# 2024年企业文化建设半年工作总结范文 企业文化建设半年工作总结报告

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-09-08

*总结是对某一特定时间段内的学习和工作生活等表现情况加以回顾和分析的一种书面材料，它能够使头脑更加清醒，目标更加明确，让我们一起来学习写总结吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。20...*

总结是对某一特定时间段内的学习和工作生活等表现情况加以回顾和分析的一种书面材料，它能够使头脑更加清醒，目标更加明确，让我们一起来学习写总结吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

**2024年企业文化建设半年工作总结范文一**

目前，我们在建设企业文化和建立学习型企业方面还处于学习、完善的阶段，我们将吸取兄弟单位好的作法和经验，以安全文化和学习型企业为起点，全力推动我\_\_企业文化建设工作深入开展。下面我谈我们企业文化建设状况:

一、我\_\_反，三违活动进展状况

按照\_\_\_\_反，查隐患、挖根源、反‘三违’、保平安的总体部署，在开展反，三违、遵三程活动中，我们针对\_\_混合提升的特殊性，开展了以打击违章扒、蹬矿车为重点的运输治乱会战，重点解决扒、蹬矿车屡禁不止、乘车秩序混乱的问题。一是强化思想引导。为了在\_\_营造反蹬车、反，三违氛围，\_\_副总以上领导、党群各部门深入班前开展安全宣传活动，利用有效的宣传形式大力宣传反，三违活动的好处、目的，扒、蹬车带来的危害，提高职工对遵章守纪的自觉性。

二是加大思想灌输。为了使这次反，三违活动真正到达入脑、入眼的好效果，我们在聘请\_\_\_\_安全宣讲团宣传安全知识的同时，组织了反，三违宣讲小组，成员主要由各采区书记、工会主席、公亡家属组成，跟班向职工宣传自我保安和安全知识，增强职工安全忧患和防范意识，提高职工对安全生产的重要性的认识。三是强化安全监察。为了制止违章蹬车现象的发生，我们成立了机关安全小分队，配合保卫科开展井口检身活动，打击，扒、蹬、跳矿车、机斗行为，维护人车的秩序。同时，设立曝光台，违章人员一经发现，便在井口曝光。

此外，对党员干部，三违现象，则给予严肃的党纪、政纪和经济处罚。四是强化制度落实。今年3月13日，我\_\_发生一齐因违章蹬车导致死亡事故，为了防止，3·13事故的再次发生，\_\_下发了《\_\_\_\_安全行车的有关规定》，对安全行车、人车运行时间和检身制度，进行了明确规定，不论什么原因违章蹬车者，干部撤职，工人开除，规定实施后，开拓区两名干部、安检科一名工人违章蹬车，被举报，经\_\_核实后，\_\_按规定进行了严肃处理，张榜公布，在\_\_职工中反响强烈。

二、关于建立安全文化的打算

在建设企业安全文化方面，我\_\_和其它兄弟单位相比，差距较大，需要借鉴的东西很多，还处于起步、学习、完善阶段。对于安全文化建设，下步我们将从三个方面入手进行构建。

1、从观念入手构建先进的安全理念。

人的思想决定人的行为，有什么样的思想，就会有什么样的行动。建设安全文化更需要用正确的理论来引导。一是树立正确的安全观。研究、整理、提炼贴合\_\_\_\_实际的安全口诀和安全理念，在职工中构成遵守安全的氛围。二是把，生命重于一切，安全高于一切的思想认识，在职工的头脑中扎根，使职工在实际工作中对操作规程能到达应知应会的水平，做到基本掌握本岗位工种注意事项，干部认真管安全，职工人人关心安全，逐步构成一个系统的安全文化建设工程。

2、从行为入手提高职工的安全素质。

职工在生产中遵守技术标准、操作规程，控制不安全行为的话，很多事故是可能避免的。职工的素质决定着煤矿的安全生产。在建立安全文化，提高职工素质过程中，我们重点要解决三方面问题。一是重点解决各级干部对安全思想教育态度和认识问题，只有各级干部在思想上对安全教育真重视，才能自觉为职工做出表率，从根本上杜绝违章指挥的问题。二是重点解决职工的自主保安问题。

把强化干部和职工的自主保安意识作为重点，采取有效形式进行，安全第一思想教育，遵章守纪教育，三违危害性教育，教育干部和职工要时刻把安全生产放在第一位，自觉地克服和反对，三违现象。三是重点解决好安全培训问题，职工不仅仅上岗前要进行教育，还要在职工上岗后结合生产实际进行岗位安全知识培训和专业安全知识教育。对管理人员进行安全法规、安全管理知识和安全职责制教育;明确安全奖罚，增强搞好安全生产的紧迫感和职责感，构成一种人人关心安全，人人搞好安全的气氛。

3、从制度入手促进安全制度科学化和规范化。一是要透过安全制度规范干部管理行为和职工操作行为。坚持日常性的安全检查、隐患排查、安全定级检查，实行，全天候的安全管理。二是转变井下班队长的职能，使其由生产型向安全型转变，用心推行正规循环作业，使区队长管理做到按章指挥，以身作则，按章作业，杜绝突击生产，加班延点的现象的发生。三是拓宽安全管理领域。强化安全薄弱环节的治理，用心开展建立精品工程，提高现场施工质量，逐步构成具有煤矿特色的安全文化。

三、关于建立学习型企业的几点认识

学习是当前社会发展的主流，建立学习型企业是信息社会和知识经济时代发展的必然产物，在建立学习型企业方面，我们要按照《\_\_\_\_关于开展建立学习型企业活动的实施意见》的要求，把学习作为提升企业核心竞争力的基础。一是提高认识。把建立目标定位在企业学习力、竞争力和价值观的整体提升上。按照，成功的企业首先是一所校园，优秀的职工务必终身学习这两条建立主线，进一步提高对学习的认识，构成，在学习中工作、在工作中学习的良好氛围。二是健全制度。强化全员培训。

①提高职工的技术素质。结合\_\_职工队伍现状和自身存在的不适应时代发展的负面影响，采取以教育为载体，以适用为目的，切实把提高职工的理论水平纳入培训日程。有针对性、有侧重地对\_\_职工队伍进行理论培训，大体用二年的时间使\_\_职工队伍都受到一次系统的理论培训。

在进行全员培训的基础上，我们首先在采掘区队级管理人员上先行一步，把采掘管理人员队伍建设成为一支，思想先进、技术过硬、技艺超群、业务一流的硬队伍。其主攻目标是在2—3年内使90以上一线管理人员成为复合型人才。主要途径是对井下各岗位、各工种职工，进行技能要领熟练操作，应知应会的培训。主要采取班前讲理论、班中教操作、班后议总结和以师带徒等形式，使广大采掘队级管理人员到达技术能手的标准，从而带动职工队伍整体素质提高。

②提高领导干部的管理水平。要透过两级中心组学习，采取自学、集中辅导等形式，组织党员干部学文化、学技术、学管理、学理论，透过培训、学习，使广大领导干部管理水平不断提高，初步构建学习型企业的构架。三

是严格考核。建立学习的长效机制，将学习与评先树优、晋级提干，年度考核结合起来，制定完善管理人员竞聘上岗、末位淘汰机制，初步构成岗位靠竞争，大力营造学以致用的良好氛围，有效增强职工学习力，精心设计各种学习活动，健全完善学习培训载体，多方开辟学习途径，深化，创业创新创效、，学习新知识，掌握新技能，争做新贡献，青工技能大赛等主题活动，全面推进职工学习一体化，全面规划，构建学习型企业。

总之，我们在建设企业文化和建立学习型企业方面还处于学习、完善的阶段，我们将吸取兄弟单位好的作法和经验，以安全文化和学习型企业为起点，全力推动我\_\_企业文化建设工作深入开展。

刚才，听了几家兄弟单位的发言，感触很深，感觉到建设企业文化和学习型企业对推动企业发展，提高企业效益密切相关，十分有必要，而且好处很深，受到了启发和教育。下面，结合我\_\_开展反，三违状况，就如何推进煤矿安全文化建设和建立学习型企业等方面问题谈点粗浅的认识。

**2024年企业文化建设半年工作总结范文二**

企业文化是单位的灵魂。要打造特色的企业文化，既需要长期的历史积淀，同时，也需要有专门的企业文化工作者做好策划，即要做到“虚功实做”，结合本队实际，做好企业文化建设工作。具体来说，应该做好以下几个方面。

一、成立专项组织机构

领导参加的企业文化建设工作领导小组，并在企业文化工作中心设立常设机构，负责企业文化建设有关协调和落实等具体日常工作。

二、坚持企业文化考核的原则

企业文化考核的基础原则应该坚持两点。一是增强“文化绩效”观念和“文化管理”意识，坚持规定的各项考核标准，本着“沟通、指导、督促、服务、管理、提高”相结合的原则，严格实施专项考核;二是经坚持“民主、公开、公正、公平”的原则，在统一标准、统一时间、统一考核的基础上，要根据不同情况，具体问题具体对待，在遇到特殊情况时，单独沟通与指导。

三、明确考核的程序方式方法

在考核程序上，要按照考核范围的对象的相关规定，按照“机关先行一步、领导带头示范“的主要思想，在实施专项考核时，先考核单位机关各部门，后考核 项目部，在考核各部门时，要先考核各部门的领导班子成员，特在考核方法上，负责考核的部门，每年在时间断限上采取半年和年终两个阶段实施“对标考核“，负责考核的部门在半年和年底前两个时间考核一次，年终为总体考核与评价，要协调召集并组织相关成员单位人员联合组成“年终考核小组”，在年底前全部完成，并及时向企业文化建设工作领导小组以及考核领导小组汇报年终考核与评定总体情况。主要采取“实地查看、没试考评、现场问答、思想调研、听取介绍”等方式方法，要做到专项考核有理有据，实实在在。同时，要做到及时采取书面形式，以书面形式及时准确统一通报各单位的考核结果。

学习关于企业文化讲话总结

通过大屏幕共同学习张总裁关于企业文化建设的讲稿，对建设企业文化的三种精神、企业文化建设与经营管理的关系、如何做好企业文化建设工作深入学习和领悟。讲稿内容引起大家热烈讨论，结合自己工作中贯彻企业文化的实际情况都做了各自总结。

讨论的主题主要有：

1、企业要追求从制度管理走向文化管理

2、企业文化是鼓舞士气、加强沟通、优化管理的核心因素，是企业发展的内在动力。

3、企业的发展离不开管理，管理的关键在文化，同时管理本身也是文化的一部分。

4、管理者不仅要有出色的经营业绩，也要在企业文化建设上有所建树，因为经营管理最终是做人的工作，这是走向文化管理的途径。

本人总结：

1、深入贯彻我们企业文化，把它落实到行为中。

张总裁的讲话高屋建瓴，告诉我们企业文化是凝聚人心的手段，要落实到我们的行为中，要深入人心，不是空喊口号，我部企业的文化核心是“执行力、细节、感恩精神”。一年来，我们一直在打造这种文化，有些团队和员工做得很好，有些还有欠缺，尤其一些新入职的员工，一定要加强企业文化培训。在座的团队负责人都有责任和义务做好此项工作，对于对企业文化不贯彻或贯彻不合格、工作不称职的员工，终究会被公司淘汰。

2、企业文化要不断强化

大家知道自己的企业文化核心了，下一步就是强化，在周工作总结中强化，据研究一个人的习惯形成一般需要21天，反复强化才能深入脑海，形成习惯，每个团队负责人都要反省自己，自己是否对自己的队员强化了，他们贯彻的怎么样，还有那些不足，只有不断强化才会把我们的企业文化扎根到每个员工的心里。

3、把企业文化的贯彻情况融入到考核中

我们的考核一直都围绕我们的文化进行的，比如：一、执行力方面，把“领导交予的工作是否及时保证质量的完成”作为考核指标;二、细节意识方面，把“工作差错率”及“工作内容环节是否进行优化”作为考核指标;三、感恩精神方面，把“协助他人完成工作”及“团队的协作性”作为考核指标。我们从上到下都要贯彻这种考核，也就是在贯彻和强化我们的企业文化。

4、企业文化的培育需要过程

做任何事情都不可能一蹴而就，贯彻企业文化更需要一个长期的过程。可以说，一年来，有些团队做的很好，有些团队做得不够，没有形成凝聚力，缺乏团队精神，不像团队，倒像团伙。对大家的执行力提出表扬，但在细节意识上还需要加强，不足之处我们要像张总裁说的那样不断地自我批判和反省，这样才能进步。

**2024年企业文化建设半年工作总结范文三**

平舆县电业公司属国家中二型企业，省级文明单位，年供电能力为2.4亿千瓦时。下设18个乡镇(街道办事处)供电所。全县拥有110kv变电站1座，35kv变电站8座，10千伏开闭所1座，担负着全县工农业生产和人民群众生活用电管理任务。公司始终以“人民电业为人民”为服务宗旨，坚持以“优质服务是电力企业的生命线”为服务理念，脚踏实地，锐意进取，使企业各项工作迈上了新台阶。

一、加强领导

我公司着重加强企业文化建设，成立了企业文化建设领导小组，由党委书记、公司经理任组长，班子成员任副组长，并充分调动机关科室、基层乡所，由主要负责人担任小组成员;同时成立了企业文化建设工作室，确定了秘书长和具体工作人员。撰写了企业文化建设手册(初稿)。

二、完善制度

制度是企业领导体制，企业组织机构和管理制度、民主制度的体现，是企业内部的法规，是企业文化的重要组成部分，是全体员工的共同行为准则。公司制定了多项管理制度，其目的是通过完善管理，一点一滴地凝聚、升华为企业精神。企业没有制度

文化和制度建设不行，不进行制度创新更不行，不合时宜的制度和做法必须进行完善和修订。我们把正在执行的制度、管理办法，按照工程管理、财务管理、人事管理、工会工作、安全工作等进行分类完善、修订，并附以说明，汇编成册。

三、加强认识、明确目标

企业发展靠管理，管理成功靠文化。为实现平舆电力企业文化管理工作的健康、有序发展，努力把平舆电业建设成一支团结的团队，党委提出企业文化建设总体目标是：从建立社会主义市场经济和现代企业制度的需要出发，全面推进公司物质文化、行为文化、制度文化与精神文化有序健康发展，倡导并确立全体员工共同认可与遵循的富有时代特色的企业精神、企业宗旨、价值观念、思想观念和行为方式;确立并发扬与公司发展战略相适应的企业理念，体现公司优良传统与时代特色的企业精神;在逐步建立与完善公司现代企业制度的过程中，进一步建立与完善体现企业价值观念的企业管理制度、职工民主管理制度，建立体现员工良好精神风貌、人际关系，有利于工作有序有效开展的员工道德规范;根据公司的性质与经营业务，全方位塑造企业形象，使公司具有较高的知名度和信誉度，在政府、社会、客户等众多领域建立广泛的信任与合作关系，为公司发展战略的实现提供强有力的文化支撑。

