# 最新公司企业文化建设方案(优秀14篇)

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2024-09-04

*方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。公司企业文化建设方案篇一核心价值观--创造价值，实...*

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**公司企业文化建设方案篇一**

核心价值观--创造价值，实现价值

企业宗旨--专业、睿智、时尚、发展

企业精神--永恒卓越，把握至高

经营哲学--强化核心能力，创新品牌价值

职业品格--忠诚、专注、务实、协作

管理箴言--张弛有度，相互欣赏

服务理念--体验成长，相互成就

人才观点--知人善任。人尽其才

学习态度--学习是持续的竞争力

座右铭--我专业，所以我优秀

服务流程

[1]首次沟通、交流双方沟通、交流，彼此了解，达成初步合作意向。

[2]明确合作意向明确设计的任务，价格及进度安排。

[3]确定合作签订委托设计合同书，客户付预付款，并明确双方负责人。

[4]调研调查、收集整理相关资料，调研客户及其竞争对手的市场表现，为设计提

供科学的依据。

[5]创意设计分析、沟通、创意讨论风暴、展开设计。对设计方案进行筛选、修

改，确定提案设计方案。

[6]设计提案会对企业高层领导进行设计提案。通过提案确定设计风格及设计方

向，形成提案决议，指导下一步设计。

[7]方案的细化与调整双方对设计方案进行细化调整，确定最终方案。

[8]实施和导入进入实施和导入阶段。[如没有后期制作，至此全部工作结束]

[9]交付设计电子文件客户付清合同余款，蚂蚁向客户交付最终设计电子文件，设

计工作完成。

[10]后续服务设计人员与客户保持联系，及时解决客户相关问题.

**公司企业文化建设方案篇二**

近日，炼轧厂党委出台了《关于创建“能吃苦、善战斗、讲团队、敢争先”企业文化的实施方案》，从而使该厂企业文化建设更具目标性、系统性和规范性。

建厂10年来，炼轧厂干部职工上下齐心、真抓实干，围绕提质增效、转型升级下了很多工夫，取得了不俗的业绩，涌现出以全国钢铁工业劳动模范何新江为代表的众多先进典型，同时也形成了能吃苦、善战斗、讲团队、敢争先的“炼轧精神”。为了进一步营造干事创业的良好氛围，引导广大干部职工围绕“转型、生存、发展”中心任务，紧盯“一个降低、两个升级、四个转变、三个提升”重点工作目标和“保安全、防风险、保盈利、稳增长、创品牌、谋发展”的经营方针，更加积极主动地投身到全厂生产经营建设中来，炼轧厂党委经过充分酝酿、反复打磨，制定了以弘扬劳模精神、弘扬工匠精神、弘扬实干精神为核心内容的炼轧厂企业文化建设方案。

在这个方案中，炼轧厂确定了本厂“为客户提供最好的钢材和服务，打造西北地区高端(线、棒、板)品种钢生产基地。”的企业使命，同时又提出了“发挥技术和人才优势，培育优秀企业文化，弘扬炼轧精神，着力转型升级，创新驱动发展，聚焦品种品牌，努力打造西北地区最强的线、棒、板品种钢生产基地，实现企业高质量发展，争当酒钢功勋企业。”的企业愿景。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

**公司企业文化建设方案篇三**

企业文化指的是一个企业中所有员工共有的一套观念、信念、价值和行为准则，以及由此导致的行为模式。企业文化是以人为本的管理哲学，是把精神文明建设同企业特点和市场对企业发展的要求结合起来的一个重要形式，是借助文化力量的管理方式，良好的企业文化能为企业保持数十年的竞争优势。可以说企业文化是企业的灵魂。一个企业要想成为有灵魂的企业,成为基业长青的企业,就要创造出一种具有凝聚力和生命力的企业文化。

近年来，我分公司按照集团公司、省、市公司的统一部署下，在市公司党支的正确领导下，持续完善企业文化管理体系，以员工满意为出发点，以客户满意为立足点，以社会满意为回馈点文化发展战略。将企业的文化建设思路确定为：服务企业中心任务，强化团队和服务两个文化，提升客户、员工和部门协作三个满意度，完善管理监督、传播培训、通报沟通恶化效果评价的四项机制，推进制度、示范、人才、知识、品牌五项工程。并形成了领导重视、员工参与、经费支持、组织机构实施的企业文化实施体系，提出了协作、分享、精细、理解的企业文化建设主题。深入传播和践行“正德厚生臻于至善”的文化理念。

一， 工作思路

服务一个中心：坚持服务企业中心任务；

二、建设主题：【协作·分享·精细·理解】

按照企业文化建设“六维模型”（团队文化、服务文化、关爱文化、学习文化、创新文化、和谐文化），以“协作·分享·精细·理解”为主题，以建立高效能的团队和有效提升客户感知为目的，着力强化“团队文化”和“服务文化”、继续深入开展 “关爱文化”，推动企业软实力的提升。

在团队文化建设方面，围绕快乐的团队、创新的团队和协作的团队这个主题开展一系列活动，以“创学习型组织，作知识型员工为” 主题，鼓励员工时时创新、处处创新、人人创新。

在服务文化建设方面，以丰富服务内涵、提高服务技能、培养服务理念为核心构建客户满意的优质服务体系。

在关爱文化建设方面，围绕思想、情感、安全、生活、身心“五关爱”，积极构建员工关爱的长效机制。

1、加强“团队文化”建设

加强分公司各班组间、班组与分公司之间横向和纵向的沟通与协调工作显得尤为重要。一方面以提升“班组间、班组与分公司之间、班组内部、后台与班组之间的协作满意度”为目标，通过增进相互间的沟通和理解，强化团队协作意识，促进各班组间的合作和相互服务意识，努力打造高效运营新团队；另一方面要通过倡导团队内的分享精神，营造积极向上的组织氛围，今年主要着手打造班组文化建设，通过班组文化建设不断增强班组内各成员的学习能力、创新能力和服务能力，以不断增强团队协作意识，优化组织工作氛围。

2、加强“服务文化”建设

以“便捷服务、满意100”活动为主线，深入理解客户需求，提升精细化服务水平，以塑造优秀服务文化，推动卓越运营体系建设的进程，有效提升客户感知。

3、深化“关爱文化”建设

逐步建立员工关爱的长效机制。树立“健康、幸福、高效的员工是企业最大的财富”的理念，坚持“以人为本”的管理思路，从帮助员工成长、关注员工心理、关爱员工生活、关心员工健康四个角度，通过制度完善、流程理顺、团队建设等措施，全方位深化“员工关爱工程”“eap”工程，引导员工健康成长、快乐生活、激情工作。

三、工作举措

（一）、建立常态化的企业文化传播培训体系

员工是企业的基本队伍，也是企业文化最大的传播主体和承载主体，只有广大员工接受、认同了企业价值观、理念和精神，才能使优秀企业文化成为企业真正的文化。所以我们应首先结合实际，通过各种途径向员工传播企业文化。为此，我们应做到：

一是建立企业文化培训师队伍。分公司培养各班组长可在本班组内进行文化传播的培训师，培训师要结合不同群体的特点及时更新、开发企业文化培训课件，确保企业文化能够传播到每位员工。分公司将根据时间安排组织企业文化大讨论、企业文化演讲、企业文化知识竞赛、优秀案例征集和巡讲等活动。持续开展企业文化宣贯培训，并将员工企业文化培训作为长期工作来抓。要将企业文化培训内容纳入到员工岗位培训计划，尤其是对新进员工及派遣制员工的企业文化理念培训。

二是建立内部企业文化宣传阵地。分公司利用宣传栏、移动周刊、短信、彩信、书籍等形式，进行常态化的企业文化宣传。用以传播企业文化理念、公司战略方针、企业文化建设信息、优秀事迹案例、经营工作亮点等内容，增强员工对企业文化建设的知晓度和参与度。

三是强化企业文化外部传播。要以做优秀企业公民为己任，积极承担社会责任，充分发挥企业优势，服务农村信息化的发展；突出教育和环保主题，广泛开展公益慈善活动，推动企业与社会和环境的和谐发展。办公室联合市场部要有计划地在主流媒体，宣传企业文化理念内涵、员工奋斗精神以及企业承担责任的企业公民行为等内容，向社会传播中国移动的企业文化，增强企业的社会影响力和感召力。市场部要通过对外营销活动、典礼仪式等进行文化渗透，促进与外部利益相关者的文化交流，拓展与高等院校的联系机制，联合开展文化研究，推动中国移动企业文化案例的对外传播，实现文化营销。

（二）、继续深入开展企业文化建设，使企业文化在分公司有效落地。

要求我们做好培训工作和对内对外的传播工作，而且要做好班组间、班组与分公司之间横向和纵向的沟通与协调工作，特别是领导示范作用。2024年我们将强化团队文化和服务文化，主要做好以下工作：

一是团队文化建设（全体员工用正确的心态对待这一工作）。分公司机关职能各部门，要积极参与“示范点”的创建活动，以身作则推进部门间的沟通协作，推动企业文化理念在企业生产经营管理各个环节中的渗透，在制定安排各项制度工作时，要体现企业文化理念，符合企业文化的要求，形成企业文化建设齐推共进的格局。

二是服务文化。服务文化要通过开展主题服务活动，提升企业整体服务水平，以塑造优秀服务文化，推动卓越运营体系建设的进程。

1、广泛开展各类“服务文化”推广传播活动，提升全员服务意识。认真开展“便捷服务、满意100”活动，增强各级管理者对一线服务情况的感知，推动其积极发现并解决服务关键问题；结合实际情况，组织“服务文化大讨论”、“前台后台交流互动”等活动，增进前后台的沟通理解，提升前台员工的服务意识和后台员工的支撑意识，推进一体化的服务流程和体系；对外开展“走进中国移动”、“客户接待日”、“行风评议在移动、“服务评选和意见征集”等客户体验和互动活动，增进与客户的沟通交流，深入理解客户的需求，为客户提供贴心的服务。

2、推动服务制度流程与服务文化的匹配和融合，以优秀的服务理念引导各项制度的完善，以追求卓越的精神，加强服务的精细化管理。贯彻落实“以客户为导向”的服务理念，以其为依据梳理和完善各项服务制度，细化每一个服务流程，并通过制定有效监督检查办法，确保其执行效果。倡导服务创新意识，鼓励员工在本职岗位上的创新热情，对于员工的创新成果要给予有效地激励，并及时总结提炼。

三是关爱文化建设——继承07、08年员工关爱成果，根据不同群体员工的具体需求，有针对性地实施员工关爱。要从员工工作、生活各个细节入手，要帮助不同群体员工掌握缓解压力的有效方式方法，改善员工工作压力的主观感受，要给予他们更多的关爱，更多的激励；要注意加强对一线班组长的管理、沟通和技能培训，帮助他们尽快成长，为带好班组小团队打下扎实基础。

面对企业发展的新形势，为进一步加强企业文化建设，丰富创新企业文化传播途径，提升企业文化活力，营造协同发展的工作氛围，根据上级公司企业文化平台建设方案，结合×××公司工作实际，特制定本实施方案。

一、平台建设意义

为推进企业文化在公司战略、管理、运营层面的全面落实，把全体员工的智慧和力量凝聚起来，发挥出来，形成不断追求卓越的具体行动。因此，做好企业文化的宣贯工作，使公司全员认知、认同企业文化核心理念，并转化为自觉的实践行动，对打造彰显共性的中国移动企业文化，提升企业的核心竞争力具有十分重要的意义。

