# 公司企业文化建设方案PPT(大全11篇)

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2024-09-04

*为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。公司企业文化...*

为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

**公司企业文化建设方案PPT篇一**

(一)活动主要负责人:

(二)竞赛主持人：

(三)竞赛工作人员：

(四)竞赛仲裁委员会成员：

本次竞赛采用团体赛的形式，每个党支部报一个参赛队，每队由三名选手组成，并自选一名领队，进行现场抽签。

暂定20xx年11月4日

五楼会议室

《企业文化手册》相关知识以及银丰公司概况知识。

(一)10月26日前出题、并下发通知于各党支部

(三)11月4日下午1点开始\"银丰首届企业文化知识竞赛\"

(四).知识竞赛具体流程：

1、主持人介绍竞赛背景、目的，介绍到场领导、评委及参赛队;

2、领导致辞;

3、竞赛开始;(中间穿插观众答题)

4、竞赛主持人宣布比赛结果，请领导颁奖;

5、领导与参赛选手合影。

第一轮：初露锋芒(个人必答题)

本轮规则：个人必答题每题10分，共39道题，要求每位选手回答1题，每题分值为10分。从一号台开始依次由各队1，2，3号选手分别回答，答题限时30秒。其他队员不得补充和提示，如有违反则倒扣10分。答对加10分，答错、超时、补充、提示不得分。计时从出题完毕后开始。

第二轮：当机立断(小组抢答题)

抢答题题型不限，共20题。每题分值为20分，在主持人读题完毕，各队方可抢答，同时计时开始，由一名队员主答，其他队员可以提示、补充，简答题限时60秒。答对加20分，答错或不答倒扣20分。违规抢答的参赛队第一次违规抢答将取消本题抢答资格，其余各队继续对本题抢答。同一参赛队出现第二次违规抢答，扣除积分20分。宣布抢答后10秒无人抢答，本题作为观众题。

第三轮：精诚合作(小组风险题)

风险题共15题，分10分题、20分题，30分题3种，其中1—5题为10分;6—10题为20分题;11—15题为30分题，每队有一次选题机会(可不选)，分值由各队自由选择，由一名队员主答，其他队员可以提示、补充，风险题限时60秒，答对加对应分值。答错、不答、超时扣除对应分值。计时从读题完毕后开始。各参赛队按前二轮综合得分由低到高顺序进行选题，并列排名按参赛队序号从低到高顺序选题。

一决雌雄(附加题)：如果出现分值并列情况，进行加试赛，共设3道附加题。加试赛全部为抢答题，题不计分只定输赢，在同分值队中用抢答的`方法一次性决定，从高分并列先开始。每队派一名代表作答，限时60秒，答对胜出，答错、超时、违规对方胜出。

观众题：竞赛过程中选手回答错误或不能回答，该题作为观众题。每轮比赛间歇期间，主持人为在场观众准备2道观众题，在举手观众中随机抽选作答，或回答正确的观众将有机会获得一份精美礼品。

设团队一等奖、二等奖、三等奖各一名，设优秀个人奖一名，对获奖团队和个人颁发证书和奖品。

各个支部代表队需组织一个五人以上的助威团。

**公司企业文化建设方案PPT篇二**

在企业文化中，人是最重要的因素。一个人的思想政治觉悟和道德观念对其言行举止起着决定性作用，只有树立正确的人生观、世界观、价值观，才能在实际工作中真正领会企业文化的重大意义。要做到这点，一条重要途径就是学习。

一是向典范企业学习，并把这些企业作为潜在的竞争对手，才能不断提高、不断进步、不断超越。

二是坚持不懈地抓好理论学习，突出员工职业道德建设，把爱岗敬业、乐于奉献、诚实守信、团结协作等思想观念融入员工的价值观念中。

三是加强对员工的业务建设，大力开展岗位练兵、技能比武活动，积极鼓励岗位成才，提高员工的科学文化素质和业务能力。

四是树立本企业的模范人物，用身边人身边事激励员工与企业同呼吸、共命运，自觉做企业的主人。五是学习企业文化建设的重要意义，把打造优秀企业文化、促进企业健康发展作为员工的自主行为，激发员工的内在动力。

**公司企业文化建设方案PPT篇三**

对于任何企业（包括高新技术企业）来说，产品竞争力是企业竞争能力的最直接体现，也是提升企业竞争力的关键。而在现代企业的竞争中，竞争已从表面上的产品竞争转向更深层次的文化理念的竞争。企业的竞争，将会成为企业文化的竞争。也就是说，一个企业要做到最优秀，最具有竞争力，必须在企业文化观上下功夫，塑造卓越的企业文化。企业文化在未来十年内很可能成为决定企业兴衰的关键因素。由此可见，我们要高度重视企业文化建设，尤其要建设优秀的企业文化，只有这样，才能不断增强企业竞争实力，从而在经济全球化的浪潮中，特别是在我国与国际市场高度融合的情况下，使企业充满活力，处于不败之地。

