# 关于廉政文化建设在全面从严治党中发挥的重要作用5篇范文

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2025-03-19

*第一篇：关于廉政文化建设在全面从严治党中发挥的重要作用关于廉政文化建设在全面从严治党中发挥的重要作用范文廉政文化建设作为思想建党的重要组成部分，是推进全面从严治党的重要抓手和重要思想基础。廉政文化能够净化人心、洗涤灵魂，以内在自觉约束外在...*

**第一篇：关于廉政文化建设在全面从严治党中发挥的重要作用**

关于廉政文化建设在全面从严治党中发挥的重要作用范文

廉政文化建设作为思想建党的重要组成部分，是推进全面从严治党的重要抓手和重要思想基础。廉政文化能够净化人心、洗涤灵魂，以内在自觉约束外在行为，促进廉洁自律和奉法守规，从而实现从不想腐、不愿腐到不屑腐、不齿腐。实践表明，行为腐败首先源于思想腐败，一些官员不收手、不收敛，吃拿卡要、贪污贿赂，往往与缺少廉政文化的感染和熏陶，内心缺乏对廉政的敬畏有关。可以说在全面从严治党的道路上，廉政文化发挥着潜移默化却又无可替代的作用。调研组深入辖区机关、企业、群众走访调研得出结论：廉政文化建设程度与腐败发生率往往成正比，越重视廉政文化建设，腐败发生率较低，反之，腐败率较高。因此，要更加注重廉政文化建设，着力发挥廉政文化教育、示范、引领、导向作用，推动党风廉政建设和反腐败斗争深入开展。

一、经验归纳

（一）多举措强化廉政文化保障。廉政文化建设工作做得比较好的单位，多是保障措施到位的单位，基本实现了“八个专”，确保了有人管事，有钱办事，有场地议事。即设置专门机构，比如成立了专门的廉政文化建设领导小组，明确专人、专职、专责，专门办公场地。定期召开党组会工作会，专门听取工作汇报，研究推进措施，解决工作中存在的问题和困难。制定廉政文化建设专项工作方案，明确工作重点、任务分工和时间节点。列支专项经费，及时拨付款项。列入发展规划，纳入目标管理和责任考核，实现了组织领导到位，人员配备到位、工作措施到位、经费保障到位、制度管理到位、办公场地到位。

（二）多平台开展廉政文化教育。善于利用各种载体，整合各种文化资源开展廉政文化教育，彰显出常态化，比如通过微博、微信、刊物及网站适时发布廉政文化内容。运用廉政短信平台在重要时间节点、重大执法行为时发送廉政文化格言短信，任职前开展廉政文化谈话。在办公室、走廊等场所建设廉政文化长廊，悬挂廉政文化格言、图画等，在办公桌上摆放廉政亲情寄语，使廉政文化教育潜移默化。通过借助多种平台开展廉政文化教育，渲染廉洁正气，发挥了廉政文化教育润物细无声的作用。

（三）多形式组织廉政文化活动。一些单位每年组织领导干部家属开展廉政文化进家庭活动，签订廉政文化进家庭承诺书，倡议干部家属常吹廉政文化“耳边风”，营造廉洁幸福家文化氛围。组织开展了廉政文化知识竞赛、廉政文化格言警句书法比赛，廉政文化书画摄影展、廉政文艺演出等；经常组织党员干部参观廉政文化警示教育基地，接受警示教育。开展廉政文化进社区、进学校、进机关、进课堂等活动，通过一系列丰富多彩的廉政文化活动，为党员干部常吹“清廉之风”，营造了风清气正的良好氛围。

二、问题观察及原因探析

廉政文化建设虽然取得很大成绩，但一些单位也存在不少问题，集中表现在以下几点：

一是硬件设备“旧而不新”。缺少廉政文化建设讲堂、活动室、图书室等专门场地，廉政文化书籍少；廉政文化教育场地或者设备缺乏维修护养，有的比较破旧。

二是文化活动“少而不精”。廉政文化活动少，没有形成常态化；廉政文化活动照搬照抄做法，缺乏地方和单位特色，与实际脱节，缺乏感染力、吸引力。

三是教育形式“单而不多”。采用一两处廉政文化展板，或者仅限于宣传标语、口号；对于廉政文化微信公众号等新媒体或者互联网开发利用不太充分；没有形成戏曲、动漫、小品等传得开的艺术作品。

四是内容展示“片而不全”。局限于格言、名人，缺少廉政文化故事、图画、案例、小说等；倾向于现代廉政文化，古代廉政文化利用的少；倾向于中国廉政文化，国外廉政文化利用的少。

五是理论挖掘“浅而不深”。缺乏理论研究和学术探讨，对理论内涵、文化素养及背景意义缺乏提炼和总结。有的单位廉政文化资源丰富、历史悠久，却利用开发不太理想。对腐败案例缺乏廉政文化因素分析。

六是受众对象“窄而不广”。把廉政文化教育作为“家务事”，认为廉政文化教育倾向于掌握资源的“官”或“领导”；采取封闭式的、内敛式，开放力度不够。廉政文化“走”到社区、学校、田间地头的主动性较低，一些廉政文化仅仅是“机关盛宴”，企业员工、个体经营者等群体缺少廉政文化教育和熏陶。