四、形式多样、内容丰富

我公司对企业文化建设的基本理论进行了宣传和学习;聘请专家学者讲授企业文化知识;学习其它企业的先进经验;制定企业文化发展规划和建设规划;做好职工思想状态调查，通过问卷调查、召开不同方面人员的座谈会，使每个职工都关心企业文化建设;分析公司的发展趋势，结合发展战略和实际情况，找出差距和不足，进一步提炼企业文化建设的总体目标和细化具体实施步骤;起草了《企业文化手册》并下发到每个职工手中;进一步完善修订企业内部各项规章制度，使之真正体现出企业价值和经营理念，努力达到经营管理工作的科学化和规范化。

在今年公司开展的“创先争优”、“双争”等系列教育活动中，我们将争创优秀的企业文化融入到活动中去，通过开展各种争创活动，努力培养员工积极向上的健康心态，营造良好的企业文化氛围。

五、找准重点、全面发展

根据公司的历史条件，首先抓了行为层次的文化，以行为层次的文化逐步带动深层次的精神层面的文化的发展。虽然这是一个过程，但是行为层次的文化还是可抓的。因为领导干部的行为确定及对职工的影响、职工自身的行为确定、制度的确定都是有

形的、可抓的。要通过这些内容树立一种单位管理的有序和规范，同时也树立一种职工从思想上、行为上的规范化。

其次是正确认识创建工作与企业文化体系建设的关系。精神文明建设是文明单位创建的重要组成部分，也是一个单位需要长期坚持不懈努力抓好的工作。我们坚持以物质文化为基础，行为文化为导向，制度文化为手段，逐步培育和提升精神文化。

再次是企业文化应该是在工作之中逐渐形成的。我们用智慧文化、领导者的行为文化和物质文化为带动，来逐步推动精神文化的建立。让职工行为规范在制度范畴之内来运作，逐渐提升为一种精神，一种习惯。

六、存在不足

经过几年来的不断摸索和实践，我公司的企业文化建设取得了一定的成绩，同时也暴露出了一些问题和不足，虽然对企业文化建设给予了相当的重视，但在真正落实方面还有较大差距，具体表现在：

1、部分职工对企业文化认识不清，发挥不了职工的主观能动性。

2、创新意识不强。

3、自我约束能力较差,职工整体素质尚须提高。

六、下步打算和建议

企业文化建设重在创新、贵在自觉。一个优秀的企业文化不仅需要广大员工的认同，更需要广大员工的共同参与和实践，做到全员动员，广泛参与。创新文化建设，必须适应现代企业管理的新潮流和大趋势，不断丰富企业文化建设的内涵，提升企业文化建设的层次。未来几年，我们打算：

1、加强企业文化科学研究，通过科学论证规划，建立一套企业文化建设的评价体系。从而促进企业整体实力提高，保证企业健康稳定发展。

2、注重企业文化的创新和发展。

3、通过加强党建工作，奠定企业文化建设的工作基础。

4、通过对管理层和企业员工素质的培训，增强企业文化建设的内在动力。

5、通过开展各种宣传组织活动，营造文化建设的浓厚氛围 。同时，希望省、市公司及各有关部室在以后的工作中能对我公司的企业文化创建工作给予更多的指导和帮助，使我公司企业文化建设工作更上新台阶。

**2024年企业文化建设半年工作总结范文四**

21世纪企业的竞争，实际上就是企业文化的竞争，企业文化是指全体员工在企业创业和发展的过程中，培育构成的并共同遵循的最高目标、价值标准、基本理念及行为规范。它是组织观念形态、制度与行为，以及符号系统的贴合体。企业文化不仅仅仅是企业综合实力的体现，也是一个企业礼貌程度的反映，更是知识形态的生产力转化为物质形态生产力的源泉。

近年来，在公司和公司战略的大力支持下，长力远成公司大力开展建设企业文化，培育具有用心、乐观、团结、向上的企业文化，以客户为中心，打造公司良好服务形象;以员工为中心，打造以人为本的和谐氛围;以公司为中心，树立企业良好形象，明确公司发展和奋斗目标，打造“你中有我，我中有你，我为人人，人人为我”的强势价值链体系。企业文化建设活动大力地增强了企业的凝聚力、向心力，从而有效地推动了长力远成公司的改革和发展。

一、提炼远成智慧精华，构成远成独特企业精神

长力远成公司充分地认识到企业文化的作用和好处，针对企业发展的不同阶段对原有文化进行整合和创新，逐渐构成了“志存高远，成其伟业”的企业精神，“至诚笃信，袖手共赢”的经营之道，“重在内功，成在细节”的管理方略，“到达用户的标准就是最好的质量”的质量理念……同时，公司还将这些具有代表性远成特色的文化宣言写在了我们的办公大楼、车间墙体上，加大企业文化的宣传力度，使员工在潜移默化的过程中，渐渐地认识、理解，认同、理解公司企业文化。这些都使得公司企业文化在观念上渐渐成熟。

二、完善公司各项制度、规范，为公司腾飞架上坚实翅膀

“无规矩不成方圆”，企业也是一样的，没有必须的制度约束，生产经营活动就很难高效、有序的进行。发展到这天的长力远成公司更加需要完善、有效地制度来保证整个企业的运转。综合企划管理中心行政部用心地推动公司制度的实施、执行和完善。员工行为规范。安全生产管理制度制度、厂区环境和礼貌办公管理制度、网络管理制度……这些制度的实施、执行和完善，规范了公司各项工作的运作，规范了员工的行为，大力地推动着公司朝着正规的轨道中运行。

三、用心加强公司企业文化符号层的建设，树立公司良好外在形象

1、公司联系外部广告公司，为公司量身订做了一套完整、具有特色的企业vis系统，这个系统中不仅仅仅涉及了公司名称、公司标志、企业标准色、辅助图形、办公室事务系统、企业服饰、展示系统、赠品系统、指示系统等，这些设计都规范了公司形象视觉系统。为公司树立对内对外形象奠定了强势的基础，为公司企业文化建设开了好头。

2、厂区绿化的再建设、公司厂旗的设立、厂服的更新、公司技术工艺设备的更新、产品特点、式样、外观和包装的特色……这些活动的开展都是企业文化的表层部分，反映了公司的很强的物质文化资料，是公司企业文化形象化的体现。

3、公司每月一期的企业内报《远成人》6月份开始正式启动，至今已发行2期，并取得了丰硕的成果，得到了很多的支持和喜爱，期望我们《远成人》能够成为公司内部、上下信息沟通的桥梁，互相倾诉的平台。新宣传栏的设立，每周一期的板报设计，公司有线电视全面铺通，这些都充实了公司员工业余文化生活，使员工精神文化上得到了很大的提升。

4、企业文化符号层是公司创造的物质文化，是构成企业文化观念层和制度行为层的条件，从符号层能够折射出公司的经营思想、管理哲学、工作作风和审美意识。最能够直接反映企业外在形象。成绩虽可观，我们将继续持续和继续加强企业文化符号层的建设。

就目前公司企业文化建设的现状，我们提出以下几点意见和推荐，并从以下几点开展工作:

1、加强企业文化作用好处的宣传，让更多的人认识到企业文化的作用和好处，认识到建设企业文化的重要性和必要性。为企业文化建设工作奠定更加广泛的群众基础。

2、就目前的企业文化建设成果，我们将继续持续、维护和完善。同时我深知公司企业文化建设工作上还存在很多的薄弱点。我们此刻的企业文化只是停留在符号外在层，没有很深入的解剖公司内在的企业文化，所以我们将在观念层和制度行为层上加强建设，把这一工作作为以后企业文化建设工作的重点。

3、由于此刻公司企业文化工作还是不完善，无论是人员配备还是专业技能上，我们都存在很大的问题和不足。我们推荐公司进行全面的企业文化诊断，对目前企业文化现状进行诊断，进行swot分析，并据此提出下一步详细的建设工作计划。

4、在后续的工作上，我们将拟定出台企业文化建设相关的制度、规范，为企业文化建设工作带给政策支持和操作规范，全面推进公司企业文化建设，为企业的发展壮大、做大做强带给强力的支持和坚强的后盾，进一步发挥企业文化在公司生产经营和发展过程中助推器的作用。

**2024年企业文化建设半年工作总结范文五**

积极推进企业文化建设 为企业发展提供强大精神动力—\_\_\_\_\_热电股份有限公司企业文化建设总结

\_\_\_\_\_热电股份有限公司成立于20\_年8月，隶属于\_\_电力有限责任公司，肩负着\_\_\_地区发电、供热的主要任务，现有直管发电单位9个，控股热力公司2个，煤炭生产企业4个。所属发电单位装机总容量为530mw，供热面积为1200多万平方米。

\_\_热电公司是一个具有悠久历史传统的电力企业，1903年满洲里第一台机组发电，书写了内蒙古百年发电史辉煌篇章的首页，1985年牙克石热电厂率先在\_\_\_地区实行集中供热，开创了我国高寒地区集中供热的先河。“十五”以来，特别是近两年，为满足\_\_\_市经济发展对电力、热力的需求，\_\_热电公司共投资12.5亿元，建设了满洲里、扎兰屯、东海拉尔三个较大的电(热)源点及配套热网工程项目。\_\_公司在发展的过程中不断壮大，机组容量由20\_年底的276兆瓦，发展到530兆瓦，供热面积也由847.5万平方米增加到1200多万平方米。\_\_公司的持续、快速、健康发展，不仅加快了\_\_\_电力的发展，同时也对推动地区经济增长，实施“蓝天绿地工程”及可持续发展战略，作出了突出的贡献。

\_\_热电公司自成立以来，面对激烈的市场竞争和电力体制改革带来的压力和挑战，始终着眼于提高企业核心竞争力、着眼于提高员工队伍素质、着眼于提高公司的凝聚力和向心力，积极推进符合公司自身特色的企业文化建设。通过建立和完善具有\_\_公司特色的企业文化体系，统一公司员工的思想行为，规范公司所属单位的经营理念和管理方式，不断增强了企业凝聚力，提升了企业整体素质，提高了企业知名度，进一步开创公司富有激情、富有活力、富有创造力的各项工作的新局面。

一、企业文化建设的指导思想及基本原则

\_\_热电公司企业文化建设的指导思想是：重要思想为指导，以企业文化理论为依据，以服务企业发展战略为宗旨，以提升公司的经营管理水平、综合实力、市场竞争力为目的，以建设一流的员工队伍为目标，以促进企业改革发展为出发点和归宿，结合先进的企业文化理论和公司的实际情况，确定企业哲学，培育企业精神，规范企业行为，塑造企业形象，促进企业精神文明和物质文明协调发展，为公司的发展壮大提供思想保证、精神动力和舆论环境。在开展企业文化建设的过程中，遵循以下五个原则：一是坚持服务于企业发展战略目标的原则;二是坚持“以人为本”的原则;三是坚持全员参与

原则;四是坚持领导者率先垂范的原则;五是坚持企业文化建设与精神文明建设和思想政治工作有机结合的原则。

二、企业文化建设的主要做法

(一)加强领导、精心组织，开创企业文化建设新局面

\_\_热电公司是刚刚组建的股份制企业，是电力行业从垄断走向竞争的时代产物和市场主体。目前，\_\_\_地区电力投资市场已经呈现出群雄并起、鼓角相闻的局面，已经有神华集团、山东鲁能集团、京能集团等多个电力投资主体在\_\_\_地区投资建设大型的发电厂，众多的发电公司的介入，必然给\_\_公司带来前所未有的压力和挑战。因此，要在激烈的市场竞争中稳稳的立住脚，在竞争中占据主导地位，就必然要提高\_\_公司的核心竞争力。

实践证明，优秀的企业文化对内可以增强凝聚力，对外可以树立良好形象，是企业核心竞争力的重要组成部分。为此，\_\_热电公司高度重视企业文化建设，以宽广的眼界和与时俱进的精神，以提升公司竞争力和提高经济效益为中心，全面推进企业文化建设工作。结合公司实际，制定了《\_\_热电公司20\_-20\_年企业文化建设规划》，把公司企业文化建设融入企业经营管理、思想政治工作和精神文明建设的全过程。

\_\_公司按照企业文化建设规划的要求，通过召开企业文化建设专题会议、开展问卷调查、召开座谈会等方式，认真总结提炼了公司的企业精神、企业愿景、经营理念等。为调动全体员工的参与意识，全面、系统的实施企业ci战略，围绕\_\_热电公司改革发展战略，总结和完善企业的理念识别、视觉识别系统、员工行为识别三大系统的提炼和整合。向全公司征集了：企业标识、企业品牌、企业之歌、企业精神、企业价值观在内的企业文化理念识别(mi)系统，全面推广应用北方公司视觉识别系统(vi)，结合热电企业行业特点，进一步规范、充实、完善供热企业行为识别(bi)系统，制定了《供热企业营业窗口规范化服务标准》和《供热营销员工文明服务行为规范》，使广大员工形成共同遵守的共同遵守的工作和行为方式。在每年的年初工作会议上，公司党政一把手与所属基层单位党政领导签订了安全、党风廉政建设(含企业文化建设)责任状，年末统一考核，实行一票否决，将企业文化建设纳入企业发展战略。由于公司领导重视，精心组织，在全公司上下形成了创建既有时代质感，又有自身特色的企业文化，开创了企业文化建设工作的新格局。

所属单位汇流河发电厂在实践中不断探索,努力创建先进的企业文化，将“双达标”、“创一流”、文明单位创建等具体工作融入到企业文化建设之中，逐步形成了“超前决策、

抢抓机遇”的企业理念和“忠于汇电、追求卓越”的企业精神，最终形成了厂区、社区、家庭“三位一体”的汇电企业文化体系，营造了良好的文化氛围，从而使企业的整体素质得到了强有力的提升，企业管理水平逐年提高，经济效益大幅度增长，先后获得了“全国‘五一’劳动奖状”、“自治区文化建设先进单位”、“全国精神文明建设先进单位”等荣誉称号，在\_\_\_市走在了前列。

