

文章编号: 2095-2163(2019)06-0241-04

中图分类号: TP311.5

文献标志码: A

# 企业文化动态评价与跟踪系统的设计与实现

刘建超<sup>1</sup>, 范莹莹<sup>2</sup>, 孟 曦<sup>1</sup>

(1 山东电子职业技术学院 商务管理系, 济南 250200; 2 山东师范大学 外国语学院, 济南 250014)

**摘要:** 企业文化评价是企业绩效管理的重要环节。针对传统的纸质评价效率低、无法对考核指标进行量化等弊端,设计全方位、全过程、全要素的动态企业文化评价与跟踪系统,搭建评价体系管理框架,将企业文化评价划分为认知认同评价和诚信度评价两个模块,以此制定企业文化评价指标,确定企业文化评价实施流程,规范评价过程。该系统可以完全代替传统的纸质评价,提高了评价效率,为文化建设落实和策略制定,以及企业制定战略决策提供科学依据和重要参考。

**关键词:** 电力系统; 企业文化; 动态评价; 绩效管理

## Design and implementation of the comprehensive, entire process, all elements of enterprise culture dynamic evaluation and tracking system

LIU Jianchao, FAN Yingying, MENG Xi

(Department Of Business Management, Shandong College Of Electronic Technology, Jinan Shandong 250200, China)

**[Abstract]** Culture evaluation is an important part of enterprise performance management. On account of the drawback of inefficient traditional paper evaluation, unquantified assessment indicators, we design a comprehensive, entire process, all elements of enterprise culture dynamic evaluation and tracking system and build a evaluation system management framework, divide company culture evaluate into cognition evaluation and integrity evaluation of two modules in order to make enterprise culture evaluation index, confirm enterprise culture evaluation implementation process, standardize the evaluation process. The system can completely replace the traditional paper evaluation and improve the evaluation efficiency, providing scientific basis and important reference for the implementation of cultural construction and strategic planning, and corporate strategic decisions.

**[Key words]** electric system; dynamic evaluation; enterprise culture; performance management

## 0 引言

企业文化的规划、建设与评价是一项系统工程。建立动态的企业文化评价体系,可以跟踪企业文化建设情况,及时发现建设过程中存在的问题,不断改进传播工程和落地工程;可以客观评价各单位的建设成果,为表彰先进、树立典型提供依据;可以通过评价,为企业文化规划提供第一手的基础资料,使规划更加有的放矢,提高规划的针对性。<sup>[5]</sup>

然而,企业文化评价涉及到很多要素,需要内部员工、客户、管理者等进行评价,评价过程复杂。传统的纸质评价人工统计的方式,费时费力,效率低下,考核成本巨大,无法将考核指标进行细化、量化,难以保障考核结果的公平、公正。<sup>[2]</sup>同时,这种评价的工作强度决定了评价频率的有限性,评价周期长,忽视了动态变化因素,评价结果不能及时反馈,影响了企业文化建设的时效性。

因此,建设全方位、全过程、全要素的动态企业文化评价与跟踪系统非常必要,并且在信息技术高

度发达的今天,这种建设思路也成为可能。系统以某国网电力公司为背景,阐述了全方位、全过程、全要素的企业文化动态评价与跟踪系统建设的流程。

## 1 系统整体设计

结合公司文化建设实际,以诚信责任的价值观为主导,围绕公司发展的重点工作,将企业文化分为四要素,分别是认知认同、诚信素质、发展要素、环境要素;将企业文化评价贯穿于生产活动全过程,强调企业文化建设准备、建设工作、建设状况、建设效果等环节、阶段的评价与管理,并将整个过程管理看作是一个循环过程;全员参与企业文化建设与评价工作,实现上层领导的管理决策、中层领导的管理部署、基层员工的贯彻执行。最后,将形成一个全方位、全过程、全要素的企业文化建设和评估生态系统。

### 1.1 全方位的企业文化评价

全方位评价即 360 度评价,其特点是多样化的评价维度(通常是 4 或 4 个以上)。在企业文化评价过程中,应选取尽可能多的评价主体,确保评价结

作者简介: 刘建超(1983-),男,硕士,讲师,主要研究方向:信息系统集成、电子商务。

收稿日期: 2019-09-12

果的置信度。该方法是通过企业员工、高级管理人员、专家和客户等不同实体评价其文化绩效。更客观地反映现实,清楚地了解评估对象的优缺点,达到改进的目的。这种方法可以进行全面的评估,并且很容易形成更公平的评价。