一些单位出现以上的问题，原因是多方面的，主要体现在以下几个方面：

一是思想认识不高。对廉政文化建设认识模糊，重要性必要性认识不足，觉得“看不见、摸不着”，“不实惠”，不易量化，不容易出成绩，认为“廉政文化建设”费钱费力，不如查出几起违法违纪案件，廉政文化建设远离中心工作，地位边缘。

二是财物保障不足。廉政文化建设各项保障不充分，没有专门经费保障，缺乏专门机构和专职专责人员，未能将廉政文化建设列入总体布局。

三是组织领导不强。搞廉政文化建设仍处于一家或数家唱“独角戏”“自我摸索”的局面，缺乏统一规划，没有纳入目标考核和工作议事日程，缺乏相关的廉政文化建设责任制任务分解、考核和追究机制。

四是落实力度不够。廉政文化建设说得多，做得少，发文严，落实松，准备少，应付多，急功近利的多，长远谋划的少，口头要求的多，督促检查的少，上面重视就抓紧，不重视就不落实，存在形式主义。

三、路径建议

（一）善于挖掘，加强廉政文化研究。廉政文化需要不断挖掘，在传承中发展，在发展中丰富，在丰富中创新，不能让其“沉睡起来”。要以新时代总书记中国特色社会主义思想为指导，将廉政文化建设纳入官员价值体系的研究范畴，形成系统的廉政文化理论体系。通过学术研讨、理论征文、课题调研等多种形式，深入探求和阐释廉政文化的科学内涵、重要意义和实践要求，为“学”和“用”提供理论支撑。创立廉政文化研究条件和氛围，打造廉政文化教育基地，开展廉政文化收集整理，进行艺术化创作和加工，扩大廉政文化传播，将廉政文化研究开来。紧紧以史为鉴，立足当地，着眼特色，重点挖掘当地历史廉政文化名人、廉政文化故事、廉政文化思想、廉政文化成熟做法，并结合当地机关单位优良传统、工作实际和工作职责，总结、提炼廉政文化精神内涵，打造特色鲜明的廉政文化名片，积极宣传和展示廉政文化风貌。比如一些单位可以走“红廉结合”特色廉政文化路，通过挖掘当地革命史料、收集遗物、学术研讨、实地考察、理论征文等方式，对革命战争时期在廉政教育、制度建设、监督制约和违纪惩处等方面的做法进行了深入研究，提炼红色文化中蕴含的廉政文化思想。

（二）巧于说教，开展廉政文化教育。广泛开展廉政文化教育活动，把廉政文化列入培训内容，确保进教材、进课堂、进头脑、进思想、进行为，引导党员干部牢固树立正确的廉政文化观念。经常购置廉政文化图书，组织党员干部结合工作和思想实际，撰写“读廉文、思廉政”心得体会，倡导读书明志修身。针对机关廉政文化内容和精神，结合党员干部职业特点，广泛组织开展廉政文化大讨论，增强对廉政文化的感悟和理解能力。发挥先进廉洁典型的激励作用，号召全体党员干部向廉政名人学习，对标先进，查漏补缺，真正做到“学有榜样，追有目标”。注重用反面的廉政文化事例开展警示教育，组织观看廉政文化电教片，参观廉政文化教育基地，构筑反腐倡廉文化“防火墙”，使广大党员干部净化心灵、陶冶情操、升华境界。大力开展廉政文化进家庭、进办公区、进支部、进节日、进八小时之外，召开廉政文化进家庭座谈会，制作廉政文化警句、格言、台历、春联、日用品等，建造立体的廉政文化环境，对党员干部进行潜移默化的廉政文化提醒和熏陶。积极拓展廉政文化宣传阵地，如在办公楼大厅设置廉政文化电子屏幕，每天滚动播放廉政文化格言，在党员干部办公桌上摆放廉政文化台卡和标牌，为每台电脑上安装廉政文化屏保，使廉政文化教育成为每天上班的第一堂课和必修课。每逢重要节假日，通过短信、微信等形式推送廉政文化信息，及时提醒广大党员干部严格遵守廉洁纪律，自觉反对歪风邪气，强化廉洁自律。

（三）常于活动，增强廉政文化体验。通过组织各种廉政文化活动，让党员干部深入其中，亲身体会，调动其对廉洁文化的参与度和认可度，使得廉洁思想贯穿到岗位工作各个环节，潜移默化到每个人心里。建立并推广党员干部公开宣誓廉政文化格言等制度，郑重承诺对廉政的坚守，增强廉政文化渗透力。开展廉政文化特色实践活动，充分利用演讲竞赛、征文活动、书画摄影展、诗文创作、歌咏比赛、文艺汇演、研讨交流、在线学习等广大党员干部喜闻乐见的形式，活跃党员干部廉政文化生活，使廉政文化起到寓教于乐、春风化雨般的作用，让廉政文化深入人心。用群众喜闻乐见的快板、花灯、顺口溜、歌舞、锣鼓等形式，将廉政文化所蕴含的诚信、守法、孝老、睦邻等内容向群众渗透。

