

河北省民营企业文化竞争力研究

肖艳莉,冯伟彬,徐立敏

(河北工程大学 财务处,河北 邯郸 056038)

[摘要]近年来,我省民营经济迅速发展壮大,然而民营企业竞争力有待进一步提高,企业文化建设方面尤为突出,文章从企业文化的内涵入手,对企业文化理论进行了梳理,进而对河北省民营企业文化建设的现状进行了深入的分析,指出了河北省民营企业文化建设的突出问题主要表现在:对企业文化建设认识不到位、价值观重经济效益轻社会责任以及缺乏创新和特色等方面,并对此提出了六条具体措施,期望对提升我省民营企业文化竞争力起到积极作用。

[关键词]河北省;民营企业;企业文化竞争力

[中图分类号]F272.3 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1673-9477(2011)04-0029-03

近年来,我省民营经济迅速发展壮大,日益成为科学发展的重要支撑,日益成为财政税收的重要来源,日益成为扩大就业的重要渠道,日益成为调结构转方式的重要力量。从全省产业结构来看,民营经济已拓展到现代装备制造业、高科技产业和新兴服务业,从产品结构看,全省民营企业有7个产品被评为中国名牌产品,有5个品牌被评为中国驰名商标,占全省总数的39%。2011年8月中华全国工商业联合会公布的2011中国民营企业500强名单中,20家河北民营企业入围。这些都显示出我省民营经济总量、民营企业规模、民营经济发展方式、民营企业家队伍建设四个方面实现了新突破。

然而,从全国整体来看,我省民营企业在快速发展过程中仍存在不少突出问题。从整体水平来看,我省民营企业仍落后于全国平均水平,与南方发达地区民营企业相比差距比较明显;从研发投入和自主创新能力方面来看,我省民营企业处于全国低层次水平;从科技进步对经济发展的贡献水平来看,我省民营企业与发达地区相比差距比较大;行业分布和地区分布不平衡。所有这些,虽然与人才、技术、资金条件普遍不足等外部环境有很大关系,但是,更深层次的原因是企业没有正确的经营策略和完善的企业文化系统,在企业核心价值观方面还比较欠缺,缺乏深层次竞争力。因而,对我省民营企业文化进行梳理,对我省民营企业文化竞争力进行研究,对于提高企业竞争力具有积极的理论意义和现实意义。

一、企业文化的内涵

“文化”(Culture)一词来源于拉丁文的 cultural,强调人本身的开化与修养。在中国,“文”最初的含义是“纹理交错”,而“化”有通过劝说从而改变别人习惯的意思,“文”、“化”联在一块儿就是通过磨合(互相游说,求同存异)逐步达成共识,深深地印在脑海里(纹理交错),进而影响人的行为。就企业而言,企业文化是企业成员在企业长期发展过程中有意识或无意识地形成经验、得到教训并将经验与教训总结、传递、加工与创新,而后在企业内部逐步形成的一系列非正式的习惯、观念和价值理念,隐藏在行为背后又潜意识地指引行为。有了企业文化,企业人员就能在特定的环境能

相互预知合作同伴的行为并能迅速做出相应地反应,给人以精致、和谐的感受。

从更深层次上说,企业文化是一个企业在长期发展过程中形成的企业群体共同认可的理想信念、价值判断、行为方式、价值准则、道德准则等。它集中体现了一个企业自身的管理风格和精神风貌,是增强企业员工的凝聚力、向心力和持久力的意识形态的总和。它具有导向、约束、凝聚、融合、辐射等功能。企业文化,作为企业管理的“灵魂”,企业文化竞争力是企业竞争的最终决定力量。

二、我省民营企业文化竞争力现状及不足

目前,随着民营企业的发展,我省民营企业文化建设也取得了一定的进步。例如:市场意识、创新意识、效率意识、风险意识、服务意识等理念初步建立和加强,注重品牌文化,民营企业一般重视品牌建设,舍得花费较多的资金、时间提高品牌的知名度,提升品牌的美誉度,进而培养品牌的忠诚度;注重安全文化、重视环境保护、注重管理能力建设等。

