# 让人才成为企业发展的源动力

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-07-26

*第一篇：让人才成为企业发展的源动力让人才成为企业发展的源动力一飞人才是企业无价的财富，培养人才是一种面向未来的投资。懂得培养和使用人才，才能使企业长盛不衰，人才是企业发展的不竭动力之源。要善于发现人才。对于企业来讲，往往缺少的不是人才，而...*

**第一篇：让人才成为企业发展的源动力**

让人才成为企业发展的源动力

一飞

人才是企业无价的财富，培养人才是一种面向未来的投资。懂得培养和使用人才，才能使企业长盛不衰，人才是企业发展的不竭动力之源。

要善于发现人才。对于企业来讲，往往缺少的不是人才，而是发现人才的眼睛。只有建立科学的“识才”机制，才能真正将那些拥有真本领、德才兼备的人才发掘出来，服务企业，报效油田。因此，要树立“是人才皆可为我所用”的观点，敢于打破常规，打破资历、学历的限制，不拘一格选拔任用人才。给年轻人以机会，给实干者以舞台，要及时发现和任用那些有创造力的、能力强的、有贡献的德才兼备的人才。

要做到知人善任。识才是为了用才，人才只有利用好，才能发挥其应有的价值和作用。企业只有将人才放到合适的位置，才能实现人才利用的效益最大化。在体育界流传着这样一句俗语：“不让后卫当前锋”，对于球队而言，前锋和后卫都很重要，但是如果位置互换，其作用将大大削弱。因为这样以来是等于将两个队员的弱项与对方队员的强项去比，其结果必然是场上的混乱和最终的失败。因此，要让合适的人做正确的事，让适合的人正确的做事。只有知人善任，才有可能达到“人尽其才、才尽其用”的工作目标。要能够留住人才。事业要发展，不但用好人才，更要留得住人才。要建立多元化的留才机制，不断改善人才的工作、生活环境，不断提高各类人才的地位、待遇、福利，充分调动他们服务企业的积极性和创造性。要注重人情味和情感投入，真正关心人才，及时全面了解他们的思想动态、工作压力和生活困难，听取其意见和建议，并及时帮助他们解决，不断提高人才对企业的亲近感和忠诚度，让人才切实感到企业就是自己的家。

企业要发展，人才是关键。一个企业只有树立正确的人才观，建立健全科学有效的人才选用机制，才能不断吸收和培养能为企业所用的人才，也只有做到了这一点，企业才能在激烈的竞争中不断前进。

**第二篇：让人才成为企业发展原动力**

让人才成为企业发展原动力

张雪蒙 宋文文 何明轩

在人才工作先进县创建过程中，东海县经信局、中小企业局、金融办等部门着重做好企业人才工作，强化管理型、技术型人才的技能，通过组织培训、建设技术中心等多种形式积极做好企业人才招引和培育，助推企业高效发展。仅2024年，就有45人参加市节能管理员培训班、65人参加县企业信用管理培训班、328人参加首批全面质量管理知识教育培训。

对于本土工业企业的管理人才来说，人才培训是提供知识和信息的有效途径,是企业成长的助推器。为此经信局多次请来市经信委的专家为县内企业管理人才开班授课。为服务中小企业发展，县中小企业局邀请北大、南大等名校的知名专家教授，通过专题讲座、“EM-BA班”、“小企业主研修班”等形式为企业提供人才培训服务，并于去年9月举办“江苏省中小企业竞争力大讲堂”，培训企业高管300多人。为破解中小企业欠缺金融管理人才的难题，县金融办推选出100家中小企业，挑选100名银行金融机构业务骨干出任中小企业金融辅导员，由金融辅导员深入到结对企业，保障金融信息与企业信息的无缝对接，全力破解中小企业融资难题。

