# 开展企业文化建设亲和年活动的实施意见

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-10-18

*第一篇：开展企业文化建设亲和年活动的实施意见文章标题：开展企业文化建设亲和年活动的实施意见关于组织开展“企业文化建设亲和年”根据集团公司关于组织开展“企业文化建设亲和年”活动的指导意见具体要求，结合公司实际，以提升企业文化建设水平为重点，...*

**第一篇：开展企业文化建设亲和年活动的实施意见**

文章标题：开展企业文化建设亲和年活动的实施意见

关于组织开展“企业文化建设亲和年”

根据集团公司关于组织开展“企业文化建设亲和年”活动的指导意见具体要求，结合公司实际，以提升企业文化建设水平为重点，着力推动人本管理思想的实践，不断增强企业的亲和力和凝聚力，促进公司协调稳定发展，经研究决定2024年组织开展“企业文

化建设亲和年”活动，现提出实施意见如下：

一、“企业文化建设亲和年”活动的指导思想

2024年是“抢抓五年机遇期，实现十年新发展”的第四年，也是确保赵矿公司实现内涵式发展的重要一年，公司面对严峻的形势和艰巨的任务，迫切需要提升企业文化建设水平，积极构建和谐矿区，增强企业的亲和力，推动公司实现全面协调可持续的向前发展。据此，2024年组织开展“企业文化建设亲和年”活动的指导思想是：认真贯彻落实党的十六届五中全会和集团公司“两会”精神，大力弘扬、深入落实以人为本的管理思想，以尊重人的价值，实现人的愿望，满足人的要求，促进人的发展为目标方向，努力把亲和力注入到企业管理的方方面面，全面提升企业文化建设水平，增强全体员工对企业文化的认同感，为建设和谐矿区，促进公司的持续、健康发展提供强有力的文化支持。

二、“企业文化建设亲和年”活动的主要任务

2024年企业文化建设要贯穿亲和年主线，以全面推广“培育煤矿安全文化，塑造本质型安全人”课题成果为重点，带动“亲和年”各项工作的全面展开，继续推行“RMDC管理法”向经营领域纵深发展、向机关管理纵深发展、向行业特色纵深发展，努力实现理念亲和、制度亲和、到行为亲和的突破；实现塑造本质型安全人在方法、途径、机制上的突破；实现打造行业特色文化的突破。

1、树立亲和思想、构建载体机制，营造浓厚的亲和氛围亲情和信任是形成企业亲和力的基础。这种亲和力决定着企业员工对工作的热忱和关心程度，决定着他们是否为企业奋斗一生。构建企业的内部亲和关系，树立企业的社会亲和形象，是实现公司“走内涵式发展道路”目标的根本保证。各级领导班子、领导干部要深刻理解以人为本管理的内涵，率先树立起亲和意识，自觉把亲和观念内化为管理方式、行为方式，努力使我们的理念更加亲和、管理更加亲和、环境更加亲和、人际关系更加亲和、企业形象更加亲和，进而增强广大员工、社会公众对公司文化的认同感。

增强企业文化的亲和力，关键是构建相应的载体和配套的政策制度。要以亲和思想为指导，制定有利于满足员工工作、生活、学习、安全、发展，更加具有人性化的工作载体和政策机制。要根据公司实际，努力构建以维护员工民主权利、参政议政、平等协商、集体全同、厂务公开等工作机制；发挥“五突破，一加强”的维权职能，依法维护员工民主权利的机制；区科每月为员工办一件实事考评机制；深化“暖心聚力”工程，不断改善员工生活和美化小区和矿内的环境机制，关心弱势群体，落实与特困员工帮扶“结对子”，实施援助的机制；改善生产和生活环境，积极推进精神文明建设的机制，用机制规范各单位、各部门、各级领导干部的思想意识，尽最大可能满足员工精神利益和物质利益的需求，提高办事效率和办事质量，以此营造亲和的氛围，为推进公司发展提供协调、稳定的保证。

2、突出重点、狠抓落实，全面推广“培育煤矿安全文化、塑造本质型安全人”课题成果。

培育煤矿安全文化，塑造全质型安全人是当前公司安全管理工作面临的一项迫切任务，是今后一个时期安全管理和安全文化建设的重点工程，也是构筑企业文化亲和力的重要途径。2024年，突出以全体员工认知安全文化为立足点，以做实班组安全文化为重点，以整合理念和制度为切入点，全面开展安全文化建设，逐步形成上下贯通的安全理念和人机互补、人机制约的安全制度体系，改善员工安全心智模式，规范安全生产行为，努力构建公司安全文化、区科安全文化、班组安全文化相互配套的、具有自身特点的安全文化管理模式，全力打造本质型安全人和创建本质安全矿井。