二、平台建设定位

通过企业文化内宣平台建设，塑造企业文化品牌，展示优秀企业文化。企业文化内宣平台建设具体定位为：

1、搭建员工天地，反映员工工作、生活动态；

2、调动员工工作积极性，打造和谐、互助、融洽的\'团队氛围；

3、成为内部创争、对标先进的重要渠道。

三、平台设计规划、区域设置

充分利用展板、海报等宣传载体，建立文字、图片相结

合的综合立体化宣传平台。为深化传播宣传效果，保障宣传工作的有效性，公司计划将内宣平台分为五个区域：综合楼电梯间；综合楼电梯内、楼道；综合楼一楼北侧大厅；综合楼卫生间；综合楼员工活动室。

1、电梯间

一层电梯间悬挂振奋人心的标语或口号，调动员工上班时的工作积极性，在指纹考勤机上方粘贴生动、活泼的提示语，提醒员工上下班及时录入指纹。二至五楼电梯间主要放置上级公司下发的一些企业文化建设的展架式海报或上墙海报。

2、电梯内、楼道

电梯内为上墙海报。可以将“廉洁从业文化”宣贯于电梯内，起到警示作用。

墙壁上张贴“上下楼梯靠右走，你谦我让脚步轻”、“ 上上下下，注意脚下”等楼道安全用语。

3、公司综合楼一楼北侧大厅

制作上墙展板，内容分别围绕：企业口号、员工风采、员工寄语、目标阐述、员工才艺等。

企业口号“好企业 好团队 好伙伴” 。主要通过用比较简洁精确的语言，在理智上启发员工，在情感上打动员工，影响员工按照口号的文字宣传比较积极的对待工作，进而影响员工的内心，影响员工的企业精神，培养员工的主人翁精神、团队精神，激发员工的智慧，焕发出企业的精彩。

员工风采专区。集中展示公司成长、发展的图片、团队图片、班组工作照片、班组活动照片、员工工作照片、活动照片等。通过大量的图片和照片，展示公司在发展过程中的变化，部室、班组以及员工个人在进入公司以后的成长过程，让员工在观看时能回忆进入公司以来的点点滴滴，比较直观的感受到公司以及自身过去和现在的变化，同时还可以了解到其他同事在公司的成长变化，己他对比，前后对照，可以更好的激励员工的工作热情。

员工寄语专区。每位员工在上面写上对公司想说的一句话（可以将员工个人的工作或者生活照片放在上面，这样更有画面感和亲和力），内容可以是关于公司发展方面的，也可以是有关员工切身利益方面的，或者是其它意见、建议均可，这是既是员工对公司的期望，也是公司了解员工的一个窗口。

目标阐述区。即对企业文化建设所能达到效果的期望，内容主要为企业口号目标的阐述。“好企业”：公司的绩效考核每个月都可以达到“a”或者更高，员工可以挣得更多，公司在管理上能更上一层楼等。“好团队”：使公司各部室、班组能够在一个和谐、融洽、互助、友爱的氛围中开展工作，进而提升团队的工作效率，打造快乐的团队、创新的团队和协作的团队，创造团队更好的业绩。“好伙伴”：让公司的每一位员工都成为其他同事的好伙伴，无论在工作或生活中都积极帮助其他同事，多替他人考虑，同事工作上寻求帮助时，即使是自己分外的工作，也能站在同事的角度考虑问题，积极协调和帮助。

才艺展示区。在全体员工中征集摄影、书法、绘画、手工、剪纸、折叠、诗歌及其它所有个人认为有价值的作品，在此区域进行集中展示，给大家一个展示自我特长的机会，丰富员工的业余文化生活，缓解紧张工作带来的压力。

4、卫生间

在卫生间内悬挂节约用水标语，如“ 珍惜生命之水，关注点点滴滴” “ 水是生命之源、它关系着我们的生命、请珍惜每一滴水”和厕所文明用语，如“细微之处见公德，举手之间显文明”、“向前一小步，文明一大步”、“垃圾入篓，举手之劳”等。

5、员工活动室

充分利用员工活动室的墙体宣传板面，设置荣誉专栏、党建专栏等营造良好的宣传氛围。并利用现有的活动空间不断丰富、完善员工的文体生活。力争打造快乐、文明、健康的员工活动环境。

中国移动的组织文化建设，经历了一个“实践、认识、再实践、再认识”的一个不断进步向前的过程。从05年开始，中国移动对自身成立以来的历程进行了一个全面的回顾，总结了企业发展实践过程中表现出来的文化精神内涵，以继承和创新为方针，经过全体员工的讨论，最后总结出中国移动追求卓越的组织文化理念体系。中国移动组织文化理念体系由核心价值观、使命、愿景三部分构成。中国移动组织文化理念体系的核心内涵是“责任”和“卓越”，体现了中国移动作为一个组织，将以成为“负责任”和“最优秀”的企业作为追求。中国移动组织文化理念体系立足于核心价值观、使命、愿景，凝结了中国移动全体员工的缔造辉煌历史的精华，表达了中国移动对未来的美好憧憬和对事业的坚定信念。此组织文化是中国移动的根基和灵魂，它将不断引领着中国移动人，前往一个更高的平台，飞往更美好的未来。

企业核心价值观：“正德厚生，臻于至善”

价值观是人们对人生目的和社会行为进行评价并决定取舍的基本观点。而作为一个连任中国500强企业第三的企业来说，其企业的核心价值观起着不可取舍的作用。中国移动的企业价值观是正德厚生，臻于至善。

“正德厚生”来源于《尚书》中：“德惟善政，政在养民。水、火、金、木、土、谷维修、正德、利用、厚生、惟和、九功惟叙，九叙惟歌”。真是一种在中华大地上传承千年的人文精神，是一种以责任为核心义要的道德情操。正德强调个体责任和自我的约束，厚生强调社会责任和社会的奉献。“正德厚生”集成了中国传统文化与中国移动现代的企业精神。在精神层面上体现了中国移动人渴望担任重任的自我定位和选择。

“臻于至善”院子《大学》：“大学之道，在明明德，在亲民，在止于至善”，这是一种为人民奉献的事业理念，是一种以“卓越”为核心要义的境界追求。“臻于至善”的价值观引领着中国移动不断的进行创新，不断的进取发展从而追求完美。从而才成就中国移动事业遍布整个中国通信产业。

“正德厚生，臻于至善”是中国移动有限公司的企业核心价值观。它体现了中国移动企业发展的理念——“先天下之忧而忧，后天下之乐而乐。”的责任意识和强烈的进取创新意识。该价值观是引领该企业走得更远更高更强。在面对消费者的通信服务上，中国移动有限公司依顺企业的核心价值观，对消费者的信息交流采取负责的态度。这让中国移动有限公司的企业排名名列前茅。

中国移动通信的企业精神：改革创新、只争朝夕、艰苦创业、团队合作

企业精神是企业员工健康向上内在气质的外在表现，是企业员工对企业的信任感、自豪感和荣誉感的集中表现，也是企业发展、员工成长的动力所在。

一、改革创新精神

1

坚持改革创新的精神，就是要锐意进取，不断变革，积极推陈出新，在日趋激烈的竞争形势下，确保企业的生存和发展。推进改革和进行创新是推动企业完善现代企业制度、提升企业综合实力、实现快速发展的强大动力。企业必须以变应变，在改革创新中不断前进。改革创新精神体现了中国移动通信员工在变化中求生存，在变化中求发展的不懈追求和努力。

二、只争朝夕精神

坚持只争朝夕的精神，第一是快速行动。在企业发展环境瞬息万变的今天，市场反应速度已成为决定企业生存的基本素质。不断加快工作节奏，与时间赛跑，是中国移动通信获得持续发展的重要保证。第二是崇尚实干，要最大限度地发挥主观能动性，踏踏实实地创造性开展工作。第三是讲求效率，效率是企业快速发展的关键，要提高办事效率。发扬只争朝夕的精神，练就快速高效的应变能力，反映了中国移动通信员工领先时代潮流的豪迈气概。

三、艰苦创业精神

坚持艰苦创业的精神，就是要在困难面前保持永不退缩、知难而进的拼搏精神，甘于吃苦、脚踏实地的奉献精神和永不满足、追求上进的进取精神。弘扬艰苦创业精神，体现了中国移动通信员工爱拼搏，讲奉献，斗志昂扬的优良精神风貌。

四、团队合作精神

坚持团队合作的精神，就是要充分发挥集体的力量来追求优良的业绩。通过团队合作，将互补的技能有效地组合在一起，其效能将超过团队中个人能力的简单迭加，使得整个团队在更大的范围内去应对多方面的挑战，使企业更加具有应变能力和灵活性，企业的绩效得以提升。坚持团队合作的精神，将有利于个人的成长，有利于团队成员之间的协作和交流，使团队的每个成员有更多的机会承担更大的责任，获得更多的磨练，取得更大的进步。

中国移动愿景

使命是核心价值观的载体与反映，是企业生存与发展的理由，是企业一种根本的、最有价值的、崇高的责任和任务。中国移动公司的使命是”创无限通信世界， 做信息社会栋梁“。及时、充分而有效的沟通是人类实现资源共享、社会实现集约快速发展的必要条件。通信业的发展，帮助人类逐渐打破沟通的时空障碍，使人与人之间的沟通更为快捷有效。“无限通信”的世界是我们每个人的梦想乐园，在没有任何沟通限制和障碍的世界，在能够“随时”、“随地”、“随意”、“沟通无极限”的世界，人类能够自由共享所有知识，自由传达所有情感。中国移动凭借卓越的技术和才能，把创造和实现人类共同的梦想“创无限通信世界”作为自己无上的企业使命。而信息化是当今经济和社会发展不可逆转的大趋势，它在一定程度上，甚至已成为衡量一个国家和地区国际竞竞力、现代化程度和经济成长能力的重要尺度。

这证明，世界已进入以信息产业为主导的新经济时代。由当前信息技术令人震惊 2

的发展速度，我们可以预见，信息化将成为未来相当长一段时期内世界发展的主旋律，信息产业将始终具有对社会发展的重要影响力。而作为信息社会的栋梁，作为行业的引领者而不是跟从者，不断进行业务和体制创新对中国移动来说是必须的，如此才能牵引和带动社会向信息化方向发展，成为推进信息社会前进的先锋和主导力量，中国移动的技术、业务创新和运营模式创新，将在社会信息化进程中形成强烈的示范效应；作为信息社会的栋梁，作为专业技术的首倡者而不是后觉者，中国移动将不断提高网络技术水平和网络的综合能力，为社会提供更完善的基础设施和更有效的解决方案，成为信息化的重要基础和桥梁。“创无限通信世界”体现了中国移动通过追求卓越，争做行业先锋的强烈使命感；“做信息社会栋梁”则体现了中国移动在未来的产业发展承担发挥行业优势、勇为社会发展中流砥柱的任务。

3

**公司企业文化建设方案篇四**

公司企业文化建设工作学习资料

一、公司企业文化建设的内涵、意义及建设模式

（一）公司企业文化建设的内涵

1、公司企业文化建设的目的

（一个加强两个提高两个促进）

（1）加强公司对全体员工的感召力和凝聚力和团队合作精神；

（2）提高全体员工对公司活动的规范标准、生活方式、行为模式和价值观的认识；

（3）提高公司的经营业绩；

（4）促进全体员工个体的职业发展；

（5）促进公司各项工作上更高的台阶。

2、公司企业文化建设的内容

（环境、制度、行为、精神四个企业文化建设）

（1）企业文化的环境文化建设

环境文化是公司企业文化建设的物质载体和外在标志。

环境文化包括企业文化建设的规划布局、办公、经营、活动场所的景观、宣传展示、期刊书籍资料、影音制品、网站传媒设施等方面形成的环境文化。

（2）企业文化的制度文化建设

制度文化是公司的各项规章制度的总和。

制度文化包括公司企业文化建设的管理体制、组织机构、建设方案、行为规范、 1

规章制度等。

（3）企业文化的行为文化建设

行为文化是在全体员工身上的集中体现，它是公司企业文化精神和价值观的折射。 行为文化包括全体员工在办公、管理、经营活动、交流、宣传、文娱活动以及生活中的行为习惯、生活模式所表现出来的企业文化氛围与风格。

