

# 企业文化对标实施方案 企业文化建设工作调研报告(通用5篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。

## 企业文化对标实施方案篇一

民族文化是衡量一个民族是否有发展潜力的一个标准，而企业文化则是衡量一个企业是否有竞争力的一个标尺。中国自加入世贸组织以来，各个领域的竞争已经开展，我国的金融领域也正逐步对外开放，作为在激烈的竞争环境下谋求发展的农村信用社来说，在竞争中求发展，在发展中树形象，在形象上抓内控，在内控下建和谐是目前发展的方向，而怎样创建和谐发展的信用社，企业文化的完善不得不提上日程。

### 一、企业文化对农村信用社的重要性

农村信用社企业文化是农村信用社发展过程中形成的，根植于全体员工思想中相对稳定的价值观、理念、宗旨、规范等。它决定着农村信用社的思维方式、价值取向、行为特征和企业特色。对于农村信用社的发展来说，企业文化可能不是最直接的因素，但却是信用社持久发展的决定因素。农村信用社作为一个金融企业，要想在知识经济时代把握住发展机遇，把自己做大、做强，在日益激烈的金融竞争环境中立于不败之地，必须重视企业文化建设，建立自己相应的企业文化体系。

### 二、农村信用社企业文化的构成

农村信用社的企业文化大致由以下几方面的内容构成：一是企业信誉。作为经营货币的特殊企业，其信用和声誉是极为重要的。二是服务质量。农村信用社工作的出发点是服务“三农”，支持地方经济的发展。所以我们必须树立“服务第一”的思想，花大力气搞好“优质文明服务建设”。三是企业道德。农村信用社企业道德必须有广泛的群众基础。只有在员工不断提高认识的基础上，才能形成大家能够共同遵守的行为准则，才能保证企业行为的端正。四是企业精神。农村信用社企业文化的核心内容是企业精神，企业精神作为一种精神存在，虽然是无形的，却在农村信用社的经营管理和员工意识中得到具体的、有形的体现。五是企业目标。农村信用社的目标是农村信用社企业文化追求的动力源。六是企业规范。如果说前五项内容是农村信用社企业文化中的“软件”，那么，企业规范就是农村信用社企业文化的“硬件”部份。农村信用社规范主要是指农村信用社的规章制度，组织机构以及工作、管理程序 and 标准等用文字表达的内容，它是农村信用社在一定时间内的“定格”，并为维护相应的企业文化软件服务。七是企业环境。在当前深化农村信用社改革的过程中，在外部为农村信用社创造一个宽松的经营环境，在内部给职工创造一个良好的心理环境和工作环境及人际关系，是一项极为重要的工作。这种企业环境的创造也体现出农村信用社整个企业文化建设的水平和成效。

### 三、农村信用社企业文化的现状

（一）文化理念不够明确。文化理念是员工应该遵循的价值观和行动规范，一般包括信合精神、形象标语、座右铭、员工手册、社歌、宣传册等内容，可以用凝炼的语言、生动的形象进行准确表达。由于农村信用社长期以来体制不清、产权不明、行政分割，缺少统一的规划，导致在文化理念的表达上含糊不清，不能给客户留下深刻的印象。问到文化理念，信合员工也一时难以回答。

（二）缺乏现代经营理念。企业文化源于企业的各项经营活

动，同时又促进企业的发展。而大多数农村信用社的领导、员工对这种辩证关系认识不深，造成只重视信用社的业务经营，而忽视企业文化建设。当前农村信用社的一些干部缺乏现代金融管理知识，缺乏管理现代企业理念，求于安稳，满足现状，缺乏把农村信用社做大做强做优的意识。

（三）缺乏共同参与意识。企业文化是全体员工在实践中共同创造的，因此，农村信用社企业文化建设的主体是农村信用社的每一个员工。员工是企业发展的源泉，是农村信用社最大的内在资源。但由于长期以来受事业单位管理体制的影响，员工队伍管理松散，工作主动性不强，集体意识淡化，参与活动积极性不高，加上对企业文化认识不足，缺乏主动参与意识。

#### 四、提高信用社企业文化途径的思考

农村信用社在目前必须要加强企业文化建设，从各方面进行认真的统一和规划，使农村信用社的企业文化建设有一个新的突破和提高。

（一）在思想上加强对农村信用社企业文化建设的认识和理解。在市场经济条件下，农村信用社作为农村经济发展的主体，必须重视自身的企业文化建设，要以战略的眼光，时代的意识，认真抓好农村信用社的企业文化建设。首先企业精神的建设要纳入农村信用社发展规划目标之中，列为企业经营管理非抓不可的一件大事，同时要借助各种宣传媒体，切实加强农村信用社企业文化的宣传，使管理者和员工明白什么是企业文化，明确企业文化的作用，努力培育强化自己的企业精神。其次制订创建企业文化规划，引起广大职工对本单位企业文化建设的关注。

（二）各级农村信用社领导必须成为推动企业文化建设的中坚力量。农村信用社企业文化在很大程度上取决于领导者的决心和行动。领导应该带头学习企业文化知识，对企业文化

的内涵要有深刻的认识，对建设本企业文化有独到的见解，对本农村信用社发展有长远的战略思考。要亲自参与文化理念的总结提炼，指导各个系统的设计，提出具有个性化的观点，突出强调独具个性和前瞻性的管理意识，通过长远目光、人格魅力和管理艺术，感染和影响职工发挥最大的潜力，推动企业科学和可持续发展。

## 企业文化对标实施方案篇二

在竞争日益激烈的电信市场中，经营管理者的思想与理念在不断地提升，企业文化作为一种新的管理理念已越来越受关注。思想政治工作与企业文化有着密切的联系，企业文化建设可以促进企业思想政治工作的开展，同样，思想政治工作也能够体现出企业文化的成效。因此，如何将思想政治工作融入企业文化建设中去，是当前电信企业加强思想政治工作的一项重要课题。笔者认为将思想政治工作融入企业文化建设的措施与途径主要有以下几个方面：

