

创新思维是企业文化建设的关键点人力资源管理考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/518/2021\\_2022\\_\\_E5\\_88\\_9B\\_E6\\_96\\_B0\\_E6\\_80\\_9D\\_E7\\_c37\\_518582.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/518/2021_2022__E5_88_9B_E6_96_B0_E6_80_9D_E7_c37_518582.htm)

创新思维是一种不受常规思路的约束，在对客观世界认真探索的基础上，寻求对问题全新而独特性解答和方法的思维过程，它是决定事物发展的关键点。在烟草行业企业文化建设中，创新思维显得尤其重要，这是因为行业所处的特殊环境所决定的。企业文化建设的首要任务是创新思维 江泽民同志说：“一个没有创新能力的民族，难以屹立于世界先进民族之林。”同样，一个没有创新能力的人，也必将遭到社会的淘汰。而一个具有创新能力的人，则必然是一个具有很强的独立人格的人，一个具备创新思维的人。作为烟草行业的员工，不仅要去探索新的时代元素，更要跳出由于长期处于缺乏竞争环境造成的种种不和谐的思维定势：思维狭窄，视野不开阔。现代社会是一个信息爆炸的时代，是一个充满机遇和竞争的时代，只有投身其中，才能充分掌握事物的本质特征，达到自立、自强、自信的境界。可是，长期以来，烟草市场按照管理者的意愿，遵循法律所规定的方式来规范和发展。如果违背了法律所规定的范畴，也即违背了烟草行政管理者的主观意愿，那么这种行为就成了违法行为，就会被干预和纠正，直至受到行政处罚或法律追究。法律在保护这个行业的同时，也使得行业的广大员工退化了投入市场的大潮中去拼搏的能力。变得思维狭窄，目光短浅，只盯住眼前的利益，丧失了一个弄潮儿应具备的素质。唯我独尊，高高在上，“两个维护”观念淡漠 烟草专卖管理是国家赋予的权利，但有时这个权利被

曲解。一提起烟草专卖，人们想到的就是抓人判刑，严管重罚，端窝打点。其实，我们的执法行为应分为两个方面：一是服务，二是打击。即服务大众，打击不法。所以，在打击不法行为的同时，我们还有一个更重要、最基本的任务运用法律为经营者和消费者服务。我们应当正确认识和运用法律赋予的权利，我们的责任是维护法律的尊严，而不应该借助法律的力量作为自己赖以生存的基础。正是有些不正常的思维作怪，使得有些人养成一种唯我独尊，高高在上的傲气，而把“维护国家利益，维护消费者利益”丢在一边。官商作风盛行，竞争意识淡漠因为没有竞争，就不存在危机意识。大家仍然习惯于站在管理者的角度，运用高压态势的工作方式，导致企业和客户没有形成一种鱼水之间的相互依存关系，而是行政管理框架下的管理与被管理关系。在有些领导心中，自以为卷烟销售网络建设已构筑起一道屏障，面对或许会很快到来的竞争可以高枕无忧。相当多的员工则根本没有一丝一毫的竞争环境下的忧患意识，有专卖政策的保护，“谁能把咱怎么样！”或认为即便取消专卖政策，也轮不上自己操心。因此不思进取，懒散成性，当一天和尚撞一天钟。由此看来，思维不创新，企业文化建设不可能沿着正确的轨道前进。决策层应是创新思维的排头兵 决策层是企业的指挥中枢，他们的思维决定企业文化建设的先进程度。有人把企业文化称之为“老板文化”，这就说明企业决策层在企业文化建设中具备不可替代的地位和影响力，也更加论证了决策层思维创新的重要性。从根本上说，企业文化总是反映了某个企业决策层特定的价值观念和领导风格，它应该是企业决策层深入调查研究后，大胆创新现有文化格局，提出的一个

完整的企业文化体系，其中揉合了决策层的个人素养、文化品位及思维能力。因此：1、决策层必须善于根据企业的发展要求，从实践中提炼出企业的核心价值观。企业文化的核心是理念，或者说是价值观体系，它不仅要具有时代特色、行业特色，更要求带有企业的特色和决策层的个性，因而不能去一味的模仿，它只能在综合社会、行业及企业的各种环境因素的基础上提炼而来。2、决策层应该是一面旗帜，召引着团队勇于奋进。要塑造和维护企业的共同价值观，决策层本身就应是这种价值观的践行者。他必须通过自己的行动向全体成员灌输价值观，从而使广大员工也跟着来关注价值观体系的实践。企业文化是在长期的磨合过程中形成的，在这个过程中，企业领导的行为对企业成员起着重要的示范作用，他们一些不经意间的言谈、举止、习惯、爱好等，都会影响员工的工作态度、生活作风，都在潜移默化的影响着企业风尚和文化氛围的形成。实践中，决策层必须反思自己的思想境界，要富于理想，拥有爱心，勇于创新，敢于负责，勤于务实，力争形成独特的人格魅力。3、决策层应及时引导、修正企业文化的发展方向。企业文化并不是一成不变的，而应随着内外环境的变化不断发展和完善。当一种企业文化体系形成时，它反映了企业成员的动机和想象，随后建立起来的有关制度和工作程序，提供了这个企业获得成功所必不可少的行为方式。但是，这种文化是以初始的条件为基础，随着企业的发展和条件的变化，原有的企业文化就可能会与形势的需要不相适应，或有所距离。这时，决策层就要及时调整思路，对文化体系予以改进和完善，扬弃旧文化，创造新文化。真正使员工在自身素质、生活水平、生活质量、

