# 企业廉洁文化建设的途径和方法

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-06-24

*第一篇：企业廉洁文化建设的途径和方法企业廉洁文化建设的途径和方法中共中央印发的《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系实施纲要》明确提出：要大力加强廉政文化建设，积极推动廉政文化进企业，引导企业廉洁诚信、依法经营。我们必须从战略...*

**第一篇：企业廉洁文化建设的途径和方法**

企业廉洁文化建设的途径和方法

中共中央印发的《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系实施纲要》明确提出：要大力加强廉政文化建设，积极推动廉政文化进企业，引导企业廉洁诚信、依法经营。我们必须从战略防腐的高度，充分认识企业加强以诚信为本的廉洁文化建设的重大意义，以廉洁文化建设为纽带，扎实推进国有企业惩防体系建设，为国有企业持续、健康、快速发展提供有力的政治保证。

一、建设以诚信为本的廉洁文化是国有企业发展的内在要求

廉洁文化是廉政文化在国有企业的延伸，体现了党和国家对国有企业反腐倡廉的要求。１、体现了国有企业的性质特征。国有企业的性质，决定了赢利不是它的唯一特征，而且必须体现出它在我们党执政中的政治特征。廉洁文化建设体现了这两种特征的统一，反映了我们党巩固执政地位，提高执政能力的必然要求。

２、体现了国有企业的竞争需要。面对改革发展中的新情况新矛盾，面对社会上腐败消极文化的影响，加强以诚信为本的廉洁文化建设，既是一项民心工程，可以凝心聚力干事业，净化企业发展的人文环境，发挥国有企业的政治优势，又是一项管理工程，可以通过苦练内功，以德铸魂，规范行为，提高效能，提升企业的品牌和形象，打造出既适应市场经济发展要求，又符合社会文明进步的企业管理文化，将市场的竞争压力，变为企业文化建设的不懈动力，最终形成企业不断成长的竞争力。

３、体现了国有企业的改革方向。国有企业领导人员能否廉洁从业，直接关系到企业的生存和发展。实践证明，一个清正廉洁的领导人可以把一个困难企业搞活，一个不廉洁的领导人，也可以把一个好的企业搞垮。保证国有企业领导人员廉洁从业，是国有企业发展壮大的前提，也是保证国有资产安全的必要条件。

４、体现了文化的独特功能。廉洁文化集文化的魅力和廉洁的要求于一体，具有独特的功能。首先，就其内容而言，可以用先进的理论武装党员干部的头脑，使广大员工逐步确立廉洁从业的价值取向，培育廉洁从业的理念追求，形成高尚的思想境界。其次，就其作用范围而言，它在突出党员干部这个教育重点的基础上，将廉洁从业的要求延伸到了基层、岗位、社区、家庭，可以在更大范围提高廉洁从业的认知水平，营造反腐倡廉的良好氛围。第三，就其表现形式而言，它可以用具体、生动、活泼的方式表现反腐倡廉的内涵，以文学艺术等多种方式进行廉洁从业的观念渗透，也可以借助现代科技手段，扩大影响范围，使廉洁从业教育更加贴近群众，贴近实际，贴近生活，富有亲和力、吸引力和渗透力。

二、建设以诚信为本的廉洁文化要突出的内容与功能

廉洁文化建设是国有企业贯彻“三个代表”重要思想，落实以人为本的科学发展观，加强具有时代特征的先进文化建设的重要实践，也是提升企业党风建设和反腐倡廉工作水平，保证企业持续健康发展的系统工程。必须从物质、精神、制度三个层面，从廉洁从业理念、制度、阵地等六个方面推进。

１、培育廉洁从业理念，增强渗透力。廉洁理念是廉洁文化的核心，积极培育与社会主义市场经济相适应、与创业发展相配套、具有企业特色的廉洁从业理念，能够有效增强廉洁文化的渗透力，增强党员干部的崇廉意识，对于企业发展具有特殊意义。某矿集团围绕“百年诚信，以德铸魂”的企业道德建设要求，引导党员干部树立“淡泊名利，忠实履职”的自律理念、“真诚接受监督，参与阳光工程”的他律理念、“严明纪律，刚性约束”的律他理念，使党员干部清醒认识到“自律是宝，他律是爱，律他是责”，“廉洁是业绩也出生产力”、“廉洁是进取之本、作风是个人名片”，“腐败就是自毁，监督是最大关爱”，通过理念导入，使党员干部充分意识到“廉洁教育是党员干部的最大福利，是对党员干部家庭的最大关爱，也