为满足企业日益增长的人才需求，东海县建立起人才需求预测发布制度，通过深入用人单位调查研究，建立起企业经营管理人才信息库，以准确掌握企业人才需求信息。目前，信息库内已有15750名企业管理人才的详细信息。其次，借助人才网、人才市场、新闻媒体等渠道及时向外界发布招聘信息，并积极采取“走出去”战略，通过组团招聘、委托招聘等形式赴大中城市和人才市场招贤纳士，并注重招商引资和招才引智，招引紧缺人才前来施展才华。2024-2024年，仅经信系统共引进硕士（或中级职称）以上高层次人才34人。此外，东海县还认真做好“牵线搭桥”的工作，鼓励企业开展校企联合，促成企业与高校、科研院所在人才培养、输送等方面的合作及战略合作伙伴关系的建立。目前，县内有10多家企业与院校开展合作。其中，连云港华鼎车轮有限公司、连云港宝盛石英制品有限公司等企业分别与中科院新材料研究所、武汉大学、东南大学等院校签订了人才培养协议。

东海县还积极创建技术中心和“两化融合”试点，搭建人才载体。技术中心专注于研究开发，以技术创新推动企业转型升级和信息化、工业化的“两化”深度融合，重点推进企业在科技、工艺等方面的创新进程。2024-2024年，13家企业获批市级技术中心，14家企业获批省、市级“两化”融合企业，其中，华鼎车轮成为全市唯一一个省级电子商务类“两化”融合示范企业。在技术中心、“两化”趋势的蓬勃发展下，质优量多的研发成果形成企业发展的原动力。连云港福东正佑照明有限公司的滤紫外石英管、砷化单晶结晶用双料壁石英玻璃管被选为省“双新”展恰会展品。连云港市弘扬石英制品有限公司的金卤灯用高光效长寿命新型镀膜石英玻璃管等新产品被选入省重点推广应用的新技术新产品目录（第二批），东海县新产品列入省双新目录中的数量居全省各县之首。

**第三篇：企业发展的源动力——创新**

一、中小企业技术创新战略的意义和目的及研究范围

中小企业技术创新战略的意义20世纪50年代前后，以电子技术为标志的新技术革命的蓬勃兴起，使全球经济发展产生了剧烈变化，这引起了人们对企业创新活动的关注。通过大量事实的分析，人们发现中小企业的创新不仅在数量上占有相当的份额，而且其创新的水平和影响力并不亚于大企业。随着知识经济时代的到来，创新技术已经成为经济发展的基本动力和源泉。

市场经济竞争中存在“创新则兴，不创新则亡”的定律。企业存在的必要性在于它向社会源源不断地提供适销对路的商品和劳务。这就要企业必须具备旺盛的活力。随着市场环境的变化和社会需求结构的变化，企业活动力的释放必然有一个日渐衰弱的过程，这就要企业塑造和构建新的活力增长点，正确选择企业技术创新战略来不断填充和强化企业活力。综观国内外中小企业技术创新的成功企业走过的历程，企业发展的历史就是创新的历史，只有持续不断地推进创新和寻找出技术创新的战略才能在市场竞争中获胜。故此我国中小企业正不失时机地利用新成果，新概念等进行创新，来适应国内市场经济发展和迎接全球化的挑战。我国自改革开放以来，特别是20世纪90年代后开始重视中小企业创新问题研究的，大量的研究成果主要是集中技术创新战略的地位、作用和选择等方面，这对促进中小企业健康发展起到举足轻重的作用。该论文将通过对中小企业创新理论的历史变革的概略介绍引出创新战略的基本策略和框架，同其他正确理论成长过程一样，中小企业技术创新战略研究一直围绕着企业的“创业阶段，成长阶段、成熟阶段、停滞阶段”这四个阶段来分别阐述战略选择的优势和劣势形式。为了选择合适的战略，还必须有正确的研究方法做保证。本文就主要介绍了3种常用的基本研究方法：(1)自主创新研究。自主创新研究方法是指企业主要依靠自身的人力资源和技术资源进行研究和开发的，实现创新科技成果的商品化，并最终获得技术创新的战略收益。由于技术创新研究所追求的是技术上的领先性和市场的领先性，所以要想在创新战略方面取得一番成绩，就必须结合市场自身特点和创新技术的策略来研究方案。（2）模仿创新研究。模仿创新研究顾名思义就是指在率先创新者示范影响下和利益机制驱动之下，中小企业们通过合法手段（如通过购买专有技术或专利许可等方式）引进技术，并在率先创新者技术基础上所进行的创新研究，或者在一项新技术出现以后，企业模仿新技术创新的方法。（3）合作出现研究。合作创新研究是可以加速资源整合，实现优势互补，缩短创新时间，来降低中小企业的创新成本和风险，这种研究方法有助于中小企业打破技术和市场壁垒，以带来“双赢”的效果。

