# 2024年构建 企业文化(4篇)

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-07-08

*在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。构建 企业文化篇一浅谈建设企业文...*

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

**构建 企业文化篇一**

浅谈建设企业文化构建和谐企业

企业文化是在一定社会历史条件下，在物质生产过程中形成的具有本企业特色的文化观念、文化形式和行为模式，以及与之相适应的制度和组织结构，体现了企业及其成员的价值准则、经营哲学、行为规范、共同信念和凝聚力、向心力。现阶段企业文化已经成为企业改革与发展、构建和谐社会、和谐企业的重要标志。

企业文化仿佛一只看不见的手，常常在自觉和不自觉中对企业的经营管理起着重要的引导作用。企业文化的实质, 是以“人”为中心，以文化引导为手段，以激发员工的自觉行为为目的的一种企业经营理念。企业文化的根本是重视人、相信人、理解人、引导人、教育人、培养人和塑造人。应该说，企业文化是企业在经历了“经济人”、“社会人”、“自我实现人”与“复杂人”的认识后，对“以人为本”的一次重新审视。

上个世纪五六十年代，一些国有企业的“鞍钢宪法”、“铁人精神”等，虽未冠以“企业文化”的概念，但实际上发挥着企业文化的价值功能和整合功能。八十年代末到九十年代中期，从西方引入的“企业文化”作为一种管理模式在 全国许多企业、包括民营企业风起云涌，一些企业热衷于统一服装、统一标识、悬挂标语、文艺汇演、出版书籍画册、找文章到-http://聘请咨询公司、广告公司做ci形象设计， 似乎企业文化就是企业开展的文化活动或企业形象设计。

企业文化活动和企业ci形象设计都是企业文化表层的表现方式。企业文化是将企业在创业和发展过程中的基本价值观灌输给全体员工，通过教育、整合而形成的一套独特的价值体系，是影响企业适应市场的策略和处理企业内部矛盾冲突的一系列准则和行为方式，这其中渗透着创业者个人在社会化过程中形成的对人性的基本假设、价值观和世界观，也凝结了在创业过程中集体形成的经营理念。将这些理念和价值观通过各种活动和形式表现出来，才是比较完整的企业文化，如果只有表层的形式而未表现出内在价值与理念，这样的企业文化是没有意义的，难以持续的，不能形成文化推动力，对企业的发展产生不了深远的影响。

有些企业片面理解、曲解企业文化，认为企业文化与企业管理没有多大关系。实际上，企业文化就是以文化为手段，以管理为目的，依据生产经营状况和一定的业绩来进行评价。精神因素对企业内部的凝聚力、企业生产效率及企业发展固然有着重要的作用，但 这种影响不是单独发挥作用的，它是渗透于企业管理的体制、激励机制、经营策略之中，并协同起作用的。企业的经营理念、价值观贯穿在企业经营活动和企业管理的每一个环节中，并与企业环境变化相适应的。

。中国传统文化中强调对家庭的归属、对权力的依赖，重感情、重面子等，将这些文化因素和传统思想应用于企业管理，营造情感、和谐的文化氛围，实现人与企业的共存，人与企业的和谐。但是，中国的传统文化的思想中充满了哲理与思辩，左右逢源，在用于指导企业管理实践中时，需要将其操作化为具体的行为准则和经营理念。如何用传统文化来把握当代人的心理，来把握迅速变化的市场需求，来调整对员工的工作激励，需要找到适当的切入点。同时传统文化中也有许多不利于企业创新和企业发展的因素，如“知足长乐”、“枪打出头鸟”等，这些都是抑制企业创新的隐型杀手。如果长期依赖于由人情交往所编织的社会关系网，而不把重点放在企业创新上，这样下去会逐渐形成对关系的依赖，而削弱企业自身的创新能力。