（4）企业文化的精神文化建设

精神文化是公司企业文化建设的核心和灵魂，是公司环境文化、制度文化、行为文化建设过程中沉淀、整合、提炼出来的，它反映公司企业文化建设成果的总和，是公司企业文化建设的整体面貌、水平、特色及凝聚力、感召力、生命力的体现。 精神文化包括企业的愿景、企业的使命、企业的精神、企业的经营理念、企业的发展战略、员工的职业理想目标、员工的价值观念、员工的职业态度等。

（二）公司开展企业文化建设工作的意义

1、企业文化建设是提高公司市场竞争力的核心基础元素；

2、企业文化建设是公司实现发展目标和员工实施职业生涯规划的重要载体和途径；

3、企业文化建设是提高社会对公司满意度和认同感的有力保障。

（三）构建四位一体的企业文化建设模式

在企业文化建设中，环境、制度、行为、精神四个企业文化建设部分各有其特点：环境文化是实现企业文化建设目的的途径；制度文化是作为一种内在的企业文化建设运行机制，是公司企业文化建设的保障系统；行为文化是推进公司企业文化建设的良好载体和外在特征；精神文化作为一种理性文化，是公司企业文化建设的核心，也是公司企业文化建设最高目标。

2

企业文化建设是一个系统工程，公司各部门、经营单位要根据各自的工作职责，结合实际工作和经营活动，将四种文化建设充分协调起来，形成统一的整体，才能沉淀出和谐健康的公司企业文化。

二、公司企业文化建设的工作思路

（一）工作指导思想

围绕公司的发展战略和中心工作，结合公司日常的管理工作和经营活动中开展公司的企业文化建设工作，让企业文化促进公司管理水平和经营业绩的提高，在管理水平和经营业绩的提高过程中提炼出公司的企业文化，最终完成公司的经营指标和实现公司发展目标。

（二）成立组织机构

1、成立公司企业文化建设领导小组

领导小组负责领导、组织公司企业文化建设工作的开展，领导小组组长由陈总，副组长由孙总担任，领导小组成员由公司班子成员组成。

2、成立公司企业文化建设工作小组

工作小组负责完成领导小组交办的具体工作，工作小组组长由人力资源总监靳佳星同志担任，工作小组成员由各部门、各经营单位负责人组成。

（三）工作内容与分工

1、优化公司企业文化环境建设，拓展公司企业文化建设的环境文化空间

此项工作由公司办公室牵头，做出具体方案并实施，各部门、经营单位协助完成，工作内容如下：

（1）搞好企业文化的场地建设，包括公司办公场地、会场场地、活动场地、资

料室等；

（2）搞好企业文化建设活动资料的制作；

（3）添置企业文化建设有关的培训资料、书籍等图书音像资料；

（4）建立企业文化建设宣传栏、网页等；

（5）建立企业文化建设档案室，保存企业文化建设工作档案资料。

2、建立和完善企业的规章制度，创新公司企业文化的制度建设

企业与市场紧密联系，要在激烈的市场竞争中形成科学、系统、完善、实用的企业制度文化，要建立和完善企业的\'经营管理、员工激励、财务核算、流程控制、绩效考核等规章制度，促进公司企业文化制度建设在完整性、公正性、科学性和可操作性等方面有较好的创新。

此项工作由人力资源部牵头，做出具体方案并实施，各部门、经营单位协助完成。

3、加强公司企业文化主题活动的建设，营造公司积极活跃的行为文化建设氛围 此项工作由各部门、各经营单位结合本部门、本单位的实际工作和经营活动情况，制定出部门、经营单位的企业文化主题活动的具体方案，经公司企业文化建设领导小组统筹审批后组织实施。活动方案的要求：第一，每月一主题，结合实际工作逐一解决管理和经营活动中存在的问题；第二，每主题一小结，在活动过程中不断总结，逐步形成良好的行为文化，从而促进公司经营指标的完成和公司发展目标的实现。

企业文化建设活动范围相当广泛，它包括：

（1）企业文化建设宣导、培训；

（2）员工职业素质和业务的培训、拓展、训练；

（3）经营业绩竞赛；

（4）员工绩效考核评比；

（5）员工专业技能大赛；

（6）员工办各自公环境评比；

（7）工作经验交流、专业技能研讨会；

（8）突出贡献表彰；

（9）安全防范演练，安全检查评比；

（10）合作单位联谊活动；

（11）困难职工帮扶活动；

（12）定期编制、发行企业内刊；

（13）形式多样的文体活动等等。

4、整合公司媒体资源，推进公司企业文化精神建设

充分发挥公司报刊、qq群、公司网络、公司和经营单位宣传橱窗等公司媒体的宣传教育作用，通过对企业文化建设的理念和内容的介绍，通过对公司企业文化建设活动和动态的报道，使公司企业文化得以深入人心，潜移默化形成公司企业文化氛围，促进企业文化建设的精神文化沉淀、升华和发扬。

此项工作由公司办公室牵头，做出具体方案并实施，信息部等各部门、经营单位协助完成。

活动口号等精神文化的基础性资料，然后总结提炼出能表达我公司企业文化的简明文字短句，在公司全体干部员工中进行讨论修改，经公司企业文化建设领导小组审定，形成公司的企业文化精粹，使公司企业文化建设的精神文化得到沉淀、升华和发扬。

三、工作要求

企业文化建设是一个系统工程，公司各部门、经营单位要根据各自的工作任 务和经营目标，结合实际工作和经营活动，将环境、制度、行为、精神四个企业文化建设部分充分协调起来，形成统一的整体，才能沉淀出和谐健康的公司企业文化。公司企业文化建设工作的具体要求是：

1、统一组织，全员参与；领导带头，全体配合。

2、分段推进，逐一落实；分步建设，不断完善。

3、加强宣导，深入人心；潜移默化，理解认同。

4、结合实际，主题突出；总结提炼，沉淀升华。

四、具体工作安排和进度

1、 第一阶段：公司企业文化建设工作的启动

第一阶段工作的主要任务是明确公司企业文化建设工作的目的意义和工作思 路，加强宣传发动，统一认识，全员参与。

2、 第二阶段：公司企业文化建设各部分工作方案的制定

文化建设各部分的工作方案。

3、 第三阶段：公司企业文化建设工作的实施和总结

第三阶段工作的主要任务是按公司企业文化建设的工作要求，完成企业文化 建设各部分工作方案的实施，并在实施过程中不断总结，提炼出公司企业文化的精粹。

人力资源部

2024年6月12日

根据公司十年发展规划和企业文化塑造、传承的需要，通过系列形式多样的文化活动，为员工调剂工作、舒缓压力，促进新老员工之间和部门之间的相互交流、学习与融合，激发企业内部活力，增强企业凝聚力和归属感，为员工同创造一个丰富多彩的生活平台和自我展示的舞台空间，营造公司和谐统一的文化氛围，特制定统一的文化活动执行方案。

活动规划

为让更广大员工参与到我们的文化活动中来，以及为让文化活动多样化和多层次性，培养身心健康、拼搏向上、多才多艺的xx人，公司将分三个层面来规划开展文化活动：一是公司层面，这主要是为塑造企业统一的文化理念和行为而开展的大型文化活动；二是区域部门层面，主要是为发挥各自区域部门优势和营造区域部门间精诚团结、竞合共赢的文化特色而开展的区域性文化活动；三是员工自发层面，主要是公司为员工的兴趣发挥和自我价值实现而创造活动平台。

一、公司层面文化活动

二、区域或部门层面文化活动

主要以大区或区域或门店或各部门为单位，通过各种活动的组织，让各团队成员之间相互交流、学习和互动，凝聚共识，活跃气氛，营造团队氛围。 (一) 活动目的：沟通交流，团队学习，活跃组织。

(二) 活动时间地点：各职能部门主要利用周末时间，业务线则以相对空闲时间，要求各部门或门店至少每季度组织一次，地点根据活动内容灵活安排。 (三) 活动内容和方式：为使活动内容丰富多样化，可以是座谈交流会、体育健身活动、野外郊游等。

主要是“公司搭台，员工唱戏”的方式，根据员工不同的兴趣爱好自发组建一系列员工兴趣俱乐部，并可根据公司业务开展和公共关系需要代表公司对外单位进行相应的活动交流加强联谊，既丰富员工的业余文化生活，让员工的兴趣爱好有了展示和发挥的空间，也减轻了员工日常的压力，激发了工作动力，使员工保持良好的精神状态，更重要的是通过满足员工兴趣爱好需求这个纽带，增强员工对公司的归属感、责任感和团队精神，营造健康向上的文化环境。

1、活动内容和方式：2024年系列兴趣俱乐部包括篮球、足球、羽毛球、乒乓球、文艺等。

（1）组织方式：当某一兴趣爱好的员工达到一定数量规模时，由公司综合管理部牵头员工自发组建兴趣俱乐部（如成立公司篮球队、足球队等），由俱乐部选举负责人全权负责兴趣俱乐部日常管理和活动安排，但前提是俱乐部必须接受综合管理部的监督和指导。

（2）活动组织：兴趣俱乐部日常活动自行安排，每月度可开展一次正式活动，俱乐部必须提前提供每次活动的方案，以及活动后照片、活动开展情况等相关信息给综合管理部备查；当条件成熟时从俱乐部挑选队员成立公司的篮球队、足球队和舞蹈队，公司统一发放队服，当公司业务开展和公共关系需要时由综合管理部牵头可代表公司参加外单位相关联谊交流活动（例如与政府相关部门或合作伙伴的篮球赛等），促进公司业务或公共关系维护。

（3）奖惩管理：综合管理部会制订具体的管理办法，树立俱乐部以公司文化理念为导向，公司会指定俱乐部中的一人专门负责日常组织协调及经费管理，各兴趣俱乐部必须遵守执行，如果俱乐部不遵守公司管理规定或失去存在价值时则予以解散；年底视各俱乐部建设情况和效果，公司进行适当的评比和奖励。

2、活动经费：除俱乐部让会员交会费等方式自筹费用外，公司提供一定的活动经费，配备活动道具或设备，公司拨予的活动经费专款专用，不得挪作吃饭等它用。每月活动经费乒乓球及羽毛球300元、篮球及足球400元、文艺500元，队服、设备及代表公司比赛费用（含场地、吃饭、水等）2万元，共计4.28万元。

四、预算费用：合计128.55万元，。

企业文化部 二0一三年一月二日

**公司企业文化建设方案篇五**

发展战略目标（15年远景发展目标）：

进入中国广告公司综合实力排序前50之列

进入中国户外广告公司实力前10名

成为全国公交广告公司前3强

成为中国优秀广告企业

企业精神: 学习 创新 高效 共赢

企业口号:求真务实，开拓进取，创规模化专业化广告公司 经营理念：发展、服务、共赢

对外

——发展企业，创造效益。

——为员工，提供可以与之共同成长的事业平台。 对上

——创收赢利，为公共运输核心事业提供支持。

企业形象:健康 向上 乐观 执着

企业道德: 诚信守法正直从业

文化价值观: 企业是人 文化是魂

客户观： 客户就是上帝，最大限度满足客户的需求。

服务观： 积极，务实，全心投入。

质量观： 为客户提供最优质的服务，客户的满意，是我们工作的动力。

创新观： 唯有不断创新不断地吸收先进的文化，公交广告才会不断发展和壮大。 道德

管理理念: 尊重个人，团队合作，鼓励创新，创造效益

管理艺术: 以人为本，待人有方， 任人为贤，追求卓越

**公司企业文化建设方案篇六**

为了使我司的安全生产工作更上一个台阶，使“要我安全”观念提升到“我要安全”观念，依据公司企业文化的宗旨和精神，我站将计划在3年内逐步建立和弘扬企业安全文化，使企业员工素质和企业核心竞争力得到更大的提高，为企业的持续发展打下基础。