### 一、思想政治工作与企业文化的区别

首先，从范畴的角度来看，思想政治工作属于政治文化范畴的内容，而企业文化属于管理文化范畴的内容。思想政治工作是党在长期的革命斗争和生产实践中总结出来的优良传统，它具有鲜明的社会主义的政治性和工人阶级的阶级性。企业文化源于西方的现代管理思想，它是现代企业管理发展的一个新的阶段，它包括企业价值观、企业的精神文化、行为规范和物质文化等内容。

其次，从作用方式的角度来看，思想政治工作主要通过宣传、教育、谈心等方式，围绕着企业生产经营这个中心，重点解决员工的思想问题，引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观，坚持企业的社会主义方向，以保证企业各项工作的顺利进行。企业文化主要通过文化手段，强调建立企业核心价值观，并以此为基点，通过加强员工群体的意识，营造出

特定的企业文化环境与氛围，通过这种方式，达到影响员工的思想，制约员工的行为，促使员工高效的完成各项工作任务的目的。

第三，从作用领域来看，思想政治工作主要作用于企业员工的思想领域，通过解决员工的思想问题对员工的行为产生引导作用。企业文化则通过精神、物质、制度等多种途径作用于员工的思想、心理和行为各个方面，全方位的影响员工。可以看出，思想政治工作侧重于员工的思想领域，而企业文化则涉及到企业经营管理的各个领域。

## 二、思想政治工作与企业文化的联系

思想政治工作与企业文化虽然是两个不同的概念，并且有着各自不同的范畴、作用方式和作用领域，但是在实际操作中，两者又有着密切的联系。

首先，从工作对象的角度来看，思想政治工作与企业文化的工作对象都是企业员工，都是在做人的工作。两者都强调协调企业内部员工之间的人际关系，都重视培养员工的团队协作精神和职业道德素质。

其次，从工作方向的角度来看，思想政治工作与企业文化都必须坚持社会主义方向，坚持党的领导，坚持为企业经营发展服务的思想。我国企业在建设企业文化过程中，自然要受到社会主义思想、集体主义价值观的指导，体现社会主义精神文明建设的的要求。

第三，从工作目的角度来看，思想政治工作通过员工的思想教育，通过加强党建工作来调动员工工作的积极性和主动性，其最终是为了促进企业的发展。企业文化通过企业特有的文化环境的塑造，其最终目的也是为了提高企业的经营效益，使企业得以发展。

第四，从工作途径的角度来看，思想政治工作与企业文化在很多工作手段上是相同的。比如思想政治工作通常会采用一些文体活动、座谈会、劳模表彰等方式开展活动，这与开展企业文化活动的方式基本相同。

### 三、当前电信企业思想政治工作普遍存在的问题

电信市场竞争日益激烈，压力越来越大，企业的经营管理者将更多的精力投入到如何占领市场份额，如何开发新产品等一线工作方面，而在一定范围内出现了忽视企业思想政治工作的现象。存在的问题主要有：

1、思想政治工作的环境发生了新的变化。随着电信企业体制的不断改革，电信企业逐步建立了现代企业制度。企业党组织不仅要处理好与工会、职代会的关系。由于环境发生了变化，这就造成了有的经营管理者在思想政治工作方面不能适应新的环境的要求，削弱了思想政治工作的地位。

2、思想政治工作缺乏系统教育，统筹安排。目前处于社会转型期，各种新价值思潮和行为观念不断涌现，这正需要企业的政工部门及时帮助员工树立起正确的价值观和人生观。但是，目前电信企业在这方面的教育方式简单，系统性差，没有统筹安排，很难取得实质性的效果。

3、相关人才与经济资源配备不足。电信企业的思想政治工作面临着后备人才与经费不足的问题。在“减员增效”思想的指导下，政工人员都由专职转换成了兼职，每个人都兼有一摊子事。另外，思想政治工作的经费和设施投入也越来越少，甚至已经没有了这方面的投入。

4、思想政治工作方法老化，缺乏创新。思想政治工作仍然沿用几十年前的老方法，没有任何创新。思想政治工作形式化、走过场现象严重，不仅没有起到应有的作用，而且会引起年轻员工的反感。因此，思想政治工作方法的创新势在必行。

## 四、将思想政治工作融入企业文化建设的作用

将思想政治工作融入企业文化建设为电信企业加强思想政治工作提供了新的思路，具有以下积极的作用：

1、有利于与企业经营管理紧密结合。目前思想政治工作与企业经营管理工作的脱节比较严重，这主要是因为没有找到两者的最佳结合点，而企业文化架起了两者之间沟通的桥梁。企业文化作为一种新型的管理理念，直接作用于企业经营管理的全过程，将思想政治工作融入企业文化建设，有助于与企业经营管理更加紧密的联系。

2、有利于创建思想政治工作的新体制。在进行企业文化建设时，要成立企业文化建设委员会，委员会机构包括企业各个部门的代表，一般由电信企业总经理或书记担任一把手。如果将思想政治工作融入企业文化建设，就可以利用企业文化建设的体制优势，形成齐抓共管的局面，有效地提高了思想政治工作的的工作效果。

3、有利于借鉴企业文化的活动形式。企业文化的活动形式多种多样，比如培训班、专题讲座、参观学习、技能竞赛以及文化、体育、公关、公益等活动，这些活动可以对员工进行理想、信念、道德、纪律和价值观的教育培养。这些活动形象、活泼、生动，易于接受，利于凝聚。电信企业可以将思想政治工作融入到这些活动中，有利于使员工在潜移默化中对敬业精神、道德情操等得到提高。

## 五、将思想政治工作融入企业文化建设的措施与途径

电信企业将思想政治工作融入企业文化建设的措施与途径主要有以下几个方面：

### 1、建立企业核心价值观

企业核心价值观是指企业及员工的价值取向，即对事物的判断标准。换句话说，是企业追求经营成功过程中所推崇的基本信念和奉行的目标。企业核心价值观决定了企业的基本特征、主产经营风格、管理特色以及每个员工的个人取向。

