# 2024年积极推进企业文化建设(五篇)

来源：网络 作者：暖阳如梦 更新时间：2024-07-09

*范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。积极推进企业文化建设篇一来...*

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

**积极推进企业文化建设篇一**

来源：中国论文下载中心[ 09-09-29 14:51:00 ]作者：金海水编辑：studa20

【摘要】 企业只有得到员工的认同，才能使企业内部上下团结一致，努力为实现共同的目标而奋斗。因此，如何运用企业文化促进企业认同已成为企业重点关注的问题。本文首先阐述了企业认同对企业的作用，在此基础上，分析了企业文化对企业认同的影响，包括对员工价值观的影响以及规范作用，提出了如何用企业文化促进企业认同的方法。最后，对于用企业文化促进企业认同时需注意的问题加以了说明，得出了企业认同对企业持续发展有着决定性的作用，企业文化可以促进企业认同形成的结论。

【关键词】 企业认同 企业文化 以人为本

企业认同是指员工赞同本企业的企业文化，并且自身目标与企业目标相一致，对企业产生归属感的愿望。企业只有得到了员工的认同，才能将企业文化发挥到极致，渗透在企业生产、经营和管理的每一个细节当中，使它不再是管理方法，而是形成管理方法的理念；不是行为活动，而是产生行为活动的原因；不是人际关系，而是人际关系反映的处世哲学；不是工作状态，而是这种状态所蕴涵的对工作的感情；不是服务态度，而是服务态度中体现的精神境界。当员工对企业文化有了充分认同后，员工的一切行为都可以在这里找到标准和方向，大家才能够团结起来，共同努力，使企业在激烈的市场竞争中处于不败之地。

企业管理追求的是效率，没有效率的企业不可能在激烈的市场竞争中获胜。这其中关键是企业能否调动员工努力工作，提高员工劳动积极性。是被制度约束着的工作效率高，还是发自内心的使命感所驱动的工作效率高，这个答案不言而喻。被使命感驱动的员工的工作激情，是任何奖惩制度无法点燃的。认同就是员工心中激情的火石，它锤炼了企业的核心价值观，是员工积极性、创造性的根源。只有把企业文化渗透到员工内心，才能形成企业内部的理念和员工的共识。当员工真正明白了企业追求的价值标准后，才能自觉维护企业的利益，更加积极地投入到工作中，为企业做出更大的贡献。

（1）对员工价值观的影响。企业文化对员工的价值观的影响是最深远的，从思想上、行动上都十分明显。因此，在企业文化的五大要素中价值观念是核心。在物质社会中生活，企业员工必须要有保证自身生存的物质来源，就是企业付给员工的工资、福利等报酬。在这种情况下，企业员工自身价值实现主要就是为实现企业价值，否则，企业价值不能实现，企业自身难以生存，员工的物质来源就失去了保障。所以，从员工自身需要出发，员工会自觉的调整自身价值观念中与企业价值观念相悖的地方，使自身价值取向放在适当的位置，从而与企业价值观念合拍。这样就形成了企业价值观念对员工的自觉影响。 企业文化对员工价值观取向和行为方式有非常强的导向和支配作用。企业文化就是在一面旗帜下统一整个公司和全体人员的行动方向，使大家深化对共同利益和目标认同的意识。每一个人在进入企业成为企业一名员工之前，大都形成了自己的价值观念，正是企业文化的影响，才使企业员工的

价值取向与企业价值观念不断磨合，从思想到行动上最大限度的为企业发展做到心往一处想、劲往一处使，最终形成企业认同。

（2）对员工的规范作用。企业文化注重的是“人”本，更多的是强调企业赖以生存的精神环境。所以说企业文化是在企业人本管理潮流中提出的具有积极意义的一种柔性管理手段。文化的行为规范力，往往具有至高无上的地位，它告诉人们什么样的行为是被许可的，什么样的行为是不被许可的。所以，在特定的企业文化影响下，该企业的员工往往都会遵守一定的规范，而这个规范也许并不是一定的条文或规章制度，这就是企业文化在员工行为上的规范力。文化对人的思维方式、思维取向和思维结论，无形中都起着规范作用，它也被称为文化的思维定势功能。处于不同企业文化背景下的员工在思维方式等方面会有不同的模式，受企业文化的影响，该企业的员工就会形成一定的思维定势，并以这种定势来指导、规范自己的行为。

（1）让员工认同企业文化。首先，要广泛征求意见。很多人把企业文化认为是总经理文化、高层文化，这是片面的。企业文化并非只是高层的一己之见，要得到大家的认同，要征求大家的意见。企业高层管理者应该创造各种机会让全体员工参与进来，共同探讨公司的文化。通过研讨，让每个员工都清楚的知道公司的企业文化是什么以及为什么要树立这样的文化。在这一过程中，不妨由高层制造危机感，让大家产生文化变革的需求和动机，然后在各个层面征求意见，取得对原有文化糟粕和优势的认知，最后保留原有企业文化的精华部分，并创出新的内容，再广泛进行宣扬，让全体员工都知道公司的企业文化是怎么产生的。其次，企业文化得以成为信仰，是因为其吸收历史，总结现在，立志未来而提炼出来的。它需要从上而下不断地宣传、复制、灌输，建立起一套从上而下层层渗透的文化的执行系统，以便让每一层次的经理，每一位员工都用公司的文化标准去判断和执行每一件事情。企业文化的“布道”不仅仅是管理者的工作，企业的每一位员工都应当加入进来。向每一位员工灌输企业文化，使其对企业文化有充分的认同。