从基础建设上，抓好理论培训、安全理念灌输和制度整合。一是对各级管理者进行培训，深化认识，统一思想，增强自觉性，为课题的全面实施奠定坚实的基础。二是强化安全理念宣灌与渗透。使安全理念在每名员工中入心入脑，形成强烈的“塑造本质型安全人”氛围。三是进行制度整合。从各岗位、班组、区科重新审视各项制度是否符合“塑造本质型安全人”的目标要求，有悖于这个目标的要废弃，偏离这个目标的要纠正，与实现目标有欠缺的要补充，与目标要求过时的要提升和完善。四是技术上要投入。要提高安全生产硬件水平，从技术上求创新，不断趋近“想不安全都办不到”的目标。五是理顺安全费用投入体制。企业安全费用的管理使用，要有利于保障“培育煤矿安全文化，塑造本质型安全人”这个目标的实现。

从具

体工作推进上，2024年上半年实现班组安全文化建设和区科安全文化建设取得实质性的进展，为公司安全文化建设提供有力的支持和重要的保证。一是做实班组安全文化建设。根据班组安全文化建设班组安全目标、培育本质型岗位安全员工、现场全过程安全防控管理、生产环境安全可靠支撑要件，强化理念引领系统、行为养成系统、安全环境系统的导入，做实各要件的环

节和过程。每个单位先抓

一、两个班组进行试点，根据班组和岗位特点，不断补充和完善，形成具有不同班组和岗位特点的班组安全文化建设管理模式，在公司全面推广。二是区科安全文化建设取得实质性进展。区科安全文化建设上重点以理念引导、因素导入、制度规范、环境营造、班组安全文化建设基本框架构成，要坚持以塑造本质安全人为核心，以推行安全系统追问为重点，以实践安全文化导入因素为途径，培育区科团队安全价值观，强化员工行为养成，提升制度执行力，完善走动式安全管理，推进班组安全文化建设，创造本质型安全区科，实现本质型安全生产。上半年要着力抓好试点和整合完善，形成程序化的操作模式，为在公司各单位全面推广提供更加完善的经验。三是公司安全文化建设实现新突破。按照集团公司“培育煤矿安全文化，塑造本质型安全人”的工作部署，在做实班组安全文化和区科安全文化基础上，强化安全文化建设和考核评价体系，形成体现赵矿公司特点的安全文化建设运行机制，在具体操作上年内实现“三个突破”。员工行为养成训练上有突破。运用系统培训、模拟演练、示范引导、行为纠偏、实战训练等多种方法，强化不同岗位、不同工种员工行为养成训练，把员工操作行为提高到一个新的水平；在推行安全走动管理上有突破。强化对生产现场实施安全走动管理，及时、全面、真实掌握管理对象及诸要素的状态及变化趋势，实现管理科学、决策准确、全面提升现场管理水平；安全标识建设上有突破。将安全行为准则符号化、视觉化、标准化，以标识告诉员工什么行为被禁止、什么地方、什么设备是危险的，怎样做可以规避危险，遇到突发事故时应如何应对等，通过简捷、清晰易懂的形式，一目了然的指引，使员工个人行为就一种群体行为。四是完善安全系统追问。以“四五追问法”为重点，细化系统追问内容，探索系统追问的有效方法和途径，切实能够把人的因素、物的因素、制度因素、环境因素的追问不断深化，真正揭示问题或事故根源所在，形成程序化、易操作的模式，完善考核评价措施，推进系统追问不断向纵深发展。

3、继续推进RMDC管理法向经营领域，向机关管理，向行业特色纵深发展

①推进企业文化向经营领域纵深发展，在实施市场化精细管理上实现新的突破。2024年，公司重点深化市场化精细管理，坚持以先进的经营理念为指导，以构建市场机制为核心，以员工自主管理为目标，重点解决好思想认识、思想观念与市场化精细管理不相适应的问题；解决好RMDC管理法、塑造本质型安全人与市场化精细管理有机衔接、一体化运行的问题；解决好各级干部和现场管理人员履行职责，按市场化精细管理要求规范操作的问题。要在总结2024年市场化精细管理经验的基础上，进一步完善考核标准和考评措施，加大市场化精细管理奖惩考核力度。上半年要构建起内部市场，建立运行规则，充分发挥市场化精细管理的效能，推动公司加快发展。

②推进企业文化向机关管理纵深发展，提高机关工作效能。2024年，着力围绕简化程序、明确责权、协调运转、亲和优质、提高效能，研究探索符合机关职能和管理特点，适合现代企业要求的精细化管理方式。机关各部门要按照公司党委的要求，学习借鉴先进单位经验，强化机关工作的网上精细管理。

③推进企业文化向行业特色纵深发展，打造特色企业文化。社区、多经要在做实精细化管理的基础上，整合、再造、创新具有行业特色的企业文化。社区要着力打造服务文化，努力提高服务员工的能力，拉近员工与企业的亲和感和信赖感，提升企业价值，增强服务竞争力和发展力；多经要着力打造品牌文化，增强品牌意识，打造拳头产品，提升产品质量、树立亲和形象，扩大市场规模和盈利能力。2024年，公司要培育和选拔一批煤矿安全文化、社区服务文化、多经品牌文化的示范典型。

