

最新企业文化倡导工作总结 企业文化工作总结(大全6篇)

对某一单位、某一部门工作进行全面性总结，既反映工作的概况，取得的成绩，存在的问题、缺点，也要写经验教训和今后如何改进的意见等。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

企业文化倡导工作总结 企业文化工作总结篇一

2012年6月25日，我进入了大翔集团，开始了毕业后的第一份工作。工作的时间总是过得特别快，转眼间，已过了试用期三个月。在这三个月里，随着每天发生的一点点，总是不断的让我感受到大翔是一个尊重理解的团体，是一个温暖和諧的大家庭。

就从面试说起吧，那天不小心闯入了二楼生产车间，隔着玻璃窗看到里面每个人都戴着帽子口罩，专心致志的工作。上到四楼，前台非常礼貌热情，走廊、办公室里看到大家相互间遇到都会点头微笑，每个人脸上都挂着和睦的笑容。特别是孙总的笑容，还有柔和的语气，是那么的和蔼可亲。顿时，我在心里就认定这一定是个好领导，这家公司一定是个好公司。

刚开始上班，就赶上公司的一次大型活动——产学研基地揭牌仪式，我们又是准备会议物资，又是布置场景，同时还穿上漂亮喜庆的礼服担任礼仪。为了第二天的会议活动，我们中心的人个个都自愿留下来加班，忙得不亦乐乎，这正是体现了大翔人的工作作风，敬业忠诚才能高效。廖主管说这样的活动还不是最忙的时候，这让我感受到了公司强大的综合实力，也第一次体会到工作带来的充实感。每天早上按时起床，去食堂吃早餐，然后在操场排队做集团晨操，通过晨操

可以振奋一下精神尔后开始一天的工作。忙完了一天的工作，傍晚时分，跟同事一起散步，听着球场上传来拍打篮球的声音，仿佛置身在校园里。

在大翔工作很开心，每当自己投入了时间跟精力完成了一样工作时都会充满成就感，就像整理装饰完“工友和谐家园”，恢复了明窗净几的借阅环境，每次进入图书室都觉得分外温馨。

当然偶尔也会有不顺心的事，比如不喜欢去杂物间，因为里面物品乱七八糟的而且特别热，他们都称之为桑拿房。每次去里面找东西是比较无奈的事，因为物品摆放很杂乱，所以很难找，找不到又心急。直到有一天终于下定决心去进行整理，现在里面也变得豁然开朗了许多。最重要的是通过自己整理了一遍，便清楚了里面有哪些物资，放在哪个位置。在开心之余，心里也由生出几分愧疚，管理和熟悉公司的活动物质是作为企业文化文员最基础最本质的工作，不应该因为之前很乱就不去整理，不去整理怎么能清晰的知道有哪些物品以及摆放在哪呢？又怎么能在急需要用的时候立刻拿出呢？纵使呆在里面很难受，只要下定决心，一鼓作气，很快就能完成。以后在工作里一定不能偷懒，不能怕苦存侥幸心理，这是对工作极不负责任的表现，也降低了自己的工作效率和质量。

一、负责相关费用的申报。部门或公司活动的费用产生需要填写费用单冲账或预支单预取，将其相关明细附费用单后面上交财务。费用报销的形式分现金、汇款、冲账。这些需要在备注栏里注明。附于后面的明细分为发票、收据、证明，发票和收据不能放在同一费用单后，要分开填写。所有上交的费用单都需要在账目本上做详细的登记，费用报销下来以后也需要在账目本上做相应的注明。填写费用单需要细心，做好登记。

