

企业文化建设视阈下管理模式对经济效益影响

刘方鑫

Pangasinan State University, Urdaneta Campus

DOI:10.12238/ej.v7i10.2005

[摘要] 随着世界经济的飞速增长和日趋激烈的市场竞争,企业管理所承受的压力也在加剧。改善和优化企业的运营方法,以及推动其实现更高的经济利润,是企业成功的关键所在,而企业文化则是其中最基础的部分。随着每一次生产要素的巨大改变都会有一次管理理念的升级,而先进的管理理念能够优化企业资源配置,提高生产效率,降低成本,增强企业竞争力。而良好的经济效益又能为企业提供更多的资源,支持管理理念的持续创新。从而推动其不断发展壮大,获得更多的经济收入。基于此,本文通过深入分析企业文化建设对提升企业管理模式的现状问题,提出了一系列有针对性的应对措施。

[关键词] 企业文化建设; 企业管理模式; 经济效益

中图分类号: F279.23 文献标识码: A

The construction of enterprise culture influences the influence of management mode on economic benefits

Fangxin Liu

Pangasinan State University, Urdaneta Campus

[Abstract] With the rapid growth of the world economy and the increasingly fierce market competition, the pressure of enterprise management is also increasing. Improving and optimizing the operation methods of enterprises, as well as pushing them to achieve higher economic profits, is the key to corporate success, and corporate culture is the most basic part of it. The purpose of improving market competitiveness is to let the enterprise has unique enterprise culture, and more effective use to enhance market competitiveness, so as to promote its growing development, get more economic income, through in-depth analysis of enterprise culture construction to promote the status situation of enterprise management mode, a series of targeted measures are put forward.

[Key words] enterprise culture construction; enterprise management mode; economic benefits

企业文化建设是企业管理的重要组成部分,它不仅影响着员工的态度和行为,也对企业的经济管理产生深远影响。良好的企业文化可以激励员工的工作热情,增强团队凝聚力,提高员工的工作效率和生产力。在经济管理方面,企业文化建设对企业的经济绩效、管理效率和企业形象都有着重要影响。在接下来的讨论中,将重点探讨企业文化建设对企业经济管理的影响与作用,以及如何通过优化企业文化建设来提升企业的经济管理水平和综合竞争力。

1 绪论

1.1 研究背景

随着世界各地的经济融合日趋紧密,企业正处于前所未有的激烈市场中。因此,构建良好的企业文化,以及实施科学的管控机制,将会极大地促使企业实现高质量的运营,从而实现可持续地增长。公司的文化建立不仅仅是一种组织的活动,而且也是

一种促进公司成长的关键手段。经过深入研究可以看到,当一个公司的公司价值观被广泛认可时,其成员就会自然而然地追随这种价值观,通过培养和强调共识,可以帮助公司的员工更加认可并遵守公司的品牌价值观。此外,公司的品牌意识和价值观的形成和维护也会给公司的运营和财务状况带来巨大的改善。因此,研究如何基于企业文化建设视角提升企业管理模式,对于推动企业经济效益的发展具有重要意义。

1.2 研究意义

(1) 理论意义。企业文化建设视阈下提升企业管理模式对经济效益发展对策研究,旨在从理论层面对企业文化在企业管理中的重要性进行深入探讨。当前,随着时代的进步,企业管理模式的创新已经成为企业实现持续增长的关键。企业文化是企业的重要组成部分,它能够帮助企业更好地实现目标,提高效率,并带来更多的收益。本研究将通过对企业文化建设的深入分

析,进一步丰富和完善企业管理理论,为企业管理实践提供更为科学的指导。

(2)实践意义。本研究指导企业经营管理实务。首先,企业可以明确自身文化建设的方向和重点,通过对企业文化建设的深入研究,使企业文化在经营管理中的作用得到更好的发挥。其次,本研究将针对帮助企业优化管理流程,提高管理效率,进而促进企业经济效益的提升,提出一系列有效地改进企业管理模式的对策。此外,这一研究结论将对帮助企业实现长期可持续发展的企业战略规划制定提供强有力的支持。

1.3研究方法

通过广泛收集整理国内外有关企业文化建设、企业管理模式、经济效益发展等方面的文献资料,对已有的研究成果、学术观点等进行全面了解,为研究工作的开展提供理论支持和经验参考。企业文化建设对企业管理模式提升的影响机制,以及这种影响机制对企业经济效益发展的作用路径,通过相关文献的分析比较,进行了深入的探讨。同时,通过对不同文献的观点和研究结论的比较,为深入开展研究提供了方向和思路,找出了研究的空白和不足。

