

# 企业文化对企业经济发展的影响及其促进方法

赵淑洋

杭州金溢建设集团有限公司，浙江杭州，311215；

**摘要：**在企业经济发展中，企业文化发挥着潜移默化的作用，其有助于促进员工思想、企业管理效率的提升，有助于促进企业决策及创新发展。为了充分发挥企业文化在经济发展中的作用，企业应加大文化建设力度。为此，文章分析了企业文化的内涵、对企业经济发展的影响，提出发挥企业文化促进作用的原则，并且提出文化建设的建议，希望可以为企业管理提供参考和借鉴。

**关键词：**企业文化；企业经济发展；影响；文化建设

**DOI：**10.69979/3029-2727.26.05.067

## 前言

在全球经济持续发展、市场竞争日益加剧的今天，企业的发展面临着巨大的挑战与机遇。在此背景之下，作为企业内部凝聚力与竞争力重要表现的企业文化备受学术界与企业管理者们的重视。企业文化涵盖价值观、行为准则、道德规范、管理制度等多个方面，深刻地影响到企业的决策、员工行为及整个企业的竞争能力。通过分析企业文化对于企业经济发展所产生的影响，探讨企业文化对于增强企业竞争力、实现企业可持续发展所起到的推动作用，并且落实文化建设措施，发挥企业文化的促进作用，有助于丰富企业管理的理论，促进企业发展。为此，应积极探索企业文化建设方法。

## 1 企业文化的内涵

企业文化是指企业在长期经营和管理中形成的价值观念、行为准则、精神风貌和物质表现，是系统的、综合的体系。企业的核心构成要素包括价值观、企业精神、制度文化、物质文化等方面。其中，价值观是企业文化的灵魂，是企业判断是非善恶的标准；企业精神是基于价值观提炼的群体意识；制度文化包含领导体制、管理制度等方面；物质文化主要体现在产品、环境、品牌等外在表现。在企业经济发展以及日常经营中，企业文化发挥着诸多作用，一是导向与约束作用。企业文化通过价值观引导员工目标，并通过道德规范和制度约束员工行为。二是凝聚与激励作用。企业文化包含着员工的共同愿景，可以增强员工的归属感，同时达到激励的作用。三是辐射与创新。企业文化可以对自身的社会形象产生影响，进而推动企业适应环境变化，持续创新、发展。

## 2 企业文化建设对企业经济发展的影响

### 2.1 有助于提高员工凝聚力和归属感

企业文化以塑造企业共同价值观与行为规范为方法，能够切实增强职工凝聚力与归属感。清晰、积极向上的企业文化能唤起员工认同，让员工在精神上和企业目标保持高度一致，提升团队整体协作能力。企业文化强调员工参与感及尊重，可以促进企业创造公平、宽容的工作环境，从而提高员工满意度，增进员工间互信互扶，建立牢固的人际网络。

### 2.2 有助于促进企业创新与发展

企业文化有利于通过建构积极向上的价值观、行为规范来激发职工的创造力、责任感，从而促进企业不断地创新和发展。开放、包容的企业文化激励员工大胆地提出新思维，形成自由交流，推动知识共享，实现跨部门协作，让创新持续不断。企业文化对创新风险的容忍度会提高员工尝试创新的意愿，宽容环境对创新具有重要的保证作用。另外，以创新为导向的企业文化可以吸引并保留高素质人才，从而给企业带来活力与竞争力。

### 2.3 有助于提高管理效率和节约意识

企业文化在提高管理效率、强化节约意识方面具有举足轻重的作用。清晰而积极向上的企业文化可以促使员工认同企业目标与价值观，并形成统一标准与工作规范，进而优化企业内部流程，减少资源的无谓浪费，提升企业整体管理效率。浓厚的节约文化氛围能激发职工积极发现和改善生产与经营过程中存在的浪费问题，促进企业节能降耗和成本控制水平提高。另外，注重责任感与协作精神的企业文化有利于建立高效团队，提高解决问题的速度。

## 2.4 有助于提高决策质量及竞争力

企业文化有利于提升决策质量与竞争力。清晰、连贯的企业文化能够促进企业有效地传递信息与分享,降低企业内部沟通的障碍,使得决策过程更透明、更科学。企业文化注重团队协作及创新精神,鼓励员工主动参与到问题分析及解决中去,可以增加决策方案多样性及可行性,提高企业更好地应对市场变化及竞争压力。另外,使命感强、责任感高的文化环境,可以指导管理层作出符合长远利益,避免短视行为,确保企业发展决策科学。