（四）勤于发声，加强廉政文化传播。充分利用各种载体，特别是现代大众媒体和传播手段，比如建设网上廉政文化教育基地，加大廉政文化信息化传播力度，向广大党员干部宣传廉政文化，不断提升影响力，努力营造良好的廉政文化舆论环境。依托机关单位内外网，官方微博、微信、客户端等集中展示廉政名人的事迹和风采，推动机关廉政文化成果展示，增强廉政文化传播力。在机关外网创建廉政文化网页、推动机关自办刊物免费向社会公众发送传播，向社会推送廉政文化短信。采取面向社会公众开展知识竞赛、主题征文、格言征集、专题展览等廉政文化活动，形成以廉为荣、以贪为耻的文化氛围。开展廉政文化进家庭、打造家庭廉政文化等活动，增强廉政文化对党员干部家属的作用力和党员干部家属对党员干部的反作用力。充分利用办公区域，廊道、墙面和院落等，建设廉政文化走廊，构筑廉政文化园地，面向党员干部及群众宣传廉政文化，提高廉政文化教育的感染力和渗透力。

**第二篇：制度建设在企业中的重要作用**

企业制度建设的意义和重要性

班级：工商1201 学号：A20120122 姓名：耿崎峰

摘要：建立健全规章制度，有助于企业实现科学管理，提高劳动生产率和经济效益，确保企业生产经营活动的顺利进行，是加强企业管理，推动企业发展的可靠保证。

规章制度在我们的工作当中应该无处不有。小到个人职责，大到公司规章，应该随处可见。特别是我们在工作中如若没有一个规范和标准的话,你的责、权、就没有办法量化，就没有你价值的体现，同样一件事，若有不同的人去做，所做的过程及结果肯定是不一样。所以说任何事都必须有一个标准，让所有的人围绕着一个标准去做，所做的过程及结果都是一样，这才是真正的管理。

企业的规章制度和国家的立法是同样的道理，国家制定的法律再健全，如果人人都有法不依，违法不究，必然会造成国家的混乱，社会的动荡。企业制定的规章制度再好、再规范，如果内部成员都不遵守，相当于没有规章制度。或者说企业的管理层对其内部成员的违章违规行为不照章处罚等于包庇纵容违章者。最终会造成企业内部管理的混乱，降低效能，甚至危及企业的生存与发展，进而演变成违法的问题。因此，每一个企业都要形成良好的规章制度文化，在内部控制中做到有章可循、违章必究。

关键词：企业制度；制度建设；制度完善

一、企业内部规章制度是法律、法规的延伸和具体化。

企业内部规章制度的制定权是法律赋予企业的用人权的重要组成部分。《宪法》规定，遵守劳动纪律是公民的一项义务。《劳动法》规定，用人单位应当依法建立和完善规章制度，劳动者应当遵守劳动纪律。制定和实施内部劳动规章制度，是企业在其自主权限内用规范化、制度化的方法对劳动过程进行组织和管理的行为，是企业行使用工自主权的重要方式之一。因此，规章制度也称为“企业内部法”，是相关法律、法规在企业管理过程中的延伸。对违反规章制度的企业应当追究法律责任。职工与企业因执行规章制度发生争议，应当依法定的劳动争议处理程序处理。

企业制定规章制度主要是规范内部的生产经营和劳动管理，使企业的生产经营和各项活动规范化，提高生产效率，促进生产经营的发展，增强企业在市场上的竞争力。因此，为了保证企业生产或经营的正常秩序，企业有权对违反规章制度的职工采取某些处理措施，从而有利于保证企业有序生产或经营。

企业依法制定的内部规章制度有很多内容都涉及到对职工合法权益的保护，如有关劳动过程中安全生产、技术规程的要求，解除劳动合同的经济补偿，社会保险待遇，员工福利，休息日，年休假，女工产假等内容。因此，企业内部规章制度有利于保护职工的合法权益。

企业制定的各项规章制度，使职工在劳动过程中有了共同的行为规范，对于职工的劳动有了统一的衡量标准，如工资与劳动报酬的确定，工作时间，劳动安全卫生条件和保障措施，员工培训，劳动纪律，岗位职责、职工上岗标准，职工奖惩规定等，有利于避免用人单位对职工的不公平对待【1】。

综上所述，企业规章制度在一个企业中所起到的作用：一是依法制定的规章制度可以保障企业的运作有序化、规范化，将纠纷降低到最低限度，降低企业的经营运作成本，增强企业的竞争实力；二是规章制度可以防止管理的任意性，保护职工的合法权益，我认为对职工来讲服从规章制度，比服从领导任意性的指挥更容易于接受，制定和实施合理的规章制度能满足职工公平感需要；三是规章制