二、相关集团行文的归档及部门行文的张贴，宣传栏的日常

维护，及时更新宣传内容。每一期的翔报要第一时间贴上去，直到更换下一期的翔报，活动公告一般在活动结束后撕掉，普通行文三天后撕掉，表扬信及倡导方面的可以贴一个星期。

三、每期翔报的发行及存档。首先，打印《翔报》寄送信封。翔报是大翔与客户们进行沟通的重要方式之一，每一次寄发翔报，都需要一系列的准备工作。首先是打印寄送的信封。每一次我都会在打印之前与各部门进行电话沟通，确定是否需要更新数据，调整寄送名单；再将寄送数据进行链接，做好相应的信封准备工作。接下来，就是工作的重点之一——做好翔报的封装工作，并对不同区域的寄送信封进行分类并统计数量。按照不同的寄送地区进行分类，并登记。一般需要划分的区域有广州市、番禺区、从化区、花都区、省内其它市和省外。

四、员工生日贺金、结婚贺金、生育金、抚恤金的贺卡制作、打印及发放

要做好名单的确认及签收。

五、负责安排企业各类会议，并通知会议工作相关部门调试设备及欢迎词播放，会议室日常使用管理及日常检查与摆位。除临时会议外，都需提前一天做好所有的准备。

六、“工友和谐家园”的布置及做好相关的图书借阅管理工作。

七、企业文化活动方案的管理、文化室的管理

八、每月集团显示屏内容收集及更新，我的工作主要是收集与公司文化相适应的励志语句。

九、集团宣传品、活动物质的准备与协助。

十、相关传真的转交

十一、重要会务、活动的接待及礼仪工作

十二、做好每一期培训档案的归档与数据的更新。

以上就是我这三个月以来的工作内容。

大翔是我毕业后的又一个学校，我在里面学习着，历练着，成长着。但是我知道不能把公司完全当成学校，虽然可以学到很多东西，但还要对公司有所付出，有所贡献才行。

希望以后孙总和大家能多多给我宝贵的意见，让我从量的积累过程中实现质的飞跃。最后，谢谢您在百忙之中审阅我的工作总结。

企业文化倡导工作总结 企业文化工作总结篇二

当19年我满怀憧憬与希望第一次踏进公司的时候，首先感受到的便是公司的豪华与气派，其次便是“我的伊泰，我的家”那句醒目的标语。在朦胧的状态下，我感受这句话最深就是公司对员工的待遇不断改善。

近期，通过系统的学习企业文化知识，对企业的“诚和”文化有了更深的了解。企业文化纲要分章节的从各方面阐述了企业的理念及行为系统。条理清晰地概括了企业文化各方面的内容。一个人要有一种精神，一个企业要有一个核心。人的精神就是理想，企业的核心就是企业文化。伊泰的企业核心就是“诚和”。围绕着“诚、信、和、乐、勤、明、智、简”八字箴言和“百年伊泰，用心传递能量”的目标文化展开，形成特有的企业精神和发展理念，充分调动全体职工的积极性、主动性和创造性，为构建和谐企业提供精神支撑。

构建和谐企业不仅是构建和谐社会的基础，而且是企业不断

发展壮大的必然要求。伊泰的企业原则就是坚持“四个不变”原则，即坚持加强党对企业的领导，集团公司党委是领导核心不变；坚持合法经营、照章纳税，两个文明协调发展的方向不变；坚持依靠广大职工，充分尊重广大职工的主人翁地位的宗旨不变；坚持为地方和国家的社会主义建设积极贡献的思想不变。伊泰在为创建品牌的发展过程中，从国家能源战略大局出发，着力建设成为国际化、专业化的产业集团。

建设优秀的企业就是要用先进的观念管理企业，使员工的心往一处想，劲儿往一处使，伊泰的管理思想及人才理念都积极倡导人本主义。以人本、简约、效率、适控的管理理念凝聚人心，以适应、敬业、亲和、创新为用人准则。我们要积极发扬伊泰“诚信、尽责、创新、奉献”的企业精神，加强人与人之间的沟通协作，相互学习、相互信任、相互支持，努力“学习新知识、创造新业绩”，使大家充分发挥个人的潜力，积极倡导创新文化，提升自己生命的价值。