三、切实加强“企业文化建设亲和年”活动的组织领导

1、企业亲和力的塑造是以人为本思想的具体实践，也是一项系统工程，各级领导班子、领导干部要切实提高对此项工作的认识，紧密围绕尊重人的价值，实现人的愿望，满足人的要求，促进人的发展创新工作理念，设计工作载体，建立相关政策，亲自倡导、亲自组织、率先实践，推动“企业文化建设亲和年”活动健康发展。

2、社区、多经在“企业文化建设亲和年”活动中，要根据本单位的特点，增强工作的针对性、认同性、操作性和实效性，注重典型培养，发挥典型的引路示范作用，以点带面，推动工作全面发展。

3、为推动“企业文化建设亲和年”活动深入发展，2024年公司将以区科为单位，组织开展评选“企业文化建设亲和年”活动，选拔一批特色鲜明的公司级企业文化建设示范区科。

4、公司成立“企业文化建设亲和年”活动领导小组，组长\*\*\*、，副组长\*\*\*成员由公司党建工作部、组织人事部、办公室、工会、团委、经财部、安管部组成。办公室设在党建工作部。各党总支、支部也要成立相应的组织机构，制定活动规划，扎实有效地组织开展活动。

《开展企业文化建设亲和年活动的实施意见》来源于feisuxs，欢迎阅读开展企业文化建设亲和年活动的实施意见。

**第二篇：开展企业文化建设亲和年活动的实施意见**

关于组织开展“企业文化建设亲和年”根据集团公司关于组织开展“企业文化建设亲和年”活动的指导意见具体要求，结合公司实际，以提升企业文化建设水平为重点，着力推动人本管理思想的实践，不断增强企业的亲和力和凝聚力，促进公司协调稳定发展，经研究决定20xx年组织开展“企业文化建设亲和年”活动，现提出实施意见如下：

一、“企业文化建设亲和年”活动的指导思想20xx年是“抢抓五年机遇期，实现十年新发展”的第四年，也是确保赵矿公司实现内涵式发展的重要一年，公司面对严峻的形势和艰巨的任务，迫切需要提升企业文化建设水平，积极构建和谐矿区，增强企业的亲和力，推动公司实现全面协调可持续的向前发展。据此，20xx年组织开展“企业文化建设亲和年”活动的指导思想是：认真贯彻落实党的十六届五中全会和集团公司“两会”精神，大力弘扬、深入落实以人为本的管理思想，以尊重人的价值，实现人的愿望，满足人的要求，促进人的发展为目标方向，努力把亲和力注入到企业管理的方方面面，全面提升企业文化建设水平，增强全体员工对企业文化的认同感，为建设和谐矿区，促进公司的持续、健康发展提供强有力的文化支持。

二、“企业文化建设亲和年”活动的主要任务20xx年企业文化建设要贯穿亲和年主线，以全面推广“培育煤矿安全文化，塑造本质型安全人”课题成果为重点，带动“亲和年”各项工作的全面展开，继续推行“RMDC管理法”向经营领域纵深发展、向机关管理纵深发展、向行业特色纵深发展，努力实现理念亲和、制度亲和、到行为亲和的突破；实现塑造本质型安全人在方法、途径、机制上的突破；实现打造行业特色文化的突破。

1、树立亲和思想、构建载体机制，营造浓厚的亲和氛围亲情和信任是形成企业亲和力的基础。这种亲和力决定着企业员工对工作的热忱和关心程度，决定着他们是否为企业奋斗一生。构建企业的内部亲和关系，树立企业的社会亲和形象，是实现公司“走内涵式发展道路”目标的根本保证。各级领导班子、领导干部要深刻理解以人为本管理的内涵，率先树立起亲和意识，自觉把亲和观念内化为管理方式、行为方式，努力使我们的理念更加亲和、管理更加亲和、环境更加亲和、人际关系更加亲和、企业形象更加亲和，进而增强广大员工、社会公众对公司文化的认同感。增强企业文化的亲和力，关键是构建相应的载体和配套的政策制度。要以亲和思想为指导，制定有利于满足员工工作、生活、学习、安全、发展，更加具有人性化的工作载体和政策机制。要根据公司实际，努力构建以维护员工民主权利、参政议政、平等协商、集体全同、厂务公开等工作机制；发挥“五突破，一加强”的维权职能，依法维护员工民主权利的机制；区科每月为员工办一件实事考评机制；深化“暖心聚力”工程，不断改善员工生活和美化小区和矿内的环境机制，关心弱势群体，落实与特困员工帮扶“结对子”，实施援助的机制；改善生产和生活环境，积极推进精神文明建设的机制，用机制规范各单位、各部门、各级领导干部的思想意识，尽最大可能满足员工精神利益和物质利益的需求，提高办事效率和办事质量，以此营造亲和的氛围，为推进公司发展提供协调、稳定的保证。