每一个企业的发展历程不同，企业的构成成分不同，面对的竞争压力也不同，对环境作出反应的策略和处理内部冲突的的方式都会有自己的特色，不可能完全雷同。索尼公司的企业文化强调开拓创新； 尼桑公司的企业文化强调顾客至上；惠普公司的企业文化强调对市场和环境的适应性；ibm公司的企业文化强调尊重人、信任人。企业文化是在某一文化背景下，将企业自身发展阶段、发展目标、经营策略、企业内外环境等多种因素综合考虑而确定的独特的文化管理模式，侧重点各不相同，其价值内涵和基本假设各不相同，企业文化的类型和强度也都不同，如此才构成了企业文化的个性化特色。

企业文化现象之所以在欧美发展迅

速，这与发达国家的经济已经完成了工业化，进入后工业化的阶段有关。企业文化作为一种较高级的文化管理模式，它需要企业发展到一定规模和一定阶段，才能将原有的价值、理念整合成独具特色的管理模式和经营方式。许多优秀的企业文化都出现在有一定实力的大集团、大企业中，因为这些企业都发展到了一定的规模，需要用文化价值来进行整合。而且，这些企业有高素质的管理层，有明确的发展方向，有充裕的资金投入，所以有能力塑造自己独特的企业文化，这样的企业文化也才能够对企业发展产生推动作用。因此，发展中国的企业文化需要与之相适应的经济基础，企业要明确自己所处的发展阶段和发展目标，而不要盲目追求企业文化的形式。

企业文化、企业创新表面上看起来是企业自身的问题，实际涉及到社会引导、社会支持、社会评价和社会激励等许多因素。社会对企业文化的发展现状做何判断，对下一步的发展目标做何预期，又如何实施，企业文化具体的发展方向是什么，政府、社会、企业和研究机构分别在企业文化的发展过程中起何种作用，如何协调，共同促进企业文化的发展，这些问题不是靠简单地舆论引导和喊空口号能够解决的。政府要为企业文化的创新提供充分的伸展空间，从政策和舆论导方面引导企业首先要发展自己的经济实力，在达到一定规模的基础上塑造独具特色的企业文化，而不是盲目追求形式、赶时髦；社会应当通过一定的评价机制，对企业文化作出客观公正的评价，鼓励企业文化的创新，促进企业文化对社会文化的发展作出贡献；研究机构和企业咨询机构应当为企业文化的发展提供必要的技术支持，用科学的理论指导企业文化建设的实践，使企业文化更能反映企业自身的价值观，在表现形式上更具个性化。

在企业文化的建设过程中，我们往往直接引进了企业文化的管理形式，而对企业文化的内涵、实质及适用条件等缺乏认真细致的研究，致使对企业文化与社会文化的关系、企业文化与企业管理的关系、企业文化的表层形式与实质的关系的理解上出现了偏差。与国外关于企业文化理论研究、应用研究的迅猛发展相比，我们的 企业文化研究显得十分 薄弱，企业文化研究还停留在粗浅的阶段，仅有的一些也是以介绍和探讨企业文化的意义及企业文化与社会文化、与企业创新等的辨证关系为主，真正有理论根据的定性研究和规范的实证研究为数甚少；严重滞后于中国企业文化发展实践。许多企业在塑造企业文化的过程中对该企业文化发展的内在逻辑、定位、变革等问题缺少深入系统的研究，许多企业文化实践缺少科学理论的指导，缺少个性，难以对企业长期发展产生文化的推动力。

找文章到-http://现阶段企业文化的研究应该坚持理论研究与应用研究相结合、定性研究与定量研究相结合的原则，侧重于以下三个方面：一是在中国文化背景下， 探讨中国企业文化的基础理论，研究企业文化与中国传统文化和当代社会文化的关系、企业文化与企业管理、企业环境、企业发展和企业创新的关系等，提出有中国特色的企业文化理论；二是加强企业文化的应用研究 ， 企业文化的测量、诊断、评估和咨询的实证研究，推动企业文化实践的发展；三是 加强企业文化的追踪研究，企业文化的塑造不是一次性完成的作品，它要随着企业的发展和变化而作出及时的调整和改变，才能对企业的长期发展产生深远的影响，对企业文化进行追踪研究的价值是不可低估。

