

创新驱动发展战略下企业文化建设对企业绩效的影响研究

马 婧

郑州工业应用技术学院管理学院 河南郑州 451100

摘要: 当前背景下, 创新驱动发展战略作为一个核心政策导向, 其定义、独特性及其在实施过程中所遭遇的现实挑战, 然后分析了创新在企业发展中的重要地位和作用, 接着深入探讨了企业文化建设的理论基础、要素、特征, 以及对组织行为和绩效的影响机制。随后, 阐述了创新驱动发展战略下企业文化建设的要求和实践路径, 以及企业文化对企业绩效的影响机制分析。最后, 结合全文内容, 提出了关于创新文化和企业文化对企业绩效影响的结论和启示。

关键词: 创新驱动发展; 企业文化; 创新文化; 绩效影响; 组织行为

引言

在当今快速变化的经济环境下, 创新已成为推动国家和企业发展的核心动力。为了适应这一趋势, 许多国家和企业都制定了创新驱动发展战略, 并将企业文化建设作为实现创新目标的重要手段之一。本文旨在探讨创新文化和企业文化对企业绩效的影响机制, 以及如何在创新驱动发展战略指导下进行企业文化建设, 为企业在竞争激烈的市场中获取持续竞争优势提供参考和启示。

一、创新驱动发展战略概述

(一) 创新驱动发展战略的定义与特点

创新驱动发展战略是中国的一项国家战略, 它是在深刻认识和把握国内外经济发展趋势和技术变革规律的基础上提出的, 强调通过科技创新为核心驱动力, 带动整个经济社会的全面创新, 包括理论创新、制度创新、文化创新等多方面的协调推进。这一战略具有鲜明的特点:

1. 探索性: 创新驱动发展战略要求从实际国情出发, 面对经济社会发展的新矛盾和新挑战, 不断寻求新的发展模式和解决方案, 推动科技进步和产业升级。

2. 过程性: 实施创新驱动是一个持续的过程, 涉及创新体系的建立健全、创新能力的不断提升以及创新成果的有效转化, 从而不断为国家发展注入持久动力。

3. 核心地位: 在国家发展全局中, 科技创新被明确摆在核心位置, 成为提升社会生产力和综合国力的战略支撑。

(二) 当前创新环境及挑战

在国内层面, 如中国工程院院士刘昌孝指出, 我国医药创新研发存在三大环境挑战, 反映出行业对于自主创新能力提升的需求与实际条件之间的矛盾。整体而言, 我国的技术对外依赖度过高, 科技进步对经济发展贡献率尚未达到理想水平, 大量核心技术仍需从国外引进, 这限制了产业链的安全性和附加值的提升。同时, 企业在专利和技术许可方面的高额支出, 以及在创新人才培养和成果转化等方面的不足, 也是亟待解决的问题。

在全球化背景下, 我国在开放式创新环境下, 尤其是中小企业, 在享受国际合作带来的机遇的同时, 也要应对知识产权保护、市场竞争加剧、技术研发周期缩短等诸多压力。此外, 随着“十四五”规划深入实施, 我国正处在重要战略机遇期, 但也需适应新的发展变化, 把握好创新方向, 以应对来自国内外市场的不确定性及日益激烈的全球科技竞争所带来的挑战。

(三) 创新在企业发展中的地位和作用

首先, 创新是企业创造并引领增量市场的源泉。在全球化和技术快速迭代的背景下, 企业面临日益严重的同质化竞争压力, 唯有通过产品创新、工艺创新以及商业模式创新, 企业才能打破市场僵局, 发掘新的市场需求, 获取竞争优势, 从而赢得更高市场份额和利润空间。

其次, 创新是企业应对环境变化和保持活力的关键机制。随着科技进步、市场变革和消费者需求多元化, 企业需要通过引入新产品、采用新生产方法和工艺、开拓新市场、构建新的供应链关系以及优化内部组织结构等方式进行持续创新, 以适应外部环境的变化, 并确保企业在激烈竞争中保持与时俱进的能力。

再次, 创新是企业防止被技术和产业进步边缘化的

作者简介: 马婧 (1989.12.05), 女, 汉族, 河南新乡人, 郑州工业应用技术学院管理学院, 助教, 研究方向: 工商管理、人力资源管理。

防御盾牌。尤其是在高新技术产业中，企业如果不能及时跟进科技创新的步伐，将会迅速丧失竞争力，甚至被淘汰出局。因此，企业技术创新能力的提升和科技体制的改革对于维持企业生存和发展具有决定性作用。

最后，创新有助于企业提升内在实力，包括产品质量、生产效率、品牌形象以及管理效能。通过创新，企业可以改进生产流程、降低生产成本、提高产品质量，实现产品差异化，塑造独特的企业品牌，同时也能够激发员工的工作积极性和创造性，进而增强整个企业的综合竞争力。

