默化之中对企业的员工进行改变、进行约束，同时，也能够让企业员工拥有一个更好的工作氛围，为企业的和谐发展贡献应有的力量。

2.5企业文化会提高企业的核心竞争能力创新

企业管理理念，完善企业管理制度，这些都离不开企业文化。这是因为做好企业文化的建设工作，不仅能够促进企业核心能力的发展，更能够帮助企业实现可持续发展。所以，进一步做好企业文化建设工作，能够让企业拥有一个更为核心的竞争能力，能够不断的创新企业的管理理念，从而促进企业的良好发展。

本文对企业文化建设在企业管理中的重要性展开了深入的探

讨，希望通过笔者对企业文化的研究与阐述，让更多的同行与企业管理者、思政工作者更加清楚意识到，企业文化作为整个企业价值观念的最直接体现，既是企业管理的灵魂，又是企业发展的重要目标追求，是进一步促进企业稳步、稳定发展的核心力量。所以，做好企业文化的建设工作，重视企业文化在企业管理中的重要作用、重要地位，让企业文化融入到企业管理的每一个层面中，更好地与企业管理相结合则是每一个企业所面临的重要课题，并且会成为推动企业良好发展的重要基础所在。

[1]晏先祥。企业文化建设在企业管理中的重要性[j].商场现代化, 2015, (06): 194.

[2]刘芳宜。浅谈企业文化在企业管理中的作用[j].中国高新技术企业, 2016, (14): 215.

论企业的文化建设论文篇七

人力资源管理在企业发展中所发挥的作用越来越关键。企业文化建设极大地影响了人力资源管理战略的制定，在建设企业文化的时候，应从人力资源的管理出发，满足企业文化的要求，从而促进企业加快发展。企业文化和人力资源管理是密不可分的，两者是相互配合、相互作用的。在企业文化发展的前提下，探讨人力资源管理的应用，不仅可以突出以人为本，更能凸显出管理的文化涵义。

企业文化建设；人力资源管理；企业发展

当前企业竞争已逐步从技术竞争上升到企业文化的竞争。企业在激烈的竞争中越来越重视吸收人才，对人才的关注度越来越高。如何发挥企业文化建设的优势，建立完善高效的企业人力资源管理系统，是每个想发展进步的企业所面临的问题。应把企业文化与人力资源管理结合起来，植入优秀的人文主义价值观，为人力资源管理带来良好的发展基础。企业

文化和人力资源管理，二者是密不可分的，缺少任何一个因素都不能发挥企业的价值。所以，只有在企业文化中发挥人力资源管理的优势，才能更好地促进一个企业的发展。

人力资源管理是为了实现公司人力资源带来的效益最大化，包括外在管理和内在管理、量和质的管理，它具有时代性、综合性、地区性等特点。包括人力规划、工作行为分析、招聘、奖励、工资待遇等方面。良好的人力资源管理可以增加企业竞争力，提升企业形象，是企业利益最大化的推动者。人力资源管理与企业文化相互融合，二者共同组成企业管理的核心。企业文化全方位地影响着企业管理。企业文化和人力资源管理都遵循以人为本的理念，可以实现管理的刚柔并济、相互作用，使其达到最佳效能。人力资源与企业文化相互配合、取长补短，能使企业管理更加高效有力，让在企业文化影响下的人力资源管理的优势发挥出来，从而促进企业的不断发展。

要想解决以上问题，首先应改变思想观念，促进人力资源管理改革。以人为本，拟定合理的管理条例。企业应加强对员工的软管理，把企业优势最大化，并且针对弱项进行相应的改革，以期把人力资源配置达到最佳水平。第一，建设良好的企业优势文化与规范的人力资源管理模式，二者相互协调，齐头并进。第二，根据企业文化发展目标，将员工的工作效率高与奖惩措施相配合。在企业管理系统中，将企业文化与奖惩措施相结合，将企业价值观用具体的量化指标和评估标准表达出来。第三，应对新员工进行企业文化方面的培训。将单位整体培训与部门个别培训相结合，不断加大培训力度。在培训中加强对员工正确价值观的引导，将企业优良文化不断渗透给员工，加强对思想观念、从业态度等方面的培训，最终改变员工的工作行为，培养出比较符合企业文化发展目标的优秀员工。第四，建设以企业文化为基础的人才管理模式。把多种表现因素放入到考核结果中去，打造自由、进取、感恩、愉快的企业工作氛围，让员工把自己视为企业的主人。

每个有竞争力的企业必定有富有竞争力的企业文化。将企业文化与人力资源管理的配合工作做好，决定了一个企业竞争力的来源。国内企业应认识到企业文化对人力管理的决定性因素，针对目前所存在的问题，在之后的改革中不断发展完善，不断提高企业的竞争力。企业为了能保持长久的发展动力和活力，须建设合理的人力资源管理系统，让企业文化发挥其效能。要建设符合企业自身特点的企业文化，加快人力资源的管理，只有两者相互配合，才能发挥强大的优势，让企业实现利益的最大化，从而增强其竞争性。

[2]于佳。企业文化与人力资源管理的相关性与互动性研究[d]贵州大学，2008.

[3]张莉。企业文化与人力资源管理的互动性探析[d]华侨大学，2006.

[4]李伟聪。基于企业文化的人力资源管理体系的构建研究[d]南昌大学，2013.

[5]雷国忠。有中国特色的企业文化建设与人力资源管理[d]延边大学，2003.