1、安全文化的含义：它是企业文化的一个组成部分，它是安全价值观与安全行为准则的总和。它能够在潜移默化中科学、合理地影响和激励员工每时每刻的思维和行为。体现在积极维护国家安全和社会稳定，不断追求自我保护和健康，抵御灾害，保护企业财产及员工安全和健康。

2、安全文化的构成：

观念层面：

a：正确的安全价值观和安全意识；

b：科学的态度、理念和认识；

c：高尚的品德、爱心和情感。

管理层面：

a：安全系统工程；

b：风险评估技术；

c：安全目标管理；

d：人员/岗位/制度定置管理。

行为层面：

a：遵章守纪，规范生产与生活行为；

b：开展文明活动，保持身心健康；

c：维护安全，抵制违章与冒险。

物态层面：

a：人、机、环境设计合理与匹配；

b：可靠性与本质安全化；

c：环境与气象。

形象层面：

a：庄重的仪表，规范的着装；

b：安全色、安全警示、安全标识。

c、安全的行为与意识。

3、安全文化的作用：

a：督导决策者的决策思维，促使决策者以高度责任心和热情对待企业的安全事业。

b：监督、影响和激励管理者的管理行为，提升管理者自觉自愿履行安全责任与职能的意识。

c：规范执行者的行为，陶冶员工群体思维模式，使执行者自觉遵章守纪。

4、安全文化建设：

a：设施建设—设备设施等硬件的完善是构筑企业安全文化建设的前提。

b：组织建设—是形成全面、系统的安全组织体系的基础。实行步调一致、分级管理、相互协调、密切配合的原则。

c：队伍建设—以决策层为先导，管理层为枢纽，执行层（全员）为基础，确保安全文化建设健康、快速的发展。

5、安全文化建设的特点：

预防性——预防在先的安全观念。

社会性——涵盖生产、经营、生活、环境、交通及一切时空。

全员性——员工、家属、子女及其周围相关人员共同的安全。

持续性——自始至终地贯穿于任何活动静态与动态的全过程之中。

我站安全文化建设计划用三年时间，从宣传培训开始，引入和逐步实施，然后再循环修正和提高。相互服务，相互监督，相互提示，相互促进。把安全意识渗透到生产和生活的一切方面、一切时空过程中。积极营造一种舆论、烘托一种气氛、树立一种责任、培养一种技能、提供一种保障，达到众望所归的安全目标。

1、向阳站员工的安全标准：

具备相应的、相对全面的安全文化知识。

具备相应的、相对全面的法律意识。

掌握先进的现代科技知识。

具有良好的社会公德。

2、班组安全行为准则：

“三不伤害”：不伤害自己，不伤害他人，不被他人伤害。

“杜绝三违”：杜绝违章指挥、违章操作、违反劳动纪律的现象。

实现“三无”：个人无违章，岗位无隐患，班组无事故。

3、宣

传教育活动：（今年重点，具体材料另定）

a.员工安全教育培训

b.每年例行宣传教育活动

c.日常宣传教育活动

d.全员安全技能演练

e.全员安全必备要件

f.安全传媒。

4、安全骨干队伍的作用

定期召开“安全生产委员会”会议、生产安全例会。通过不同层次的会议，使站领导、管理人员的安全意识得以强化和聚合，安全思想和工作中心得以理解和传播，使各项安全决策、计划、安排得以顺畅地纳入到各级、各项工作中去。促使各级干部积极主动地创造性工作，步调一致地完成共同的安全使命。

5、安全管理有序控制

加强设备设施安全检查，使其保持完好状态。

监督、检查、以hse管理体系为依托大力开展hse监督管理机制。

核查“安全控制程序”和“应急反应控制程序”的执行情况和受控程度。

保证各项工作程序清晰受控、责任明确、效果显著。

以上活动，形成了浓厚的安全文化氛围，使来自不同层面的，尤其使文化素质差异较大的员工能很快地认同和接受“安全在你手中，安全在你脚下”的观念。员工的安全素质得到较大提高，“我要安全”的主动意识得到加强。

（一）安全文化理念：生命与健康同在，我与企业同发展！

（二）安全人本思想：

1、永远肯定和尊重人的尊严和才能。

2、尊重员工价值，安全力求完美。

3、安全归根结底是为了员工自己。

（三）安全方针：预防在先，分级管理；职责明确，全员参与。

（四）安全宗旨：升华人，健康人！

（五）安全誓词：

每一位升华员工承诺——

【】履行安全责任，做好本职工作。不伤害自己，不伤害他人。做健康人。

1、隐患险于明火，防范胜于救灾，责任重于泰山

2、安全是企业永恒的主题

3、升华，升华，升腾在平安的蓝天下

4、安全的等式为“10000-1=0”

5、踏进“升华”门，安全记在心

6、遵章守纪，争做“升华安全人”！

7、弘扬升华安全文化，夯实安全生产基础

8、紧握安全的钥匙，开启幸福的大门

9、安全是幸福人生的基石

10、安全支出不是费用而是投资，为安全投资是对员工最大的幸福

11、消防系着你我他，安全系着千万家

12、严谨是家庭平安的法宝，冒险是赌博生命的游戏

13、安全编织幸福的花环，违章酿就悔恨的苦酒

14、多看一眼，安全保险；多防一步，不出事故

15、勿忘安全需时时警钟长鸣，珍惜生命要处处头脑清醒

16、金钱不能代替生命，蛮干只会人财两空

17、爱妻爱子爱家庭，不守交规等于零

18、管生产必须管安全。

19、高高兴兴上班，平平安安回家。

20、工作称职不称职，安全生产作标尺。

21、责任心是安全之魂，标准化是安

全之本。

22、一丝不苟，按章作业，是可靠的安全秘诀。

23、遵章守纪光荣，违章违纪可耻。

24、违章蛮干铸成终身遗憾，遵章守纪伴你一生平安。

25、一人违章，众人遭殃。

26、上有老，下有小，出了事故不得了。

27、凭侥幸，耍大胆，出了事故后悔晚。

28、对违章的庇护，就是对职工的伤害。

29、堵不死违章的路，迈不开安全的步。

30、安全是无形的节约，事故是有形的浪费。

31、安全是家庭幸福的保证，事故是人生悲剧的祸根。

32、忽视安全抓生产是火中取栗，脱离安全求效率是水中捞月。

33、安全一万天，事故一瞬间。

34、安全在于心细，事故出自大意。

35、好人主义害死人，发生事故坑了人。

36、严是爱，松是害，严中自有真情在。

37、无人故意出事故，事故出于无意中。

38、治病要趁早，安全要抓小。

39、事故猛于虎，隐患是豺狼。

40、一人把关一处安，众人把关稳如山。

41、出车之前多预想，检查车辆需周详。

42、安全天天讲，生产有保障。

43、在岗一分钟，安全六十秒。

44、事故害人害己，安全利国利民。

45、要想把好安全关，思想工作要领先。

**公司企业文化建设方案篇七**

1）企业文化建设方案

天下为公传媒是一家以“大道之行，天下为公”的哲学思想作为经营哲学，以共享、共赢、奋斗、博爱为核心价值理念，专注于企业宣传片制作、企业展览展示、企业文化管理咨询、广告创意策划与设计的公司，自2024年成立至今，我们始终本着创新、专业、特色、独有的精神，为企业和个人量身定制提供服务，提升竞争力，助力企业在激烈的竞争中脱颖而出，创造辉煌。这些年共服务过华为、腾讯、禾望集团、中国燃气集团、理士国际、美宜佳、有方集团、环球易购、中南新城集团等。

相关业务简介：1.文化咨询--企业文化调研诊断、理念梳理提炼、企业文化体系建设、企业文化建设与落地辅导、文化团队培育以及活动策划等。

2.影视制作--影视宣传片、故事片、微电影制作与拍摄、企业形象片，主题片、个人主题片、城市形象片以及多媒体广告等。

3.广告设计--书刊杂志策划与设计、画册制作、各类海报制作与策划、平面设计、logo设计与制作、招牌制作与设计以及印刷等。

4.文案代写--创意策划、企业发展史编写、企业故事集编写、回忆录代写、企业管理案例集编写、创意广告脚本、宣传片脚本、融资企划书以及书籍编著等。

优秀案例

b(企业文化管理咨询与落地辅导）成功服务的企业：1.中粮集团---企业文化调研诊断、分析、历史文化树立、新文化体系搭建、落地体系搭建等2.理士国际集团---文化诊断分析、企业文化体系梳理提炼、企业文化手册编写、文化落地体系建立与运营辅导3.中兴通讯---企业文化评测模型推进、国际化集团企业文化案例培训、企业文化理念宣贯、推广、深植等系统建设工作4.中国燃气---企业文化特质、文化内涵梳理提炼、文化新理念体系梳理提炼、文化转播体系建立、培训体系建立、企业文化考评体系搭建等。

此外还服务过-卓望信息、卓望控股，均瑶集团，中国华电新疆分公司，吴中股份以及瑞凌股份等。

2）一、企业文化建设

企业文化是企业的灵魂和精神支柱，是一种战略性的软体资源。企业文化的实质是企业价值观，它是企业员工在长期劳动和交往过程中形成的共同的价值取向与行为准则的沉淀。它由企业管理者的价值观所决定，左右着公司员工的思想，影响着各级员工的决策，外显为员工的行为，直接决定公司的业绩。

企业是一个创造利润的组织，是由形形色色的人组成，通过长期劳动、协作实现产品生产和销售，从而创造利润的组织。企业离不开人，企业中的人既是经济人，又是社会人。一方面，作为经济人，他们要通过工作来挣钱吃饭满足生存的迫切需要；另一方面，作为社会人，他们又具有寻找自我发展，自我实现，自我超越的强烈意愿，这种强烈的意愿成为人们精神追求的原动力。

企业中的每位员工由于生活环境、知识水平、成长道路等不同，每个人的精神追求或者说人生观、价值观、哲学观不尽相同，那么如何在我们的企业中形成一种大家公认的、积极向上的、具有强烈的凝聚力和吸引力，能被大家信奉的价值观，则成为企业文化建设的核心。所以，我认为建设企业文化，就是通过努力、采取各种方式，使企业中从上至下的全体员工对某种价值观趋于认同，之后奉为信仰的过程，而这种价值观正是企业文化的核心，这种信仰统一员工的思想和行动，使企业拥有持续发展的动力。

由于企业文化是由企业员工的价值观、行为外显出来的，而企业中的员工既是经济人又是社会人，那么企业文化就被外显为物质文化、行为文化、制度文化和精神文化，因而企业文化的建设也必须从这四方面入手。

企业精神文化是企业文化的核心内容，由物质文化、行为文化和制度文化所反映，是企业意识形态的总和，具体来讲它包括企业精神、企业目标、企业经营理念、企业道德、企业价值观、企业作风等内容。建设企业文化首先要确定企业精神文化的建设目标，即首先确定我们企业的“企业精神、企业目标、经营理念”等内容，然后将这些内容细化为企业的物质文化、行为文化和制度文化，通过企业vi设计、组织结构、管理制度、员工行为规范等得到体现。由此，我认为我们某某企业的企业文化建设应从下面几方面开展：

