# 关于当前企业文化建设创新情况

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2025-05-02

*第一篇：关于当前企业文化建设创新情况认真贯彻落实党的十六届六中全会精神，进一步深化“五重一创”活动，努力打造我省企业文化品牌，提升企业核心竞争力，推进和谐企业建设。近日，市委宣传部组织专门力量，深入企业、深入职工，采取了座谈、走访、问卷调...*

**第一篇：关于当前企业文化建设创新情况**

认真贯彻落实党的十六届六中全会精神，进一步深化“五重一创”活动，努力打造我省企业文化品牌，提升企业核心竞争力，推进和谐企业建设。近日，市委宣传部组织专门力量，深入企业、深入职工，采取了座谈、走访、问卷调查等方式，对我市各企业企业文化建设情况进行了广泛深入的调查，现将情况报告如下：

一、基本情况

从调查情况看，尽管不少企业面临困境，经济不景气，职工收入较低，但企业文化建设的主流是好的、积极向上的，91.7%的企业能够有意识或无意识地建设自己的企业文化，推行具有自身特色的价值观念、经营理念，培育自己的企业精神，用以激发职工的工作热情，鼓舞职工士气。全市的企业文化建设已经呈现出健康发展的态势。

（一）深化企业文化建设的认识，党政工团形成共识。在调查中，随着企业文化在企业发展中的作用不断显现，99.2%的企业党政工团领导对加强企业文化建设重要性的认识不断深化。98.7%的企业认为：企业文化是两个文明建设的结合点，是推进企业改革发展的内动力，是加强企业思想政治工作的重要载体；它具有外树形象，内增动力的作用，不是可有可无，而是对企业发展有着至关重要的作用。特别是学习先进性教育之后，81.3%的企业把加强企业文化建设上升到贯彻落实“三个代表”重要思想的高度来认识，摆上党委和行政工作的议事日程，加强调研，制定规划，推广典型，既抓软件建设又抓硬件投入，企业文化建设发生了可喜的变化。各级工会、团委也发挥自身优势，开展多种活动，凝聚人心，激励职工，促进了企业文化建设的发展。

（二）注重企业精神培育，品牌意识明显增强。87.6%的企业紧紧抓住企业文化建设的核心与灵魂—企业精神的树立与培育，在实践中逐渐总结出了各具特色的企业精神，并随着时代的发展和形势的变化,不断修改完善本单位的企业精神。例如：新华书店的居进思变、和衷共济精神，九联集团的团结协作、勤俭敬业、求实创新精神，还有建筑总公司、乐好、万福等部门的企业精神，都在日常工作中发挥了重要作用。在培育企业精神的同时，86.9%的企业还增强品牌意识,先后培育出了“东方”牌磷酸二铵、“金浪”牌复合肥、“蓝宝石”啤酒、“九联”“万福”放心肉食品、“乐好”西服等一批名优品牌。市建筑总公司大力实施“创一流质量、树名牌形象、走质量效益型发展道路”战略，工程质量连续五年达到全省领先、全国先进水平，先后两次获得国家工程质量最高奖——鲁班奖，两次获得全国建筑企业全面质量管理优秀奖——金屋奖，多次获得省工程质量“金杯奖”、“泰山奖”，成为山东省首家获得“全国建筑工程质量管理先进企业”的单位。通过企业形象塑造，大大提高了企业知名度，增强了市场竞争能力。

（三）开展各具特色活动，干部职工情操得到升华。为不断满足职工精神文化需求，全面提高职工队伍素质，89.2%的企业开展了各具特色的企业文化活动。一是开展精神文明创建活动。全市涌现出一批文明单位、文明集体、文明班组、文明工地，选树了一批自来水公司等10个企业文化建设示范企业和王希帅等10名企业文化建设先进个人。二是开展送温暖活动。73.6%的企业开展了不同形式的活动。万福集团公司员工大多来自鲁中西地区，每年春节，公司都组织车辆送员工回家与家人团聚，同时，积极改善员工的生产生活条件，为员工入养老保险和工伤事故保险等五大保险，公司成立以来，没有拖欠员工一分钱的工资。青岛九联集团公司时刻把职工冷暖放在心头，每年定期组织职工健康查体，定期向贫困职工发放救济金，重大节日和重大庆典，公司都要组织召开职工联欢会、座谈会，每逢职工生日公司领导都要为职工送上祝福，并赠送生日蛋糕。“厂给职工一分爱，职工还厂十分情”，全体干部职工以饱满的热情为企业改革发展建功立业。三是开展多种形式的文体活动。87.3%的企业以“学、演、展、赛、讲”等多种形式，结合重大节假日举办茶话会、演唱会、文艺晚会、歌咏比赛、演讲比赛等活动，为改善职工精神文化生活，陶冶思想情操，市委宣传部也先后举办了“企业厂歌联赛”、“企业广告文艺大赛”、“企业职工文艺汇演”、“企业精神演讲”、“祖国颂”大型文艺演出、“龙腾盛世迎千年”彩车巡游等活动，广大干部职工通过自编、自导、自讲、自演，既可获得高雅的艺术享受，又可抒发向往美好生活、追求幸福明天的思想情感；既可陶冶精神情操，又可激发爱党、爱国、爱厂、爱岗和团结拼搏、开拓创新的精神斗志，从而在潜移默化中接受教育，达到润物无声的效果。

（四）营造学习氛围，职工素质得到提升。企业的竞争与发展关键取决于人才的竞争，取决于员工素质的高低。员工素质的提高和现代经营观念的养成，离不开长期的思想教育、理论学习和文化熏陶。在调查中87.6％的企业结合“三讲”、“三个代表”、先进性教育活动，在企业领导干部中先后开展了“厂长经理学理论谈发展”、“我看国企改革访谈”等活动，并坚持长年开展“四爱四树”教育、“四职”教育、“爱岗敬业”教育、“以德治企”教育，使各项教育活动能及时与干部职工的思想同频共振。同时，通过开展企业文化咨询、举办企业文化培训班，引导干部职工积极参与企业文化建设，自觉遵守企业群体意识和价值观念，为企业改革发展注入生机和活力。投资5988万美元的韩国独资企业—青岛泰光制鞋有限公司鼓励员工进修培训，举办了成人高中班和韩语、英语等各类培训班，并对按时参加学习的员工给予补助，成绩优异的还给予奖励、加薪，使员工的文化素质和劳动技能都有明显提高。泰光公司被列入“全国外资企业500强”、全国“100家出口创汇先进企业”。

二、存在的问题

(一)认为企业文化是设计出来的，因此过于重视策划人员的创意而忽视了企业的实际情况。提到企业文化，人们能马上说出许多企业的核心精神，如海尔的“真诚到永远”、奥柯玛的“没有最好，只有更好”、索尼的“做开路先锋”、松下的“报国精神”等等。因此，20.4%的企业不惜重金请专家或专门的咨询、设计公司精心雕琢，做几幅牌匾、出几本册子、扯几

条横幅，并找出几个诸如“团结”、“求实”、“开拓”、“创新”和“拼搏”等夺人眼球的字眼来表现自己的企业精神，以为这样就成就了企业文化的建设。可是，企业文化不是设计出来的。企业文化反映的是已经沉淀在企业中的，那些约定俗成的行为规范和价值导向。的确，企业文化要高瞻远瞩，要有未来导向，但如果全都是美好理想，却无法实现，这样的企业文化只能是名义上的，而不是实质的。这样的企业文化也无法发挥其在企业管理中的各项作用。此思想误区将导致企业文化在企业管理中只是花瓶，无法获得员工的认同。

(二)将企业文化误认为就是企业领导文化。在县级56.4%的企业一谈及企业文化，大家都认为是领导文化。总认为领导者的“言、行、举止”就是企业文化的化身，是企业文化的本质属性。搞企业文化首先就要弄清领导的想法，搞清领导想做什么？不做什么？因而，也就出现了以领导者为核心的“酒文化”、“茶文化”、“礼文化”。企业文化本质上是企业中众人的文化，要得到企业成员最广泛、最真诚的认同和拥护，哪怕是强势的领导文化，也要通过整合企业所有成员的根本利益与个人文化来实现。企业文化建设首先是领导人的责任，通常由企业领导人提出、启动、整合、推进和提升，并使建设成果逐渐成为组织中主流共识的价值体系和行为体系，但并不能表明领导就是企业文化的化身、形象。如果一个领导人仅仅要求别人诵读自己所总结的信条，而这些信条又不能够帮助企业和众人发展时，这样的文化就只是领导文化，而不能成为企业共同的文化。如果只用领导文化给下属洗脑，领导本人却凌驾于企业文化之上，那种企业文化就会缺少员工的积极支持，就注定沦为独裁文化，最终走向衰败。