同时,河北民营企业也面临着一系列的发展困局亟待破解。河北有26万家民营企业,但建立研发机构的只有一千多家,占据行业高端的企业属于凤毛麟角;民营企业中具有技术职称的人员不到50万,仅占民营企业从业人员总数的3%;民营企业大多分布在传统加工制造业和采选业,多属于一般性竞争行业和劳动密集型行业,涉足高技术和高附加值产品的企业为数不多;河北民营企业拥有的中国名牌产品和驰名商标数量,均不及广东、浙江、江苏、山东的一半。

我省民营企业文化建设中也存在一些问题 and 不足。主要表现在:

1. 对企业文化建设认识不到位,重视程度欠缺。民营企业作为营利组织,更加关注追逐利润,对企业文化还存在不同程度的忽视和漠视。有的民营企业认为,企业文化太务虚,只是一种表面文章,用来装点门面,喊喊口号,挂挂条幅,形成几本制度,然后束之高阁,起到看起来很规范的作用就可以,结果是“企业是企业,文化是文化,就是没有企业文化”。有些民营企业虽然意识到文化建设的重要性,民营企业文化建设的热情也很高,却缺乏系统性,感觉企业文化建设千头万绪,无从下手。到底是由哪个部门牵头负责?有些

[收稿日期]2011-10-22

[基金项目]2011年河北省高等学校人文社会科学研究青年基金项目(编号:S2011106)

[作者简介]肖艳莉(1979-),女,河北魏县人,讲师,研究方向:企业管理、财务管理。

民营企业比较茫然,在实践中,很多民营企业亲力亲为,而他们往往受时间、精力的限制,热度往往只是保持三分钟,关注度不够,结果是文化建设工作受到冷落,效果可想而知。

2. 民营企业的价值观重经济效益、轻社会责任,缺乏统一完整的企业经营理念和长期发展战略。企业文化建设的核心是企业价值观,企业价值观包括企业理念、企业哲学、企业精神、道德规范等,是对企业为什么存在,存在的意义等深层次问题的解答,企业天然的逐利性,追逐利润无可厚非,但是价值观如果只限于较低层次的经济方面,片面追求经济利润,忽视社会责任,就会导致诚信缺失,产品质量下降,如此等等短期行为必然损失企业的长期利益。

3. 民营企业文化缺乏创新和特色。企业文化是特定背景下对自身发展目标、发展阶段、经营策略、行业、企业内外环境等多种因素综合考虑而确定的独特的文化管理模式,该模式适合甲公司,却不一定适用于别的公司,即使是同一企业不同阶段,企业文化也会有一定差别。然而,我省民营企业文化,方方面面都大体相似,物质文化、行为文化、制度文化、精神文化从目标到制度措施,千篇一律,但缺乏鲜明的个性特色和独特的风格。

三、提升民营企业文化竞争力的方法和途径

企业文化作为企业第一核心竞争力,具有不可模仿的特点,针对我省民营企业文化建设中重视程度不够、核心价值观重经济轻社会责任、缺乏创新和特色等问题,建议采取以下对策,加以改进,提升我省民营文化竞争力,进而提升我省民营企业竞争力,实现我省民营企业的新突破。

(一)在思想上要高度重视文化建设

民营企业要在思想根本上高度重视企业文化建设,要确定健康向上、可持续发展的企业文化目标,并确定专门机构负责企业文化建设。要树立“企业文化是企业管理的灵魂”意识,从这一高度来判断,在具体工作中,即使是一件小事,也要考虑它是否有利于企业文化的建设,是否有利于企业的科学发展,是否有利于企业员工能力水平的提高,比如说,我们经常所提出的科技兴企、为社会服务、为消费者服务、注重社会效益等,必须要看它是否有利于企业发展,是否是企业发展所需要的,是否是对企业提高经济效益、做强做大、科学发展有用。

(二)在价值观建设方面,既要追求经济利益,又要突出社会责任

企业文化建设的核心是企业价值观,企业价值观包括企业理念、企业哲学、企业精神、道德规范等,是对企业为什么存在,存在的意义等深层次问题的解答。企业价值观尤其是民营企业价值观一定要在追求经济利益的同时,突出社会责任。民营企业由于产权清晰、负担包袱较少,灵活性较高,效率也比较高。但是,诚信、产品质量、安全生产、环境保护等方面必须要放在更加突出的地位,否则虽然企业在短期会获利,但是会损害企业的长期利益,致使企业做不大做不强,严重的,会损害整个行业,甚至整个民营企业。“三鹿奶粉事件”就是一个明证。