企业文化作为社会文化的一个组成部分，既是社会文化变迁的缩影，又通过其新技术、新产品所倡导的理念引导市场潮流、引领社会时尚，改变人们的生活方式，改变人们的观念， 为社会文化的发展注入新的活力，丰富社会文化的内涵。社会文化对企业文化产生影响的途径之一是通过企业家这个载体，将其在长期社会生活中形成的关于人性的基本假设、价值观、人生观世界观运用于企业发展和企业管理过程中，形成独特的、相对稳定的行为准则、行为规范、企业内部的文化氛围和企业产品的文化品味。这是社会文化渗透于市场经济运作过程的一种重要形式。一种开放的、适应性强、鼓励创新的企业文化是成功企业不断进取、不断创新的源泉和基础。这样的企业文化来源于企业家对社会发展方向的把握，来源于在长期的社会生活中所形成的观念和素质。没有这些对社会生活的深厚积累，要塑造一个优秀的企业文化并把握其发展是比较困难的。

社会文化对企业文化发展产生影响的另一个途径是对市场和社会环境的渗透。不同的社会文化会影响人们对市场的价值选择和对市场的适应性，社会文化的变化也会引起人们在价值选择和对市场的适应性方面的变化，影响人们对产品的认同程度和心理需求。近年来，中国城镇居民的消费观念由原来的注重产品本身的使用价值转变为在严格对待产 品质量的基础上，更加关注产品的品牌、售后服务、环保性能和更新换代的前景。产品和服务的个性化、多样化越来越受到人们的普遍欢迎。

二十一世纪是个快速变化的时代。企业环境包括企业的技术环境、人力资源环境、金融环境、投资环境、市场需求环境等，这是企业发展所依存的客观环境，直接影响着企业的短期效益和生存，力度较大。此外，还有政策、法制、社会评价、公平竞争、社会信誉等主要由人为因素控制的社会发展软环境，对企业文化发展的影响看起来较为隐含较为间接，然而实际上对企业长期的经营业绩和企业的竞争力有着潜在而深刻的影响。这些环境因素在二十一世纪会呈现出更加复杂的联系和难以想象的变化，企业要立于不败之地，就要在其发展战略、经营策略和管理模式方面及时作出相应的调整，企业文化的内涵也要反映出环境的复杂性和紧迫性所带来的挑战和压力，对企业内部要保持较高的整合度，对外要有较强的适应性，通过对企业主导价值观和经营理念的改革推动企业发展战略、经营策略的转变，使企业文化成为蕴藏和不断孕育企业创新与企业发展的源泉，从而形成企业文化竞争力。

建立企业文化，首先必须对企业自身有一个深刻的反省和认识，才有可能有针对性地建设企业文化。目前国有企业都不同程度地存在下列 问题：决策不规范、不科学；领导不力；缺乏民主、监督体制；职责不清、管理混乱；大锅饭、平均主义分配方式；经营方针不明等。企业规范化管理的基本要求包括：领导层次分明；各级、各部门的职责明确；各岗位工作人员定岗、定位、定待遇，责、权、利相统一；主要管理人员相对稳定；各部门、各岗位都有其一定的行为规范，企业内部决策、信息传递、相互约束均遵循一定的程序；有一个健康、舒适的工作、生活、人际关系环境；企业有凝聚力、吸引力；企业领导有号召力、感召力。

高层次的企业需要高素质的员工，高素质的员工也盼望高层次的企业。科学、完善的体制，规范化的管理，强有力的领导集体，有特色的企业文化，能够使企业上升到一个更高的层次，因此更能吸引人才、挽留人才、发挥人才的作用。反过来，人才的聚集和发挥，又将进一步促进企业的发展，使企业不断再上新台阶，形成一种良性循环。问题越多的企业，企业形象越差，人才越流失，效益越下滑，则会形成一种恶性循环。

通用电器公司总裁杰克·韦尔奇说：“我们所能做的是把赌注押在我们所选择的人身上。因此，我的全部工作便是选择适当的人。”美国《财富》杂志调查发现一个公司总的经营状况的最可靠依据是它吸引并留住人才的能力。它的一篇文章题目是《成功的关键： 人，人，人》。企业文化中“以人为本”是最能吸引人才的一条内容，所以如今许多企业和企业家标榜自己“以人为本”。以人为本，能够促进企业发展。