（2）用企业文化塑造员工。一是要发挥企业文化对员工的影响。企业文化能够在“润物细无声”中达到对员工思维模式的重组，使个体潜移默化地接受一种观念。卓越的企业文化在无形中规定着员工具有崇高的理想和追求，并引导其主动适应健康的、先进的、有发展前途的社会需求，去和组织的目标相一致，使个体和企业的目标得以共同实现。真正出色的企业是能够设法使各阶层人员全身心投入，并有能力不断学习的组织。创建一种以不断学习、不断创新为基调的企业文化，在内部建立起完善的学习机制，倡导全员学习，使企业在个人、团队及整个系统三个层次上得到共同发展，可以提高企业的竞争力。二是要规划员工的职业生涯。员工的职业生涯应以企业文化为背景，去为“双赢”而设计。从组织的角度考虑，职业生涯设计既要有利于组织发展，又要有利于员工的成长；既要有利于组织当前目标的达成，又要有利于组织未来目标的实现，在实现组织目标的同时促进个人目标的实现。从现实角度考虑，它既要有利于个人职业活动有积极的表现，又要有利于家庭生活质量的提高，更要有利于个人的整体发展。为此，企业应对员工职业生涯发展的整个历程作全程考虑，并将其实施当成一个系统工程，纳入到组织的发展战略之中。从横向上，企业的各级组织、管理及决策者、员工本人都积极参与；从纵向上，贯穿企业的整个工作过程，贯穿员工的整个人生。为每个员工建立自己的职业生涯档案，根据员工的各自能力，适当升迁岗位，使其自身价值得以体现和升华。

（3）建立以人为本的企业文化。人是企业最重要的资源，是第一财富。企业文化的内在要求是在经营管理中，理解人、相信人、重视人、发动人，但凡成功的企业都十分重视企

业文化的建设，都十分重视“以人为本”的经营哲学。长期以来，在企业中存在着重经营、轻管理的现象。有些管理者，虽然对管理工作有所重视，但往往把管理的侧重点放在建制度、定指标、搞奖惩上，忽视做人的工作。实践证明，在管理活动中，只见物不见人，只重视运用行政手段和经济手段进行外部强制，不重视发挥人的主观能动性，只把人作为外在文化的约束，不尊重员工的文化创造，是无法实现管理的预期目的的，也不可能增强企业的生机和活力。为此，管理者只有把管理的重心转移到调动员工的积极性上来，增强员工的主动精神，才能使企业形成一种人人关心经营，人人为经营尽心尽力的局面。如果简单地把员工置于“雇佣者”的地位，不尊重，不信任，忽视员工在精神上尤其是文化上的需求，其后果是削弱了员工对企业的认同。所以，企业文化建设必须高度重视其主体，抓住企业员工素质的培养与提高，使企业文化的主体成为有高度素养的文化人，并最终实现其价值。

（1）兼顾形式与内涵。在企业文化建设过程中最突出的问题就是盲目追求企业文化的形式，而忽略了企业文化的内涵。根据企业文化权威爱得加沙因所划分的层次，位于企业文化最核心的是基本假设，其次是价值层面，再次是行为规范和行为方式层面，位于最表层的才是企业文化的各种表现方式。由此可见，企业文化活动和企业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创业者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，所以不能形成文化推动力，对企业的发展产生不了深远的影响，只有兼顾了企业文化的形式与内涵，才能够使员工对企业有所认同，形成一种全员互动的工作氛围。

（2）注重创新与个性化。企业文化是某一特定文化背景下企业独具特色的管理模式，是企业的个性化表现，不是标准统一的模式，更不是迎合时尚的标语。综观许多企业的企业文化，方方面面都大体相似，缺乏鲜明的个性特色和独特的风格。其实，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。所以，其对环境作出反应的策略和处理内部冲突的方式都会有自己的特色，不可能完全雷同。如同样属于日本文化，索尼公司的企业文化强调开拓创新，而尼桑公司则强调顾客至上；同样属于美国文化，惠普公司强调对市场和环境的适应性，而ibm公司强调尊重人、信任人，善于运用激励手段。在陈旧的企业文化环境下，员工的想象力和创造力都会遭到抹杀，很难对企业产生认同感、亲切感和忠诚感，自然不会考虑企业的未来和发展，因此企业难以形成凝聚力，甚至还会丧失核心竞争力。因此，企业文化必须随着企业的发展不断更新和完善，只有这样，员工们对企业的认同感才会不断加深。

（3）建立正规的沟通渠道。现代企业管理中，在用人上要有公开、公正、公平的竞争机制，打破“论资排辈”、“平衡照顾”的陋习。分管领导不要搞小帮派、小团伙，不要讲亲疏好恶、安插亲信，要一切为了企业的利益不拘一格用真才，避免大才小用、小才大用，避免“一山二虎”式的人才内耗，否则很难营造良好的沟通氛围。一个充满凝聚力的企业，各级别、各部门的员工都应该非常清楚企业的目标，知道他们如何才能为企业做出自己的贡献。他们不会花时间去猜高层管理者在想什么，也不会从他们收到的信息中寻找隐含的意思。整个企业的员工都会强烈地感受到大家有共同努力的目标和方向。

（1）鼓励员工表达自己真实想法。在任何一个企业，任何一个团队，都应该将搜集信息、信息沟通放在首位，要充分利用员工的集体智慧，破译信息中的密码，聆听信息中的真正声音；解决问题要允许员工发表意见，不能存在官僚主义，堵塞信息来源。鼓励员工表达自己真实想法，企业才能够了解员工，了解他们工作得是否快乐，对公司是否满意，这样才能促进员工们对企业的认同，企业才可以得到持续的发展。

（2）不要过分强调团队利益高于一切。团队首先是一个集体，由“集体利益高于一切”这个被普遍认可的价值取向，自然而然地可以衍生出“团队利益高于一切”这个论断。但是，在一个团队里过分推崇和强调“团队利益高于一切”，可能会导致以下两方面的弊端，进而会直接影响到员工们对企业的认同感。

团队利益对其成员而言是整体利益，而对整个企业来说，又是局部利益。过分强调团队利益，处处从维护团队自身利益的角度出发常常会打破企业内部固有的利益均衡，侵害其他团队乃至企业整体的利益，从而造成团队与团队，团队与企业之间的价值目标错位，最终影响到企业战略目标的实现。员工们只会认同自己团队的目标，而不会认同整个企业的价值取向。