二、企业文化建设的理论基础

（一）企业文化的概念和内涵

企业文化，作为一个组织的核心价值观、行为规范及由此产生的系列物质和非物质表现形式，是在特定社会经济背景下，企业在长期运营和发展过程中逐步积淀并塑造的独特文化现象。它涵盖了企业成员共有的价值观念、行为习惯、道德标准、历史传统、以及规章制度、庆典仪式、企业标识、产品特色等多个维度，形成了由观念形态、物质形态、行为方式和制度形态四个层面构建的文化综合体。

从理论角度看，企业文化不仅包含抽象的价值观和理念层，如企业的使命、愿景、经营理念等，也体现在具体的制度层面上，即企业的各种规则、政策和管理体系；同时，它还表现为行动层，即员工日常的工作行为、团队协作模式以及客户服务方式等；此外，外化为可见的企业形象和品牌声誉，也是企业文化的重要组成。

（二）企业文化的要素和特征

企业文化作为一个组织的灵魂和内在黏合剂，其构成要素通常包括五个方面，这一理论框架由特伦斯·E·迪尔和艾伦·A·肯尼迪在其研究中明确提出，即企业环境、价值观、英雄人物、文化仪式以及文化网络。其中，企业环境涵盖了企业的内外部条件，价值观则是企业的核心，决定了企业成员共同遵循的行为规范和决策标准；英雄人物代表了企业推崇的行为榜样，他们的事迹和成就被用来塑造和传播企业文化；文化仪式包括了企业的各类正式和非正式活动，它们强化了企业的价值观和传统；文化网络则体现了企业内部的信息交流模式和社会关系结构。

（三）企业文化对组织行为和绩效的影响机制

首先，企业文化作为企业核心价值观和行为规范的基石，深刻地塑造了组织内部的行为模式和决策过程。它通过统一组织目标和价值观，增强了员工对组织使命的认同感和归属感，从而促进团队凝聚力的形成和维持。

在这一过程中，企业文化直接影响着企业氛围，不同的文化氛围会造就截然不同的员工情绪状态和工作投入度。

良性企业文化能创造出积极、支持性的工作环境，减少人际冲突和负面情绪，有利于员工全身心投入工作，从而提高个人及整体的劳动生产率和创新能力。反之，消极的企业文化可能导致员工士气低落、工作效率下降，甚至增加人才流失率，削弱组织的整体竞争力^[1]。

此外，企业文化还通过其内在的激励机制影响员工的工作态度和表现，优秀的文化可以有效激发员工的积极性、主动性和创造性，推动员工超越自我，实现更高的绩效目标。同时，企业文化与绩效管理体系相互融合，通过绩效评估、反馈和激励措施，确保员工行为与组织战略和价值观保持一致，进一步提升组织绩效。

三、创新驱动发展战略下的企业文化建设

（一）创新驱动发展战略对企业文化建设的要求

首先，企业文化建设需弘扬创新精神。创新驱动发展战略要求企业在价值观层面树立崇尚创新、敢于突破、包容失败的文化导向，鼓励员工积极投身技术创新、管理创新和服务创新，形成全员创新的良好风尚。其次，构建适应创新驱动的企业制度文化。企业需建立健全激励创新的内部机制，包括知识产权保护、创新成果奖励、人才引进与培养等方面，确保创新行为能够在企业制度框架下得到有效的保护和支持。再次，营造开放合作的创新环境。在河北等地，企业应积极参与区域创新体系建设，加强与高校、科研机构及同行间的交流与合作，打破封闭式发展模式，培育开放式、协同式的创新文化。最后，注重企业文化与社会责任融合。在创新驱动的大背景下，企业文化还应体现对社会可持续发展的责任担当，引导企业在追求经济效益的同时，注重环境保护、资源节约以及社会效益等方面的创新实践^[2]。

（二）创新文化的培育与强化

创新文化的培育与强化，是当今社会和企业发展的重要驱动力。要实现这一目标，首先需要从理念层面深入理解创新的内涵，倡导敢为人先、勇于探索、敢于挑战的创新精神，树立尊重知识、崇尚创新、保护创新的良好风尚。其次，通过教育体系的改革和完善，从小培养人们的创新意识和创新能力，鼓励跨界学习和多元思维，以实际行动落实创新教育。再次，企业应建立完善的激励机制，提供充足的创新资源保障，对创新成果给予充分的认可和奖励，从而激发员工的创新潜能和积极性。同时，全社会应营造宽松包容的创新环境，允许试错，宽容失败，形成鼓励创新、支持创新的良好氛围。只有这样，我们才能真正将创新文化深植于社会各个层