东海拉尔发电厂在企业文化建设中形成了“爱我电厂、尽我职责、强我素质、兴我企业”的企业精神，被评为\_\_\_市企业文化建设先进单位。牙克石热电厂在开展企业文化建设过程中，提炼了“播撒光明、输送温暖、超越自我、追求卓越”的企业精神和“奉献绿色能源、服务社会公众”的企业价值观。并将企业精神和企业价值观制作成大型喷绘悬挂在厂区和车间的显要位置。确定了企业标识，职工自行绘制了安全文化长廊。在职工中征集安全标语警句，制作成小巧别致的灯箱置于生产车间，使职工们时时刻刻都能看到自己对安全的感悟，营造了具有人文理念的安全文化氛围，逐步形成了独具特色的企业文化体系。

扎兰屯热电厂在企业文化建设方面，从建立现代企业制度、全面提升企业管理水平、培育核心竞争力这一基本要求出发，确定了“深化管理、负重进取、团结开拓、争创一流”的企业精神，制定了《扎兰屯热电厂员工行为规范》;积极组织员工开展岗位练兵、技术培训、知识竞赛、文体活动，陶冶员工的情操，增强员工爱岗敬业精神，营造了一个良好的企业文化氛围。

其他所属各单位在公司的统一组织下，都成立了企业文化建设领导机构和领导小组，制定了本单位的企业文化建设规划，以“培树企业精神、塑造企业形象、提高员工素质”为切入点，全面系统地实施ci战略，通过拍摄企业文化建设专题片，制作企业文化宣传画册，统一企业稿纸、信封、企业纸袋、水杯等用品。在生产车间、主控室安置大型安全生产宣传画、灯箱、标语、纠正习惯性违章的“自律镜”，生态鱼缸和充满家庭气息的“全家福”，在生产现场营造“家”的氛围，把企业文化建设活动融于生产和生活中，融入于各项具体工作之中，进一步发挥了企业文化在管理中的约束功能，达到了人与自然的和谐统一，推动了企业的进一步发展。

(二)以人为本、关爱员工，将企业文化建设工作落到实处

企业文化建设是一项系统工程，概括的讲，企业文化建设就是以塑造共同价值观为核心，以全面提高员工整体素质为基准，以树立企业良好形象为重点，充分调动企业员工的积极性和创造性，来共同实现企业蓬勃发展的战略目标。如何吸引和凝聚职工忘我工作，充分

发挥他们的积极性和创造性，为企业的发展做出巨大的贡献，重要的一点就是为职工办好事、办实事，了解干部员工的疾苦，“想员工之所想、急员工之所急”为员工办好事、办实事，真正解决员工面临的实际困难，

为此，\_\_热电公司把以人为本、关爱员工，帮助员工解决实际困难，作为企业文化建设工作的着力点，深入推进扶贫助困送温暖活动。20\_年，共慰问特困员工108户，发放慰问金35.9万元。20\_年8月，组织开展了公司成立以来的大型金秋助学活动，发放助学金4万元，帮助所属单位20多名贫困员工家庭的子女圆了大学梦。同时组织广大员工开展救灾捐款活动，为遭受龙卷风袭击的扎兰屯市受灾群众捐款8万多元;在北方公司组织的“为印度洋海啸受灾国捐款活动”全公司共募集资金33.4597万元。

通过一系列送温暖活动的开展，使广大员工真正体会到了企业这个大家庭的温暖，解除了困难员工的后顾之忧，使他们能够全身心的投入到工作中，激发了员工对企业的凝聚力，促进了企业的持续稳定发展。

(三)深入开展文明单位创建活动，把企业文化建设融入精神文明建设的全过程。为进一步加强公司的精神文明建设工作，为公司各项事业的开展提供强大的精神动力和智力支持，公司制定了精神文明建设管理办法和考核细则，要求所属各单位围绕企业的中心工作和员工队伍建设，开展形式多样、群众喜闻乐见的文明单位创建活动，在已经取得荣誉的基础上，努力争上新台阶。

在开展精神文明创建活动的过程中，所属各单位结合企业自身实际，围绕企业改革发展工作，进一步丰富创建内容，拓展领域，加大力度，不断提升精神文明创建工作整体水平。

汇流河发电厂在顺利通过内蒙古自治区文明单位标兵复查工作的同时，参加了全国精神文明单位评比，并与20\_年10月被评为全国精神文明建设先进单位。

牙克石热电厂以创建双文明标兵单位为重点，提高创建活动的质量，制定创建活动管理办法和考核标准，坚持高起点、高标准，使创建活动真正有利于提高企业安全生产水平，20\_年5月顺利地通过内蒙古自治区文明单位标兵复查工作，巩固提高了取得的荣誉。扎兰屯热电厂在去年底和今年初相继两次接受自治区、\_\_\_市两级文明委复检，确立了20\_年晋升区级文明标兵单位的目标。东海拉尔发电厂于20\_年5月顺利通过自治区精神文明委复检，目前正努力向全国精神文明单位的目标迈进。

(四)、以开展员工文化艺术活动为载体，全面推进公司企业文化建设

先进的企业文化是\_\_热电公司持续发展的精神支柱和动力源泉。建设先进的企业文化，是提高公司管理水平、增强公司凝聚力和打造公司核心竞争力的战略举措。

在全面推进公司企业文化建设工作的过程中，公司所属各单位把开展丰富多彩、喜闻乐见的文化艺术活动，作为企业文化建设的行之有效的载体，通过举办员工生产运动会，“安康杯”安全生产知识竞赛，开展各类健康有益的文体活动，为员工搭建发展平台，提供发展机会，开发智力资源，挖掘员工潜能，满足员工求知、求美、求乐的精神文化需求，从而增强员工的主人翁意识和集体责任感，激发员工的积极性、创造性和团队精神，为\_\_热电公司持续健康发展做出更大的贡献。

三、企业文化建设的侧重点

厂网分开后，公司面临前所未有的机遇，同时也面临着新的机遇和挑战，电力核心产业需要继续壮大，煤炭支撑产业需要加快发展，热力生产产业需要进一步完善，技术、管理创新需要进一步推进，公司生产经营的各项任务非常繁重。能否圆满完成各项工作任务，很大程度上取决于能否通过开展强有力的思想政治工作，确保员工队伍的稳定和团结，从而把员工的思想意识统一到公司的建设发展中去，使员工的心思凝聚到事业上，充分发挥劳动积极性和创造性，为公司的大发展做出应有的贡献。

为此，\_\_公司把企业文化建设的侧重点放在了思想政治工作上，在开展思想政治工作中，积极开展形势任务教育，教育广大干部员工正确看待当前的形势，既要看到存在的问题，更要看到所取得的成绩;既要看到暂时的困难，更要看到光明的前景。教育广大干部员工识大体、顾大局，正确看到自己在改革中的利益得失，增强对各项改革的承受能力，引导他们成为公司各项事业改革和发展的主力军。

为了确保员工队伍的思想稳定，\_\_公司各级领导干部经常深入基层，深入生产一线，通过面对面与员工谈话了解员工队伍的思想状况，发放思想状况调查问卷，调查了解员工的疾苦，帮助困难员工排忧解难，为他们卸包袱、鼓干劲，以尽快解决员工的思想问题，有力的维护了员工队伍的稳定和团结。使广大员工中呈现出爱岗敬业、无私奉献、扎实工作、勇于进取的良好局面，未发生因思想工作不到位而造成的群体越级上访事件。

四、企业文化建设工作的近期工作思路

1、广泛开展企业文化理论学习教育活动，。利用员工喜闻乐见的形式，以重大节日和重大活动为契机，开展丰富多彩的文化活动，营造企业文化氛围，使全体员工充分认识企业文化建设的重要意义。

2、增强和充实有关企业文化建设的考评内容，使公司企业文化建设工作规范、有序地开展。

3、实行分级管理，狠抓落实。把企业文化建设的具体任务纳入年度工作计划中，做到有部署、有检查、有奖惩，真正把企业文化建设工作落到实处。

4、加强企业文化宣传工作。加大企业自身对内对外企业文化的宣传力度，紧密与系统内外的新闻媒体合作，提高企业在社会上、系统内外的知名度、美誉度。

5、积极参与系统内外有关企业文化建设的经验交流活动，广泛学习借鉴企业文化建设方面的先进经验和成功做法。

6、确保对企业文化建设的物质投入。把企业文化建设所需资金纳入企业经营管理的总体计划，每年度进行综合平衡，统筹安排。

**2024年企业文化建设半年工作总结范文六**

集团公司是在原纺织厂的基础上经过资产重组和改制而成的现代企业集团。近年来，在激烈的市场竞争中，在我国加入WTO的新形势面前，我们认真实践江“三个代表”重要思想，一面坚持深化改革、加强管理，一面大力加强企业文化建设，培育富有现代企业意识、市场经济观念和团结、进取、积极向上的企业文化，使企业的凝聚力、激励力、约束力、导向力、辐射力大大增强，有力地促进了企业改革发展及生产经营工作。

一、重塑企业形象，打造“”品牌。

集团公司的前身是工厂制形式的纺织厂。曾经有过的辉煌在市场经济新形势下已然暗淡。1996年企业改制之时，我们就深刻认识到，企业形象是企业的无形资产，是企业走向市场的重要条件。为此，我们首先确立了自己的经营理念：用户是衣食父母，质量是企业生命。强调的用户必须得到最佳的服务，必须以高质量的产品和服务赢得用户的信赖，特别重视在社会公众心目中树立起企业即服务的良好形象。为树立这一形象，我们专门在全公司展开了经营理念的学习讨论活动，并对有损形象的一些行为做出公开严肃的处理，提出谁砸企业的牌子，企业就砸谁的饭碗。其次，我们请专家为设计了公司图文标识和包装，各种场所、各种文具材料都印制了统一的图文标识。将过去产品白色包装袋改为现在的彩色包装袋，使客户在市场上一眼就能认出的产品，提升了企业和产品的美誉度。第三，我们把企业文化凝结在产品之中，让优秀的质量、优良的服务、为用户着想的经营作风都体现在“云中河”牌产品之中，使用户不仅得到产品，而且得到了文化，在用户心目中牢固树立起的形象。

二、培育“特色”的企业精神。

我们在大力倡导市场经济观念和现代企业意识的过程中，适时总结、提炼，形成了自己的企业精神——尊重、服务、卓越、自信。尊重是体现以人为本的管理思想。企业的着眼点在于尊重员工的人生价值，激发员工的创造性，从而形成一种以员工为中心，尊重人、关心人、激励人的机制和使人奋发进取的文化氛围。服务，即用户必须得到最佳的服务，强调同用户建立长久的贸易关系;员工之间、上下工序之间，整个企业是一个服务链。卓越，即追求卓越的产品质量和工作质量，提倡精益求精、锲而不舍的精神，任何事情都能办到能办好。自信，是体现人充满必胜信念的概括，只要相信成功，就会赢得成功。这一企业精神是在经过班组、车间及各分子公司的反复讨论和修改后形成的，具有广泛的群众基础，一经推出，便在全公司形成共识。我们又乘势组织各种形式的“精神”演讲会、文艺演出活动，在各种场所制作了统一标牌，使这一企业精神很快深入员工之心。当然，更主要的工作在于生产经营工作中贯彻落实这一精神。我们将之纳入“企业文化杯”中进行考核，凡是认真贯彻这一精神的典型人和事，都给予大力表扬奖励，凡是违背这一精神的人和事，我们都及时地予以批评和处罚。

三、用市场经济观念和现代企业意识给员工“洗脑”。

我们这个企业地处内陆省份、黄土高原，远离沿海开放地区，工业和市场水平都较落后，加之原来都是“国营老厂”，受长期计划经济体制的影响较深，员工的思想观念比较落后，现代企业意识不强。这个问题成了企业改革和发展的一大障碍，许多改革措施员工不理解，难以推行。我们深刻认识到这一问题的严重性，企业虽然处在黄土高坡，但产品得走向市场，走向全国乃至全球。有道是什么样的匠人出什么样的活儿，没有市场经济观念和现代企业意识的员工，怎么能生产出高质量的产品呢?为此，我们请来了大学教授，以脱产轮训的方式向员工讲授现代企业制度和市场经济规则，请省内外知名学者为管理人员讲授企业制度创新，请公司内外具有市场经验的专家讲市场实战案例。公司利用报纸、广播、壁报、黑板报等不厌其烦地宣传市场经济知识和现代企业制度。此外，公司各项管理制度和各种考核奖惩办法的修改和重建，都体现市场经济法则和现代企业意识，特别是通过对各种大大小小的管理事务的处理，使员工的思想观念发生了根本转变，风险意识、竞争意识、服务意识、质量意识、改革意识等大大增强。思想的解放，观念的转变，促进了生产力发展。

四、以“命运共同体”为纽带凝聚人心。

如今，企业与员工事实上已经成为一个命运共同体，许多员工一家几代人都在同一个企业工作，“企损俱损，企荣俱荣”。但是，要把这种现实升华为一种凝聚力和战斗力，仍然需要做大量艰苦细致的工作。几年来，我们不断完善职工代表大会制度，企业重大事项都提出来让员工共同参与决策，增强企业管理的透明度，使员工感到企业的事就是自己的事。公司和党委认真贯彻“三个代表”的重要思想，一切工作都以代表广大员工的根本利益为出发点来开展，真正使员工认识到自己的理想与企业的命运相一致，员工的利益与企业的发展目标相一致，把员工的利益、荣誉和企业发展目标统一起来，形成共同的价值趋向和行为规范。1998年秋天，是我公司经营最困难的一段时期，员工收入很低，一部分年轻员工有情绪，影响了正常生产。此时，共产党员和老工人主动站出来，现身说法，讲大局、讲长远利益，做年轻工人的思想工作，党委因势利导，以“命运共同体”理论焕发大家团结一致、共渡难关的信念，终于使大家的认识统一了，心更齐了。通过这些工作，使集团的全体员工真正认识到“命运共同体”的内涵和价值。