是对国有资产的最好保护”，切实处理好“为了谁、依靠谁”的问题，在创业实践中自觉树立起正确的权力观、科学的发展观和正确的实绩观，筑牢思想道德防线。

２、完善廉洁从业制度，增强执行力。国有企业建设廉洁文化，就要针对企业管理中的薄弱环节和社会陋习、“潜规则”等对企业的消极影响，把廉洁从业的要求融入企业规章制度建设之中，一方面要加快企业产品销售、物资采购、投资管理、工程招投标、外出创业、人事管理等管理制度的完善、改进与配套。另一方面要不断提高企业领导人员执行各项廉洁自律和廉洁从业制度的自觉性，不断增强企业管理制度的执行力。

３、建设廉洁文化阵地，增强视觉冲击力。宣传文化阵地是廉洁文化建设的重要平台和载体，要主动适应职工心理需求，发挥网络、电视、报刊等媒体的优势，发挥各种传统宣教阵地的作用，有效形成廉洁文化建设的阵地网络。

４、开发廉洁文化产品，增强创新力。廉洁文化产品是廉洁文化的重要表现形式，与时俱进、不断创新是廉洁文化建设的不懈动力和活力，要坚持将廉洁文化教育的成果，及时提升为廉洁从业的制度和企业管理的内容，不断向企业产品、形象、品牌、环境延伸。要注意总结、固化廉洁文化创建的成果，及时开发廉洁文化产品，力求在制作廉洁公益广告、制作勤廉兼优人物事迹光盘、结集出版廉洁文化理论研讨成果、组织廉洁从业文学书画作品创作等方面出新，形成企业特色的廉洁文化系列产品。

５、强化廉洁从业监督，增强约束力。在廉洁文化创建中，要依据有关法规，联系创业发展进程，多渠道、多形式、多侧面地推进民主监督，切实建立起“有权必有责，用权受监督、违纪受追究”的自我约束机制。通过强化党内监督，使领导干部认真落实《中国共产党党内监督条例》，严格党内民主生活会制度，自觉执行“三重一大”决策程序。通过完善职工民主监督，全面落实职工代表大会职权，畅通职工群众进言渠道。积极推进阳光工程，切实落实企务公开制度，推广ｉｓｏ９０００引入企务公开的经验，把监督落实到权力运作的每个环节和企业管理的全过程。

６、动员干群广泛参与，提高鲜活力。广大党员干部、职工群众是廉洁文化建设的主体，也是廉洁文化不断丰富发展的源泉。廉洁文化只有根植于广大干部职工群众之中，才有生命力，只有广大干部职工群众全员参与，才有鲜活力。各级领导干部在率先垂范的同时，要加大宣传力度，强化教育深度，拓宽文化广度，动员群众广泛参与，扩大覆盖面，让廉洁文化走进千家万户。

三、建设以诚信为本的廉洁文化应把握的途径和方法

１、廉洁文化进领导班子。建设具有国企特色的廉洁文化，党员干部是重点，领导干部是关键。要突出对各级领导干部廉洁从业的教育，使廉洁文化在领导班子中扎根。在中心组坚持有计划有步骤地安排廉洁教育内容，不断提高理论水平；持续开展“读文思廉”活动，不断提高领导干部的廉洁素养；组织学习古代廉吏事迹，培育崇廉风尚；开展“立铭励志，勤廉双优”活动，确立廉洁从业理念；组织评选勤廉兼优领导干部活动，广泛宣传当代勤廉兼优典型事迹，发挥廉洁典型的示范效应；利用反面典型开展警示教育，不断增强领导干部的廉洁自律意识。要通过建立和完善学习体会交流制度、考核制度、诺廉述廉考廉评廉制度，在领导干部班子和领导干部中形成学廉、倡廉、崇廉、守廉的良好风气。

２、廉洁文化进车间（区队）。车间（区队）廉洁文化建设要以正面宣传为主，充分利用区队宣传栏、黑板报、橱窗、画廊等阵地，及时传达上级有关精神；要组织车间（区队）干部深入学习廉洁从业有关规范、制度和纪律，提高执行制度的自觉性；有条件的单位要充分利用现代网络、电视等技术手段，宣传廉洁从业理念，增强宣传教育效果，努力在车间（区队）、班组营造廉荣腐耻、从廉如流的浓厚廉洁文化氛围。

３、廉洁文化进岗位。要结合职业道德教育，制定廉洁从业的行为规范，把廉洁从业的要求融入岗位职责。要探索适合岗位实际的教育内容和形式，通过组织学习廉洁从业行为规

范，把廉洁从业规范列入应知应会考核等活动，促进党员干部岗位保廉；通过在重要岗位设立“廉洁警示牌”、“提示牌”，悬挂、张贴与岗位相关的廉洁从业道德规范、格言警句等，充分发挥廉洁文化对岗位的渗透和教化功能。要建立岗位保廉的检查考核制度，通过检查考核，不断强化领导干部的廉洁从业意识。