过分强调团队利益容易导致员工的应得利益被忽视。目前不可否认的是，在团队内部，利益驱动仍是推动团队运转的一个重要机制。作为团队的组成部分，如果员工应得利益长期被漠视甚至侵害，那么他们的积极性和创造性无疑会遭受重创，从而影响到整个团队竞争力和战斗力的发挥，团队的总体利益也会因此受损。团队的价值是由团对全体成员共同创造的，团队成员的应得利益应该也必须得到保护，否则团队原有的凝聚力就会分化成离心力。所以，过分强调团队利益，反而会导致团队利益完全丧失，而员工们对企业的归属感、认同感会急剧下降。

（3）竞争不等于内斗。团队精神在很大程度上是为了适应竞争的需要而出现并不断强化的。这里提及的竞争，往往很自然地被我们理解为与外部的竞争。事实上，团队内部同样也需要有竞争，但竞争不是内斗。在团队内部引入竞争机制，有利于团队结构的进一步优化。团队在组建之初，对其成员的特长优势未必完全了解，分配任务时自然也就不可能做到才尽其用。引入竞争机制，一方面可以在内部形成“学、赶、超”的积极氛围，推动每个成员不断自我提高；另一方面，通过竞争的筛选，可以发现哪些人更能适应某项工作，保留最好的，剔除最弱的，从而实现团队结构的最优配置，激发出团队的最大潜能。在良性竞争的机制下，员工们的积极性得到了提高，都会尽力发挥出自己的最大才能，这样不但不会破坏企业内部的团结，反而会因为企业实力增强及成员个人的发展而使员工们对企业的认同感得到加强。

第一，企业认同对于一个企业的成长来说，看起来虽然不是最直接的因素，但却是最持久的决定因素。只有在员工中形成一种对企业强烈的认同感，才能使企业发展产生强大、持久的动力。

第二，企业文化对企业认同有着促进的作用。企业文化的终极目的就是增强企业的凝聚力，提高员工对企业的认同感，使整个企业拥有共同的价值观、共同的目标、共同的行为准则。

第三，一切企业都必须依靠员工们的辛勤工作来取得不断的健全与发展。因此，企业在应用企业文化促进企业认同的时候，要建立公平、合理的文化制度，要从员工的角度去思考。

(注：本论文得到北京市教委《商务运作与服务管理》项目、北京物资学院工商管理创新研究基地和北京市属高等学校“中青年骨干教师”人才强教计划项目资助。)

【参考文献】[1] 陈亭楠：企业文化实务手册[m].北京：中国致公出版社，2024.[2] 万君宝、刘明顺：企业文化竞争力[j].世界经理人，2024（4）.[3] 李岚：人力资源应用心理学[m].北京：高等教育出版社，2024.[4] 孙健敏：管人用人激励人[j].商业研究，2024（3）.

[5] 刘光明：中外企业文化案例[m].北京：经济管理出版社，2024.

[6] 胡河宁：组织沟通[j].商业文化，2024（5）.

[7] 李玉清：企业文化建设实务与案例[m].北京：清华大学出版社，2024.

[8] 徐恒熹：员工关系管理[j].现代商业，2024（3）.

[9] 黎永泰：企业文化管理初探[j].管理世界，2024（2）.

[10] 黄文麟：塑造企业诚信文化[j].经济管理，2024（6）.

[11] 阎世平：制度视野中的企业文化[m].北京：中国世代经济出版社，2024.

[12] 张卫东、钟熙维：现代企业理论[m].武汉：湖北人民出版社，2024.

**积极推进企业文化建设篇二**

促进企业文化建设

现今社会科技的迅猛发展，知识的几何膨胀，特别是网络的普及和计算机技术的应用，正在给我们的经济、社会与文化生活带来前所未有的变化。当地理和空间不再是障碍，当地球越来越象个地球村，我们已全面进人新经济时代。新经济源于美国，但新经济的浪潮已经席卷着全球。

新经济时代的到来引起了经济社会的巨大变革，对企业管理理论也提出了更高的要求。新的企业管理理论逐渐出现了企业管理层次的扁平化，企业组织形式的虚拟化，企业组织结构的非线性化、企业文化多元化等特征。

企业文化是指在一定的社会经济条件下通过社会实践所形成的并为全体成员遵循的共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则的总和(schein,1984)。它是反映现代化生产和市场经济一般规律的新兴的管理理念，是在管理科学和行为科学基础上逐步演变产生的一种现代管理理论，是在科学技术迅速发展，社会化水平不断提高，市场竞争日趋激烈的条件下发展起来的。

企业文化的目的，就是以精神的、物质的、文化的手段，满足员工物质和精神方面的需要，以提高企业的向心力和凝聚力，激发职工的积极性和创造精神，提高企业经济效益。在新经济时代，企业文化成为企业管理的主要内容，是企业核心竞争力所在。企业只有拥有了

自己的文化，才能具有生命力，具有获得生存、发展和壮大的能力以及为全社会服务的基础。

在此学期我根据马克思主义基本原理的知识，充分运用马克思主义哲学的观点和方法，对天津某物流行业企业文化建设进行思考和实践，这对建设适应社会主义市场经济的具有物流行业特色的企业文化具有十分重要的意义。

在此我对于自己的实践结果做出如下

总结

：

脱离整体，部分就失去了它原有的性质和功能。因此，在社会主义市场经济的大潮中，物流行业企业文化建设要运用马克思主义唯物辩证法的整体观点，正确处理和协调各种利益关系，把树立行业共同价值观作为物流行业企业文化建设的核心。物流行业树立共同价值观的根本问题是正确认识和处理好个人和企业与国家、社会、消费者等利益主体的关系，切实维护国家利益和消费者利益。

一个行业和企业的价值观就是在这种内外因素的影响下形成的，它既不

同于一般的社会意识形态，也不是行业成员个人意识的简单累加。行业价值观是行业内企业与职工的价值观的统一体。企业要使职工认同物流行业的共同价值观，把职工自我价值的实现同行业的共同价值观结合起来，引导职工为实现“两个至上”的行业共同价值观而自觉遵守相应的规范和准则，形成统一意志。