(三)企业文化“务实”与“务虚”两张皮。对企业文化的认识有这么几种倾向，一种是26.7%的企业将企业文化与企业形象联系起来，在行业标识、办公环境、员工制服、设施配置、企业宣传品上下工夫，做得漂亮堂皇，并定期贴标语、出墙报、搞演讲赛。而对流程再造、制度建设、人才培养和领导力水平的提高等高层次文化重视较少，尤其是忽视了企业文化最核心的精神层面——企业价值观的建设。另一种是21.5%的企业对企业文化不重视，只关心市场净化率、市场占有率，关心查扣量和挖窝点数，认为企业文化与专卖管理没有多大关系。再一个就是38.2%的企业把理论文化学习与推广等同于企业文化建设，并把学习过程视为一种敷衍上级检查的差事。而且学习的科目针对性不强、学习的内容不够活泼, 照本宣科,硬性灌输,学习的过程就是一人念、大家听,布置一下写心得就完事，员工不关心、没兴趣、学不进,因而效果不明显。

(四)企业文化千篇一律，没有行业和企业特性。在调查中发现15.9%的企业为搞所谓的企业文化建设，盲目照搬照抄，模仿或克隆国内外其他企业的样板，千人一面、千篇一律，结果搞的不伦不类，不仅没有突出本企业鲜明的文化个性，而且很难形成推动企业可持续发展的影响力。众所周知，企业文化是企业在特定的文化背景下产生的独具特色的经营哲学和行为理念，是企业的个性化表现。每个企业的发展历程不同，企业的风格与形成的传统就不同，面对的竞争压力也不一样，所以对环境做出反应的策略和处理内部冲突的方式都会有自己的特色，不可能完全雷同与海尔或者青啤。究竟什么样的企业文化才是有特色的企业文化呢？

一个最简单的检验标准就是你的企业文化理念放在其它企业是不是显得不伦不类，而别人一听到你的企业文化理念就知道你的企业是干什么的，特色是什么。例如：为什么？一提到”情满旅途”就知道是交运集团,一提到”情溶水甜”就知道是自来水公司,一提到”书海情深”就知道是新华书店的企业文化，为什么？因为他们的企业文化有着十分鲜明的特色，很有个性。

(五)将思想政治工作等同于企业文化的建设。13.7%的企业认为抓思想政治工作就是搞企业文化建设，并将企业文化建设堂而皇之地誉为“新时期企业的思想政治工作”，仍以学习、贯彻上级的指示精神为主，仍将学雷峰、讲奉献挂在嘴上，认为企业文化建设就是挂标语、搞活动、树典型、唱赞歌。因而造成了企业文化建设等同于思想政治工作的错误认识，也养成了上级叫怎么干就怎么干，领导怎么吩咐就怎么干，创新精神不强或者不想去创新，省一事是一事、反正工资不少拿一分，不想作为的坏习惯。企业中的思想政治工作并不能替代企业文化的建设。客观地讲，思想政治工作与企业文化建设是可以相互促进的，如果思想政治工作做得好，企业文化建设就比较顺利；反之，如果企业文化建设做得好，思想政治工作面临的问题就少。二者只有紧密结合，才能成为推动企业发展的合力。

(六)把企业文化建设与企业的经营活动对立起来。在县级21.9%的企业认为，在目前这种大好的专卖体制下先要保证赢利，赢利是企业的前提。因此，企业文化建设总是处在“说起来重要，动起来次要”位置，忽视了“两个维护”的崇高理念。要知道企业如果把它的经济性放在社会性之上，它迟早是会犯错误的。早期的秦池、近期的冠生园就是典型的例子。在社会监督日益严密的今天，在以信誉和信任为基础的市场经济中，企业必然是经济组织和社会组织的有机统一。海尔的企业精神是“敬业报国，追求卓越”；摩托罗拉的目的是“光荣地为社会服务，以公平的价格提供高质量的产品与服务”。这些国内外优秀公司的企业文化都很好地说明了这一点。把企业文化建设与企业的经营活动对立起来，最终都会削弱企业文化的积极影响，降低管理者和员工对企业文化建设的吸引力和信心。

三、建议和对策

（一）培育企业文化要做到内外结合，内容上要体现时代特色。社会主义市场经济的发展，促进了社会经济成分的多元化、利益主体的多元化和社会生活的多样化，企业职工在思维方式、价值尺度、行为方式和情感方式等诸多方面都发生了较大变化，如果援引老做法及老的价值观念，势必导致职工反感，企业文化建设更无从谈起。因此，要彻底改变一味简单模仿而忽视企业文化建设内涵的片面做法，必要时应聘请专家指导，内外结合，以尽快提升企业文化建设的品位。

中国海尔集团首席执行官张瑞敏认为，企业管理者在建设优秀企业文化实践中，应该“第一是设计师，在企业发展中使组织结构适应企业发展；第二是牧师，不断地布道，使员工接受企业文化，把员工自身价值的体现和企业目标的实现结合起来”。为建设优秀的海尔文化，张瑞敏提出要把“个人生涯计划与海尔事业规划的统一”作为海尔的企业口号和海尔企业文化的核心，并进行大力宣传，努力使海尔的每一名员工接受企业的共同价值观，并为实现企业的总体目标和个人的生涯计划而积极奋斗。在海尔优秀企业文化的激励下，海尔员工齐心协力、勤奋工作，使公司从开始只有800人、亏损147万元的集体小厂，发展成为名列全国500强第30位、品牌价值高达265亿元的特大型企业。海尔集团的成功经验表明，建设优秀的企业文化离不开科学理论的正确指导，离不开专家学者的指点迷津，但是，如果仅仅只有这些，甚至过分依赖，而没有企业管理者的深思熟虑、卓越的创造能力和全体员工高度的主人翁精神，要建成优秀的企业文化也是不可能的。

（二）培育企业文化必须富有个性。企业文化是在某一文化背景下，将企业自身发展阶段、发展目标、经营策略、企业内外环境等多种因素综合考虑而确定的独特的文化管理模式，因此，企业文化的形式可以是标准化的，但其侧重点各不相同，其价值内涵也各不相同，而且企业文化的类型和强度也都不同，正因如此才构成了企业文化的个性化特色。从严格意义上来说，企业文化属于“个体文化”，具有自我封闭性。企业应表现出自己特色的个性文化色彩。有个性才有吸引力，有个性才有生命力。许多深谙其理的企业管理者在长期经营管理实践中都十分注重建设富有特色、个性鲜明的优秀的企业文化，而这些独特的优秀企业文化不但有力地促进了企业的发展进步，也给其他企业提供了非常有益的成功经验。

要知道，每一个企业的发展历程不同，企业的构成成分不同，面对的竞争压力也不同，所以其对环境作出反应的策略和处理内部冲突的方式都会有自己的特色，不可能完全相同。同样属于日本文化，索尼公司的企业文化强调开拓创新，尼桑公司的企业文化则强调顾客至上；同样属于美国文化，惠普公司的企业文化强调对市场环境的适应性，而IBM公司的企业文化则强调尊重人、信任人，善于运用激励手段，每一个企业都可以从中得到许多有益的启示。

（三）培育企业文化必须突出重点。企业文化内容丰富多彩，从企业道德、企业民主、企业教育到企业行为、企业制度、企业形象、企业精神等等，都是企业文化的重要组成部分，在建设优秀企业文化的实践中，任何方面都很重要，不可偏废。但是，培育企业文化必须突出重点，只有这样，才能集中精力建设好优秀的企业文化。企业文化最深奥、最具魅力的内容是企业精神，而企业精神是企业价值观的集中表现，是企业的精神支柱和精神推动力，是一种自觉养成的特殊意志和信念，是企业之魂。因此，企业精神是每个企业在培育企业文化过程中应该抓住的主要矛盾。纵观中外著名企业在建设优秀企业文化时，都十分注重企业精神的培育和塑造。“敬业报国，追求卓越”是海尔的企业精神，但海尔并不是把企业精神当作口号来喊，而是用实际行动来诠释企业精神，并以此来教育他们的员工自觉地实践企业精神。海尔人认为，观念创新是先导，战略创新是方向，技术创新是手段，管理创新是基础，市场