2、突出重点、狠抓落实，全面推广“培育煤矿安全文化、塑造本质型安全人”课题成果。培育煤矿安全文化，塑造全质型安全人是当前公司安全管理工作面临的一项迫切任务，是今后一个时期安全管理和安全文化建设的重点工程，也是构筑企业文化亲和力的重要途径。20xx年，突出以全体员工认知安全文化为立足点，以做实班组安全文化为重点，以整合理念和制度为切入点，全面开展安全文化建设，逐步形成上下贯通的安全理念和人机互补、人机制约的安全制度体系，改善员工安全心智模式，规范安全生产行为，努力构建公司安全文化、区科安全文化、班组安全文化相互配套的、具有自身特点的安全文化管理模式，全力打造本质型安全人和创建本质安全矿井。从基础建设上，抓好理论培训、安全理念灌输和制度整合。一是对各级管理者进行培训，深化认识，统一思想，增强自觉性，为课题的全面实施奠定坚实的基础。二是强化安全理念宣灌与渗透。使安全理念在每名员工中入心入脑，形成强烈的“塑造本质型安全人”氛围。三是进行制度整合。从各岗位、班组、区科重新审视各项制度是否符合“塑造本质型安全人”的目标要求，有悖于这个目标的要废弃，偏离这个目标的要纠正，与实现目标有欠缺的要补充，与目标要求过时的要提升和完善。四是技术上要投入。要提高安全生产硬件水平，从技术上求创新，不断趋近“想不安全都办不到”的目标。五是理顺安全费用投入体制。企业安全费用的管理使用，要有利于保障“培育煤矿安全文化，塑造本质型安全人”这个目标的实现。

**第三篇：企业文化建设实施意见**

一、总则

1、企业文化是在企业发展建设进程中形成的、具有企业鲜明特色、对企业的未来具有决定性影响的文化，是企业管理思想、管理哲学、经营理念、价值观念、内在精神和外部形象的综合体现。从公司建设之初就下大力气推行企业形象战略，培育具有我公司特色的企业文化，对于实现我公司的发展目标，培育团队精神、进取精神、创新精神，增强公司的凝聚力、感召力，增强员工的荣誉感、自豪感具有重要的意义。

2、公司企业文化建设的指导思想是：以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和江泽民“三个代表”的重要思想为指针，以公司的发展目标为先导，以形成共同的理想、信念、价值观和行为规范为核心，以培育开拓精神、创新精神、团队精神和争先精神为灵魂，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，使企业文化建设注入、渗透到公司的各项工作中去，推动公司两个文明建设的全面发展。

3、公司企业文化建设的主要内容是建立并形成具有公司特色的三大识别系统，即：理念识别系统、视觉识别系统和行为识别系统。

二、建立理念识别系统

理念识别系统包括确定公司发展目标、公司精神、经营理念。

1、公司发展目标是：

创建一个以人为本、科技先导，素质精良、管理科学，安全可靠、环境和谐，效益一流、持续发展的现代化企业。

2、公司的经营理念是：

忠于股东、忠于企业、忠于职守，追求公司价值最大化。

3、公司的企业精神是：

同创卓越 共谋优势

三、建立公司的视觉识别系统

公司的视觉识别系统是企业文化建设的关键环节，包括统一公司的用色、用字，设计制作司旗、司徽，在一切可能的地方均使用统一制作的用品用具等等。

建立视觉识别系统，主要是设计并推行《蒙华海电公司形象识别手册》。

四、建立公司的行为识别系统

公司的行为识别主要是通过制订《蒙华海电公司员工手册》，规范员工的工作行为，包括站、坐、行姿式，处理业务的规范，接人待物的要求等等，通过行为识别系统的统一建立，达到树立公司良好形象的目的。