４、廉洁文化进家庭。家庭是廉洁文化建设的特殊阵地，具有特别的影响力。要有计划、有选择地开展以创建廉洁家庭为内容，以陶冶情操为目标，以寓教于乐为形式的亲情助廉活动。教育干部家属当好廉内助，做到常吹廉洁“枕边风”、常念家庭“廉洁经”，共筑家庭廉洁防线，努力形成企业社区廉洁文化氛围。

**第二篇：浅谈企业文化建设的方法途径**

浅谈企业文化建设的方法途径

一、企业文化建设概述

企业文化是企业长期生产、经营、建设、发展过程中所形成的管理思想、管理方式、管理理论、群体意识以及与之相适应的思维方式和行为规范的总和，是企业领导层提倡、上下共同遵守的文化传统和不断革新的一套行为方式，是企业文明程度和综合实力的体现，也是知识形态生产力转化为物质形态生产力的源泉。其核心内容体现为企业价值观、企业经营理念和企业行为规范，并渗透于企业运作的各个领域。

企业文化建设是一项系统工程，是现代企业发展必不可少的竞争法宝。一个没有企业文化的企业是没有前途的企业，一个没有信念的企业是没有希望的企业。从这个意义上说，企业文化建设既是企业在市场经济条件下生存发展的内在需要，又是实现管理现代化的重要条件。为此，应从适应现代企业发展规律的实际出发，树立科学发展观，讲究经营之道，培养企业精神，塑造企业形象，优化企业内外环境，全力打造具有自身特色的企业文化，为企业快速发展提供动力和保证。

二、企业文化建设的主要目标

物质文化建设（表层文化），包括生产资料文化、产品文化、环境文化，如：品牌、服装、场地环境等。

行为文化建设（中层文化），主要是对企业的人、财、物、事的各种动的和静的状态都有明确的标准和规定，如：行为、公关、服务等。

理念文化建设（深层文化），包括变革观念、竞争观念、效益观念、市场观念、服务观念、价值观念、道德观念、战略观念，还有民主意识、思维方式、经营管理思想，具体表现在劳动态度、行为取向和生活方式方面。

三、企业文化建设基本思路和指导思想

1.基本建设思路

企业文化是企业全体员工的文化，需要大家的共同参与，大家建设大家的文化。发动大家参与的过程，也是企业文化建设的过程。要坚持“大家的文化大家

1建”的基本建设思路，企业领导带头、管理人员带头，动员全体员工共同参与，坚持自上而下、自下而上双向进行，保持企业文化的包容性和开放性，上下左右齐心协力，进一步营造共同建设企业文化的浓厚氛围。

2．指导思想

把“科学发展观”和“企业发展战略”作为两大指导思想，以形成共同的理想、信念、价值观和行为规范为核心，以培育开拓创新精神、团队协作精神为灵魂，以提高素质、塑造形象为关键，以建立规范的运行机制和实行强有力的领导为基础，总体规划，抓好起步，全面推进，使企业文化注入、渗透到企业的各项工作中去，推动企业全面系统发展。通过贯彻和落实以人为本的科学发展观，倡导和推行先进的企业核心价值观，打造高素质的管理队伍，员工队伍，努力创新经营思想、管理模式、激励机制和服务体系，构建内强素质、外塑形象、适应市场变化、促进企业发展的企业文化体系，全面实现企业向科学管理、文化管理的转变，实现企业文化发展战略目标，更快更好地推进企业持续稳定健康发展和企业全面进步。

四、企业文化建设的基本内容

1．确定理念识别

（1）确定全体职工的价值观

企业价值观是企业文化的核心，决定企业的命脉，关系企业的兴衰。现代企业不仅要实现物质价值，还要实现文化价值，要充分认识企业竞争不仅是经济竞争，更是人的竞争、文化的竞争、伦理智慧的竞争。企业的最终目标是服务社会，实现社会价值最大化。

（2）确立企业精神和理念

培育具有鲜明个性和丰富内涵的企业精神和理念，最大限度地激发职工内在潜力，是建设企业文化的首要任务和主要内容。遵循时代性、先进性、激励性、效益性等原则，培育有个性的企业精神和理念，是加强企业文化建设的核心。

（3）确立符合企业实际的企业愿景和使命

以企业发展的目标、目的和发展方向来反映企业价值观，是企业生存发展的主要目的和根本追求。

2．确立视觉识别

统一标识、服装、旗帜、广告语、信笺、工号牌、印刷品等，规范员工行为礼仪和精神风貌，实施配套管理，以此在社会上建立起企业的高度信任感和良好信誉。在企业发展中还要以务实的态度不断完善企业视觉识别各要素，做到改进→否定→再改进→再确定。