二、我国中小企业技术创新的概述

创新是一个民族的灵魂，也是一个国家兴旺发达的生命源泉和不竭动力。所谓创新是指在产品或企业的生产，经营过程中，对其自身生产或经营的产品所从事的改进，提高或发明的创造活动。它可分为重要创新和渐进创新两类。重要创新是指全新的产品创新或组合已有的技术取得新的应用；渐进创新则是指使用新材料、新配件等改进产品的性能或降低产品成本，或通过改变产品的局部而改进产品整个系统的功能。

技术创新是中小企业创新活动的基本内容，其他创新内容也都是围绕着技术创新发展的。从这个意义上讲，技术创新是中小企业创新活动的核心。技术创新就是指企业将新的知识与技术用于企业的生产经营之中，以创造和实现新的经济价值和企业利润为目标的活动。其能容可以概括为五个方面：引入新产品；采用新的技术；开拓原材料的新供应源；开辟新的市场；采用新的的组织形式和管理方法。

制约我国中小企业创新的主要因素：

1、信息不畅，信息流通不畅，技术搜索成本较高是中小企业创新的首要制约因素，特别是在基础设施比较落后的国家和地区，这一问题尤为突出。这里的信息不仅包括产品的供求信息，还包括技术信息、管理信息等。

2、资金融通困难，中小企业无论采取直接融资方式，还是采用间接融资方式，都遇到种种困难，而且与大企业相比，中小企业融资的成本要高的多。

3、人力缺乏，由于中小企业大多工资和福利待遇水平较低，缺乏对人才的吸引力，人才流失也严重，引进人才十分困难。

我国中小企业技术创新的现状和趋势我国中小企业是一支重要的创新力量，尤其是对高技术中小企业创新更是企业的生命线。我国正在进行的科技体制改革，其首要任务是解决科研面向生产、面向市场的老大难问题。借鉴国外经验制定符合国情的、行之有效的我国中小企业技术创新的改革，对于促进我国中小企业的技术创新，加速科技体制改革和科研成果商品化的进程，加速高新技术中小企业的发展，必将产生重要作用。我国中小企业实行技术创新的发展趋势可分为：

(1)扶持中小企业发展应以技术创新为主政方向。

(2)运用经济手段支持中小企业创新

(3)制定法律法规支持中小企业技术创新

(4)以直接面对市场的产品创新为主推进中小企业的创新活动

三、技术创新组织变革

企业要成功、高效地创新，企业组织就必须具有以下功能：

1、组织的制度性安排要能有效地激发员工的创造性与积极性

2、组织整体要对市场有较高的响应速度

3、组织中各单元要能有效地传递信息

4、组织结构要有利于有效地协调各个职能部门或单位的创新活动

5、能够适应不同的创新活动，对企业整体进行自组织的结构性、机制性调整信息技术与组织变革： 信息技术为组织变革提供了物质基础和方法手段。信息技术使传统企业的组织形式向扁平化方向发展，更有利于实现决策的科学化。信息技术改善了高级管理层做决策的质量和速度，改善了组织单元监控与评估的能力。

信息技术的使用减少企业内外部的协调成本。

1、企业组织内变革

网络型组织是由多个独立的个人、部门和企业为了共同的任务而组成的联合体，它的运行不靠传统的层级控制，而是在定义成员角色和各自任务的基础上通过密集的多边联系、互利和交互式的合作来完成共同追求的目标。

网络组织特点：网络的基本构成要素是众多的节点和节点之间的相互关系 ；每个节点之间都以平等身份保持着互动式联系 ；密集的多边联系和充分的合作；降低信息成本 ；组织的成员以网络的形式相互连接