度能使员工行为规矩，不偏离企业的发展方向。通过合理的设置权利、义务和责任，使职工能预测到自己的行为和努力的后果，激励员工为企业的目标和使命努力奋斗。

因此，建立和完善企业规章制度是一个企业发展、强大的重要保证。规章制度的建立和完善，不仅对一些具体的和工作中的薄弱环节起到了制度化形式管理和推动，同时进一步挖掘了员工的潜能，调动了员工工作的主动性。

公司要建立一套健全的规章制度，正如一个人要有健全的四肢及协调性，各司其职，按章办事。一个企业更是如此，管理制度是否健全这尤为重要，制度是企业发展之根本，一个企业如果没有健全的制度其发展空间是非常狭隘的，因此，建立一套健全并行之有效的企业管理制度是企业发展的法宝。

二、制度建设过程中存在的问题

现在许多企业已经意识到企业制度化建设的重要性,正所谓是没有规矩不成方圆，但是许多企业还处于有制度却形同虚设的阶段,那么影响企业制度化建设的因素是什么呢？

制度本身可操作性不强。制度的产生源于企业管理的需要，然而企业管理层在出台制度前，往往没有经过深入基层调研，只是凭借主观需要进行编写。这样出台的制度只是表面上满足了管理者的需要，根本无法有效推行。久而久之，还会导致由于管理层与基层制度执行不畅通而产生矛盾，重则影响企业健康、有序的发展【2】。

没有统一的制度管理部门。企业内部的各种管理制度往往是由各职能部门起草，这样起草出台的制度会有较强的针对性和操作性，当然也不可避免得具有相对独立性，从而间接影响企业协调发展。

企业培训、导向力度不够。制度是企业管理的基石，是员工的行动指南。企业如果只组织管理人员对新制度进行学习、培训，那么导向面就会比较狭窄，不利于制度的深入贯彻和执行。

因此，为切实规范员工工作行为、量化员工工作业绩，企业必须强化制度建设过程，把握好以下几点：

(一)制度编写人在编写制度前，一定要深入基层调研。本着尊重员工、理解员工、相信员工的原则制定制度，从而增强制度的可操作性，促使制度运行上下畅通。

（二）建立统一的制度管理部门。由统一的制度管理部门牵头，协调部门间的管理制度，对其进行统一汇编和梳理，提高管理制度的协调性和指导性。

（三）领导人要高度重视制度化建设工作，经常组织召开管理工作总结和提升研讨会，及时对管理制度进行修订，使其为企业发展更好的保驾护航。

（四）加大宣传和导向力度。在条件许可得情况下，组织全员学习，加强企业宣传报道工作，营造良好的宣传氛围。

三、制度建设流程

首先明确在制度建设过程中要注意以下几个问题。

（一）制度建设必须注意系统性、完整性和可操作性。

制度是指导职工行为的标准性文件，它的建设要有一个完整的体系，每项制度又包含具体完整的内容，各制度在制定过程中，要根据企业管理需要和轻重缓急突出各阶段的建设重点及制度本身的重点，注意制度与制度之间的系统性、关联性。同时，制定的制度需要通过推行来规范管理，如果制度本身不具有可操作

性，那么制度就仅仅成为摆设和累赘。

（二）要注重制度的推行、检查、评估。制度的制定过程本身是对管理过程的规范，由于一项制度从报批到批准有一个过程，在制度报批后，对新制度与原有制度或做法没有原则性冲突的，可按新报批的制度执行起来。待制度正式批准后进行重点的落实、推进，并且不定期地对执行情况进行检查、纠正，逐步使员工对一项制度的遵守变成其自觉行为。

（三）制度制定要符合人本化需要。作为制度规定的执行者，职工是真正制约制度作用的关键因素，是制度作用发挥的核心。因此，制度化管理还须和人本化管理结合起来才能发挥其真正的作用，在制度建设中考虑人性管理的因素，在拟定制度的时候综合考虑职工的人性需求，平衡职工个体需要和企业目标要求，协调激励与约束机制，畅通沟通和信息交流渠道，将职工需要与企业目的有机结合，从制度上体现一定的措施约定来调动职工的情绪，就能够真正调动职工工作的主动性和能动性，增强职工自觉管理工作的行为动力，制度就有可能得到广泛的尊重与遵守【3】。

（四）要注意核心制度的相对稳定性。制度体系在建设初期应集思广益，反复讨论确定制度建设思路和框架，这一阶段的重要因素是领导能否深入其中发挥好带头做作用。制度建设中要体现企业基本管理思想和流程，对这些管理流程要纵向横向充分论证，确保流程在各部门间有效执行，这一阶段的重要因素是管理人员能否深入细则的对业务流程进行分析讨论。制度有了，就需要大力宣贯，明晰考核，以确保制度有效执行。

特别要注意的是，企业基本制度应保持一定的稳定性，不能频繁更换。企业不能今天上一套制度，过几天又换一套制度，应按照企业发展的需要有针对性的去补充完善，而不能动不动就推倒从来，制度没有延续性会不利于基层管理有效推进。