比如可以将“创新是企业发展的灵魂”作为自己的核心价值观”。这种价值观有助于电信企业在内部建立和培育出创新的管理氛围，灌输一种超越对手、开拓进取、勇于探索、争取最好的信念，鼓励员工不断地进行创新实践。

## 2、健全员工行为规范体系

电信员工的行为代表着整个企业整体的形象，特别是经常要与客户打交道的员工更要注意自身的形象。如果企业内部没有形成良好的行为规范，就不可能在客户面前体现电信企业的整体素质。

一是做人的要求：做富于责任感的人，“企业兴亡，我的责任”，在外我以企业为荣，在内企业以我为荣，营造企业和个人休戚与共互相依存的气氛。

二是做事的要求：我们深知为了使利润最大化而放弃社会责任或损害社会公共利益都是违背行为规范的。在谋求自身利益的同时，必须采取保护和增加社会利益的行为。

三是准时的要求：任何上班迟到、开会迟到、会议推迟在公司内部均要受到重罚，从而强调“准时”、“一丝不苟”的企业作风。

四是精确化要求：以数字说话，杜绝传统文化中的凭感觉、凭猜测。

## 3、加强民主管理建设

企业的创新离不开广大的员工集思广益，广泛集中员工的智慧才能实现企业的全面创新。加强民主建设有利于实现员工的创新。比如工会实施的“员工提案”制度就取得了良好的效果。提案的类型包括一般提案、职务提案、工作改善提案等等。提案途径可以采用员工自行上报、责成各级管理人员向员工收集等。为了确保好的构想能够付诸实施，公司还制定了相应的奖励措施。

#### 4、完善企业内部沟通管理

思想政治工作要取得实质成效，需要全体员工共同努力，所以企业内部的沟通必不可少。要尽量减少沟通层次，努力提高管理者与员工沟通的有效性。企业推行的绩效考核定期谈话制度，有效地增强了上级与下级之间的了解和信任，减少了工作误会和管理矛盾，加强了员工对企业的归属感。同时，员工与客户通过沟通建立起和谐、信任的人际关系，为企业发展创造一个宽松、和谐的环境。

#### 5、开展职业生涯规划

职业生涯规划是指企业对个人的职业发展进行设计、规划、执行、评估、反馈和修正的一个综合性的过程，同时也是企业帮助员工在x类工作岗位上获得提升的行为过程。每位员工都希望在自己和未来的工作中得到职业成长，如果企业能够切实关心员工的这些需求，可以有效的培养和调动员工的工作积极性和创造性，使他们更好的完成工作任务。所以说，为员工开展职业发展规划是激励员工、留住员工的有效措施。

因此，挖掘和利用思想政治工作资源推动企业文化建设，不仅可以使企业文化建设逐步走向深入，而且可以使思想政治工作落到实处，把思想政治工作与企业文化建设有机的结合起来，能够更好的为电信企业的经营发展保驾护航。

# 企业文化对标实施方案篇三

近日□x思想政治工作研究会、思想政治工作研究所组成调研组，对中国石油天然气集团公司x石化公司开展思想政治工作和文化建设方面的做法进行专题调研。调研组考察了该公司的主体生产单位，与一线员工进行广泛接触，与干部员工进行深入座谈，与领导及管理人员进行深度访谈；同时，调研组认真研究该公司关于生产经营管理、企业思想政治工作和企业文化建设的相关资料，在此基础上，对思想政治工作和企业文化建设的基本情况进行了全面、深入的研究分析，并形成调研报告。

## 一、思想政治工作的基本情况

x石化公司是中国石油天然气集团公司的地区分公司，是目前中国西部地区集炼油、化工、机械制造、工程技术服务于一体的最大的石化企业。历来以出产品、技术、人才、经验著称，被誉为新中国石化工业的“摇篮”。该公司在过去x年中经历x次重组，目前总资产x亿元，员工x万余人，年销售收入超过x亿元，多年以来位居x省工业企业之首。近年来，在中国石油天然气集团公司□x省委省政府的领导、支持和帮助下，实现了快速的发展，在科技、管理、生产效率、文化建设等方面实现明显的突破，实现了经济效益、政治效益、社会效益全面发展和员工全面进步，在思想创新、文化创新、管理创新、科技创新方面走在石化企业的前列。该公司党委有x个二级党委（总支），党员x万余名，占员工总数的x%□

该公司党委高度重视思想政治工作。党委认为□x石化公司的发展必须符合我国的社会主义性质和方向，必须符合科学发展观的要求，必须符合重组改制过程中企业的发展规律。为此，党委十分看重思想政治工作，把思想政治工作看作企业生存发展的生命线，看作企业科学发展的根本保证，看作企业实现思想管理、文化管理的根本出路，始终把思想政治工

作放在企业生产经营管理的全过程中思考、部署和推进。总经理兼党委副书记喻宝才介绍，“我要求管理人员用相当一部分时间与各层面的员工交流，在了解企业经营状况的基础上，研究员工的思想 and 心态，确定工作重点，拓宽解决员工思想问题的方法，更好地实现思想管理。”在重组改制过程中，党委提出领导干部要把做好员工的思想政治工作作为做好经营管理工作的基本前提。同时，增加政工人员编制，改善办公条件，增加工作经费，思想政治工作从机制上得到根本保障，实现根本好转。员工反映，“过去思想政治工作听起来空，做起来虚，现在思想政治工作人员脑中有想法，手中有办法，眼中有实效”。特别是x年以来，针对企业在重组改制过程中出现的员工思想不稳定、企业发展动力不足等问题，思想政治工作把认真贯彻落实科学发展观作为最根本任务，在认真践行以人为本上狠下功夫，努力打造企业的政治优势，走出了一条新形势下创新国有企业思想政治工作的新路，使传统国有企业重新焕发蓬勃生机和活力。

## 二、践行以人为本、打造政治优势的着力点

公司党委立足企业发展的实际，在继承党的思想政治工作这一优良传统和政治优势的同时，抓住科学发展观的本质和核心，在扎实深入地贯彻落实以人为本上下功夫、出实招、求实效，坚持不懈地通过贯彻落实以人为本发展和壮大政治优势，形成了具有鲜明特色的思想政治工作新格局。