中铁二局要想在市场经济中立于不败之地，必须充分了解和认识本企业的优势所在和存在的不足，

总结

、吸取国有企业和民营企业各自的优势并防止和克服各自的不足，这样才能在市场经济中做到游刃有余。经营是艺术，管理是科学，体制是保证，人才是根本。协调好企业经营、管理、体制、人才这几个方面，企业才有希望健康发展，也才有可能真正建立起自己的企业文化，构建起和谐企业。

**构建 企业文化篇二**

构建和谐

建设要体现构建和谐社会的要求在构建和谐社会过程中，作为企业，必须首先构建和谐企业，建设和谐的。建设和谐的要以科学发展观为建设的出发点和落脚点，要把企业自身的利益与科学发展观的要求统一起来。

企业和谐的基础是价值认同，构建和谐企业，必须坚持以人为本的基本价值取向。通过全体员工共同理想信念的确立、共同的社会价值观和共同的精神追求的形成，推动企业员工精神上的和谐，把企业中人的意志和力量凝聚起来，汇成一股巨大的精神合力，为企业的全面协调可持续发展提供强大的精神力量。

建设以构建和谐社会为目标，就要在考虑企业发展时树立全局意识，统筹兼顾，充分考虑顾客、员工、股东、经理人、社会、国家、自然等各方面的因素，依此制定企业的发展战略。

蒙牛的建设的弊端就在于没有真正的落实起来，如何落实，需要严明的管理，监督。仅依靠员工个人素质实现的实践是不易的，这就需要有特定的监督机构，不可否认在监督机制下，能够促进员工的能动性。如银监会，质监局等监督机构，一定程度上促进发展。

蒙牛集团成立初期成立了企业党的机构,配备了专职书记和相应的纪委、工团组织,设立了党群办公室,成为建设工作的专管部门，但都属于管理部门，并不能起到很好的监督作用。

蒙牛可以在企业内部设立专门的监督部门，上至领导，下至员工，只要做出了违背企业宗旨，有损企业形象，企业利益的行为，监督部门都可以直接做出相应的处罚，批评教育。

同时，也可以及时发现企业内部存在的问题，及时发现及时处理。确保能够真正的被重视，有效的落实到工作中去，完善蒙牛的建设。

是现代企业不可缺少的内容，它全面而细致地渗透在企业活动的方方面面，随着企业的发展而发展。与其他文化一样，具有个异性、时代性、民族性、开放性、继承性和相对稳定性的特征。

一个成功的企业，必然有它卓越的。因为企业文化是企业强大的向心力和凝聚力，也是企业的核心竞争力。

当然，企业文化还应该随着时代的进步和发展不断升华和更新，这样才能使企业文化真正体现企业的精髓、灵魂、旗帜和象征；也才能使企业文化真正发挥导向作用、凝聚作用和激励作用，促进企业的发展。

随机读管理故事：《窗》

有个太太多年来不断抱怨对面的太太很懒惰，那个女人的衣服永远洗不干净，看，她晾在外院子里的衣服，总是有斑点，我真的不知道，她怎么连洗衣服都洗成那个样子......直到有一天，有个明察秋毫的朋友到她家，才发现不是对面的太太衣服洗不干净。细心的朋友拿了一块抹布，把这个太太的窗户上的灰渍抹掉，说：看，这不就干净了吗？ 原来，是自己家的窗户脏了。

**构建 企业文化篇三**

浅谈构建和谐企业文化

自党的十六届四中全会提出构建社会主义“和谐社会”以来，“和谐社会”的思想观念已经深入人心。和谐社会需要和谐企业，和谐企业离不开和谐社会。天铁集团作为国有大型企业集团，肩负着国民经济发展和社会和谐稳定的重要责任。因此，创建和谐天铁、提升企业文化，是天铁集团的立足之本、力量之源，是落实科学发展观的具体体现，是实现公司可持续发展的必然要求。今年初，在集团公司党委扩大会议上，集团公司党委书记杨勇同志强调：“要坚持不懈惠民生促和谐保稳定”。并进一步重申了建设和谐企业文化的重要性。