## 3 企业经济发展中的企业文化建设原则

首先,坚持价值导向原则。企业要明确自己的价值观,在诚信、创新和责任的指导下形成统一的价值认同体系,从而增强职工归属感、使命感,为企业战略决策提供稳固的文化支持,保证各项业务活动符合企业目标。其次,坚持有效激励原则。企业要构建多维度激励机制,将有物质奖励与精神激励结合,从而调动员工工作积极性与创新能力。再次,坚持公开透明的原则。企业要建立通畅的信息交流渠道以增进上下级、部门间和职工间的交流和了解。透明、公开的交流可以减少误解与冲突、增加信任感,可以对市场及内部环境变化进行及时反馈,为企业迅速适应外部挑战、优化资源配置、提高企业运营效率提供支撑。最后,坚持持续改进原则。企业文化并非一成不变的,其应该随着企业内外部环境的改变不断改进、完善、创新。持续改进可以推动着企业永葆活力与竞争优势,并在市场激烈环境下稳步前进。

## 4 企业经济发展中企业文化建设的策略

### 4.1 加强价值引领,构建企业的文化体系

首先,企业要明确核心价值观,这是企业文化建设的基石。价值观体现了价值理念,展现着员工的思想,进而影响着员工行为。为此,企业要明确核心价值观的重要价值,并根据企业类型、发展目标、发展特点等合理确定企业的核心价值观。例如,服务类型的企业应当明确“顾客第一”的服务理念,树立服务意识,从而在企业发展中能够提高服务水平;制造企业应当树立“产品质量第一”的理念,在生产中严格把控产品质量,从而为市场提供高品质的产品,满足市场需求,进而达到增加收益的效果。其次,加强宣传,落实核心价值观。为了保证核心价值观的贯彻落实,企业可以加强宣传。例如,在宣传栏宣传优秀员工事迹,编制内部刊物,组织培训课程,让员工对企业核心价值观有深刻的了解,

并且通过定期学习潜移默化地形成统一的价值观。再次,积极构建完善的企业文化体系。企业经济发展受到市场变化、网络环境、国家政策等多方面因素的影响,为了保证企业经济发展稳定、持续,企业要关注市场发展情况,分析内部经营现状,并定期进行文化体系更新和完善。例如,在网络时代,有的员工的思想会受到网络上负面信息的影响,进而动摇其价值观,此时,企业要通过职工调查、意见征集、文化诊断等措施,掌握职工思想动态和企业文化建设情况,通过改革宣传教育方式、净化网络环境等措施,完善文化体系。最后,上行下效,加强沟通。在文化建设中,企业应建立良好的内部沟通渠道,增进上下级及同事间有效沟通。例如,企业要经常召开座谈会、工作坊和开展团队建设活动,加强员工对于企业文化的了解和认可,提高员工的团队协作精神。

### 4.2 坚持以人为本,提升员工的归属感和满意度

首先,企业要建立公平公正激励机制。企业激励机制应当包括薪酬福利、绩效评价、晋升渠道等多方面内容,通过科学、公正的评价机制,使员工清楚地认识到自己的价值与不足,进而不断改进,提升工作动力与责任感。企业要重视员工职业发展需要,不断地提供培训与学习机会,帮助员工提高专业技能与综合素质。例如,企业应结合不同员工的特点和长处、企业未来发展需要,合理进行员工职业生涯规划,保证员工未来发展;对于育龄员工,要采用灵活工作制,在响应国家政策要求的同时减轻员工的工作压力,提高其归属感。

其次,企业应改善工作环境,注重职工身心健康。合理地安排工作、实行弹性工作制等措施可以有效缓解员工压力,提高员工工作满意度。例如,为了减轻员工工作的心理压力,提高其工作效率和心理水平,企业可以定期聘请心理专家到企业坐诊,为员工提供心理咨询的通道,同时建立员工关怀计划,及时解决员工在工作、生活中的问题,保证员工可以全身心地投入到自身岗位工作中,发挥自己的价值,为自身和企业创造价值。

再次,积极实施全员参与决策的措施。将员工代表的参与引入到决策过程当中,尊重员工的意见建议,从而形成上下级交流的良性循环。通过实施全员参与决策的方案,可以增强促进职工主人翁意识,帮助企业及时发现并解决可能存在的问题,实现管理流程的最优化。最后,提高管理层的领导力。管理者要有以人为本,关注员工需要与成长,落实理解、支持与激励等管理理念。