一个企业由不同的部门构成，只有部门和部门之间相互协作，严格遵守企业各项规章制度，以大局为重，企业才能更好的发展。我们应该发挥伊泰“没有完美的个人，只有完美地团队”的精神，做一个积极向上，有朝气，有正气，有爱心，讲团队精神的年轻人。充分发挥“我的伊泰，我的家”的主人翁精神，把伊泰当做自己的家，去爱护它，保护它，建设它，时刻保持高度的责任感和使命感，具有无私的奉献精神，热情工作，认真做事，踏实做人，使自己从思想上到实践中有一个质的飞跃，使自己真正成为一名合格的员工。

企业发展了，我们的工作环境变好了，薪酬福利提高了，发展空间变宽了，我们就应该怀着一颗感恩的心，“家以方圆，感恩回报”从更深的角度阐述了伊泰的感恩文化。“家以方圆”体现新的发展阶段对家文化“由圆向方，方圆相济”的完善和突破。“感恩回报”是伊泰家文化的境界，是解决新时期主要矛盾、培育企业核心竞争力的重要需求。所谓知恩者乐、报恩者得、施恩者福。

企业文化倡导工作总结 企业文化工作总结篇三

文化在汉语中是“人文教化”的简称。前提是有“人”才有文化，意即文化是讨论人类社会的专属语；“文化”的本义是“以文教化”，它表示对人的性情的陶冶，品德的教养，本属精神领域之范畴。随着时间的流变和空间的差异，现在“文化”已成为一个内涵丰富、外延宽广的多维概念，成为众多学科探究、阐发、争鸣的对象。中华文化博大精深，源远流长。儒家文化是中华文化发展的主线，以孔、孟为代表人物，著作有《春秋》、《孟子》、《论语》等。倡导：“仁、义、礼、智、信”。道家以老子为代表人物，著《道德经》，书中包括大量朴素辩证法观点，如“祸兮福之所倚，福兮祸之所伏。”等。佛家经典《金刚经》其核心思想是教人们不执着。这些都是公认的智慧经典。儒、释、道三家文化在历史的长河中交融荟萃，交相辉映，流传了几千年不衰，深深影响着中华民族的发展，成为中国人的精神支柱，指导着国人的日常行为和道德准则。可见文化的扎根之深，作用之大，魅力无穷。

一个企业从小到大，想建成百年老店，长治久安，实现“立民族志气，创世界名牌”的宏伟目标，在汲取各方文化的同时，必须逐步形成自身独具特色的企业文化，并坚持不懈，不断发展和升华。

x集团从一九八一年建厂，至今已走过二十七个春秋，从一个名不见经传的小厂一跃而成为“五业并举、协同发展”的国内大型企业集团，行业涉及羊绒、煤炭、电力、冶金、化工等多个领域。总资产达183亿元，2019年销售收入达123亿元，实现利税17.76亿元，品牌价植攀升到了150.67亿元。回顾x集团走过的历程，可以发现这其中闪烁着许多改革创新思想的光芒。不论是企业文化方面还是管理创新上均可找到。如：八十年代的打破铁饭碗，率先施行全浮动效益计件工资制；九十年代的产权制度改革；特别是21世纪“集智、放胆、拓荒、

创新”，在棋盘井打造的工业园区项目，初步实现了二次创业的宏伟蓝图。类似例子很多，不胜枚举。企业的发展让我们认识到，每一步改革的成功都要遵循事物的发展、运动、变化的规律，抓住机遇、做事合度，而不能一成不变、死水一潭，坐以待毙。辩证唯物主义的最基本概念是变，变是绝对的，不变是相对的；变即改革创新，是集团企业文化的核心动力源。

x集团的稳步发展长盛不衰遵循了这样的规律，是在科学理论的指导下，不断吸取社会创造的一切新知识、新理论，形成独具特色的企业文化，成为企业改革创新的文化动力。如科学管理理论的实践运用，夯实了我们的基础管理；国际营销模式启迪我们建立了全国最大的企业营销网络；品牌经营战略为我们创立世界名牌提供了基本思路；正在推行的比较管理为我们集团注入了新的活力。集团高层领导班子在战略决策时能够高瞻远瞩，与时俱进，实事求是的去做事，并能做成事。相比之下，过去曾赫赫有名的秦池，只因走了偏激的路线，孤注一掷夺广告标王导致不自量力而破产。再如巨人大厦也是头脑发昏，设计二十多层最后要盖到七十多层，最终盖到中途夭折。可见在企业发展过程中文化引领方向，理与事合，做事合度是多么重要啊！

集团现在正大张旗鼓的搞比较管理，这也是我们现阶段管理方面的一个重大举措，但比较管理的性质是刚性的，以排名奖惩为核心，还应将企业文化同步建立起来，刚柔相济、一张一弛乃文武之道。物质有限只能以文化激励人，最终是要以企业文化管理为管理的最高境界。搞好企业文化的关键是各层级领导和管理骨干人员，包括我们基层的班组长，都要率先垂范、关心职工，营造出上下同欲、同心同德的团队氛围，才能形成强有力的战斗集体。现阶段职工流动性大的现状已很突出，那么在经济困难不涨工资无法留住熟练工的情况下，我们在实施比较管理或日常管理工作中，各级领导是否要思考一下呢？是否要改变一下过去偏重考核管人、严词厉语管人的方式方法呢？是否在此时同步抓好企业文化中的“感

情留人”方面?所以提高企业管理骨干的个人文化水平,特别是修养意识的水平是搞好企业文化建设的重点。修养意识是一个人安身立命,谋求发展的根本基础。做好企业的重点是要坚持“以人为本”思想,以人为本首要是不断提高自身素质,管理人员更要注重个人文化素质的提高。很多大企业是靠人搞好的,也有很多大企业是被人搞垮的。如:三鹿奶粉事件,是“人”忽略了质量是食品企业生命的根本规律,违背了它而受到了惩罚。一则短信是这样讽刺的:其它奶粉企业对三鹿说:我们是奶粉里掺三聚氰胺,你这家伙是三聚氰胺里掺奶粉。发人深省,说明一个企业的管理人员忽视了最根本的东西:基本素质。再如:三株口服液,受到一名消费者的投诉,不能宽容而妥善解决,最后诉诸法庭,官司打了几年,后三株虽胜,但因“计较”小小的得失,不懂把握大局而落了个名声扫地,退出了市场的结果。对企业来讲素质是“企业的基本财富”,对一个单个的人来讲“素质是人生资本”。去年,在呼市发生过一起公安分局局长枪杀市委副书记案,从中可以感叹人生,修养意识和具有良好心态是多么重要。在现今社会,市场经济的迅猛发展,一定程度上刺激的人们心态浮躁,贪求欲望强烈、追名逐利。好高务远,大事干不了小事干不好,外求心严重。中国儒家传统文化著述《大学》中教人们“格物、致知、正心、诚意、修身、齐家、治国、平天下”,治学或说人生的根本是要内求。只有内求,反省自己,虚心实腹,才能不断提高自身素质。己所不欲、勿施于人。众善奉行,诸恶莫做。融利己于利他人之中,懂得先舍后得。多一些宽容,少一些计较。知足常乐。才能降服己心,平静那颗躁动的心。静下心来踏踏实实用功,踏踏实实做人做事,才会有辉煌的事业,和谐的家庭,健康的体魄,幸福的人生。在x集团工作才能履行好“讲忠诚、讲责任、讲追求”的精神纲领。

比如:创造出“神七”飞天的那些功臣们,立志科研,为祖国争光。敢于“上九天揽月,下五洋抓鳖。”他们的人生观和志向是伟大而有价值的,这种精神值得我们学习。

人活着，不要一切为了钱而成为钱的奴隶。要知道：“人占有了物，物也就占有了人。”人要有自己的理想和志愿，尽好自己的责任。在单位做好自己的工作，为事业而拼搏。在家庭孝敬好长辈。夫妻相敬如宾，尊老爱幼。对自己要洁身自好，克己慎独，勤学好进，活到老，学到老。努力提升个人文化水平，胜己者胜人，内圣才能外王。

企业是由个人组成的，企业文化的形成来源于个人文化的集智。在企业文化的发展中，每个员工的个人文化也要与时俱进。个人和企业，都需要在发展中追求自身价值观的升华，根据一项国际管理咨询公司的调查表明：之所以全球500强企业能长久保持旺盛活力的原因就在于，他们善于给自己的企业文化注入活力。每个员工的价值是建立在企业价值之上的，脱离了企业的成功，自我价值的体现便成为空谈。同时，员工实现自我价值也是推动企业发展的根本动力，它们二者是相互依存相互拉动的关系，良好的企业文化必须兼顾企业文化与个人文化的共同发展，认识到这一点的企业才能获得长足的进步。

最后祝愿我们集团繁荣昌盛，员工生活幸福，明天更美好！

谢谢大家！

企业文化倡导工作总结 企业文化工作总结篇四

皮带队按照矿党委文件要求，立即召开了区队班子会议，组织学习了，矿焦*委发[2012]28号文件，关于印发《***矿企业文化建设考核办法》的通知精神，能够认真的组织广大干部员工学习和贯彻传达，提升广大干部员工对企业文化的认知，提高广大干部员工对企业文化的学习积极性和主动性，推动企业文化核心理念全面落地生根，现结合我队的实际情况，正在大力开展企业文化建设工作。

按照矿党委要求，我队成立了企业文化建设领导小组，以区队党政正职是抓好企业文化建设推进的第一责任人，其他副职负责协调配合抓好企业文化建设推进工作，将企业文化建设与区队的各项工作有机地结合起来，切实发挥好企业文化建设在区队队伍建设管理上的作用最大化。

首先，提高区队干部对企业文化建设管理认识，充分认识到企业文化建设的重要性，把企业文化建设考核工作作为提高企业文化管理的水平，成为实现企业管理发展目标的有力保障，确保企业文化建设开展的. 扎实有效开展，实现区队企业文化理念的贯彻落实，按照矿党委安排有序的正常开展。

三、 引导广大干部职工做学习型企业

积极组织广大干部职工学习河南煤化集团八个核心理念、八个

河南煤化集团 河南煤化集团****队 单项理念和员工三大行为规范及河南煤化集团企业文化体系的学习、理解和领悟。把区队的政治学习重点列为学习企业文化理念，不定期的进行抽查职工的学习效果，并进行学习打分制考核，与“双基”建设和内部市场化挂钩考核总成绩，有序的向前推进。

四、 加强对班组科技创新考核

为进一步引导广大干部职工的凝聚力、向心力和核心竞争力，切实推动科技创新改造工作快速推进，调动广大职工的积极性，区队制定了科技创新考核办法和奖惩机制，提出一条组织验收后进行奖励一条，并进行表彰和宣传，大大的激发了广大职工的积极性，有效的推动和提高科技创新工作的发展。

**队

年关将近，又到了铺天盖地写总结的时候，为济世救人，笔

者特将访遍名师学来的年终总结秘笈奉献出来，希望能给各位同仁以启迪。

要点一：篇幅要够长

要想做到篇幅长，除了下苦工夫狠写一通外，还有一个捷径可走——字大行稀。即把字号定位在“三号”以上，尽量拉大行间距，但不可太过，否则会给人一种“注水肉”的感觉。

要点二：套话不可少

如开头必是“时光荏苒，2004年很快就要过去了，回首过去的一年，内心不禁感慨万千……”结尾必是“新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战”、“决心再接再厉，更上一层楼”或是“一定努力打开一个工作新局面”。

要点三：数据要直观

如今是数字时代，故数据是多多益善，如“业务增长率”、“顾客投诉减少率”、“接待了多少来访者”、“节约了多少开支”、“义务加班多少次”、“平均每天接电话多少个”、“平均每年有多少天在外出差”、“累计写材料多少页”等等。

要点四：用好序列号

序列号的最大好处是可以一句话拆成好几句说，还能几个字或半句当一句，在纸面上大量留白，拉长篇幅的同时，使总结显得很有条理。需要注意的是，一定要层层排序，严格按照隶属关系，不要给领导留下思路不清晰的印象。

企业文化倡导工作总结 企业文化工作总结篇五

俗话说得好：“女怕嫁错郎，男怕入错行”，找一份工作容易，而找一份好的、适合自己发展前途的好工作却并不容易，而认真务实坚持做好一份工作也不是一朝一夕的事情。所以必须认真对待、珍惜自己努力争取得来的工作机会。今天不努力工作，而就意味着明天要努力找工作了。

公司企业就好比像一艘行驶在大海之中的扁舟，只有大伙共谋划策、凝成一股神，心往一处想、力往一处使，才能稳步快速地达到胜利辉煌的彼岸。

只有公司企业在不断茁壮成长、公司企业获得辉煌的成绩时，才有自己稳步向前发展的机会和平台。公司是我家，要做到厂兴我荣、厂衰我耻。要以集体利益为重，要会舍小家为大家。要与企业的兴旺壮大共同成长进步。与公司企业共命运，共谋更大的发展。要学之所用，充分发挥自己的专业技能专长。

在工作中要安份守纪、勤勤恳恳做人、踏踏实实做事。要有积极向上奋发进取乐观的心。对待工作事情要有军人般的气质与气魄，要学习遵照军人般的纪律和习性。忠心乐观高兴的服从领导安排的工作任务，交代的事情要按质按量按时认认真真的完成好。爱岗敬业、团队意识时刻牢记于心。多与领导、同事沟通交流学习，虚心学习。要不断地学习新知识新技术，电子电器技术产品是在不断飞速的发展，唯有给自己不停不断地充电，以求完善自己学到更多的知识本领，才能让自己立于社会不败之地。在生活工作中多多地问自己做得怎么样，多站在公司立场想想，扪心自问。

对有利于公司企业健康良好稳步发展的好的意见建议要及时勇于提出来，严谨对待工作，在工作上要认认真真、一丝不苟。工作之中要有豪放的气概、畅所欲言、性格可热情活泼开朗，做到与全公司领导同事和睦融洽相处、共同进步。

企业文化是一个包含企业行为准则、企业信念、企业价值观的复合体。企业文化建设是实施企业发展战略和提高企业经营管理水平的有效途径，是激励员工积极性和创造性的内在动力，是提高企业市场竞争力的重要法宝，是保证企业长盛不衰的核心力量，是塑造企业形象的有效手段。每个成功的企业，都有自己的企业文化，一个企业如果想发展壮大，就必须依靠企业文化来增强员工的凝聚力。良好的企业文化，既有利于公司的发展，也有利于员工个人的发展，好的企业文化，能限度的激发员工的潜能，创造的经济效益和社会效益。

不洒汗水的人就不可能收获，既然选择了自己的事业，那么你就必须准备为之付出代价——大量的心血和汗水。创业是很难的，它不属于那些贪图安逸享乐的人，一步一个深深的脚印好好的努力吧。抓住今天，你就会拥有明天。把自己的兴趣和爱好带到工作之中来。

企业文化倡导工作总结 企业文化工作总结篇六

一、企业文化的概念

企业文化是企业员工在从事商品生产和经营中所共同持有的理想信念、价值观念和行为准则，是外显于厂风厂貌、内隐于人们心灵中的，以价值观为核心的一种意识形态。

对于企业文化的概念，还有多种不同的见解和表述：

- 1、美国学者约翰·科特和詹姆斯·赫斯克特认为，企业文化是指一个企业中各个部门，至少是企业高层管理者们所共同拥有的那些企业价值观念和经营实践。是指企业中一个分部的各个职能部门或地处不同地理环境的部门所拥有的那种共同的文化现象。

2、美国哈佛大学教授特伦斯·迪尔和管理顾问艾伦·肯尼迪认为，每一个企业——事实上是每个组织——都有一种文化。无论是软弱的文化还是强有力的文化，在整个公司内部都发挥巨大的影响。企业文化包含五种因素：企业环境、价值观、企业英雄、风俗和礼仪、文化网络。

3、清华大学教授、著名经济学家魏杰先生在其所著《企业文化塑造》一书中，给企业文化的一个定义是：所谓企业文化，就是企业信奉并付诸于实践的价值理念。也就是说，企业信奉和倡导，并在实践中真正实行的价值理念，就是企业文化。

4、中国社会科学院工业经济研究所教授刘光明先生认为，企业文化是在一定的社会历史条件下，企业生产经营和管理活动中所创造的具有本企业特色的精神财富和物质形态。它包括文化观念、价值观念、企业精神、道德规范、行为准则、历史传统、文化环境、企业产品等。其中价值观是企业文化的核心。

5、企业文化是企业特有的，是企业长期发展过程中逐步积累、提炼出来的，是任何其他企业无法模仿的，一种开放的、积极向上的企业文化是现代企业发展最需要的，它是企业核心竞争力的重要因素。

6、《辞海》（上海辞书出版社，1988年）对企业文化定义为：企业文化，是企业生产经营实践中形成的一种基本精神和凝聚力，以及企业职工共同的价值观念和行为规范。

综合对于企业文化的一些著述，联系自己的工作实践，作者对企业文化概念的狭义理解是：企业文化是企业员工在当今激烈的市场竞争中，为求得企业和自身生存、发展，所共同持有的精神动力、价值理念和行为规范。企业文化属于社会意识范畴，是一种意识形态，价值观体系是企业文化的核心。企业文化不止于企业领导提倡、宣讲的价值理念，真正起作用的是得到员工理解、认同，从而心悦诚服地执行的价值理

念。企业文化通过企业独有的形象体现于外。

二、企业文化在现代企业管理中的地位和作用

随着经济全球化、信息化的进程，人类已从传统的农业经济、工业经济过渡到知识经济时代。全球市场竞争日趋激烈。中国改革开放日益扩大、深化，取得了举世瞩目的巨大成就。中国将争取到2020年建立起比较完善的社会主义市场经济体制。中国当前发展处于可以大有作为的重要战略机遇期。

在这样的时代背景下，全球经济竞争主要是科学技术的竞争，而科学技术来自于人才。国家提出以人为本、人才强国发展战略。按照现代“人本管理”的观点，人的主动性、积极性、创造性的发挥，不仅取决于物质激励，而且还取决于精神激励，而企业文化正是作用于人，给企业全体员工以精神动力。企业管理从传统的经验管理到20世纪初的科学管理是第一次飞跃；从科学管理到文化管理是企业管理顺应生产力发展的第二次必然飞跃，是现代企业管理的必然趋势。

实际上，跨国公司和各国企业都有自己的企业文化，并且杰出的企业有着强有力的企业文化。例如，国际企业ibm公司的最佳服务精神，三星公司的人才第一精神，松下公司的员工是企业的主人翁的公司文化，3m公司的开拓创新精神；中国华为公司总裁任正非先生提出的“狼性”文化，蒙牛集团公司总裁牛根生先生的“做人要讲为人之道，做企业要讲经营之道”的文化理念，海尔公司真诚到永远的诚信文化，荣事达集团的和商理念。

2.1 企业文化在现代企业管理中的地位

企业文化在现代企业管理中处于战略地位。企业首要领导和高层管理、中层管理、基层管理，企业各管理部门经理、主管，企业一线员工，都应承担起企业文化建设的任务，实现企业文化建设的目标，以先进企业文化推进企业发展。1、企

业文化是企业生存、发展、走向强大的长远性、全局性、根本性的问题，是企业发展的内在驱动力。2、第二次世界大战后，日本经济在战争的废墟上迅速崛起现象，经过美国学者对日、美两国经济、技术和管理的比较研究，发现日本企业成功的关键在于出色地将现代技术和管理与本国的文化传统结合起来，形成员工的价值观，激发了人员的积极性。3、哈佛大学教授约翰·科特和詹姆斯·赫斯克特在《企业文化与经营业绩》一书中论述：企业文化对企业经营业绩有着重大的作用。具有重视所有关键管理要素（消费者要素、股东要素、企业员工要素）、重视各级管理人员的领导艺术的公司，其经营业绩远远胜于那些没有这些企业文化特征的公司。在11年的考察期中，前者总收入平均增长682%，后者则为166%；企业员工增长前者为282%，后者为36%；公司股票价格增长901%，而后者为74%；公司净收入增长为756%，而后者仅为1%。4、现代世界各大公司重视建设自己的企业文化，形成核心竞争力。瑞士洛桑国际治理学院[imdg]对企业治理竞争力与其子要素（生产效率、劳动力成本、公司业绩、管理效率、公司文化）的相关系数研究显示，公司文化与企业治理竞争力的相关系数最高，为0.9191。文化管理是企业的新趋势，文化制胜是企业竞争战略的必然选择。5、先进的企业文化是企业的强大凝聚力，推动企业走向兴旺发达。对于企业长期经营业绩具有负面作用的企业文化客观存在。不重视文化建设的企业，在发展过程中会遇到“瓶颈”阻力。6、国际企业从事跨国经营、多国经营，要求具有跨文化意识，进行跨文化管理。

2.2 企业文化在现代企业管理中的作用

企业文化在企业中的作用是客观存在的，不管企业自觉不自觉，重视不重视。事物有其矛盾着的两个方面，企业文化可以对企业发展起到积极的促进作用，我们称之为优良的企业文化；企业文化还可以对企业生存、发展产生不利影响、负面作用，我们称之为劣性的企业文化。

企业的主流文化——优良的企业文化作用有：1、导向作用。企业文化能够把员工个人目标引导到企业目标上来，使员工个人目标与企业目标尽可能一致，统一员工的思想和行动，形成合力。2、约束作用。企业文化对企业员工的约束作用有两种，硬约束和软约束。硬约束是企业规章制度对员工的约束作用，是对员工的基本要求，它明确、刚性。软约束是企业价值理念对员工的约束作用，是更深层次的约束，是对员工的更高要求，它也应明确具体的，具有柔性特点。3、激励作用。深得人心的、有生命力的、先进的企业文化，能够激发员工强烈的使命感、责任心和高昂的工作热情。如果企业文化目标激励使员工目标明确，企业文化氛围使员工感到心情舒畅，那么员工会工作积极性高，员工实际能力能够得到充分发挥，为企业和自己创造出应有的工作绩效；并且员工会积极向上，自觉学习，开发自己的潜能，不断提升工作能力。4、凝聚作用。企业是一个整体系统，必须协同作战。企业的每一位员工要有团队精神，上下左右和谐共处、精诚合作。企业文化的凝聚作用能够把来自不同地区、具有不同背景、动机和目标追求的人员团结在一起，大家相互依存，为共同目标——企业目标的实现团结协作、紧密配合、努力工作。5、形象塑造作用。企业文化通过企业独有的形象体现于外，优秀的企业文化不只为社会带来经济成果，而且为社会创造精神财富，是对社会精神文明的贡献。优秀的企业文化塑造企业的优秀形象，赢得社会公众的赞誉和用户、消费者的忠诚，提升企业知名度，提高企业市场竞争力和企业产品的市场占有率，对于企业的品牌、声誉是至关重要的，而品牌、声誉是企业的宝贵无形资产。