企业文化所体现的是软性管理，它把管理的重心从物的管理转移到人的管理上来，重视人、尊重人、培养人、激励人，充分调动人的主观能动性、积极性和创造性。建设物流行业企业文化必须运用马克思主义认识论的观点，以人为本，摆正人在企业管理中的位置。马克思主义的实践观指出，人们能够认识规律、利用规律来改造世界，强调人是实践的主体，人的精神因素在实践过程中能动地作用于客观世界。企业的生产活动是人们从事物质生产实践的基本形式，职工群众是生产实践的主体。因此，物流行业企业文化建设应注重人在实践过程中的能动性，把人放在管理的主体地位上。

总之，马克思主义实践观是企业文化建设中以人为本管理理念的哲学基础。建设物流行业企业文化必须遵循马克思主义的实践观，依靠群众，坚持以人为本的思想，满足广大职工的物质和精神文化需要。随着生产力的发展和社会的不断进步，人的需求层次也在不断提升，而企业要把人看成具有多方面需要、追求自我价值实现和全面发展的“文化人”。企业要通过企业文化的导向和渗透作用，用体现企业价值观的行为准则和规范，引导员工的行为。

目前，物流行业正在推进的各项改革，涉及到方方面面的利益，人们的思想观念、价值取向、行为准则等都面临着新的变化。在这种形势下，尤其应把企业文化建设放在重要位置上，充分发挥企业文化建设对人的导向作用，引导全体员工把个人目标和理想统一于行业共同价值观。

根据马克思主义共性和个性的辩证关系原理，物流行业企业文化建设应正确把握共性与个性的辩证关系，坚持解放思想和实事求是的统一

根据马克思主义共性和个性的辩证关系原理，任何事物都是共性和个性的统一，共性寓于个性之中，个性体现共性。物流行业企业文化建设，首先要遵循物流行业的共同价值观，坚持“两个至上”的宗旨，同时还要挖掘自身优势，突出个性，发展个性，建设具有自身特点的企业文化。另外，物流行业企业文化建设还应坚持解放思想和实事求是的统一，遵循企业在社会主义市场经济条件下的“和谐、效率、法制”的要求，从企业实际出发，在企业文化建设中把企业的实际与时代的精神结合起来。

根据马克思主义共性和个性的辩证关系原理，物流企业在进行企业文化建设时，首先，要根据自身的发展历史，自觉落实行业共同价值观，提炼出反映个性的企业精神。其次，要重视建设符合企业实际的制度文化，实现文化和制度的有机融合。

根据马克思主义联系的普遍性原理，物流行业企业文化建设应坚持系统性原则

联系的普遍性原理是指，世界上的一切事物都不是孤立存在的，整个世界是一个相互联系的统一整体。这就要求物流行业企业文化建设要坚持系统性。所谓的系统性是指系统是由多个要素构成的有机整体，构成系统的各个要素之间，各个要素与整体之间存在着有机联系。物流行业企业文化建设坚持系统性原则，就是要认识到企业文化渗透在企业方方面面的工作中，是企业行为在意识上的全面反映。

从企业文化建设的系统性这个角度出发，在具体应用的时候，要做好两个定位：一是“空间定位”；二是“时间定位”。“空间定位”就是全面策划，具体负责，全盘搞活，把企业文化建设作为企业的一项全面工作来策划和推进。“时间定位”则是更多地关注和遵循系统的渐变与发展的动向和规律，随时修正错误的思维和行为倾向。我们要着眼未来，立足企业，从企业的实际出发，从企业的特色入手，丰富企业的文化积淀。

根据马克思主义事物的运动、变化和发展的观点，物流行业企业文化建设必须重视创新

马克思主义事物运动、变化和发展的观点认为，事物的运动变化

不仅有量的增减，而且有质的飞跃，事物的发展是由低级到高级、由简单到复杂的不断更新的过程。这就要求物流企业文化建设必须重视创新。

首先，要重视建设学习型、创新型的企业文化。要求企业和员工时刻保持创新激情，在尊重客观的前提下，敢于发扬个性，敢于创新。

其次，明确各阶段的目标。要根据某一特定历史时期面临的客观形势，适时提出自己的总体奋斗目标和阶段目标，通过目标的实现，激发员工的潜能。

最后，要重视与企业文化建设配套的制度创新、组织创新和管理创新，以企业文化建设推进制度创新、组织创新和管理创新。

**积极推进企业文化建设篇三**

建设企业文化促进企业发展

中国石化齐鲁股份有限公司塑料厂属国家大

近年来，我们塑料厂从保持企业持续发展的战略高度出发，

大力加强企业文化建设，走出了一条具有时代精神、符合自身实际的企业文化建设新路子，为企业的发展壮大提供了源源不断的生机和活力。

塑料厂是一家大型现代化联合企业，为把2024多名员工建设成为具有生机和活力的有效群体，我们突破传统管理模式，坚持以人为本，大力倡导和培育团队精神，有效地凝聚了员工队伍。