五、管理从严，情感从真，创造“家”的氛围。

管理是企业永恒的主题，而企业文化建设也是管理现代化的重要手段，某种意义上说，管理也是文化。这些年来，我们集团重新修订了大小几百项制度，几十项考核标准，都体现了一个“严”字。这些制度的贯彻和落实更是不折不扣，制度面前一律平等，严格执行已经形成风气。达不到管理岗位标准和完不成任期指标的干部一律挪了位，完不成生产工作任务的员工一律被“内部下岗”，出了质量事故按规定一杆子罚到底。我们的严格管理作为企业文化的一个特点，被当地社会称为的“严文化”。当然，“严”的出发点是对员工深深的爱。员工是企业最大的财富，员工在目前社会条件下过得又很艰辛，我们从关心和保护员工的根本利益出发从严管理，同时在日常工作中又非常重视关心员工生活和思想。去年，我们制定出台了《集团思想政治工作条例》，其中第4.13条专门规定了各级干部关心员工生活和思想的“九必须”，其中包括“五必访”、“七必谈”。限于篇幅，这里只举三例：每年中秋节、春节，我们都要对100户困难员工进行慰问，送上白面和肉菜;机电车间一位员工因失恋而产生精神障碍，精神病院住了半年治不好，党支部主动把他接回来，从工作和生活上给予关心和引导，半年后不治而愈;纺纱二车间一员工得了心脏病，无法支付巨额医疗费，工会、党支部号召全体员工捐款帮助，解决了他的难题，最近重回工作岗位。我们集团这种关心员工生活和思想的精神在当地有口皆碑，被称为的“家文化”。

六、长年坚持群众性企业文化活动。

群众性文化活动不是企业文化建设的全部，却是其中必不可少的一部分。我们坚持长年开展各类企业文化活动，大体分公司、车间和分子公司、班组三个层次。每到大型节日，公司都搞综合性文艺体育比赛和演出，每月各分子公司和车间都有单项的文体活动，每半月班组都有小型的班组文体活动。活动的形式有书画展、健美操、歌舞晚会、体育运动会、演讲、拔河、诗歌朗诵、郊游、辩论会等。其中某些活动在省地多次获奖，我们既看重活动的水平，更看重群众的参与性及其中蕴含的团队文化价值。我们还坚持办好《报》、电视台和广播站，同时大力组办“文化长廊”和板报壁报等，使这些文化载体形成优秀的精神环境，增强员工热爱、建设的信念，提高企业的凝聚力。

七、凝聚力、激励力、约束力、导向力、辐射力。

通过几年来坚持不懈地加强企业文化建设，我们感到企业的凝聚力、激励力、约束力、导向力和辐射力大大增强，对企业的脱困、改革、发展和生产经营工作起到了强有力的保证和促进作用。

凝聚力 企业是经济组织，经济关系起基础性纽带作用。但是单纯依靠金钱来维系系统及员工，长期下去必然是一盘散沙，因此必须有良好的企业文化发挥凝聚员工之心的作用。因为人不仅有物质需求的欲望，还有归属感和亲和感的欲望。这也算是我们开展企业文化建设实践中的体会。1999年3月，我们的营销员在香港接到一份外商订单，一算，效益很好，但质量和交货期要求很苛刻，公司领导为此犹豫难决。一线员工听说以后，自发讨论，最后联名提出啃这块硬骨头。经过全体员工不计报酬、加班加点、精心纺织，终于如期按质完成了这批货。其中表现出的凝聚力和工作热情，令公司领导十分感动。

激励力 几年来，我公司广大员工在文化的鼓舞下，艰苦奋斗，勇闯市场，大胆创新，严细实恒，创造出许多辉煌的业绩，涌现出一大批无私奉献、争创一流的优秀员工来。几年中，产品档次连续上了三个台阶，生产水平一直保持全省先进水平，市场空间不断拓宽，管理水平有了较大提高。我们有山西省十佳营销员之一的刘俊，有在布机旁20xx年无一日缺勤的省劳模李美仙，有一丝不苟、严格管理、勤政廉洁的“孔繁森式好干部”邢宝山。他们成为当代人的典型代表。

约束力 当一个企业正气盛行的时候，这种精神氛围起一种无形的约束力，一些不良言行就没有市场，就不敢抬头。优秀的企业文化铺垫着积极向上的土壤，插撒着健康文明的种子，杂草害虫便没有生存空间。我们有些员工调往其它单位，都是佼佼者，社会上有一句话：的人再差也有个样哩。学校刚毕业的学生，父母亲愿意把他送到来工作，说“把娃娃送到对他好，我们放心”。在企业里，大家都在忙工作，有的人偶有空闲也不会扎堆闲聊，因为这很不入流，一般都选择看书学习。

导向力 优秀的企业文化又是一种共同的价值趋向。企业提倡什么、弘扬什么已形成风气，成为一种导向。1995年我公司开始“破三铁”，阻力很大，许多员工不理解，认为自己是“国家人”，岗位、工资、职务动不得。三年后，我们再“破三铁”，力度更大，更彻底，绝大多数员工不仅理解，而且积极支持，认为这是企业生存和发展的需要，也是实现自身价值的需要。因为员工的观念变了，计划经济头脑换成了市场经济头脑。1997年，我公司买回几十台电脑，应用于企业管理中，有的员工不理解，说这是瞎花钱。现在没人这样说了，因为信息化建设为企业带来了明显的效益，而且现代企业意识在员工的心田里生了根。

辐射力 企业文化的影响有潜移默化的特点，它会逐步渗透到企业的方方面面、每一个角落，发挥出无声而有形的作用。我们集团公司下辖8个分子公司、9个生产车间，还有一些外围单位，尽管体制不同，管理各异，但文化却是一律的，它对各条线、各个枝节都发挥着作用，就连市的老百姓也说：文化不仅影响着新建路(企业所在地)，也影响着整个。

通过几年的实践，我们体会到：

第一，要充分认识企业文化的作用。今天，已很少有人持企业文化无用论观点，但对其重要性的认识普遍不够。我们在这几年的企业文化建设中同样遇到这样的矛盾，但事实作答：企业文化建设意义非常重大。当然，企业“三改一加强”永远是重要的一极，不能厚此薄彼。而且应认识到，两者之间具有相互渗透性、互补性和不可分割性，有些管理制度本身也是文化建设，有的文化建设也是管理工作。

第二，企业文化建设的管理应走向正规。现在企业文化建设的“领导人特色”很重，主要领导重视，就能搞起来，主要领导喜好什么，企业文化建设就注重什么，一旦领导易人，工作就中断了。因此，应该象企业其它管理职能一样，设置专职部门和人员，负责计划、组织、检查、协调和考核等工作，使之走向正规化。

第三，应尽快出台一套科学的企业文化建设评价标准。企业文化建设工作难以量化，效果难以考评，因为缺乏量化考评的依据，就使人看不到它的巨大价值，给人一种搞不搞差不多的感觉，这很不利于企业文化建设的发展和进步。因此应尽快出台一套科学的评价标准，尽管难以量化，但还是能找到规律性的东西。比如，企业文化的形式虽然千差万别，但其效果具有趋同性，经过认真研究和分析，一定可以从“结果”的角度提出一套科学的考评标准。

**2024年企业文化建设半年工作总结范文七**

在当前经济环境下，搞好企业文化建设，不仅是企业与时俱进、开拓创新的必然选择，同时也是市场经济发展的必然结果。因此，在新时期搞好企业文化建设已成为公司当前和今后一个时期的一项重要战略任务。

一、加强企业文化宣贯

①为了有效推进公司企业文化深入发展，适应企业调整改革新形势、新任务、新要求，打造公司企业文化品牌，有效推动公司领先文化理念体系落地生根，结合公司实际，特制定企业文化宣贯工作实施方案。

②公司具有良好的文化氛围，具有优良的文化品格，能为企业健康持续高效发展提供有力的文化支持，公司是一个学习型的企业，具有一个学习型的领导班子、一支学习型的职工队伍和一种学习型的经营理念、管理机制与团队精神，还具有一个真正的学习型的最高管理者。

③做好符合公司实际的企业文化建设规划，是做好企业文化建设的根本保障。企业文化是不可复制的。因此，在新

时期，公司为求生存谋发展，首先做好了符合自身实际情况的企业文化建设规划，把企业文化建设作为企业的一种发展战略来改造自己的文化，从而实现公司战略发展。

④实施企业文化建设制定详细的规划，通过长期的努力和整体的提高逐步实现目标。在时间方面，制定中长期目标以及分阶段实施的计划;制度方面，着眼于各部门协同和全体员工的努力，规定相应岗位职责，并制定奖惩措施，以制度保证落实;广度方面，专门培训与日常教育紧密结合，涵盖每位员工的一言一行，通过员工的行为展现企业风采，体现文化建设成果;深度方面，研究如何将工作做细做实，做好长期坚持不懈的准备;针对性方面，考虑企业领导、部室机关、成员单位直至一线员工的实际情况，以员工喜闻乐见的形式广泛深入开展企业文化建设;创新方面，取精华、去糟粕，在继承中发展，在发展中创新，使企业文化建设不断地丰富与完善;和谐方面，把企业文化建设同企业的发展和谐起来，和谐工作环境，和谐人际关系，和谐制度建设，使每名员工都能够主动地、积极地、富有创造性地投入到工作之中，形成一种真正和谐的氛围。

二、企业文化建设的主要内容

首先，引导员工行为向企业期望的方向发展。企业文化的核心是价值观，价值观的实现在于员工的态度与行为。在考评员工时，公司初步设计了一套关键行为指引系统，用这个系统来评价每个员工(包括管理人员)对企业文化的真实认同度。通过关键行为的评价，可以指引员工态度与行为的改进方向，可以为企业选择“志同道合”的事业伙伴。

其次，完善公司的vi体系。设计完整的企业文化手册、规范的制度文化和形象识别系统。

最后，也是最重要的就是构建公司员工广泛认同的员工价值观。

通过有效的方式形成企业核心价值观，并以此作为种子要素孕育企业文化，通过沟通信仰、传递愿景和从事所有企业的实践来强化核心价值观，使全员认可并内化企业核心价值观以形成持久的行为。没有速成的企业文化建设。完整的企业文化手册、规范的制度文化和形象识别系统，甚至包括大规模的导入，仅仅是企业文化建设的开始。领导者行为、员工行为和企业的一切生产、经营和管理活动都以企业的核心价值观作为基本准则，一定时期以后，以鲜明价值观为核

心的强势企业文化形成，在这种鲜明价值观和企业文化的有效指引下，企业员工按照指引的行为准则行动并自我激励，促使一个严谨高效、积极向上的企业文化的形成，为公司的持续发展提供动力源泉。

三、在未来的发展中

社会经济的转型逼迫国有企业必须重新审视企业战略、市场定位、业务发展，转换旧机制、转变旧观念，招聘新员工、开发新市场，变革旧文化、建立新文化。因此，公司在进行文化建设的过程中，不可避免地要引进全新的理念来改造原有的文化。每个文化都有他的特质，文化间的冲突将不可避免。对公司原有的文化，取其精华、弃其糟粕，在继承和发扬公司原来所固有文化优秀特质的同时，博采众长，兼容并蓄，借鉴吸收其他民族和企业的优秀文化为我所用，改变企业文化的模式，不仅要长期积淀新文化，而且要同原有文化的“惰性”作反复较量和长期的斗争。因此，公司的企业文化建设将是一个长期的过程，在新时期依然任重道远。