虽然目前我们有市场，前景也一片光明，但目前我们可能还处于同一水平。但我们一品要胜出，我们要做大做强，靠的是什么？我们要形成自己的企业文化！文化制胜，我们要做最好的企业，让员工引以骄傲的企业！在大家的共同努力下，一品人的优良传统与作风完全可以成为一流的风尚，一品的品牌必定成为中国木业行业的响当当的品牌。

（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）、建立健全企业经营管理实践理论，完善企业的各项规章制度。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。

（三）、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，实现以服装文化促进人类文明的发展。

（四）、建立有团队精神的学习型组织。

坚持以“三个代表”重要思想为指导，坚持以人为本的管理思想，积极探索新形势下企业文化建设的规律，构建符合时代需要、符合现代企业制度需要、符合企业个性化需要的文化体系，为增强企业核心竞争能力，提高企业经济和社会双重效益创造良好的文化氛围和强大的力量源泉。

（一）、以人为本的原则。企业文化模式必须以人为中心，充分反映人的思想文化意识，通过企业全体人员的积极参与，发挥首创精神，企业才能有生命力，企业文化才能健康发展。

（二）、讲求实效的原则。进行企业文化建设，要切合企业实际，符合企业定位，一切从实际出发，不搞形式主义，必须制定切实可行的企业文化建设方案，借助必要的载体和抓手，建立规范的内部管控体系和相应的激励约束机制，逐步建立起完善的企业文化体系。

（三)、系统运作的原则。企业文化在很大程度上表现为企业家(群体）文化，从一定意义上说，企业文化是企业家理念的升华，企业家是企业文化的倡导者、缔造者、推行者，不仅个人的理念要领先于他人，更重要的是能把领先的理念转化为企业的理念、企业的体制、企业的规则。

（四）、突出特色的原则。搞好企业文化建设关键在于突出企业的鲜明个性，追求与众不同的特色、优势和差别性，培育出适应知识经济时代要求的，能够促进企业整体素质提高、健康发展，具有自身鲜明特色的企业文化。

（五）、追求卓越的原则。塑造企业文化，必须坚持卓越的原则，使企业和员工始终感到总有一股追求卓越的激情在激励着他们，激动人心的目标一个接一个地出现，即使是在其他企业都感到满足的时候，企业仍能保持创新上的不满足，崇尚革新，与时俱进，不懈地追求完美和第一，从而促进企业文化的健康发展。

（六）、系统运作的原则。企业文化建设作为一项战略性、长期性的工作，它是一项庞大的、复杂的系统工程，决不能凭空想像一蹴而就，要树立打持久战的理念。

鉴于本人目前来公司时间不长，了解的也不多，因而有待以后的努力。我公司是一家专业生产销售外贸的企业。公司有很好的客户，长期稳定的单源和很好的管理体系及年轻优秀的管理队伍，为公司的稳定发展提供保障，开拓创新，优秀高效是我们的精神，以人为本，互惠双赢是我们的宗旨！我们信奉客户是上帝，我们也坚信精诚所至，金石为开。目前领导对文化建设高度重视。领导关心员工，员工也很有上进心，公司有良好的氛围。

要建设企业文化，公司目前还是有很多不足的。从企业文化的三个层次：物质、制度，精神来说，还是有很多值得我们去做的。

物质：企业面貌、产品的外观和包装、技术工艺设备特性、纪念物、标志

制度：工作制度、责任制度、特殊制度、特殊风俗、行为规范

精神：组织最高目标、经营哲学、核心价值观、精神、风气、道德

组长

职责：作为领导人和推行着领导开展企业文化建设

副组长

职责：负责企业文化建设的具体执行执行工作

组员

职责：做好本部门的工作，协助副组长开展工作

在企业文化建设的方法上，有两种倾向：一是自然主义倾向。另一种是主观主义倾向。认为企业文化、企业理念就是人为的设计。前者导致企业文化建设中的无作为现象，一切凭其自然发展，缺乏明确的理念指导；后者导致企业文化建设中的突击现象。企业可以一夜之间设计出很响亮的理念、口号，也可以印刷出很漂亮的企业文化手册。这两种方法有一个共同的结果：员工心理上，企业文化、理念都是空白。我个人的意思应该是两者的有机结合，突击是解决不了的问题的，文化需要时间的积淀，但通过人为的主动提炼、设计和引导，能够使自然形成的文化理念明晰化，使员工对企业文化、理念的理解深刻化，认同彻底化。