四、制度如何执行

联想集团总裁柳传志说：“好的企业就像一个军队，令旗所到之处三军人人争先，个个奋勇，退却时阵脚不乱。好比一个斯巴达克方阵。”当前，执行力问题已经成为现代

业普遍关注的焦点，再好的制度，再好的决策，再好的思路，再好的创想，如果离开了执行力，一切都没有意义。可见，执行力决定着企业的兴衰成败。要想形成斯巴达克方阵，就要有一套行之有效的制度执行体系。

提升执行力，我们要重点做好以下几方面的工作：

（一）不断提高制度的针对性、有效性和可操作性。吉利集团董事长李书福说过：“企业不能没有制度，也不能有太多的制度；不能没有程序，也不能有太多的程序；不能没有规矩，也不能有太多的规矩。关键是就事论事地寻找最简单的方法，用最快捷的速度，最有效地解决问题。一个电话能够解决的问题，不要集中开会；一个工作餐能够沟通的话题，不要集中开会；开小会能够解决的问题，不要开大会；口头能够解决的事情，不要书面；今天能够解决的问题，不要拖到明天；一分钟能完成的工作，不要用二分钟去完成。”大 道至简就是这个道理。

（二）加大宣传教育力度，提高干部职工遵章守纪的意识。职工素质良莠不齐，要职工马上改变以往的不良工作习惯，这是不切实际的。因此，只有不断地对职工进行制度宣传、沟通、教育，了解职工的心态，帮助职工积极转变态度，使职工了解制度建设的目的、内容，从潜意识里形成对制度的遵守，矫正不良行

为，才更有利于制度的执行和落实。我们当务之急必须充分利用各种宣传平台，大力宣传公司的

规章制度，同时要将制度印制成册，广泛组织职工学习。制度、遵守制度、执行制度，使依法办企、按章办事理念深入人心，更加有利于制度的执行和落实。

（三）完善监督考核机制，强化制度执行情况的监督检查。制度建立后，落实过程应当成为一种有效的动态过程，这种过程仅靠自觉遵守是不够的，必须有一套完整的监督检查和考核体系。

（四）加强奖惩和责任兑现。奖罚不明，就会降低制度的权威性，使执行制度的单位和人员“吃亏”，不利于制度的落实。因此，制度应该在“违反了怎么办”方面下功夫，坚决克服制度落实无人管、无人问津和执行好坏一个样的现象。奖罚分明，才能令行禁止。社会学家郑也夫认为，严查不如严惩，其逻辑支点在于，查是查不过来的，不如以严惩治之。对于日益发展壮大的公司，这无疑是一种有效地方法，并且利用内部宣传体系来放大惩罚的力度，变相拓宽严查的 广度更切实际。

总之，制度建设是企业规范化、科学化运作的基础，是企业有效管理的基础。制度好可以增强凝聚力、竞争力，制度不好可能使军心涣散、人浮于事。在今后的工作中，我们必须把制度建设作为一项重要工作来抓，完善制度体系建设，强化监督检查，提高制度执行力，健全信息跟踪反馈机制，对制度进行适时调整与 修订，努力建立行之有效、规范有序的制度体系，推动公司各项事业再上新台阶。

参考注释： 【1】.朱劲松：《红豆探索现代企业制度的时代意义》，《新华日报》，2024 年第 3 期 【2】.周海江：《超越西方：中国特色现代企业制度 》，《中国社会科学报》（515），2024.10.25 【3】.李智礼.我国民营企业文化建设途经研究[J].中国商贸，2024（23）.齐长明.企业文化与企业管理[J].现代企业文化，2024，（12）.

**第三篇：5.浅谈企业文化建设在企业中的重要作用**

浅谈企业文化建设在企业中的重要作用

哈尔滨中庆燃气有限责任公司赵劲松

企业文化是一个企业在长期生产经营中倡导、积累、筛选与提炼形成的人本管理理论，它以企业管理哲学和企业价值观为核心，以企业最高目标、企业精神、优良作风、礼仪风俗、行为规范、标识、英模、环境、传播网络等为主要内容，能够激发和凝聚企业员工归属感、积极性和创造性，是企业的灵魂和精神支柱，也是企业生存和发展的重要战略资源和宝贵的物质及精神财富。

一、正确把握企业文化建设的内在含义

企业在长期的生产活动和实践中逐步形成的共同心理定势和价值取向，就形成了企业精神，它渗透在企业的基本信念、共同理想、奋斗目标、价值观念、竞争意识、道德规范和行为准则等方面，反映在全体员工的思想精神风貌之中。第一、企业精神必须反映与时俱进，开拓创新的时代要求。企业精神必须反映企业的基本宗旨，把“以人为本，服务至上”作为员工的行动指南。在目前知识经济时代的大背景下，面对市场经济和企业体制改革的形势与要求，企业精神应该强化爱岗敬业精神、艰苦奋斗精神、知识创新精神，努力培养企业员工的竞争观念、效益观念、发展观念等现代意识。第二、企业精神是企业的灵魂和支柱，集中反映了企业职工的思想活动，一般心理状态和精神风貌，是企业职工对企业发展命运和未来所抱有的理想和希望。因此，在企业文化的建设中，要精心分析，全面归纳，反复推敲，从企业的宗旨、目标方向等方面进行概括提炼出来。第三、企业精神必须以人为本。要让职工明白，企业不仅为他提供一种物质的生存空间，同时也是他实现自身价值、寻求集体归属感的最理想场所，是职工在精神得利的基础上，为客户提供更好的服务。同时，也要让职工懂得只有企业发展强大了，才能给自身发展提供更大的空间。让职工从深层次增强认同感、归属感、激发全体员工内心对企业的亲和力，使员工与企业成为一个利益共享、风险同担、荣辱与共的命运共同体，更加努力地工作来回报企业。其次，企业要有更高的发展必须做好员工的职业生涯设计，为员工提供良好的发展空间。