2 企业文化建设对提升企业管理模式的现状问题

2.1企业文化缺乏针对性

现在很多企业普遍存在一种文化建设的问题,就是缺乏针对性。许多企业对其他企业的文化理念简单照搬照抄,不深入分析,不结合企业自身特点和实际情况定位,造成企业文化与企业经营模式脱节,与经济效益发展脱节的现象时有发生。

首先,企业文化是一种深植于企业内部的价值观、行为准则以及经营理念,它们在不断演变的过程中,形成了独具个性的、完整而有机的结构。企业文化如果缺乏针对性,在员工中就很难产生共鸣与认同感,真正的文化凝聚力就很难形成。

其次,不同的企业面对的市场环境、竞争态势、战略目标等各不相同,需要支持和引导的文化理念也不尽相同。比如,一些企业以创新求变、以开放求包容;一些企业把发展的重点放在稳定、持续上,讲求规范,讲求执行力。同样的文化理念,如果所有的企业都采用的话,就很难起到应有的效果。

最后,缺乏针对性的企业文化将会严重影响企业的战略执行力。企业文化不仅是实现企业目标的关键,更是企业战略的基础和核心组成部分,必须加以充分考虑和重视。如果企业文化不符合战略目标,就会造成员工对战略的认识和执行上的偏差,从而对企业的经济效益和发展造成影响。

2.2企业文化缺乏明确组织管理目标

随着社会的发展,越来越多的公司开始重视企业文化的构建,将其与日常运作相联系,以实现更加明确的发展目标。这样的企业文化往往流于形式,很难真正落地,更别说是企业经营中扮演什么正面角色了。企业文化建设的重要环节是明确组织管理目标。一个好的企业文化应该是能够明确企业的核心价值、企业的使命、企业的愿景,能够对员工的日常工作起到引导作用的企业文化。但很多企业文化建设过程中缺乏深入的思考,缺乏

对组织目标的清晰表述,导致员工在日常工作中更难践行核心价值观、企业使命、企业意愿等方面的知识还很少。企业文化缺乏明确的组织和管理目标,往往会造成企业管理上的无所适从。各部门、各支队伍可能因缺乏统一的目标导向而各行其是,难以形成合力。这不仅对企业经营效益造成影响,还可能造成企业经济效益受影响的内部矛盾和职工士气。

2.3企业文化员工激励机制不合理

在企业文化建设的视角下,企业管理模式的提升过程中,员工激励机制的合理性是一个不可忽视的环节。然而,当前许多企业在这方面仍然存在不足,这在一定程度上限制了企业管理模式的优化和经济效益的提升。

许多公司只关注物质激励,导致员工激励机制单一。尽管这种方法能够提升员工的工作热情,但从长远来看,它无法满足员工多样化的需求。然而,由于某些企业的激励机制缺乏公正性和透明度,员工对其信任度下降,这不仅会影响员工的士气,还会降低整个企业的工作效率。另外,这些企业的激励机制与企业文化存在着较大差异,除了激励机制的单一性和公平性之外,还存在着其他一些问题。企业文化是一个团队的精神支柱,它指导着团队成员的行为准则。它不仅体现了团队的价值观,还影响着团队成员的个人价值。因此,我们应该建立一个有效的激励机制,使员工能够在遵守公司文化的同时,实现个人价值。然而,现实中,由于部分企业的激励机制与其企业文化存在冲突,导致员工行为偏离企业价值观,从而严重阻碍了企业的发展。

2.4企业文化缺乏战略规划高度

大部分企业在打造企业文化时,对长远战略规划的重视程度不足,往往只着眼于眼前的利益和短期目标,而忽视企业的长期发展,从而导致企业文化难以发挥应有的作用,在一定程度上对企业的可持续发展形成制约,主要表现在以下几个方面:第一,企业在制定企业文化时没有结合企业自身的长期发展战略,致使企业文化与企业的发展目标产生不一致的情况。第二,企业在执行企业文化的时候缺乏系统的战略规划和执行方案,致使企业文化不能得到有效的贯彻落实。所以,在企业文化的建设中,要把长远战略规划作为一项重要的工作来抓。从而使企业在外环境变化面前难以迅速做出反应,有可能导致企业陷入麻烦。二是企业在评估企业文化效果时常常未能将其与企业的战略目标相结合,这就使得企业难以进行有效的企业文化调整和改进,从而对企业的持续发展造成影响。