1. 确立以人为本的价值共识。党委认为，企业在从计划经济体制向社会主义市场经济体制转换、从传统管理体制向现代管理体制转换的过程中存在的缺乏发展动力、管理难度加大、员工积极性不高等问题，根本原因在于没有从以人为本出发认识企业发展问题、没有在企业发展的根本问题上对以人为本形成共识、没有在企业领导和员工中牢固确立以人为本的价值共识。围绕解决这些根本问题，党委开展了一场旨在确立以人为本价值共识的“观念革命”和“群众运动”。对象是革除领导干部在管理中存在的非以人为本的观念和行为，

牢固树立员工的主人翁意识。方式先是在干部中开展科学发展观学习教育活动，使干部牢固树立以人为本思想；然后，干部到群众中宣讲、走访、征求意见，并逐步使群众接受共同的价值。

经过“观念革命”和“群众运动”，该公司干部员工对以人为本达成四点共识。首先，企业发展的目的，更重要的是建设先进文化、培育优秀员工、创造高效组织，实现企业持续发展，永续发展，而不只是实现利润最大化。其次，企业管理的核心，是人而不是物，也不是生产经营的过程。第三，企业发展的主体和依靠，是广大员工，只有员工可靠，其他任何生产要素才可靠，只有发挥员工的思想、智慧、想象力和创造力，其它物质的要素才有生机和活力。第四，企业发展的根本动力，是每个员工对物质和精神利益永无止境的追求，是在解决好员工物质利益的同时，不断发展和提升员工的精神需求。最终，大家明白了这样的道理，企业因人而发展，只有解决好人的问题，才能解决好企业发展的一切问题。这一认识的确立，从根本上奠定了该公司思想管理和文化管理的基础。

2. 确立“两个全心全意”的发展原则。党委认为，价值共识外化为企业发展的强大力量，首先需要从操作层面上打通“领导”环节，并以此为切入点从战略层面解决企业发展的根本方向和根本动力问题。否则，价值共识就停留在抽象的道理上。为此，党委提出并确立了全心全意服务员工、全心全意依靠员工的发展原则，即“两个全心全意”。前者解决的是企业发展的根本方向问题，后者解决的是企业发展的根本动力问题。同时，“两个全心全意”也是企业发展的根本方法和根本途径。

围绕贯彻落实“两个全心全意”，党委采取一系列措施。一是把“尊重”和“满足”作为贯彻落实的前提。“尊重”是指尊重员工的价值，实现员工的愿望；“满足”是指满足员工的需求，促进员工的全面发展。实现这个前提，才能实

现“两个全心全意”。二是把四个“千方百计”作为贯彻落实的要求。即：千方百计地满足员工物质和精神需求，千方百计地调动员工的积极性、主动性和创造性，千方百计地发挥员工的潜能，千方百计地帮助员工增强生存和发展能力，并以此检验领导工作的成效。三是把全面提升员工素质作为落实的保障。坚持既给员工利益，又给员工前途，着力强化教育培训，努力提高员工的业务技能，把帮助增强生存发展能力作为对员工最大的关爱。四是建立贯彻落实的责任追究制度。围绕推动领导干部主动依靠员工、服务员工，建立包括责任追究等x项保障制度，形成有效的保障体系。制度和机制的建立，推动了领导干部积极实践以人为本，努力实现“领导”环节由落后的“管卡压”向真心依靠、真诚服务转变。

3. 建立切实可靠的民主管理方式。党委认为，把以人为本转化为企业发展的现实力量，员工是更重要和最根本的方面，而实现员工民主管理，使员工工作并快乐着，是企业管理以人为本的至高境界。为此，党委针对公司管理存在的种种弊端，把推行员工的民主管理作为重组改制过程中企业管理的战略重点，提出并确立依靠基层员工抓好基层建设、推动基层管理的具体思路和方法，不断提高员工的民主意识和民主能力，使员工在制度的规范和先进思想文化的引领下，积极主动地做好工作，使企业管理从命令、控制、惩罚等落后的管理方式中走出来，真正实现从管理理念到管理方式由传统向现代的转型，最大程度地调动员工的积极性、主动性和创造性。

在具体操作上，党委形成了独具特色的民主管理模式。一是在坚持民主管理制度并在重大问题上广泛征求员工意见的同时，把管理权下放到基层，赋予生产一线的班组长生产指挥权、岗位人员调配权和奖金考核权等，并做到公开透明。基层班组结合落实公司的目标，制定各自的工作目标和落实措施。二是赋予员工保护自身安全的权力，建立《停止作业卡》制度，所有员工有权力、责任和义务制止各种违章指挥和违

章操作行为，先后有x多名员工因正确行使该权力、避免事故发生受到奖励。三是不断扩大民主管理的范围。公司规定，在选拔干部进行民主推荐时，普通员工须占参加人员的x%以上、推荐率达到x%方可提名，否则无效。民主管理方式的不断建立和完善，使员工对主人翁地位和作用有了新认识，从根本上夯实了企业发展的群众基础，企业的凝聚力明显增强，生产力得到解放和发展。干部员工反映，民主管理是该公司以人为本价值共识的有效实现形式。

4. 全方位加强党的建设。党委认为，在企业的重组改制中，只有进一步从根本上巩固而不是削弱党在企业的政治核心地位，全方位加强党的建设，企业思想政治工作的政治优势才能不断得到加强，企业才能得到健康发展。否则，思想政治工作的“生命线”作用就无从谈起。为此，公司党委提出，从以人为本出发加强党的建设，并把改进党群干群关系作为重要着力点和突破口。

党委把以人为本贯穿于企业党员干部的思想、组织、作风等各方面建设。在思想建设方面，着力培育亲情化的党群关系，党员干部“要像孝敬父母一样真心实意为员工做好事，要像养育子女一样真心实意培养员工”。在组织建设方面，坚持抓业务从抓思想入手，把做好思想政治工作作为各级领导干部能力建设的重点，着力培养精通思想政治工作和精通业务的干部。在作风建设方面，提出党员干部只有主动向群众学习、接受群众影响，才能更好地影响群众，并在各级领导班子和领导干部中开展“向我学习”承诺活动等。通过加强党的建设，企业党组织的政治核心地位得到巩固，党员的先锋模范作用和党组织的战斗堡垒作用得到充分发挥，领导干部民主测评的满意度由x年的x%提高到x年的x%[]党员队伍的满意度从x%提高到x%[]党群干群关系更加融洽，企业凝聚力显著增强。