3．确立行为识别

主要体现在两个方面，一方面是企业内部对职工的宣传、教育、培训；另一方面是对外经营、社会责任等内容。要通过组织开展一系列活动，将企业确立的精神、理念融入到企业的实践中，指导企业和员工行为。

4．以人为本，树立精干高效的队伍形象，打造精神文化

企业文化实质是“人的文化”，人是生产力中最活跃的因素，人是企业的立足之本，企业员工是企业的主体，建设企业文化就必须以提高人的素质为根本，把着眼点放在人上，以达到凝聚人心，树立共同理想，规范行动形成良好行为习惯，塑造形象扩大社会知名度等目的。

5．内外并举，塑造品质超群的产品形象，打造物质文化

企业文化建设应与塑造企业形象相统一，教育员工要爱护企业的品牌声誉，使企业的产品、质量在社会上叫得响、打得硬、占先机，展企业精华。要做到在经营过程中的经营理念和经营战略的统一；做到在实际经营过程中所有员工行为及企业活动的规范化、协调化；做到视觉信息传递的各种形式相统一，为促进企业可持续发展奠定坚实基础。

6．目标激励，塑造严明和谐的管理形象，打造制度文化

企业管理和文化之间的联系是企业发展的生命线，战略、结构、制度是硬性管理；技能、人员、作风、目标是软性管理。强化管理，要坚持把人放在企业的中心地位，在管理中尊重人、理解人、关心人、爱护人，确立员工主人翁地位，使之积极参与企业管理，尽其责任和义务。要搞好强化管理与现代企业制度、管理创新、市场开拓、实现优质服务等的有机结合，还要修订并完善职业道德准则，强化纪律约束机制，使企业各项规章制度成为员工的自觉行为。提倡团队精神，成员之间保持良好的人际关系，增强团队凝聚力，有效发挥团队作用。

7．寓教于文，塑造优美整洁的环境形象，打造行为文化

人改造环境，环境也改造人。因此，要认真分析企业文化发育的环境因素，使有形的和无形的各种有利因素成为企业文化建设的动力源泉。采取强化措施，做到绿化、净化、美化并举，划分区域，责任明确，做到治理整顿并长期保持卫生环境。要开展各种游艺文体活动，做到大型活动制度化，即：体育活动（趣味运动）会等；小型活动经常化，即：利用司庆、文体活动等形式丰富员工文化生活，赋予各种活动以生命力，强化视觉效应。

五．企业文化的运作与管理

1．企业文化运作

企业文化作为一种当代企业管理理论，在于把企业价值观渗透到企业经营管理的各个方面、各个层次和全过程，用文化的手段、文化的功能、文化的力量，去促进企业整体素质、管理水平和经济效益的提高。企业文化运作包括：

（1）激励机制。企业文化管理的首要任务是调动人的积极性，其激励方式有：目标激励、参与激励、强化激励、领导者言行激励。

（2）纪律约束机制。要有明确的规范，落实上不走样，将企业理念贯穿到制度、纪律与行为规范中。

（3）凝聚机制。确立广大职工认同的企业价值观，确立企业目标，确立企业人际关系。

2．企业文化管理

在企业文化管理过程中，要处理好借鉴与创新的关系，把握企业文化的个性化、特色化，要用文化手段管理文化，坚持以文化引导人、培育人，要处理好虚与实、无形与有形的关系，坚持内外双修、软硬管理相结合。

六．总结

企业文化建设是一场长期的运动，也是企业最深邃的变革。整个文化建设实施过程，是企业成员自我反省、自我超越的过程，是对自身思想深处价值观的检讨过程，也是对自身习惯性思维方式、行为方式的反思、改进过程。

行胜于言！思想的跳跃是为了行动的飞跃。文化只有和行动统一起来才有意义，企业文化理念的落地生根远远重于其表述形式。一个企业的文化之所以伟大，不在于这个企业提出了多少漂亮的口号，而在于这个企业是否长期坚持了一些基本的价值观，把他们渗透到整个企业当中，形成企业成员共同的心理契约，从而自然而然地规范成员的言行。只有行动，企业文化才能落到实处；只有行动，企业文化才会焕发勃勃生机；只有行动，企业文化才有永恒的生命力！

**第三篇：浅析企业文化建设的方法和途径**

浅析企业文化建设的方法和途径

作者：黄斌编辑：studa090420

【论文关键词】企业 企业文化 企业文化建设

【论文摘要】加强企业文化建设,能够科学整合企业生产要素,引导企业形成共同价值观,增强企业凝聚力,贯彻落实科学发展观,构建和谐企业,使企业在激烈的市场竞争中实现可持续发展。不同企业更要建设不同特色的企业文化,企业价值观决定着企业的发展方向。

