

# 践行核心价值观加强企业文化建设

王伟刚

(杭州港务集团有限公司, 浙江 杭州 310051)

**摘要:**核心价值观是象征精神内核的无形符号。小到个人,大到国家,都会在时间的位移中产生具有个体独特特质的核心价值观。对于一个国家来说,它是一个社会的精神名片和精神标识,是一个民族走向世界的“ID身份牌”。与此类似,企业价值观也是企业的无形名片和精神力量。如果企业缺乏能够代表企业发展方向的核心价值观,对内,则无法凝聚起员工的向心力;对外,则难以在同行业的激励竞争中脱颖而出。将我国的核心价值观融入到企业文化建设中,有助于科学合理地引导企业凝练出自身的企业价值观,助力企业提高凝聚力,打造核心竞争力。本文试图对有关定义进行阐述,其次论述将我国核心价值观与企业文化建设结合的意义,最后重点阐述融合的路径和企业文化建设中应该避免的错误观念。

**关键词:**社会主义核心价值观;企业文化;企业发展

## 一、基本定义

### (一) 社会主义核心价值观

过往的历史事实表明,作为一个国家,最持久、最深层的力量不是军事实力也不是经济实力,而是源于全民族全社会共同产生的核心价值观。在时间的长河中,物质力量终会腐朽,只有精神力量能够在一代代人的心中永久的留存下去,最终形成全民族、全社会乃至全人类的价值理念。社会主义核心价值观是我国核心价值体系的重要体现,短短24个字从国家、社会和个人三个维度体现出我国的根本性质和特征。同时,在24个字之中还包含了现代人类社会的普世价值观,即:公平、正义、自由。近年来,对内,我国不断推进法治国家建设,出台多项政策助推教育平等和维护社会公平,社会发展平稳有序;对外,我国力推“人类命运共同体”,在国际外交场合强调国际合作中的互利合作共赢、共商共建共享,逐渐被世界各国所认可与接受,这些都是中国核心价值观发挥力量的具体体现。

### (二) 企业文化建设

企业文化包括企业的使命、远景和价值观,简单来概括便是企业在生产经营活动中形成的默认行为理念,是对其成长环境、能力、经验的归纳与变革,伴随企业的历史而生。由于企业文化是伴随企业长期发展而产生的无形观念,因此也具有不可替代性,企业员工在工作中受到企业文化的持续性影响,会不自觉将企业规范内化于心,成为无意识的行为。具体的文化建设有这几部分:1. 企业的精神文化建设:是企业文化的基础部分。企业精神文化通常情况下便是企业的核心价值观。2. 企业的行为文化建设. 企业行为文化,通俗来说就是企业员工在日常工作中表现出来的行为方式和所作所为的体现。在建设行为文化过程中,企业可以通过有目的的外在措施引导和塑造企业员工的行为,建立一套适合企业经营发展的程序,实现企业健康有序发展。通过这种对群体行为的规范和控制,可以达到弥补制度建设缺失的作用,同时能够为企业精神文化建设提供助力。3. 企业的制度文化建设。通常情况下指的是企业内的管理制度,包括但不限于人才培养制度、内控管理制度、工程管理制度等等。

## 二、企业文化建设引入核心价值观的必要性

物质资源是会衰败的,唯有文化和精神才能长久留存。根据现代化市场的需要,一个企业的文化体系建设十分重要。伴随经营活动的种种行为产生并融合在一起,形成一个固有的具有该企业独有特点的文化内核。当前,企业精神文化的构建缺乏正确的理论支撑,许多企业在文化建设上存在缺乏原创性、文化凝聚力低、文化难落地等诸多的问题,企业文化建设过程中对于员工没有进

行正确的价值引导,造成企业精神文化缺失。

纵观各种优秀企业文化建设案例,在我国核心价值观的24字中,有以下几个关键词既是国家和社会发展的目标,同时也是企业实现发展的必经之路。

首先是“自由”。自由代表着海阔天空,任我驰骋。骏马奔驰在原野上,长嘶于天地间、无拘无束,但也要骑师,在安全可靠的范围尽情奔放。在适度范围内随心才是自由的真正境界。蔡元培先生曾说:“思想自由,兼容并包。”企业要想实现创新发展,就必须激发员工思想上的开放与创造,核心价值观中的自由便是思想创新的重要根源。作为国内顶尖造型公司,华为在写给新员工的书信中就写道:在将来的工作中,我们会放松对个性的管理,有了集体奋斗的土壤,个性的种子才能长成好的庄稼。

