

# Reflection on the Cultural Construction of Grass Roots Tobacco Enterprises Guided by High-Quality Development

Ping Wang<sup>1</sup> Shuna Sun<sup>2</sup>

1. Kuiwen Marketing Department, Shandong Weifang Tobacco Co., Ltd., Weifang, Shandong, 261061, China

2. Weicheng Marketing Department, Shandong Weifang Tobacco Co., Ltd., Weifang, Shandong, 261021, China

## Abstract

The vitality of corporate culture is a strong guarantee for the cohesion of team ideological consensus, the promotion of enterprise development and the promotion of corporate image. Under the background of high-quality development, grass-roots tobacco enterprises should not only be placed under the “big culture” framework at the national, social and industrial levels, but also should be combined with the actual situation and adapt measures to local conditions, efforts should be made to build a cultural system that can be implemented at the grass roots level, and play the role of culture leading development, cultural consensus building and cultural empowerment.

## Keywords

grass roots; tobacco; enterprises; culture; construction

# 以高质量发展为导向的基层烟草企业文化建设的思考

王平<sup>1</sup> 孙淑娜<sup>2</sup>

1. 山东潍坊烟草有限公司奎文营销部, 中国·山东 潍坊 261061

2. 山东潍坊烟草有限公司潍城营销部, 中国·山东 潍坊 261021

## 摘要

具有生命力的企业文化是凝聚队伍思想共识、推动企业发展以及提升企业形象的有力保障。在高质量发展的大背景下, 基层烟草企业开展企业文化建设时既要归置于国家、社会以及行业层面的“大文化”框架下, 更要结合实际, 因地制宜, 着力搭建能在基层落地的文化体系, 发挥文化引领发展、文化凝聚共识、文化赋能提升的作用。

## 关键词

基层; 烟草; 企业; 文化; 建设

## 1 企业文化建设是推动企业高质量发展的“根”与“魂”

中国共产党第十九次首次提出高质量发展的概念后, 在2017年12月20日召开的中央经济工作会议上, 习近平总书记再次强调: “中国当前和今后一个时期确定发展思路、制定经济政策、实施宏观调控的根本要求是推动高质量发展。”烟草行业作为国民经济的重要组成部分, 也必须牢牢把握这一要求。2018年以来, 行业各级召开的年度工作会议上, 均鲜明地提出了高质量发展的根本要求。

企业的核心是企业的价值观, 是企业为实现自身目标, 以价值观为导向, 制定的组织制度、行为规范和工作准则等内容, 目的是规范、影响、改变员工的工作能力或工作

方式, 以促目标达成。2019年11月, 在国家局召开的“提升行业软实力”主题研讨座谈会上, 张建民局长更是明确要求, “要深化文化建设, 突出价值引领, 建设特色鲜明、基础深厚的烟草行业文化”。企业高质量发展的前提是一支高素能的职工队伍, 而优秀的企业文化则是能统领整支队伍的“灵魂”。人是企业发展最重要的因素, 企业文化建设的切入点应当围绕人力资源这一核心保障, 落地过程也应当紧密围绕提升员工队伍的综合素能开展。与此同时, 受体制机制影响, 烟草行业, 尤其是基层烟草企业, 在短时间内还不能依靠人力资源市场化运作等形式解决当前员工素能参差不、高素质人才匮乏等问题。在实现高质量发展的总体要求下, 激发现有队伍的活力、提升向心力、增强战斗力也显得尤为迫切和重要。企业文化建设是实现这一目标的重要途径<sup>[1]</sup>。

## 2 基层烟草企业开展企业文化建设应当遵循的原则

企业文化应当具有一定的持续性和稳定性,是企业长期发展中逐步积累,并经不断完善形成的。就基层烟草企业而言,企业文化必须与主营业务、队伍实际紧密结合,以保障企业文化理念的落地,赋予企业文化旺盛的生命力。笔者认为,在企业文化建设过程中应当坚持以下五项原则。

### 2.1 遵循时代背景的原则

各行各业开展企业文化建设都必须以习近平新时代中国特色社会主义思想为根本遵循,烟草行业作为国有企业更应当突出这一鲜明的政治导向。企业文化要保证生命力,就必须顺应当下的时代背景,就是要把企业文化归置于国家、社会以及行业的“大文化”下,做好党的政治理论、社会主义核心价值观等理念的宣贯和解读。同时也要继承和发扬中华优秀传统文化的精华。需要指出的是,对于“大文化”要做到“宣贯”和“解读”两手抓,不能满足于理念的上墙展示,更应当结合企业实际,做好个性化的解读,让“大文化”接地气,以提高员工的理解和接受程度。

### 2.2 坚持以人为本的原则

前面提到,人是企业发展最关键的因素,企业文化建设也应当紧紧围绕“人”的要素展开。以人为本的企业文化建设就是以员工队伍的实际情况为指引,凝聚队伍思想共识,挖掘人力资源潜力,推动实现高质量发展。可从两个角度着手:一方面,应当充分尊重员工的诉求和期望。一套成熟的企业文化体系应当为员工树立正确的价值观、工作观、生活观,注重人才的培养,并提供明确的成长进步渠道和公平竞争的平台,努力做到相信员工、尊重员工、服务员工、成就员工,让员工有强烈的安全感、归属感、认同感和成就感,从而让员工愿意为企业目标的实现而奋斗。另一方面,应当突出对人力资源潜力的挖掘。某种程度上讲,这是站在企业管理者的角度开展企业文化建设的目的,也是在前述的理想状态下可以初步达到的效果<sup>[2]</sup>。应当将企业的发展目标、愿景、激励措施等融入企业文化中,搭建让员工看得见的目标引领体系,涵养团队精神,营造“创先”氛围,以此激发员工主动工作的积极性。同时,企业文化也应当体现“他律”的手段,即要有一定的行为准则、规章制度、考评标准等内容,实现