一是，确定企业精神文化的建设目标并将其细化。在去年的忘年会上，公司管理层已经提出了企业精神文化的建设目标，针对目标需要组织全体员工进行深入学习讨论，将目标的内涵和外延具体化，将其延伸至物质、行为和制度层面。比如，我们的企业精神是“创造奉献”，我认为它的内涵是：其一，通过研发产品填补国内空白，使企业获得利润的同时实现可持续发展造福社会；其二，企业获得利润的同时，不忘投入资金改造公司的内外环境（这里的环境即包括办公环境、员工薪资福利等硬环境，还包括个人发展机会、自我实现的机会等软环境），为员工自我价值的实现搭建平台、创造机会；其三，员工在获得丰厚薪资福利的同时，不忘努力工作、创造性的挖掘个人潜能为企业的发展和抛光研磨材料的技术进步奉献自己的青春。这三个方面的内涵体现在物质层面就是，企业生产质优价廉的产品，获得利润为员工提供优厚的薪资福利；体现在制度层面就是，建立高效的管理体制、公平公正的分配机制、合理的用人机制等促进企业和员工的发展；体现在行为层面就是，合法经营、以人为本、无私奉献。

二是，从制度层面建设企业文化。通过学习讨论，大家统一了思想，确立了企业制度建设的目标，有了明确的目标，就可以对现有制度（如质量管理体系、人事制度、财务制度等）进行修订使其更加合理、促进公司和个人发展；对于目前缺失的制度（如员工行为规范、部门管理规定、信息沟通的机制等），责成相关部门按照企业精神文化建设目标的要求组织建立。

三是，从物质层面建设企业文化。制度的建立健全为企业生产优质的产品提供了保障，如何使我们的产品拥有更高的知名度和美誉度，提升产品的品牌价值，就是企业文化在物质层面建设需要开展的工作。时下流行的“企业vi设计及其应用”为这方面工作的开展提供了有力的理论和实践支持。通过企业产品标识、生产环境、建筑、产品包装以及便签纸、ppt、文件夹、档案袋等办公文档规范向我们产品的受众及我们的员工传达出我们的企业精神文化内涵。

四是，从行为层面建设企业文化。我们信奉“诚信务实、团结协作、精益求精”等价值理念，如何使我们企业中的每一位员工的行动都时时刻刻体现这些价值理念正是企业文化在行为层面建设需要开展的工作。我们把这些价值理念细化为员工的行为规范，通过创办企业内刊、员工生日活动、发挥党团组织的力量、树立典型人物、传播优秀事迹等让这些理念深入人心，变被动接受为主动实施，在我们的企业内部形成一种关心与分享、信任与沟通、合作与效率、勤勉与专注等共存的和谐氛围。

企业文化的建设不是仅靠公司领导的个人魅力或某个部门、某几个人的推动就能完成的，也不能一蹴而就。它需要企业内的全体员工的共同长期努力才有可能实现。

二、企业文化建设实施方案

首先，在企业内部建立“企业文化建设委员会”。委员会由公司管理层、人事行政部、党团组织负责人和企业文化专员（文化专员由管理层指定或各部门选举、推荐产生，每个部门一名）组成，委员会的职责是制定企业文化的建设目标、行动纲领，组织各项活动宣传企业文化、组织企业文化建设方案的实施。总经理、副总经理为委员会主席和副主席，对企业文化建设目标的提出负有责任，对建设目标的确定、实施方案的确定及所需款项的审批等具有决策权；人事行政部和党团组织负责人为委员会执行机构，负责拟定企业文化建设实施方案及计划，拟定各项活动的策划案并组织实施，对企业文化建设方案等的实施具有监督权；企业文化专员负责落实和监督执行文化建设方案、搜集整理文化建设素材，对拒绝执行文化建设方案的行为具有监督权和上报权。

其次，企业文化建设委员会在公司内部组织关于企业文化建设的大讨论。组织“某某企业口号有奖征集活动”，让大家根据公司目前已经提出的企业文化建设目标，提出自己认为最能反映我们企业个性特征和企业文化深刻内涵的“某某企业口号”，通过全员投票初选确定候选题名，经委员会成员投票以多数票胜出的选手将获得适当的奖励，最终确定的`口号将在企业各种宣传彩页和活动中用到，通过这个活动不仅能让全员参与到企业文化的建设活动中，最重要的是能够促使员工充分发挥想象力和创造力，一旦口号被广泛应用将是对员工的最大鼓舞。

再次，树立典型人物、传播优秀事迹。企业文化建设专员要在日常工作中注意搜集整理能够触动员工心灵、充分体现某某企业企业文化的优秀事迹和先进个人，并将其及时上报至人事行政部，由人事行政部组织企业文化建设委员会全体成员对其进行评议，评议通过的人事行政部将按照公司的奖惩制度对先进个人和优秀事迹成员进行相应的奖励。同时，企业文化建设专员也不要放过对造成恶劣影响的不良行为和事件的搜集和整理，对于造成恶劣影响的不良行为和事件的当事人，应当给予严厉的处罚。

第四，搭建企业文化的宣传平台。充分发挥公司网站的宣传作用，创办公司内刊。公司网络管理员是内刊的美工，负责版面的设计和内容的维护更新；全体员工是内刊的投稿人；人事行政部和党团组织负责人是内刊的责任编辑，负责内刊栏目的组织策划、协调敦促各方人员保障内刊按期发行；企业文化建设委员会主席和副主席负责稿件的审批、签发、内刊策划案的审批及内刊栏目版主的任命；内刊栏目版主对其板块全面负责，除了板块内容的初审和稿件的校对以外，在无人投稿的情况下能够自己撰稿以保证板块内容及时更新。企业文化专员负责协助栏目版主搜集整理各板块所需的素材。为鼓励大家踊跃投稿，以保障内刊按期顺利发行，可对经审批通过并刊发的投稿人寄予一定的稿费，稿费的数额由企业文化建设委员会主席和副主席确定。通过搭建这个平台，建立一种沟通机制，将公司内部的时事新闻、先进事迹、典型人物、员工心声、企业经营发展战略及时传达给每一位员工，增进员工之间以及员工与企业管理层之间的沟通和交流，提高企业的凝聚力和向心力。

第五，充分发挥党团组织的作用。党团组织与人事行政部是企业文化建设委员会的执行机构，应定期召开会议对公司企业文化建设情况进行阶段性总结、组织策划一些有利于企业文化宣传的娱乐活动，比如：员工生日活动、企业生日活动、春游、秋游、演讲比赛、模特大赛、职工运动会、座谈会、歌唱比赛等丰富多彩的娱乐活动，丰富员工生活、关爱彼此、拉近心灵间距离、增强彼此间信任，从而构建一个和谐向上的集体。

第六，开展企业vi设计。vi即“visualidentity”视觉识别系统。它是以标志、标准字、标准色为核心展开的完整的、系统的视觉表达体系。它将我们的企业精神、企业目标、企业经营理念、企业道德、企业价值观、企业作风等内容抽象概念转换为具体符号，塑造出某某企业独特的企业形象，具有强烈的传播力和感染力，很容易被我们的客户和员工接受、记住。关于这部分，目前有很多专业的设计公司可以帮我们落实，但设计和实施费用相对来说比较高，我们可以根据公司目前的具体情况，由公司网络管理员负责设计，完成的设计样稿交企业文化建设委员会审议通过后转交相关部门负责落实。

第七，继续加强制度建设。随着时间的推移，企业所处的市场环境、社会环境发生了变化，企业员工的素质不断提高、企业文化建设的层次和水平也在不断提高，原有的制度需要不断更新和修订，必须要跟上企业的发展。

**公司企业文化建设方案篇八**

一、企业文化建设的意义

企业文化建设是对企业发展过程中自然形成的各种价值观念及其物化形态进行系统整理、提炼、升华，使之由自然状态逐步向自觉状态转变的过程，是企业发展到一定阶段后，对自身理念、行为、制度和形象等自觉调整的过程。我公司在长久的历史发展中，形成了许多独特的、鲜明的文化传统，但这些文化基本是处于自然、自发状态，并未得到系统、科学的整理、提炼和升华，随着公司生存环境、追求目标的变化，这些传统文化有的需要改造，有的需要抛弃，有的需要弘扬。同时，由于公司近几年来发展迅速、市场竞争日趋激烈，企业正向创新提升式发展转变，出现了前所未有的良好发展愿景，与这种形势相比较，企业和员工的内心理念、外在形象和言行举止与现在的发展趋势不适应，有些已经严重阻碍了企业的创新提升式发展。因此，加强企业文化建设，整理、提炼传统文化，继承升华、创新再造新的企业文化，显得非常重要和迫切。

二、企业文化建设的指导思想

根据公司战略发展规划的要求，通过加强企业文化建设，把公司建设成为美誉度高、市场影响力强，具有独特视觉形象、独特企业精神和独特经营管理理念，让员工充满自豪感和创造力的现代化企业。

三、企业文化建设的总体目标

紧紧围绕公司生产经营实际，逐步建立起适应市场经济发展要求，为公司长远发展提供精神动力和智力支持的先进企业文化;增加员工对企业的忠诚度和对企业的认同感，以促使员工和公司保持高度一致，并自觉遵守企业的各项制度，从而达到提高企业核心竞争力，实现企业、员工双赢的最终目的。

1、理念文化目标：通过建设全新的企业文化，促进人才理念、客户服务意识、价值取向、经营理念、安全理念、产品质量理念等员工价值观、企业财富观的更新和提升。

2、行为文化目标：通过建设全新的企业文化，全面提高员工的职业道德素养，着力塑造基层员工的上进心、主动性，中层管理者的责任心和自律性，决策管理者的事业心和使命感，据此倡导一种全新的企业行为规范和员工行为规范，不断完善管理制度、提高管理水平，最终实现企业创新提升式发展的目标。

3、视觉文化目标：通过建设全新的企业文化，打造出企业鲜明、独特的品牌形象。

四、企业文化建设的基本内容和要求

企业文化分为三个层面来建设，即表层的物质文化(视觉文化)、中层的制度文化(行为文化)和核心层的精神文化(理念文化)：

3、视觉文化：将理念文化等抽象概念转换为具体符号，塑造出独特的企业形象，包括企业名称、企业标志、企业环境、办公用品、服装服饰、广告媒体、公务礼品、产品包装、设备布置等。

五、企业文化建设的实施

企业文化建设是是一个长期且螺旋式上升的过程，由企业主要领导倡导的全员参与的价值理念工程，其实施分二个阶段进行：

第一阶段：企业文化的提炼、形成、推广阶段

1、时间：20xx年4月-12月

2、工作内容：

1)人员培训：培训企业文化建设干部，做为企业文化建设的骨干;通过“走出去、请进来”的方式，在20xx年6月底前完成对领导小组成员的培训，使全体领导小组成员充分认识到企业文化建设的重要性、企业文化建设的工作内容和要求。

2)职能部门分工及任务

各职能部门提炼、形成的企业文化，经领导小组批准后，负责企业文化的推广、考核，具体安排如下：

人力资源部：负责人才理念、用人理念的提炼;员工手册、行为规范、

工作纪律、薪酬福利、培训开发、绩效考核等制度的制定;

制造部：安全理念的提炼;安全生产、文明生产、现场管理、设备管理等制度的制定;生产、安全标识、生产管理标识、设备布置、车间布置等视觉文化的建立。

技术中心：负责、研发理念、产品质量理念的提炼;产品标准化、工艺流程、产品质量等行为文化和视觉文化的建立。

市场部、销售部：负责营销理念、服务理念的提炼;产品

说明书

、投标书、产品包装等视觉文化的建立。

办公室：企业标志、办公用品、企业环境、服装服饰、公务礼品、广告媒体等视觉文化的建立和推广。

第二阶段：企业文化的巩固和发展阶段

1、时间：20xx年1月-12月

2、工作内容：

1)企业文化需要企业高层领导支持的同时必须以身作则，积极通过言行举止传达新的文化，高层要成为企业文化建设的倡导者传播者、感召者、激励者;企业文化建设的第二个主要实施和推动者是企业的核心人才和中坚人才，也就是除了高层以外的各层管理者也要承担文化建设的责任，真正接触员工的是中基层管理者，所以企业文化的真正推动者是中基层。