一、科学地把握企业文化建设的作用和意义

现阶段我国经济正在飞速发展的过程中,市场发生了重大变化,企业必须加强企业文化建设。企业文化是员工行为的指导思想,让员工们认识到企业是自己的企业,这就是好的企业文化产生出来的积极作用。企业文化就是全体员工认可和共有的企业核心价值,它规划了员工基本的思维模式和行为模式,并渐渐将其演变成一种习以为常的规则。而且这种思维模式和行为模式还能在新老主管交替、新老员工交替过程中具有延续性和保持性,这样的企业文化能使企业真正立于不败之地。企业文化是与企业相伴而生的客观现象。早在企业这一经济组织形态诞生之时,就存在企业文化。但是,人们对这一文化现象的认识和研究,则始于上世纪80年代初期。首先提出并倡导企业文化理论的是美国的管理学者。70年代起,美国经济长期陷于停滞状态,而日本经济迅速发展。这一严峻的挑战引起美国各界的震惊和深刻反思。经过多方面的比较研究,美国学者发现成功的企业管理是日本经济发展的重要原因之一。美国企业注重管理的硬件方面,强调理性的科学管理。日本企业则不但重视“硬\"管理,更注重“软”管理,即注重企业中的文化因素,注重为全体职工共有的价值观念,注重强化职工对本企业的向心力,注重企业中的人际关系。比较的结果使美国学者认识到,文化是企业管理中不可忽略的重要因素,对于企业的成功与否具有深刻的影响作用。美国关于企业文化的研究引起日本企业界和理论界的强烈反响,并相继波及其他国家,由此兴起一股世界范围的企业文化热潮。目前,企业文化在理论和实践方面均得到长足发展,企业文化学作为一门新兴边缘学科,已成为现代管理从物质的、制度的层面向文化层面发展的趋势,被称为自古典管理以来管理理论发展的第四个阶段。

中国西电集团这几年文化建设,用“责任之道”启示我们:企业文化之所以对企业经营管理起作用,是靠了其对职工的熏陶、感染和引导。企业文化中所包容的共同理想、价值观念和行为准则作为一个群体心理定势及氛围存在于企业职工中。在这种企业文化面前,职工会自觉地按照企业的共同价值及行为准则去从事工作、学习、生活,发自内心地为企业创造财富,这种作用是无法去度量和计算的。

企业要生存发展就必须寻求更科学、更系统、更完整的管理体系。企业文化提供了必要的企业组织结构和管理机制,当代企业要保持又好又快和持续发展,必须开发具有自己特色的企业文化。企业文化的建设和企业发展战略、企业管理具有同等重要的作用。

二、当前对企业文化建设认识上的误区

1.盲目效仿,形式化严重。一些企业看到别的企业搞企业文化发展了,就跟着效仿,误认为企业文化就是创造特色环境,在没有充分考虑客观情况、自身特点、决策层缺乏统一认识的情况下,盲目导入CI系统。虽然外观统一色调、统一标识,服装款式协调一致,但对企业的理

念不能真正达成共识,使企业文化流于形式。

2.概念模糊,文体化泛滥。一些企业,特别是中小型企业把内部开展的文体活动当成企业文化,热衷于活动的轰轰烈烈,并将其作为企业文化建设的硬性指标来完成;还有的企业把以前开展的一些文体活动都归纳为企业文化,在开展企业文化建设中并没有搞明白企业文化的基本内涵。

3.言行不一,空泛化至上。在一些企业,门口、走廊到处是标语口号,职工每天唱厂歌,而管理思想另行一套。有的企业总讲“以人为本”,但采取什么办法手段真正体现以人为本,起到凝聚、激励员工的作用,领导者却没有深刻的研究和实践。4.观念守旧,僵硬化继承。主要是对企业文化认识缺乏系统性和创新。有的企业认为企业文化就是制定和执行企业的规章制度,就是职工的文明礼貌、道德风范、企业的知名度等,把企业文化看成一旦形成就长此永久不变的信条。

以上四种误区有着一定的共性,都在不同程度上影响着企业文化的健康发展。

三、新形势下企业文化建设的措施和途径

1.企业领导者必须成为推动企业文化建设的中坚力量。企业文化从某种特定意义上可以说是“企业家”文化,因为企业是由领导者进行管理的,企业文化在很大程度上取决于领导者的决心和行动。企业领导者应该带头学习企业文化知识,对企业文化的内涵要有深刻的认识,对建设本企业文化有独到的见解,对本企业发展有长远的战略思考。要亲自参与文化理念的提炼,指导企业文化各个系统的设计,提出具有个性化的观点,突出强调独具个性和前瞻性的管理意识。通过长远目光、人格魅力和管理艺术,感染和影响职工发挥最大的潜力,推动企业科学和可持续发展。