面,使其成为推动我国科技进步、经济社会发展和民族复兴的强大动力。

(三) 企业文化建设的实践路径和方法

1.明确企业核心价值观。这是企业文化建设的基础,需要通过对企业愿景、使命以及长期发展战略的深入思考和提炼,形成具有自身特色的核心价值理念,并确保全体员工理解和认同。

2.强化企业精神塑造。通过举办各类文化活动、培训讲座等方式,传播企业的经营理念 and 行为规范,培养员工共同的价值取向和行为习惯,以此凝聚团队力量,塑造积极健康的企业精神风貌。

3.制度化企业行为规范。将企业文化融入企业管理制度中,通过完善内部规章制度、行为准则等,使企业文化在日常运营中得到具体体现和执行,形成良好的企业行为规范体系。

4.以领导垂范与全员参与相结合的方式推进文化建设。企业高层应率先垂范,用实际行动诠释企业文化,同时鼓励全员参与,让每个员工都能成为企业文化的创造者和传播者,形成上下同欲、内外兼修的企业文化生态环境。

四、企业文化对企业绩效的影响机制分析

(一) 创新文化对员工激励和团队协作的影响

创新文化的构建与传播能够有力地激发员工的积极性与创造性,进而提升企业绩效。具体而言,在激励机制方面,创新文化强调独立思考、开放沟通以及对新思路、新方法的接纳与尝试,这不仅鼓励员工勇敢面对挑战和承担风险,还通过设立创新奖励机制,如股权激励或专项奖金等,直接对有创新成果的员工予以物质和精神上的双重肯定,从而有效调动员工的创新潜能和工作投入度。

在团队协作方面,创新文化注重团队内部的知识共享、交流互动和协同创新,它能够打破部门壁垒,促进团队成员之间的深度合作和资源整合。这样的文化环境有助于形成一种积极向上的团队精神,使得团队能够在面对复杂问题时展现出更高的集体智慧和解决问题的能力,进而加速创新成果的研发进程,并转化为实际的产品和服务竞争优势,最终带动企业整体绩效的提升^[3]。

(二) 企业文化对组织创新能力的塑造

企业文化作为企业内部的一种软实力,通过塑造共享的价值观、行为规范以及思维方式,可以有效激发员工的创新意识和行为积极性,进而提升企业的创新能力和水平。具体来说,开放包容的企业文化鼓励员工提出新颖独特的想法,敢于挑战现状,从而推动产品创新、技术创新和服务创新;进取型的企业文化则激励员工追

求卓越,不断提升工作效率和质量,驱动管理创新和制度创新。因此,强有力且积极向上的企业文化能够在很大程度上促进企业组织创新能力的发展,进而对企业整体绩效产生显著影响^[4]。

(三) 企业文化对市场竞争力和经营绩效的影响

企业文化对企业绩效的影响机制体现在其对市场竞争力和经营绩效的深层次塑造上。企业文化作为一种内生的软实力,其独特的信念、价值观和行为规范渗透到企业的战略制定、品牌形象建设、内部管理效率提升以及员工行为模式塑造等多个层面。具体来说,强大的企业文化能够促进企业形成清晰的市场定位,通过一致的价值导向增强品牌吸引力,进而提升市场竞争力;同时,它还能够通过影响员工的工作态度、创新能力和团队协作精神来优化内部运营流程,提高生产效率和服务质量,从而直接作用于企业的经营绩效。优秀的企业文化能够构建持久的竞争优势,不仅有助于企业在短期内实现经营目标,而且对于企业长期可持续发展具有深远的战略意义^[5]。

结语

本文对创新文化和企业文化对企业绩效的影响机制进行了深入分析和探讨,突出了创新驱动发展战略下企业文化建设的重要性。通过对创新文化和企业文化的理论基础、要素、特征进行梳理,以及对其在组织行为和绩效方面的影响机制进行剖析,我们深刻认识到良好的创新文化和企业文化对于企业发展的重要作用。在当前激烈竞争的市场环境下,只有建立积极向上、开放包容的企业文化,并将其与创新驱动发展战略相结合,才能有效提升企业的竞争力和持续发展能力。希望本文所提供的理论分析和实践路径能够为企业在文化建设和绩效提升方面提供有益参考,促进企业实现可持续发展的目标。

参考文献

- [1] 王晓阳, 杨艳. 企业文化对绩效影响研究[J]. 经济管理, 201739(10), 101-107.
- [2] 陈明. 创新驱动发展战略对企业发展的影响及应对策略研究[J]. 中国集体经济, 2018(11), 137-138.
- [3] 高文红. 企业文化与创新能力关系研究[J]. 经济与管理, 2019, 33(9), 127-133.
- [4] 张立娟, 韩晨. 企业文化对员工组织行为的影响研究[J]. 企业改革与管理, 2018(5), 102-105.
- [5] 李娜. 创新文化对企业绩效影响研究[J]. 企业改革与管理, 2020(9), 110-112.