3 企业文化对提升企业管理模式促进经济效益的对策

3.1建立符合企业特色的企业文化

中小企业中华文化建设必须立足于我国精神上来,而且植根于传统中华文化,以我国的经济政策导向为引领,建立真正有效的中小企业中华文化建设系统,企业管理者必须具备长远大局责任感,深刻了解到我国精神在民营企业过程中起到的作用,从而将我国精神结合到民营企业经济发展中来,将其当作企业生产经营和管理工作的战略性竞争要点,推进中小企业文化建

设走向中国步伐。以海尔企业的中国企业文化体系为例,海尔是20世纪中国80年代率先进行中华文化建设工程的民营企业,但是也做到了中国企业文化与中华优秀传统文化的整合,成为中国现代化企业管理模式的先行者,海尔模式也顺利进行了我国人文文明的传递,体现了自身的时代特点。海尔模式受道家和儒家文化限制甚远,植根两种文明,让海尔文化有着很强的大众化特色,以海尔刚刚创立之初的“砸冰箱”事故为例,就能看到“安而不忘危”的中华优秀传统文化理念。在当时我们国内企业尚缺乏产品质量安全意识和风险认知的理念,所以这也应该看作是传统中华文化在民营企业管理中的成功运用。而在“一带一路”战略的深远影响下,海尔集团将“人单合一”的思路融于业务开发中,促进了企业文明的时代化成长,顺应互联网时代创新发展模式。

3.2 加强组织管理与领导力培训

在企业文化建设的视角下,提升企业管理模式对经济效益的发展具有至关重要的影响。其中,组织管理与领导力培训是其中的关键环节。一个企业的组织管理能力以及领导的素质和水平,往往决定了整个企业的运行效率和业绩。因此,加强组织管理与领导力培训是提升企业管理模式,进而促进经济效益发展的必要手段。

首先,在企业文化建设中明确组织管理角色。既要有高效有序的组织架构,保证企业的日常运营管理,一个优秀的企业文化应该能够有效激发员工的积极性和创造力。其中既有企业决策效率的问题,也有企业内部沟通协调的问题,更有企业应对外部变化的能力问题。二是企业文化建设的重要任务是加强组织管理,提高组织效能。领导力培训(Leadership Training)是对企业领导者进行的一种专业培训,其目的在于提高领导者的管理能力和领导素质,从而使他们更好地走上领导岗位,引领企业不断前进。领导力训练的内容通常包括很多方面,比如领导力的思想,管理的技巧,沟通的能力,做决定的能力等等。通过领导力培训,可以增强领导者的个人能力和管理水平,从而更好地引领企业的发展方向,促进企业文化的建设与实施,通过领导力培训,促进企业文化的建设与发展,促进企业文化的发展与发展。

3.3 设立激励机制促进员工绩效

设计合理的薪酬激励机制时,企业要充分考虑员工的绩效表现及职位等级等因素,进行差异化的激励,从而激发员工的工作热情和创造性。第一,保证薪酬水平与市场保持一定竞争力,从而吸引和留住优秀的人才;第二,事业单位在提供职工培训学习机会的同时,要帮助提高职工的业务能力和专业素质,以促进职工个人的成长与职业发展;最后,企业可结合内外部培训方式,对不同岗位进行轮岗,从而促进职工的整体能力的提升。

具体而言,薪酬设计应根据员工的绩效表现和岗位等级确定薪酬水平,并以公平、竞争、激励为原则。对于表现优异的员工,为了激励他们继续保持高表现,可以提供高额奖金、晋升机会等福利待遇。同时,针对绩效低下的员工,可为其提供有助于绩效水平提升的培训、辅导和激励方案。员工持股计划、股票

期权、健康保险、住房补贴等,事业单位除提供薪酬激励外,还可提供其他福利和奖励。这些实惠和奖励能使员工增强归属感,增强忠诚度,使企业经济效益得到进一步提高。此外,事业单位还可以通过内训与外训相结合的办法,使职工在技能、知识等方面得到提高。内训可由单位内部专业人员授课,外训则可请行业内专家或培训机构对内训人员进行内训。通过这些培训,使员工在为企业创造更多价值的同时,获得更多提升工作效率和工作质量的专业知识和技能。轮岗也是一种有效的方式,可以促进职工个人的成长和事业的发展。通过在不同的岗位上工作,使员工在提高综合素质的同时,也能获得更多的工作经验和职业技能。同时,轮岗也能增强员工的组织应变能力和应变能力,使员工的应变能力得到提高。