2.企业文化建设必须与企业管理相互融合。加强企业文化建设并不意味着抛开制度管理。没有较完善的规章制度,企业就无法进行有效的生产和经营活动。但是,不论规章制度多么完善,不可能包罗企业的一切活动,能从根本上规范每一个职工的行为意识。而企业文化则是一种无形的文化上的约束力量,成为一种规范和理念,来弥补规章制度的不足。企业文化对管理的现实指导意义就在于挖掘文化管理的本质,丰富文化管理的内涵,提高文化管理的导向作用。企业文化优势是:可以增强企业的内聚力,加强职工的自我控制;能激励职工工作激情,提高生产效率,成为创业动力;有助于提高企业对环境的适应能力;有利于改善人际关系,产生极大的协同力;有利于树立企业形象,提高企业声誉,增大企业影响。通过文化对管理的先导作用,实现职工与企业的共同目标,企业不断提高管理水平,制造更多的精品,提升企业在市场中的竞争力。

3.企业文化必须得到企业全员的认同。要增强内部凝聚力和外部竞争力,推动企业可持续发展,必须使职工形成统一的理念,并且贯彻落实。通过在职培训等形式,增强职工对企业文化系统的认识,让职工人人参与在其中,从“要求我这样做”转化为“我应该这样做”,才能按照企业文化管理的要求,用文化理念指导个人行为,使之符合企业发展的需要。

**第四篇：探讨企业文化建设的方法和途径**

探讨企业文化建设的方法和途径

作者：黄斌编辑：studa20

【摘 要】加强企业文化建设,能够科学整合企业生产要素,引导企业形成共同价值观,增强企业凝聚力,贯彻落实科学发展观,构建和谐企业,使企业在激烈的市场竞争中实现可持续发展。不同企业更要建设不同特色的企业文化,企业价值观决定着企业的发展方向。

【关键词】企业 企业文化 企业文化建设

一、科学地把握企业文化建设的作用和意义

现阶段我国经济正在飞速发展的过程中,市场发生了重大变化,企业必须加强企业文化建设。企业文化是员工行为的指导思想。现代企业里的员工,已不仅仅只想通过劳动从企业中获得相应的经济回报,他们还需要被社会和企业认可,并有一种个人的成就感和归属感。企业是员工赖以实现自身价值的环境寄托,企业也就是员工之家。让员工们认识到企业是自己的企业,这就是好的企业文化产生出来的积极作用。反之,员工们认为企业不是自己的企业,吃光、用光、败光,这是失败的企业文化产生的消极作用。企业文化就是全体员工认可和共有的企业核心价值,它规划了员工基本的思维模式和行为模式,并渐渐将其演变成一种习以为常的规则。而且这种思维模式和行为模式还能在新老主管交替、新老员工交替过程中具有延续性和保持性,这样的企业文化能使企业真正立于不败之地。企业文化是与企业相伴而生的客观现象。早在企业这一经济组织形态诞生之时,就存在企业文化。但是,人们对这一文化现象的认识和研究,则始于上世纪80年代初期。首先提出并倡导企业文化理论的是美国的管理学者。70年代起,美国经济长期陷于停滞状态,而日本经济迅速发展,其产品大量冲击和占领美国曾居于优势的市场领域。这一严峻的挑战引起美国各界的震惊和深刻反思。经过多方面的比较研究,美国学者发现成功的企业管理是日本经济发展的重要原因之一。而日本的企业管理方法中有不少是为美国企业界所忽视的,其根本差异表现在,美国企业注重管理的硬件方面,强调理性的科学管理。日本企业则不但重视“硬”管理,更注重“软”管理,即注重企业中的文化因素,注重为全体职工共有的价值观念,注重强化职工对本企业的向心力,注重企业中的人际关系。比较的结果使美国学者认识到,文化是企业管理中不可忽略的重要因素,对于企业的成功与否具有深刻的影响作用。美国关于企业文化的研究引起日本企业界和理论界的强烈反响,并相继波及其他国家,由此兴起一股世界范围的企业文化热潮。

目前,企业文化在理论和实践方面均得到长足发展,企业文化学作为一门新兴边缘学科,已成为现代管理从物质的、制度的层面向文化层面发展的趋势,被称为自古典管理以来管理理论发展的第四个阶段。

中国西电集团这几年文化建设,用“责任之道”启示我们:企业文化之所以对企业经营管理起作用,是靠了其对职工的熏陶、感染和引导。企业文化中所包容的共同理想、价值观念和行为准则作为一个群体心理定势及氛围存在于企业职工中。在这种企业文化面前,职工会自觉地按照企业的共同价值及行为准则去从事工作、学习、生活,发自内心地为企业创造财富,这种作用是无法去度量和计算的。