蒙华海电公司发展目标

以人为本、科技先导素质精良、管理科学安全可靠、环境和谐效益一流、持续发展

蒙华海电企业精神

同创卓越共谋优势

蒙华海电经营理念

忠于股东忠于企业忠于职守追求公司价值大化

公 司 宣 言

1、追求卓越 创造未来

2、行卓越管理 创最佳效益

3、未来尽在创造中

4、一切尽在创造中

5、创新是我们的灵魂

效益是我们的生命

6、蒙华海电——卓越到永远

7、创造使人杰

开发让地灵

8、珍惜创业每一天

9、我们牢记昨天

我们苦干今天

我们笑迎明天

10、昨天已是历史

明天即将到来

那么今天呢？

11、蒙华海电——象年轻的太阳真诚又活泼

象永远的琴弦坚定而执着

12、蒙华海电——在您的关爱下走来

向您的期待中走去

13、岗位是追求幸福的场所

工作是创造价值的源泉

14、蒙华海电——挑战极限

15、识才、育才、爱才、用才、聚才

16、蒙华海电——珍惜每一天

17、自立、自省、自律、自强

18、视奉献为天职

变创造为乐趣

19、同心、诚心、热心、爱心

信心、恒心、用心、关心

20、蒙华海电——步步为赢

21、更高、更快、更严、更好

22、心雄万里 脚踏实地

23、挑战极限 超越自我24、求大道坚定执着

凌万物不改本色

25、精明、精干、精神

精通、精细、精确

26、大干、实干、苦干、巧干

27、每一天都来之不易

28、蒙华海电———创造每一天

29、奉献今天就是创造明天

30、您的价值在于奉献

31、蒙华海电——快乐是您家

32、让我们创造快乐

33、蒙华海电——永远年轻

34、共求卓越 同创未来

35、别让今天成为明天痛苦的回忆

36、爱股东 爱公司 爱岗位

37、忠于股东 忠于公司 忠于职守

38、公司价值最大化——我们矢志不渝

39、携手著华章 同心向未来

40、同创佳绩 共享快乐

41、互信、互爱、互助

自尊、自立、自强

42、让我们共建一个全新的企业

43、每一天都是挑战

44、蒙华海电——您施展才干的摇篮

45、自强不息心不卑

奋斗不止情不傲

46、今天不努力 明天徒伤悲

47、这里需要职业意识、竞争意识、生存意识

48、取信股东 服务社会 造福人类

49、为股东 为社会 为人类 我们奋斗不息

50、热情 真诚 信赖 合作

51、素质精良 管理科学

质量先进 安全可靠

效益一流 环境和谐

52、励精图治 埋头苦干

追求卓越 创造未来

53、体现新精神 追求新境界

创造新业绩 塑造新形象

54、抓住世纪良机 建设达标电厂

输出绿色能源 创造最佳效益

推行现代管理 培育先进文化

锤炼过硬队伍 塑造一流品牌

55、让安全之树常青

56、质量——我们共同的立足之本

57、弘扬鲁班精神 强化品牌意识

推行现代管理 建设达标电厂

58、安全为天 质量为本

效益第一 品牌至上

59、同创卓越 共谋优势

60、忠于股东、忠于企业、忠于职守，追求公司价值最大化

61、讲拼搏、讲奉献、确保达标投产

抓安全、抓质量、实现既定目标

62、讲大局、讲奉献、确保达标投产

抓安全、抓质量、塑造全新品牌

63、按期达标投产 我们用心保证

提升品牌形象 我们全力创造

64、把困难踩在脚下，成功相伴我们

把责任牢记心间，胜利属于我们

65、全力以赴兑现如金承诺

精益求精打造时代品牌

66、真抓实干夺取达标投产全面胜利

精诚合作实现工程建设历史跨越

67、为确保按期达标投产而拼搏

为实现历史性跨越而奋斗

68、达标投产务期必胜

塑造品牌志在一搏

69、争分夺秒 苦干实干

增光添彩 尽职尽责

70、同心创达标投产业绩

携手著文明施工华章

71、让每一个角落充满热情

让每一项工作充满创新

让每一份奉献充满收获

让每一位员工充满快乐

72、为了更好，我们奋斗不息、探索不止

73、让平庸远离我们

让创造相伴永远

74、整合信念、寻求认同

提升人格、创造卓越

75、付出你的全部努力，你就会获得荣誉感、自豪感、安全感和成就感

76、我们倡导——

志在必得的团队精神

永占潮头的创新理念

77、造就公司的核心竞争力

培养员工的核心创造力

78、分享成功的喜悦，只需分享一个信念

79、创建真诚共同体

锤炼核心竞争力

培育共同价值观

塑造现代荣誉感

80、真心沟通

真诚合作

真正创新

真情奉献

81、位虽卑永不敢忘忧国

言虽轻并不悔进忠言

力虽单必不惜倾全力

境虽安万不可泯思危

82、以文化人

以情感人

以诚待人

以德育人

83、我们需要——

精致的策划

精明的指挥

精细的落实

精诚的合作

精彩的结局

84、每个人都是创业者

每个人都是创新者

每个人都是创造者

每个人都是创意者

85、更安全、更文明、更高效、更有竞争力

**第四篇：企业文化建设实施意见**

一、总则

1、企业文化是在企业发展建设进程中形成的、具有企业鲜明特色、对企业的未来具有决定性影响的文化，是企业管理思想、管理哲学、经营理念、价值观念、内在精神和外部形象的综合体现。从公司建设之初就下大力气推行企业形象战略，培育具有我公司特色的企业文化，对于实现我公司的发展目标，培育团队精神、进取精神、创新精神，增强公司的凝聚力、感召力，增强员工的荣誉感、自豪感具有重要的意义。