### 1.2 全过程的企业文化评价

企业建设工作是持续的过程,评价体系结构也应相应动态变化。企业文化评价的结果是企业文化建设的参考依据,过程包括3个部分。

(1) 建设工作是企业文化评价的基础,分析企业的情况,细分评价指标,包括组织保障、载体支持、评估和激励措施等。

(2) 建设状态体现企业文化评价实施的全过程。企业文化建设状态包括精神文化、制度文化、物质文化3种。

(3) 建设效果是企业文化评价的核心,是企业文化建设的落脚点。建设效果评价分为凝聚力、执行力、形象力、业绩等评价指标。

### 1.3 全要素的企业文化评价

企业文化是由各层次要素组成的复杂体系。根据供电公司企业文化建设特点和评价需求,主要对认知认同度、企业诚信度、环境要素以及发展要素等全要素进行评价:

#### (1) 认知认同度要素

员工对企业文化的信任和认可;员工信仰和价值取向认同度等。

#### (2) 诚信度及素质要素

道德水平(企业职员思想道德情况);综合素质(职工遵纪守法和整体精神面貌);职工的执行力(执行各种规章制度和遵守各项工作规范情况);客户满意度等。

#### (3) 环境要素

企业整体形象建设(执行企业文化CI标准情况);企业内外环境建设;企业文化展示室建设情况等。

#### (4) 发展要素

技术创新(在技术创新方面的情况);服务满意度;企业业绩增长率(年度销售收入同期比、年度成本控制同期比);员工收入增长率(高于上一年的增长率)等。

## 2 系统详细设计与实施

### 2.1 明确企业文化评价的总体目标,确定企业文化评价指标体系

由企业文化评估体系建设委员会领导,建立部

门和个人企业文化评估指标和要素,举办指标和要素分解会议,采取定量和定型2种考核方式,并逐步推进考核的量化,从公司领导到管理部门,召开文化评价工作会议,相关管理人员对指标体系建设情况进行沟通和交流。为提升沟通效率,采取现场讨论、频度统计、理论分析、专家咨询、现场测定的结果和与现有评价指标体系、要素相对比等方法,设置和过滤指标和元素,并选择具有丰富且相对独立内容的指标和元素,以形成评估模块。

#### 2.1.1 企业文化认知认同度评价模块

企业文化认知认同度评价是企业文化体系的重要组成部分。以国家资产监督管理委员会发布的[2010]9号文件《关于加强中央企业企业文化建设的指导意见》为指导,在国家电网公司的“建设和推广统一企业文化手册”的基础上,分析供电公司企业文化的现状和发展趋势。并在此基础上确定评估主体。其分为3类评价指标体系:建设工作评价、建设状态评价和建设效果评价。可以动态配置指标系统权重和详细指标权重。

#### 2.1.2 企业诚信度评价模块

国家电网公司将“诚信”置于公司核心价值观的首位,体现了诚信在公司发展中的重要性。诚信评价必须与公司实际工作相结合,从员工遵纪守法、工作、生活、道德等各方面入手,构建良好的基础条件,主要内容包括岗位完整性、班组(站)完整性、单位(部门)诚信和公司诚信<sup>[6]</sup>。根据各单位不同的岗位情况,除遵循第三部分所要求的内容外,以党支部为单位从遵守法律、任务绩效、维护企业形象、道德水平等4个方面设定指标。

#### 2.1.3 制定企业文化评估的实施流程,规范评价过程

公司结合企业文化评估现状,制定企业文化评估计划、企业文化评估培训、企业文化评估和实施闭环管理流程,分析企业文化评估结果,完善企业文化评估。

### 2.2 模型设计

根据企业文化评估的相关要素设计评价模型。评价模型包括评价指标体系、评价主体、评价对象和评价结果呈现模块。企业文化评价是动态的、多维度的、可扩展的,因此设计模型时,充分考虑这些要素,以满足后期扩展实际需要。

#### (1) 评价指标体系

主要包括企业认知认同评价指标体系和企业诚信评价指标体系,并结合公司企业文化建设的实际

情况,借鉴国网关于诚信评价相关文件,由有关部门完成对评价指标体系的建设。评价指标体系采取加权 100 计分机制,各级指标均应满足该计分机制,系统可实现自动判断所设置权重的是否满足该机制。评价指标涵盖企业文化建设的各个方面,实现 360° 综合评价。

### (2) 评价主体

指参加评价工作的部门或职员,评价客体是考核评价的对象。在设计过程中,考虑到企业部门的动态性和扩充性,配置主客体都为可修改。评价主体细分为企业、员工、顾客等类型,真正实现全方位评价。