其次是“平等”与“公正”。平等寓意人格平等不分贵贱;公正寓意公道在心,无包庇偏袒。即保持自身的原则性,运用道德的力量,人人享有平等参与、平等发展的权利。《荀子》谈:上公正则,下易直矣。古有“大同世界”今有“共同富裕”,对于平等的追求一直以来都深植于中国人的内心。知名物流企业顺丰的企业文化中便有“平等尊重、开放共赢”,平等的价值观念不仅对于国家社会而言至关重要,对于企业的可持续性发展也具有深远的意义。

最后是“敬业”。恪尽职守,乐业奉献。理学家朱熹言:“专心致志,业事其业。”身在何种岗位,便尽心尽力完成工作。互联网头部公司Alibaba的核心价值观中就有:诚信、激情、敬业;珠海格力电器的价值观中也强调:爱岗敬业、开拓创新;遵纪守法、廉洁奉公。

诸多优秀企业在总结凝练自身企业文化过程中都将敬业作为员工的行为守则和行为理念。

综上所述,将核心价值观的部分内容与企业的文化建设相结合具有可行性也是帮助企业实现长久发展的动力之源。企业文化作为社会文化建设的一部分,与社会价值观同向同行,才能助推企业始终与社会发展的步伐一致,与整个时代发展节奏相适应,具有与时俱进、改革创新的特质。将核心价值观的特质移植到企业文化体系中,并以企业文化为媒介,强化内部员工、领导层之间的认同感与凝聚力,进而优化企业的整体发展,打造企业的文化形象,为才能企业的高质量探索提供精神动力支持。除此之外,从一定程度上来看,作为市场主体之一,企业在核心价值观的传播中发挥着重要作用。企业文化作为较早实施的意识形态领域建设,能够为核心价值观与企业的全方位融合提供前提与基础,通过企业文化的宣传与推广,为核心价值观宣传内容在企业内部的

延伸提供支持。

### 三、国有企业文化建设与核心价值观的融合路径

#### (一) 践行核心价值观，加大思想政治工作力度

思想政治工作具有重要的维稳作用。是国企运营的稳定器和生命线，思想政治工作和企业文化建设是一体两面的关系，做好思政工作可以帮助企业文化发展；而建立正确的企业文化价值观和行为准则也可以对思政工作提供支撑与帮助。

加强思想政治工作，可以在提高员工素质上着手。一家单位员工素质与否在与企业整体素质息息相关。因此，国企的有关部门应采取科学合理的方法切实提高员工的文化素养和政治素养。如：学历较低的新职工正式加入公司后，公司要对其进行一段时间的文化和专业技能培训，确保员工掌握岗位所需的技能技巧。可以通过定岗培训、外派挂职等多种培训方式对人才培养的方案进行补充和完善。此外，加强思政工作可以在关爱员工方面发力，用好饭后小花园散步、工作休息小闲聊、微信交流小沟通等方式，针对性地与公司员工开展谈心谈话，注重干部职工的心理健康问题，从日常人际关系、关心关爱活动上，给予员工归属感和安全感。

#### (二) 践行核心价值观，提升企业管理水平

企业文化不是表面上的 slogan，实质和核心是管理。践行核心价值观的重要前提之一在于实现企业的高水平管理。因为管理活动是企业的每天日常只有在管理之中才最能直接反映企业价值观。在实际操作中，高效能和低效能的管理体系，在价值观塑造过程中产生的结果全然不同。对于高效能的管理体系来说，通过管理人员的引导、宣传、促进行为，可以让每位员工认识到自己所从事的工作的重要意义，认识到企业光明发展前景和创造的社会价值，进而充分调动员工的创造性、主动性和乐观性。而在低效的管理模式下，员工会觉得自身一味地为公司消耗和付出，没有实现人生的价值和意义。在日常工作中疲于应付管理，企业整体运行效益下降。

价值观的建设不应是抽象的，而是落实到具体的。企业文化建设不能靠“单打一”唱“独角戏”，而要形成“大合唱”，因此须发挥好组织优势，多措并举，协调联动，这样才能使文化建设活动效能、效果实现最大化。管理必须反映企业的价值观，必须在顺应价值观的基础上来展开活动。

所以，管理的目标是：让个人在实现集体发展的目标时保有充分的自由，从而利用文化，激发人们的主动性和创造性。在为员工指定工作任务时，不过多的提出要求和限制，企业管理者将工作内的可操作权限中的大部分下发给员工，让员工在干事创业中享受到对自身的提高和对效率的认识，管理者只需做好关键的引导和提供必要的资源，只有在这样的环境下，企业的价值观才能被员工充分理解和支持，并逐渐在管理层影响下形成自身所认同的行为准则。这也是我国核心价值观中，“自由”一词与“平等”一词的映照之处。