5. 着力建设和谐文化。党委认为，和谐是企业改革发展稳定

的内在需要和根本前提，特别是在企业重组改制、各种利益关系进行深刻调整的过程中，维护企业内外部稳定的难度和压力明显增大。为此，公司党委十分重视加强和谐文化建设，并提出以构建和谐企业为目标，把建立公司内部和谐关系、公司与企业外部利益相关方的和谐关系作为重点。

党委针对企业重组改制中存在的一些员工对企业发展方向不明确、思想认识不统一、利益冲突明显等突出问题，全方位构建和谐文化。一是加强企业文化基础建设，编撰企业文化手册，整理企业文化故事，形成清晰的企业战略、核心价值理念、精神、作风等。各厂、车间、班组也建立了各具特色的子文化。二是确立“利人利己、共兴共荣”的企业价值理念，引导和帮助员工正确认识社会价值和自身价值，理性处理个人与他人、个人与企业、企业与社会之间的关系，在服务他人、企业和社会的过程中，体现、提升和实现自身价值。三是把“建设具有国际竞争力的社会主义现代化企业”作为愿景目标，用愿景凝聚员工。四是按照“统筹各方、兼顾内外、着眼长远”的原则，打造员工发展机会均同、综合能力不同、各尽所能、各得其所、共同提高的和谐发展氛围。五是按照互利双赢、共同发展的原则，与千余家供应商建立良好合作关系。六是积极履行国有企业的经济、政治和社会责任，主动承担维护国家能源安全和经济安全的使命，实现安全发展、清洁发展、节约发展。七是在继承x精神等石油系统光荣传统的基础上，确立自强不息、艰苦奋斗、敢为人先、超越自我的企业精神，并以此引领员工。和谐文化建设为思想政治工作提供了重要载体。

### 三、思想政治工作创新实践的启示

调研发现，该公司的思想政治工作创新实践扎实、内容丰富、效果突出，具有鲜明的特色，特别是围绕践行以人为本、打造政治优势，形成了一系列好的思路和成功的做法，形成了符合时展要求的思想管理和文化管理的新模式，这对于企业切实加强改进新形势下的思想政治工作，具有很好的启示。

1. 必须高度重视企业重组改制中的思想政治工作，把思想政治工作放在突出位置。近年来，该公司按照国家和中国石油天然气集团公司的总体战略部署，进行了多次重组改制，尽管企业内部运行机制和组织体制发生了根本性变化，但该公司坚持做好思想政治工作的优良传统不丢、组织不散、人员不减、队伍稳定，不仅如此，还进一步完善和强化工作机制，更新工作内容，建立了党群干部、行政干部、业务干部和班组长共同抓的大政工格局，形成强大政治优势，保证了企业在重组改制中健康稳定发展。实践证明，只有高度重视并不断加强企业思想政治工作，党的政治优势的巨大力量才能得到有效发挥。

2. 必须全方位落实以人为本，并以此保证企业科学发展。以人为本是科学发展观的核心，它集中体现了党的全心全意为人民服务的根本宗旨和全心全意依靠工人阶级办企业的方针，既是企业各项工作的根本原则，也是企业管理工作的全过程和全部内容。该公司落实以人为本、打造政治优势的创新实践证明，只有结合企业自身发展的实际，把以人为本贯彻到思想政治工作的全过程和各个方面，企业思想政治工作才能蓬勃发展、生机无限，并为企业的改革发展稳定提供强大的动力。同时，该公司的创新实践还证明，企业的健康发展必须始终坚持以人为本，而企业重组改制同样必须始终坚持以人为本，否则，企业难以做到全面、协调、可持续发展。

3. 必须把思想政治工作创新与企业党的建设、企业文化建设融为一体，共同打造政治优势强势。该公司的创新实践表明，企业思想政治工作与企业党建、企业文化建设各具特色、相互交叉、相互融合、相互促进，三位一体，在共同发展中打造着思想政治工作的整体优势。创新企业思想政治工作，应同时注重加强企业党的建设、加强企业文化建设，不断丰富思想政治工作的内容和载体，并为思想政治工作提供有力的组织保证。既不能以企业党的建设或企业文化建设取代企业思想政治工作，也不应把企业党的建设和企业文化建设搁置一边，单纯开展思想政治工作。这样，企业思想政治工作创

新的路才能越走越宽。

## 企业文化对标实施方案篇四

为了进一步推进企业文化建设，更好地凝聚职工、促进企业发展，近期x区总工会成立专题调研组，通过问卷、座谈等形式，对区域企业文化建设状况进行调研，并就如何传承、深化企业文化建设提出对策措施。

### 一、现状分析

调研组走访了x区部分街道、镇、园区总工会，在x家企业发放职工调查问卷x张，回收x张。被调查企业中，日资企业x家、欧美企业x家、台资企业x家、民营企业x家、其他类型企业x家。根据调查反映的情况，当前全区企业文化建设表现出以下几个特点：

1、企业普遍重视职工文化建设。调查显示，近年来，企业普遍把职工文化建设作为企业文化建设的重要组成部分。目前全区共建立“职工书屋”x家，其中x家单位被命名为x市“职工书屋”示范点；建立“合格职工之家”x家，其中x家被命名为x市“合格职工之家”。被调查企业中，企业领导对职工文化“非常重视”、“重视”的分别占x%□x%□“不太重视”的仅占x%□企业工会将职工文化建设纳入工会主体工作达x%□企业对职工文化建设有具体推进计划的达x%□企业中成立职工文体协会占比为x%□从职工文化建设经费来源看□x%的企业有部分行政拨款□x%的被调查企业主要来自工会经费。