创新是目的，组织创新是保证，只有不断地创新，才能在激烈的市场竞争中永远立于不败之地。海尔人正是因为有了这样的企业精神，并在这种精神的激励下不断地开拓进取，才使得海尔成为中华民族工业的骄傲。在世界500强企业中，IBM公司的“IBM就是服务”的企业精神享誉全球。IBM的管理者谦虚地认为，IBM具有强大竞争力的原因就是全心全意地为用户服务，用户不仅能买到称心如意的产品，而且还能享受优质的服务。目前，在我国许多企业里，对企业精神的塑造还没有引起我们企业管理者足够的重视，即使有所谓的企业精神，也是诸如“团结”、“求实”、“开拓”、“创新”和“拼搏”等词汇的排列组合，毫无个性特色。

总之，作为企业文化核心的企业精神的培育和塑造，是企业内部条件和外部环境相互作用、相互结合的产物，从提炼确立，到成为企业的精神支柱和全体员工的力量源泉，需要不断地培育和塑造，只有这样，才能充分发挥企业精神在企业发展进程中的积极促进作用。

（四）建设优秀企业文化必须不断创新。任何一种成功的企业文化都是随着企业内外环境的变化而不断发展和完善的。当一种企业文化形成时，它反映了企业成员的动机和价值取向，但这种文化是以开始的条件为基础的，随着企业的发展和条件的变化，这种文化就可能与形势的需要不相适应，这时，企业文化建设的组织者就要及时地予以发展和完善，扬弃旧的企业文化，创造新的企业文化，只有这样，才能促进企业的不断发展进步。

首先要建设学习型组织的企业文化，即变个人学习为企业团队学习。因为21世纪是强调“把人作为发展的中心”的世纪，人的发展需要学习；21世纪还是一个科技更加迅速发展，全面进入信息社会和知识经济的时代，个人和团体为能跟上时代的发展，同样需要学习。美国福特汽车公司在1988年时，有50名资深经理开始学习突破传统思考模式的方法，到1995年，有数千名员工主动参与组织学习。1991年，公司成立新款汽车开发小组。开发小组近300人，就是按组织学习的模式进行产品开发的。他们开发的林肯新车于1995年问世，该车的每项指标纪录，其中的品质不良率比一般新车少20%，节省经费6500万美元。这就是学习型组织的企业文化为企业所带来的显著成效。

其次要建设协作参与型的企业文化。只有在协作参与型的文化系统中的人们的积极性才能够得到极大的调动。以信息技术业的活跃而闻名遐迩的硅谷，其流行文化的主要内容是：包容失败、追求风险，对公司再投资、对变化充满热情，论功行赏、沉迷于产品的改进、合作、多样化，任何人都可参与。硅谷的成功有力地证明了协作参与型的文化是一种积极向上的优秀的企业文化，因此，我们同样要高度重视协作参与型企业文化的建设。

第三是要把企业文化建设和企业形象设计更好地结合起来，使之成为企业腾飞不可或缺的两翼。当前，企业文化建设在我国方兴未艾，新的企业文化构建模式层出不穷，优秀的企业文化对企业发展所发挥的巨大推动力正为越来越多的企业管理者和员工所认同，由此又促进了企业文化建设不断地向纵深发展。可以预见，随着我国把企业文化建设逐步纳入企业管理的重要环节，相应的工作内容、方法、措施都会因势而动，企业文化建设的路子将会越走越宽，在企业发展过程中的地位和作用也将更加明显，对于打造企业优势，提高国际竞争能力将起到积极的作用。

**第二篇：企业创新文化建设**

企业创新文化

摘要：目前我国企业在企业文化建设方面存在诸多弊端，突出表现为创新意识的匾乏，进而忽略企业的创新文化建设。具体表现为我国企业管理人员创新意识普遍薄弱，企业创新文化理论欠缺等等。企业是国家经济的核心，从我国企业在国际上的竞争力普遍较弱以及和国际上的企业对比可以看出，想提高我国企业竞争力必须重视企业创新文化建设。对企业来说，要成为自主创新的主体，既要构建科技创新的战略，更要注意培育与自主创新战略相适应的企业创新文化，最大限度地激发和保护广大员工特别是科技人员的创新激情与活力，以进一步提升企业的科技创新水平。

关键词：创新文化 企业文化 发展

一、企业创新文化概述

一、企业创新文化的概念

企业文化理论产生于20世纪七八十年代。企业创新文化作为企业文化的一种类型，其定义也众说纷纭，其中具有代表性的主要有以下几种。

创新文化是以一种初始方式，在某一特定时期为了满足创新思想数量最大化的需要而培育的一种行为模式。

创新文化能引发几十种思考方式和行为方式，在公司内创造、发展和建立价值观和态度，能够唤起涉及到公司效率与职能发展进步方面的观点和变化，并且使这些观点与变化得到接受和支持，即使这些变化可能意味着会引起常规和传统行为的一种冲突。创新文化需要满足以下四种价值观和态度：公司管理者乐于冒险、公司所有员工的参与、激发创造性、共同的责任。

创新型文化是具有长期的、多样化、创造性和强风险意识等特点的，并以未来发展为导向的文化。

创新文化是一种培育创新的文化，这种文化能够唤起一种不可估计的能量、热情、主动性和责任感，来帮助组织达到一种非常高的目标。

创新文化是指建立一种有利于创新的文化环境，无论是技术创新、知识创新，还是制度创新、组织创新，都需要有相应的机制体系和文化环境。

所谓企业创新文化是指在一定的社会历史条件下，企业在创新及创新管理活动中所创造和形成的具有本企业特色的创新精神财富以及创新物质形态的综合，包括创新价值观、创新准则、创新制度和规范、创新物质文化环境等。

创新型文化就是能够激发创造力和创新的文化，有利于组织内创新行为的发生，能够适应复杂环境变化的组织文化。因此我们对创新文化做出如下定义：创新文化就是指能够激发和促进企业内创造新思想、创新行为和创新活动的产生，有利于创新实施的一种组织内在精神和外在表现相统一的综合体，主要包括有利于创新的价值观念、行为准则和制度等。

二、企业创新文化的内涵

企业创新文化是在一定的社会历史条件下，企业在创新和创新管理活动中所创造和形成的具有本企业特色的精神财富以及物质形态的总和。它拥有相当广泛的内涵。任何企业创新活动都是创新人才思想火花的结晶，以各企业只有占有相当数量的创新人才，企业的创新及创新行为才能得以发生与维持。企业创新文化就是一种吸引与培养创新人才，支持创新人才脱颖而出，有利于创新效率的提高和创新成果的取得的企业文化。它是一种以人为本的文化。加强企业创新文化建设，就是要大力营造有利于吸引与培养创新人才的创新文化环境，推动企业的全面创新。

创新是企业生命之所在，能力之所在，希望之所在。创新文化是企业生存意识、危机意识、发展意识的集中体现，包括丰富的内涵。主要有：观念创新。观念创新是企业创新文化的核心和灵魂，是其他创新的先导，没有观念创新，其他创新便无从谈起。观念创新最主要的是要求企业树立起知识价值观、竞争优势观、知识更新观等与时代进步相适应的新观念。技术创新。瞄准世界的科技前沿，采取切实有效的措施，调动企业广大干部、职工尤其是科技人员的积极性，持之以恒地开展技术革新和技术革命，不断地吸收世界上最先进的科技成果，逐步缩小以至消除与世界先进水平的差距，提供源源不断的强大动力，这是众多企业的成功之道。它告诉我们，只有不断进行产品创新，才能永葆企业青春之活力。产品创新要求从产品的整体概念出发，重点是进行产品标准创新，产品品种、花色、式样创新，产品包装创新，产品品牌创新，产品服务创新。组织结构创新。即由过去的高耸结构逐渐向扁平结构转变，以加速信息传播速度，精简管理人员，提高经营管理效率，降低经营管理费用。决策方式创新。即由传统的家长，专家决策模式向集团决策、程序决策等现代决策模式过渡，以提高决策的科学性、可靠性、降低风险。