“创建和谐天铁、提升企业文化”就是要把天铁建设成为“循环发展、遵章守法、诚信至上、团结协作、关爱员工”的企业。高耗能、高污染企业破坏自然环境平衡，不是和谐；职工住房、保险不落实，上访频繁，不是和谐；只顾眼前利益，在生产经营中违法违纪、偷税漏税、产品劣质、诚信缺失，更不是和谐。和谐是企业立足之本、发展之需、传世之必备条件。

创建和谐天铁，主要包括内部和谐、外部和谐两个方面。内部和谐关键是要协调企业内部各个群体之间的利益关系，充分调动员工的积极性、主动性和创造性，提高员工队伍素质，增强组织凝聚力，提升企业发展力，根本是解决企业发展的动力问题；外部和谐主要是协调好与客户、供应商、周边群体和地方政府以及上级主管部门的关系，让更多的人和组织分享企业改革发展的成果，赢得社会对企业更多的理解、关注和支持，根本是为企业创造良好的发展环境。因此，

笔者认为“创建和谐天铁、提升企业文化”应做好以下几个方面：

首先，要完不断建立和完善现代企业管理制度，促进企业上下级单位、职能部门之间的和谐。随着我公司管理体制改革的深入和完善，已逐步建立起了较为完善的现代企业管理制度。但由于种种原因，当前我们在管理过程中仍然还存在着一些薄弱环节，需要通过不断完善企业管理制度，来理顺企业上下级单位和企业职能部门之间的责、权、利关系，使下级能够积极主动地研究、分析和领会上级的各项战略部署和要求，并不折不扣在实际工作中予以贯彻落实；上级能够积极主动做好对下级各项工作的指导、协调和服务工作；各职能部门之间能够本着“分工明确、职责明晰”的原则，增强大局意识和责任意识，积极履行各自分工，落实各自职责，主动加强配合协作，避免推逶、扯皮现象，不断提高工作质量和效率。逐步建立起目标一致、步调一致，上下配合、积极协作、和睦相处的管理体制和工作机制，促进企业的全面协调发展。

创建“和谐企业”离不开法治，也离不开各项规章制度，一个制度不健全、不和谐的企业就不会实现和谐。我们应该把制度建设、制度创新贯穿于企业改革发展的全过程，建立健全和谐的管理体制，用制度来规范协调各种关系，使一切生产经营活动都有规可依，有章可循，形成有效的创建“和谐企业”的工作机制。完善企业管理制度。现代企业的科学管理，离不开具有时代特征的科学化、规范化制度体系为其作支撑。制度的时代特征，反映在其内容上，应与现代经济发展的状况和现代管理运作的实际需要相适应，相吻合。建

筑施工企业应该着力健全财务制度、核算制度、经营管理制度、质量控制制度、员工管理制度、环境保护制度等。其次，企业要建立和谐的劳动关系，促进企业与员工、员工与员工的和谐。员工既是和谐企业的主体，又是“和谐”的创造者，只有企业与员工、员工与员工和谐了，创建和谐企业才有了根基和依托。一是要坚持以人为本，把维护员工的根本利益作为一切工作的出发点和落脚点。通过加强工会组织建设，进一步完善职代会、厂务公开等员工参政议政途径和形式，广泛听取员工的心声，征求员工的合理化意见和建议，强化依法办企业和员工依法维权的意识，切实保障员工的合法权益。二是要关爱职工，不断改善员工的工作、学习、生活环境。通过改善员工办公环境、作业环境、居住环境，扎实开展扶贫帮困活动，积极为职工排忧解难。此外，还要建立健全科学公正的用人机制和公平合理的分配机制。大力推广“竞聘上岗”的范围和力度，建立起“能上能下、能进能出”的优胜劣汰用人机制。通过不断完善绩效管理和奖惩制度，积极营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”氛围，充分调动职工的积极性和创造力。大力开展群众性的文娱活动和文明小区创建活动，举行丰富多彩的文体活动，促进员工与员工之间、员工与家属之间，以及邻里之间互相尊重、和睦相处的融洽关系，形成推动企业发展的强大合力。