以企业精神具体化为企业的管理和服务风格，树立企业管理风格。它包括管理观念、管理手段、管理技术等。如依法治企、从严治企、规范化管理、微机管理、服务承诺制等。企业管理风格不是一天两天，一月半月就能形成的，而是要经过长期的时间培养。因此，在企业文化建设中，要发动职工充分讨论定出基本内容，然后通过广泛宣传，并由领导示范影响职工，一步一步地树立起来。塑造良好企业形象。它包括企业领导形象、员工形象以及企业整体的服务形象。企业形象的形成和建立使企业的服务质量、人员素质、专业技术、公共关系在社会和客户心目中形成总的印象。企业形象不仅是社会公众所关心的事，而且与企业本身的生存和发展有着十分重要的内在联系。

二、搭建良好企业文化建设的平台

企业价值观、企业精神以及企业形象等都需要靠领导去提炼和设计，也需要领导的规范行为带领和影响员工贯彻执行。因此，抓好企业的文化建设，首先要解决好领导的认识问题。随着企业文化建设理论研究的深入，那种把文化教育、文娱活动作为企业文化建设的片面认识已不多见了，但是对企业文化建设内涵的深刻理解和对此工作的重视程度还存在着较大的差异。当前，经济市场的竞争日

第 1 页

益激烈，向现代企业管理者提供了严峻的挑战，把加强企业文化建设作为促进企业管理的驱动器，正是现代企业管理先行者潜心研究的宝贵结晶。因此，坚定不移地加强企业文化建设，把文化建设列入领导日常议事日程，认真计划落实，经常检查改进，特别是根据自身特点对企业精神不断进行总结提炼，使之成为企业全体职工的共同信念，使之成为战胜艰难困苦并在竞争激烈的市场中立于不败之地的强大思想武器。

全员参与是加强企业文化建设的重要保证。职工是企业的主人，也是企业文化建设的主体。我们体会到，以人为本的企业文化建设，如果得不到企业职工的认同，没有企业职工的广泛参与，就如同无源之水一样必然枯竭。因此，加强企业文化建设必须要有全体职工的积极参与和大力支持。企业领导要不断加强对职工的文化建设意识的教育，要让职工了解企业文化建设的目标是什么，给职工提供参与实现目标的机会，引导职工把企业文化建设的目标看成是自己的目标，树立集体主义价值观和高尚的人生价值观，并以此调动和激发全体职工参与文化建设的热情，为之努力工作无私奉献，最终使企业文化建设的目标与职工和个人目标都能同时达到。

创新发展是加强企业文化建设的根本。企业文化作为一种观念形态，是不断丰富发展的，只有创新的企业文化才具有强大的生命力。总体上讲，目前企业的文化建设还处在低级阶段，摆脱旧观念旧思维羁绊，不断发展企业的文化建设事业需要创新。新形势、新问题、新挑战决定了企业必须创新。如何对企业文化建设进行创新呢？一是要重新审视企业的现有文化，对企业文化进新系统的研究和不断的探索。二是要充分认识到企业文化建设是一项不断创新的系统工程，其内容涉及到方方面面，具有广泛性、持久性和复杂性的特点。三是要立足于问题的发现、分析的解决，从科技迅猛发展、知识经济逐步到来的客观要求出发，从利益增长的市场需求出发，不断地创造出新的适合企业发展，适合科技进步富有时代气息的企业文化。

三、发挥优秀企业文化建设的作用

企业是社会的一个组成部分，必须同社会各方面发生联系和交往，优秀的企业文化能以良好职业道德、精湛技术、优质服务赢得客户的信赖，在联系与交往中必然给人们带来深远的影响。企业在客户心目中留有美好的形象，是取之不尽的无形资源，将受益无穷，它能刺激客户，使其对企业产生有益的行为，使企业比较容易得到社会及人民群众的理解、信任和支持，从而促进企业发展。

优秀企业文化能增强企业的凝聚力和向心力，是促进企业进步与发展的内在动力。它能使绝大多数企业员工具有正确的价值取向，从而易于对企业各项重大决策取得共识，激发使命感和责任感。可促使员工在深化企业改革、利益关系调整等变动中，正确妥善处理公与私的关系，能巩固和发展团结向上、协调稳定的群体关系。优秀企业文化在企业整个实践活动中界定员工的思想道德、情操和行为准则，激励员工自觉地按照企业总体水平、统一标准来规范自己的言行，强化员工的创业、敬业精神，为促进企业持续、协调、有效、和谐发展勤奋工作。