(三)注重民营企业文化的创新和特色

创新首先是文化上的创新,观念的创新,理念的创新。纵观中国上下数千年文明发展史,大凡一个经济繁荣,政治清明,科技创新的盛世,必先有文化上的大

创新、大发展。民营企业要想在未来市场竞争中立于不败,唯一的办法就是创新求变,塑造自己的创新文化。创新可以从四个方面来把握:观念创新、技术创新、管理创新和制度创新。

观念创新。民营企业必须识大局、辨大势,增强对省内外、国内外的政治经济形势,尤其是行业发展趋势进行判断,做到与时俱进,抢抓机遇,主动迎接挑战,在国家和河北省的战略部署中找准自身位置,定好位,掌握好企业发展的大方向。要点是注重开发性,打破封闭性,告别闭门造车、自说自话的局面。

技术创新。技术创新是企业塑造核心竞争力的重要举措,民营企业应把技术创新放在战略高度上,把技术创新作为创新的主要抓手,在企业氛围上,形成崇尚技术创新、推重技术创新的良好局面,在资金上,要投入更多来鼓励技术创新,实现技术领先,把技术作为壁垒来保持企业的竞争力。

管理创新。民营企业管理创新,既要紧跟潮流动态,与时俱进,又要立足自我,从自身实际出发,通过对我国传统管理文化的继承和对国际上先进企业管理文化的学习,做到为我所用,形成自己的创新和特色,构建较强的管理竞争力。

制度创新。民营企业把观念创新、技术创新、管理创新通过制度来规范,实现建立产权清晰、管理科学的现代企业制度目标,完成由家族企业、能人企业向现代企业的过渡,使企业就能走上规范化、制度化、科学化管理的道路,最终提升企业的竞争力。

(四)注重学习和培训,努力构建学习型组织

企业文化作为企业的核心竞争力,其中最关键的一环就是学习能力,只有整个企业的学习能力提升上去了,在学习不断实现企业的变革,才能抓住机遇,应对挑战,实现企业的科学发展。

首先,企业全体必须牢固树立学习至上的价值理念,注重学习,注重提高。不仅是加强自身业务上的学习,也要加强价值行为准则的学习。健全制度,增强学习主动性。其次,要培养企业的学习习惯,增强学习常态化。加强对职工学习情况监督和指导力度,进一步完善学习考勤、学习笔记、考勤通报制度,培养职工主动学习的意识。尤其是对照标杆企业,对照行业高端企业和优势企业,找出自身不足,弥补自身短板,努力向行业高端和优势企业迈进。再次,要有学习规划和目标,增强学习实效性。企业家、管理者到普通员工要对学习文化身体力行,努力推进学习型组织的构建和发展。

(五)以人为本,从人本管理出发,努力提高企业员工的综合素质

企业只有通过人的综合素质的提升,才能创造更高层次的品牌,企业才能达到更高水平。同时,企业文化建设只有全体员工共同参与,实现企业文化建设的“全员性”,才能发挥出企业文化的职能和作用,才能切实提升企业文化竞争力。抓员工综合素质提高,要从员工思想、敬业精神、团队合作、企业激励制度等方面开展工作,企业只有通过全面提高企业整体素质,才能达到创新企业品牌形象的目的。

(六)注重提升我省民营企业家的综合素质,民营企业队伍建设要实现新突破

美国著名经济学家熊彼特把企业家称为市场经济的“原动者”,那么民营经济发展的“原动者”就应该是民营企业。提升民营企业家的综合素质顺理成章

(下转第51页)

建设工作和运行机制,完善制度,同时也要结合高校自身的特点,因地制宜、有针对性地开展,建立长期有效的保障机制,永葆学生党支部的生命力和先进性,为高校的改革、发展与稳定提供坚强有力的政治保证、组织保证和思想保证,为我党的社会主义建设事业培养更多优秀的建设者和接班人。

[参考文献]

