

# A Brief Discussion on Innovative Ideas for Corporate Culture Construction in the New Era

Xiaotian Wu

Shanxi Kaijia Energy Group Co., Ltd., Jiexiu, Shanxi, 032000, China

## Abstract

The corporate culture and business ethics of an enterprise determine how far, how steadily and how far it can go. In today's rapidly changing environment, the core for enterprises to achieve sustainable development lies in which dimensions they need to innovate from, how to build a more heartwarming and cohesive corporate culture system, and how to cultivate a stronger and more solid corporate character. "Unity of knowledge and action" is the core and key to corporate culture construction. Only when corporate culture is integrated with the enterprise's strategy, operation and management systems can it become the core competitiveness of the enterprise. This article focuses on the key points of corporate culture construction in the new era and clarifies innovative ideas from three aspects: strategic culture, co-learning and co-cultivation, and heart-oriented.

## Keywords

Development strategy; Growth in the heart; Put the heart first

## 浅议新时期企业文化建设的创新思路

武晓田

山西凯嘉能源集团有限公司, 中国·山西介休 032000

## 摘要

一个企业的企业文化、企业道行, 决定了企业能走多块、走多稳、走多远。在当今快速变化的环境中, 需要从哪些维度创新, 如何构建更润泽人心、更凝聚人心的企业文化体系, 如何修炼企业更硬更强的道行, 这是企业实现可持续发展的核心。“知行合一”是企业文化的核心与关键。企业文化只有与企业的战略、运营和管理系统融为一体, 才能成为企业的核心竞争力。本文聚焦新时期企业文化建设的着力点, 从战略文化、共学共修、以心为本三个方面, 阐明了创新思路。

## 关键词

发展战略; 心上成长; 以心为本

## 1 引言

企业文化作为企业的“软实力”, 是支撑企业在剧烈变化的环境中实现持续发展的核心因素, 但企业文化建设只有找准“靶向”, 才能有效引领企业升维为一个有使命、有灵魂、能自我驱动的“生命体”。无论形势变幻, 企业文化建设的着力点都要转移到敬畏大道、提升道行、培育人心上来。

## 2 坚持顺道而为, 构建与国家同频的战略文化

在充满不确定性的时代, 企业只有顺应更高维度、更深层次的大势——道, 只有与国家同频, 才能在市场竞争中赢得主动、拥有未来。

一要明道, 要深刻理解“大道”的内涵。“道”是根基,

是国家、时代和商业的深层规律, 是企业的战略罗盘。“道”主要包含三个层面: 首先是国家之道, 即国策与方向。要理解国家战略, 深入研究“中国式现代化”“高质量发展”“双碳目标”等国家顶层战略的内涵, 这是企业生存发展的土壤和气候。要把握政策导向, 确保企业活动始终保持在政策允许区间, 合法化发展。其次是时代之道, 即技术与人文趋势。要顺应科技浪潮, 认清数字化、智能化、信息化等是时代的主流, 并洞察新一代消费者和员工对可持续发展、社会责任、企业伦理、工作意义日益增长的追求。第三是商业之道, 即商业的本质与规律。要回归商业本质——为客户创造价值, 并坚持长期主义, 摒弃短视的投机心态, 构建可持续的商业模式和能力。

二要取势, 要在逆周期和结构性变化中、时代浪潮中找准“逆势而上”的切入点。“逆势”逆的是市场带来的短期波折, “而上”上的则是国家与时代的大势。首先, 要在周期低谷中布局未来。市场下行期正是加大研发投入、收购整合、储备人才、打磨内功的良机。其次, 要在“卡脖子”

【作者简介】武晓田(1973-), 男, 中国山西介休人, 助理政工师、助理经济师, 从事思想政治和企业文化建设研究。

领域攻坚克难。将企业战略与市场痛点、客户需求和国家急需突破的产业链薄弱环节相结合，这不仅是商业机会，更是时代赋予的使命。第三，要向善而行、向阳而生，在社会痛点中寻找商机。思维要从“社会问题”向“发展机遇”转变，靠思维的转变引领企业创新，构建可持续、有社会责任感的商业模式，努力让社会变得更好一点，利润自然会随之而来。

三要优术，要将“道”与“势”融入战略体系和文化理念体系，并通过科学管理将理念落地为行动。制定未来中长期发展战略，须设立战略研究、政策研究机构，选用具有“大局意识”“家国情怀”和“长期主义”思维的人员，加强政策与趋势研判，围绕国家重大战略方向确定企业发展方向，确保企业规划与国家同频。同时，要在防控财务风险、市场风险的同时，防控好政策风险和声誉风险。