企业要生存发展就必须寻求更科学、更系统、更完整的管理体系。企业文化提供了必要的企业组织结构和管理机制,当代企业要保持又好又快和持续发展,必须开发具有自己特色的企业文化。企业文化的建设和企业发展战略、企业管理具有同等重要的作用。

二、当前对企业文化建设认识上的误区

在探索企业文化建设路子的过程中,一些企业对企业文化的认识存在着较为片面、机械、僵化的现象,具体表现如下。

1.盲目效仿,形式化严重。一些企业看到别的企业搞企业文化发展了,就跟着效仿,误认为企业文化就是创造特色环境,在没有充分考虑客观情况、自身特点、决策层缺乏统一认识的情况下,盲目导入CI系统。虽然外观统一色调、统一标识,服装款式协调一致,但对企业的理念不能真正达成共识,使企业文化流于形式。

2.概念模糊,文体化泛滥。一些企业,特别是中小型企业把内部开展的文体活动当成企业文化,热衷于活动的轰轰烈烈,并将其作为企业文化建设的硬性指标来完成;还有的企业把以前开展的一些文体活动都归纳为企业文化,在开展企业文化建设中并没有搞明白企业文化的基本内涵。

3.言行不一,空泛化至上。在一些企业,门口、走廊到处是标语口号,职工每天唱厂歌,而管理思想另行一套。有的企业总讲“以人为本”,但采取什么办法手段真正体现以人为本,起到凝聚、激励员工的作用,领导者却没有深刻的研究和实践。

4.观念守旧,僵硬化继承。主要是对企业文化认识缺乏系统性和创新。有的企业认为企业文化就是制定和执行企业的规章制度,就是职工的文明礼貌、道德风范、企业的知名度等,把企业文化看成一旦形成就长此永久不变的信条。

以上四种误区有着一定的共性,都在不同程度上影响着企业文化的健康发展。

三、新形势下企业文化建设的措施和途径

1.企业领导者必须成为推动企业文化建设的中坚力量。企业文化从某种特定意义上可以说是“企业家”文化,因为企业是由领导者进行管理的,企业文化在很大程度上取决于领导者的决心和行动。企业领导者应该带头学习企业文化知识,对企业文化的内涵要有深刻的认识,对建设本企业文化有独到的见解,对本企业发展有长远的战略思考。要亲自参与文化理念的提炼,指导企业文化各个系统的设计,提出具有个性化的观点,突出强调独具个性和前瞻性的管理意识。通过长远目光、人格魅力和管理艺术,感染和影响职工发挥最大的潜力,推动企业科学和可持续发展。

2.企业文化建设必须与企业管理相互融合。加强企业文化建设并不意味着抛开制度管理。没有较完善的规章制度,企业就无法进行有效的生产和经营活动。但是,不论规章制度多么完善,不可能包罗企业的一切活动,能从根本上规范每一个职工的行为意识。而企业文化则是一种无形的文化上的约束力量,成为一种规范和理念,来弥补规章制度的不足。企业文化对管理的现实指导意义就在于挖掘文化管理的本质,丰富文化管理的内涵,提高文化管理的导向作用。企业文化优势是:可以增强企业的内聚力,加强职工的自我控制;能激励职工工作激情,提高生产效率,成为创业动力;有助于提高企业对环境的适应能力;有利于改善人际关系,产生极大的协同力;有利于树立企业形象,提高企业声誉,增大企业影响。通过文化对管理的先导作用,实现职工与企业的共同目标,企业不断提高管理水平,制造更多的精品,提升企业在市场中的竞争力。

3.企业文化必须得到企业全员的认同。要增强内部凝聚力和外部竞争力,推动企业可持续发展,必须使职工形成同一的理念,并且贯彻落实。通过在职培训等形式,增强职工对企业文化系统的认识,让职工人人参与在其中,从“要求我这样做”转化为“我应该这样做”,才能按照企业文化管理的要求,用文化理念指导个人行为,使之符合企业发展的需要.

**第五篇：试谈企业廉洁文化建设的途径和方法**

文章标题：试谈企业廉洁文化建设的途径和方法

试谈企业廉洁文化建设的途径和方法

中共中央印发的《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系实施纲要》明确提出：要大力加强廉政文化建设，积极推动廉政文化进企业，引导企业廉洁诚信、依法经营。我们必须从战略防腐的高度，充分认识企业加强以诚信为本的廉洁文化建设的重大