2、企业文化建设形式多样。不少企业在推进企业文化建设中，坚持形式为内容服务。主要采取的方法：一是自我教育法，每年围绕一至二个主题，组织职工在自学的基础上开展讨论，并以演讲的形式，组织交流，相互学习提高；二是引导灌输法，组织职工定期进行形势任务教育、技能培训、

职业生涯规划培训等，正面引导，形成共识。三是经常渗透法，将企业精神、企业价值体系等印发给职工，并张贴在厂区，渗透职工心理；四是文化熏陶法，将企业文化纳入企业发展总规划中，增强职工对企业的向心力与归属感；五是有效激励法，组织各项活动，进行评比奖励，充分调动职工参与企业文化建设的热情与x□

3、企业文化建设的成效较明显。一是提高了职工的思想道德素质。职工调查问卷数据显示□x%的被调查者认为职工文化建设有利于提升职工思想道德素质□x%的认为职工文化建设有利于提升企业的核心竞争力。二是促进了企业的x□x%的职工认为职工文化建设有利于建立x劳动关系、建设x企业。三是提升了职工综合素质。有x%的企业将职工文化建设纳入企业文化建设范畴，不少职工通过企业创设的各种培训途径，提升了技能与学历层次。四是扩大了企业的影响力，以诚信经营，优质服务打造企业品牌，增强社会的影响力。五是推动了企业健康发展，近年来，不少企业克服金融危机影响，发挥职工首创精神，生产经营稳步递增。

## 二、主要问题

通过企业文化现状分析，当前影响和制约企业文化建设主要问题归纳为以下三点。

1、思想认识不高，影响和制约企业文化的力度。一是部分企业对企业职工文化建设认识不到位，个别企业搞不清抓企业文化建设的“软实力”与抓生产经营的“硬实力”的关系，往往重硬轻软。调查显示，有x%的人认为目前开展职工文化建设的主要困难是认识程度不统一，其他依次为经费落实不保x规章制度不健全、人员配备不到位、活动赛事不创新。二是片面理解企业文化，有x%的职工认为企业文化就是开展文体活动；有x%的职工认为，提升企业的核心竞争力是企业老板的事情，自己只要做好本职工作就可以了。三是企业文化

建设发展不平衡，推进力度参差不齐，有的企业十分重视企业文化建设，不仅在制度上保x而且宣传贯彻上深入到每一个职工；而有些企业仅仅停留在书面，职工也不知道本企业文化和企业精神，制约了企业文化推进的力度。

2、经费保障不够，影响和制约了企业文化的广度。一是企业文化投入经费不足，职工文化建设经费主要来源大部分是工会经费，有行政拨款的企业不多。二是部分企业文化建设机构不健全，队伍素质不高，企业文化建设的职能都落在人力资源部门，人员少、兼职多x人才缺乏。三是部分企业职工文体活动场地缺乏，个别企业没有职工活动场所，满足不了职工文化活动的需要。

3、创新意识不强，影响和制约企业文化的深度。一是企业文化创新意识不强，往往沿用一些传统做法，对企业文化的载体、理念、制度等没有与时俱进，以致于企业文化与社会发展、职工需求相脱节。二是企业文化与企业管理相矛盾，没有把企业文化中最核心最本质的一面很好地传播给每一位职工，缺乏有效教导职工理解和认识企业文化内涵的正确理念与途径，导致企业文化无系统x传承x差。三是企业文化重视不够，成为摆设，生产一线职工不知道本企业的企业文化、企业精神，没有将企业文化落实到企业的管理层和职工的工作行为中，企业文化成为挂在墙上的口号，成为应付上级质量认x专项检查的摆设。

### 三、对策建议

企业文化是企业的灵魂和精神支柱，是企业获得持续发展的动力源泉，是企业核心竞争力的重要因素。党的x届x中全会作出的《关于深化文化体制改革、推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定》，全面阐述了新世纪新阶段推进文化改革发展的重要x和紧迫x对加强新时期企业文化建设，用社会主义核心价值体系武装广大职工，凝心聚力促进企业

发展进一步指明了方向。

1、加强企业文化建设必须提高企业经营者认识。一要引导企业经营者提高对企业文化的认识。通过组织企业经营者定期开展座谈讨论、典型交流、参观学习等形式，让经营者认识到好的企业文化是一种无形资本、是一种隐形生产力，在企业经营生产过程中有非常重要积极的作用。二要引导企业经营者将以人为本作为企业生产经营和发展的基本理念，成为企业价值观的重要组成部分，加强职工的情感管理，关注职工的内心世界，激发职工的工作热情，努力建设高尚、快乐、幸福和有归属感的x企业文化。三要引导企业经营者提高自身的综合素质，包括遵纪守法、道德规范等要求，并自觉执行企业文化，以自己的身体力行去影响和带动企业员工，提高企业文化的执行力。四要引导企业经营者完善企业的经营管理制度，注重企业文化建设，注重文化建设的资金保障，使企业的经营管理与企业文化建设有机溶合，努力增强企业对员工的吸引力和凝聚力，保持员工队伍的稳定。

2、加强企业文化建设必须充分发挥工会组织优势。一要充分发挥维护广大职工合法权益的作用，树立以职工为本的企业文化导向。建设先进企业文化，就是要在企业内部树立人人遵纪守法、平等待人、公平竞争的x发展环境。工会组织作为企业管理者与职工之间的桥梁和纽带，要以代表职工利益和依法维护职工合法权益为职责。通过签订集体合同、劳动合同、开展x集体协商和各种法律援助活动，维护职工的合法权益，做职工信任的代言人。二要充分发挥宣传教育思想引导作用，用社会主义核心价值体系教育职工，将有利于企业发展的现代经营理念、创新理念、文化理念以及人生观世界观等，灌输给职工群众。要注重挖掘提炼经实践x有利于推动企业可持续发展的文化内涵，特别是劳模精神和工人阶级的伟大品格，运用多种形式宣传发扬光大。三要充分发挥联系群众的组织作用，调动职工参与建设企业文化的积极x□要提供舞台，创新载体。结合企业经营发展目标，开展多种形式的