生存价值等方面得到提高。找准思维创新的切入点 企业文化建设其实就是思维创新的过程，思维不创新，企业文化就不可能取得显著的成效。因此，在企业文化建设过程中，必须找准思维创新的切入点。

一、努力营造一个良好的文化氛围，创造一个独特的企业文化形式。企业文化是一种“文化”，就必须有载体，企业精神、企业价值观等只有通过合适的载体才能展现，才能完整而全面地呈现给社会，这个载体就是外在形式。形式是否适合于内容，是企业文化发展的关键。一个好的形式，应该顺应社会潮流，创造性的体现人文精神，让员工在一个和谐的氛围中把企业看作生命的一部分。企业文化建设在形式的选择上，一是要大胆创新，要包装独特，内涵深刻，向社会展示全新的企业形象；二是要切合实际，既体现广大员工意愿，又不脱离企业的本质特色，不能为了形式而脱离实际。如果外在形式表现低劣、雷同、陈旧，则会使企业形象大打折扣，甚至大大减少社会公信力，给企业带来负面影响。同时，一个不能适合内容伸展的形式，也会成为桎梏而把内容牢牢套住。当然，片面注重形式而忽视内容，就有陷入形式主义泥潭的危险。只有形式和内容的高度融合，企业文化才能沿着正确的轨道运行。

二、创新不能脱离传统。任何一门新学科、新思想、新知识和观点的创立、提出，都需要创新精神和创新意识。但创新不是空穴来风，不能与传统割裂开来。换句话说，企业文化是一种文化建设，那么它就具备了延续性、继承性、时代性的特征。从根本上来讲，企业文化的创新是对传统的继承和发扬。如同源远流长的中国文化一样，企业文化也是植根于企业长期生产经营的土壤，它是企业的文明载体，记录着企业前进历程

的轨迹，凝聚着全体员工的智慧。但是，传统毕竟是过去的东西，与时代发展肯定有一定的差距，有需要改进的地方。因而就需要在传统的基础上去创造新的东西。如同列宁所说：“只有正确地了解人类全部发展过程所创造的文化，只有对这种文化进行改造，才能建设无产阶级的文化。”倘若没有充分发掘传统文化的精髓和光彩，没有充分发挥这笔宝贵财富的应有作用，就是对优秀传统的遗弃。我们也必须认识到，创新是一个复杂的思维活动，只有经历对传统精髓一个认知过程，才能在学习、吸收、借鉴过程中，对已知理论、观点、经验等产生怀疑或者不满足，对所怀疑的东西进行否定，经过一系列的发散思维活动，调动自己的一切主观能动性，标新立意，创立自己的立论、命题，提出新的思想、新的观点。从另一个角度看，继承传统，研究传统，总会有所发现、有所提升、有所创造。或者对创新的命题、形式等有所新感悟，引发深思，经过归纳演绎，综合提炼，运用新知识、新理念、新方法，去剖析传统文化，阐释传统典籍，将感悟的东西升华、提高，使企业文化不断调整，更上层楼。

三、企业文化应个性突出。如同现代社会追求个性飞扬一样，企业文化也需要张扬个性，它的发展代表了企业文化建设的进步。它的张扬并不是脱离实际，而是在共性的涵盖、包容下，展示自我。个性文化要跟上时代的步伐 个性文化要综合传统精[百考试题网校]华揉合现代元素，尤其是企业的理念、标识及传播媒体的方式等，都应该贴近社会，贴近时代，不落俗套，独具个性魅力。既要抓住时代脉搏，不满足于现有的文化积淀，又要勇于探索，赋予文化新的内涵。个性文化要体现“人本文化” 个性文化要切合企业实际，抓住社

会当前热点，牢牢站在“人本”基点上，不能远离群众的心理、文化需求。因为它毕竟要以员工为对象，以最大限度地统一员工意志，规范员工行为，凝聚员工力量，为企业总目标服务。因而，优秀的个性文化应深深扎根于群众之中。个性文化要防止两个极端一是一味强调自我，死抱着老黄历不放，偏爱旧传统、旧思维，缺乏创新意识。不承认或不愿意承认现有企业文化中的不足和缺陷，对不断改进企业文化的重要性视而不见；二是只顾照搬效仿舶来品，而忽视了对优良传统的继承和发扬。在发扬传统和创新的个性文化旗帜下，才能最大限度激发员工从思想深处形成一种与企业共存亡的自觉行为和意识，才能使企业的向心力、战斗力和凝聚力有所加强，形成一个坚强的战斗团队。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

[www.100test.com](http://www.100test.com)