意义，以廉洁文化建设为纽带，扎实推进国有企业惩防体系建设，为国有企业持续、健康、快速发展提供有力的政治保证。

一、建设以诚信为本的廉洁文化是国有企业发展的内在要求

廉洁文化是廉政文化在国有企业的延伸，体现了党和国家对国有企业反腐倡廉的要求。

１、体现了国有企业的性质特征。国有企业的性质，决定了赢利不是它的唯一特征，而且必须体现出它在我们党执政中的政治特征。廉洁文化建设体现了这两种特征的统一，反映了我们党巩固执政地位，提高执政能力的必然要求。

２、体现了国有企业的竞争需要。面对改革发展中的新情况新矛盾，面对社会上腐败消极文化的影响，加强以诚信为本的廉洁文化建设，既是一项民心工程，可以凝心聚力干事业，净化企业发展的人文环境，发挥国有企业的政治优势，又是一项管理工程，可以通过苦练内功，以德铸魂，规范行为，提高效能，提升企业的品牌和形象，打造出既适应市场经济发展要求，又符合社会文明进步的企业管理文化，将市场的竞争压力，变为企业文化建设的不懈动力，最终形成企业不断成长的竞争力。

３、体现了国有企业的改革方向。国有企业领导人员能否廉洁从业，直接关系到企业的生存和发展。实践证明，一个清正廉洁的领导人可以把一个困难企业搞活，一个不廉洁的领导人，也可以把一个好的企业搞垮。保证国有企业领导人员廉洁从业，是国有企业发展壮大的前提，也是保证国有资产安全的必要条件。

４、体现了文化的独特功能。廉洁文化集文化的魅力和廉洁的要求于一体，具有独特的功能。首先，就其内容而言，可以用先进的理论武装党员干部的头脑，使广大员工逐步确立廉洁从业的价值取向，培育廉洁从业的理念追求，形成高尚的思想境界。其次，就其作用范围而言，它在突出党员干部这个教育重点的基础上，将廉洁从业的要求延伸到了基层、岗位、社区、家庭，可以在更大范围提高廉洁从业的认知水平，营造反腐倡廉的良好氛围。第三，就其表现形式而言，它可以用具体、生动、活泼的方式表现反腐倡廉的内涵，以文学艺术等多种方式进行廉洁从业的观念渗透，也可以借助现代科技手段，扩大影响范围，使廉洁从业教育更加贴近群众，贴近实际，贴近生活，富有亲和力、吸引力和渗透力。

二、建设以诚信为本的廉洁文化要突出的内容与功能

廉洁文化建设是国有企业贯彻“三个代表”重要思想，落实以人为本的科学发展观，加强具有时代特征的先进文化建设的重要实践，也是提升企业党风建设和反腐倡廉工作水平，保证企业持续健康发展的系统工程。必须从物质、精神、制度三个层面，从廉洁从业理念、制度、阵地等六个方面推进。

１、培育廉洁从业理念，增强渗透力。廉洁理念是廉洁文化的核心，积极培育与社会主义市场经济相适应、与创业发展相配套、具有企业特色的廉洁从业理念，能够有效增强廉洁文化的渗透力，增强党员干部的崇廉意识，对于企业发展具有特殊意义。某矿集团围绕“百年诚信，以德铸魂”的企业道德建设要求，引导党员干部树立“淡泊名利，忠实履职”的自律理念、“真诚接受监督，参与阳光工程”的他律理念、“严明纪律，刚性约束”的律他理念，使党员干部清醒认识到“自律是宝，他律是爱，律他是责”，“廉洁是业绩也出生产力”、“廉洁是进取之本、作风是个人名片”，“腐败就是自毁，监督是最大关爱”，通过理念导入，使党员干部充分意识到“廉洁教育是党员干部的最大福利，是对党员干部家庭的最大关爱，也是对国有资产的最好保护”，切实处理好“为了谁、依靠谁”的问题，在创业实践中自觉树立起正确的权力观、科学的发展观和正确的实绩观，筑牢思想道德防线。

２、完善廉洁从业制度，增强执行力。国有企业建设廉洁文化，就要针对企业管理中的薄弱环节和社会陋习、“潜规则”等对企业的消极影响，把廉洁从业的要求融入企业规章制度建设之中，一方面要加快企业产品销售、物资采购、投资管理、工程招投标、外出创业、人事管理等管理制度的完善、改进与配套。另一方面要不断提高企业领导人员执行各项廉洁自律和廉洁从业制度的自觉性，不断增强企业管理制度的执行力。

３、建设廉洁文化阵地，增强视觉冲击力。宣传文化阵地是廉洁文化建设的重要平台和载体，要主动适应职工心理需求，发挥网络、电视、报刊等媒体的优势，发挥各种传统宣教阵地的作用，有效形成廉洁文化建设的阵地网络。

４、开发廉洁文化产品，增强创新力。廉洁文化产品是廉洁文化的重要表现形式，与时俱进、不断创新是廉洁文化建设的不懈动力和活力，要坚持将

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找