2、公司企业文化建设的指导思想是：以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和江泽民“三个代表”的重要思想为指针，以公司的发展目标为先导，以形成共同的理想、信念、价值观和行为规范为核心，以培育开拓精神、创新精神、团队精神和争先精神为灵魂，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，使企业文化建设注入、渗透到公司的各项工作中去，推动公司两个文明建设的全面发展。

3、公司企业文化建设的主要内容是建立并形成具有公司特色的三大识别系统，即：理念识别系统、视觉识别系统和行为识别系统。

二、建立理念识别系统理念识别系统包括确定公司发展目标、公司精神、经营理念。

1、公司发展目标是：创建一个以人为本、科技先导，素质精良、管理科学，安全可靠、环境和谐，效益一流、持续发展的现代化企业。

2、公司的经营理念是：忠于股东、忠于企业、忠于职守，追求公司价值最大化。

3、公司的企业精神是：同创卓越 共谋优势

三、建立公司的视觉识别系统公司的视觉识别系统是企业文化建设的关键环节，包括统一公司的用色、用字，设计制作司旗、司徽，在一切可能的地方均使用统一制作的用品用具等等。建立视觉识别系统，主要是设计并推行《蒙华海电公司形象识别手册》。

四、建立公司的行为识别系统 公司的行为识别主要是通过制订《蒙华海电公司员工手册》，规范员工的工作行为，包括站、坐、行姿式，处理业务的规范，接人待物的要求等等，通过行为识别系统的统一建立。蒙华海电公司发展目标以人为本、科技先导素质精良、管理科学安全可靠、环境和谐效益一流、持续发展蒙华海电企业精神同创卓越 共谋优势蒙华海电经营理念忠于股东 忠于企业 忠于职守 追求公司价值大化公 司 宣 言

1、追求卓越 创造未来

2、行卓越管理 创最佳效益

3、未来尽在创造中

4、一切尽在创造中

5、创新是我们的灵魂效益是我们的生命

6、蒙华海电——卓越到永远

7、创造使人杰开发让地灵

8、珍惜创业每一天

9、我们牢记昨天我们苦干今天我们笑迎明天

10、昨天已是历史明天即将到来那么今天呢？

11、蒙华海电——象年轻的太阳真诚又活泼象永远的琴弦坚定而执着

12、蒙华海电——在您的关爱下走来向您的期待中走去

13、岗位是追求幸福的场所工作是创造价值的源泉

14、蒙华海电——挑战极限

15、识才、育才、爱才、用才、聚才

16、蒙华海电——珍惜每一天

17、自立、自省、自律、自强

18、视奉献为天职变创造为乐趣

19、同心、诚心、热心、爱心信心、恒心、用心、关心20、蒙华海电——步步为赢

21、更高、更快、更严、更好

22、心雄万里 脚踏实地

23、挑战极限 超越自我24、求大道坚定执着凌万物不改本色

25、精明、精干、精神精通、精细、精确

26、大干、实干、苦干、巧干

27、每一天都来之不易

28、蒙华海电———创造每一天

29、奉献今天就是创造明天30、您的价值在于奉献

**第五篇：银行企业文化建设实施意见**

企业文化是生产力，是粘合剂，是全体员工在长期业务经营活动中形成的企业精神、经营理念、职业道德、行为规范及企业形象的总和，是物质文化、制度文化和精神文化的复合体，它对外是信合的一面旗帜，对内是全体员工的向心力。信合企业文化建设其实质是使信用社经营管理人性化。打造具有东陵农业合作银行特色的企业文化就是为了用企业文化所产生的强烈归宿感和信念来发挥好、引导好、保护好人的主动性、创造性、积极性，培养员工的团队精神和群体价值观，坚定员工对东陵农业合作银行实现大发展、快发展的信心。为营造独特、鲜明、规范、积极向上的信合企业文化，实现东陵农业合作银行物质文明、政治文明、精神文明“高度融合和统一，增强内部凝聚力和外部竞争力，达到内有凝聚力、向心力，外有吸引力、感染力。促进东陵信合事业全面发展，经区行领导班子研究，特制定本实施意见。

一、基本原则东陵农业合作银行企业文化建设要本着高立意，低起点，先易后难，由表及里，由浅到深，因势利导，循序渐进的原则，遵循“科学性、创新性、长效性”，把东陵农业合作银行的企业文化建设抓出成效。

二、企业文化内容

（一）打造学习型信合企业，培育良好的企业精神。

1、以“创建学习型企业，做知识化员工”为主题，加强员工政治理论学习。组织系统职工深入学习党的“十六大”、十六届三中全会精神和“三个代表”重要思想、中央一号文件等方面的政治理论。积极倡导“求知、进步、超越”的学习风尚。建立学习制度和考试制度，教育党员干部树立科学的发展观、正确的政绩观、科学的人才观。坚定员工“以农为本”思想，努力做大、做实、做活、做强为“三农”服务的文章。