三、企业文化、企业创新与企业创新文化间的联系

企业创新的根本目的是为了提升企业竞争能力，增强企业生存发展能力。企业创新文化主要是指服从、服务于企业创新，并推动企业创新的各种文化形态的总和，包括企业和员工的创新精神、创新氛围、创新工具体系等，其特质表现为：勇于创新、开拓进取、富于竞争、持续创新等。企业通过持续不断的创新和不断的自我否定、变革，从而提高企业生产力水平和核心竞争力。企业文化、企业创新、企业创新文化三者既相互区别，又密切联系。企业文化包含企业创新文化，但企业文化有先进的企业文化与落后的企业文化之分，而企业创新文化强调的是一种先进的、积极的文化形态；企业文化是企业创新的物质基础和思想、制度保障，先进的企业文化，尤其是企业创新文化，对企业创新起到重要、直接的推动作用，同时，企业创新又会促进企业文化或企业创新文化的变革和发展。

二、构建企业创新文化的必要性

创新型国家、创新型企业与企业创新文化创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力。党的十六届五中全会在科学分析国际竞争形势和国内发展阶段的基础上提出：要把增强自主创新能力作为科学技术发展的战略基点和调整产业结构、转变增长方式的中心环节，把大力提高自主创新能力、建设创新型国家作为面向未来的重大战略。

一、企业创新文化建设的意义

我们生活的时代是一个发展变化的时代，而且未来的社会还会以越来越快的速度发展和变化。企业要生存和发展，就必须不断进行技术创新。富兰克林说过:“停止了创新思维，便是停止了生命”。21世纪将是一个智力竞争、科技竞争，特别是创新竞争的时代。创新是现代企业经济活力之源，技术创新一直是经济发展和生产率增长的基本驱动力。但企业的技术创新不是孤立进行的，总要依赖创新环境条件。企业技术创新环境是企业技术创新潜力转化为实际创新能力的决定性因素及动力所在，企业创新活动需要具有创新本质的文化来支撑，企业创新文化对企业技术起着内在的、无形的推动作用，加快企业技术创新首先要建设企业创新文化。

二、企业创新文化建设的功能

（1）导向功能 企业创新文化对企业整体及每位员工的价值及行为取向起到引导作用，赋予它们创新精神，使之符合企业所确定的创新目标。企业创新文化为全体职工确立的基本价值观、道德规范、企业精神等虽然是一种无形的准则，却创造了一个共同的文化氛围，能够把职工的个体行为引导到群体行为上来。企业创新文化一旦建立，就等于企业形成了自身系统的价值和规范标准。（2）约束功能 企业创新通过一种观念的力量、氛围的影响、群体行为准则和道德规范等区约束、规范、控制职工的个体行为的。企业创新文化的约束，不是硬约束，而是一种内在的软约束，一旦一个企业的群体意识、内部风气和风尚等精神文化内容具有了创新的特点，就会造成强大的、使个体行为在技术创新过程中产生心理共鸣，进而自我调整、控制自己的行为，自觉展开技术创新活动。（3）凝聚功能 企业创新文化被企业员工共同认可并接受之后，就会把全体员工团结在创新目标之下，调动企业内部有利于技术创新的力量，进而在技术创新过程中产生巨大的向心力和凝聚力。企业文化实际上是企业全体员工共同创造的群体意识，它所包含的价值观、企业精神、企业目标、道德规范、行为准则等内容，均寄托了企业全体员工的理想、希望和要求，以及他们的命运和前途。（4）激励功能 企业文化把尊重人作为它的中心内容，以人的管理为中心，它对人的激励不是一种外在的推动，而是一种内在的引导，是通过企业文化的塑造，在员工心目中树立起创新的思想观念和行为准则，使每个员工从内心深处自觉产生为企业技术创新而拼搏的献身精神，形成对于企业创新发展的强烈使命感和持久驱动力量，激励企业全体员工不断追求技术创新。

企业创新文化作为企业文化的一种，它无处不在，无时没有，企业的一切现象，无不深深地打上该企业特有的文化烙印。它是企业一切创新的动力和源泉，也是一切创新得以顺利进行的保障。

三 我国企业创新文化建设概况

一、我国企业创新文化建设中存在的问题

1、企业管理人员创新意识较薄弱

企业管理者的创新意识基本和管理者的学历成正比，和管理者的年龄成反比，但相比发达国家管理者的创新意识，还很薄弱。企业家调查系统通过对不同学历的经营者调查的结果是，平均有46.52％把创新作为主要的企业家精神；对不同年龄的经营者进行调查的结果是，平均有49.53％把创新作为主要的企业家精神，两者均未过半。在发达国家，绝大多数企业家均把创新作为成功企业家的典型特质，使企业家的核心精神，由此说明，我国企业管理人员对创新的重视程度还远远不够。2 企业内没有形成创新氛围

企业没有意识要创新必须使创新扎根于企业文化，使企业上下、全体员工都形成创新的文化氛围，因为企业创新文化是最利于创新的土壤，能够加速企业创新的发展，增强企业活力和核心竞争力，促进经营业绩的提高。由于企业创新文化是一个常常被忽略的课题，所以，关于建立企业创新文化的主体总是不明确。许多企业的员工都把企业文化的建树和创新归结为企业或企业高层管理者的工作，认为企业或企业高层管理者是建立企业创新文化的主体，实际上这是一个片面的认识。建立企业创新文化的主体应是企业全体员工，只由依靠企业全体员工的共同努力，才能充分调动和发挥员工的积极性、主动性、创造性，在企业内形成勇于创新、敢于创新、乐于创新、勤于创新的创新氛围，从而建立企业创新文化。缺少创新经费的保障

目前，无论是国家还是企业都没有建立企业创新文化的专项经费，而只对部分立项的科研创新项目有一定的经费支持，其支持额度与科研创新所需的实际经费相比仍是远远不足。我国总体创新经费的欠缺，使得创新成果缺乏，创新发展举步维艰，造成了整体创新能力不足，从而没有在全社会形成创新的文化氛围。4 缺乏有利于创新文化形成的社会环境

虽然有的人具有创新的思维、想法，但由于缺乏创新文化的大环境，他们怕失败、怕创新不能达到既定的结果、怕在企业中提出了自己的创新想法结果却导致的失败，使得许多创新思维在萌芽阶段就被迫流产，导致社会总体创新意识不足、创新人才欠缺、创新经费缺乏、创新成果稀缺，整体社会缺乏开放的创新文化环境，而在大环境欠缺的情况下要发展企业创新文化是非常困难的。

五、企业创新文化建设的内容

一、给员工自由

允许“来去自由”，多种成分杂交，为自由创新提供了自由竞争的条件，营造了有利于企业创新的文化环境，最大限度减少了妨碍信息流通和迅速行动的组织构造层次障碍，打破雇员间死板僵硬的只能按企业组织层次进行互动的模式。人与人之间可以自由交叉相互沟通，允许非正式群体的存在，使他们在自由沟通中产生创造的火花，企业文化有利于“创新个人”或“创新小组”给他们以特别鼓励和保护以保证成员的新思想及时得到研究和开发，奇妙的设想才有可能迸发出来，并因而付诸实施。企业意识到了给员工自由的时间去做自己认为有价值的事情，必要时可以得到公司资金或人力方面的资助，这种自由融入到了企业的创新文化氛围中。

二、鼓励创新和宽容失败

企业创新文化建设是由若干个连续不断的创新项目组成的。企业的创新项目是企业经营管理者或企业员工在长期的工作过程中总结经验、教训，对产品、工艺、原材料、市场、组织以及制度等提出的更能适合企业持续发展的建议。对这些建议进行研究、实施便形成了企业的创新项目。既然是创新，就存在着成功与不成功两种可能性。企业的经营管理者为了实现企业的持续发展，不仅能够接受一些奇思异想，鼓励创新，更能够宽容创新失败。传统的失败观，往往以成败论英雄，认为失败给企业带来的只是损失。能够正确对待失败的失败观，是指全方位、多角度，从新的视野去看“失败”,认为“失败”是新的起点，是合理的是机会是财富。所谓起点，是因为每次“失败”就意味着此路不通，另找一条路是一个新的起点会使人们离目标的距离越来越近。“合理”指创新环境的不确定，创新本身难度与复杂性，失败是难免的，也是合理的。所谓“机会”指如果坦然面对失败，人们就会大胆冒险，从而创造出更多的机会来。所谓“财富”是指失败中的经验与教训，恰恰是组织中非常宝贵的。所以要创新，企业就应当创造出一个自由宽松的人文环境，让“接收失败容忍失败”成为一种普遍认同的理念。