**2024年企业文化建设半年工作总结范文八**

\_\_云河纺织集团公司是在原忻州纺织厂的基础上经过资产重组和改制而成的现代企业集团。近年来，在激烈的市场竞争中，在我国加入wto的新形势面前，我们认真实践重要思想，一面坚持深化改革、加强管理，一面大力加强企业文化建设，培育富有现代企业意识、市场经济观念和团结、进取、积极向上的企业文化，使企业的凝聚力、激励力、约束力、导向力、辐射力大大增强，有力地促进了企业改革发展及生产经营工作。一、重塑企业形象，打造“云河”品牌。\_\_河集团公司的前身是工厂制形式的忻州纺织厂。曾经有过的辉煌在市场经济新形势下已然暗淡。1996年企业改制之时，我们就深刻认识到，企业形象是企业的无形资产，是企业走向市场的重要条件。为此，我们首先确立了自己的经营理念：用户是衣食父母，质量是企业生命。强调云河的用户必须得到最佳的服务，必须以高质量的产品和服务赢得用户的信赖，特别重视在社会公众心目中树立起企业即服务的良好形象。为树立这一形象，我们专门在全公司展开了经营理念的学习讨论活动，并对有损形象的一些行为做出公开严肃的处理，提出谁砸企业的牌子，企业就砸谁的饭碗。其次，我们请专家为云河设计了公司图文标识和包装，各种场所、各种文具材料都印制了统一的图文标识。将过去产品白色包装袋改为现在的云河彩色包装袋，使客户在市场上一眼就能认出云河的产品，提升了企业和产品的美誉度。第三，我们把企业文化凝结在产品之中，让优秀的质量、优良的服务、为用户着想的经营作风都体现在“云中河”牌产品之中，使用户不仅得到产品，而且得到了云河文化，在用户心目中牢固树立起云河的形象。二、培育“云河特色”的企业精神。我们在大力倡导市场经济观念和现代企业意识的过程中，适时总结、提炼，形成了自己的企业精神——尊重、服务、卓越、自信。尊重是体现以人为本的管理思想。企业的着眼点在于尊重员工的人生价值，激发员工的创造性，从而形成一种以员工为中心，尊重人、关心人、激励人的机制和使人奋发进取的文化氛围。服务，即用户必须得到最佳的服务，强调同用户建立长久的贸易关系;员工之间、上下工序之间，整个企业是一个服务链。卓越，即追求卓越的产品质量和工作质量，提倡精益求精、锲而不舍的精神，任何事情都能办到能办好。自信，是体现云河人充满必胜信念的概括，只要相信成功，就会赢得成功。这一企业精神是在经过班组、车间及各分子公司的反复讨论和修改后形成的，具有广泛的群众基础，一经推出，便在全公司形成共识。我们又乘势组织各种形式的“云河精神”演讲会、文艺演出活动，在各种场所制作了统一标牌，使这一企业精神很快深入员工之心。当然，更主要的工作在于生产经营工作中贯彻落实这一精神。我们将之纳入“企业文化杯”中进行考核，凡是认真贯彻这一精神的典型人和事，都给予大力表扬奖励，凡是违背这一精神的人和事，我们都及时地予以批评和处罚。三、用市场经济观念和现代企业意识给员工“洗脑”。我们这个企业地处内陆省份、黄土高原，远离沿海开放地区，工业和市场水平都较落后，加之原来都是“国营老厂”，受长期计划经济体制的影响较深，员工的思想观念比较落后，现代企业意识不强。这个问题成了企业改革和发展的一大障碍，许多改革措施员工不理解，难以推行。我们深刻认识到这一问题的严重性，企业虽然处在黄土高坡，但产品得走向市场，走向全国乃至全球。有道是什么样的匠人出什么样的活儿，没有市场经济观念和现代企业意识的员工，怎么能生产出高质量的产品呢?为此，我们请来了大学教授，以脱产轮训的方式向员工讲授现代企业制度和市场经济规则，请省内外知名学者为管理人员讲授企业制度创新，请公司内外具有市场经验的专家讲市场实战案例。公司利用报纸、广播、壁报、黑板报等不厌其烦地宣传市场经济知识和现代企业制度。此外，公司各项管理制度和各种考核奖惩办法的修改和重建，都体现市场经济法则和现代企业意识，特别是通过对各种大大小小的管理事务的处理，使员工的思想观念发生了根本转变，风险意识、竞争意识、服务意识、质量意识、改革意识等大大增强。思想的解放，观念的转变，促进了生产力发展。四、以“命运共同体”为纽带凝聚人心。如今，企业与员工事实上已经成为一个命运共同体，许多员工一家几代人都在同一个企业工作，“企损俱损，企荣俱荣”。但是，要把这种现实升华为一种凝聚力和战斗力，仍然需要做大量艰苦细致的工作。几年来，我们不断完善职工代表大会制度，企业重大事项都提出来让员工共同参与决策，增强企业管理的透明度，使员工感到企业的事就是自己的事。公司和党委认真贯彻的重要思想，一切工作都以代表广大员工的根本利益为出发点来开展，真正使员工认识到自己的理想与企业的命运相一致，员工的利益与企业的发展目标相一致，把员工的利益、荣誉和企业发展目标统一起来，形成共同的价值趋向和行为规范。1998年秋天，是我公司经营最困难的一段时期，员工收入很低，一部分年轻员工有情绪，影响了正常生产。此时，共产党员和老工人主动站出来，现身说法，讲大局、讲长远利益，做年轻工人的思想工作，党委因势利导，以“命运共同体”理论焕发大家团结一致、共渡难关的信念，终于使大家的认识统一了，心更齐了。通过这些工作，使云河集团的全体员工真正认识到“命运共同体”的内涵和价值。五、管理从严，情感从真，创造“家”的氛围。管理是企业永恒的主题，而企业文化建设也是管理现代化的重要手段，某种意义上说，管理也是文化。这些年来，我们云河集团重新修订了大小几百项制度，几十项考核标准，都体现了一个“严”字。这些制度的贯彻和落实更是不折不扣，制度面前一律平等，严格执行已经形成风气。达不到管理岗位标准和完不成任期指标的干部一律挪了位，完不成生产工作任务的员工一律被“内部下岗”，出了质量事故按规定一杆子罚到底。我们的严格管理作为企业文化的一个特点，被当地社会称为云河的“严文化”。当然，“严”的出发点是对员工深深的爱。员工是企业最大的财富，员工在目前社会条件下过得又很艰辛，我们从关心和保护员工的根本利益出发从严管理，同时在日常工作中又非常重视关心员工生活和思想。去年，我们制定出台了《云河集团思想政治工作条例》，其中第4.13条专门规定了各级干部关心员工生活和思想的“九必须”，其中包括“五必访”、“七必谈”。限于篇幅，这里只举三例：每年中秋节、春节，我们都要对100户困难员工进行慰问，送上白面和肉菜;机电车间一位员工因失恋而产生精神障碍，精神病院住了半年治不好，党支部主动把他接回来，从工作和生活上给予关心和引导，半年后不治而愈;纺纱二车间一员工得了心脏病，无法支付巨额医疗费，工会、党支部号召全体员工捐款帮助，解决了他的难题，最近重回工作岗位。我们云河集团这种关心员工生活和思想的精神在当地有口皆碑，被称为云河的“家文化”。六、长年坚持群众性企业文化活动。群众性文化活动不是企业文化建设的全部，却是其中必不可少的一部分。我们坚持长年开展各类企业文化活动，大体分公司、车间和分子公司、班组三个层次。每到大型节日，公司都搞综合性文艺体育比赛和演出，每月各分子公司和车间都有单项的文体活动，每半月班组都有小型的班组文体活动。活动的形式有书画展、健美操、歌舞晚会、体育运动会、演讲、拔河、诗歌朗诵、郊游、辩论会等。其中某些活动在省地多次获奖，我们既看重活动的水平，更看重群众的参与性及其中蕴含的团队文化价值。我们还坚持办好《云河报》、云河电视台和云河广播站，同时大力组办“云河文化长廊”和板报壁报等，使这些文化载体形成优秀的精神环境，增强员工热爱云河、建设云河的信念，提高企业的凝聚力。七、凝聚力、激励力、约束力、导向力、辐射力。通过几年来坚持不懈地加强企业文化建设，我们感到企业的凝聚力、激励力、约束力、导向力和辐射力大大增强，对企业的脱困、改革、发展和生产经营工作起到了强有力的保证和促进作用。凝聚力企业是经济组织，经济关系起基础性纽带作用。但是单纯依靠金钱来维系系统及员工，长期下去必然是一盘散沙，因此必须有良好的企业文化发挥凝聚员工之心的作用。因为人不仅有物质需求的欲望，还有归属感和亲和感的欲望。这也算是我们开展企业文化建设实践中的体会。1999年3月，我们的营销员在香港接到一份外商订单，一算，效益很好，但质量和交货期要求很苛刻，公司领导为此犹豫难决。一线员工听说以后，自发讨论，最后联名提出啃这块硬骨头。经过全体员工不计报酬、加班加点、精心纺织，终于如期按质完成了这批货。其中表现出的凝聚力和工作热情，令公司领导十分感动。激励力几年来，我公司广大员工在云河文化的鼓舞下，艰苦奋斗，勇闯市场，大胆创新，严细实恒，创造出许多辉煌的业绩，涌现出一大批无私奉献、争创一流的优秀员工来。几年中，产品档次连续上了三个台阶，生产水平一直保持全省先进水平，市场空间不断拓宽，管理水平有了较大提高。我们有山西省十佳营销员之一的刘俊，有在布机旁15年无一日缺勤的省劳模李美仙，有一丝不苟、严格管理、勤政廉洁的“孔繁森式好干部”邢宝山。他们成为当代云河人的典型代表。约束力当一个企业正气盛行的时候，这种精神氛围起一种无形的约束力，一些不良言行就没有市场，就不敢抬头。优秀的企业文化铺垫着积极向上的土壤，插撒着健康文明的种子，杂草害虫便没有生存空间。我们有些员工调往其它单位，都是佼佼者，社会上有一句话：云河的人再差也有个样哩。学校刚毕业的学生，父母亲愿意把他送到云河来工作，说“把娃娃送到云河对他好，我们放心”。在企业里，大家都在忙工作，有的人偶有空闲也不会扎堆闲聊，因为这很不入流，一般都选择看书学习。导向力优秀的企业文化又是一种共同的价值趋向。企业提倡什么、弘扬什么已形成风气，成为一种导向。1995年我公司开始“破三铁”，阻力很大，许多员工不理解，认为自己是“国家人”，岗位、工资、职务动不得。三年后，我们再“破三铁”，力度更大，更彻底，绝大多数员工不仅理解，而且积极支持，认为这是企业生存和发展的需要，也是实现自身价值的需要。因为员工的观念变了，计划经济头脑换成了市场经济头脑。1997年，我公司买回几十台电脑，应用于企业管理中，有的员工不理解，说这是瞎花钱。现在没人这样说了，因为信息化建设为企业带来了明显的效益，而且现代企业意识在员工的心田里生了根。辐射力企业文化的影响有潜移默化的特点，它会逐步渗透到企业的方方面面、每一个角落，发挥出无声而有形的作用。我们集团公司下辖8个分子公司、9个生产车间，还有一些外围单位，尽管体制不同，管理各异，但云河文化却是一律的，它对各条线、各个枝节都发挥着作用，就连忻州市的老百姓也说：云河文化不仅影响着新建路(企业所在地)，也影响着整个忻州。通过几年的实践，我们体会到：第一，要充分认识企业文化的作用。今天，已很少有人持企业文化无用论观点，但对其重要性的认识普遍不够。我们在这几年的企业文化建设中同样遇到这样的矛盾，但事实作答：企业文化建设意义非常重大。当然，企业“三改一加强”永远是重要的一极，不能厚此薄彼。而且应认识到，两者之间具有相互渗透性、互补性和不可分割性，有些管理制度本身也是文化建设，有的文化建设也是管理工作。第二，企业文化建设的管理应走向正规。现在企业文化建设的“领导人特色”很重，主要领导重视，就能搞起来，主要领导喜好什么，企业文化建设就注重什么，一旦领导易人，工作就中断了。因此，应该象企业其它管理职能一样，设置专职部门和人员，负责计划、组织、检查、协调和考核等工作，使之走向正规化。第三，应尽快出台一套科学的企业文化建设评价标准。企业文化建设工作难以量化，效果难以考评，因为缺乏量化考评的依据，就使人看不到它的巨大价值，给人一种搞不搞差不多的感觉，这很不利于企业文化建设的发展和进步。因此应尽快出台一套科学的评价标准，尽管难以量化，但还是能找到规律性的东西。比如，企业文化的形式虽然千差万别，但其效果具有趋同性，经过认真研究和分析，一定可以从“结果”的角度提出一套科学的考评标准。

**2024年企业文化建设半年工作总结范文九**

集团公司是在原纺织厂的基础上经过资产重组和改制而成的现代企业集团。近年来，在激烈的市场竞争中，在我国加入WTO的新形势面前，我们认真实践重要思想，一面坚持深化改革、加强管理，一面大力加强企业文化建设，培育富有现代企业意识、市场经济观念和团结、进取、用心向上的企业文化，使企业的凝聚力、激励力、约束力、导向力、辐射力大大增强，有力地促进了企业改革发展及生产经营工作。

一、重塑企业形象，打造品牌。

集团公司的前身是工厂制形式的纺织厂。以前有过的辉煌在市场经济新形势下已然暗淡。1996年企业改制之时，我们就深刻认识到，企业形象是企业的无形资产，是企业走向市场的重要条件。为此，我们首先确立了自己的经营理念:用户是衣食父母，质量是企业生命。强调的用户务必得到最佳的服务，务必以高质量的产品和服务赢得用户的信赖，个性重视在社会公众心目中树立起企业即服务的良好形象。为树立这一形象，我们专门在全公司展开了经营理念的学习讨论活动，并对有损形象的一些行为做出公开严肃的处理，提出谁砸企业的牌子，企业就砸谁的饭碗。其次，我们请专家为设计了公司图文标识和包装，各种场所、各种文具材料都印制了统一的图文标识。将过去产品白色包装袋改为此刻的彩色包装袋，使客户在市场上一眼就能认出的产品，提升了企业和产品的美誉度。第三，我们把企业文化凝结在产品之中，让优秀的质量、优良的服务、为用户着想的经营作风都体此刻“云中河”牌产品之中，使用户不仅仅得到产品，而且得到了文化，在用户心目中牢固树立起的形象。

二、培育“特色”的企业精神。

我们在大力倡导市场经济观念和现代企业意识的过程中，适时总结、提炼，构成了自己的企业精神--尊重、服务、卓越、自信。尊重是体现以人为本的管理思想。企业的着眼点在于尊重员工的人生价值，激发员工的创造性，从而构成一种以员工为中心，尊重人、关心人、激励人的机制和使人奋发进取的文化氛围。服务，即用户务必得到最佳的服务，强调同用户建立长久的贸易关系;员工之间、上下工序之间，整个企业是一个服务链。卓越，即追求卓越的产品质量和工作质量，提倡精益求精、锲而不舍的精神，任何事情都能办到能办好。自信，是体现人充满必胜信念的概括，只要相信成功，就会赢得成功。这一企业精神是在经过班组、车间及各分子公司的反复讨论和修改后构成的，具有广泛的群众基础，一经推出，便在全公司构成共识。我们又乘势组织各种形式的“精神”演讲会、文艺演出活动，在各种场所制作了统一标牌，使这一企业精神很快深入员工之心。当然，更主要的工作在于生产经营工作中贯彻落实这一精神。我们将之纳入“企业文化杯”中进行考核，凡是认真贯彻这一精神的典型人和事，都给予大力表扬奖励，凡是违背这一精神的人和事，我们都及时地予以批评和处罚。

三、用市场经济观念和现代企业意识给员工“洗脑”。

我们这个企业地处内陆省份、黄土高原，远离沿海开放地区，工业和市场水平都较落后，加之原先都是“国营老厂”，受长期计划经济体制的影响较深，员工的思想观念比较落后，现代企业意识不强。这个问题成了企业改革和发展的一大障碍，许多改革措施员工不理解，难以推行。我们深刻认识到这一问题的严重性，企业虽然处在黄土高坡，但产品得走向市场，走向全国乃至全球。有道是什么样的匠人出什么样的活儿，没有市场经济观念和现代企业意识的员工，怎样能生产出高质量的产品呢为此，我们请来了大学教授，以脱产轮训的方式向员工讲授现代企业制度和市场经济规则，请省内外知名学者为管理人员讲授企业制度创新，请公司内外具有市场经验的专家讲市场实战案例。公司利用报纸、广播、壁报、黑板报等不厌其烦地宣传市场经济知识和现代企业制度。此外，公司各项管理制度和各种考核奖惩办法的修改和重建，都体现市场经济法则和现代企业意识，个性是透过对各种大大小小的管理事务的处理，使员工的思想观念发生了根本转变，风险意识、竞争意识、服务意识、质量意识、改革意识等大大增强。思想的解放，观念的转变，促进了生产力发展。

四、以“命运共同体”为纽带凝聚人心。

如今，企业与员工事实上已经成为一个命运共同体，许多员工一家几代人都在同一个企业工作，“企损俱损，企荣俱荣”。但是，要把这种现实升华为一种凝聚力和战斗力，仍然需要做超多艰苦细致的工作。几年来，我们不断完善职工代表大会制度，企业重大事项都提出来让员工共同参与决策，增强企业管理的透明度，使员工感到企业的事就是自己的事。公司和党委认真贯彻的重要思想，一切工作都以代表广大员工的根本利益为出发点来开展，真正使员工认识到自己的理想与企业的命运相一致，员工的利益与企业的发展目标相一致，把员工的利益、荣誉和企业发展目标统一齐来，构成共同的价值趋向和行为规范。1998年秋天，是我公司经营最困难的一段时期，员工收入很低，一部分年轻员工有情绪，影响了正常生产。此时，共产党员和老工人主动站出来，现身说法，讲大局、讲长远利益，做年轻工人的思想工作，党委因势利导，以“命运共同体”理论焕发大家团结一致、共渡难关的信念，最后使大家的认识统一了，心更齐了。透过这些工作，使集团的全体员工真正认识到“命运共同体”的内涵和价值。