四要合众，塑造内外部共鸣的文化场域。文化最终的落脚点，是让企业战略成为全体员工的共识和自觉行动。确定了企业战略大纲，要重新审视并进一步升华企业的使命、愿景和价值观，将其与国家 and 时代的命运紧密相连。企业高管团队要持续向内外部传递公司的“大道”，通过讲话、内部信、文化活动等方式，让“与国家同频”成为企业的集体潜意识。要真诚地履行社会责任，体现一个现代企业应有的格局、责任和爱心。

总之，心怀国之大者、民之需者，构建与国家同频、合拍社会和民生需求的战略文化，一定能获得时代的馈赠，也一定能在创造价值的过程中，实现自身的永续发展。

### 3 聚焦心上成长，培育仁爱厚道、真诚自信的团队品格

将中华文化经典智慧融入团队建设，以“心上成长”为核心目标，这不仅关乎技能提升，更是塑造团队灵魂和长期竞争力的关键。

首先，要把握“心上成长”的内涵。“心上成长”是通过持续的事上磨练、经典学习与自我反省，去除心中的不明和私欲，开发心中本有的仁爱、厚道、真诚、自信等美德，从而提升格局、境界和能量，实现真正的素质提升。仁爱不是简单的“好说话”，是“己欲立而立人，己欲达而达人”的格局，是真正希望并帮助伙伴成功。厚道是“厚德载物”的担当，是“吃亏是福”的豁达，不斤斤计较，能托底、能信任。真诚是“不诚无物”的准则，是“反身而诚”的勇气，对己对事实求是，不欺瞒、不虚伪。自信源于明道后的“文化自信”和成就他人后的“价值自信”，而非盲目自大。

其次，要真正员工团队实现心上成长，需构建一个四位一体的闭环系统。一是学，即经典智慧的沉浸与共修。可以从四书五经等中华经典和《稻盛哲学》等现代先进管理理念中，提炼与“仁爱、厚道、真诚、自信”直接相关的核心篇章或案例，形成系列学习材料，之后建立企业上下共学共修机制，每周固时由团队成员轮流领学，分享感悟，结合工

作实际进行讨论。二是习，即工作场景的实践与磨练。可以设计“心上成长”实践项目。仁爱实践可推行“导师制”，让资深员工真诚辅导新人；设立“感恩时刻”，在会议开始前分享对同事的帮助的感谢。厚道实践可在项目合作中，鼓励团队多看他人贡献，不揽功诿过；建立“信任账户”，记录和表彰那些“看似吃亏”但维护了长期信任的行为。真诚实践可推行“复盘会”，鼓励坦诚面对错误，聚焦问题解决而非责任追究；建立开放反馈文化，学习如何真诚、有建设性地给予和接受反馈。自信实践，可鼓励员工在擅长的领域担任“小老师”或完成“挑战性任务”，之后进行公开表彰，强化“我能行”的信念。

再次是思，即持续的反思与觉察。可通过工作日记、心路笔记，鼓励员工每天花10分钟，记录当日“心上”的进步与困扰，引导员工逐步去除惰心、妒心、傲心、忿心、贪心、怠心、躁心、私心，等等，并通过定期分享会，鼓励员工分享“心上成长”的真实案例。

最后是悟，即环境的滋养与文化的固化。各级管理人员要以身作则，必须是“心上成长”的模范和榜样，工作和生活中体现出的仁爱、厚道、真诚、自信等可贵品质，是下属团队最直观的教材。同时，企业要将“心上”品质纳入绩效考核或人才评估的“软性指标”，奖励那些践行文化的行为，并在办公区域布置经典名句，打造安静、雅致的“静思角”，让文化智慧看得见、摸得着。

特别需要注意的是，共学共修过程中，避免说教，重在启发。经典智慧是镜子，用来照自己，而不是手电筒，只照别人。要引导大家自我觉察，而非强迫接受。要坚持长期主义，循序渐进，为员工营造容忍不足、允许试错的环境，切忌急于求成。要结合实际，避免“两张皮”，推动共学共修活动与业务痛点、管理挑战、工作难点等紧密结合，引导大家用“仁爱”的视角思考如何破局。要共同保持真诚心态，避免形式主义或虚伪迎合，共同创建说真话、说实话的氛围。

总之，企业上下坚持共学共修，是一场组织修炼。当一个团队的核心凝聚力来自于成员内心的光明与纯粹，其产生的信任、协作与创新能量将是无可比拟的。这正是在不确定的时代里，能为组织带来最大确定性的宝贵基石。

### 4 坚持以员工心为心、以客户心为心，构建利益共同体和命运共同体

“王阳明心学是中华传统文化的精华”。“以员工心为心，以客户心为心”，这正是阳明先生“万物一体之仁”思想在企业实践中的完美体现，我们要从“心”出发，将阳明心学的核心智慧应用于现代企业管理。