- [1] 徐春光. 创新高校学生党建机制——提升大学生思想政治教育实效[J]. 北京教育, 2011, (9): 24-26.
- [2] 陈达云. 新形势下高等学校学生党支部建设的创新与实践[J]. 书记校长论坛, 2009, (12): 8-10.
- [3] 宋静, 毛柏青. 灵活地建立学生党支部运行机制的探讨[J]. 国家教育行政学院学报, 2007, (7): 34-36.
- [4] 傅方正. 高校学生党建工作“互动共发展模式”探析[J]. 中共浙江省委党校学报, 2011, (1): 89-92.
- [5] 彭海. 政治社会化视野下的高校学生党建研究[J]. 学校党建与思想教育, 2010, (2): 24-26.
- [6] 于晓凤. 创新高校学生党建: 思想教育为先[J]. 思想政治工作研究, 2010, (3): 43-44.
- [7] 刘建民. 当前高校学生党建工作存在的主要问题及对策探讨[J]. 东北财经大学学报, 2010(6): 113-116.
- [8] 景丽芳. 高校学生党建工作创新的探索[J]. 福建论坛, 人文社会科学版, 2009, (3): 158-161.

[责任编辑: 王云江]

The problems and solutions of current university student party building

ZHANG Jian - chao

(China University of Mining and Technology, Xuzhou 221116, China)

Abstract: Student party branch building is an important part of the university party building. Strengthening and improving university student party branch building has a strategic significance. With the changes of domestic and external environment and the popularity of network technology, university student party building is facing new opportunity and challenges. This paper will discuss the current status and problems of university student party building, and try to propose some solutions from the prospective of model innovation.

Key words: university; students branch building; problems; solutions

(上接第30页)

就应该成为大力发展民营经济的核心。构建民营企业文化, 民营企业企业家队伍建设要实现新突破, 努力造就一批具有全球战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的民营企业企业家, 建设一支懂经营、会管理、善决策、能创新的企业经营管理人才队伍。

首先, 提升民营企业家的思想建设。进行思想观念意识领域的创新引导, 从思想上顺应时代进步, 跟上全球化经济发展潮流。企业家思想要渗透先进的文化、价值观念、管理理念。

其次, 进行多元化的学习培训。既加强经济学、管理学、WTO 知识等共性化培训内容, 又注重行业发展规划、企业文化建设、人力资源管理 etc 个性化培训内容, 促使企业家提高自身知识素养, 进一步解放思想, 树立创新精神和富于战略眼光。成立企业家教育培训中心, 依托知名高校, 聘请国内外专家、教授以及本地专业人士等形成全面师资力量; 赴国外学习, 参观学习知名企业; 聘请专家学者举办学术研讨会; 参加企业家论坛, 邀请优秀企业家介绍经验。

再次, 健全民营企业家的激励保障机制。为企业

家队伍建设营造良好的社会氛围。利用新闻媒体大力宣传优秀企业家的创业事迹; 加强政府各部门与企业经营管理者的沟通, 主动关心企业家的思想、工作、生活等情况, 并给予相关的优惠政策, 在各方面给予有效支持; 鼓励企业家参政议政, 增强社会责任感, 把自身发展同社会发展结合起来; 注重人力资本价值, 对优秀企业家给予荣誉及物质奖励。

[参考文献]

- [1] 叶迎春. 企业文化力量评价指标研究及实证分析[J]. 江苏企业管理, 2000(6): 36.
- [2] 郭庆海. 民营企业文化竞争力构成要素及提高途径[J]. 时代经贸 2007(S2): 59.
- [3] 李智礼. 基于人本管理视角的民营企业文化体系建设研究[J]. 中国商贸 2011(5): 24.

(注课题组成员: 肖艳莉、冯伟彬、徐立敏、赵永刚、冯立刚、乔庆敏、赵月秒)

[责任编辑: 陶爱新]

Study on the cultural competitiveness of private enterprise in Hebei province

XIAO Yan - li, FENG Wei - bin, XU Li - min

(Finance Department, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: In recent year, private economy in Hebei province has developed greatly and rapidly; however, the competitiveness of private enterprise; especial the cultural competitiveness, should be strengthened further. The paper, based on the connotation of enterprise culture, combs the theory of enterprise culture and analyzes the current situation of the points out the prominent problems in cultural development of private enterprise in Hebei province. The paper points out: lack of innovation and unique features in the value and cognition of cultural development. To promote the cultural competitiveness of private enterprise in Hebei province, the paper puts forward six specific measures.

Key words: Hebei province; private enterprise; cultural competitiveness of enterprise