2、以“提高业务技能和整体业务素质”为重点，开展多层次、多渠道的业务培训。让员工铭记“技能就是饭碗，知识就是财富”，并成为每名职工追求的目标。在全辖员工中开展岗位练兵、岗位培训、技能考试等活动，积极倡导“终身学习”风气，鼓励员工参加国家教委承认学历的相关专业的高等学历教育增强员工的危机意识、竞争意识、大局意识，提高职工队伍的整体素质。

3、以“强化内控制度建设”为手段，加强法律法规及行业规章制度学习。组织员工认真学习人民银行法、银行业监督管理法、商业银行法和农村信用社行业内控制度，提～部职工的责任意识、法律意识、风险意识，做到案件防范关口前移，依法合规，稳健经营。

4、以“增强员工主人翁责任感”为目标，开展爱岗敬业、爱行如家教育。要求员工做到做人求正、做事求勤、执业求廉，下大力气治假、治浮、治愚、治空，发扬求真务实精神，说实话、鼓实劲、办实事、求实效。

（二）塑造东陵农业合作银行社会形象，打造信合品牌文化。

1、加强服务环境的建设，提升信用社在公众心目中的地位。在修建营业网点时，大做窗口文章，坚持“明亮、洁净、齐全、舒适”的标准，优化临柜服务；坚持“美观、真诚、先进、特色”的标准，从员工的仪表、行为、站立、坐姿到礼貌用语、服务公约等进行统一规范，给客户一种精神上的满足感。引进CI管理理论，利用其形象设计，推出企业形象系统工程，全面统一外观标识和网点内外环境，在各 营业网点上树立统一的形象。

2、倡导文明服务窗口活动，提高窗口服务质量和改进服务态度。加大创建“共产党员服务窗口”工作力度，以点带面，用“快捷、准确、安全、方便”的标准，规范服务质量；用“主动、热情、耐心、周到”的标准，规范服务态度；把“一切为了客户，为了一切客户，为了客户一切”贯穿于优质服务和创建文明窗口活动之中，时刻把客户需要放在第一位置，把客户情绪作为第一信号，把客户满意作为第一标准，使我们的服务窗口成为为当地客户办实事的品牌。

3、热衷社会公益事业。结合城乡共建工作，积极参与社会募捐，赈灾捐款、扶贫捐款和助学活动，树立东陵农业合作银行在公众中的良好形象，为自身发展创造良好的外部环境和有利的外在条件，展示农村信用社服务全社会的良好公众形象。

4、做大信用工程，做优、做强、做特、做大支农服务品牌。扩大农户小额信用贷款联保贷款授信额和面，精心打造信用村镇，在城乡结合部努力建设“社区银行”、“零售银行”，努力抓好中小企业授信业务，拓展消费贷款业务。利用～造势、规模蓄势、效益强势，着力打造具有东陵农业合作银行特色的信用品牌。

（三）加强制度建设，发展积极的规范文化。

1、工作制度 要强调以人为本抓管理，注重规范员工行为。一是尊重每一个员工人格尊严，保护好每名员工的工作积极性，发挥出各自最大的潜能。二是要求全行副科级以上干部常修为政之德，常思贪欲之害，常怀律已之心。三是对党员干部提出“三为重、四不争、五精神”要求，即以事业为重，以工作为重，以大局为重；做到不争名、不争利、不争功、不争权，发扬团结精神、负责精神、全局精神、进取精神、创新精神。四是对普通职工提出“四自”和“四比”，即自重、自警、自省、自励和比勤奋、比务实、比奉献、比形象。五是建立考勤制度，要求员工自觉做到不迟到，不早退。六是严格遵守纪检监察“十不准”规定。建立总经理联络员制度。在每个基层信用社聘请联络员，定期与总经理对话，促进廉政、勤政，办事公开透明。七是区行出台的每项规定、评选的每个先进工作者，都要考虑是否与企业文化相融合，要使全员都能明白全行上下在鼓励什么，在反对什么，以此进行员工行为强化。

2、管理制度 制度建设上力求做到“健全”。一是完善各专业管理办法，健全内控机制。二是对基层社领导班子实行动态考核，加大对信用社“一把手”的监督管理力度。三是区行与机关科长签订科室目标管理责任状，实行科室目标管理；区行与信用社主任签订经营承包责任状，信用社与全体员工签订员工行为规范责任状，将经营效益与员工收入融为一体，使全辖员工行为规范制度化，使“我靠东陵合作银行生存，东陵合作银行靠我发展”核心企业理念更加深入人心，同时把员工的切身利益与信用社的长远发展密切联系起来，使员工的一言一行都能够自觉体现企业文化精神，从而达到员工目标与企业目标的完全融合。