无边界趋势 ：无边界原理实质是企业各部门的职能和界定依然存在，但部门间的边界模糊化；无边界的目的在于使各种边界更易于扩散和渗透，打破部门之间的沟通障碍，更有利于信息在各部门的传递和对称分布，利于各项工作在组织中顺利开展和完成。

2、企业间的组织变革

虚拟组织：虚拟组织是在两个或两个以上的独立经济实体之间，为了共同开发新技术或新产品并迅速把它推人市场而组建的一种暂时的企业组织形式。它是为

了实现企业目标而协调各企业的关系，进行优势分工的组织形式。

3、企业家在企业创新中的作用 ：“企业家”是指那些不断寻觅机会，通过创新满足需要，赋予资源以生产财富能力的人。企业家精神则是指在新的市场、新的产品和新的技术上进行创新、投资和拓展的能力。

四、技术创新风险

技术创新风险，是指由外部环境的不确定性、技术创新项目本身的难度与复杂性、创新者自身能力与实力的有限性，而导致技术创新活动达不到预期目标的可能性。

从创新主体企业的角度看，技术创新风险至少包括技术风险、市场风险、财务风险、政策风险、生产风险和管理风险。每一种风险又分为许多风险因素：

（一）技术风险

1、技术开发难度大，关键技术预料不足；

2、技术只是无法获得；

3、关键技术难于突破；

4、存在技术障碍和技术壁垒；

5、实验基地、设备和工具缺乏。

（二）市场风险

1、新产品由于性能、稳定性或消费者惯性等因素一时难于被市场接受；

2、市场需要开拓且难度较大；

3、因价格等原因市场需求不旺或增长不快；

4、市场定位不准，营销策略、营销组合失误；

5、新产品寿命短或开拓的市场被更新的产品代替。

（三）财务风险

1、技术创新资金不足；

2、融资渠道不畅。

（四）政策风险

1、不符合国家或地方的环保政策、能源政策、科技政策和外贸政策；

2、无法获得产品、原辅材料、设备、技术的进口许可证。

（五）生产风险

1、难于实现大批量生产；

2、工艺不合理或现有工艺不适应；

3、生产周期过长或生产成本过高；

4、原材料供应无法解决；

5、检测手段落后、产品质量难于保证、可靠性差。

（六）管理风险

1、组织协调不力、其他部门配合不好；

2、高层领导关注不够；

3、调研不充分、市场信息失真；

4、创新主体的领导人做出错误的决策；

5、风险决策机构机制不健全、研发过程不协调。

技术创新风险的基本特征：技术创新风险是可管理的投机风险1.技术创新风险属于投机风险。2.技术创新风险是一种动态风险，有其复杂性3.技术创新风险在某种程度上是可以防范和控制的。4.技术创新风险导致的失败结果，在某些条件下是可以改变的。5.技术创新风险是可管理风险。

技术创新风险是一个理性过程中的风险，在技术创新这一具有创造性的过程中，必然会受到许多可变因素以及事先难以估测的不确定性因素的作用和影响。这些因素的影响使技术创新的结果具有不确定性。但技术创新过程是创新主体理性行为主导的过程，并不是人们所想象或认为的那样是一个不确定性很强的随机过程。

技术创新过程中的不确定性因素逐步递减，重点是要明确技术方面的不确定因素；在调研评估阶段，重点研究顾客是否存在这种需求，企业有无能力利用这一环境机会；在取得进展后，要尽量明确在可靠程度方面存在的不确定因素。但

即使到研究开发的后期，甚至产品投放市场后，不确定因素还会存在，还是会遇到一些预想不到的新的风险。

防范技术创新风险的途径

新技术开发是探索性很强的工作，潜在着许多失败的风险。在制定风险决策时，情报的数量和质量致关重要。掌握的信息越多，越准确，才能作出正确的、有把握的决策，企业承担的风险也就相对减少；反之，承担的风险就会增大。因此，要采取有效的措施，加强情报信息的搜集，不仅在技术开发阶段，在样品研制、商品化和进入市场等阶段，获取信息都是十分重要的。相应的对策是：