（一）、提炼或强化以企业精神为灵魂的价值观念体系。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。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。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。

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）、导入企业形象识别系统，它主要由静态和动态系统组成，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。针对嘉裕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，树立企业良好产品形象。

（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，使企业通过环境形象系统促进企业发展。

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。

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。嘉裕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。

公司可以通过自身的网站（需建设）、多媒体、广播、报纸、内刊、《企业文化手册》(筹)、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、企业宣传片、厂牌、企业徽章设计等各种文艺和体育活动来实施企业文化建设。

组织文化建设是一个系统工程，要遵循由浅入深、循序渐进的过程。

（一）、建立企业文化实施机构：企业领导人要作为企业文化建设的领导者和推行者。

（二）、审视企业内外部状况，明确变革需求，制订切实可行的企业文化体系。

（三）、发布并宣传企业文化的内容，采取培训教育的方式，发动企业全体成员学习了解。

（四）、组织成员进行讨论，集思广益，在讨论中实现新旧价值观及文化的碰撞及交替，确立并完善企业文化的内涵。

（五）、导入企业文化系统：如制定企业文化手册，进行企业形象策划等。

（七）、以企业文化为指导完善企业文化制度层，将企业文化以制度形式确立下来。

**公司企业文化建设方案PPT篇四**

在进行企业文化建设时，需要结合企业历史、当前发展状况、企业战略、文化传统、管理氛围、管理水平、外部环境、内部员工反映等多方面因素，分析企业文化的优势和劣势，并探究其深层次原因，基于此基础之上，建设符合企业当前及今后发展需要的企业文化。

在企业文化需求具体内容明晰之后，就可以建立和企业相适应的企业文化管理体系。企业文化管理体系建立一般遵循如下步骤：

1、建立企业理念识别系统（mi）

2、建立企业行为识别系统（bi），不断强化企业的行为规范。

3、建立企业视觉识别系统（ci），形成活泼鲜艳的视觉形象。

4、以企业文化理念与价值观为导向，重新梳理现有管理制度。

5、建立企业环境识别系统，营造良好的企业环境。

企业文化管理体系建立的根本目的，是让企业所有员工理解并实施，在工作中表现、在行为中体现，所以，在企业文化管理体系建立之后，更重要的是对企业文化的实施及考核。企业文化实施与考核一般遵循先宣贯、培训，后执行，再考核的过程。

随着社会环境的不断变化、企业自身的不断发展，企业文化需要随之进行调整、升级，不同的\'时期、不同的企业战略、不同的员工队伍、不同的产品结构，都需要不同的企业文化随之相适应。企业文化不是一成不变的，需要随环境的变化而不断升级、发展。

**公司企业文化建设方案PPT篇五**

：国家行政机关、国有企业、专卖专营体制，这些“帽子”为烟草员工带来了特殊的优越感。要让烟草员工捧着“铁饭碗”也不满足于现状，不懈怠工作，必须科学运用员工激励管理方案。以h省h市烟草企业为研究对象，根据该企业的商业特性和文化建设情况，按“社会角色”划分员工，实施激励管理。

中国烟草企业长期处于专卖专营体制下，市场竞争意识相对薄弱，自我保护意识相对较强。在这种情况下，根据该企业的商业特性和文化建设情况，按“社会角色”划分员工，实施激励管理，就能率先跳出传统框架，未雨绸缪，为市场开放、国际竞争做好准备。

20世纪二三十年代，美国社会心理学家g.h.米德将“角色”这个概念引入社会心理学中，帮助人们理解人的社会行为和个性。角色理论是关于人的态度与行为怎样为其在社会中的角色地位及社会角色期望所影响的社会心理学理论，是试图按照人们所处的地位或身份去解释人的行为并揭示其中规律的研究领域。角色理论的中心概念是角色，角色一词来源于戏剧，原指规定演员行为的脚本。社会心理学家看到这个概念有助于理解人的社会行为和个性，便引入社会心理学中。他们认为，人在社会关系中的地位规定了人的社会行为，类似于脚本规定了演员的行为。人的社会角色是人在一定社会背景中所处的地位或所起的作用。

“社会角色”是指与人的某种社会地位、身份相一致的一整套权利、义务的规范与行为模式，是人们对具有特定身份的人的行为期望，构成社会群体或社会组织的基础。以h省h市烟草企业为例，按工作岗位，将员工进行“社会角色”分类：