优秀企业文化能实现管理模式的转变，是企业管理理论的崭新成果。企业文化是现代企业管理逻辑发展的必然结果，也是对原有企业管理理论的总结创新的结果，因此要把企业文化建设放在现代化管理的新模式角度上思考。现代管理属于文化模式，员工的工作都不靠人来监督、管制，而是自觉地履行自己的职责，去完成工作，积极地发挥自己的潜能。企业文化营造了一个和谐的工作氛围和共同奋斗的愿望，使员工忠诚于企业和企业所从事的事业，一切基础的管理制度和

第 2 页

规范，程序都已经潜移默化为所有员工的职业习惯。企业管理者重点关注在实施战略规划、战略管理，这是每个企业管者追求的最高境界。

优秀企业文化能提高企业竞争力，是打造企业品牌的重要途径。优秀的企业文化是企业的“名片”、“无形资产”，也是企业在激烈的市场竞争中立于不败之地的“法宝”。企业文化强大的内涵，是用之不竭的财富和智慧之源。建设企业文化，是塑造企业品牌，拴心留才、精心育才、吸引贤才、吸引客户，也是博得社会的认可的有效途径。在新的世纪，哪家企业拥有文化优势，哪家企业就拥有竞争优势。

现代企业文化是企业发展的巨大推动力。过去，企业一般是靠物质资源来建立自身发展优势，主要以扩大企业规模和增加设备投入来促进经济效益的增长。时至今日，这种发展方式不再是企业最好的发展模式。在知识经济时代，知识与文化担起企业发展推动力的重任。

第 3 页

**第四篇：让廉政文化建设在农村深入人心**

让廉政文化在农村深入人心

廉政文化是我国传统文化的重要组成部分。自古以来，人们都对廉洁奉公、两袖清风的官员心生敬畏，大加赞扬，推崇备至。因此，以各种艺术形式演绎的“包青天”和“清官海瑞”形象流传至今，成为践行古代廉政文化的楷模。同时，廉政文化也是我国社会主义先进文化的传承。它体现了我党“全心全意为人民服务”的宗旨，是我党强化执政理念，提高党员干部道德情操的一种强大的、向心的凝聚力量。廉政文化建设是我党在领导和推进党风廉政建设及反腐败斗争中，审时度势作出的一项重要举措。它是保持党的先进性的具体实践，有利于坚定党员干部的理想信念，使为民、务实、清廉的执政风气深入人心，营造崇尚廉洁、诚信守法的社会文化环境；它是贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的必然要求，有利于引导党员干部尊重客观规律，强化科学发展理念，更好地实现和维护公平、正义的发展环境，在全社会形成以廉为荣、以贪为耻的廉政文化氛围，为构建和谐社会提供有力保证。

我国农村经济自改革开放以来取得了长足进步。农民的腰包越来越鼓，村里的街道越来越宽，一排排二层小楼整齐漂亮，这样的生活赢得很多城里人的羡慕。然而，农村物质生活的不断提高并没有伴随精神文化生活的提高。一些基层党员干部缺乏自身道德修养，被贪腐思想侵蚀，种种侵害群众利益的行为影响了我党在人们群众中的形象，不利于我国农村社会秩序的稳定和社会主义新农村建设的长远发展。因此，推动廉政文化建设进农村是形势所需，人民所愿。

在廉政文化建设方面，应该通过多种方式扎实推进。首先，农村党组织要注重加强党员的学习教育，不断提高党员的思想认识，为廉政文化建设提供思想保证。其次，农村党组织要切实推进“四议两公开”工作方法，提高民主决策水平，党员干部的言行受到人民群众的有力监督，构筑一道防腐倡廉的钢铁长城，为廉政文化建设提供体制保证。再次，农村党组织还要将廉政文化深入农户家庭，增强其吸引力和感染力，为廉政文化建设提供群众基础。

总之，农村基层在廉政文化建设中要认真总结经验教训，不断改进工作方法，提高班子成员的廉政意识和工作能力；密切联系群众，用健康向上的廉政文化占领人们群众的思想阵地，开创“人人思廉，全民助廉”的廉政文化建设新格局。

**第五篇：浅析班组建设在精益生产推进中的重要作用**



浅析班组建设在精益生产推进中的重要作用

长期以来，获取竞争优势一直就是企业追求的目标。许多企业一如既往地将目光盯在企业的质量优势、交期优势、成本优势、制造优势以及技术与研发优势等方面，但有些先进企业提出“在制造产品的同时制造人才”的造人理念和尊重员工、尊重人性的管理文化，使人们已越来越清晰地意识到“育人”这一“核心”充斥着整个生产过程，它已成为企业推进生产的“中流砥柱”。而企业的班组建设无疑成为企业推进生产的重要组成部分。