1.树立风险意识，加强风险管理风险管理是企业经营管理中的一个重要组成部分。通过风险识别、风险估测、风险评价和风险控制，采取有效措施加强技术创新的风险管理。

2.加强市场研究必须进行细致的市场研究，对用户需求有更好的理解，使R&D瞄准和满足这些需求。这在产品创新中起着重要作用。有些企业不作细致的市场调研，仅作肤浅的分析，就盲目上马，往往一事无成。

3.重视分析技术创新过程中的各种不确定因素有些企业希望高新技术成果能够立刻实现规模生产、创收见效,未待技术完善，未进行小试和中试，就筹措巨资，投资上马。正是由于这种边完善技术、边建立生产线的侥幸心理，导致创新周期过长，成本过高，甚至项目失败的结局。因此识别各种不确定性因素，对防范风险是至关重要的。

4.加强信息沟通创新项目在执行过程中，要加强信息沟通，使企业内部各部门协调配合，加强与同行的技术协作，与用户建立密切的联系，建立信息反馈渠道，改进新产品。

5.加强市场营销当前在激烈的市场竞争中，缺乏有效的市场营销策略是许多新产品失败的直接原因。对于新产品的市场开拓，制定有效的市场营销策略，注重营销沟通，完善服务，听取用户的建议，完善新产品，是一些企业面临的紧迫任务。

**第四篇：让知识成为实现企业发展的不竭动力**

没有一流的员工队伍，便没有国际一流的企业。在市场经济已步入知识经济时代的今天，知识就是力量已不再是一句空洞的口号，知识已成为企业实现快速发展的不竭动力。基于以上认识，赤壁晨鸣自2024年2月开始做了大量卓有成效的教育培训工作，很好地满足了企业和员工共同进步与共同发展的需求。

一、加强组织领导，建立健全培训网络，确保全员教育培训工作有

序开展为使企业培训工作卓有成效地开展，赤壁晨鸣把全员培训教育作为“一把手”工程来抓，企业相继成立了以董事长为组长的“员工教育培训领导小组”和具体负责组织培训的培训处，建立健全了覆盖全公司的培训网络，成立了21个培训学习小组。各部门主管成为本部门培训工作第一责任人，生产车间另配备一名副职具体负责培训工作，从而从组织上确保了企业培训工作的全面有序开展。

二、全面展开培训需求调查，确保培训工作有的放矢，取得实效为贯彻执行“干什么学什么，缺什么补什么”的培训原则，培训主管部门多次向各部门及员工发出征求培训内容、培训形式意见的通知，从而不断了解掌握不同部门、不同员工的培训需求，并根据需求制订相应的培训计划，实施有针对性的培训，从而取得了较理想的实效。2024年赤壁晨鸣整体经济运行质量不断提高，全年超额完成总部年初下达的各项经济指标，受到了集团公司的肯定。2024年以来，赤壁晨鸣各项工作顺利进展，技术改造力度不断加强、企业管理规范化水平不断提高，员工素质不断增强，从而为公司实现了时间过半利润过半的良好成绩，继续保持良好的发展态势奠定了很好的基础。应该说，以上成绩的取得与赤壁晨鸣荣获2024各子公司培训工作互评第一名是分不开的。

三、制订科学务实的培训计划，确保培训工作有条不紊地实施到位自公司开展教育培训工作以来，培训主管部门不仅要根据员工培训需求制订培训计划，确定培训目标，制订培训实施方案和考核措施，而且每月都有具体细化的分目标。为使培训计划切合企业实际，做到务实和可操作性强，首先由各培训小组根据部门职能和特点向企业培训处提报本部门月度培训计划，然后培训处综合各部门（培训小组）月培训计划制订公司月度培训计划。有了务实和可操作性强的培训计划，确保了各部门培训工作的实施到位。