2)加强企业文化理念的传播和灌输：人力资源部要对企业文化理念进行详细的诠释，并通过报纸、网络、会议、报栏、现场标语等手段，以会议报告、新闻报道、撰写学习体会、开展辩论会、演讲会、文体活动、组织评比等各种形式广泛宣传企业文化理念的内在含义，在全公司形成浓厚的文化氛围，使全体员工了解、理解企业文化、实践企业文化、完善企业文化;以《员工手册》为蓝本，对新员工和在职员工进行培训，使员工的思维习惯和职业行为在最短的时间内融入新的公司文化中，成为企业文化的实践者、体现者和倡导者。

3)建立不断巩固和发展新的企业文化的机制：积极创造适应新的企业文化发展的条件，在企业日常生产、经营中，在企业工作创新中，在用人、选人和业绩评价中，在业务培训、教育中都能有意识地贯彻实践、宣传倡导企业文化理念，以求建立牢固的企业精神共同体;利用制度、行为准则、规范等进行强化，将企业文化寓无形于有形之中，将之渗透到企业的每一项

规章制度

、政策以及工作规范、标准和行为准则当中，使员工从事的每一项工作、参与的每一项活动都能感受到企业文化在其中的引导和控制作用。

4)建立考核评价机制和激励机制，做为企业精神文明建设的一部分，要将企业文化建设情况纳入考核评价体系中，在年底兑现、绩效工资发放、两优评比等各类评比、评选、考核中都要将企业文化执行和建设情况做为一项评价指标。

六、企业文化建设领导机构

1、领导小组：组织制定和发布企业理念文化、行为文化、视觉文化等规范;监督检查工作进程。

组长：

副组长：

组员：

2、工作小组：办公室设在人力资源部，负责部门之间的协调、沟通，编制和组织实施规划方案、推广方案和

工作计划

，总体协调日常工作。 组长：

副组长：

组员：各部门主管、支部书记、分会主席

一、\*\*公司企业文化建设的目的

(一)促进企业经营管理战略的调整，满足企业战略发展的客观需要。

(二)不断通过知识与思维创新，提供满足客户和社会需要的卓越产品、服务和环境，以赢得持久信赖，实现企业、员工、社会、经销商及用户永续、协调、统一发展，实现以汽车文化促进人类文明的发展。

(三)建立健全企业经营管理实践理论，实施以人为本的管理创新和技术创新，不断改善企业资源配置方式，实现企业内外资源的有机优化与整合。

(四)建立开放的学习型组织。

二、\*\*公司企业文化建设的指导思想与基本原则

(一)坚持以人为本的管理思想，不断为客户创造价值，不断开发员工技能与潜质，以满足其发展需要，提升并实现自身价值，最终促使企业经营效益的不断提高。

(二)继承与创新相结合原则。

(三)共性与个性相结合原则。

(四)理论与实践相结合原则。

(五)动态与系统性相结合原则。

(六)总体设计分步实施全面推进与典型引路相结合原则。

(七)诚信性原则。

(八)专家咨询领导带头员工积极参与性原则。

(九)可操作与可衡量性原则。

三、\*\*公司企业文化建设的历史回顾及现状诊断分析

公司在生产经营管理中总结提炼了一些企业文化，并开展了有益的探索和实践：

1.提炼了一些精神文化。建设初期，提炼并实践了“超越自我，追求卓越”的企业精神，并根据企业发展、管理现状进一步完善和诠释了企业文化体系。

2.公司高层领导给予了高度重视。

3.公司一定程度上，通过具体工作和多种文体活动展现了企业文化，统一了思想，坚定了信念，转变了观念，为企业发展奠定了坚实的基础。但是，我们应当清楚客观地认识到公司在以往企业文化建设中存在的一些不足：

1.缺乏对企业发展历史中重要意义、典型实事和文化的提炼总结及传播。

2.企业文化在实践中手段和形式较为单一，缺乏良好丰富的载体，同时不能有力地体现出企业文化系统性特点。

3.企业文化在建设中参与的主体较单一，企业文化体系尚需进一步提炼和完善。

随着市场经济体制的不断完善、经济全球化的深入发展，行业市场竞争更加激烈，竞争层次不断提高。对于正处于战略调整关键时期的\*\*公司来说，只有针对公司目前资源现状，和企业文化建设现状，认真对行业市场、竞争对手及自身发展目标定位精心分析和总结，不断推进思维创新，管理创新，技术创新，广泛深入地成功实施企业文化建设。

四、成立\*\*公司企业文化建设的相关机构，明确其不同职责

首先，成立企业文化建设与改革决策委员会，主要负责指导企业文化建设方向、目标和方法的制定，并对其作出正确的决策等。

其次，成立企业文化研究会，主要负责企业文化理论研究，学术研讨的组织开展，企业文化创新、发展的理论和方法研究，企业文化最新理论成果的宣传介绍和理论培训，并为决策委员会提供理论指导和建议，积极配合企业文化部工作。

第三，成立“一部、两科”，即企业文化部，企业文化活动宣传组织科和企业文化策划科。其主要负责企业文化建设日常工作的开展、检查、指导、督促、评估、调整、协调及服务等工作。

五、\*\*公司企业文化建设的主要内容

一)提炼或强化以企业精神为灵魂的价值观念体系。

1.提炼或强化企业文化精神。企业精神是企业实现自己价值体系和社会责任而从事生产经营中所形成的人格化的团队意识，是企业的精神支柱和动力，是企业灵魂所在。因此，在企业文化精神提炼中必须应当注意：a.行业市场发展的国际化趋势;b.创新性;c.体现企业发展历史及对未来的追求;d.体现企业在发展中所形成的共同意识及区别于其他企业的个性。

2.持续提炼和完善\*\*公司的共同核心价值观。企业价值观是对企业生产经营行为、生产的产品、提供的服务、社会信誉和资信的评价标准，是企业追求的最大目标和据此判断事物的标准，是企业文化的核心。\*\*公司在提炼共同价值时应当注意：a.简捷性;b.协调统一性;c.系统性;d.尊重人才;e.注重回报社会;f.不断求实论证以便得到更广泛认同。

(二)导入ci系统，实施现代企业形象战略。

ci是企业形象识别系统，它主要由mi和bi系统组成，企业形象设计是一种形象文化战略，是企业对自身的理念识别、行为识别、视觉识别进行深化实践，使之更具有独特性、鲜明性，同时，借助各种宣传手段和载体传送企业文化，以产生强大的品牌认知力和认同力。

1.建立mi系统。mi是指在企业经营活动中所应遵循的理念，是整个识别系统运作的原动力，它主要指企业经营管理哲学、企业使命和宗旨等。针对\*\*公司目前面临的竞争和发展态势及自身资源现状等，公司务必建立其适合自身发展内在要求的经营理念、管理理念、市场竞争理念、市场营销理念、市场发展理念、服务理念、质量理念、人才理念、科技创新理念、产品研发理念、组织结构设计理念体系。

2.建立bi系统。bi是mi的动态展示，它主要包含对内、对外两方面。对内的行为主要包括企业伦理和道德，领导行为规范，员工行为规范，工作作风，服务态度规范，礼仪规范，工作环境和职工福利等项目。对外的行为主要包括公共关系，市场调研，促销活动，流通对策，废弃物处理，公害对策服务对策，公益性文化活动等。企业行为识别系统设计的重点在于员工队伍形象的塑造，因此，\*\*公司应当依照以人为本的思想，按照不同层次不同岗位制订和设计个人形象。

3.建立vi系统。vi是企业文化具体化、形象化的视觉传达形式，它通过组织化、系统化的视觉方案传达企业经营特征。建立企业视觉识别系统的过程中，必须运用能够体现\*\*公司企业精神理念，具有鲜明视觉和独特的产品与服务环、境形象及标识。(1)产品形象。公司要从品牌、科技、质量、服务、外观设计、包装等方面着手，树立\*\*公司良好产品形象。(2)环境形象。公司要以“绿化、美化、硬化、净化、亮化”为内容，以“现代化、花园式”为目标，建立“一把手”责任制，实行环境建设评先、评优考核，使用一票否决制，构建公司绿色格局，使\*\*公司通过环境形象系统促进企业发展。

(三)实施制度在建工程。

企业文化与企业的体制机制相辅相成，只有通过充分体现先进企业文化的体制机制和各项管理制度及岗位行为规范，才能真正规范企业全体人员意识和行为。1.规范培训制度和体系，丰富培训内容和层次。企业要把企业文化教育培训、岗位职业道德规范培训、岗位技能操作规范培训等内容纳入公司管理制度中。2.健全公司绩效考评管理制度，把企业文化建设成效纳入公司部门个人绩效考评体系。3.开展思维创新，管理创新，技术创新，建立健全公司激励和约束机制。

(四)实施典型示范工程

先进的典型人物和典型事迹是企业精神、优秀理念生动、形象的体现和象征，具有很强的示范、辐射、传成作用，没有个性鲜明的典型就没有独特的企业文化。\*\*公司在实施企业文化建设中应当把先进企业文化典型化。1.大力发掘、发现、培养、总结公司先进典型。2.大力宣传和表彰先进典型。

(五)创新企业文化的形式和载体，积极营造企业文化建设的良好氛围。

公司可以通过自身的网站、多媒体、广播、报纸、内刊、《\*\*公司企业文化手册》、板报和宣传栏等载体，广泛深入地开展企业文化建设，也可以通过摄影、绘画、书法、漫画、演讲、企业之歌设计等各种文艺和体育活动来实施企业文化建设。

六、\*\*公司企业文化建设的实施步骤和分工

(一)实施步骤：

第一，总体设计、构建体系、部分实施阶段。在此期间，主要做好以下工作：1.组建公司企业文化建设的相关机构。2.起草制定《\*\*公司领导行为手册》、《\*\*公司员工行为手册》、《\*\*公司企业文化手册》，并进行深入广泛地学习研究讨论，征求不同意见和修订完善。3.公司组织主管领导进行企业文化理论培训和学习。4.各部门组织员工学习了解企业文化内涵及重要意义5.大力宣传企业文化建设理论和实践活动。6.完成对公司企业文化体系的总体设计策划工作，并请专家和学者等诊断分析和实证。7.最终完成企业精神理念的提炼，《企业之歌》、标识、旗样稿的选定及《\*\*公司员工行为手册》、《公司领导行为手册》、《\*\*公司企业文化手册》的最后修订工作。

第二，全面实施、整体推进阶段。该阶段主要工作：1.在公司全体职员中广泛深入地学习、宣传、实践\*\*公司企业文化体系，使之落实到每个岗位，每个员工行为中，渗透到企业生产经营管理中，融入到公司各项规章制度中，全面塑造企业精神、理念和价值观，达到人人认同，人人实践\*\*公司企业文化的效果。2.制定\*\*公司企业文化建设任务的落实考核工作。

第三，深化、提高、总结、评价阶段。该阶段主要任务为通过问卷调研、座谈和专家学者诊断分析及论证等其他方法、步骤，对\*\*公司企业文化建设体系的整体实施状况作出阶段性总结和评价，对存在的问题和不足结合公司发展需要和实际状况进一步完善、创新。

(二)\*\*公司企业文化建设工作分工界定。

企业文化建设涉及到企业生产、经营、管理、销售、研发等方面工作，因此，需要公司相关部门分工协作，共同完成。现对其分工界定如下：

1.企业文化部策划科负责起草制定和实施措施，并完成其征求和修订完善工作，完成企业精神、理念的提炼，标识、旗样稿的选定，《\*\*公司员工行为手册》、《\*\*公司领导行为手册》、《\*\*公司企业文化手册》的最后修订工作。