三、决策机制公平民主

创新思想更容易在宽松、民主、愉悦的环境下孕育和产生。透明、公平、民主的决策机制让创新者直抒胸臆，坦诚相见，而不会由于惧怕权威而压抑自己内心的思想。公平、民主的决策机制体现了企业内员工竞争的公平，能够让员工通过自己对企业的贡献不但能获得满意的物质追求，更能获得人生价值的体现。从而充分调动员工的积极性，激活员工的创新思想。哈佛管理杂志提出：要笼络员工的心，公平民主的决策过程比加薪更重要。

四、企业有创新意识和创新精神

企业的创新意识和创新精神是企业创新文化建设的核心，并具有强大的凝聚力和导向、规范作用。其凝聚力体现在企业的吸引力上，是一种能够使企业的大多数员工自觉地为企业奋斗的内在动力；而其导向和规范作用则体现了企业所提倡的最具有本企业特色的崇高的价值取向所具有的一切硬性管理都不可比拟的优势。在激烈的市场竞争中，企业只有具备了积极向上、开拓进取、敢于胜利的企业创新意识和创新精神，才能实现企业的可持续发展目标。

“思想即出路”，创新精神是创新事业成败的关键，思想观念的创新是企业创新活动的先导。我国正处在市场经济体制建立并发展、知识经济扑面而来的重要转型期，谁能首先解放思想、转变观念，谁就能抓住变革时代所蕴涵的宝贵机遇而迅速发展。五、建设学习型企业

科技创新是一个非常艰苦的过程，无论组织还是个人，如果没有明确的奋斗目标、坚定的理想信念和坚忍不拔的毅力，想搞好科技创新是不可能的。企业是由人组成的集合体，很显然，要完成企业的科技创新目标，仅靠个体积极性和创造性的发挥还远远不够，群体的能动性、创造力发挥得如何，直接关系到科技创新成效的大小。那么，怎样才能激发和调动企业全员科技创新的积极性呢？学习型组织理论认为，个人的梦想只有通过组织才能实现，组织的发展必须以个人的发展为基础。换句话说，通过共同价值观念和目标的引导，科技创新群体将不仅仅是相互利益需要而聚集起来的集体，而是由具有共同的价值观、理想追求和精神状态的人凝聚成的团队。这样的团队成员对企业具有强烈的认同感和归属感，科技创新充满使命感和责任感，他们将个人利益同企业利益、国家利益紧密地联系在一起，三者形成了命运共同体，这个命运共同体将不断激发出强大的创新力量。

因而，在建设企业创新文化的过程中，要以科学发展观为统领，坚持“以人为本”，把企业的发展与人的发展有机统一起来；把广大科技人员的信仰、理想和心理、思维、道德等因素整合成企业共同愿景、创新理念、团队精神；把科技人员的奋斗意识、创新意识和合作意识汇合成企业强大的科技创新动力，把企业建设成一个学习型的企业，在学习中求发展，在发展中学习。这样，企业的科技创新工作就会不断推进。

结 论

当前我国企业创新文化建设还存在众多的问题，如企业领导缺乏开拓意识，企业员工缺乏创新精神等。而企业是国家经济的核心，从我国企业在国际上的竞争力普遍较弱以及和国际上的企业对比可以看出，想提高我国企业竞争力必须重视企业创新文化建设。企业创新文化建设的研究还是一个前沿课题，而且是最近几年才发展起来的，大多数的企业还是在摸索中建设企业创新文化。我国企业创新文化的建设整体处于一个落后的状态，但创新文化建设的迫切性和必要性日益明显。企业创新文化的建立是一个长期的过程，它应当始终与企业的生产经营管理活动相伴。企业创新文化的建立需要理论的支撑，更需要企业制度的保证以及领导、员工的同心协力。企业创新文化的建设实际上是在营造一种激励员工不断创新的适宜氛围，在这个创新氛围中推动企业的自主创新能力的发展，在创新的发展中形成企业所特有的创新文化。

**第三篇：企业文化建设贵在创新**

邮政企业文化建设的创新

邮政事业是国家重要的社会公用事业，邮政网络是国家重要的通信基础设施。主要经营国内和国际邮件寄递、报刊等出版物发行、邮政汇兑、邮政储蓄、邮政物流、邮票发行等业务。中国邮政集团公司是国内惟一同时拥有实物流、资金流、信息流的企业。

中国邮政

于大连市南部海滨风景区南端，是一个以海洋动物展示、表演为主，集旅游观光体验、科普教育、文艺演出、餐饮休闲为一体的大型海洋公园。建园十年来，老虎滩海洋公园从大连众多的旅游景区中脱颖而出，一跃成为大连旅游界的旗舰品牌，这都得益于企业在长期经营实践活动中凝结、积淀起来的文化氛围和精神力量，也就是我们独具特色的“虎滩文化”。如何突破企业目前发展的瓶颈期，把老虎滩海洋公园做成一个国内领先、世界著名的品牌；又怎样让员工认同企业的这个发展理念，建立起统一的企业文化价值体系，用企业文化力去推动海洋公园的健康发展，为实现企业的目标而奋斗，是摆在我们面前的严峻课题。因此，把企业文化提升到推动企业发展的战略高度，不断地为企业文化注入新的活力和动力，促进企业文化创新、提升企业核心竞争力是我们需要认真思考的问题。

第一，企业文化创新需要制定一个科学的发展观。

大连老虎滩海洋公园是以海洋景点旅游服务为主的服务型公园。公园旅游服务设施有极地馆、珊瑚馆、海兽馆、欢乐剧场、四维影院、鸟语林、侏罗纪、海盗村、游船观光、空中索道、海上飞降、滑水表演等精品项目。年接待游客在200万人左右。海洋公园的战略定位是：“跻身世界级海洋公园的最前列。”这一战略定位的形成，是在经过广泛的市场调研和分析的基础上，从公园经营实际出发提出来的。它既具有现实性，又具有前瞻性，因此在公园形成了广泛的共识，极大地鼓舞了职工热爱公园、建设公园的热情和斗志。公园制定了“海洋旅游服务型公园文化”建设战略，提出海洋旅游服务型公园文化，是以海洋景点旅游服务价值观为核心，以游客满意为目标，以形成旅游服务共同认知和行为规范为内容的公园文化。它是公园在旅游服务管理经营中形成的群体意识、价值观念、服务理念、服务机制、服务方式和行为准则的总和。

第二，企业文化创新需要不断地更新观念。

海洋公园一直致力于运用生态人文主义价值观指导公园的改造建设，使公园的景点建设和旅游服务等各项工作一步一个脚印、一年一个台阶地向前走，成为同行业的骄傲。公园顺利通过了ISO9001质量管理体系和ISO14001环境管理体系国际认证，先后被大连市授予先进单位、旅游先进单位和“大连十佳景区”称号，荣获辽宁省建设厅“文明建设标兵单位”、辽宁省“五十佳”景区称号，荣获国家旅游局“中国旅游知名品牌”、国家首批“4A”级旅游景区（点）、建设部“全国风景管理区系统先进单位”等称号。实践表明，企业观念新了，就能不断取得新的进步。

企业只有常变革才能够“成长”。去年，我们根据公园的环境变化和公园内部的变革，适时地对公园文化进行了创新。制定了公园新的战略目标：跻身世界级海洋公园的最前列。公园的发展战略是：重塑虎滩新形象，多元互动，全面发展。公园精神是：大海无边，兴园无限。公园核心价值观是：团结、敬业、创新、优质、诚信。还有公园道德理念、公园服务理念等，形成了公园新的理念体系。为公园在新的环境下不断开拓进取，指明了前进方向和规定了行动准则。

第三，企业文化创新要培育一支富有爱心的职工队伍。

公园文化建设表明，“爱”就是力量，“爱”就是创造力。以公园核心价值观为指导，通过开展各种形式的活动来实现富有爱心的职工队伍建设。“团结、敬业、创新、优质、诚信”是职工队伍的精神支柱，“创建一流景区，提供一流服务”是职工队伍建设的目的。而这所有的一切，可以用一个“爱”字来诠释。一是“自爱”。它体现“爱岗敬业、无私奉献、自强自立、勇于进取”的精神。例如，公园园区管理所的保洁工郇庆惠十年如一日，爱岗敬业、无私奉献、任劳任怨、不怕困难，就是在摔伤的情况下，还是坚持工作。她说，我是公园一名职工，要在自己的岗位上发挥作用，实现自身价值，才能汇集成团队的力量，形成公园不断发展的动力。二是“互爱”。它体现了职工之间互相帮