四、创办学习园地，营造浓厚的学习氛围，确保培训成果有一个展示的窗口和平台赤壁晨鸣自开展教育培训工作以来，共创办学习园地21个，创办学习园地的出发点是：

1、通过这个阵地，能较好地展示和反映员工学习成果和认识，并通过学习他人的心得体会达到交流思想、取长补短，共同提高的目的；

2、通过这个“心灵窗口”，能基本了解员工对教育培训工作重要性的认识程度，从而利于有针对性地制订和实施培训计划；

3、从心得体会中能有效捕捉到员工对教育培训工作的意见、需求和合理化建议，为我们不断完善教育培训提供参考；

4、每个单位或学习小组都创办学习园地，能营造一个浓厚的学习氛围；

5、持续性地写心得体会，便于随时提醒干部员工，学习已成为时尚，从而逐步形成学习和思考的习惯，有利于员工从“要我学”向“我要学”的观念转变。现在，各单位学习园地中颇具新意的标语或主题都能很好地体现赤壁晨鸣工对学习重要性的认识、思考和感悟，以及对集团公司把员工教育培训工作作为当前头等大事来抓这个意义的认同。如“全员学习、终身学习”、“树立终身学习意识，打造一流员工队伍”、“全力提高员工队伍素质，为企业发展提供永恒活力”等旋律标语与打造“学习型企业”理念不谋而合；销售处把晨鸣集团的服务宗旨——“用户的满意就是我们的工作标准”作为学习园地的主题就是典型的“学习工作化的”例子。还有一些学习园地把晨鸣企业文化大纲摘录下来，把公司的工作目标等内容在学习园地中最显目的位置以引起干部员工的重视。让人目不暇接的还有学习园地中张贴得整整齐齐的心得体会。现在，有的单位将学习园地与单位宣传栏有机结合起来，成为企业文化、生产和培训信息的载体。可以说，不断更新的学习园地中的心得体会和学习成果，正伴随着企业健康成长和快速发展的步伐，逐渐成为赤壁晨鸣教育培训工作中一道亮丽的风景线。

五、培训形式多样化，确保满足不同层次培训的需求在抓教育培训工作的过程中，我们始终坚持最适用的就是最好的原则，探索出了许多行之有效的教育培训的方式方法。可以说，到目前为止，赤壁晨鸣每个部门的培训从内容到形式都不尽相同，培训效果却十分明显，如通过实施“师徒制”的培训方法，加速了新员工的成长，通过推行轮岗培训，一专多能的人才多了，通过“一人领讲，大家讨论；共同学习，相互交流；及时宣讲，全员消化；边学边用，学用结合”的原则，企业各部门均很好地发挥了职能作用。如财务处通过开展进出口业务中货物流程的案例学习，保证了企业所需物资的及时到货与结算；保卫科将培训学习与提高工作效率紧密联系在一起，做到了学习和训练相结合，工作学习两不误；原料场通过穿插学习《永兴之路》让员工进一步了解了

晨鸣集团的创业史和发展史，从而增强了员工对晨鸣集团发展的决心和信心；企管办通过收看“时代光华管理课程”，从中学到了很多实用的管理技巧；物管科经常把培训现场从办公室“搬”到仓库现场，并通过电脑培训实现了盘存数据的信息化管理等等。另外，我们还进行了以下形式的培训工作：

1、与ISO9001：2024质量标准体系培训要求接轨，使企业培训工

作按国际标准有计划有步骤有评估有记录地规范开展。

2、内训与外培相结合，满足企业人力资源需要。赤壁晨鸣既有企业内部轰轰烈烈的各种培训，同时又配合集团公司实施ERP，专门安排两名大学生到集团公司接受一年多的ERP专业培训，从而顺利实现了公司办公自动化和相关信息工程的正常进展。