用企业愿景激励员工。“建设一流塑料生产基地、打造世界知名塑料品牌”是我们的宏伟蓝图和奋斗方向，它使员工明确了我们的事业要做到什么程度，并界定出员工的行为方向。我们不仅要把塑料厂建设成为我国一流的塑料生产基地，更要在规模、技术、管理和效益上赶超国内外先进水平，把塑料厂建设成为产品有竞争力、技术有创新力、安全有保障力、资产有增值力、领导有凝聚力、员工有学习力的充满生机和活力的现代化企业。确立这一愿景的目的还在于对员工的利益吸引，这一愿景的实现与员工的利益休戚相关，既让员工为美好未来自豪，又牵引和激励所有员工团结奋进，不断为之努力奋斗。明确的企业愿景使企业与员工之间形成了利益共同体，努力追求和实现这一愿景已成为每位塑料厂人的自觉行动。用企业精神凝聚员工。“聚合图强”是我们的企业精神，它是推动我们企业发展壮大的核心和灵魂。常言道：“物质激励只能起一时作用，而精神激励永无止境”。为建设一支“聚合图强”的员工队伍，我们积极倡导“自我加压，顽强拚搏，无私奉献，争创一流”的实干精神，深入持久地开展了争创“文明单位”、“文明岗位”、“文明示范窗口”等系列精神文明创建活动，广泛开展“理想信念”、“爱厂爱岗”、“艰苦奋斗”主题教育，通过几代塑料人的努力和拚搏，我们培育形成了“聚合图强”的企业精神，造就了一支纪律严明、作风硬朗、善打硬仗的“铁军”队伍。“聚合图强”的企业精神，凝聚了员工的意志和力量，为塑料厂的发展注入了强大的精神动力。好范文版权所有用核心价值观锤炼员工。我们把“强学力行，止于至善”作为所有员工共同信守的基本信念、奉守的职业信条。为打造锤炼一支“强学力行，止于至善”的员工队伍，我们积极倡导学习精神，引导员工树立终身学习观念，并提出了：作为一个企业要成为学习型企业，作为一个车间要成为学习型车间，作为一个人要成为终身学习的人的观念。除举办各类培训班、学习班外，重点鼓励员工自学，以拓宽知识面，实现员工综合素质的置换和再提高。随着学习的不断深入，广大员工的学习观念逐渐转变，把厂里号召学习转化为自己的自觉行为，员工的世界观、人生观、价值观也在学习中得到了锤炼和升华，由此打造出了运筹帷幄的领导核心集体，德才兼备的中层管理队伍，攻关夺隘的技术攻关团队，能征善战的基层操作尖兵。

企业要在激烈的市场竞争中立于不败之地，必须依靠“创新”。因此，我们把企业“日新”哲学和“创新无止境”的经营理念提升到企业文化的核心层次，自觉地把“持续创新力”作为企业的核心能力来进行培养。我们实施的创新工程包括观念创新、制度创新、管理创新、技术创新好范文版权所有。通过观念创新，我们提出了创建“学习型企业”的新观念、新思路，不断提高企业核心竞争力。通过制度创新，我们在齐鲁石化公司率先推行了安全承诺抵押金制度，未遂事故管理红、黄、绿三级管理制度，筑牢安全生产根基。通过管理创新，我们取得了iso9002质量管理体系、iso10012计量管理体系、iso14001环保管理体系和hse（安全、环境、健康）管理体系的认证，形成了一体化的管理模式，企业管理更加科学，企业运行机制及时与国际接轨。技术创新是我们的创新重点，作为技术密集型企业，我们坚持依靠科技兴厂，积极推行科技进步，通过应用先进技术提升、改造传统产业和产品结构，不断提高科技对生产和效益的贡献率，同时结合装置运行状况，制定实施了努力降低消耗、降低能耗、降低成本为主的“三个努力度”考核指标，大力降低消耗、能耗和生产成本，形成了敢与国内外同行在激烈的市场竞争中论伯仲、共经纬的可喜局面。技术攻关团队攻克了高密度聚乙烯装置单耗居高不下的状况，每年可减少效益损失4500万元；成功地进行了低密度聚乙烯装置工艺冷凝态操作试验，将装置的潜能提高了50；研制开发出了高密度聚乙烯dgda6098产品，并以其过硬的质

量稳居全国之首。为了应对加入wto后的挑战，我们坚持走内部挖潜增效道路，1998年建成投产了14万吨/年高压聚乙烯装置，培育出了新的经济效益增长点。科技以人为本。我们十分重视人力资好范文版权所有源开发，积极开展技术培训、练兵比武、导师带徒、点题攻关、专题攻关等群众性经济技术创新活动，不断提高员工的业务技术素质。为

了鼓励员工学技术、钻业务，激发和调动员工创新创效的工作积极性，我们还制定实施了技术成果冠名法，即对成效突出的创新成果冠以创新者的名字。这些措施使一批批优秀科技人才相继脱颖而出，成为了企业发展壮大的宝贵财富和坚实基础。

我们分别从企业的视觉形象、行为形象和理念形象三个层面对企业形象进行了整体规划。用企业标志塑造企业视觉形象。我们从企业形象标志入手，将企业运行的全部要素用标志的形式加以表现，设计出具有鲜明个性的识别形象展现在社会公众面前，让社会认识和了解企业。我们厂徽就是由英文单词“sinopec”（中国石化）、汉语拼音“shandong”（山东）和“suliaochang”（塑料厂）的三个字母“s”的艺术变型，图形稳健中充满动感，简洁中富有个性，向内聚集与旋转的造型喻示了“聚合图强”的企业精神。我们的淡蓝色工装和规范的员工证，无论是在厂区、生活区或是在公交车上，都显得明亮夺目，给人们留下了深刻而美好的印象。用员工行为塑造企业行为形象。在社会公众面前，每一位员工的行为都代表着企业的形象。为此，我们特编印了《员工手册》，其中包括行为规范、礼仪规范、职业道德规范、组织纪律规范、员工形象规范等，并下发到每一位员工手中，教育引导广大员工都要从我做起，从现在做起，从一言一行做起，处处严格要求自己，时时注意自己的形象，努力做到“理念在我心中，形象在你面前”，用点点滴滴的模范行为展示塑料厂人的良好形象。我们的固体车间高压工段，是对外展示企业形象的一扇窗口，经常有公司内外的用户来此装运物料，员工们严格按照《员工手册》来规范自己的言行，给每位用户都留下了非常深刻的印象，多次收到用户的表扬信件，并荣获了公司“文明示范窗口”荣誉称号，向社会公众充分展示了企业的良好形象和员工精神风貌。此外，我们还通过参加或举办大型文体活动、热心参与希望工程、救助灾区等社会公益事业，不断提高企业的知名度和美誉度。用先进楷模塑造企业理念形象。近年来，我们先后树立了全国“十大杰出青年岗位能手”明键、“五一劳动奖章获得者”赵彦滨等不同层次的先进楷模。他们是企业理念的化身，集中体现了企业精神的核心内涵。我们在为楷模创造良好的工作、生活和事业发展空间的同时，加大对先进楷模的对内对外宣传力度，积极倡导“学楷模、做楷模”活动，使广大员工在学习身边楷模过程中，进一步认同、理解企业理念，并把企业理念化为心中的信念和日常工作行为。通过宣传楷模人物，我们的企业文化精髓声名远播，在社会公众面前树立了良好的企业理念形象。企业文化重在建设，贵在实践。近年来，我们塑料厂大力加强企业文化建设，推动了企业两个文明建设持续健康发展。十年中塑料厂已累计向社会奉献各类塑料产品426万吨，先后荣获了山东省“文明单位”、“职业道德建设十佳单位”和全国“模范职工之家”荣誉称号。在新的世纪里，我们将大力弘扬“聚合图强”的企业精神，为繁荣我国石化事业、建设一流的塑料生产基地输入源源不断的文化动力。