坚持以员工心为心、以客户心为心，是企业运营理念的脱胎换骨和升华升级，要从“以资本为本”转向“以心为本”。稻盛和夫先生之所以能让日航扭亏为盈、重新上市，并创造了史上最高利润纪录，“以心为本”正是其重要密码，

也是稻盛先生经营哲学和人生哲学的基石与核心。阳明心学讲“心即理”，企业的“理”就存在于员工和客户的心中。因此，管理的第一要义是体察、尊重、激发和成就人心。对内，应该视员工为有理想、有尊严、渴望成长的“合伙人”；对外，应该视客户为需要用心服务的“盟友”。

落实“以员工心为心”，就是要在制度和文化上真切回应员工的无声渴望，进一步提升员工的安全感、归属感、成就感和尊严感。一要给予尊重与信任，赋予员工“主人翁”之心。要打破严密的科层制，推行扁平化、项目制管理；充分授权，让一线员工拥有决策权；信息透明，共享公司战略与成果。“知行合一”是心学内核之一。只有让员工有“知”（了解公司信息）也有“行”（有权做出行动），其责任心和创造力才会被真正激发。二要关注成长与成就，激发员工“自我实现”之心。要建立完善的培训体系和不唯上、只唯实的职业发展通道；鼓励内部创新、宽容试错；将工作设计成有意义的“修炼场”，而不仅仅是任务。“致良知”也是心学内核之一。每个人的良知中都渴望成长和卓越。企业要成为员工“致良知”的平台，帮助他们去除消极心、培育积极心，发现并实现自己的最大价值。三要坚持公平与共享，满足员工“物质与精神”双重需求。要设计具有竞争力的、公平的薪酬福利体系；建立长期激励机制，让员工共享发展成果；认可与奖励不仅停留在业绩层面，也要关注和重视价值观的践行。引导员工心上成长，就是要破心中之贼，去除心中的“贪与私”。公平的分配机制，本身就是破除组织“私心”的过程。企业有“公心”，员工才能生“公心”，甘愿为共同目标奋斗，甘愿将个人梦想融入企业使命。

落实“以客户心为心”，首先要以正确的方式，走到客户心里去，找到找准并充分满足客户潜在的真实需求，让客户被理解、被尊重、获得真实价值和美好体验。为此，企业高管和产品经理必须定期、深入客户地址，像王阳明“格物”一样去“格”客户的需求和痛点；建立董事长个人号，形成开放的客户反馈系统，便于听其言、观其心、供其需、助其业。落实“心即理”，要充分认识到客户需求的“理”

不在报告里，而在客户的心中。唯有真诚贴近，才能“心临其境”，找到真正的解决方案。其次，要努力为客户创造极致价值，超越交易，成就客户。要坚守诚意正心，将设计产品和服务的出发点和落脚点转向“为客户创造真实价值”上来，甚至超越客户的短期期望，关注其长期成功。在商业决策中，要摒弃“躁心”和“妄心”，不以短期市场噱头为导向，而是发自内心地思考“如何做才能真正对客户好”。这份诚意，客户能真切感受到。第三，要从心上与客户建立情感连接，让客户变成“家人”。要建立有温度的客户社群，倾听声音，共同改进。特别在客户遇到困难时，要践行“万物一体之仁”，将客户视为企业生命共同体的一部分，挺身而出，伸手相助，体现超越合同、追求正义的责任与担当，展示肝胆相照、命运与共的格局与情怀。如此，客户与企业才能在心心相印、深度互信、价值共创的合作之路上越走越远。

推动员工、客户与企业从“利益共同体”升华为“命运共同体”是一个循序渐进、融合贯通的过程。当企业真诚地“以员工心为心”，内部会形成强大的凝聚力和创造力；再将这份心力用于“以客户心为心”，就能提供无可替代的产品和服务。客户用信任和忠诚回报企业，带来持续的成功，这又反过来巩固了员工的利益和信念。如此形成一个内求良知、外创价值的增强回路，利益共同体便自然升华为唇齿相依、荣辱与共的命运共同体。

总之，现代企业管理的优化与升级始于心、终于心，其最高境界不是操控之术，而是“修心”之道。一个企业最大的竞争力，源于内部的凝聚力和高尚的价值观；一个领导最大的职责，不是管理业务，而是培育人心。领导只有恪守良知、坚守公心、力戒私心，才能点亮全体员工的心灯，共同去照亮和温暖客户的心，最终实现员工、客户与企业的和谐共赢。

#### 参考文献

- [1] 曹寓刚 曹岫云. 心, 稻盛和夫的一生嘱托
- [2] 稻盛和夫. 京瓷哲学
- [3] 李晓方 赖少伟. 阳明心学: 中华优秀传统文化中的精华