3、将十几名中层以上管理干部送到武汉晨鸣对口部门参观学习，从而快速提高了受训人员的管理能力和水平。

4、利用客户资源进行相关知识的培训，确保新材料新工艺的顺利投用。赤壁晨鸣根据生产需要，为加快工艺技术更新和自动化程度的提高，共举办了8期各类型的技术速成班，每次都聘请供货商的专家和技术人员授课，先后对A技术、西门子电器应用、水溶性胶带的应用、辅料的性能及投用地点对成纸的影响、染料的配色、湿部化学等方面的技术和工艺进行了培训、研讨和现场指导，收到了良好的效果。通过举办这些速成班，我们深切体会到这类培训不但成本低，见效快，便于迅速掌握，而且培训师来自供货厂家的专职技术人员，具有很高的专业水准，既能传授理论知识，又能现场指导和解决实际问题。因此我们认为这是赤壁晨鸣最实用、最实惠、最权威、最切合生产实际的培训形式之一。

5、将全体中层以上管理干部近60人分期分批送到武汉军山地球村进行拓展培训，通过这种体验式的培训学习，强化了受训管理干部的团队协作精神，激发了个人潜能，更新了观念。

6、大规模开展观看《赢在执行》、《职业经理人常犯的11个错误》和《制造型企业如何有效实施5S活动》等光盘讲座活动，这种培训形式的好处，就是能基本了解国内外大牌企业的生产经营情况，知晓这些大牌企业成功背后的因素。这种方法与参观学习法以及利用客户资源培训方法等都是一种有效而“短平快”的培训路子。……通过以上培训，不但使员工素质和业务技能得到较大提高，而且员工对企业开展教育培训有了普遍的认同，这应该是赤壁晨鸣创建学习型组织以来的最大收获和成绩。因为学习型组织的核心就是让每个社会人都要意识到知识的重要性，并养成自觉自主的学习习惯，树立时时学习终身学习的思想，不断发展自己提高自己，从而带动组织和社会向前发展。尽管在创建学习型企业方面做了不少工作，但我们清醒地认识到，企业培训学习工作还处在初级阶段，还存在许多问题和不足，我们现在的学习方法和效果距真正意义上的学习型组织还存在一些差距。但我们仍有理由相信，有社会大环境的正确引导，有集团公司和赤壁晨鸣领导的支持和员工的配合，我们距离学习型组织的目标只会越来越近，从而通过创建学习型组织来实现企业的快速发展。

**第五篇：企业发展源动力——可持续发展的企业文化**

企业发展源动力——可持续发展的企业文化

2024-9-27来源：中国营销传播网 作者：计哲

企业发展“源”动力——可持续发展的企业文化

企业文化是一个企业信奉并付诸于实践的价值理念，是企业的“灵魂立法”。企业文化反映了一个企业内部隐含的主流价值观、态 度和做事的方式。企业文化可以使公司产生凝聚力并且提供竞争优势，但过时的企业文化，包括核心价值观和管理原则及习惯，也可以扼杀一个企业。企业文化是企业可持续发展的最重要关键因素之一。

企业文化的定义在网络上一搜至少有一百多种。我们可以不与理会，我们关心的是企业文化现象的体现，我认为现在大体有六类现象：

1、价值观念；

2、思维方式；

3、行为准则；

4、习惯氛围；

5、工作作风；

6、人际关系。重中之重是习惯和环境氛围。总之企业文化现象都是以人为载体的现象，而不是以物质为中心的现象，由一个企业的全体成员共同接受，普遍享用，而不是企业中某些人特有，并且是企业发展过程中逐渐积累形成的，这样的企业文化现象任何企业都有。一个公司的企业文化形成于企业发展过程中所遇到的问题解决的过程之中。当问题成功解决之后，这些解决问题的方法逐渐开始演变成一种思维定式和标准。这些思维定式和标准被用来解决企业未来发展中出现的新的类似的问题，从而成为一种相对稳定的文化。这些思维定式和标准曾经被证明是成功的，我们因而倾向于对所有新出现的问题都使用同样的思维方法，但危险的是这时环境可能已经发生了变化。这就是企业可以扼杀一个企业的原因。

既然凡企业都有文化，我们还倡导企业文化干什么？她有什么作用？她又怎样与企业的CIS战略联系？怎样创造能够使企业可持续发展的企业文化？这些看似复杂的问题，我认为只要解决一个主要问题去操作，其他就迎刃而解了，那就是去培养员工的良好习惯和创造和谐有效的工作氛围。有了这个什么价值观、思维方式、行为作风、人际关系等等现象在良好的习惯和氛围中熏陶和改善，也就创造了良好的可持续发展的企业文化。