第三，企业要努力构建互利共赢的市场竞争和发展环境，促进企业与相关产业的和谐。市场经济既是竞争经济，又是合作经济，钢铁行业如今面临来自各方面的压力，经济效益下滑，资金紧张等困难。这就决定了钢铁企业必须在大

力倡导大局观念与合作意识的前提下，通过自觉地用法律法规和不断完善的现代管理制度，来约束和规范企业的生产经营行为，进一步加强与相关企业之间的友好合作关系，通过公平竞争、互利合作、共同发展，逐步建立起“风险共担、利益共享”的合作共赢机制，来实现企业与政府监管部门，与地方经济社会发展规划，与提供原料的企业、工程施工企业、设备制造业等相关产业发展的有机衔接和协调发展。

第四，建设“环境友好型”企业。环境保护是一项系统工程，社会的各个成员都有义不容辞的责任。提高企业环保意识。在构建“和谐社会”、“节约型社会”等思想观念已经深入人心的今天，钢铁企业急需提高自身的环境保护意识。在这方面，企业不仅仅应该注意提高企业员工环境保护修养，更应该让环保成为企业文化的一部分，让员工和企业溶于一体，在各项经营生产活动中实践自己的环保责任。采用新技术与新设备。可以极大地减小对环境的影响。同时，采用新技术、新设备，同时也意味着企业生产效率和综合竞争力的提高，这与企业的成长与可持续发展要求是一致的。因此，企业应该大胆运用新技术、采用新设备，让企业成为具有强大综合实力的“环境友好型”企业，与社会、环境和谐发展。

第五，不断推进文化建设，用先进文化引领企业发展。要解决目前企业改革发展与员工认识发展的矛盾，关键要加强企业文化建设，依靠先进文化的力量提高员工素质，增强组织凝聚力，提升企业发展力。从目前国有企业的现状看，在一些企业中，并没有完成好从传统管理、经验管理向现代管理、科学管理的转变。这种状况反映的是企业文化的落后、

文化的冲突、文化的混乱，如不尽快改变，企业和员工最终将丧失生存和发展的能力。要改变这种状况，必须历史地、客观地、现实地、全面地审视企业，坚持对传统管理思想和方法在扬弃中继承，对现代管理思想和方法在学习中创新，把传统管理思想和方法中的精髓与现代管理思想和方法的本质相融合，在继承与学习的过程中创新和发展，努力建设先进的企业文化。

所谓先进文化，就是顺应时代发展潮流的文化，是满足社会发展要求的文化，是符合员工发展愿望的文化，是切合企业发展实际的文化，从本质上讲，必须是以人为本的文化。先进的企业文化能够帮助员工树立正确的世界观、人生观和价值观，培育员工忠诚、敬业、勤奋、奉献的品质，引导员工追求共同的理想、共同的目标，鼓励员工遵循共同的思想道德规范和行为准则，激励员工把工作当作事业的追求、人生的乐趣，自觉主动地做好一切。依靠先进的文化提高员工素质，挖掘员工潜能，激发员工活力，就是增强企业发展动力，就是把企业发展建立在员工全面发展的基础上，就是为企业持续健康稳定发展提供人力资源支撑。

总之，创建和谐天铁、提升企业文化是建设和谐社会的重要历史任务，是企业履行社会责任的重要实践。我们应牢固树立起“科学发展、和谐服务”的观念，始终坚持发展为第一要务、不断增强企业的核心竞争力，积极履行企业社会责任，为企业营造良好的外部发展环境，在推进企业全面协调、可持续发展的同时，为构建社会主义和谐社会不断做出新的贡献。

**构建 企业文化篇四**

建设企业文化构建和谐企业

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，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。本文针对企业文化建设，构建和谐企业作一论述。

关键词 文化建设 价值观 可持续发展 凝聚力 和谐

加强企业文化建设，构建和谐企业，必须科学地把握企业文化建设的作用和意义，并寻找出建设企业文化的措施和途径，建设好企业文化是构建好和谐企业的前提。

企业文化建设的好坏，是关系企业能否繁荣、昌盛并持续发展的关键。我国著名的经济学家于光远说过：“关于发展，三流企业靠生产、二流企业靠营销、一流企业靠文化”。如何更快地统一职工思想和行动，营造良好工作氛围，建设企业文化，对内凝聚人心，对外展示形象，已成为铁路企业可持续发展的迫切需要。建设企业文化对企业的可持续发展具有重要作用。