（四）发展行为文化，提高员工的团队意识。

1、发挥领导班子、党员的表率带头作用。领导干部要勤于学习，勇于实践，善于总结，不断进步，要做勤政、廉政的表率，用事业心和人格魅力树立在群众中的威信。每年定期召开支部民主生活会，开展批评与自我批评，凝聚人心，提升人气。

2、加强会议管理，提高会议效率。一是严格会议秩序，实行会前通知登记、到会签到制度，保证准时参加和正常的会场秩序，开会中要关闭通讯工具。二是要坚持务实、节俭、高效的原则，建立健全会议审批制度，应严格控制数量、会期和参加人数，三是对需要保密的会议内容，不得泄露会议秘密。

3、充分发挥工青妇会组织的作用，帮助职工解决生活、工作中的实际困难，解除职工后顾之忧，以提高他们的凝聚力和工作积极性。要注意从“生、老、病、死、难、食、住、乐、忧、烦”这十个方面入手，坚持定期休假和体检制度。开展丰富多彩的文化体育活动。要本着务实的原则，多开展一些集体竞赛项目，开展读书演讲、知识竞赛、征文比赛、文艺汇演等，使员工有施展聪明才智的机会，净化心灵，陶冶情操，体现人的生机和活力，激发员工参与文化活动的热情，要建立共青团自愿者队伍，自觉参加单位和社会的奉献活动。培养员工一种良好的团队意识，一种生动活泼、积极进取的精神。

三、企业文化建设要点

1、经营理念：以人为本抓管理，服务“三农”求发展。

2、企业精神：合作 务实 诚信 创新“合作”即：全体干部职工要心往一处想，劲往一处使，拧成一股绳，互相支持协作，发挥团队精神，共同推动信合事业发展。“务实”即：就是力求办实事、求实效，把实事办好，把好事办实。“诚信”即：信用社要信任员工，员工要对信用社忠诚；顾客是信用社的“衣食父母”，信用社要讲信誉，忠诚履行行业规定，赢得顾客，赢得市场，诚信是做人的根本，以诚相待，信守承诺。“创新”即：适应形势变化，与时俱进，通过观念的创新带动经营创新、管理创新、机制创新，加快信用社发展。

3、企业远景： 远期目标：把信用社建设成为管理科学、内控严密、服务优良、机制创新的新型的地方性金融机构。（1）实现“五个统一”（即标识统一、服装统一、挂牌统一、规章制度统一、服务用语统一）。（2）做到“四个一流”（即一流的形象、一流的服务、一流的管理、一流的效益），打造具有“东陵农业合作银行”特质的、永继型现代合作金融企业文化。近期目标：把东陵农业合作银行办成农民银行、社区银行和零售银行，打造成为管理严谨、行为规范、服务优良、竞争力强的合作金融组织，成为支持地方经济发展的主力军。具体要实施帮扶工程、效益工程、“复活工程”、信用工程、内控工程。

4、信合管理理念：从严治党抓干部，从严治社抓队伍，从严监督抓防范，从严制度抓落实。

5、信合企业发展观：追求卓越，挑战自我。

6、信合企业政绩观：为信合谋名，为企业谋利，为员工谋福。

7、信合企业人才观：职工拥护，能干实事、组织信任，社会认可。

8、员工从业目标：政策通、业务精、懂规矩、守纪律

9、员工行为规范：团结协作 遵纪守法 维护环境 形象良好文明办公 服务规范 快捷高效 甘于奉献衣着整洁 举止大方 互相尊重 礼貌待人

10、干部行为规范：讲忠诚、求上进、严自律、拘小节、言必信、勤沟通、重协调、不浮夸

四、具体要求

（一）提高认识，全员发动。要通过上述系列创建活动，把全辖广大干部职工引导到打造信合企业文化活动中来，各级领导班子和党员干部要注意发挥表率作用，加强宣传教育，并通过各种媒体，努力营造企业文化氛围，使广大职工充分认识到企业文化建设在农村信用社发展中的地位和作用，自觉参与信合企业文化建设。

（二）成立组织，加强领导。区行成立xx农业合作银行企业文化建设领导小组 组 长：x 副组长：x、x 领导小组下设办公室 主 任：xx 成 员：x 各单位要在区行统筹规划的基础上，根据实际需要，给予必要的人力、财力等条件支持，达到用软件推动硬件，用硬件约束软件，积极稳妥，逐步深入。

（四）检查评比，加强考核。为推动创建活动广泛、深入、富有成效地开展起来，企业文化建设领导小组将加强检查、指导，年末对全辖活动开展情况进行一次检查评比，并将评比结果作为信用社班子考核及评选先进的重要内容，与单位的工作绩效挂钩。

（五）深入研究，加强交流。区行企业文化建设领导小组将及时总结交流开展企业文化建设的经验，通过金融简报进行宣传推广，并召开一次企业文化建设经验交流会，推动信合企业文化建设持续健康地向前发展。

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