助、互相关心、共同提高和发展的精神。例如，鸟语林有个大龄青年，公园领导多次为他牵线搭桥，终于使他喜结良缘，婚礼也是公园给操办的。再如，园务部职工张富智患肝病，病情十分严重，曾一度昏迷，不省人事。治疗过程中，共花去十多万元医药费。在他最困难的时候，全园职工捐款3万余元，解了他的燃眉之急。为了使帮助特困职工工作走上制度化、规范化的轨道，公园建立了“爱心互助基金”，以职工捐款、公园行政补贴的形式保证正常运转。三是“关爱”。关爱就是对人的关心爱护。例如，公园游艇公司常年资助特困学生上学，其中共产党员宋永利一人就资助了4名学生。票务部、机关也先后资助了多名特困学生上学。尤其是公园领导班子成员，每人资助一名特困学生读完大学。另外，公园还投资20万元建起了极地希望小学，让更多的失学儿童有书读，让更多的困难孩子有人关爱。爱使公园增强了凝聚力，爱使公园形成了一支特别能战斗、特别能创新的职工队伍。近几年来，公园上的新设施、服务的新项目，在职工的积极参与和努力工作下，得到了很好的发挥，并为进一步发展奠定了坚实的基础。作者系大连老虎滩海洋公园总经理

**第四篇：企业文化建设的管理创新**

企业文化建设的管理创新

企业文化建设的管理创新。这是一个研究系统管理工程的课题，不少大师级的管理工作者都有这方面的著作，我们单位的各位领导、各位老师、各位同事也都是满腹经纶。今天我只是从本人多年的感性认识出发，阐明下面三个方面一些不成熟的观点，算是我个人抛砖引玉吧。

第一个方面：企业文化建设的理论基础，不是“企业”+“文化”。

从所周知企业的生存与发展,人是核心的动力,企业是个体的人的企望组织，是基于明确的发展目标而将既有资源（包括人力）分布与整合的利益组织。文化是以精神和意识层面反映着人类乃至个体的人的气质和风格。企业又是以既定的发展目标将个体的人统一起来的组织。自然而然地，企业这个人文群体理应具备一定的“气质”和“风格”。这种气质和风格与个人相比，是经过碰撞、激荡、磨合，调谐和优化过的，是代表集体个性的，它并不是由个人意识来主导，却需要用个人言行和意识来传递和表达这种集体的、组织的个性和风格。也就是说,企业文化是企业长期生产经营活动中所自觉形成的，并为广大员工恪守的经营宗旨、价值观念和道德行为准则的综合反映。

企业文化不是简单的“企业”+“文化”，更不是附庸风雅借以装饰企业的文化，而是企业的精神主宰。文化修养从深层影响着一个人的生活态度、价值取向以及个性特征。文化对组织的意义和影响更是这样,就象个人的能动和创造力不可求极一样，组织的潜力更是无穷无极的，而文化对组织成员的精神培养，对组织机体运行秩序的维系、对组织协作力的巩固和凝聚，对组织创新能力的提升都将是不可替代的。其形式也好，内容也好都是极其细致而实际的。空洞的口号、铺排的文字、华丽的说辞都不是企业文化，那样的文化不仅组织成员听了云里雾里不知所从，其实就连倡扬这种“文化”者本身也不知其所以然。

第二个方面：中国电信企业文化建设的管理创新，创新企业管理执行力意识。我个人认为创新企业文化建设，就是创新中国电信企业的执行力和中国电信企业的服务意识，同时首先要解决中国电信企业执行力的问题，我查阅过很多中国电

信管理资料，发现资料里只要讲到执行力的问题，都是过多的强调基层员工的服从，而较少的倡导中国电信企业的整体执行力和解决影响执行力方方面面的矛盾的方案，我个人认为要倡导中国电信企业从上至下的执行力原则，而不是单纯强调员工个人的服从，而是要扫平影响中国电信企业整体执行力障碍，下面是我对提高综合管理中国电信企业文化建设，创新企业执行力的十点看法情况分析。

1.中国电信企业文化建设必须管理目标明确：有了明确的目标，做事情才会有方向，所以在谈到执行力的时候，先要明确我们要做什么，正确定位目标后，目标可以放大，具体可将目标设定为“基本目标”、“挑战目标”和“极限目标”。有了方向和具体数量指标后，才能充分发挥执行者的作用。对于执行者来讲，目标既是牵引力，也是驱动力，同时也是行为准则。

2.中国电信企业文化建设必须管理目标清晰：没有清晰而专注的中国电信管理战略，今年换一个方向，明年换一种战略。这也是执行力大打折扣的重要原因。战略不是一朝一夕就可以随便更改的玩意，不清楚自己的战略将会为中国电信换来沉重的代价。

3.中国电信企业文化建设必须管理上下指令明确：高层要清晰地将战略和目标传递给中下层，如果执行层面不了解所要执行的命令，执行中必然大打折扣。

4.中国电信企业文化建设必须管理沟通渠道畅通：渠道不畅通包括两个方面，一是从上往下传递的渠道，问题通常出在中层管理者身上，这是由于，当高层制定的政策中涉及到不利于中层的利益时，中层管理者出于本位主义而使信息传递不全或走样，结果执行在中层就遭遇障碍打了折扣；另一种渠道是由下而上的信息反馈通道，即基层人员在执行中碰到的问题没有及时向上反映或在中层遭遇障碍，存在的问题得不到及时处理和解决，结果不畅通的渠道影响了执行力。

5.中国电信企业文化建设企业管理人员、机构必须合理：如果机构臃肿，结构混乱、职责不清；员工“学非所用、用非所长”，组织结构不合理，分工不合作，互相扯皮推诿，中国电信企业工作效率低下，结果自然精力用在了内耗上了。

6.中国电信企业文化建设必须各级管理职责清楚：每个部门、岗位职责清楚，领导、员工有清晰的职责范围。眉毛胡子不能一把抓，要有关键和重点，以及先后顺序和轻重缓急。清晰了重点环节和轻重缓急，有的放矢，执行效率才能更好的发挥出来。

7.中国电信企业文化建设企业管理目标必须跟踪到位：我们经常听到有的领导常说的一句话：“不管过程，只要结果”，其实这是一个错误的观点。在执行过程中遇到的问题跟踪不到位，问题就会拖沓延长。

8.中国电信企业文化建设管理标准必须统一：什么样的结果才是合格和满意，有些企业往往缺乏相应的考核标准，使员工在执行过程中感到困惑。正确的做法应该是将执行目标层层分解，并制定每个岗位的考核标准，才能使执行者有一个执行的参照系和对照标准，不至于出现滥竽充数、蒙混过关的现象。制定标准的时候必须考虑到他的公平和理性。例如：业务奖金提成，专业的部门或者专职的部门工作人员的奖金不能和非专业的部门、专职的部门相等，他们必须完成一定的工作量后才能有奖金提成。如果一样，势必引发一系列“不公平“的矛盾，严重影响员工的工作热情，影响员工的工作积极性。

9.中国电信企业文化建设必须要求务实企业文化：企业文化就是企业的个性，把自己的企业与别的企业区别开来的东西就是企业文化。企业文化不用太玄虚，刻意追求华而不实的文化不但不利于执行，反而有害于执行。

10.中国电信企业文化建设管理目标必须培训到位：美国和欧洲发达国家的企业都十分重视人员培训，很多企业都不惜重金设立自己的内部大学。中国的企业总是怀疑员工培训的意义和价值，领导花钱吃饭和请客送礼大方得很，可一提到培训和学习却吝啬得像守财奴。学习型组织的高调唱了十几二十年了，但有几家中国中国电信真正理解学习型组织的真谛且切实建立起学习型组织呢。

第三个方面： 中国电信企业文化建设，创新企业服务意识。

中国电信企业文化建设管理不但要解决执行力问题，还要解决中国电信企业服务的思想问题，解决了中国电信企业服务的思想问题后，还要倡导中国电信企业整体服务型企业文化，我查阅的大量中国电信管理资料，发现过去资料中不少人过多地强调管理意识，而比较淡薄中国电信服务意识，也比较淡薄中国电信管理企业文化。下面是我个人倡导的中国电信管理企业服务理念的部分想法。