“科学管理，以人为本”是构建和谐企业的指导思想，科学发展观对建设企业文化具有重要指导作用。科学发展观，是马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想的继承和发展。它体现了马列主义的历史唯物论、辨证论；体现了毛泽东思想的理论与实践相结合，实践“三个代表”重要思想的要求。从这方面来说，科学发展观，不仅是我国当前统领经济社会发展全局的重要指导思想，而且也是实现全面建设小康社会和建设社会主义现代化国家必须长期坚持的重要指导思想，也是我们企业建设企业文化的重要思想。

落实科学发展观，必须坚持以人为本。坚持以人为本，是党的先进性的重要体现。坚持以人为本，作为一切工作的出发点和落脚点，始终把安全生产作为员工的第一利益放在首位，带着责任，带着感情，关心职工的安危冷暖，着力解决好关系他们切身利益的具体问题，很多困难和问题都能得以解决，这是建设和谐企业的一个重要体现。

通过以上讨论，我们认识到建设企业文化的意义。那么，怎样建设好企业文化？ 一是深化认识，形成共识。要缩短企业文化存在差异，沟通融合实现统一，这样才能发挥企业的凝聚力。当企业中两个或多个单位进行整合后，企业文化也必须要整合，职工价值理念也需要融合。长期以来，原来的单位已形成了各自独有的企业文化，不同的企业文化又培育了不同的职工价值理念、行为规范和行动准则，对形成一个整体的企业文化，认同上存在差异，因而需要一个磨合期，求同存异，循序渐进地进行理念文化的更新。有效整合各种资源、有效提升企业管理水平和运营能力，增强核心竞争力，构建新的管理体制和运行机制，确保持续、稳定、协调、健康、和谐发展，并以此共同的价值追求来统一企业员工的思想和行为。只有这样，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。

从不断满足职工精神文化需求出发，以全面提高职工队伍素质为宗旨，开展各具特色的企业文化活动。(1)开展送温暖活动。关心职工疑点、难点及热点问题，积极解决职工的实际困难，对员工提出的合理化建议和意见，要进行分析解决，并进行答复，使每个人感到集体的温暖，激发员工的主人翁责任感。以上这些具体措施，要形成工作制度。(2)要建立职工贴心人服务队、开展“帮困助学活动”，定期服务职工家属、子女。(3)开展多种形式的文体活动，以“学、演、展、赛、讲”等多种形式，结合重大节假日举办茶话会、演唱会、文艺晚会、歌咏比赛等活动，邀请家属参加，把欢歌笑语送给职工家属。(4)工会、团委要共同建设“三好书架、书屋”工作，把精神食粮送到生产一线，营造企业文化氛围。

对企业要整体规划，发动职工的热情，调动职工辛勤劳动的积极性，将荒凉偏僻、杂草丛生的郊外变成绿洲。并使企业周围的马路绿树成荫，创造优美宜人的环境，真正实现“绿色企业”、花园式企业的愿景。在建设优美环境的同时，特别注意体现出企业文化品位。每一条标语、每一副对联、每一句口号都要反映出站段的企业精神。在长廊里、小亭中、绿地上都要体现出企业文化的氛围；在图书室、班组学习园地、文化园（室、点）上要把各种活动融入企业文化建设中。建设企业文化环境，不但能改善职工的学习、生活、工作条件，更重要的是提高了职工的素质，培养自觉爱护环境的习惯，凝聚了职工队伍，激发了企业活力，更提高了企业的文化品位。 四是通过宣传教育，促进企业各项工作和三个文明协调发展。企业文化建设使各单位环境变了、观念变了、精神面貌变了；职工素质提高了、服务质量提高了、经济效益提高了；职工的积极性调动起来了，干群关系更加融洽了，真正实现了政治安定、生产安全、职工安居的“三安”目的。从而实现企业的和谐发展。

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