3.4 健全企业战略规划与执行

企业战略规划是企业发展的灵魂和纲领,是企业发展的整体规划,需要经过科学严谨地分析和决策。然而,在实践中,许多企业的战略规划存在诸多问题,如缺乏长远规划、规划过于理想化、规划缺乏执行力度等。这些问题不仅会影响企业的战略效果,还会给企业的经济效益带来负面影响。

健全企业经营计划执行工作,首先要有符合企业自身实际情况实际可行的战略目标的制定与实施工作是当务之急。企业应结合自己的发展状况和经营情况制定具有现实性可衡量可实现的挑战性的战略目标使企业在不断发展中获得更好的经济效益。其次,为满足战略目标的顺利实施企业制定具体的战略实施方案并明确每一步的行动计划和时间节点做到心中有数并充分考虑企业内外部环境因素制定具有可行性和实效性的战略方案。使企业的各项工作有据可依并有效地贯彻落实下去。

在企业战略执行过程中,为了有效监控和反馈战略的执行情况,企业需要建立一套完善的监控与反馈机制,对战略方案进行经常性的考核与调整来保证它的有效性和可行性。另外,对于企业的绩效评价制度也亟待建立起来,既做到科学公正又激发职工的工作热情与创造性。另外,企业还注意人才培养与引进工作。有组织有目的对员工进行内部培训外部培训岗位轮岗等多种形式以提升职工的业务素质与能力层次。同时,为了吸引和留住优秀的人才,企业也要有完善的激励体系,按照职工的绩效表现和职位等级等因素进行差异性的激励。

4 结论与展望

4.1 结论

从企业文化建设的角度来看,经济效益的发展,对企业管理模式的提升意义重大。在深入探讨提升企业管理模式现状的企业文化建设问题后,以促进企业经济效益提升为目标,提出了有针对性的应对措施。一个能够激发员工积极性和创造力、提高企业核心竞争力的优秀企业文化,是企业管理模式提升的关键。但是,目前很多企业在文化建设方面还存在着针对性不强、组织管理目标不明确、激励机制不合理、战略规划高度不够等问题,文化建设还存在着很多问题。这些问题对企业经营方式的改进

形成了制约,对企业经济效益造成了影响。针对这些问题,我们提出了相应的对策,即:企业要建立符合自身特点的企业文化,要加强组织管理和领导能力的培养,要建立合理的激励机制,要完善企业的战略规划和实施,等等。

4.2展望

随着世界各地的日趋激烈的竞争,企业的文化建设变得越来越至关重要。只有不断推动企业的文化转型,才能够让公司的运营模式不断完善,从而获取持续的增长,并且增强其市场份额。因此,企业领导层应该把精力放到推动企业文化的形成与传播上。随着经济形势的日趋复杂,以及公司的战略目标,公司必须加强管理,并且不断寻找更好的方法来满足公司的需求。而构筑一个健康的、充满活力的公司文化,是促使公司长期稳定增长的关键因素。只有营造一种充满正能量的公司氛围,才能够让公司的团队成长得更快,并增强其内部的优势。

[参考文献]

[1]李凡凡.当前经济形势下企业文化建设与企业管理及经济效益的关系[J].商展经济,2022,(07):137-139.

[2]赵天飞.企业文化建设与企业管理及经济效益的关系[J].商业文化,2021,(21):42-43.

[3]杨树斌.现阶段企业文化建设与企业管理及经济效益的关系分析[J].新经济,2015,(29):44.

[4]许勤英.创新企业管理模式与提高企业经济效益的方法探析[J].创新科技,2015,(09):36-38.

[5]韩正.浅析加强财务管理提高企业经济效益的有效途径[J].财经界,2015,(03):232-233.

[6]胡瑞敏.以财务管理为中心,提高企业的经济效益[J].科技经济市场,2014,(07):29-30.

[7]陈世军.论目前经济形势下企业文化建设与企业管理及经济效益的关系[J].广东科技,2014,23(02):30+25.

[8]陈剑.企业文化建设对中小企业管理模式构建的影响[J].中国商贸,2010,(17):76-77.

作者简介:

刘方鑫(2001--),男,汉族,江苏扬州人,硕士;学生;研究方向:工商管理。