**积极推进企业文化建设篇四**

龙源期刊网 http://.cn

加强企业文化建设 促进企业发展

作者：张勇

来源：《现代交际》2024年第10期

[摘要]企业文化指一个企业从上到下所共有的，居于统治地位并为全体职工所认同的价值观念、习惯、作风和行为规则。它既包括那些可见于形、闻之于声、触之以觉的表层物质文化，也包括以企业规章制度、领导体制、组织机构等为内容的里层制度文化。然而其核心还是积淀于职工心灵深层的精神文化，即理想信念、道德规范、价值取向和行为准则等。企业文化指导着职工的日常言行，它对凝聚职工的意志，规范和引导职工的行为，从根本上调动职工的积极性有着重要的作用，对企业的物质生产起到强大的推动作用。

[关键词]企业文化 建设 发展

[中图分类号]f270 [文献标识码]a [文章编号]1009-5349（2024）10-0056-0

1一、企业精神是企业文化建设的核心

“精神不是万能的，但没有精神是万万不能的。”历史和现实昭示人们：精神的力量虽然不是法力无边，但无论一个人、一个企业，还是一个民族，都不能没有精神，没有精神就等于没有灵魂。一个有作为的人必有一种非凡的人格精神，一个成功的企业必有一种卓越的企业精神，一个伟大的民族必有一种坚强的民族精神。在新的时代、新的形势下，企业要生存，要发展，要成就伟业，如果没有一种富有生命力的企业精神为支柱、为动力源，必将举步维艰。企业精神是企业在长期生产经营实践中所形成的职工群体心理定势和价值取向，是职工世界观、人生观、价值观在企业行为中的聚合、嬗变、结晶。企业精神是经过凝练的群体意识，是企业职工共有共享的核心价值观。只要它融入职工的自觉行为中去，就会产生巨大的能量，发挥凝聚、导向、激励、控制等多方面的功能。在企业文化的结构体系中，企业精神是统帅，是核心，决定着企业经营之道，作用于企业形象。

结合生产实践，把企业精神变成职工的自觉行动，我们主要从以下方面实现了这种转变：一是领导干部注重言传身教，各级干部以高度的敬业精神感召职工，以严于律己的行为带动职工，以勤政廉洁的形象影响职工，把企业精神形象化。二是采用不同形式进行宣传，把企业精神具体化。三是树立群众榜样，以老职工、共产党员的先进事迹和模范作用感召职工，把企业精神人格化。四是把企业精神融入安全生产的各个领域，从长远规划到各项规章制度，从生产管理到行政管理，处处渗透着企业精神，把企业精神实践化。总之，企业精神的本质内涵反映了以下几种精神：爱国主义精神、集体主义精神、主人翁精神、无私奉献精神、科学实干精神、艰苦创业精神、优质服务精神、追求卓越精神。企业精神是一种向上的、积极的、优秀的精神文化成果，是企业文化的核心。

龙源期刊网 http://.cn

企业文化建设的根本目的是要在社会主义市场经济条件下塑造“四有”新人，而“四有”新人的塑造必须从规范职工行为开始。俗语说：“没有规矩，不成方圆。”工会作为群众组织，有责任、有义务教育职工树立主人翁意识，尽主人责，做主人事，献主人智，在企业的物质文明和精神文明建设中发挥主力军作用。所以，有必要站在做主人的高度，制订出规范要求，让职工有所遵循，有动力的方向和目标。

职工行为规范应该是：第一，职工作为国家主人，必须爱国、爱党、爱社会主义；第二，作为企业主人，必须爱公司、爱本职工作，讲究职业道德、职业技能、职业纪律；第三，作为社会成员，必须遵守社会公德，遵纪守法，履行公民的权利和义务；第四，作为家庭成员，必须具备家庭美德。

职工的行为规范还必须注重三个统一。一是先进性和广泛性的统一。如果没有先进性，就不能对职工的行为有引导和升华作用；如果只注重先进性，而没有广泛性，职工感到难以做到，又会成为一纸空文，广泛性的规范要求是先进性规范要求的基础，而先进性规范更是广泛性规范要求的发展和升华，两者虽有差异，但又密不可分，二者在同一方向上互为贯通依存，互为渗透，共同提高。二是思想规范和行为规范的统一。思想和行为在职工个体身上是一个统一体，思想是行为的基础，行为是思想的外在表现，所以规范首先要规范思想意识；其次，行为规范，主要体现在怎样做事，怎样才能做好事，思想和行为的一致性，决定了规范要求的统

一。三是现实性和导向性的统一。立足现实，规范要求才能被职工接受，才能付诸实施，落到实处，否则，超现实的规范要求只能可望不可及，无实际意义。但是要立足现实，没有导向性的要求也不符合事物发展的规律。形势在不断发展，职工的思想也在不断的进步，国有企业的职工作为先进生产力的代表者，应该有比较高、比较明确的奋斗目标和理想。因此，对职工规范要求既要考虑现实性，更重要的还要考虑导向性，必须把二者有机地结合起来。