众所周知，生产的目的从广义上讲是要以最小的投入，得到最大的产出，这个投入包括了各个方面的：人的、管理的、物料的等等，为了实现这一目的就要消除整个环节中的各种浪费，而最终实现这一目的的核心就是“人才育成和组织育成”。我们不难看出企业实现精益生产的基础是人和组织。这里包含了两个层面的意义：其一是建立一个以企业现场人员的改善意志和行动为主体的人的现场；其二是建立一个充分发挥团队作用的组织现场(班组)，同时，一个企业班组建设的搞得好坏也直接影响企业精益生产推进的效果。班组建设在精益生产推进中的基本要求

1、班组建设是源于现场基层单位的一项管理活动，因此，它的第一要求就是生动活泼、具有民主性，特别是在精益生

产的推进过程中，更应该体现出这一基本要求。韩国三星集团分组活动就是基于现场改善基础上的一种自发的、全员参与的小集团式的改善团队活动。在这个改善团队（一般的都是以班组为单位）中，所有的员工亲自参与、各抒己见、很有民主性。甚至在活动中每个人充当讲师、教官的角色。如：在分组活动时，将自己在设备维护、保养中的经验，还有对设备机能、性能的了解以及自己在自主保全中的改善心得等等和伙伴们分享，确实很有成效。其活动方式真正体现了生动活泼、民主性，很多员工受益匪浅。

2、班组建设的第二个基本要求就是应该注重实际效果、现地现物、充分发挥人的自觉性、主动性与创造性，营造全员参与精益改善的氛围。

企业在推进精益生产过程中，应该自始至终的将班组建设与管理落实在实处，充分的调动员工参与精益生产的积极性，只有当员工感觉到我们做的精益生产每一件事，真能给他在安全操作、品质保证、效率提升、能力向上等各方面带来受益，他就会全身心的投入进来。所以通过班组活动向员工诠释精益生产的理念和改善方法，介绍发生在他身边的改善案例和成功经验，调动员工的自觉性、主动性和创造性很有必要。

3、班组建设的第三个要求就是应该与企业的方针、目标和重点工作相结合由于现场班组具有“弱化”企业的经营方针的功能，同时又是企业方针、目标具体化、现地化的产物，因此如何将企业的方针、目标与精益生产实施中的班组建设和管理有效地结合起来，这是班组建设中最关键的一个要求。所谓“弱化”就是将企业的经营方针和目标逐一细化到班组建设和管理中，尽量让企业的方针“落地”，而不是将方针高高的挂在上面。

班组建设管理重在目标管理

班组建设管理的一个具体的体现就是班组目标管理。它是以企业的经营目标为引领方向；以具体的现场管理目标为行动准则；以明确的管理和改善的指标达成现况为评价的依据。例如：韩国三星集团的班组目标管理是以具体的表格形式开展，在班组揭示板上先将班组的目标（主要是经济指标）确立在历史最好的水平上，每天进行检查，每月进行综合评定。如果在某天或某月达到目标后，班组及时的将所实现的目标值填入目标管理图内，并注明班组达到此目标所做的重点工作。这种具体化的班组目标管理可以及时的激励员工，一方面班组在取得成绩后，能及时得到领导的鼓励，以激励班组向更高的目标奋斗；另一方面，也可通过未达成指标的推移现况图表，反思、寻找自己的差距和未来改善对策。如:要求生产部门的班组长们在自己管理的各项指标推移图上标注每天未达成指标的原因，让全体员工通过这种可视化的管理工具，找差距、再改善。

班组建设是企业推进精益生产的重要组成部分

目前，越来越多的企业认识到面对日益激烈的竞争环境推进精益生产的必要性和重要性，同时也深知推进精益生产的落脚点就是企业的现场班组。甚至个别企业盲目的认为精益生产和班组建设没有关系，因此在推进精益生产过程中忽略了班组建设。其实班组建设是企业推进精益生产的重要组成部分。例如：精益生产的核心是消除浪费，通过消除浪费从而降低成本。如：韩国三星集团在公司班组内开展的全员设备自主管理得到了员工的极大响应，也是班组建设管理的主要内容之一。他们有着完整的设备维护保养制度，并对设备实行重点管理。通过分组活动，广泛开展消除“设备不合理”现象和“设备微缺陷”的自主改善活动，充分体现了全员参与的意识，在班组内你可以看到员工对设备提出的改进意见、改进方案图示和设备改进前后的对比分析示意图。由于全员设备管理工作的开展，克服了设备管理只是少数专业人员的职责界线，同时也给班组员工创造了参与管理的环境。企业在推进精益生产的同时强调班组建设管理并且有效地和精益生产的推进相融合。班组自发的开展标准作业、效率提升等改善项目，大大的提升了班组的生产效率。班前会是一次精益生产的小型总结会，利用最短暂的时间将8S、品质、生产效率等由班组长一一对全体员工进行通报，提出不足、指明方向、确认方法，极大的促进了企业精益生产的推

进。

由此可见，企业在推进精益生产的同时，通过强化班组建设以及提倡环境舒畅和气氛融洽的民主管理等，使精益生产和班组建设有效地结合起来，都会给精益生产的推进带来巨大的改善效果，使班组这个企业里最小的生产组织单位在企业推进精益生产中变成了最积极、最活跃、最富创造力的改善群体。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！