主题实践活动，激发职工的聪明才智和创造活力；广泛开展技能比武、合理化建议等“五小”活动，激发职工的主人翁意识；深化“创争”活动，引导企业坚持以人为本，通过创建学习型企业，建立“职工书屋”等，为职工搭建多元化的学习平台，营造有助于职工终身学习的氛围，使学习成为企业的一种文化和机制；结合企业实际，积极开展各类健康向上的文体活动，根据职工需求，组建篮球队、舞蹈队等，为职工创造多渠道追求学习，参与活动的良好条件。四要保障资金投入。在职工文化资金投入上，以“三个一点”加以落实，工会经费出一点、行政给一点，区总工会每年对企业文化建设推进力度大，工作有成效的再支持一点。

3、加强企业文化建设必须借势借力共同推进。企业文化建设是提升企业核心竞争力乃至整个社会文明程度的重要内容，做好此项工作，在充分发挥企业、工会作用的同时，必须借势借力，发挥相关部门作用。建议区文明办、社会工作党委、团区委要把企业文化建设作为评比各类先进的主要内容，正确导向，引导企业将企业文化纳入企业方针目标，纳入企业绩效考核。同时，要关口前移，注重指导，利用区位优势，培训企业文化骨干，下基层指导帮助，为企业文化的推进做好服务工作，共同为营造良好的企业文化氛围，促进社会x发挥作用。

## 企业文化对标实施方案篇五

根据上级工会关于企业文化与职工文化建设调研工作的通知要求，我会从x月份开始，组织办公室、宣教部门开展了对全县企业文化与职工文化建设的专题调研，选取国有、外资、非公等不同类型的x家企业发放调查问卷，对企业文化建设、职工文化建设及活动开展情况，企业职工业余文化生活情况及职工对文化生活的需求进行调查了解。

### 一、所调查企业问卷梳理情况

## 1、企业文化建设及活动开展情况

所调查企业负责企业文化建设的部门一般是企业行政、人事、综办部门或工会；供电、移动等国有企业每年文化建设的投入x万元以上，几家外资每年企业文化投入x—x万元，非公等其它规模企业每年文化x—x万元；所调查企业基本将文体建设纳入企业发展规划企业，围绕经营理念建立了以制度文化体系、展室、文化手册等为主要内容的企业文化体系，职工对企业文化认可主要来自文化活动和培训；普遍认为企业文化对企业生产经营的促进作用较大，工会在推进企业文化建设中的作用非常大较大。

## 2、职工文化建设及活动开展情况

企业负责职工文化活动的部门是x%以是工会，其它基本上是企业综合办或行政、人事部门；所调查企业有面积为x平方米—x平方米的职工文化阵地，一般设有健身房、乒乓球场、羽毛球场、篮球场等设施，部分企业有职工书屋、舞厅、学习培训室等；职工文化建设及开展活动每年投入x—x万元。企业职工文化体育活动组织一般为音乐舞蹈、棋牌、户外休闲、球类这几种；企业职工文化活动开展情况至少半年一次或不不定期活动，经常开展的文体活动有文艺演出/晚会、单项体育比赛、运动会、户外休闲、棋牌，职工基本全部参加单位组织文体活动情况。

## 3、企业职工业余文化生活情况

所调查企业职工普遍感觉生活精神压力一般，业余时间主要有哪些安排棋牌、娱乐上网浏览聊天、户外休闲，每年用于文化活动的支出平均为x—x元，主要支出项目为上网、健身、棋牌娱乐。所调查企业的职工对单位文化活动和设施基本满意，希望单位开展和参与音乐舞蹈、学习培训、室内健身等文化体育活动。

## 二、全县企业文化与职工文化建设的状况

目前，全县共有民营企业x家（其中工业企业x家），个体工商户x多家，从业人员约x人（其中季节性临时用工约占x%）

按照企业生产规模主要分为三类企业，企业文化与职工文化建设基本情况如下：

1、规模以上工业企业。如糖业公司分公司、食品有限公司、矿业公司、中等风电企业，这类企业职工占全县企业职工总数的x%。这部分企业认识到文化建设在企业经营中的重要作用并加以重视。特别是县供电分公司、移动公司、农业银行、工商银行等大型国有企业形成了自身的企业文化特色，并不断提升企业文化与经营管理的融合度，增强企业文化的影响力和渗透力。这些企业均做到了文化工作有人管、有人抓，企业文化建设取得了一定的成绩。而作为我县重点企业的糖业公司分公司、矿业公司在企业文化建设方面取得了很大的成绩，特别是企业建设职工室内活动室、职工书屋等，即是企业重视文化建设的体现。

2、中小型制造加工企业。如恒泰水泥公司、祥云食品公司等，这类企业职工占全县企业职工总数的x%。这类虽然进行一定的企业文化建设，开展了不同程度的职工文化活动，但是基本上着重追求经济利益，很多企业认为企业文化建设就是单纯的思想政治教育、搞一些文艺节目、打一些宣传标语，缺乏对企业文化的正确理解与深层次的认识。有的企业文化流于表面，仅仅通过举办简单活动而不进行企业文化的渗透，企业文化得不到协调发展，也不能为企业长久持续发展提供动力。

3、个体工商户。这类职工占全县企业职工总数的x%。大部分没有开展职工文化活动，一方面是因为大部分个体工商主认为开展文化活动增加了成本支出，而且员工流动性大，不愿为员工提供文化活动；另一方面是员工尤其是农民工收入不