1.中国电信管理企业全体员工要有以客户至上，服务第一；依法管理，诚信第一的服务宗旨；

2.中国电信管理企业全体员工要有想客户之未想，急客户之未急；用心服务，营

造和谐的服务理念。

3.中国电信管理企业全体员工要有以春风化雨，润物无声；为民、便民、利民，服务于无形的服务原则。

4.中国电信管理企业管理目标要秉承“人事越精简，沟通越顺畅；忠诚敬业创品牌，团结奉献求发展”的原则；全体追求个人、企业、社会的共同发展和高度和谐。

5.中国电信管理企业还要根据中国电信发展战略，实行规范化管理，进行精细化运作。要有策略性的长期规划。充分挖掘人才和科技资源。通过对中国电信管理的实践服务，培养一批适应中国电信战略规划的多元化复合型服务人才。

6.中国电信管理企业要培养员工以客户满意与对公司忠诚为导向，以满足客户深层需要为出发点，探讨全方位、多层次、高效、卓越的服务方向；以增强企业品牌的影响力为核心。创建、创新公司的服务模式；树立优秀企业形象。

7.中国电信管理企业要秉承“军事化手段管理中国电信企业的日常事务，人性化思想服务中国电信企业的日常生活”的原则。

8.中国电信管理中所谓军事化手段管理日常事务：即以规章制度为中心，凭借制度约束、纪律监督、奖惩规则对日常事务精心管理；做到责、权、利分明；公司事事有人做，人人有事做；周密的计划贯穿每件工作的全过程，事前目标计划，事中全程监督，事后效果反馈，使计划的制订与落实形成良性循环。

9.中国电信管理中人性化服务中国电信企业的日常生活则是“以人为本、诚信创新”，依据企业的共同价值观和企业文化、精神氛围进行人性化服务，研究每个员工心理和行为规律，采取非强制性方式，在员工心中产生一种潜在的说服力；从而把公司决策意志变为员工个人的自觉行为。内在重于外在;心理重于物理；身教重于言教；肯定重于否定；激励重于控制；务实重于务虚。依靠领导魅力，激发员工的向心力，推行快乐工作原则。

10.中国电信管理服务型文化的最终目的，就是要达到中国电信企业精简、高效、团结协作的效果。中国电信企业自觉做到上下一心，心意相通；为客户提供最优服务，为企业创造最大经济效益，为员工创建最佳福利待遇。

**第五篇：以企业文化建设创新企业思想政治工作**

以企业文化建设创新企业思想政治工作

周云虎

2024-9-26 10:39:59 来源：《经济师》2024年第2期

摘要：文章着重分析企业文化建设与思想政治工作的关系，充分阐述认知新形势下企业文化建设在创新企业思想政治工作中的重要性。就充分发挥企业文化建设载体作用，有效加强企业思想政治工作；融入企业文化建设，充分发挥思想政治工作的政治保证作用展开深入研究。

关键词：企业文化建设，企业思想政治工作，创新

2024年5月，中油集团公司召开思想政治工作会议，分析思想政治工作面临的新形势，研究部署当前和今后一个时期思想政治工作的主要任务，为今后几年油田企业思想政治工作指明了方向。2024年6月油田公司现场文化建设推动会进一步指出加强企业文化建设，不断创新企业思想政治工作的重要性。

近年来，随着企业内外部环境的发展、变化、变革，特别是受国际金融危机的影响．油田企业改革发展的内外部环境发生了深刻而复杂的变化，呈现出许多新的特点，给思想政治工作提出了新的要求、新的课题。企业各级党组织加强、改进、创新新形势下思想政治工作，切实增强做好工作的责任感和紧迫感。显得尤为重要。要紧紧把握中油集团公司思想政治工作的精神实质，认真贯彻油田公司企业文化建设工作的一系列部署，结合单位实际，积极探索新形势下企业思想政治工作的方法和途径．有效发挥企业文化建设在创新思想政治工作．发挥思想政治工作的有效性、针对性、前瞻性、引导性，为完成企业“发展、转变、和谐”三件大事中的积极作用。

一、企业文化建设与思想政治工作的关系

1．企业思想政治工作。企业思想政治工作是企业自身开展的、对职工进行以提高企业经济效益和职工素质为核心的思想教育，目的就是提高企业综合效益，动员和发动职工为企业当前和长远目标而奋斗。企业思想政治工作关系到企业改革进程和发展大局。关系到企业效益的提高。

2．企业文化建设。从理论上讲。企业文化是企业高层管理者为保证企业的生存与发展．根据企业的生产经营状况和内外环境氛围设计和提出的，并为企业普遍接受的有关企业经营管理活动和职工行为的一整套价值观准则。企业文化不单指职工业余生活、文化娱乐。还包括企业精神、职业道德、企业形象等诸方面。企业文化不是一种制度、战略和技术，而是将管理行为和职工行为规范化、概念化．以某种理想、信念表迭出来。企业文化实质上是一种精神的东西。企业文化作为一种价值体系．必然渗透到企业的各个领域。

3．企业思想政治工作及企业文化的目的作用的一致性。一是导向功能。企业总是根据时代的要求，来确立自身的发展目标和方向。企业思想政治工作和先进的企业文化可以引导职工对企业目标形成统一的认识，并通过思想、感情、认识上的同化，形成统一意志．从而促进企业目标的实现。二是凝聚功能。企业思想政治工作和企业文化建设是一种粘合剂，它可以使企业成员实现观念和行为的一体化．进而产生合力，全面发挥企业的整体效能。三是约束功能。企业思想政治工作和企业文化建设可通过一系列为职工所普遍接受的价值观念来约束企业的经营活动，以潜移默化的方式来控制职工的观念与行为，指导职工该做什么、不该做什么。四是激励功能。企业思想政治工作和企业文化建设，都以引导人、鼓励人、激励人为主，可以极大地调动职工的积极性和创造性，激励职工为实现企业发展目标而团结一致、凝心聚力。五是协调功能。企业思想政治工作和企业文化建设能成为一种润滑荆。可以为企业营造一种和谐的、相互理解和支持的组织氛围，使各部门、各成员在同一个企业文化环境中，具有共同的价值取向和行为准则。

4．企业思想政治工作与企业文化建设可以相互补充，相得益彰。在日常工作中，企业思想政治工作可以借鉴企业文化理论，拓宽思想政治工作的思路，丰富思想政治工作的内容．使思想政治工作在企业的“发展、转变、和谐”中更有作为。同时，企业文化建设也可以借助企业思想政治工作充实其内涵，确保建设先进的企业文化并使其更具效力。企业文化是一种先进的理论，其根本立足点也是尊重人．调动人的积极性、创造性。以企业文化建设创新企业思想政治工作，必将充分发挥企业思想政治工作及企业文化的引导、激励、约束和凝聚作用。

二、充分认知新形势下企业文化建设在创新企业思想政治工作中的重要性

随着企业内外部环境的变化，必然会带来员工思想观念、价值观念的多样化。给思想政治工作增加一定的复杂性和艰巨性。建设有利于企业“发展、转变、和谐”的企业文化，是创新和改进新时期思想政治工作的重要途径。

1．企业文化有助于促进思想政治工作方法和形式的创新。企业文化的特点不是灌输．而是通过以文栽道，以文化心，使员工自觉自愿地去追求一种价值观念，去共行一种行为规范。企业文化有助于改变传统的思想政治工作方法，树立以人为本理念，通过营造公平、公开、民主、和谐的氛围，建立平等交流多项沟通的机制，变教育为沟通，达到良好的效果。同时，通过开展行为文化，可以用身边的人。身边的事、身边的文化，进行教育与自我教育，将企业的先进理念和先进行为潜移默化地渗透到思想和行动中。

2．企业文化有助于丰富思想政治工作的内容。人的素质包括思想道德素质、科学文化素质、专业技术素质和身体心理素质，而思想道德素质是员工最重要的素质。企业文化和思想政治工作的最终目的都是开拓先进生产力，发展先进文化，建立蕴舍企业提高员工的思想素质，使之更好地服务企业创造财富、造福社会；更好地坚定理想信念，明确肩负的使命，从而使思想政治工作更具体、更实在、更丰富、更有生命力。

3．企业文化有助于增加思想政治工作的文化含量。思想政治工作是企业的一大政治优势，只有从企业改革发展稳定的大局出发．正确处理企业与个人的利益关系，做好员工的思想教育和转化工作，才能使之成为有理想、有道德、有文化、有纪律的企业改革发展稳定的拥护者和实践者。企业文化建设所倡导的企业精神，企业员工所认同的价值观念，是企业之魂，只有坚持先进正确的企业文化建设方向，有效地开展思想政治工作，才能解决好价值观这一文化建设的核心内容。保证企业文化建设的健康发展，保证企业“发展、转变、和谐”三大任务的有效推进，才能提高企业的核心竞争力。

