

# 企业文化凝心聚力机制构建路径探析

马会芳

大唐惠州热电有限责任公司 广东 惠州 516123

**【摘要】**：在经济环境日益复杂、企业高质量发展需求不断提升的背景下，以企业文化为基础，构建凝心聚力机制，对企业高质量发展有着重要帮助。为完善企业文化建设，企业既需要剖析市场环境、了解内部管理现状与员工诉求，基于此构建与企业发展调性相匹配的文化机制和制度，确保能够在企业文化的引领下深化员工凝心聚力意识、激活员工创新思维，确保全体员工能齐心协力为企业高质量发展而奋斗。基于此，本文从多层面分析了凝心聚力机制的建设路径，旨在依靠企业文化让基层凝聚力得到全面提升。

**【关键词】**：企业文化；凝心聚力；机制构建

DOI:10.12417/3041-0630.26.12.025

企业文化凝心聚力机制，是企业以文化建设为基础，引导员工形成工作共识、推动深化协作的重要制度。该制度要求企业实现企业文化内化，以制度引领、管理渗透等措施，让文化成为促进企业各部门凝心聚力的关键，确保企业各项业务均能够在团结一致的目标与精神驱动下顺利完成。为完善凝心聚力机制建设，企业则需要通过制度建设、文化浸润、日常管理、部门协调等方案，让企业文化能在员工中形成精神共识，确保在企业文化的带领下能让全体员工的凝聚力得到有效提升。

## 1 以文化共识筑牢凝聚基础

企业文化凝心聚力机制构建，必须要以形成全体员工的企业文化共识为基础，企业文化应当脱离抽象的口号或者标语，而是让企业员工形成对企业价值导向、行为准则与发展目标的认可，并具有共同的理解，进而形成自觉遵守的意识。通过形成文化共识，能够有效减少内部沟通不畅、决策矛盾等问题，明确统一的行动方向，在潜移默化中形成团队凝聚力并提高协同效率，让员工个体和企业的集体意志保持一致，确保员工在复杂的电力市场环境中依然能保持战略定力，以此推动企业持续发展、稳步前行。

在构建文化共识过程中，筑牢凝聚基础必须要从多维度协同发力。首先是制度层面，企业管理层应当结合业务特点、发展需求，将独属于企业的核心价值观细化为日常工作中能落实的行为清单，例如在月度例会中加入“企业文化践行案例研讨”环节，由各部门推选员工在互帮互助、互促共进、积极创新等方面的真实案例进行讲述，形成基层榜样，让抽象的企业文化转化为真实的工作案例。其次，企业管理层需要完善企业内部宣传阵地建设，例如在办公室区域设置“企业文化展示墙”，每月更新员工在业务攻坚项目中的凝聚力展现故事与心得；同时也可以利用办公系统每日推送激励短文，让员工能高频接触文化共识元素，以此实现精神层面的内化。同时，企业还可以组织企业文化主题活动，在工作间隙、业务总结或者假期前，

通过开展集体活动、知识竞赛等方式，让员工以自身经历说出对企业文化的理解，并在活动中加强企业员工共识、促进凝聚力提升。此外，企业还需要将文化要求融入到业务标准当中，例如明确某些业务和项目必须要遵循的行为准则与责任规范，以及各方的合作分工等，让员工明确如何在本职工作中践行企业文化，以此做到知行合一。

## 2 以日常管理实现文化渗透

在企业文化凝聚力机制渗透方面，则需要通过日常管理让文化渗透到具体的工作当中，确保能够以规范化的业务流程与管理行为，引导每名员工自觉践行企业文化。该策略优势在于，能转变单一宣传造成的企业文化渗透不彻底等局限问题，让员工在日常合作、任务分配、业务执行等环节，感受到企业文化的导向作用，并形成稳定的行为习惯，让凝心聚力机制得到有效践行。