2.企业文化部宣传组织科主要负责开辟企业文化载体，大力宣传、组织企业文化建设理论和实践活动，聘请专家、学者举办企业文化专题讲座，组织公司企业文化建设领导小组考察学习先进单位的实践经验。

3.企业文化研究会职责见上(略)。

4.公司环境规划设计部负责公司生产区、生活区及主要道路的环境建设规划设计、维护和管理工作。

5.公司人力资源部主要负责公司人才战略方案的制定、员工形象设计方案的制定和实施工作。

6.公司企业管理部等有关部门主要负责公司各项管理制度制定、修订和实施工作。

7.公司品质管理部主要负责对质量理念及质量战略的制定和实施工作。

8.公司市场部主要负责产品形象设计、市场发展理念、市场营销理念及市场营销战略的制定和实施工作。

9.公司技术研发部主要负责产品服务开发战略的制定和实施工作。

一、公司企业文化建设的内涵、意义及建设模式

(一)公司企业文化建设的内涵

1、公司企业文化建设的目的

(一个加强两个提高两个促进)

(1)加强公司对全体员工的感召力和凝聚力和团队合作精神;

(2)提高全体员工对公司活动的规范标准、生活方式、行为模式和价值观的认识;

(3)提高公司的经营业绩;

(4)促进全体员工个体的职业发展;

(5)促进公司各项工作上更高的台阶。

2、公司企业文化建设的内容

(环境、制度、行为、精神四个企业文化建设)

(1)企业文化的环境文化建设

环境文化是公司企业文化建设的物质载体和外在标志。

环境文化包括企业文化建设的规划布局、办公、经营、活动场所的景观、宣传展示、期刊书籍资料、影音制品、网站传媒设施等方面形成的环境文化。

(2)企业文化的制度文化建设

制度文化是公司的各项规章制度的总和。

制度文化包括公司企业文化建设的管理体制、组织机构、建设方案、行为规范、规章制度等。

(3)企业文化的行为文化建设

行为文化是在全体员工身上的集中体现，它是公司企业文化精神和价值观的折射。 行为文化包括全体员工在办公、管理、经营活动、交流、宣传、文娱活动以及生活中的行为习惯、生活模式所表现出来的企业文化氛围与风格。

(4)企业文化的精神文化建设

精神文化是公司企业文化建设的核心和灵魂，是公司环境文化、制度文化、行为文化建设过程中沉淀、整合、提炼出来的，它反映公司企业文化建设成果的总和，是公司企业文化建设的整体面貌、水平、特色及凝聚力、感召力、生命力的体现。 精神文化包括企业的愿景、企业的使命、企业的精神、企业的经营理念、企业的发展战略、员工的职业理想目标、员工的价值观念、员工的职业态度等。

(二)公司开展企业文化建设工作的意义

1、企业文化建设是提高公司市场竞争力的核心基础元素;

2、企业文化建设是公司实现发展目标和员工实施职业生涯规划的重要载体和途径;

3、企业文化建设是提高社会对公司满意度和认同感的有力保障。

(三)构建四位一体的企业文化建设模式

在企业文化建设中，环境、制度、行为、精神四个企业文化建设部分各有其特点：环境文化是实现企业文化建设目的的途径;制度文化是作为一种内在的企业文化建设运行机制，是公司企业文化建设的保障系统;行为文化是推进公司企业文化建设的良好载体和外在特征;精神文化作为一种理性文化，是公司企业文化建设的核心，也是公司企业文化建设最高目标。

企业文化建设是一个系统工程，公司各部门、经营单位要根据各自的工作职责，结合实际工作和经营活动，将四种文化建设充分协调起来，形成统一的整体，才能沉淀出和谐健康的公司企业文化。

二、公司企业文化建设的工作思路

(一)工作指导思想

围绕公司的发展战略和中心工作，结合公司日常的管理工作和经营活动中开展公司的企业文化建设工作，让企业文化促进公司管理水平和经营业绩的提高，在管理水平和经营业绩的提高过程中提炼出公司的企业文化，最终完成公司的经营指标和实现公司发展目标。

(二)成立组织机构

1、成立公司企业文化建设领导小组

领导小组负责领导、组织公司企业文化建设工作的开展，领导小组组长由陈总，副组长由孙总担任，领导小组成员由公司班子成员组成。

2、成立公司企业文化建设工作小组

工作小组负责完成领导小组交办的具体工作，工作小组组长由人力资源总监靳佳星同志担任，工作小组成员由各部门、各经营单位负责人组成。

(三)工作内容与分工

1、优化公司企业文化环境建设，拓展公司企业文化建设的环境文化空间

此项工作由公司办公室牵头，做出具体方案并实施，各部门、经营单位协助完成，工作内容如下：

(1)搞好企业文化的场地建设，包括公司办公场地、会场场地、活动场地、资料室等;

(2)搞好企业文化建设活动资料的制作;

(3)添置企业文化建设有关的培训资料、书籍等图书音像资料;

(4)建立企业文化建设宣传栏、网页等;

(5)建立企业文化建设档案室，保存企业文化建设工作档案资料。

2、建立和完善企业的规章制度，创新公司企业文化的制度建设

企业与市场紧密联系，要在激烈的市场竞争中形成科学、系统、完善、实用的企业制度文化，要建立和完善企业的经营管理、员工激励、财务核算、流程控制、绩效考核等规章制度，促进公司企业文化制度建设在完整性、公正性、科学性和可操作性等方面有较好的创新。

此项工作由人力资源部牵头，做出具体方案并实施，各部门、经营单位协助完成。

3、加强公司企业文化主题活动的建设，营造公司积极活跃的行为文化建设氛围 此项工作由各部门、各经营单位结合本部门、本单位的实际工作和经营活动情况，制定出部门、经营单位的企业文化主题活动的具体方案，经公司企业文化建设领导小组统筹审批后组织实施。

活动方案

的要求：第一，每月一主题，结合实际工作逐一解决管理和经营活动中存在的问题;第二，每主题一小结，在活动过程中不断总结，逐步形成良好的行为文化，从而促进公司经营指标的完成和公司发展目标的实现。

企业文化建设活动范围相当广泛，它包括：

(1)企业文化建设宣导、培训;

(2)员工职业素质和业务的培训、拓展、训练;

(3)经营业绩竞赛;

(4)员工绩效考核评比;

(5)员工专业技能大赛;

(6)员工办各自公环境评比;

(7)工作经验交流、专业技能研讨会;

(8)突出贡献表彰;

(9)安全防范演练，安全检查评比;

(10)合作单位联谊活动;

(11)困难职工帮扶活动;

(12)定期编制、发行企业内刊;

(13)形式多样的文体活动等等。

4、整合公司媒体资源，推进公司企业文化精神建设

充分发挥公司报刊、qq群、公司网络、公司和经营单位宣传橱窗等公司媒体的宣传教育作用，通过对企业文化建设的理念和内容的介绍，通过对公司企业文化建设活动和动态的报道，使公司企业文化得以深入人心，潜移默化形成公司企业文化氛围，促进企业文化建设的精神文化沉淀、升华和发扬。

此项工作由公司办公室牵头，做出具体方案并实施，信息部等各部门、经营单位协助完成。

活动口号等精神文化的基础性资料，然后总结提炼出能表达我公司企业文化的简明文字短句，在公司全体干部员工中进行讨论修改，经公司企业文化建设领导小组审定，形成公司的企业文化精粹，使公司企业文化建设的精神文化得到沉淀、升华和发扬。

三、工作要求

企业文化建设是一个系统工程，公司各部门、经营单位要根据各自的工作任 务和经营目标，结合实际工作和经营活动，将环境、制度、行为、精神四个企业文化建设部分充分协调起来，形成统一的整体，才能沉淀出和谐健康的公司企业文化。公司企业文化建设工作的具体要求是：

1、统一组织，全员参与;领导带头，全体配合。

2、分段推进，逐一落实;分步建设，不断完善。

3、加强宣导，深入人心;潜移默化，理解认同。

4、结合实际，主题突出;总结提炼，沉淀升华。

四、具体工作安排和进度

1、 第一阶段：公司企业文化建设工作的启动

第一阶段工作的主要任务是明确公司企业文化建设工作的目的意义和工作思 路，加强宣传发动，统一认识，全员参与。

2、 第二阶段：公司企业文化建设各部分

工作方案

的制定

文化建设各部分的工作方案。

3、 第三阶段：公司企业文化建设工作的实施和总结

第三阶段工作的主要任务是按公司企业文化建设的工作要求，完成企业文化 建设各部分工作方案的实施，并在实施过程中不断总结，提炼出公司企业文化的精粹。

**公司企业文化建设方案篇九**

企业文化是企业的灵魂。为适应新形势发展的要求，根据单位的工作部署，从今年开始，启动本单位实施企业文化建设战略举措。

    特提出本方案。

1、提升管理水平的需要。企业文化是企业在长期经营中倡导、积累，经过筛选提炼形成的，是以企业管理哲学和企业精神为核心，以企业最高目标、共同价值观、优良作风、行为规范、标识等为主要内容的，它能够激发和凝聚员工归属感、积极性和创造性的人本管理理论，是企业的灵魂。加强企业文化建设，就是要用先进的管理思想和经营理念武装全体员工的头脑，统一员工思想、规范员工行为，塑造企业形象。因此，通过构建符合本单位实际、具有本单位特色的文化体系，以提升本单位的管理水平，不断增强本单位的综合竞争能力。

2、加快本单位发展的内在要求。近年来，本单位各项事业取得了长足发展，综合实力逐步增强，并进一步树立了良好的社会形象。在新的发展时期，面对文化单位深化体制改革、市场竞争日益激烈、内部管理需上新台阶等新课题，迫切需要建设符合本单位实际的、个性鲜明的文化管理模式，为报业经济的健康、稳定发展提供良好环境。

3、加强企业文化建设是一项长期而紧迫的任务。切实推进本单位企业文化建设，着力构建与和谐社会、和谐办报相适应、与本单位改革和发展相适应的文化体系，正确引导广大员工的思想和行为，是深化改革、推动发展的重要保证和迫切需要。企业文化建设是一项意义深远、长期艰苦的战略任务，不可能靠短期行为一蹴而就，而要循序渐进，着眼于本单位发展的战略目标，立足于系统建设、配套建设和长期营造，立足于领导和管理层的大力倡导和积极实践，立足于全体员工持之以恒的学习、培养和参与。

1、思路

全面贯彻科学发展观和以人为本的管理思想，以提升本单位管理水平和员工队伍素质为出发点，树立与本单位发展相适应的核心价值观;着力打造创新力强、凝聚力强、竞争力强、事业心强的团队。构建具有本单位特色的企业文化体系。努力建设具有科学发展理念、优秀企业文化、强烈社会责任感的员工队伍，使企业文化成为本单位持续健康发展的重要精神支柱和动力。

2、基本原则

第一、坚持服从和服务于本单位的发展战略的原则。企业文化建设必须紧紧围绕本单位的战略部署和工作实践来进行，从战略目标、发展方针、管理模式、队伍状况等实际情况出发，为促进本单位持续、协调、快速发展服务。

第二、坚持以人为本的原则。坚持企业文化建设的正确方向，把建设高素质的员工队伍、激活员工潜能、激励和凝聚员工为共同目标奋斗作为中心任务。

第三，重在领导的原则。要树立“领导者首位”思想，领导干部要率先垂范。领导干部是企业文化的倡导者和推行者，不仅个人的理想要领先于他人，更重要的是要把领先的理念转化为企业的理念。各级干部在企业文化建设中要带头思考、带头实践，为员工作出表率。