第一类，烟草普通员工角色：主要包括“五员”（市管员、稽查员、客户经理、送货员、订单员）以及市、县两级局机关部门办事员。

第二类，烟草中层管理人员角色：主要包括市、县两级局机关部门负责人及下属二级单位负责人。

第三类，烟草领导干部角色：即市、县两级局领导班子成员。

其中，中层管理人员角色和领导干部角色的用工形式较为单一，绝大多数是正式员工。普通员工角色的用工形式最为复杂，正式员工268人、劳务派遣员工288人、人事代理员工58人，多数为近年统一招聘录用的大学毕业生。

h市烟草企业普通正式员工有268人，约占普通员工角色的43%。他们受体制机制保护，工作性质相对稳定，工作内容较为单一，薪酬收入和福利待遇均有高质保障，企业归属感强。在“旱涝保收”的工作情绪下，他们习惯于按部就班地工作，对自身职业发展缺少规划和追求，安于现状，工作主动性和自觉性都不高，需要外部监督和绩效考核的刺激。

以h市烟草企业基层一线的某市场部为例，岗位设置该市场部有7名员工，其中市场部主任和副主任各1名，客户经理5名。目前，该市场部除主任为正式员工外，其余6人，均为劳务派遣人员，比例高达85%。（企业文化论文）这种情况在h市烟草企业并不少见。基层一线“五员”岗位上的劳务派遣员工从事着内容单一、任务繁重、重复性高的工作，虽然薪酬收入和福利待遇与以往相比有了明显改善，然而较少参与企业民主管理，直签或晋升的难度相对较大，导致劳务派遣员工对企业改革发展缺少关心，对企业的认同感较弱。

以近几年来，h市烟草企业先后招聘本科以上学历大学生49人，目前仍在职在岗服务的有48人，人才流失率仅为2%。这批新进人员属于知识型员工，文化程度、综合素质和工作自主性较高，有强烈的学习动机和成就动机，有工作激情、有目标追求，但缺乏职业生涯规划引导和专业技术技能培训，抗压能力较弱，长期从事重复性且内容单一的工作，容易有迷失感和挫败感，从而对本职工作产生疲惫倦怠。

h市烟草企业的中层管理人员中，劳务派遣或人事代理人员约占总人数的8%，因此我们主要以中层管理人员中的正式员工为研究对象。他们一般承担着承上启下、推动企业运行的责任，具备较强的组织、管理、协调能力和良好的职业道德操守，有目标、有追求，能胜任管理岗位的职责，能获得较好的劳动报酬、福利待遇、尊重以及相应的权利。然而，少数中层管理人员感觉自身能力难以达到工作要求，又找不到自我提升的方法和途径时，便会产生消极怠惰的情绪，甚至会出现“做表面文章”的情况，致使工作质量难以提升。

工作岗位。这些领导干部具备较强的执行力、决策力和领导力，勇于、善于、敢于担当企业发展重任。他们能获得与工作强度、劳动付出相匹配的薪酬福利和劳动保障，普通的激励方式对他们的效用不大。他们有施展才华、实现自我的诉求和能力，对他们来说，最好的激励方式莫过于为他们提供一个能施展个人才华、实现个人抱负的舞台。

以上论述说明，h市烟草企业不同岗位、不同用工形式的员工诉求是不同的。在薪酬激励相同的情况下，我们按“社会角色”划分，探讨可行的员工激励方案。

荣誉激励是主动性激励，反向激励是被动性激励，针对小部分普通正式员工容易满足于现状的情况，管理者可以将荣誉激励与反向激励结合使用。所谓“小功不奖则大功不立，小过不戒则大过必生”，在实际工作中，对普通正式员工的要求要更高、管理要更严，真正做到奖功罚过、奖优罚劣、奖勤罚懒，制造危机感、才能真正调动起工作热情。

领导层要关注普通正式员工参与企业管理的要求和愿望，坦诚与他们交流，特定情况下，可以邀请他们参与制定与工作相关的决策，这样做不仅能使他们感觉自己是参与经营的一分子，还能让他们更好地理解企业的经营管理策略。在工作任务实施过程中，实施业绩竞赛，将关键性考核指标具体到每个岗位，每个人，赋予内容单一、重复性高的工作更多竞争、更多挑战，激发员工完成工作任务的内在动力。