五、管理从严，情感从真，创造“家”的氛围。

管理是企业永恒的主题，而企业文化建设也是管理现代化的重要手段，某种好处上说，管理也是文化。这些年来，我们集团重新修订了大小几百项制度，几十项考核标准，都体现了一个“严”字。这些制度的贯彻和落实更是不折不扣，制度面前一律平等，严格执行已经构成风气。达不到管理岗位标准和完不成任期指标的干部一律挪了位，完不成生产工作任务的员工一律被“内部下岗”，出了质量事故按规定一杆子罚到底。我们的严格管理作为企业文化的一个特点，被当地社会称为的“严文化”。当然，“严”的出发点是对员工深深的爱。员工是企业最大的财富，员工在目前社会条件下过得又很艰辛，我们从关心和保护员工的根本利益出发从严管理，同时在日常工作中又十分重视关心员工生活和思想。去年，我们制定出台了《集团思想政治工作条例》，其中第4.13条专门规定了各级干部关心员工生活和思想的“九务必”，其中包括“五必访”、“七必谈”。限于篇幅，那里只举三例:每年中秋节、春节，我们都要对100户困难员工进行慰问，送上白面和肉菜;机电车间一位员工因失恋而产生精神障碍，精神病院住了半年治不好，党支部主动把他接回来，从工作和生活上给予关心和引导，半年后不治而愈;纺纱二车间一员工得了心脏病，无法支付巨额医

疗费，工会、党支部号召全体员工捐款帮忙，解决了他的难题，最近重回工作岗位。我们集团这种关心员工生活和思想的精神在当地有口皆碑，被称为的“家文化”。

六、长年坚持群众性企业文化活动。

群众性文化活动不是企业文化建设的全部，却是其中必不可少的一部分。我们坚持长年开展各类企业文化活动，大体分公司、车间和分子公司、班组三个层次。每到大型节日，公司都搞综合性文艺体育比赛和演出，每月各分子公司和车间都有单项的文体活动，每半月班组都有小型的班组文体活动。活动的形式有书画展、健美操、歌舞晚会、体育运动会、演讲、拔河、诗歌朗诵、郊游、辩论会等。其中某些活动在省地多次获奖，我们既看重活动的水平，更看重群众的参与性及其中蕴含的团队文化价值。我们还坚持办好《报》、电视台和广播站，同时大力组办“文化长廊”和板报壁报等，使这些文化载体构成优秀的精神环境，增强员工热爱、建设的信念，提高企业的凝聚力。

七、凝聚力、激励力、约束力、导向力、辐射力。

透过几年来坚持不懈地加强企业文化建设，我们感到企业的凝聚力、激励力、约束力、导向力和辐射力大大增强，对企业的脱困、改革、发展和生产经营工作起到了强有力的保证和促进作用。

凝聚力企业是经济组织，经济关系起基础性纽带作用。但是单纯依靠金钱来维系系统及员工，长期下去必然是一盘散沙，因此务必有良好的企业文化发挥凝聚员工之心的作用。因为人不仅仅有物质需求的欲望，还有归属感和亲和感的欲望。这也算是我们开展企业文化建设实践中的体会。1999年3月，我们的营销员在香港接到一份外商订单，一算，效益很好，但质量和交货期要求很苛刻，公司领导为此犹豫难决。一线员工听说以后，自发讨论，最后联名提出啃这块硬骨头。经过全体员工不计报酬、加班加点、精心纺织，最后如期按质完成了这批货。其中表现出的凝聚力和工作热情，令公司领导十分感动。

激励力几年来，我公司广大员工在文化的鼓舞下，艰苦奋斗，勇闯市场，大胆创新，严细实恒，创造出许多辉煌的业绩，涌现出一大批无私奉献、争创一流的优秀员工来。几年中，产品档次连续上了三个台阶，生产水平一向持续全省先进水平，市场空间不断拓宽，管理水平有了较大提高。我们有山西省十佳营销员之一的刘俊，有在布机旁15年无一日缺勤的省劳模李美仙，有一丝不苟、严格管理、勤政廉洁的“孔繁森式好干部”邢宝山。他们成为当代人的典型代表。

约束力当一个企业正气盛行的时候，这种精神氛围起一种无形的约束力，一些不良言行就没有市场，就不敢抬头。优秀的企业文化铺垫着用心向上的土壤，插撒着健康礼貌的种子，杂草害虫便没有生存空间。我们有些员工调往其它单位，都是佼佼者，社会上有一句话:的人再差也有个样哩。校园刚毕业的学生，父母亲愿意把他送到来工作，说“把娃娃送到对他好，我们放心”。在企业里，大家都在忙工作，有的人偶有空闲也不会扎堆闲聊，因为这很不入流，一般都选取看书学习。

导向力优秀的企业文化又是一种共同的价值趋向。企业提倡什么、弘扬什么已构成风气，成为一种导向。1995年我公司开始“破三铁”，阻力很大，许多员工不理解，认为自己是“国家人”，岗位、工资、职务动不得。三年后，我们再“破三铁”，力度更大，更彻底，绝大多数员工不仅仅理解，而且用心支持，认为这是企业生存和发展的需要，也是实现自身价值的需要。因为员工的观念变了，计划经济头脑换成了市场经济头脑。1997年，我公司买回几十台电脑，应用于企业管理中，有的员工不理解，说这是瞎花钱。此刻没人这样说了，因为信息化建设为企业带来了明显的效益，而且现代企业意识在员工的心田里生了根。

辐射力企业文化的影响有潜移默化的特点，它会逐步渗透到企业的方方面面、每一个角落，发挥出无声而有形的作用。我们集团公司下辖8个分子公司、9个生产车间，还有一些外围单位，尽管体制不同，管理各异，但文化却是一律的，它对各条线、各个枝节都发挥着作用，就连市的老百姓也说:文化不仅仅影响着新建路(企业所在地)，也影响着整个。

透过几年的实践，我们体会到:

第一，要充分认识企业文化的作用。这天，已很少有人持企业文化无用论观点，但对其重要性的认识普遍不够。我们在这几年的企业文化建设中同样遇到这样的矛盾，但事实作答:企业文化建设好处十分重大。当然，企业“三改一加强”永久是重要的一极，不能厚此薄彼。而且应认识到，两者之间具有相互渗透性、互补性和不可分割性，有些管理制度本身也是文化建设，有的文化建设也是管理工作。

第二，企业文化建设的管理应走向正规。此刻企业文化建设的“领导人特色”很重，主要领导重视，就能搞起来，主要领(本文权属所有，更多文章请登陆网络.查看)导喜好什么，企业文化建设就注重什么，一旦领导易人，工作就中断了。因此，就应象企业其它管理职能一样，设置专职部门和人员，负责计划、组织、检查、协调和考核等工作，使之走向正规化。

第三，应尽快出台一套科学的企业文化建设评价标准。企业文化建设工作难以量化，效果难以考评，因为缺乏量化考评的依据，就使人看不到它的巨大价值，给人一种搞不搞差不多的感觉，这很不利于企业文化建设的发展和进步。因此应尽快出台一套科学的评价标准，尽管难以量化，但还是能找到规律性的东西。比如，企业文化的形式虽然千差万别，但其效果具有趋同性，经过认真研究和分析，必须能够从“结果”的角度提出一套科学的考评标准。

**2024年企业文化建设半年工作总结范文十**

按照国家电网公司企业文化建设“四统一”的要求，鹿邑局党委把推进企业文化建设、创建和谐企业作为工作重点，结合本局实际，选好载体，搭建平台，扎实开展各项企业文化建设活动。在员工安全健康、职业成长、现实生活、文化需求等方面倾注企业真情，提升关爱员工的实际成效。用文化凝聚人心，用思想引领行动，提升员工的职业素养和职业追求，培养员工的归属感、荣誉感和自豪感，进一步强化“一个国家电网”观念，树立“我是国家电网人”意识，增强团队凝聚力，提升企业竞争力，为企业发展提供有力文化支撑。

一、取得成效

一是在保障员工安全健康上，该局深入开展“三个不发生”百日安全活动，重点关注职业病防治工作和员工安全健康问题，充分发挥职工代表作用，定期组织安全生产、劳动保护和职业卫生巡视监督检查工作，定期组织全体员工健康体检，为员工创造安全健康的生产生活条件。

二是在拓宽员工成才通道上，进一步完善“大培训”工作机制，广泛开展群众性技术创新、技术比武、技能竞赛活动;加大“师带徒”工作的力度，探索和完善劳模培养选树1

工作的新机制，全力拓宽员工的成才通道。

三是在关注员工现实生活上，完善“送温暖”工作机制，建立困难员工档案，努力为员工多办实事、多办好事，推动“送温暖”工作经常化、制度化和规范化;重点关注员工待遇问题，深入调查研究，通过完善薪酬制度，探索建立员工正常收入的增长机制，使广大员工共享企业发展成果。

四是在满足员工文化需求上，广泛开展鲜活生动、富有特色的企业文化核心价值观实践活动;全面开展群众性全民健身活动，让“轻松锻炼、快乐工作、健康生活”的理念深入人心，进一步推动全员健身运动的蓬勃发展。

随着企业文化建设的有力推进，鹿邑局连续四年保持省级文明单位称号，还被中华全国总工会授予“模范职工之家”，被全国妇联授予“巾帼文明示范岗”荣誉称号。

二、主要做法

一是实行企业文化建设目标管理。该局把企业文化建设作为一项长期的战略，纳入企业发展的总体规划。围绕一手抓生产经营管理、一手抓企业文化建设，来激发职工工作积极性和创造性，不断增强全局的凝聚力和竞争力。

二是加大企业文化知识普及力度。认真宣传贯彻国家电网公司《社会责任报告》、《企业文化手册》和《员工守则》，组织了企业文化知识讲座，开展了“企业文化宣传月”读书活动，开展了“我为企业献一言”企业文化征文活动，将企业文化渗透到精益管理、安全生产、行风建设等各项工作中，

有效地推进了企业文化建设向纵深发展。

三是抓典型示范，推进企业精神人格化。开展好“每月一星”评选活动，树立先进典型，塑造一批可亲、可敬、可信、可学的专业楷模，让职工学有榜样、赶有目标、见贤思齐。大力宣传先进典型，从身边平凡的人、平凡的事，体现鹿邑广大电力职工不平凡的精神，积极营造学先进、赶先进、做先进的良好氛围。

四是广泛开展群众性企业文化创建活动。开展了丰富多彩的职工文体活动，精心培育，营造和谐文化氛围，成功举办了迎春联欢晚会、全民健身周、“书画展”、“红歌大家唱”等系列文体活动;通过“电力安全进校园”、“健康快乐爱心行”、“走进留守儿童”等慰问联欢宣传活动，拓展多彩的企业文化氛围，营造温馨的爱心文化，彰显了电力企业的社会责任感。

三、下一步工作思路

在市场经济条件下,企业形象是企业最重要的无形资产,良好的企业形象会大大增强企业的市场竞争力。县级供电企业必须从整体上认真设计和精心塑造企业形象，以实际行动擦亮“国家电网”品牌。

首先，要塑造好产品形象,努力提高电力生产经营的质量和水平,向社会提供安全、稳定、质优、价廉的电力产品。其次，要改善服务形象,纠正以电谋私的不正之风,改变“电

老虎”的不良形象定位,改善服务态度和服务设施,提高服务水平,变电力用户为客户,追求消费者的最大满意度。第三,塑造电力员工队伍的素质形象,加强员工职业道德、技术业务、文化修养、行为规范的教育和培训,不断提高电力员工的综合素质。第四,要精心设计运用好企业的标识形象,如图案、服装、旗帜、歌曲、印刷品等。第五,企业要积极参与社会公益活动,社区文化建设,利用各种传媒,通过公关活动扩大企业的对外文化交流,向社会展示企业的精神风貌,树立良好的企业形象。

**2024年企业文化建设半年工作总结范文十一**

21世纪企业的竞争，实际上就是企业文化的竞争，企业文化是指全体员工在企业创业和发展的过程中，培育形成的并共同遵循的最高目标、价值标准、基本理念及行为规范。它是组织观念形态、制度与行为，以及符号系统的符合体。企业文化不仅仅是企业综合实力的体现，也是一个企业文明程度的反映，更是知识形态的生产力转化为物质形态生产力的源泉。

近年来，在公司和公司战略的大力支持下，长力远成公司大力开展建设企业文化，培育具有积极、乐观、团结、向上的企业文化，以客户为中心，打造公司良好服务形象;以员工为中心，打造以人为本的和-谐氛围;以公司为中心，树立企业良好形象，明确公司发展和奋斗目标，打造“你中有我，我中有你，我为人人，人人为我”的强势价值链体系。企业文化建设活动大力地增强了企业的凝聚力、向心力，从而有效地推动了长力远成公司的改革和发展。

一、提炼远成智慧精华，形成远成独特企业精神

长力远成公司充分地认识到企业文化的作用和意义，针对企业发展的不同阶段对原有文化进行整合和创新，逐渐形成了“志存高远，成其伟业”的企业精神，“至诚笃信，袖手共赢”的经营之道，“重在内功，成在细节”的管理方略，“达到用户的标准就是最好的质量”的质量理念……同时，公司还将这些具有代表性远成特色的文化宣言写在了我们的办公大楼、车间墙体上，加大企业文化的宣传力度，使员工在潜移默化的过程中，渐渐地认识、理解，认同、接受公司企业文化。这些都使得公司企业文化在观念上渐渐成熟。

二、完善公司各项制度、规范，为公司腾飞架上坚实翅膀

“无规矩不成方圆”，企业也是一样的，没有一定的制度约束，生产经营活动就很难高效、有序的进行。发展到今天的长力远成公司更加需要完善、有效地制度来保证整个企业的运转。综合企划管理中心行政部积极地推动公司制度的实施、执行和完善。员工行为规范。安全生产管理制度制度、厂区环境和文明办公管理制度、网络管理制度……这些制度的实施、执行和完善，规范了公司各项工作的运作，规范了员工的行为，大力地推动着公司朝着正规的轨道中运行。