对员工的有效约束,为企业的正常生产经营提供制度保障。

### 2.3 坚持实事求是的原则

实事求是开展一切工作的根本遵循,企业文化建设同样不例外。一个企业如果缺少实事求是的精神,必然会导致员工工作作风的不实,影响企业的健康发展。企业文化在建设过程中应当立足业务、队伍、发展环境等多方面的实际情况,建设符合企业发展目标、符合队伍现状、符合工作需求的文化体系,不能求高、求大,而是要求务实,真正做到能影响员工的行为。在企业文化的具体内涵中,也应当突出这一原则,通过具体的文化理念,提出明确的工作要求,加强正面引导,培育员工实事求是的工作作风,做到说实话、办实事、谋实策、抓落实。

### 2.4 坚持与时俱进的原则

社会、企业和员工都是不断发展变化的,企业文化虽具有一定的稳定性,但也要不断地更新优化。开展企业文化建设,要坚持按客观规律办事,积极顺应当前社会和行业的发展趋势,不断剔除不适用的旧理念,融入新理念,并体现一定的前瞻性,适应企业的发展目标,服务于员工不断变化的需求,以保证企业文化生命力。同时,在宣传方面,还应当运用“互联网+”等新方式,拓宽宣贯形式。

### 2.5 坚持知行合一的原则

企业文化建设的最终目的在于通过文化理念的落地,推动目标的达成。“知”是前提,“行”是关键。对个体员工来讲,“知”就是要明确企业文化的内涵;“行”就是贯彻落实的过程,并转化为具体的行为准则。二者相辅相成,缺一不可。因此,要做到知行合一,把企业文化与管理实践结合起来,把企业文化落实到行动中去。只有当企业文化变成企业内部的一种氛围,才能展现企业文化的强大作用,才能靠文化来促进目标的达成,提升企业的形象。

## 3 基层烟草企业开展企业文化建设的建议

当前,基层烟草企业存在人员少、事务杂、高技能人才少的现状,制约着企业目标的达成。基于现实的队伍现状,在高质量发展的背景下,单纯依靠物质激励、考核倒逼等手段,难以长期维系企业的发展,这就需要以企业文化建设为突破口,搭建能长效激励员工的体制机制,为高质量发展注入源头活水。笔者有以下几点建议。

### 3.1 通过员工实际参与凝聚思想认同

企业文化建设最重要的目的是引导和改变员工的行为习惯,促进企业生产经营目标的达成。这是自上而下针对队伍建设采取的系统筹划措施。而在实施过程中则应当坚持自下而上的原则,即在企业文化建设过程中,要突出强调员工参与甚至全员参与的重要意义。可通过面向员工广泛征集企业文化理念,组织员工实际参与企业文化长廊、文化手册等宣传载体的建设等,凝聚员工的智慧,搭建起员工看得见、能参与、感受得到的企业文化体系,增强员工对企业文化的认同感,从源头做好宣贯,防止企业文化成为“老板文化”。

### 3.2 以具体工作内容支撑文化理念落地

建立在具体工作载体上的企业文化能使企业文化更贴近具体工作,丰富企业文化的内涵,也更能加深员工对企业文化的理解。基层烟草企业在开展企业文化建设过程中,应当结合具体工作需要和工作开展情况,对文化理念加以提炼,并以具体的工作示例为支撑,对抽象化的文化理念加以解读,增强员工认知,提升员工的认同感。

### 3.3 以多种形式的宣传载体营造浓厚文化氛围

企业文化应当融入企业日常的方方面面,需要必要的展示载体和宣贯形式,而不能只存在于电脑和个别人的思想中。可以通过走廊文化、宣传手册、标识牌等多种形式,将企业文化理念融入办公室、会议室、办公桌、电脑桌面等区域,

通过耳濡目染增强员工对企业文化的认同。还可以通过召开企业文化发布会、研讨会等形式,进一步营造浓厚的内部文化氛围。

### 3.4 以对内传播为主、对外宣传为辅

好的企业文化对外是一面旗帜,对内则是一种向心力和引领力。对外的宣传可以提升企业的知名度,而对内的引导是持续提升企业影响力的基石。因此,要以内为主、以外为辅,以企业文化建设提升“软实力”,以“软实力”提升企业的“硬形象”。

企业文化建设是一项持久性的工程,在建设过程中应当结合实际确定一定的建设原则,为企业文化建设树立明确导向。在建设过程中,要突出员工的参与度,适当弱化管理者的指导,并通过行之有效的宣贯和引导,凝聚员工对企业文化的认知和认同,保障文化的落地,赋予企业文化旺盛的生命力<sup>[1]</sup>。

### 参考文献

- [1] 程炎娟.FNG公司企业文化建设及优化研究[D].南京:南京邮电大学,2019.
- [2] 李成.企业文化在思想政治工作中的载体功能探究[J].农电管理,2020(07):49-50.
- [3] 张宇,杨宁宁,唐君.新时代国有企业企业文化建设研究与实践[J].企业文明,2020(06):76-79.