**积极推进企业文化建设篇五**

构造企业精神 促进企业文化建设

企业精神是企业文化的一项重要内容，是企业文化的灵魂。构造企业精神，是建设企业文化的基础，它能极大地促进企业文化的发展。

新中国成立以来，我国企业就比较注重企业精神，如著名的“孟泰精神”、“大庆精神”、“海尔精神”等，曾对我国广大职工起到了巨大的激励作用。改革开放的20年来，我国许多企业，积极吸取国外企业的管理先进经验，继承和发扬本国的传统，结合本企业实际，培育和构造了新型的企业精神。如“海尔精神”、公司的“拓荒牛”的企业精神，这些企业精神深刻地反映企业职工整体化的追求、志向和决心，成为贯穿在整个企业文化诸要素中的“灵魂立法”。因此，从现在起，我们应该强化共产主义思想教育，加强企业的思想政治工作，以四项基本原则为指导，从企业精神的概念、作用、确立，肤浅地谈一谈构造富有时代特色的企业精神。

企业精神是企业文化一项重要而复杂的内容，人们对它的认识并不完全一致，有人认为它是企业的全部精神现象和精神活动，有人把它同企业哲学或企业价值观念等同起来。这些认识都没有抓住企业精神的实质。企业精神是一种精神现象和精神活动，但这并非是它们的全部；企业精神还包括企业哲学和企业价值观念的内容，但它也不是一种简单的包容，企业精神有着自身独特的内涵。

企业精神是企业在长期的生产经营过程中，由企业领导所倡导，由全体员工自觉实践而形成的代表职工信念、激发企业活力，推动企业生产经营的团体精神。是对企业哲学、价值观念、行为准则、道德规范的提炼和总结。企业精神的内容具体表现为：坚定和追求目标，强烈的群体意识，正确的激励原则，鲜明的社会责任和可靠的价值观念及方法论等等。企业精神的特殊内涵决定了它具有个性和共同特征。企业精神的个性特征是指每一个企业都有自己独特的企业精神，由于企业哲学、价值观念、行为准则、道德规范的不同，企业精神也必须各有特点。企业精神的共同特征是指企业精神对企业全体职工信念和追求的高度概括，同时又使这种共同信念和追求根值于每个职工的心中，从而产生共同的思想和行为。个性和共性特征是企业精神最本质的特征，是对企业精神认识的起点。

企业精神的形式受不同企业特殊的经营内容、经营方式的制约，这是企业精神个性特征形成的基础。企业不同的经营内容和经营方式，就形成了企业不同的竞争观念、质量观念、劳动观念等意识，从而制约着企业精神的形成。因此，企业精神反映了企业独特经营的特殊本质，也正是对这种特殊本质的反映，才能形成每一个企业自己的企业精神。

企业精神是在企业经营中形成的，它反过来又为企业的生产经营服务，为职工的全面发展服务，为企业的生产经营活动提供精神支柱和前进的动力。充分认识到企业精神所蕴涵的内容，才能够把握企业精神的实质，才能充分发挥企业精神的动力作用，促进企业文化建设的发展。

企业精神是企业文化的重要内容，它对企业管理起着重要作用，它的作用主要表现在以下三个方面：

随着市场竞争的日趋激烈，信誉对企业的生存和发展将起着越来越重要，如忽视了信誉，就会削弱企业的竞争能力，企业群体也就失去了生存和发展的依据。要维护企业的信誉，必须要有全体职工的努力。如果每个职工只顾个人利益，各行其是，这样只会影响工程质量，使企业失去社会信誉。企业精神有着丰富的内涵，它能够使职工明确个人与企业群体、企业群体与社会的关系，促使职工把企业的信誉当作企业生存、自身生存的依据，从而树立强烈的群体意识和劳动责任感。

大家都知道，工程机械厂水电二队的职工，每道工序，层层把关，共同保质保量地完成生产任务已蔚然成风；他们主动走访用户，努力提高优质服务水平。他们不仅搞好路内关系，还为路外的用户服务，他们解决了襄樊编组站多项设备的重大问题，从而赢得了社会信誉，社会效益、增强了企业的竞争能力。这些成果都是群体意识升华的结果，靠的就是企业精神。

企业文化是企业的精神财富，它包括了道德观、价值观，这既是对优良传统的概括和继承，又是企业职工行为的准则。而企业精神是企业文化的精髓，因此企业精神能够规范企业职工的行为，树立正确的道德观和价值观。

海尔集团“零缺陷”，这就是道德观、价值观人具体体现，则企业精神约束了企业坚持

“质量第一，用户第一”，这正是体现了“经营诚信为本”的道德观与企业生产是为满足社会需要的价值观的高度统一。因此，企业精神是促使职工树立正确的道德观、价值观，进而约束职工、约束企业行为的动力。

企业要生存、发展、繁荣，就必须下大力气建设和发展企业文化，树立具有自己特点的企业精神。我公司是一个具有30年历史的企业，确立了“拓荒牛” 的企业精神。具体地说，就是要保证工程的一流质量、一流管理、一流效益、一流服务。为了实现这个目标，确定和坚持“视质量为生命，追求卓越品牌，建造顾客满意，员工为荣的工程”质量方针。团结一致，扎扎实实地工作，在强手如林的建筑行业竞争中，成为省、市、“现代化管理先进单位”，“国家级、省级先进企业”。

由此可见，企业精神是企业的灵魂，是企业前进的旗帜。

我们从企业精神的概念，企业精神的作用可以归纳确立企业精神的四个原则，即：密切联系实际的原则；发动员工的原则；体现连续性的原则；体现个性的原则。

就是根据企业统、信念、理想、作风、风格以及思想文化、业务技术素质来确定企业精神。

公司的“拓荒牛”精神，就是根据这一原则制定了自己的企业精神。我公司点多线长，作业条件艰苦，风餐露宿，夏顶炎阳，冬冒风雪，体力消耗大，根据这一特性，就需要一种艰苦奋斗，由于新线施工是为建设单位配套服务的，而且苦、脏、累、险，同时对建设项目的要求又是质量高、工期短、见效快，这一工作特点又需要一种勇于拼搏的精神；公司队伍分散，流动性大，小群体意识浓厚，必须激发职工的自尊、自信、自强的意识，培养出一支有理想、有文化、讲文明的职工队伍，进而树立建筑企业在社会中的地位和职工的社会中的形象。这样，才能获得信誉至上的精神；随着改革的深入发展，建筑市场的竞争愈加激烈，企业要生存、求发展，就必须有一种争创一流的精神。公司就是联系本企业的特点、实际，提出自己的企业精神，这就是：“众牛齐奔的团队精神，求实创新的开拓精神，永不言败的拼搏精神，严细求真的务实精神，为民造福的奉献精神”。