通过建设性反馈、情感关怀等方式,提升员工心理归属感,塑造正面员工关系网络,赋予企业文化以长久生命力。

#### 4.3 构建“学习型”组织文化,引导员工持续学习

首先,将“不断学习,不断进取”作为企业文化的重要组成部分,让持续学习的理念深入人心。为此,企业可以设定清晰的学习目标与发展规划,让员工意识到学习在其职业发展中的关键作用。企业可以召开专题宣讲会或者组织员工进行文化培训,让全体员工不断提高自身的综合能力。在此过程中,企业要重视员工的岗位特点。例如,对于技术岗位的员工,要重点培养其技术能力和质量安全意识;对于管理岗位的员工,要重点培养其协调、沟通等能力。通过采取针对性的学习和培训措施,可以提高企业组织团队的综合能力。

其次,搭建学习平台,为员工学习创造机会。各企业应当与信息技术部门合作,创建高效便捷的在线学习环境,将内部的培训资源与外部的高质量课程相结合,满足各种职位和个体的学习要求。企业还可以成立专业的学习管理部门,对培训内容进行策划,对课程进行合理布置,对学习进度进行督促。例如,企业可以设置在线学习系统,员工在输入账号和密码信息后,随时随地学习。该系统中还可以设置反馈机制,评价员工学习成果,并针对性地推送员工学习的薄弱项,在节省员工时间的同时提高学习针对性和效果。

最后,重视学习成果转化,推动理论落实到实际。理论学习最终要落实到实践中,为此,企业要鼓励职工把学习内容运用到工作实际中去,并通过项目实践、工作总结以及经验分享等措施,加深员工对所学内容的理解和把握。企业可以定期举办学习成果展示、评比等活动,对学习先进个人、团队进行表彰,激发更多的职工主动参与到持续学习中来。在绩效考核体系中,增加学习成效,并明确学习和晋升及薪酬之间的联系,促进员工主动学习。例如,企业可以设置“创新实践奖”或“最佳学习转化奖”,专门用于表扬在工作中成功运用新知识、提高生产效率或者服务水平的个人、团队,从而促进学习成果转化,在激励员工发展的同时促进企业创收。

#### 4.4 主动践行社会责任,提升企业社会形象

首先,企业要肩负起社会建设的责任,并将其落实到企业文化建设中。企业要明确自身在社会发展与建设

中的责任,向社会作出承诺并积极履行责任。企业高层需要起到引领作用,积极宣导,通过实际行动激发全体人员主动性,进而营造自觉履行社会责任的良好风气。

其次,企业要发挥环境保护的责任。新时期,国家对环境保护工作的要求不断提高,企业要响应国家政策要求,并落实环境保护措施。例如,企业应积极引入清洁生产工艺、废弃物回收利用技术、推广循环经济模式、选择环保材料,这些措施不但可以保护环境,提高企业能源利用率并节约成本,而且可以树立绿色、环保的品牌形象,提高社会对自身的认可度。

最后,企业要积极参加社区建设及社会公益活动。企业可以通过对教育、扶贫、灾难救助、文化体育及其他公益项目的扶持,加强与社会的互动,回馈社会。例如,设立奖学金、进行志愿服务以及慈善捐赠。此外,企业可以通过公益宣传企业正面形象,提高社会认可度与美誉度。

### 5 结语

总之,企业文化作为企业内部软实力的重要内容,深刻地影响着企业的经济发展。优秀的企业文化能塑造员工积极向上的价值观与行为模式,能增强团队凝聚力与员工归属感,能提高企业创新能力与市场竞争力,进而推动经济效益不断增长。新时期,企业需要重视将文化建设同经济发展进行有机融合,营造优良的企业文化,从而为企业的可持续发展奠定坚实的保证。

#### 参考文献

- [1]许涵.企业经济发展视角下企业文化建设的路径探究[J].营销界,2025,(04):120-122.
- [2]穆明辉,邓宁君.数字经济时代民营企业经济发展探讨[J].商场现代化,2025,(05):147-149.
- [3]李丹.企业文化建设对企业经济发展的促进作用[J].产业与科技论坛,2025,24(04):59-61.
- [4]陈美桑.管理工作对国有企业经济发展的促进作用研究[J].国际公关,2024,(24):82-84.
- [5]姚光宾.企业文化建设对企业经济发展的促进作用[J].现代企业文化,2024,(35):1-3.

作者简介:赵淑洋(1993.08.09-),女,浙江杭州人,汉族、硕士学历、工程师、从事企业管理工作。