在实践方面，企业应当从管理示范和流程优化两方面入手。首先是管理方面，企业管理层应要求各部门负责人在部门周例会上分析本周业务任务的企业文化相关内容，例如在分析本周任务时，应当明确该任务或项目的要求，以及各岗位分工，同时还需要引导员工了解任务所体现的协作精神或质量意识，让员工能够遵循企业文化制定高效的任务完成方案。而在反馈方面，企业各级管理还需要在日常审批单据、审阅报告或验收成果时，在反馈意见中以企业文化视角进行评价，例如“这份方案主动补位意识很强”或“数据复核严谨度符合诚信要求”等，让企业文化与凝心聚力意识在任务反馈中得以展现。而在流程优化方面，企业可以将企业文化准则转化为具体的任务目标，例如在项目启动阶段，要求合作团队列出与企业文化、凝心聚力意识相关的约束条例，或者在每日的工作记录中记录工作中的合作践行情况、解决经验等。各部门管理人员则需要在工作复盘中鼓励具体的企业文化践行行为，引领全员形成凝心聚力意识<sup>[1]</sup>。

### 3 以奖惩制度推进文化落实

奖惩制度的建立,在推动企业文化凝心聚力机制落实方面有着重要帮助。企业应当将文化所提出的凝心聚力价值取向与具体行为进行直接关联,并融入到考核评价和激励体系当中,确保践行文化的员工能得到正向反馈,出现背离企业文化的行为则需要承担相应后果。在奖惩制度的引领下,能够让员工意识到企业文化的刚性约束,以及与个人的关联,从而驱动物员工主动学习并内化企业文化,为保持团队凝聚力筑牢文化基础<sup>[1]</sup>。

在落实过程中,企业首先要完善考核机制建设,将企业文化凝心聚力机制转化为具体的评价指标,例如在考核中加入协作配合情况、责任担当表现等,并由管理人员通过日常观察与同事反馈进行评价,评价结果则需要作为当月绩效考核的重要依据,以此实现对文化践行者的精准激励。在此基础上,企业层面也需要设置年度企业文化践行专项奖励,每季度由各部门进行民主推选,并由企业管理层综合评定,从而起到示范带动作用。而针对背离企业文化、存在不负责任以及干预员工协作等行为,企业则需要记录为违规行为,并影响绩效奖金评定,严重违反规则的则需要公开批评,保障制度的执行刚性。

### 4 以反馈机制推动持续优化

为保障企业文化凝心聚力机制始终符合企业的发展需求,企业还需要以基层反馈作为推动持续优化的重要参考,通过系统性整理员工的文化践行感受和改进意见,对企业文化进行有

序完善,保障凝心聚力机制的执行成效。通过持续优化的落实,能突破企业文化建设由管理层单向主导的模式,确保在基层反馈下,让管理层掌握文化落地情况、凝心聚力机制的薄弱点,并进行针对性优化调整,在增强员工参与感、归属感的同时,也能让企业文化认同得到进一步巩固<sup>[1]</sup>。

为保障反馈机制的落实效果,企业首先要建立畅通的反馈渠道,鼓励员工通过线下匿名信箱、线上小程序等途径,提出近期企业文化的落实情况、直观感受、优化建议,以及凝心聚力机制对具体工作的帮助作用、践行中遇到的堵点和困境。在获取反馈意见后,管理层需要将意见分为环境建设类、制度建设类、实践行为类等不同类型,并提供针对性的优化方案,例如通过组织基层活动完善文化践行环境与氛围建设、通过优化制度让企业文化和凝心聚力机制更符合基层需求、通过优化实践管理让企业文化更人性化等。在完成整改后,企业还需要通过公告、工作群向全员公示整改方案,确保在持续整改中能不断增强员工对企业文化与凝心聚力机制的认同。

### 5. 结语

综上所述,为凸显企业文化引领价值、强化企业凝心聚力机制建设效果,企业必须要深度分析企业文化建设方向,通过文化共识、日常管理、奖惩制度、反馈机制等措施,在推动凝心聚力机制形成与落实的基础上,也能实现持续优化和完善,为强化企业凝聚力、实现内部共识提供切实保障。

### 参考文献:

- [1] 构建快乐品牌文化体系凝心聚力推动长沙银行可持续高质量发展[J].中外企业文化,2025,(6):30-32.
- [2] 中湾智地:凝心聚力中湾工会与员工共同成长[J].中国物业管理,2023,(11):35.
- [3] 三棵树全员凝心聚力二十周年再出发[J].绿色建筑,2023,15(2):1.