就是发动全体职工提出本企业的企业精神。

这是因为，职工对自己身边的人和事体会最深，体贴他们概括、提炼出来的语言必须精辟简洁，因而也就是最有感召力。发动群众提出的企业精神的过程本身，就对职工进行光荣传统的教育、进行民族精神的教育、进行工人阶级高尚品质的教育，而且这一过程，也为企业精神的落实和发展奠定了坚实的基础。

企业文化的建设与发展总是要与旧的、腐朽的文化进行一番较量，社会主义的企业文化虽然已经确立，但现在仍有不足之处。要坚持和发展社会主义的企业文化，要经过连续的、长期的建设。作为企业文化的灵魂——企业精神的确立，同样需要一代人或几代人的精心培育和建设。在这个过程中，发扬光荣传统、继承优秀文化就是体现连续性；如果没有连续性，就会给人们精神上形成“断带”，这种企业精神就没有号召力，这不是原搬照抄，而是进行“扬弃”，这种扬弃的本身就是体现连续性。

每个企业都有自己的特点，就是同一类型的企业，由于它自身经历不同，所处环境不同，经济技术状况及职工素质的不同，也会具有很大判别。企业精神的确立，具有自己的特殊性，是物质决定精神，存在决定意识的必然结果。这种根据企业的实际确立起来的企业精神，必然会成为企业的旗帜；如果不根据企业的实际，而是照抄搬别人的华丽辞藻，用来作为自己“企业”精神，只会流于形式，甚至只起到点缀装饰的作用。因此，确立企业精神，必须坚持体现个性的原则，才能使企业精神发挥应有的作用。

企业精神是随着各个不同企业的历史条件而逐步形成的，它反映了这个企业的特色。因此，它不能成为对他人现成口号的简单照搬，只能在突出自己典型特征的基础上，有针对性地选择适当的价值标准，来构造具有本企业鲜明特征的企业精神。当前，我国社会急剧变革，经济生活日新月异。在这种新形式下，各个企业都必须根据本企业的实际情况，把构造企业精神作为生产经营的先导，以四项基本原则为基石，以发展企业为主旨，以获得最佳效益为目的，构造能符合我国国情及本企业特征、符合我国社会主义社会制度、符合商品生产规律的企业精神，来确定企业的发展目标，规范企业的整体行为，优化企业的群体意识，弘扬企业的光荣传统，最大限度地激发职工地自豪感，增进职工的责任感，强化职工的使命感，调动职工的进取感。促使企业在群雄角逐、激烈竞争中，接受挑战，立于不败之地。

一个企业需要有一个好的企业精神，同时更需要有一套切实可行的推行企业精神技巧，没有或缺乏这种技巧，企业精神和企业工作都可能出现“两层皮”，成为缺乏任何激励性的

空洞口号。

众所周知，一种商品要推销得快，首先要牌子硬。企业精神也是这样。提不出一个真正符合企业自身特点和发展需要的企业精神，推选技巧再高也无济于事。因此，在企业精神推行之前，我们首先要搞好企业精神得提炼工作。悉心观察，反复推敲，通过集中和浓缩广大职工群众的集体意见和个性风格，使提出的企业精神结合企业实际，具有一定的历史跨度，具有较强的可行性、指导性，易使职工群众自觉接受。有了这样一种企业精神，推行技巧才能发挥有效的作用。

企业精神的推行需要有一定的过程，而实施好企业精神的教育则是完成这一过程首要环节。教育工作开展得生动有力，企业精神的丰富内涵才能入脑、入心，打动人心，成为每一个职工的自觉行动。

教育职工从企业和个人经济利益的发展中坚持和发扬企业精神的必要性。尽管每个企业的内部情况不尽相同，但只要认真回顾一下每个企业的发展史，我们就不难发现这样一个共同的规律，企业和个人的经济利益是随着企业精神不断坚持和完善而提高发展的。大庆人之所以能在荒芜人烟的盐碱滩上开发出世界第一流的大油田，建起了规模宏大的石油城，从“干达垒”搬过了具有现代化水平的高楼大厦，不正是由于他们坚持和发扬了“立志四严”，“四个一样”，“宁肯少活20 年，拼命也要拿下大油田”的企业精神吗？在企业精神教育中，如果我们能根据本企业的具体情况，那这种教育就会产生很强的感染力和说服力，提高职工坚持和发扬企业精神的主动性。

从细分解，专题领会企业精神。企业精神具有抽象性和概括性，要使高度浓缩的精神内涵融会到企业各项工作中去，被职工群众所接受，我们要在全面把握企业精神内涵的基础上，做好对企业精神深入细致的工作特点，采取演讲，对话、民主协商、专题讨论、技术比武、知识竞赛等形式，由此及彼，由一种实践所证明的好办法。

企业精神体现在企业各项工作的始终，为此，就要学习、运用系统规则的原理和方法指导推行工作，以防顾此失彼，片面失衡。在系统、全方位的推行中，要十分强调认真做好如下几项工作。

有了这样一支职工队伍，企业精神的推行和落实就有了比较强大、可靠的保证。

总之，不同的企业有着不同的特点，企业文化的一个重要特征就在于它的个性化，因此，企业在构造企业精神的过程中，应当以人为本，结合企业的实际，提炼独特的企业精神，在构造企业精神的途径上，在实践中不断总结经验，推陈出新，走出自己有特色的路来。

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