第四、坚持循序渐进、创新发展的原则。从本单位长远发展的高度统筹规划企业文化建设，按步骤、有重点地不断推进;坚持创新发展、与时俱进，在发展实践中不断赋予企业文化新的内涵。

第五、坚持尊重群众、全员参与的原则。

本单位员工是企业文化建设的主体，是企业文化建设的重要参与者和实践者。要积极挖掘全体员工的聪明才智，在企业精神、企业愿景和管理理念体系的构建上，要充分听取他们的意见和建议，充分发挥全体员工的积极性和创造力，使企业的目标、信念等深深扎根于员工的心中，形成共识。

1、目标

紧紧围绕本单位的\'发展战略，全面推进物质文化和精神文化的健康发展，深化员工对以“和谐办报”为主要特征的理念体系的认同、信奉和实践;全方位塑造本报形象，进一步提升《某某某报》品牌效应，为实现战略目标提供精神动力。

2、重点工作

第一、注重实践，构建有“某某报”特色的企业文化。在建设本单位企业文化实践中，通过灵活多样的方式方法，灌输某某报的文化理念，提高干部员工对本单位文化的认知和认同;同时还要紧密结合实际，总结提炼具有报业行业性质和本单位特点的企业文化理念。

第二、规范管理，加强制度行为文化建设。企业文化要内外兼修，以理念为核心指南，以制度为外部规范，把优秀的理念转换为企业的制度和职工的具体行为。要深入贯彻落实《公民道德建设实施纲要》，把道德建设纳入目标管理，培育员工良好的职业道德。要建立完善管理制度体系，通过长期的制度约束和习惯养成，把价值观内化在头脑里，外化在行动中，努力提升员工的文明素质。

第三，文化育人，培育高素质的员工队伍。企业文化建设的落脚点是要建立一支高素质的员工队伍，不断提升企业的核心竞争力。人才是企业兴盛之基，发展之本。坚持用先进文化凝聚人、培育人、激励人。要全面贯彻以人为本，积极营造自我激励、自我约束、自我发展和促进优秀人才脱颖而出的环境和氛围，培养高素质、高境界和高度团结的员工队伍。建立一种团结和凝聚员工的文化力量，培育与现代企业制度相适应的思想观念，增强员工的自立意识、竞争意识、效率意识、民主法制意识、开拓创新意识。

企业文化建设是一项浩大的系统工程，涉及方方面面。本单位企业文化建设拟采用先易后难，先简单化后系统化的做法，并在实践中不断完善。

附：思考题

为细化本单位企业文化内涵，充分发挥大家的的聪明才智，集思广益。请您结合实际提出您对本单位企业价值体系和文化理念等的理解，如：

1、本单位的企业核心价值观?例：“居安思危，固本求新”、“诚信、高效、创新”(供参考，以抛砖引玉。以下所举例子大部是借鉴别人的)

2、本单位的企业精神?例：“创新 和谐 高效 务实”、“敬业、忠诚、团结、进取”

3、本单位的发展战略：差异化竞争，低成本扩张

4、本单位的企业理念，包括：

(1)本单位的企业宗旨

(2)本单位的企业经营理念例：“为读者客户创造价值，为员工谋求发展，为社会承担责任”、“诚信社会为本，客户满意为荣”

(3)企业管理理念等例：“一精到底，成就卓越”“岗尽其责，人尽其才”

(4)本单位的发展理念(使命)例：“办第一品牌大建设报”

(5)本单位作风

(6)人才理念例：“有才应有平台，有志就有舞台”

(7)沟通理念例：“阳光 真诚 和谐 共赢”

(8)团队理念例：“同心、同行、同荣”

**公司企业文化建设方案篇十**

20xx年企业文化建设工作计划为进一步增强员工参与企业文化建设的意识，加强员工使命感，提升员工参与的热情和参与能力，拓宽员工参与的渠道，加深干部员工对企业文化建设理解和认识，稳步推进企业文化建设，特制定xx2013年度企业文化建设工作计划如下：一、工作目的完善企业文化建设，让企业文化更富有生命力，与行业文化齐头并进;贯彻实施企业文化，将企业文化根治于心;推动部门持续健康发展。二、工作措施在工作方式上，根据公司要求，按照精心组织、扎实推进的原则，切实推动企业文化建设。具体措施如下：

1、坚持每月企业文化学习：充分宣传企业文化、传达给每位员工，使大家明确公司的工作部署以及工作重点，了解企业的工作动态。

2、创造交流空间、融洽部门关系：结合不同时期的学习和工作重点，利用例会时间或业余时间，围绕工作实际，在部门内部或部门间联合开展企业文化讨论交流活动，为干部员工营造一个交流空间，大家在交流中加深对企业文化理念的认知。

3、搭建学习实践平台。将企业文化建设和部门工作结合起来，通过开展多种多样的文化创建活动。

看过2024公司企业文化建设工作计划的人还看了：

1.2024年企业文化建设实施计划

2.2024企业文化年度工作计划

3.2024年度企业文化建设工作计划

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

**公司企业文化建设方案篇十一**

二、活动背景

日高公司是一家大型科技企业，有不少外地员工以及外籍员工。为增强国际员工对中国悠久历史文化的认识，打招节日的气氛，关注员工的情感需求，拉近员工与员工、员工与上司之间的距离，更好的促进企业经济发展，企业拟举行一次元旦活动。

三、活动目的

1、增强国际员工对中国悠久历史文化的认识。

2、拉近员工与员工、员工与上司之间的距离。

3、更好的促进企业经济发展。

4、让员工充分的展现自我，在活动的过程中认知自我及对企业大家庭的认同感。

四、参加人员

日高公司全体员工

五、活动时间及地点

时间：

地点：某大型露天广场

六、活动准备工作

（一）节目征集

1、采取自由、自愿原则进行报名。

2、节目形式不限（歌曲、舞蹈、朗读、乐器演奏、相声、小品、戏曲、书法等），内容健康向上，以庆祝联欢为主题内容，所有节目需提前自我彩排，经筹备组筛选合格的节目方可晚会演出。

3、9月10日17：00前完成节目报名工作（报至人力资源部）。

4、节目申报者请自带伴奏乐器或音带、cd，并提前交于筹备组。

5、节目演出次序由晚会主持人和晚会筹备组决定。

6、整台晚会全过程可用dv拍摄记录。晚会中，凡参加演出的演员都将得到一件小礼品。（通过晚会嘉宾及观众的评选，晚会将评选出台风奖，气奖，创意节目奖，评出表演奖，歌手奖等等。斟酌待定！）

（二）活动现场布置

1、现场布置主要以中国传统的红灯为主调，配以中式的小配饰，显示中国节，中国味。

2、舞台设计以中国红为主色调，在传统中加放现代元素，是整个舞台传统中透露着时尚。

3、在活动现场小舞台两侧搭建两面灯笼墙，红红的灯笼，将整个现场布置出浓浓的中国味道，并在每个灯笼上藏一个灯谜，装饰性与参与性兼具。

4、食品摆放

水果类：苹果、葡萄、橘子、香蕉等。

饮品类：可乐、雪碧、绿茶、橙汁、奶茶、葡萄酒、矿泉水等。

小吃类：月饼、花生、瓜子、饼干、鸡翅、开心果、牛肉干等

七、晚会筹备部门

第一组：节目策划组

负责部门：人力资源部

任务：a、9月10日完成节目筛选工作；

b、9月11日编辑出节目单报礼仪组存备；

c、9月11日之前准备好主持人的形象设计及台词。

**公司企业文化建设方案篇十二**

1、企业文化含义

企业文化是企业在长期生存和发展中形成的全体成员遵循的共同意识、价值观、职业道德、行为规范和准则的总和。

2、企业文化的基本要素

一、理念。

1、共同愿景。

2、价值观。

二、制度。

1、管理制度。

2、资源配置制度。

3、实现生产（或服务）的制度。

4、测量、分析和改进制度。

三、行为规范。

1、公德规范。

2、职业道德规范。

3、个人修养规范。

三者之间的关系：理念起主导作用，制度起到激励和约束行为的作用，行为规范既是理念的体现，又是制度执行的结果。三者长期相互磨合、融为一体，最终形成一家企业的文化。

3、企业文化和企业形象

4、企业文化的功能作用

导向作用把员工引导到公司确定的最高企业目标上

约束作用成文的或约定俗成的各项规章制度、企业风气对员工思想、行为起到约束作用

凝聚作用公司形成的共同价值观和共同信念使公司上下层团结一致，形成团队合作精神

融合作用通过公司企业文化对员工潜移默化的灌输，使公司员工自然的融合到群体中去

2、实施制度再建工程，整理成册，编制公司管理大纲

（2）开展思维开创，管理创新，建立健全公司激励和约束机制。

3、创新企业文化载体，建立企业文化支持系统

（1）建立公司cis视觉识别系统（包括企业logo、标志、标准色、司旗等）；

（2）统一制作并佩戴公司工牌，规范员工着装；

（3）建立公司对内对外网站、微博等媒介传播平台；

（4）建立公司工作qq群和文化qq群，公司邮箱；

（5）建立员工活动室，图书室，增加文化体育活动设施及图书资料；

（6）制作公司简报、企业文化宣传牌、文化廊、参观通道等，建立并完善《员工手册》。

4、创新企业文化形式，积极营造企业文化建设的良好氛围组织开展符合本企业工作需要的各类技能比赛、文化娱乐活动，如读书月、公益活动、k歌大赛、厨艺比拼、野炊、秋游春游、员工拔河比赛、员工联谊晚会等，元旦暨优秀员工颁奖晚会、公司年会等，并在活动之后加以跟进，使活动能取得促进员工关系、提升员工工作积极性等方面的实在效果。

**公司企业文化建设方案篇十三**

企业文化的内部沟通使借助于企业自身的宣传机构、员工之间的相互传播来实现的，实现员工与企业价值观一致。在企业文化的作用下，生产人员有共同的语言，相互间信任、理解，能进行充分的交流，在工作中形成良好的人际关系，对很多问题认识趋于一致，增强了他们之间的相互信任、相互交流和沟通，团队内部（包括企业）出现问题会主动与他人沟通和协调，进而化解各种矛盾，进而使生产人员之间的关系和睦，形成良性的竞争合作性团队。

**公司企业文化建设方案篇十四**

1、激励机制。包括物质激励和精神激励。管理者应能找准员工的真正需要，并将满足员工需要的措施与组织目标的实现有效的结合起来。

2、压力机制。包括竞争压力和目标责任压力。竞争经常使人面临挑战，使人有一种危机感；正是这种危机感和挑战，会使人产生一种拼搏向前的力量。目标责任制在于使人有明确的奋斗方向和责任，迫使人去努力履行自己的职责。

3、约束机制。包括制度规范和伦理道德规范。制度是一种有形的约束，伦理道德是一种无形的约束；制度指企业的法规使人的行为有所遵循，使人知道应当做什么，如何去做并怎样做对。是一种强制约束。伦理道德是自我约束和社会舆论约束。

4、保证机制。包括法律保证和社会保障体系的保证。法律保证主要是指通过法律保证人的基本权利、利益、名誉、人格等不受侵害。社会保障体系主要是保证员工在病、老、伤、残及失业等情况下的正常生活。在社会保障体系之外的企业福利制度，则是作为一种激励和增强企业凝聚力的手段。

5、构建竞争机制。主要指员工有自由选择职业的权力，有应聘和辞职、选择新职业的权力，以促进人才的合理流动；与此同时，企业也有选择和解聘的权力。

6、环境机制。主要指人际关系和工作本身的条件和环境。和谐、友善、融洽的人际关系，会使人心情舒畅，在友好合作、互相关怀中愉快地进行工作。创造良好的人际关系环境和工作条件环境，让所有员工在欢畅、快乐的心境中工作和生活，不仅会促进工作效率的提高，也会促进人们文明程度的提高。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn