

组织企业职工绘制一张逃生路线图活动方案(通用5篇)

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

组织企业职工绘制一张逃生路线图活动方案篇一

答：在知识经济时代，企业文化在企业发展中的作用非常重要。本文首先从企业文化的定义、内涵和表现形式等方面来认识企业文化，并阐述员工在企业文化中的作用，接着分析员工关系管理的几个方面、最终目的及员工关系管理的重点、员工关系管理与企业文化建设的关系。

一、对企业文化的认识

对于企业文化的概念，不同的学者有不同的阐述，但归纳起来就是在企业长期发展过程中形成的，为大多数成员所认同的，并用来规范成员行为的一套价值体系（包括共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则等），是企业各种社会活动及经营活动中，努力贯彻并实际体现出来的，以文明取胜的群体竞争意识，是组织成员思维、行为的依据。

二、员工关系管理的几个方面和员工关系管理的最终目的

（一）员工关系管理的三个方面

员工进入企业、成为组织的成员后，就进入员工关系管理的框架。从理论上说，企业人力资源管理从三个方面影响企业和员工、员工与员工之间的联系，这三个方面就是工作设计、人力资源的流动和员工激励。

(1) 工作设计，是指根据企业目标和业务特点，确定每个工作职位工作内容和所应承担的职责，彼此之间的工作联系、管理关系和方式，以及承担这些工作对员工的要求。工作设计明确了员工应该做什么和如何做才能达到要求。

(2) 员工流动，是指员工从进入企业到离开企业的整个过程。这个过程实际上是员工为实现本人的职业发展计划和企业为保证业务运转的整个人力资源配置过程，以及满足企业和员工本人对工作能力要求而进行的绩效评估、能力转化和提升过程。

(3) 员工激励，指的是通过内外部激励手段，不断促进企业目标实现和员工个人发展之间的良性循环。内外部的激励手段，既包含报酬体系、福利体系，也包含其他满足员工心理需求的措施。

(二) 员工关系管理的最终目的 (1) 员工关系管理的最终目的是使每一位“权力人”满意。

目前成功企业的企业文化分析中看，他们都非常重视对企业各种“权力人”权力的尊重。惠普的企业文化明确提出：“以真诚、公正的态度服务于公司的每一个权力人”的思想，这与ibm公司的“让公司的每一个成员的尊严和权力都得到尊重，为公司在世界各地的消费者提供最上乘的服务”有异曲同工之妙。

(2) 管理者对员工关系管理理解的误区。

但现实中，存在这样的现象：有的管理者经常讨论如何让员工努力工作，却很少认真研究他们如何实现对员工所承担的义务的承诺。包括工作的引导、资源的支持、服务的提供及生活上的关心等；有些管理者常抱怨别的部门不配合自己部门工作，相互间推诿、办事效率低，却很少逆向思考自己是如何配合别人的。作为管理者，应该成为公司利益的代言人、

企业文化的宣传者与倡导者，而不能只是一味抱怨，当听到消极的、负面的或者所谓员工“不满意”的议论时，应该从公司的角度、从积极的角度、从正面的角度加以重视、加以引导、加以解决而不是任其蔓延。换句话说，员工关系管理的目的是每一个管理者必须首先明确和弄清楚的问题。惟有如此，管理者才能以正确的心态和寻找适当的方法去面对和解决员工关系管理中的种种问题。

三、企业文化——员工关系管理的最高境界

（一）员工关系管理的起点是让员工认同企业的愿景

企业所有利益相关者的利益都是通过企业共同愿景的实现来达成的。企业的价值观规定了人们的基本思维模式和行为模式，或者说是习以为常的东西，是一种不需要思考就能够表现出来的东西，是一旦违背了它就感到不舒服的东西。因此，可以说企业的价值观是企业的伦理基准，是企业成员对事物共同的判定标准和共同的行为准则，是组织规范的基础。有了共同价值观，对某种行为或结果，组织成员都能够站在组织的立场做出一致的评价。这种一致的价值观既是组织特色，也是组织成员相互区分思想和行为标识。

所以，认同共同的企业愿景和价值观，是建设和完善企业员工关系管理体系的前提和基础。

（二）完善激励约束机制是员工关系管理的根本

企业有多种利益相关者，但其创立和存在的核心目标在于追求经济价值，而不是为了单纯满足员工个体利益需求。因此，企业根据组织目标和其所处的竞争状况，建立企业与员工同生存、共发展的命运共同体，是处理员工关系的根本出发点。如何完善激励约束机制，建立科学合理的薪酬制度包括晋升机制等，合理利用利益关系就成了员工关系管理的根本。例如美国通用电气公司对员工设定了很高的任务目标，但是在

业绩考核方面却不仅以是否实现了目标为标准，而且将指标与去年同期比较，若没有完成指标，会充分考虑造成指标没有完成的原因，是环境因素还是个人问题。如果是个人问题，分析该员工与以前比较是否有较大的进步，并且以正面奖赏的形式对员工在成长的过程中遭遇的挫折进行鼓励。不像有些企业那样员工一犯错误就对其进行惩罚，这样就有效地保护了员工的创新精神，将员工的积极性、主动性和创造性调动与激发出来，使员工的能力得到充分发挥，提高各部门和员工的自主管理能力和自主经营能力。

（三）心理契约是员工关系管理的核心部分

心理契约是由员工需求、企业激励方式、员工自我定位以及相应的工作行为四个方面的循环来构建而成的，并且这四个方面有理性的决定关系。心理契约给我们员工关系管理带来的思考是：企业在构建心理契约时，要以自身的人力资源和个人需求结构为基础，用一定的激励方法和管理手段来满足、对应和引导员工的心理需求，促动员工以相应的工作行为作为回报，并根据员工的反应在激励上做出适当的调整；员工则依据个人期望和企业的愿景目标，调整自己的心理需求，确定自己对企业的关系定位，结合企业发展目标和自身特点设定自己的职业生涯规划，并因此决定自己的工作绩效和达成与企业的共识：个人成长必须依附企业平台，离开企业这个平台谈员工个人目标的实现只能是一句空话，正如我们经常在一些企业的宣传栏中看到的那句话，“企业靠我们发展，我们靠企业生存”，这好比大海与溪水的关系，企业是海，个人是水，离开大海，溪水是会干枯的。这就是现代人力资源管理心理契约循环过程，也是企业员工关系管理的核心部分，更能反映出一种优秀企业文化的魅力所在。

（四）职能部室负责人和人力资源部门是员工关系管理的首要责任人

在企业员工关系管理系统中，职能部室负责人和人力资源部

门处于联结企业和员工的中心环节。他们相互支持和配合，通过各种方式，一方面协调企业利益和员工需求之间的矛盾，提高组织的活力和产出效率；另一方面他们通过协调员工之间的关系，提高组织的凝聚力，从而保证企业目标的实现。因此，职能部室负责人和人力资源部门是员工关系管理的关键，是实施员工关系管理的首要责任人，他们的工作方式和效果，是企业员工关系管理水平和效果的直接体现。综上所述，员工关系管理的问题最终是人的问题，主要是管理者的问题。所以，管理者，特别是中高层管理者的观念和行爲起着至关重要的作用。在员工关系管理和企业文化建设中，管理者应是企业利益的代表者，应是群体最终的责任者，应是下属成才发展的培养者，应是新观念的开拓者，应是规则执行的督导者。在员工关系管理中，每一位管理者能否把握好自身的管理角色，实现自我定位、自我约束、自我实现、乃至自我超越，关系到员工关系管理的成败和水平，更关系到一个优秀的企业文化建设的成败。

组织企业职工绘制一张逃生路线图活动方案篇二

1、首先从企业的角度来讲，企业文化是企业所依赖的一种文化价值观从表面看，企业是一个经济实体，企业里的一切围绕着生产和经营展开活动，只有经济价值观，没有文化价值观。但事实是在企业的一切经济活动中无不充满着文化的气息，文化的价值观始终主宰着企业的一切营销活动和它的经济价值观。譬如：某企业在已销售出去的产品中发现其中一个产品质量不好，如果要更换的话要损失很多已经到手的利润，是换还是不换？从经济价值观看当然不换，但从企业长远发展考虑必须换。今天损失的利润若干年后会得到补偿，一时的利益得失会影响今后发展壮大。这就牵涉到企业支持哪一种文化观的问题。这样的事例在企业具体的经营活动中随处可见，关键看企业的主管及员工怎样去处理对待。在具体事例上的处理方法就会体现出这个企业的文化价值观。什么样的文化就会产生什么样的经济，什么样的文化就会产生

什么样的企业效应，什么样的文化就会产生什么样人员素质等。企业文化已不以人的意志为转移地溶入到企业管理的方方面面。由此可见企业文化的重要性。但是，由于企业文化的抽象性，所以在日常的生活往往不被人们所认识与重视。其实它就像空气里的氧气一样无时无刻地环绕在我们身边，虽然看不见摸不着，可是离了它却不行。所以说，企业文化是企业赖以生存和发展的“氧气”。一旦缺了“氧”，企业就无法生存下去，更谈不上发展。所以企业文化对企业的长远发展起着举足轻重的作用。

2、其次从企业员工个人来说，企业文化是员工行为的指导思想现代企业里的员工，已不单纯只是追求物质利益的“经济人”，不仅仅只想通过劳动从企业中获得相应的经济回报，他们还作为“社会人”要求被社会和企业认可，并有一种个人的成就感和归属感。从这个意义上说，企业是员工赖以实现自身价值的环境寄托，企业也就是员工之家。员工谁也不想把自己能依存和能实现梦想的企业搞垮。如果这个“家”管理得好，充满团结、祥和、积极向上的文化氛围，在社会公众中又有良好的形象，那么员工们都会以她为荣，并以饱满的热情投入工作，不惜一切去珍爱她，为她创造更多的效益，也衷心希望企业有更快、更大的发展。让员工们认识到企业是自己的企业，这就是好的企业文化产生出来的积极作用。反之，员工们认为企业不是自己的企业，吃光、用光、败光，这是失败的企业文化产生的消极作用。一个优秀的企业，必定有她自己成功的企业文化，用一种共同认可的文化价值观来熏陶全体员工，促进员工奋发向上，敬业尽职，努力工作，确保企业经营业绩不断提高。反之，一个低迷的企业谈不上有什么企业文化，更不可能有全体员工共同认可的文化价值观。员工各有各的价值观，各打各的小算盘，各唱各的腔调，这样的企业怎么能不垮呢？所以，企业文化从员工的角度来说，它就是全体员工认可和共有的企业核心价值，它规划了员工基本的思维模式和行为模式（企业上下须共同遵守），并渐渐将其演变成一种习以为常的东西，一种不需要思考就能够表现出来的东西。而且这种思维模式和行为模

式还能在新老主管交替、新老员工交替过程中具有延续性和保持性，这样的'企业文化能使企业真正立于不败之地。

3、再次企业发展对企业文化的反作用企业文化与企业发展可以说是意识与物质的关系，物质文明决定精神文明，物质第一性，意识第二性。没有企业的发展，企业文化便是一句空话。企业文化的建设离不开企业发展的物质基础。企业发展的物质基础制约着企业文化的建设。企业文化的建设不能脱离了企业的现状。

结论：文化具有一种强大的力量。有些物质资源也许会枯竭，惟有文化生生不息，是一种无形的生产力，一种潜在的生产力，无形的资产和财富。但文化与企业发展是相互作用、相互依赖、密不可分的辩证关系。所以只有做到互相协调，互相补充、互相促进，使两者同步运行，企业文化才会对企业的长远发展起到积极的、不可估量的作用。

当前，许多优秀企业的成功经验告诉我们：有文化的企业，不一定能搞好；但没有文化的企业，一定搞不好。脱离文化的发展，任何企业的发展都很难进行。企业文化对于企业的经营发展，越来越多地起着潜移默化的推动促进作用。企业文化建设须从下列几个方面立即着手进行新的企业文化平台打造。

1、当前企业文化建设的首要任务是将传统与现代紧密结合起来。由于，多年的国企自豪感和优越感，自然而然地对其它企业的经验有一定的排斥心理。当然任何一个国家和民族的文化的底蕴首先来自本民族的传统文化，但它同时也兼收世界各国的优秀文化，是一元与多元相兼容且丰富多彩。一种优秀的企业文化，也必定是融合了民族文化和历史人文精神的精华，必定注重吸收传统文化的营养来充实、丰富、发展自己的文化。她的发展总趋势将呈国际化、本土化、多元化、人性化。同样企业文化建设也同样要以开放、兼容、效率的学习精神，主动吸纳其它优秀企业的文化，把它融合到自己

的企业文化建设中来，既而不能“全盘移植、食而不化”，也不能盲目自大，闭门造车。

2、树立效益为先观念，实现公司利益最大化。任何经济活动都有其经济目的，同样企业文化活动的最终目的就是保证企业经济效益的不断提高，所以企业文化的精神向导也要有强烈的市场观念、竞争观念和效益观念，要有一套正确的理念。按照马克思主义的观点，一定的政治与经济要求有一定的文化，文化是政治经济观念的反映，同时，它又反过来维护与促进这种政治经济建设的发展。企业文化作为企业管理的一种最新理论，在一定情况下，它反映了现代化大生产所体现出来的市场观念，竞争观念和效益观念。长期以来我公司不论经济效益如何总能保证员工工资按时足额发放，所以在有些人头脑中的效益观念、竞争观念、市场观念不强，已成为企业今后发展的阻力。在企业文化中，应紧跟市场竞争的步伐，从改变观念上入手，增强效益意识，使企业文化紧扣企业的发展，不断促进经济效益的提高和劳动生产率的增长。

3、以人为本展开企业文化建设。企业的“企”字，上面一个人字；下面一个“止”字，“无人则止”。它形象地说明了企业的最主要的构成是人。那么企业的一切活动就应以人为重，以人为本。构建企业文化的基础是人，不但要通过人的实践创造文化，而且要用先进的企业文化导引员工最大限度地发挥作用。只有从企业的思想中体现出以人为本的宗旨，那么企业的各项工作才会得到员工真正的拥护。

4、加速团队精神建设，提高核心凝聚力。企业文化是企业价值观的体现，是企业赖以生存和发展的精神支柱，是把企业成员凝聚起来的纽带。加强以集体主义为原则的社会主义道德建设，引导广大职工遵守道德规范，提高道德素质，发挥主人翁的作用，以国家利益、企业利益为重，爱厂如家，为企业的发展和振兴多作贡献。

1、“其兴也勃焉，其亡也忽焉”。企业文化对企业发展的有

益方面就不再赘述。但现在国企目前的状况是，有的员工对企业的决策执行起来飘忽不定，受外界条件制约比较敏感，说明理智性管理局面尚未真正形成。即使是非常正确的决策在执行的过程中也难免有挫折的时候，任何物的发展都不可能一帆风顺。但在我公司搞企业文化建设只能成功，不可失败，在做出每一项决策之前必须慎之又慎，有些不成熟的工作或不具备条件的工作不能展开就不展开，宁缺勿滥。可能某一项工作的失误会导致整个企业文化工作的失败，那么企业文化产生的负效应，则会更大。

2、“历时太久，惰性发作”。国有公司基本上是国内第一批建立的公司，经历了各阶段的变革，特别在基层对改革已经产生了“免疫力”，激情难以再现。而且“全国学邯钢”、“学山焦”等运动式改革、创新使员工对创新自然产生出抵触情绪，惰性自然生成。所以在我公司搞企业文化建设的首要条件是如何激发起员工的参与激情。

组织企业职工绘制一张逃生路线图活动方案篇三

对于企业制度与企业文化的关系，不同的人有着不同的认识。有的人把企业制度与文化分立开来，强调企业文化与制度的不同作用，有的人把企业制度归入企业文化，强调企业制度在企业文化中扮演的重要角色，但有一点似乎已形成了共识，那就是企业制度与企业文化对于一个企业来说都非常重要。

首先，企业制度是企业文化的构成部分，但不是全部。根据企业文化的“总和说”，企业文化涵盖了企业的物质文化和精神文化，不管是企业的外在表现，还是内在精神，都是企业文化的构成部分。企业制度不仅是企业文化的一种外在表现形式，而且体现着企业的内在精神，但是企业文化的外在表现不仅仅局限于制度这一种表现形式，企业的内在精神，也不可能完全用制度来体现。

认识制度是企业文化的一部分而不是全部的意义在于，我们在企业文化建设的过程中，应该强调企业制度的建设，同时要清醒地认识到，我们不能仅仅局限于制度建设，或者，甚至迷信于制度建设，而忘记企业文化的其他构成部分。

其次，企业制度本身能体现企业文化，但并不一定能真实体现企业文化。由于企业制度中规定了企业整体以及员工个体遵循的行为规范，从中我们不仅能看出这个企业崇尚什么、反对什么，即企业信奉的价值理念，而且可以看出这个企业的做事方式与风格，所以企业制度本身能体现企业文化。但企业制度能否真实体现企业文化，还取决于企业制度的形成过程和执行情况。

企业制度的形成过程包括制订企业制度的动机、方式和方法。有的制度的形成并不是企业自身的真实愿望，比如ISO9001质量管理体系的建立，有的企业是确实希望借此持续提高产品和服务的质量，有的仅仅是为了取得一张走向国际市场的通行证，动机不同，所体现的企业文化也就不同，前者能体现质量文化，后者却不能。企业制度的形成，不同的企业会采用不同的方式与方法，有的是学习和借鉴别人的规章制度，有的只是模仿甚至照搬，学习和借鉴重在强调企业制度的内涵，模仿与照搬则重在强调制度的形式，前者是一种务实的文化，后者只是一种务虚的文化；有的企业是跟风而造，人有人也要有，凡是先进的我都要拿来用，有的企业按兵不动，喜欢观望观望再观望，等到别的企业真的有效了，才决定拿来试试，前者体现了急先锋的文化，后者却是一种保守文化。因不同的动机或用不同的方式与方法制订出来的制度，即使完全一样，它们的真实企业文化却并不相同。

另外，即使制订动机、方式和方法相同且制度完全相同，因企业执行制度的方式和方法不同，其企业的真实文化也会不同。有的企业在执行制度时，自上而下强制推行，这些制度往往能迅速实施，很快就在企业整体和员工个人的行为中体现出来，但是，这些仅仅是表象，如果其后缺少与员工的沟

通，不能让员工充分理解和认同制度的内涵，不重视制度执行中的信息反馈，那么这种制度的有效性不会长久；相反，有的企业在执行制度时，过分强调让员工理解与认同，频繁的沟通与反馈往往会促使企业在短时间内不断调整制度，延缓制度执行的进程，甚至会因观念冲突、难以达成一致，而使制度无法执行。前者从一定程度上体现了独裁文化，而后者体现的是民主文化。在制度执行中，由于独裁与民主的次序不同和把握程度不同，企业文化也不相同。先独裁后民主和先民主后独裁就是两种不同的做事方式和风格，重独裁轻民主和重民主轻独裁又是两种不同的价值理念。

认识制度本身能体现但并不一定能真实体现企业文化的意义在于，我们在企业文化建设中，不能仅仅局限于完善制度本身，而应同时强调制度化和制度执行的过程，从而确保制度的科学性、可行性和有效性。

其三，制度化过程既是推动企业文化发展的重要手段，又是阻碍企业文化发展的主要屏障。企业制度是企业文化的一种表现形式，通过它，人们能更加清晰、准确和全面地表达自己的企业文化，挖掘优秀文化加以继承，剖析劣质文化及时摒弃，对照外界环境，汲取先进文化、抵制落后文化，从而有利于推动企业文化的发展。然而，凡事皆有利弊，制度化的过程同时也是企业文化固化的过程，随着对制度的深入理解和广泛认同，人们在接受制度文化的同时，又会反对与制度相背的文化，一方面容易让企业拘泥于制度文化，而忽略企业的其他文化，另一方面又会让企业抵制外来文化，抑制吐旧纳新的过程。制度化过程能促使企业井然有序地运行，却又会让企业走上按部就班的道路。

认识制度化过程对企业文化发展的利弊，有利于我们在企业文化建设过程中，清醒地意识到并有效地避免制度文化给企业变革带来的阻力。在变革前，我们要预见变革后企业文化与现有制度文化之间可能存在的冲突，策划制度变革的有效方法，在变革时有计划地实施制度变革，变革后，密切关注

原有制度对新文化的负面影响，及时纠正。

其四，企业制度在企业文化中能扮演中层文化的角色，却不是中层文化的全部。根据企业文化的“同心圆说”，企业文化有三个层次，即表层文化、中层文化和内层文化，表层文化主要指企业的外在表现，中层文化主要指企业的运行机制，内层文化就是要指企业的价值理念。行之有效的企业制度，指导和约束着企业整体和员工个体的行为，是企业运行机制的一种具体表现，但却绝不是唯一表现。任何一个企业的运行机制只能尽可能全面地用制度来表现，却无法用制度来完全表现。制度化过程与企业运行机制的变化过程总是存在着时间差，或是滞后，或是超前，制度化过程只能尽可能及时地反映企业运行机制的变化而无法同步反映。企业的中层文化实质是企业的运行机制或经营管理模式，而不仅仅是指企业制度本身或制度形成和执行过程中所体现的文化，即制度文化。

正确认识企业制度与中层文化之间的关系，有利于我们在企业文化建设过程中，避免将中层文化简单归结为制度文化，从而把构建中层文化的重心放在审视和完善运行机制上，而不是仅仅停留在企业制度上。在企业文化建设中，我们要把适合企业生存发展的运行机制尽可能全面而及时地体现到企业制度中去，而不是仅仅着眼于完善和健全企业制度本身。

最后，企业制度归根结蒂还是受到价值理念的驱动与制约。不管人们是否认同企业制度是企业文化的一个构成部分，也不管企业制度是否真正体现一个企业的真实文化，企业制度的形成与变化均源于企业对制订和修改制度的某种需求，这种需求正是企业价值理念的一种具体表现，正是因为企业认为制订和修改制度有价值，才会去制订与修改，至于价值何在，不同企业有不同的认知和理解，这些认知与理解也是企业价值理念的一个构成部分。反过来，不同企业对制度认知和理解不同，又会使完全相同的制度出现不同的效果，这些也是企业价值理念使然。

认识企业制度受制于价值理念，我们就能真正理解价值理念才是企业文化的核心，在企业文化建设过程中，重视确立适合企业生存发展的价值理念至关重要。

组织企业职工绘制一张逃生路线图活动方案篇四

企业领导者在企业文化建设中的地位与作用，主要是通过他的角色反映出来的。也就是说，企业领导者应当明确自己在企业文化建设的舞台上扮演什么角色，并努力实现由单纯的生产、经营和管理者的角色向企业文化建设主导者角色的转换。

企业领导者扮演好主导者角色，就要在企业文化建设中发挥创造作用。这种创造作用的发挥要求企业领导者要保持创新意识，不断创造新思想和新观念，以自己思想观念的先进性保证企业文化的先进性；要坚持不断学习、借鉴别人的优秀文化，以虚心好学的态度求得企业文化的丰富和完善；要鼓励员工挑战传统，摒弃不合时宜的经验和做法，在实践中创新管理模式、创造新的管理经验和方法；要重视员工想象力、灵感、原创性和主动性的发挥，使他们面对更多的挑战，并鼓励他们提出更大胆的新观念，创造出更多的新的知识和新的工作方式，为企业的发展注入更多创新的动力。

企业领导者扮演好主导者角色，就要在企业文化建设中发挥倡导作用。企业领导者对企业文化建设的重视和倡导，是推动企业文化建设的基础。我国近二十年企业文化建设的实践也说明，凡是企业文化建设行动较早、成效较好的企业，大多是因为这些企业的领导者能较快地接受新事物、新观念，能正确认识企业文化理论的内容和功能，因而注意学习和研究企业文化，并积极倡导建设有本企业特色的企业文化。可以说，没有企业领导者的倡导，启动企业文化建设是不可能的。企业领导者要发挥好倡导作用，就要熟知本企业文化、忠诚于本企业文化、引导本企业文化并利用一切机会推动本

企业文化。

企业领导者扮演好主导者角色，就要在企业文化建设中发挥决策作用。企业文化建设是一项艰巨、复杂、持久的系统工程，如果缺乏正确周密的决策规划，会导致根基不稳，或方向偏差，要纠正和补救就不是容易的事情，因而企业领导者必须认真审慎地对待，亲自承担企业文化建设的决策工作。一是制订企业文化建设规划，绘制企业文化建设蓝图。二是制订企业文化建设方针对策，设计企业文化建设实施方案。三是制订科学适用的企业文化评价体系。

企业领导者扮演好主导者角色，就要在企业文化建设中发挥组织作用。企业文化需要齐育共建，企业文化建设需要齐抓共管，这就要求企业领导者全力承担组织工作，做到：组织强有力的企业文化建设队伍，培养和造就企业文化建设骨干；组织企业内部各种力量，共同为企业文化建设添砖加瓦；从企业建设全局出发，协调好组织、团体和个人之间的关系，处理好经营管理与文化建设的关系，确保企业和谐正常运转和企业文化的健康发展。

企业领导者扮演好主导者角色，就要在企业文化建设中发挥指导作用。一要有较深的文化造诣。懂得企业文化理论和企业文化建设的基本原则、基本程序和运作方法，有能力胜任指导工作；二要熟悉组织、团体和员工的企业文化实践，与他们保持密切联系，随时发现他们在企业文化建设中存在的困惑和问题，增强指导的针对性；三要善于集中群众的经验和智慧，用群众创造的成功经验去指导群众、提高群众，解决群众的困惑和问题；四要善于从一点苗头、一种取向、一个思想现象中发现企业文化发展变化的普遍倾向，迅速反应，举一反三，及时采取指导性对策，引导和组织员工沿着正确的方向进行企业文化建设。

企业领导者扮演好主导者角色，就要在企业文化建设中发挥示范作用。企业领导者只有身体力行地实践企业价值规范，

才能为广大员工所拥戴、崇拜，他们倡导的企业价值理念才会真正被广大员工所接受、认同。企业领导者发挥示范作用，一要做到表里如一。对本企业的价值理念确信无疑，信守不渝，诚心诚意地贯彻执行。二要做到言行统一。忠实于自己倡导的企业价值观，嘴上怎么说，行动上就怎么做；带头践履企业价值规范。凡是号召员工做的，自己首先做到，凡是不让员工做的，自己首先不做，处处事事带好头。三要事事做员工表率。不以善小而不为，不以恶小而为之。一言一行都不偏离企业价值规范，大事小事都做员工的表率；其四，要虚心向员工学习。向实践学习，向员工学习，向企业模范学习，以员工群众的经验、智慧和优秀思想品质，补偿、丰富和完善自我；其五，要虚心接受群众监督。欢迎来自员工的批评，主动征询大家意见，不断克服自己的弱点、缺点和错误。

企业领导者扮演好主导者角色，就要在企业文化建设中发挥激励作用。同员工从事物质生产需要激励一样，企业领导者只有不断激励员工，他们才能发挥出参与企业文化的主动性、积极性和创造性。企业领导者发挥激励作用，要做到：坚信员工中蕴藏着巨大的潜能和积极性；相信正面激励优于消极强化。多看员工的优点、长处和成绩，长善救失，扬长避短，多表扬、多奖励，少批评、少处罚；采用多种方法，设置多种激励诱因，扩大正面激励范围；适时进行激励，及时地给予员工评价；化消极因素为积极因素。

企业领导者扮演好主导者角色，就要在企业文化建设中发挥培育作用。没有企业文化建设骨干和企业模范，企业文化建设的领导工作就难以实现。企业领导者要成为人才的发现者、选拔者和培育者，做到：克服“只管用人不管育人”的思想，大力培育企业所需的企业文化建设人才和企业模范；舍得文化教育投资，舍得在员工文化培训方面花钱；为企业文化骨干的成长创造条件，提高他们的文化素质；因人而异地发挥企业文化骨干的作用，分派他们更多的工作，委托他们更多的责任，使他们发挥优势，发挥特长，发挥聪明才智。

组织企业职工绘制一张逃生路线图活动方案篇五

《追求卓越》书中有句话这样说的：“优秀的企业已经形成的文化体现了企业的价值观和杰出领导人的实践活动”。这句话告诉我们很多时候，领导者的行为直接影响到了一家企业的文化。

领导者是促进企业文化的重要因素，据调查领导者的行为都会影响员工的行为与信念，一个企业文化的好与坏75%以上的原因都是来源于团队的领导者能力水平问题，所以企业的发展很大程度上是需要领导者的不断提高自身能力才可以。

企业文化和领导力就像一枚硬币的'两面，我们不可能抛开其中的一面而单独去理解另一面。尤其在企业发展的早期、中期和晚期所涉及的文化问题也会不同。

同样，企业文化也直接影响领导者。作为领导者必须明白，企业是由一系列的文化单元组成的，在这些文化单元内部包含众多基于工作类型和共同历史而形成的强有力的亚文化。而且，任何企业总是存在于更大的文化单元之中，当企业的兼并、收购、合资时，往往涉及多元文化主体，因而，领导者必须具备跨文化工作的能力。

作为领导者，不仅会强化着现有的文化，还会创造新的文化元素。正是这种以文化创造、再现和强化为特点的相互作用，造就了企业文化与领导力之间相互依赖的关系。

因此，对领导力定义非常困难，一个重要原因就是，在企业实践管理实践中存在众多的“正确”版本，每个版本都代表着这世上众多成功企业中的一种，而每一种都拥有其自身的企业文化。

领导力的任务就是理解企业文化背后的动力机制，并且对这些动力机制进行管理以确保它们与组织的发展使命和目标相

一致。

对企业的ceo和高管团队而言，仅仅关心和管理“企业文化”还不够。企业内部任何层级的领导者都必须认识到，在其所负责单位的亚文化创造、管理和演变中发挥作用。

一个突出的例子就是，各职能部门的领导者除了理解、管理和改造本部门的文化，还必须确保本部门的亚文化与整体的企业文化协调一致。

如果缺少对企业文化产生、演化和变革的考虑，就不可能真正地理解领导力。同样地，若不考虑企业内部各层级和各职能部门的领导者如何行事，及如何影响整个企业的系统运作，也就不可能真正地理解企业文化和亚文化。

对处于生命周期的企业而言，领导者需要思考的是：

如何保持那些仍然具有适应性并与企业发展成功相关的文化要素；

如何整合、融合或者至少让各种亚文化彼此协调一致；

如何根据外部环境条件的变化，鉴别并改变那些可能影响企业发展的文化要素。

总之，领导力与企业文化的关系，既是相互作用的，又是相互依存的。领导力的成功离不开企业文化的成功，同时，企业文化也深刻影响领导力的发挥。