三、积极加强公司企业文化符号层的建设，树立公司良好外在形象

1、公司联系外部广告公司，为公司量身订做了一套完整、具有特色的企业VIS系统，这个系统中不仅仅涉及了公司名称、公司标志、企业标准色、辅助图形、办公室事务系统、企业服饰、展示系统、赠品系统、指示系统等，这些设计都规范了公司形象视觉系统。为公司树立对内对外形象奠定了强势的基础，为公司企业文化建设开了好头。

2、厂区绿化的再建设、公司厂旗的设立、厂服的更新、公司技术工艺设备的更新、产品特点、式样、外观和包装的特色……这些活动的开展都是企业文化的表层部分，反映了公司的很强的物质文化内容，是公司企业文化形象化的体现。

3、公司每月一期的企业内报《远成人》6月份开始正式启动，至今已发行2期，并取得了丰硕的成果，得到了很多的支持和喜爱，希望我们《远成人》能够成为公司内部、上下信息沟通的桥梁，互相倾诉的平台。新宣传栏的设立，每周一期的板报设计，公司有线电视全面铺通，这些都充实了公司员工业余文化生活，使员工精神文化上得到了很大的提升。

4、企业文化符号层是公司创造的物质文化，是形成企业文化观念层和制度行为层的条件，从符号层可以折射出公司的经营思想、管理哲学、工作作风和审美意识。最能够直接反映企业外在形象。成绩虽可观，我们将继续保持和继续加强企业文化符号层的建设。

就目前公司企业文化建设的现状，我们提出以下几点意见和建议，并从以下几点开展工作：

1、加强企业文化作用意义的宣传，让更多的人认识到企业文化的作用和意义，认识到建设企业文化的重要性和必要性。为企业文化建设工作奠定更加广泛的群众基矗

2、就目前的企业文化建设成果，我们将继续保持、维护和完善。同时我深知公司企业文化建设工作上还存在很多的薄弱点。我们现在的企业文化只是停留在符号外在层，没有很深入的解剖公司内在的企业文化，所以我们将在观念层和制度行为层上加强建设，把这一工作作为以后企业文化建设工作的重点。

3、由于现在公司企业文化工作还是不完善，无论是人员配备还是专业技能上，我们都存在很大的问题和不足。我们建议公司进行全面的企业文化诊断，对目前企业文化现状进行诊断，进行SWOT分析，并据此提出下一步详细的建设工作计划。

4、在后续的工作上，我们将拟定出台企业文化建设相关的制度、规范，为企业文化建设工作提供政策支持和操作规范，全面推进公司企业文化建设，为企业的发展壮大、做大做强提供强力的支持和坚强的后盾，进一步发挥企业文化在公司生产经营和发展过程中助推器的作用。

**2024年企业文化建设半年工作总结范文十二**

\_\_电业局是一个具有百年历史的老企业。该局党委深知企业文化对企业发展的重要性，多年来以“讲究经营之道、培树企业精神、塑造企业形象、提高职工素质”为切入点，全面系统地实施ci战略，运用企业文化力，不断创新发展，推动企业两个文明建设。

开发文化资源---无形资产比有形资产更重要

该

局领导有较强的文化意识，几届班子都把企业文化建设置于企业发展规划中，使无形资产效益最大化。从1987年起，就有意识地开发文化资源，进行系统的企业文化建设工作。成立了企业文化建设办公室，定期制定建设规划，深入基层单位，职工中调查，在职工中征集，以“总结吉林电业百年发展史，看吉林电业成长体现一种什么精神;品评当代企业英雄人物，看他们身上代表了一种什么精神;展望企业未来发展，看企业发展还需要一种什么精神”为内容，经过半年多的总结，提炼了“供电争排头，服务争一流，效益争最佳，改革争上游”的吉林电业“四争”精神，提出了“当主人振兴吉林电业，做公仆服务江城人民”的道德规范总则，并在全局职工代表大会上予以确认，在全局职工中深入开展“四争”精神内涵的宣传教育活动，开展争做有“四争”精神的吉林电业职工活动。进入90年代初，该局把企业文化建设活动融于生产实践，与生产经营相结合，发挥企业文化在管理中的约束功能，从文化建设入手，抓管理先抓思想，抓思想贴紧管理，开展安全思想研讨，进行安全文化教育活动，推动企业发展。从1996年起，该局进一步丰富和完善企业文化内涵，从具体事物抓起，拍摄企业文化建设专题片，宣传画册，统一全局稿纸、信封、笔记本、名片、企业纸袋、水杯等用品，并赋予其鲜明的吉林电业文化标识。从市场经济的高度，提出了“尽先行官之责，行报国之志，为企业发展，国家富强和人类美好的未来而工作”的经营理念，“严细实快”的工作作风，“人民电业为人民”的企业宗旨，“电业增益我受益，我为企业增效益”、“电业光本文来自好范文网荣我光荣，我为电业争光荣”、“供好电、服好务、让群众满意、让社会认可”企业价值观，并总结提出了8个群体、19个岗位形象标准，在职工中产生了局旗、局歌、局徽等标识，编辑出版了反映企业文化建设的《文化篇》、《探索篇》、《风采篇》、《繁星篇》四本书籍，发至班组，普及认知。该局党委书记林则学说，好“人品”出好产品，无形资产比有形资产更重要。我们建设企业文化，就是要充分运用好企业文化这笔无形资产，运用企业文化力量，推动企业两个文明建设。

建设企业文化—以人为本，培塑高素质的企业文化人

1996年12月，该局党委提出了“抓凝聚，提素质，树形象，创一流，走向21世纪”发展战略，并开展了“凝聚力工程”、“提素质工程”，“树形象工程”和“创一流工程”活动。在全局职工中开展以“讲道德、守纪律、树形象、创效益，争做合格跨世纪吉电人”大讨论活动。他们深知，要实现企业的发展，在市场竞争中立于不败之地，关键在人。1998年2月，局党委站在如何把一个充满生机与活力的吉林电业和一支高素质的职工队伍带入21世纪的高度，提出了实施培育合格跨世纪吉电人为主题的育人活动。决定利用企业文化价值导向，使职工教育寓于合乎情理的价值导向和行为规范之中。经过近一年的调研，制定了吉林电业局职工要成为合格跨世纪吉电人的十征标准，即政治、道德、岗位、安全、外语、微机、法律、职称、学历、健康合格证，并把全局职工分为组织决策、实施操作，辅助生产三个系统，规定了每项证书的标准，每个岗位所应具备的证书条件，计划在3年内，以每年25%左右的比例达标，把获得十证情况做为20\_年上岗的必备条件，职工形象地把这个证书比喻为通往21世纪的“绿卡”。学习氛围浓厚了，从过去“要我学”，变成了“我要学”。一些基层单位纷纷与院校举办大中专班，举办外语、微机短训班，两年来近千人通过了认证，在全局职代会上命名。

高素质的人才群需要高雅的文化氛围哺育。该局从加强文化设施建设入手，舍得投入花力气。87年创办了局江城电业报，96年正式建立了吉林电视台，吉电广播站，累计投入达200多万元，实现正规办台、办报，并上网。通过拍摄专题片、编播、新闻，编辑出版报刊，早间晨播等，使供电企业点多、线长、面广的难题，通过三个载体实现了全方位覆盖，收到了传播知识、政策、统一思想的文化聚合作用。建立了解职工网上思想热线，交流思想，开展健康向上的文体活动，陶冶情操。每年组织开展大型文体比赛，演讲赛、青年艺术节、家庭报告会、职工书画展，成立职工文化兴趣小组，举行重大节日升旗仪式，开展文明职工、文明楼院、文明家庭等创优活动，陶冶情操，修身养性。该局的企业文化建设活动经验多次在市、省及国家电力系统介绍，局长潘龙河企业文化方面造诣颇深，被选为省社科院研究

**2024年企业文化建设半年工作总结范文十三**

20\_年是集团公司企业文化建设中的关键一年，是企业文化的落实年，更是企业文化从初步形成到逐步升华过程中承上启下的一年。20\_年对于\_\_\_更是不平凡的一年，这一年中\_\_\_公路建设进入全面施工阶段，由于受业主资金紧张的影响\_\_\_公司的发展却面临着巨大的困难，特别是又赶上20\_年下半年全国交通行业萧条的局面，项目部陷入难以维系的局面。公司领导从企业文化中寻找出路带领大家重新提出\_\_公司“不畏艰难，以苦为乐”的公司精神。

根据集团公司企业文化建设的总要求，密切结合公司实际情况，\_\_\_公司克服了经验不足、人手不够、生产繁忙等各种困难，分层次，分步骤地推进企业文化建设，用先进的理念凝聚力量，用统一的形象展现实力，用良好的行为塑造品格，为公司的持续、稳健发展提供了强有力的智力支持和精神动力。全体职工在\_\_\_经理的带领下在业主年终检查中获得了一等奖的好成绩。下面将\_\_\_公司企业文化宣贯工作汇报如下：

一、 集团领导重视，亲临驻地宣贯企业文化

根据集团公司对企业文化宣贯工作的部署，集团总工\_\_和工程部\_\_\_亲临乐自项目驻地，对\_\_\_公司全体职工进行企业文化的宣贯工作。在宣贯会议上\_\_向大家说明了企业文化的重要性，传达了集团关于开展企业文化的有关决定，并带领大家一起学习了企业文化手册，从公司使命、公司愿景、公司核心价值观、公司精神、公

司作风、公司道德等方面详细全面的对企业文化进行了系统的讲解，使全体员工对企业文化有了一个初步的了解和认识。此次宣贯活动也拉开了\_\_\_公司学习宣贯企业文化的序幕。

二、 结合实际，成立企业文化宣贯小组

为了推动企业文化建设深入开展，\_\_\_公司成立了由翟经理为组长，各科室负责人为成员的企业文化学习宣贯小组。企业文化小组的主要职责是制定企业文化建设总体规划，倡导、培育及推行企业文化建设;主要工作是宣传企业战略、推广企业理念、完善企业管理、开展文体活动。

让公司各部门都有人员参与到企业文化小组中来，目的是加强公司与各部门之间的沟通，让部门人员更深入了解公司的企业文化。各部门的文化小组成员均代表企业文化小组，同时也肩负着部门的文化宣贯工作。企业文化小组的建立，为进一步深入开展企业文化建设，奠定了坚实的组织基础。

三、 大力进行文化理念宣传

为了使企业文化的各项理念让每位员工达到熟练掌握，\_\_\_公司首先采用写真牌版在项目部会议室位置安装了1套企业文化核心理念和单项理念的宣传牌，利于全厂员工的学习;在项目部张贴“\_\_\_”的企业标识，营造浓厚的企业文化氛围。同时，公司为每位员工发放企业文化学习笔记本，抽出业余时间，对员工进行企业文化的理念培训，确保每位员工都能掌握企业文化的各项理念，理解每项理念的深刻内涵。

四、 开展丰富多彩的活动使企业文化在\_\_\_公司落地生根为了营造浓厚的文化气息，使各项文化理念能够深入人心，做到落地生根，\_\_\_公司创新文化宣贯方式，采用各种形式对企业文化进行宣讲，潜移默化中使企业文化理念深入人心。

(一) 集中学习，夯实基础理论

企业文化宣贯要从基础理论做起，为了更好的学习企业文化基础理论，\_\_\_公司全体职工不怕苦不怕累，白天在工地辛勤工作，晚上在三楼会议室集中学习企业文化基本理论，通过4次集中学习，企业文化中的公司使命、公司愿景、公司核心价值观、公司精神、公司作风、公司道德等最基本的内容已经深深的印到了我们的脑海中，这样就为更深层次的理解企业文化的内涵奠定了基础。

(二) 举办丰富多彩的企业文化活动

企业文化活动作为企业文化建设的主要内容之一，是企业文化建设的重要载体。在过去的一年，\_\_\_公司通过组织一系列的积极、有意义的企业文化活动，将抽象的企业文化融入到具体的活动中去，寓教于乐，让员工在参与、体验、感悟企业文化活动的过程中，自觉融入到企业文化建设中去，不仅增强了企业的凝聚力，磨练了员工的顽强意志，融洽了员工的人际关系，而且促进了企业与文化的结合，有力地推动了企业文化向着更深层次发展。

1、举办企业文化故事征文活动

为了更好的宣贯企业文化，提高\_\_\_公司职工学习企业文化的积极性，为实现\_\_\_公司更快更好的发展做出新的贡献，20\_年5

月份\_\_\_公司开展了以“身边企业文化故事”为主题的征文比赛活动。此次活动得了全体员工的积极响应，共收到来稿20余件。

通过此次活动大家深刻的体会到企业文化并不遥远，她就在我们的身边，在我们的日常工作中，在我们的日常生活中。

2、举办“企业文化杯”篮球比赛

为了落实企业文化中的团队协作精神，20\_年7月份\_\_\_公司举办了“企业文化杯”篮球比赛。

项目部、施工队、施工处分别组队参加了本次比赛，经过4轮比赛最终项目部参赛队伍以45比38战胜施工队参赛队伍，获得了第一名。队员们精湛的篮球技艺与紧密的合作使得比赛现场气氛活跃，赛场外欢呼阵阵。

本次活动进一步增进了员工之间的了解，大大提高了\_\_\_公司团队的凝聚力，更具体形象生动的贯彻了企业文化中的团队精神，使企业文化进一步深入人心，同时也丰富了职工的业余生活。

3、开展20\_年度员工表彰活动

在20\_年春节来临之际，\_\_\_公司为感谢员工表彰先进，在三楼会议室举行了主题为“弘扬楷模精神、携手共创未来”的表彰大会，对20\_年度先进管理者、优秀技术人员进行隆重表彰。此次表彰大会，进一步弘扬了我们“\_\_\_”的企业核心价值观，激励全体员工以先进模范人物为学习榜样，扎实工作，争先创优，以“艰苦奋斗、求真务实、简单高效、宽仁律己”的工作作风做好每一项工作，同心同德谋求公司持续、稳健发展。

4、其他文化活动

在过去的一年里，\_\_\_公司企业文化小组坚持贴近员工工作和生活的原则，发扬创新性思维，开展了很多与员工工作、生活密切相关的活动，例如：周末电影院、节假日聚餐、五一外出旅游活动。这些活动既经济实惠，又很有意义，不但丰富了员工的业余生活，使员工在活动中能学到知识，增长见识，而且营造了一种浓郁的力争上游的团队精神，并且将这种团结合作的精神传递到工作之中，从而起到提高生产效率的作用。