高，打工之余参加文化活动会影响其它生产，没有多大好处而自愿不参加。

### 三、企业文化与职工文化建设的特色做法

在企业文化建设中，我县规模企业摸索适应自身发展的路子，通过组织开展丰富多彩的文化活动，丰富企业员工的精神生活，增强企业的凝聚力，不断提升自身形象。

私立一中针对本校教工工作时间紧、教学任务重的实际情况，工会坚持业余、小型、多样的方针，采取分散和集中相结合的方法，抓住重大节日这一契机，紧紧围绕学校工作大局，开展一系列文化活动。学校成立了“百灵艺术团”，艺术团设有舞蹈队、声乐队、曲艺队、乐器演奏队，为重大节日和家长会演出；组织“春之声”元旦文艺联欢会。在校工会的提议和组织下，每年x月末举行“春之声”元旦文艺联欢会；开展丰富多彩的体育活动，校工会每年组织“庆五一男子篮球赛”和“庆五一女子羽毛球赛”，丰富了教职工的生活。矿业开发有限公司建有体育馆，有标准的篮球场、羽毛球场、乒乓球室；有健身房，配有大量的体育健身器材；开设中外员工电视房；公司经常组织职工开展各项体育竞赛、文娱联欢活动、登山旅游、自行车骑行活动，员工的归属感逐步增强。糖业有限公司分公司配有职工阅览室，每年开展职工运动会，积极组织运动员职工参加县内和各项文体活动。公司配有无线上网，有职工兴趣小组，并建立室外篮球场地。运达风电公司从总体规划起就设计了建筑面积达x余平方米的文体活动中心，并与厂房、办公楼等同时施工，公司开业后就投入使用。内设篮球场、羽毛球场、乒乓球室、棋牌室、健身器械室，同时配备卡拉ok音响设备等。

全县其他各企业也通过举办联合会、运动会、读书活动等拉近企业与员工的关系，增强员工归属感，使每个员工都能融入到企业建设中来。

## 四、工会在企业文化与职工文化建设中发挥作用情况

我县规模以上企业一直加强企业工会组织建设，在企业创造良好的交流平台，让员工共同参与企业文化建设，以文体活动为载体，推进企业文化建设。

乳业有限责任公司每年年底以元旦联欢活动为契机，公司工会组织各部门深入了解在岗员工的艺术类特长，为员工搭建各种展示平台，促进企业文化氛围的形成。x年，工会委员会深入开展事业部组织的“春雨2.0”工作，将公司的关怀落实到人，将员工的需要提上公司经营日程。从员工的物质文化需要到精神文化需要，从公司文化宣贯到员工文化之星案例评选，从活动组织到满意度征集，种种工作的不断开展，促进了与员工之间的沟通与发展。

糖业公司工会委员会推动企业职工教育培训事业得到了很大的发展。公司设培训教室有三间，占地面积x平米，配备x台电脑，两台投影仪，一套多功能影响设备。公司工会每年都要不同程度的举办全员职工安全大培训及安全实战演练；每榨季，农业部都要举办“甜菜学院培专题培训会”、“年度农业工作启动培训会”、“农业员及联络员培训沟通会”、“大小农机现场会及培训会”等，给广大职工、农户带来知识的同时，也使企业职工与农户效益得到双赢。运营系统每榨季举办“车间安全管理知识大培训”“检修技改全员安全培训会”、“榨季运营启动培训会”等。公司企业职工教育培训管理制度不断健全，教育培训业务在不断拓展，职工队伍整体素质通过教育培训不断提高。

## 五、企业文化与职工文化建设存在的问题和对策建议

### 1、存在的主要问题

一是企业文化与职工文化建设参差不齐。通过调查发现，企业规模越大往往越注重企业文化建设，而规模小的企业对文

化建设的意义认识不足，其经营者相对缺乏推进企业文化建设的意识，个别经营者只关注眼前利益，不关注社会效益和企业的长远发展，认为企业文化建设只是表面文章。

二是企业文化与职工文化建设有待提炼和延续。由于缺少相关的专业人员，相当一部分民营企业在企业文化建设中，只是为解决当前遇到的问题而临时出台一些规范，功利性、目的性较强，对企业的发展前景、企业文化与员工的关系、企业文化的发展方向没有足够的认识，缺少理性的总结、提炼，企业文化缺乏延续性。企业员工流动性较强，较难与企业融为一体，也影响了企业文化的推广与延续。

三是企业文化与职工文化建设缺乏有效途径。民营企业文化建设载体形式单一、内容单一、方法手段单一，有的是嫁接、照搬其他企业的文化内容，不少企业文化建设还停留在丰富职工业余生活、改善职工工作环境和生活条件的初级阶段，仅限于开展各类文体活动。

## 2、推进企业文化与职工文化建设的对策建议

一是全面提高民营企业家素质。由于民营企业家在企业中所处的特殊地位，对企业的发展起着举足轻重的作用，他们的率先垂范和倡导对企业文化的构建，以及企业价值观念的形成起着决定作用。积极引导民营企业家树立和践行社会主义核心价值观，树立正确的价值观，形成崇高的品格，并通过多种形式，引导组织他们不断学习，总结经验，努力提高自身综合素质，把自己塑造成为具有远大理想、广阔胸襟、渊博知识、才思敏捷的企业家。同时，企业家应自觉执行企业文化，以自己的身体力行影响和带动企业员工，提高企业文化的执行力。

二是推动劳动关系和谐企业建设。企业文化是企业为了适应经济社会发展，逐渐形成的被大多数员工所接受并具有传承性和生命力的价值观和行为模式，企业文化建设必须得到企

业绝大部分员工发自内心的认同。要建立与员工和谐的关系，树立以人为本的管理理念，切实关心员工的就业、工资、福利、保险、晋职等，改善工作环境，在企业中形成尊重人、理解人、温暖人的氛围，保障员工的合法权益，加强对员工的培训，提高员工的团队意识和创新意识，提高员工的综合素质，使企业与员工形成利益共同体和事业共同体，增强企业对员工的吸引力和凝聚力，才能保持一个相对稳定的员工队伍，才能调动员工参与企业文化建设的热情和积极性，使企业文化有承载主体，并得到延续。

三是根据企业自身特点规划企业文化建设。每个企业都有自己的特点，企业文化建设要充分利用这一点，因企制宜，有目的、有计划、有步骤地培育企业精神，塑造企业形象，建设具有自己特色的文化。结合企业的使命、愿景和发展战略，在了解企业文化现状的基础上，制定符合企业实际、科学合理、便于操作的企业文化建设规划，并找准切入点，提炼企业精神、核心价值观和经营管理理念。