### (3) 评价结果的展示

评价系统的重要组成部分。设计该模块时,充分考虑公司党委的决策需求和评价结果的展示需要,采用列表式、查询式、图标式展示方式,并从时间、部门、指标等维度,全方位展示评价结果,增强数据分析功能,为公司决策提供有力的数据支持。

## 2.3 评价准备

准备工作是评价实施的基石,决定整个考核能否顺利进行和结果是否有效。准备工作的目的是让有关人员,包括评价主体与客体等,以及对评估结果起重要决策依据的管理人员,正确认识企业实施全方位、全过程、全要素企业文化动态评价的目的和作用,进而建立起对该评价体系的信任。

## 2.4 关键算法及实现

系统实现的关键是考核结果的处理。考核结果由考核指标权重、试题权重、主客体权重等构成,在计算时,应理清各项概念与关系,设计相关算法。具体实现过程如下:

(1) 获取客体、获取考核类型、获取该考核类型下的指标。

(2) 计算某个指标的每个主体的得分,并求平均。

(3) 主体得分乘以主体指标权重,得到主体权重平均得分,总计平均分得到指标分。

(4) 对某考核客体的全部指标分别乘各自权重并相加,得到考核分。

(5) 对考核得分乘以各自权重并求和,最后得到总分,计算公式如下:

$$Score = \sum_{i=1}^I W_{c_i} \times \sum_{j=1}^J W_{ind_j} \times \sum_{k=1}^K W_{sub_kj} \times \frac{\sum_{i=1}^I S_i}{L}$$

其中,  $Score$  表示总得分;  $I$  表示考核类型的个

数;  $J$  表示某个考核类型的所有指标;  $K$  表示主体组数量;  $L$  表示某个主体组的主体人数。

$W_{c_i}$  表示第  $i$  个考核类型的权重系数;  $W_{ind_j}$  表示第  $j$  个指标的权重系数;  $W_{sub_kj}$  表示第  $k$  个主体组针对第  $j$  的指标的主体权重系数。

$S_i$  表示第  $k$  的主体组某个主体所给的分。

$\frac{\sum_{i=1}^I S_i}{L}$  表示主体组针对某个指标的平均分;  $\sum_{k=1}^K$

$W_{sub_kj} \times \frac{\sum_{i=1}^I S_i}{L}$  表示乘以主体权重后加和,  $\sum_{j=1}^J W_{ind_j}$

代表某个指标  $j$  的分数;  $\sum_{j=1}^J W_{ind_j} \times \sum_{k=1}^K W_{sub_kj} \times$

$\frac{\sum_{i=1}^I S_i}{L}$  代表某个考核类型下所有的指标乘以权重

$W_{ind_j}$  后加和,  $\sum_{i=1}^I W_{c_i}$  为某个考核类型  $i$  的得分。

## 3 系统实施效果

自企业文化动态评价体系运行以来,某公司实施 1 批次的企业文化建设评价工作,在细分指标模型的基础上进行科学组卷,组织 5 场次的员工考核培训和测评动员,使员工充分认识文化评价工作的重要性。通过对评价结果的定量分析,发现并诊断文化建设中存在的问题和不足,为今后把握企业文化建设要素和制定策略,以及文化建设工作部署,提供科学依据和重要参考。在软件后续开发过程中,期待提升系统的分析决策功能。

## 参考文献

- [1] 赵巍. 建立完善企业文化建设评价体系的实践与研究[J]. 建设监理, 2017(3).
- [2] 王春兰. 基于因子分析法的邮政速递物流企业企业文化建设评价模型的构建[J]. 物流技术, 2017(11).
- [3] 刘巨大. 企业文化与绩效评价[J]. 现代企业文化, 2017(15).
- [4] 胡明. 基于核心竞争力的企业文化评价[J]. 价值工程, 2016(13).
- [5] 夏立明, 李晓倩. 基于可持续发展理论的企业文化评价指标体系构建[J]. 科技进步与对策, 2017(3).
- [6] 李晓倩. 基于可持续发展理论的国有建筑企业文化评价模型研究[D]. 天津理工大学, 2017.
- [7] 苏加福. 国家电网控股型公司企业文化建设全过程评价研究[D]. 重庆大学, 2018.
- [8] 曾昊. 企业文化管理系统评价的逻辑与框架分析[J]. 经济纵横, 2016(3).

(下转第 247 页)