#### (三) 践行核心价值观，完善企业制度建设

文化建设，归根结底是制度性建设。价值观的宣贯，归根结底也是依靠制度的宣贯。

在预测一家企业未来发展前景时，一看文化；二看制度。如果一家企业的文化和制度很糟糕，不管招进去什么样的人，就算是全中国最顶尖的博士，也会被企业整体环境腐蚀，最后变成一个平庸的人。而一家企业的文化和制度很好，就算招进去的人只有大专学历，也可以把他培养成行业里最顶尖的人才。其实中国的很多企业都具有优秀的战略目标和发展规划，但是缺乏执行，很多好的发展机会因为遇到人的问题而不能得以实施。当执行遇

上人的矛盾时，受伤的如果是执行，再好的战略也发挥不出作用。在执行力弱化的同时，制度就像是一把刀，架着脖子往前走。

任何一个公司，制度既可以是公司成员间的“契约书”也是培育人才的“沃土”，适合企业发展得科学合理的制度，可以为企业培养优秀人才，为企业项目推进排忧解难。而不合理的制度，则会阻碍企业长久发展、导致人心涣散、组织凝聚力逐渐丧失。所以，企业管理层在制定制度时必须慎思慎辨，综合考虑制度的内涵、导向与实际情况；同时一定要确保制度能够被大家所遵循。这与核心价值观中的“法治”一词内涵相似。

#### (四) 践行核心价值观，统筹精神物质发展

在文化和价值观的塑造过程中，精神、制度和物质三者缺一不可。在精神文化和制度文化建立完成后，物质文化建设必须同前两者的相吻合，三者有机结合才能共同构成企业文化。物质文化是不可缺少的，但是，在现实的企业文化建设实践中，管理者似乎容易止步于制度建设，或者将其简单理解为设计企业的形象系统，除此之外，物质文化建设的其他几个方面则没有投入。

实际上，企业的物质文化听起来矛盾，具体来看可以延伸为以下几部分：1. 企业的建筑物及其内部规划与设计风格。作为实体建筑物，企业的办公楼和办公环境对企业员工的影响很大，在狭小密闭的格子间工作还是在宽敞明亮的办公楼工作带给员工的感受完全不同。此外，车间或者宿舍的建设水平如何，对员工行为养成的影响也很大，假如员工宿舍和办公场所仿造军事化风格，那么员工在工作中自然会更加有纪律意识，而缺少想象力。2. 以企业视觉设计系统为代表的企业物质形象。此类物质文化最为大家所熟知，包括企业的 logo、代表色、ppt、信封等等。3. 代表企业发展历程的文化展厅。一些企业，为了更好地展现企业的历史、精神和发展成果，会建设内涵企业产业布局、发展愿景的文化展厅或者特色博物馆，通过新员工入职介绍、接待外来游客或嘉宾，强化企业对内对外的价值观宣传。

方法之外还应注意“避坑”，在企业文化建设中，需注意避免以下几点：1. “价值观只是嘴上喊喊，领导听见就行，不需要遵循。”文化终究是虚无缥缈的东西，需要落地方能成为现实；2. “指望短时间实现价值观，急功近利”。价值观的塑造是一个长期的过程，短时间内难以实现全体员工的思想统一；3. “价值观只是对基层员工的约束罢了，对管理层没什么用。”企业价值观不应该是企业对员工的要求，而应该是从基层员工到顶层管理层共同认同的工作理念，对于违反企业价值观的员工不应去惩罚，而应该去引导和沟通，企业上下的对待标准也应统一，不能员工做员工的，领导做领导的。

### 四、结语

作为企业的重要内在力量，好的企业文化、好的价值观能够带领企业实现创新和变革。企业文化建设借鉴核心价值观的做法，从长远角度来看对企业核心竞争力的提升具有重要作用，同时，两者的融合也能够为员工实现个人价值提供支持与帮助。在全球市场竞争激烈的当下，企业的竞争实际上也是文化的竞争。为此，需将企业文化、企业价值观转化为员工的自觉行为准则，通过文化力量助推企业焕发生机、持久创新、保持生命力。

### 参考文献：

- [1] 高体健. 着力培育和践行社会主义核心价值观[J]. 前进论坛, 2016(03): 23-24.
- [2] 孙丹丹. 加强国有企业文化建设的对策与思考[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2021(12): 118-12