企业文化内增聚力，外树形象，是企业潜在的生产力，是员工共同的精神支柱，是企业基业常青的力量。那么，如何使企业文化成为优秀的企业文化、强势的企业文化、可持续发展的企业文化？这应该是一个具体操作问题，而不是一个学术理论研究问题。我认为从两方面着手，一是全面导入企业CIS战略系统，特别强调是建立MIS理念识别系统和BIS行为识别系统，而不仅仅是VIS视觉识别系统。二是从老板开始一切制度规范以“培养员工的良好习惯和创造和谐有效的工作氛围”为目标。通过营造良好的习惯氛围，让企业文化深深扎根于员工心灵深处，变成企业持久的竞争优势和永恒的发展动力、源泉。

CIS企业形象识别系统的灵魂是MIS和BIS，企业文化的创意可以从MIS和BIS开始，他是员工的理念和行为的统一准则，他不是一句好听的口号，而是可以记忆、可以执行、可以考量，是生态的企业精神支柱。

企业文化的内涵是个活动的、发展、动态的概念，也是一个敞开的系统。一旦停止企业文化的发展和补充新的内涵，停止了开发，那就可能在市场上被其它的企业文化所取代。

海尔的文化理念是“集众愿为大公”，把员工发展的欲望转化成推动公司发展的动力，通过满足市场的外需推动满足员工内需的实现，再用满意的员工去赢得更多满意的客户。是靠“管理制度与企业文化紧密结合”构成的管理体系。这一体系运行的具体模式是“提出理念与价值观；推出代表理念与价值观的典型人物与事件；在理念与价值观指导下，制定保证这种人物与事件不断涌现的制度与机制”。正是最后形成的制度与机制，保证了员工对“理念与价值观”广泛接受并认同。他的根本也是培养员工的良好习惯和创造和谐有效的工作氛围，一度成为良好的可持续发展的企业文化的典范。

有人说，企业文化即是“老板文化”，我认为说对了一半。企业文化总是反映了某个企业老板特定的价值观念和领导风格，不论这个老板是私有企业的真老板还是国有企业的假老板。不论科学与否或颇有争议，但有一点是无可辩驳置疑的，老板必须当好企业文化建设推动者这一角色，创造良好的工作环境和氛围是需要老板的习惯和作风来引导和推进的，否则就可能形成官僚主义最高“境界”太极拳，不好工作氛围表现为：不重结果而是重过程和形式，不愿主动承担责任，相互推诿，本位主义盛行，事不关己高高挂起，部门之间割裂，缺乏配合。在联想集团有一个很经典的官僚主义典故：有一位经销商要退换一个电脑包装箱，他按照一般程序走下来，不记得经过了多少人多少关，当最后终于搞定时，他发现，箱子已经磨烂了！从另外一种角度的描述企业的工作环境： “做一件事太难！”这个难并不是难在与供应商、合作伙伴的沟通，而是难在内部的沟通上。企业内组织关系分立，汇报关系层层，等级森严，各部门间遇事推诿，互相制衡，经理们都喜欢选出名见效快的事情来做，那些费力但能给公司带来好处的事情，却谁也不愿承担，为达到上级的要求，他们一般会选自己熟悉的事去做，或干脆把自己没信心的事情推出去，这种衰减随汇报层数而递增，再加上中间有目的的加工，到最后有些实际上已经面目全非了，可能因为老板只看结果，对那些推诿延误的事件从不处理。

到此建立可使企业可持续发展的企业文化，就只要做到这两点就可以了。强调员工良好快速积极主动负责的工作习惯，和谐高效顺畅愉快的工作氛围，我们必须要注意的是不要过分的求大、求高、求全，因为切实、可行、合适的才是最好的。培养了员工的良好习惯和创造了和谐有效的工作氛围，就是可持续发展的企业文化，企业文化也就成为企业发展的动力了。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找