四、存在的问题

1. 企业精神的贯彻力度不够

过去的一年，\_\_\_公司企业文化小组在企业宣贯方面做了大量工作，但依然有一部分员工在思想觉悟、专业水平和实际工作中未能认真领会“\_\_\_”的企业核心价值观，以致出现一些消极懒惰、不思进取、固步自封、缺乏团队配合、缺少沟通协作，从而影响了工作效率和效果，对公司持续、稳健发展造成不利。

2. 文化活动形式单一，缺乏内涵

过去的一年，\_\_\_企业文化小组在文化活动策划、组织和实施方面花了很多时间和精力，但是有些员工的参与度和热情度仍不够高，加之活动组织者们对文化活动的认识不足，缺少创新思维，没有针对员工的具体情况深入思考员工的兴趣与活动所渗透的文化内容和形式，使得活动的形式单一、内涵不够，有些活动没有引起全体员工的共鸣。

吾志所向，一往无前，新的一年我们将继续坚持“诚信、进取、

奉献、自省”的企业核心价值观，以高度的责任感和使命感，积极投身西部综合交通枢纽的建设，有决心也有信心把\_\_\_建设成为优质百年工程。雄关漫道真如铁，而今迈步从头越。20\_年集团公司确立新的发展目标，\_\_\_公司迎来新的发展机遇，面对挑战我们将以企业文化为指导，一如既往的发扬\_\_\_公司不畏艰难、锐意进取的精神，敢于走在公司发展的最前沿。

**2024年企业文化建设半年工作总结范文十四**

今年以来，\_\_\_\_紧紧围绕“产业转型升级”主题，在全力以赴完成经营计划任务和专项考核任务的同时，大力开展企业文化建设工作，培育积极、乐观、团结、向上的企业文化，引导员工强化主人翁责任感，塑造开拓创新、求实奉献的精神面貌，营造健康和谐的企业氛围，增强了企业和员工队伍的凝聚力、向心力，从而有效地推动了企业经营管理工作，\_\_\_\_产业转型升级取得了阶段性成效，企业核心资产和核心竞争力得到进一步提升。

一、20\_年企业文化建设情况

(一)开展素质教育，打造高素质职工队伍

企业的持续稳定健康发展离不开高素质的员工队伍，集团和相关二级企业积极创建学习型企业，根据企业自身情况，集团本部先后组织了以时事、健康、人际沟通等为主题的讲座培训，下属二级企业结合业务发展需要，定期举办各类专业技术和知识培训,配合培训主题，为员工送书，引导员工树立终生学习、终生教育的理念，提高自身学习能力、创新能力和竞争能力。使员工更加积极主动的做好本职工作，增强员工对企业的认同感、归属感和责任感，让员工懂得感恩企业，感恩社会，实现员工与企业共赢。一年来我们共举办培训35次，参加人数637人次，通过有计划地安排组织员工参加学习和培训，不仅调动了广大员工学习兴趣，扩大了知识面，而且提高了员工的整体素质和自学能力，为企业的整体发展奠定了良好人才基础。

(二)实践以人为本理念，关心关爱员工

以人为本在企业的体现就是切实注重员工基本利益，努力为员工 1

办好事、办实事，及时解决员工的实际困难。我们建立了困难员工档案，实行分级管理和报告制度，开展送温暖、慰问困难员工等活动，使帮扶工作经常化、制度化、社会化。在春节、八一、中秋、重阳等重大节日来临前，集团和二级企业都会组织开展座谈、慰问活动，一年来集团累计为在职员工发放困难补助及慰问金近7万元。我们还依托市总工会“金秋助学”活动平台，对下岗、失业、重大疾病造成子女读书难的员工进行帮扶，过去的几年中，我们累计帮助19位贫困家庭子女解决读书难的问题，其中16位学子完成了学业，走进了社会。

(三)开展形式多样文化活动，全面推进企业文化建设

集团和各二级企业还积极创造条件和机会，开展员工喜闻乐见的娱乐活动，大力丰富员工的业余文化生活。春节前夕，我们精心组织和策划了别开生面的企业年会，在年会上，各公司用特有形式展现了本单位的风貌，以自编自导的节目反映了展现了员工的风采。为促进全民健身运动的广泛开展，一年来我们除定期组织羽毛球训练、登山等常规活动外，还成功举办了“\_\_\_\_第一届游泳赛”，在精彩纷呈的赛场上，各参赛队员奋勇争先，赛出了风格，赛出了成绩，也赛出了\_\_\_\_人勇于拼搏的精神风貌。

(四)搭建企业文化宣传平台，不断丰富企业文化建设载体文化宣传载体是企业文化建设有机组成部分，具有充分形象展现企业自身发展、建设、经营和职工生活方面的功能。集团和下属二级公司高度重视企业文化宣传载体建设，结合企业实际情况，不断健全和丰富载体形式，加强企业对外对内的宣传，通过定期编辑出版

《\_\_\_\_》、《\_\_\_\_》、《\_\_\_\_》等企业内刊，创办企业宣传栏、建立公司网站等灵活多样的方式，不仅很好地发挥了系统内部沟通桥梁、上传下达平台的作用，也成为企业对外宣传的重要窗口。

(五)勇于承担社会责任，维护企业稳定社会和谐

今年正值党的十八大召开之年，\_\_\_\_作为一家老国企，维稳压力空前。面对前所未有的维稳压力，我们按照市领导、国资委的要求和工作部署，始终坚持积极稳妥、实事求是为原则，严格执行《信访条例》和《\_\_\_\_信访工作职责及岗位责任》等规定，主动承担任务，碰到问题不回避，遇到矛盾不上交，对重大疑难问题实行领导干部包案制，对个别非正常的缠访户、闹访户，及时协调配合相关责任单位共同做好说服化解和稳定工作，坚定不移地为政府和上级单位排忧解难，筑牢维护稳定的第一道防线，切实维护了企业的正常经营秩序和社会和谐稳定。

集团积极响应国资局党办《关于开展“市属国企手挽手、关爱帮扶心连心”第七届帮扶困难职工捐助活动的通知》精神，号召全体员工为国企系统困难职工捐款，奉献一份爱心。集团和二级企业广大员工积极参与活动，共352人捐款37490元，为构建和谐社会贡献了一份力量，捐得的款项全部纳入本单位扶贫帮困基金，用于帮扶本企业的困难职工。

二、存在的问题和不足

从\_\_\_\_开展企业文化建设的现状来看，虽然取得了阶段性成果，但与先进单位相比，还存在着许多待完善和改进的问题：第一、对企

业文化建设工作的重要性认识不足。尽管集团领导十分重视企业文化的创建工作，多次在会议上强调，但在实际推进过程中，还是存在对企业文化建设工作的认识不到位、重视程度远远不够的问题，没有将其作为一项提高企业核心竞争力的重要工作来抓，认为企业文化建设工作只是辅助性工作，不像经营管理工作会产生直接的经济效益。第

二、没有将企业文化建设视为一项长期性、系统性的工程来做，缺少统一战略性规划管理。企业文化建设工作开展的随意性较大，缺乏全面完备的策划方案和具体可行的长远规划，企业文化工作大多是由兼职人员开展，难以持续。第三、企业文化管理和建设的各项工作未形成强大合力。企业文化建设工作是在党委的统一领导下，涉及集团各部室和各二级企业，需要集团的统筹引导，需要各二级企业的配合推进，更需要每一位员工的积极参与。

三、20\_年工作思路及措施

(一)提高认识，建立健全领导机制。企业文化是\_\_\_\_发展前进的重要组成部分，集团领导以及各二级企业负责人要高度认识企业文化建设的重要性和必要性，不仅应当成为企业文化建设的积极倡导者，更应成为企业文化的先进代表，用自己的实际行动为员工做出表率，也成为企业精神和企业形象的代言人。

(二)强化职责，建立健全工作机构。从集团到各二级企业要根据各相关部门的工作职责，建立分工明确、关系协调的企业文化建设责任体系，保证企业文化建设工作的顺畅运行。要重视队伍建设，加大对企业文化建设专、兼职工作人员的培训，为企业文化建设工作提

供保障。

(三)注重规划，抓好基础推进工作。企业文化建设是一项浩大的工程，不可能一蹴而就。我们要进一步整合企业文化资源，借助企业各种宣传渠道和载体，扩大企业文化建设的有效覆盖面，加强引导，组织开展健康向上、特色鲜明、形式多样的群众性文化活动，保持企业文化旺盛的生机与活力。

(四)强调实践，将文化融入企业管理。企业文化建设要围绕集团的中心工作来开展，与提高企业经营效益、提升企业管理水平相结合，与建立一套有效的激励约束机制和考核办法相结合，要通过建立与\_\_\_\_相匹配的企业文化体系，提升企业文化的软实力，来提高\_\_\_\_在同行业中的竞争力。

优秀的企业文化是企业保持持续、稳定发展的助推器，也是保持企业凝聚力和生命力的源泉。\_\_\_\_作为一家有悠久历史的国有企业，下属二级公司各有特点、各有特长，要形成互相融合、“形散而神不散”的\_\_\_\_特有的企业文化任重而道远。

**2024年企业文化建设半年工作总结范文十五**

21世纪企业的竞争，实际上就是企业文化的竞争，企业文化是指全体员工在企业创业和发展的过程中，培育形成的并共同遵循的最高目标、价值标准、基本理念及行为规范。它是组织观念形态、制度与行为，以及符号系统的符合体。企业文化不仅仅是企业综合实力的体现，也是一个企业文明程度的反映，更是知识形态的生产力转化为物质形态生产力的源泉。

近年来，在公司和公司战略的大力支持下，长力远成公司大力开展建设企业文化，培育具有积极、乐观、团结、向上的企业文化，以客户为中心，打造公司良好服务形象;以员工为中心，打造以人为本的和谐氛围;以公司为中心，树立企业良好形象，明确公司发展和奋斗目标，打造“你中有我，我中有你，我为人人，人人为我”的强势价值链体系。企业文化建设活动大力地增强了企业的凝聚力、向心力，从而有效地推动了长力远成公司的改革和发展。

一、提炼远成智慧精华，形成远成独特企业精神

长力远成公司充分地认识到企业文化的作用和意义，针对企业发展的不同阶段对原有文化进行整合和创新，逐渐形成了“志存高远，成其伟业”的企业精神，“至诚笃信，袖手共赢”的经营之道，“重在内功，成在细节”的管理方略，“达到用户的标准就是最好的质量”的质量理念……同时，公司还将这些具有代表性远成特色的文化宣言写在了我们的办公大楼、车间墙体上，加大企业文化的宣传力度，使员工在潜移默化的过程中，渐渐地认识、理解，认同、接受公司企业文化。这些都使得公司企业文化在观念上渐渐成熟。

二、完善公司各项制度、规范，为公司腾飞架上坚实翅膀

“无规矩不成方圆”，企业也是一样的，没有一定的制度约束，生产经营活动就很难高效、有序的进行。发展到今天的长力远成公司更加需要完善、有效地制度来保证整个企业的运转。综合企划管理中心行政部积极地推动公司制度的实施、执行和完善。员工行为规范。安全生产管理制度制度、厂区环境和文明办公管理制度、网络管理制度……这些制度的实施、执行和完善，规范了公司各项工作的运作，规范了员工的行为，大力地推动着公司朝着正规的轨道中运行。

三、积极加强公司企业文化符号层的建设，树立公司良好外在形象

1、公司联系外部广告公司，为公司量身订做了一套完整、具有特色的企业vis系统，这个系统中不仅仅涉及了公司名称、公司标志、企业标准色、辅助图形、办公室事务系统、企业服饰、展示系统、赠品系统、指示系统等，这些设计都规范了公司形象视觉系统。为公司树立对内对外形象奠定了强势的基础，为公司企业文化建设开了好头。

2、厂区绿化的再建设、公司厂旗的设立、厂服的更新、公司技术工艺设备的更新、产品特点、式样、外观和包装的特色……这些活动的开展都是企业文化的表层部分，反映了公司的很强的物质文化内容，是公司企业文化形象化的体现。

3、公司每月一期的企业内报《远成人》6月份开始正式启动，至今已发行2期，并取得了丰硕的成果，得到了很多的支持和喜爱，希望我们《远成人》能够成为公司内部、上下信息沟通的桥梁，互相倾诉的平台。新宣传栏的设立，每周一期的板报设计，公司有线电视全面铺通，这些都充实了公司员工业余文化生活，使员工精神文化上得到了很大的提升。

4、企业文化符号层是公司创造的物质文化，是形成企业文化观念层和制度行为层的条件，从符号层可以折射出公司的经营思想、管理哲学、工作作风和审美意识。最能够直接反映企业外在形象。成绩虽可观，我们将继续保持和继续加强企业文化符号层的建设。

就目前公司企业文化建设的现状，我们提出以下几点意见和建议，并从以下几点开展工作：1、加强企业文化作用意义的宣传，让更多的人认识到企业文化的作用和意义，认识到建设企业文化的重要性和必要性。为企业文化建设工作奠定更加广泛的群众基础。

2、就目前的企业文化建设成果，我们将继续保持、维护和完善。同时我深知公司企业文化建设工作上还存在很多的薄弱点。我们现在的企业文化只是停留在符号外在层，没有很深入的解剖公司内在的企业文化，所以我们将在观念层和制度行为层上加强建设，把这一工作作为以后企业文化建设工作的重点。

3、由于现在公司企业文化工作还是不完善，无论是人员配备还是专业技能上，我们都存在很大的问题和不足。我们建议公司进行全面的企业文化诊断，对目前企业文化现状进行诊断，进行swot分析，并据此提出下一步详细的建设工作计划。

4、在后续的工作上，我们将拟定出台企业文化建设相关的制度、规范，为企业文化建设工作提供政策支持和操作规范，全面推进公司企业文化建设，为企业的发展壮大、做大做强提供强力的支持和坚强的后盾，进一步发挥企业文化在公司生产经营和发展过程中助推器的作用

【2024年企业文化建设半年工作总结范文 企业文化建设半年工作总结报告】相关推荐文章:

2024年企业文化建设工作总结范文大全集（精选八篇）

2024年半年企业工作总结范文

2024年项目经理半年工作总结范文

2024年半年工作总结 工作总结范文模板大全

2024年销售员半年工作总结最新范文

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