亚当斯的公平理论指出：个体要求公正评价、公正对待。公平理论认为，对自己的报酬的知觉和比较的认知失调，导致当事人的心理失衡，即不公平感和心里紧张。为减轻或消除这种紧张，当事人采取某种行动以恢复心理平衡。如果报酬公平，当事人就会获得满足感，从而激励当事人的行为。亚当·斯密认为，只有公平的报酬，才能使职工感到满意和起到激励作用。而报酬是否公平，职工们不是只看绝对值，而是进行社会比较，和他人比较，或进行历史比较、和自己的过去比较。报酬过高或过低、都会使职工心理上紧张不安。报酬过高时，实行计时工资制的职工会以提高产量，改进质量来消除自身的不公平感，实行计件工资制的职工则将产量降低而把质量搞得好一些；报酬过低时，计时制职工便同时用降低产量和质量的办法来消除不公平感，计件制职工则以降低质量，增加产量的办法来维持收入。具体到我们的案例中，相对于在编的正式员工而言，劳务派遣员工没有同企业签订正式的劳动合同或确立正式的劳动关系，享受不到正式员工的一些待遇。因而，他们更渴求企业的关怀，更希望得到企业“公平、公开、公正”的对待。在实施表彰先进、员工培训，发放奖金物资、购买福利项目、岗位晋升等激励时，要避免“内外有别”、“差别待遇”。将分配和决策过程公开化，增加程序的公平性，避免“偏袒正式员工”的情况发生，真正做到一视同仁。

首先，从满足人的生理、安全需要入手，实行具有差别化的薪资政策，提供有市场竞争力的薪酬福利待遇。其次，着眼于满足人的归属与爱的需要、尊重的需要，加大职业技能培训和在职教育培训的力度、广度和深度，营造“以人为本”和“重视员工、重用人才”的企业文化氛围，创造宽松的成长环境。最后，落脚于满足人的自我实现的需要，引进职位评价系统，开拓“线性”和“角色平移”两种职业晋升通道，引导员工规划职业前景，使他们在付出劳动时，能劳有所得，得值其劳，使他们在心理上有一定的满足感和公平感，使他们对自身发展怀抱希望，对企业发展充满信心。

积极建立畅通的上下级沟通机制，使领导干部与中层管理人员能平等交流与对话。制定科学考核制度，并严格落实考核工作，当有中层管理人员不能适应岗位职责要求或不能较好完成高质效的工作任务时，及时派出，进行学习培训；对实在无法胜任者，实行转岗或退出，减少管理层消极怠惰的情况出现。为有创造力的中层管理人员搭建施展个人才华的舞台，提供全方位的工作激励：一是创造满意的工作岗位，二是赋有挑战性的工作，三是对中层干部进行分权激励，使他们在新一轮的劳动付出中继续保持旺盛的斗志和高昂的精神。

领导干部是实施激励的主体，绝大多数情况下，由领导干部激励下属针对领导干部自我实现的需要，实施“文化激励”，即在企业文化建设过程中，要实行传统与现代激励管理相结合的模式。应有的物质回馈、有挑战性的工作、必要的国际化培训、升迁的机会、更大的权力等等，这些都可以成为激发领导干部工作动机的有力手段。激励的关键在于如何选择正确的时机，将正确的手段融会贯通、综合运用。鉴于这一点，h市烟草企业可以从联想集团的多层次激励模式中得到启示。

参考文献：

李琳。论高校思想政治工作者的角色定位。文史博览：理论，20xx,（2）。

康子兴。商业社会与正义：亚当·斯密的正义理论。湖南社会科学，20xx,（6）。

梁海军。创新人才激励机制建立多层次激励机制。中国劳动，20xx,（10）

**公司企业文化建设方案PPT篇六**

为全面贯彻实施县电力公司关于认真开展反事故斗争的通知精神，迅速在全所范围内开展反事故斗争，确保人身、电网和设备安全，确保电力有序供应，结合本所实际，特制定反事故斗争实施方案。

一、全所干部职工要站在讲政治、顾全大局的高度认识反事故斗争的必要性和严肃性，不折不扣的开展工作，认真抓落实，真正把反事故斗争工作落实到每个细节之中，并作为一件大事和一项长期工作来抓。

二、供电所决定于3月20日召开全体职工会议，明确反事故斗争的重要性，对照《二十五条重点措施实施细则》认真学习，并部署全所反事故斗争的具体方案和实施步骤，确保反事故斗争有序进行。

三、各营销车间开展反事故斗争的主要范围是：

1、加强职工安全思想教育；

2、组织职工认真学习《安规》和上级有关安全工作的指示；

3、规范职工的不安全行为，加大习惯性违章处罚力度；

4、严格规范“两票四制”，检查标准化作业程序和两票执行情况；

5、切实抓好高低压配电线路通道柯砍和配变电设备的检修工作，查处在电力设施保护范围内违章建房行为，消除危及电力设施安全的一切隐患。

四、变电站开展反事故斗争的主要范围是：

1、加强职工安全教育；

2、规范职工的不安全行为，严肃查处值班人员的习惯性违章；

3、严格规范“两票四制”，检查标准化作业程序和两票执行情况；

4、对主设备和其它变配电设备进行一次彻底的检查，确保正常安全运行；

5、对二次部分的各类保护进行彻底检查，确保能正常动作；

6、迅速联系公司生产技术部实施变电站10kv隔离刀闸操作机构的改造；

7、及时修复变电站围栏和消防砂池；

8、加强变电站值班人员工作纪律。

五、各车间在开展反事故斗争工作中，每个星期为一个阶段，并将每个阶段的进展情况书面报供电所反事故斗争办公室。

六、供电所领导和安全员将不定期对各车间开展反事故斗争工作进行督办检查，凡查出工作不到位的单位和个人给予通报批评，并对相关人员扣发效益工资。

七、9月15日前各单位将开展反事故斗争工作情况总结材料报供电所反事故斗争办公室。

**公司企业文化建设方案PPT篇七**

学校管理民主化是学校人本管理的重要组成部分。实行校务公开，则是实现学校民主管理的重要手段，是还给教师知情权和参与权的重要标志，有利于调动教师的主动性、积极性和创造性，有利于增强教职员工的主人翁意识、民主意识和参政议政意识。校长要有广阔的胸怀，欢迎群众参与监督和管理，广开言路，让广大教职工对学校工作和关系他们切身利益的问题畅所欲言，要听得进不同的声音。

教职员工对学校的重大事项有了知情权、参与权，心理明明白白、亮亮堂堂；教职工提出的合理化建设得到学校的尊重和采纳，他们的工作劲头就会更大，工作效益就会更高。因此我们必须抓好校务公开这一“民心工程”。学校的重大事情和重要事务，都要提交教代会审议通过，尊重教代会的建议权，监督权和决定权。实践证明，教代会“四项职权”得到了落实，教师也肯定能把学校当成自己的家，把学校的事当成自己的事，那么“以人为本”的管理也就能真正落到实处。

**公司企业文化建设方案PPT篇八**

企业文化是企业围绕企业生产经营管理而形成的观念的总和，是企业在经营实践中形成的.一种基本精神和凝聚力，包括企业的战略愿景、企业精神、核心价值观、经营理念以及企业员工共同的价值观念和行为准则。

1、提高团队的凝聚力和战斗力，推动团队建设。

2、增强员工满意度与归属感，激发员工的工作积极性和热情。

3、丰富员工业余文化生活，营造一种健康、旺盛的团队氛围。

公司全体员工。

1、公司人事行政部和各部门总监。

2、时间除日常固定的企业文化宣传外，将每年9月定为企业文化重点宣传月。

1、企业战略愿景：打造国际化、财经互联网第一平台。

2企业精神：激情、创新、致远、责任。

3、核心价值观：共享财富成长。

4、经营理念：以人为本

编制《企业行为规范手册》体现，内容包括：

a) 员工日常行为规范;

b) 服务行为规范(包括内部和外部的服务要求);

c) 企业公关策划与规范;

**公司企业文化建设方案PPT篇九**

为激发公司创新力，提高员工凝聚力，完成企业的创新发展规划目标，探索出一条符合公司实际情况的企业文化建设思路，经公司研究确定，以“创新、服务、活力”为公司企业文化的指导思想，通过挖掘员工创新思维、弘扬公司服务意识和调动员工热情与活力，来营造企业整体文化氛围，提升企业整体形象。

二、建设原则

1、以人为本的原则

把员工视为文化建设的主要对象和企业的最重要资源，始终做到以人为中心，充分了解员工的思想意识状态，通过公司全体员工的积极参与，发挥创造精神，企业文化才能健康发展。员工不仅是企业的主体，更是企业的主人，通过调动员工的积极性和创造性，实现员工自身价值的升华和企业蓬勃发展的有机统一。

2、讲求实效的原则

契合企业当前实际情况，符合企业定位，一切从实际出发，制订切实可行的方案，借助必要的载体，实事求是地进行文化塑造。

三、规划目标

1、企业理念

建立具有公司特色的企业理念(如企业宗旨、企业愿景、企业战略等)，全体员工对于企业理念做到熟知熟记，并且能在具体行动中进行实践。

2、学习体系

构建学习体系，学习借鉴并应用先进的管理模式和理论，学习和吸收先进的科学技术及操作技术，提高全体员工的整体素质。

3、形象标准

全体员工对于企业形象标准、管理者形象标准、员工形象标准能做到熟知并自觉践行。

4、行为识别

主要体现在两个方面，一方面是企业内部对职工的宣传、教育、培训;另一方面是对外经营、社会责任等内容。要通过组织开展一系列活动，将企业确立的精神、理念融入到企业的实践中，指导企业和员工行为。

四、具体措施

1、创建良好的企业文化环境

企业文化环境建设是企业文化落地的重要形式，为使企业文化成为“看得见”的文化，更好地传播公司的核心价值观，引导员工自觉规范言行，采用文化展板、电子显示屏等形式，创建公司员工照片墙，展现员工风采，凸显优秀员工事迹等。

2、将各项活动作为搭建企业文化的形式载体，全年围绕“服务 创新 活力”的指导思想开展分月活动。

3—5月份定位“创新月”，主要开展专业技能类、学习类、知识类活动，促进员工学习进取，扎实技术基本功，激发员工开拓创新，为生产营造良好的上进协作氛围。包括“技能知识竞赛”、“辩论比赛”、“安全生产竞赛”等活动。

6—9月份定位“活力月”，主要开展体育竞技类活动，激发员工活力，增强员工的凝聚力与企业向心力。包括“健康食堂 厨艺大赛”、“趣味解压运动会”、“羽毛球比赛”、“篮球比赛”等活动。

10—12月份定位“服务月”，主要开展评比类和培训类活动，增强员工服务意识，凸显员工优秀品质，树立服务榜样标杆。包括“最美工作照”评选、员工拓展培训等活动。

3、福利不是简单发放，争取给人以触动。

根据工会慰问制度，公司慰问主要包括生育慰问、喜事慰问、丧事慰问、住院慰问、生日慰问、子女慰问、困难慰问。搭建员工“暖心工程”，丰富慰问金、节日礼品的发放形式，给员工送去真正的关怀与温暖。结合节日组织符合节日特点的活动，例如三八妇女节开展关爱女性知识讲座、六一儿童节组织亲子观影活动、重阳节踏青登高等节日活动。

将文化外化于形的方式，让每位员工都能耳濡目染、潜移默化地接受公司良好企业文化的熏陶，将价值理念内化于心，达成思想共识，使看似无形的企业文化固化为“看得见、摸得着、可操作、可衡量”的视觉文化，在潜移默化中提升了企业品牌形象，进一步增强了企业文化的穿透力和影响力。

五、实施要点

1、全员参与、高层推动

企业文化建设是一个系统工程，它要求各部门的互相配合、共同参与，要有机地将企业文化与经营生产活动紧密结合起来。

2、各部门协调配合

企业文化建设要求公司内各部门协助共同参与，其中需要人力资源部、综合部、工会的共同推进，以及所有部门的积极配合。

3、领导带头，正人先正己

领导者是企业文化的推动者、倡导者，在企业文化建设实施过程中居于核心地位。

4、言而有信，奖惩兑现

企业对员工的承诺是给予员工的激励，如果只有承诺，没有兑现，即承诺成为‘空头支票”，员工对企业则失去信任。

5、提供沟通的平台

创建由上向下的关心帮助、培养激励、充分授权、带动提高，养成自下向上的尊重服从、合理建议、坦率沟通、积极配合，构建平行式的沟通信任、和谐共处、团结协作、齐心奋进。

企业文化建设想要发挥持续的效应，需要公司上下的参与和支持，并且在建设过程中达到心与心之间的沟通与共识，希望在我们的共同努力下，形成具有公司特色的企业文化。

**公司企业文化建设方案PPT篇十**

以人为本，顾名思义就是以人为中心，以人为根本。学校管理的动力和核心是人，学校管理的成功与失败也取决于人，所以，学校管理归根到底是对“人”的管理，其核心是尊重人，激发人的热情，其着眼点在于满足人的合理需要，从而进一步调动人的积极性。所谓“以人为本”的学校管理，就是把人和人的发展作为根本。以人为本既是一种新的基本理念和新的价值取向，也是一种以人为中心的管理方式。以人为本要求创建民主、平等、和谐的管理氛围，激发人的积极性，发挥人的主动性，调动人的创造性。教育的改革与创新要求学校必须树立以人为本的教育理念。教师是教育事业的支柱，因此学校教育管理应以促进教师的发展为目标，把尊重人、关心人、发展人贯穿在教育的全过程，体现在教育工作的方方面面。以人为本在学校管理中有两个层面：一是以教师及教师的发展为本，二是以学生和学生的全面发展为本。“以教师及其教师的发展”为本就是要求在教育教学中要充分尊重教师的劳动；突出教师在学校教育中的主体地位；发掘教师的主人翁的意识。要充分调动教师的能动性，最大限度地发挥教师的潜能，使教师成为主动参与学校建设的主体。因此要做好“以人为本”学校管理，我认为关键还是要组织好教师的自我学习和自我教育，使教师对“以人为本”的思想及其内涵有一个比较正确的认识。“以学生和学生的全面发展”为本，就是学校的一切工作都要以学生为中心，以学生的全面发展为目的。教育管理和教学活动都要以学生的发展为出发点和落脚点，突出学生的主体地位，促进学生的全面可持续发展。

**公司企业文化建设方案PPT篇十一**

当前随着世界经济的发展、进步，市场需求情况的变化，企业的市场竞争能力主要集中体现在产品的技术含量和文化理念上。对于任何企业(包括高新技术企业)来说，产品竞争力是企业竞争能力的最直接体现，也是提升企业竞争力的关键。而在现代企业的竞争中，竞争已从表面上的产品竞争转向更深层次的文化理念的竞争。企业的竞争，将会成为企业文化的竞争。也就是说，一个企业要做到最优秀，最具有竞争力，必须在企业文化观上下功夫，塑造卓越的企业文化。企业文化在未来十年内很可能成为决定企业兴衰的关键因素。由此可见，我们要高度重视企业文化建设，尤其要建设优秀的企业文化，只有这样，才能不断增强企业竞争实力，从而在经济全球化的浪潮中，特别是在我国与国际市场高度融合的情况下，使企业充满活力，处于不败之地。

虽然目前我们有市场，前景也一片光明，但目前我们可能还处于同一水平。但我们一品要胜出，我们要做大做强，靠的是什么?我们要形成自己的企业文化!文化制胜，我们要做最好的企业，让员工引以骄傲的企业!在大家的共同努力下，一品人的优良传统与作风完全可以成为一流的风尚，一品的品牌必定成为中国木业行业的响当当的品牌。

(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)、建立健全企业经营管理实践理论，完善企业的各项规章制度。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。

(三)、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，实现以服装文化促进人类文明的发展。

(四)、建立有团队精神的学习型组织。

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持“以人为本”的管理思想，积极探索新形势下企业文化建设的规律，构建符合时代需要、符合现代企业制度需要、符合企业个性化需要的文化体系，为增强企业核心竞争能力，提高企业经济和社会双重效益创造良好的文化氛围和强大的力量源泉。

(一)、以人为本的原则。企业文化模式必须以人为中心，充分反映人的思想文化意识，通过企业全体人员的积极参与，发挥首创精神，企业才能有生命力，企业文化才能健康发展。

(二)、讲求实效的原则。进行企业文化建设，要切合企业实际，符合企业定位，一切从实际出发，不搞形式主义，必须制定切实可行的企业文化建设方案，借助必要的载体和抓手，建立规范的内部管控体系和相应的激励约束机制，逐步建立起完善的企业文化体系。

(三)、系统运作的原则。企业文化在很大程度上表现为企业家(群体)文化，从一定意义上说，企业文化是企业家理念的升华，企业家是企业文化的倡导者、缔造者、推行者，不仅个人的理念要领先于他人，更重要的是能把领先的理念转化为企业的理念、企业的体制、企业的规则。

(四)、突出特色的原则。搞好企业文化建设关键在于突出企业的鲜明个性，追求与众不同的特色、优势和差别性，培育出适应知识经济时代要求的，能够促进企业整体素质提高、健康发展，具有自身鲜明特色的企业文化。

(五)、追求卓越的原则。塑造企业文化，必须坚持卓越的原则，使企业和员工始终感到总有一股追求卓越的激情在激励着他们，激动人心的目标一个接一个地出现，即使是在其他企业都感到满足的时候，企业仍能保持创新上的不满足，崇尚革新，与时俱进，不懈地追求完美和第一，从而促进企业文化的健康发展。

(六)、系统运作的原则。企业文化建设作为一项战略性、长期性的工作，它是一项庞大的、复杂的系统工程，决不能凭空想像一蹴而就，要树立“打持久战”的理念。

鉴于本人目前来公司时间不长，了解的也不多，因而有待以后的努力。我公司是一家专业生产销售外贸的企业。公司有很好的客户，长期稳定的单源和很好的管理体系及年轻优秀的管理队伍，为公司的稳定发展提供保障，“开拓创新，优秀高效”是我们的精神，“以人为本，互惠双赢”是我们的宗旨!我们信奉“客户是上帝”，我们也坚信“精诚所至，金石为开”。目前领导对文化建设高度重视。领导关心员工，员工也很有上进心，公司有良好的氛围。

要建设企业文化，公司目前还是有很多不足的。从企业文化的三个层次：物质、

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