4．企业文化是解决思想政治工作矛盾的迫切需要。随着企业发展，社会的进步。职工群众的生活方式、思维方式和精神状态。也发生了巨大的变化，独立性、多样性、自主性更加突出，仅仅依靠传统说教式思想工作方法，已无法达到思想政治工作的预期效果。企业文化与思想工作相结合，充分发挥文化的激励、凝聚、导向、示范作用，可以极大丰富思想政治工作的内容，创造出能够团结和凝聚职工的、能够增强企业向心力和竞争力的新形式、新方法，促进思想政治工作与企业中心工作有机地融为一体，落到实处。

5．企业文化建设是创新思想政治工作方法的实践栽体。企业文化建设的一个突出特点就是寓教于乐，企业文化的操作方法生动、活泼、容易吸引职工参与，其内容容易被职工接受。充分利用企业文化建设这一栽体．企业思想政治工作就可以紧密地结合企业的经营活动与文化活动来开展工作，使思想政治工作不再是单纯的理论说教，而是变得生动、有活力．增加了其说服力，从而改变了思想政治工作空泛和脱离实际的局面。同时，企业文化所倡导的企业精神，不仅丰富了思想政治工作的内涵和外延，而且在培育企业群体意识、倡导企业道德、规范员工行为、开展各种文化活动中．为思想政治工作提供更为广阔的舞台。

企业文化兼容思想政治工作和企业经营管理两方面于一身，是思想政治工作与经济工作有机结合的扩展点。企业文化建设能拓宽企业思想政治工作领域，丰富思想政治工作的内容，使思想政治工作与经济工作更肾密地结合起来，使思想政治工作更具体、更实际，效果更突出。

三、充分发挥企业文化建设载体作用。有效加强企业思想政治工作

企业文化为思想政治工作服务企业发展中心工作开拓了新的领域，是创新思想政治工作的重要载体。企业文化所倡导的竞争精神、创新精神、科学精神、主人翁精神、群众精神、奉献精神、民主精神、服务精神等，不仅丰富了思想政治工作的内涵和外延，而且给思想政治工作增添了新的活力。同时在培育企业群体意识、倡导企业道德、规范员工行为、开展各种文化活动中，为思想政治工作提供了更广泛的活动舞台。企业文化与思想政治工作相结合，并有机地融合和统一起来，充分发挥企业文化建设在创新新时期思想政治工作中的重要作用。

1．注重企业文化的建设。企业文化是企业发展的精神动力和支柱，是企业全体员工应具有的行为规范和思想境界。注重视觉文化建设，为员工创造优美、舒适、温馨、人文的工作环境和人性化的管理氛围，使员工在相互关爱、相互理解、相互促进的环境中达到员工与员工的和谐，员工与企业的共赢，使企业的意志和理念在人文关爱中得到潜移默化的灌输。

注重行为文化建设，将企业的制度管理和人本管理有机制地结合起来，达到员工行为的高度统一、员工与企业的高度统一，在实现严格管理制度的同时，不断强化“以人为本”的管理理念，通过赢得人心增强企业的凝聚力和吸引力，扩大员工对企业的忠诚度和向心力；注重理念文化建设，建立一种与企业所在行业和环境相适应的、与企业发展方向相吻合的、体现人与自然和谐共处和可持续发展思想的企业理念，提高企业的核心价值观，提高员工的团队精神和整体素质，提高企业管理的整体效应。

2．注重企业文化的养成。企业文化源于职工群众创造。又需要转化为职工群众的自觉实践。要积极开展宣教工作，用职工易于理解的语言、身边的典型事例，通过开展座谈讨论和征文、演讲等多种形式的活动，让职5-if-确地理解，主动地接受。真诚地实践；要在具体实践中弘扬企业文化，企业文化不仅需要凝练整合、学习深化，更重要的是在实践中不断地丰富、发展、升华；要有目的地教育引导，使干部职工自觉地把自身利益和企业发展紧密联系在一起。把企业文化体现在本职岗位上，反映在具体工作中，始终保持旺盛的斗志和昂扬的士气。同心协力为发展贡献力量。

3．注重管理方法的创新。提高管理水平，促进企业经济效益快速增长，是企业文化建设和思想政治工作的目的所在。企业文化建设和思想政治工作的着力点都应放在提高日常管理水平，促进全面发展上。一是要把以人为本贯彻始终。思想政治工作和企业文化都是做人的文章。只有坚持以人为本，充分发挥思想政治工作调节功能、激励功能和企业文化的导向作用，改变那种冷冰冰的命令型、强制型管理行为，把激励、勉励、关心和情感贯穿于日常管理和各项工作中，以提供创造性的岗位环境和极具个性的发挥机会来调动职工的激情，实现企业管理科学化。二是要加强制度文化建设。制度是思想政治工作的保证。要注重把思想政治工作和企业文化建设与管理创新、制度创新相结合，制度刚性化与管理人性化相结合，建立健全符合现代企业制度的各项管理制度、操作规程、工作职责，并把企业文化的基本理念体现到各项规章制度，渗透到企业日常管理的各个环节。转化为广大员工工作的动力和自觉行为，为思想政治工作提供有力的制度保障。三是要全面提高职工素质。以建设适应企业“发展、转变、和谐”三大任务的干部职工队伍为目标，用科学的思想理论、优良的道德品质、先进的文化知识武装和充实干部职工，引导职工树立正确的人生观、价值观，提高职工的明辨是非能力。强化职工教育培训，通过开展岗位练兵、技能比武、业务培训等活动，提高干部职工的业务技术素质，以适应跨越式发展的需要。为企业的持续健康有序发展提供强有力的组织保证。

4．注重典型榜样的树立。典型引导，发挥榜样作用是企业文化建设的一种重要而有效的方法。不树立典型就缺乏感召力。“大庆精神、铁人精神”已成为百万石油人的精神支柱，是石油行业的企业文化之魂。在思想政治工作中，要善于发现、培养和树立各类先进典型。典型示范是思想政治工作升华的一种表现，也是做好思想政治工作的重要方法和手段，可以直接推动思想政治工作向深层次发展。广泛开展和选树企业的典型，把那些工作业绩突出，最能体现企业文化的优秀员工树为典型，大张旗鼓地进行宣传，使广大员工学有榜样，赶有目标，形成人人为企业发展争做贡献的良好氛围。

企业文化建设是思想政治工作的深化和发展，积极探索企业文化和思想政治工作的新方法、新经验。着力创造一种和谐融洽的、催人奋进的企业文化，是创新和改进新时期思想政治工作的重要途径和有效手段。

四、融入企业文化建设，充分发挥思想政治工作的政治保证作用

1．把增强企业凝聚力作为思想政治工作的着眼点。增强企业凝聚力是企业文化建设的一项基本功能，它使企业由上至下，从外在形式到员工思想、心理而形成企业的共同目标。使每一个员工都成为企业责任感和荣誉感的承担者，真正做到与企业同呼吸，共命运。将思想政治工作融入企业文化建设，就要把增强企业凝聚力作为思想政治工作的着眼点。一是以情感人，以信聚人，以德服人。首先要树立“以人为本”的管理思想，热·心为员工服务，深入基层，深入生产经营第一线，加强与员工的沟通和交流，真诚地与员工交朋友，为员工办实事，办好事。及时了解和掌握广大员工需要什么，想什么。根据员工情绪变化和行为表现，推断员工的活动趋势，预测可能出现的问题．抓住思想和行为苗头，把问题解决在萌芽状态。增强思想政治工作的预见性和主动性。与员工要以诚相见，相互信任。充分重视员工的意见。创造一种和谐的人际关系，用真诚凝聚员工，使员工产生一种归属感。特别是要克服过去那种“冷、冲、横、硬”的态度，杜绝门难进，脸难看，话难听，事难办的现象。去除把为员工办实事看成是找麻烦，把提不同意见的员工看作是刁难的现象。企业思想政治工作者要有高尚的思想觉悟、高尚的情操、模范的行为。做到严以律己，以身作则，才能以自己的行为和人格力量感染员工，员工才能做到心悦诚服。二是要完善激励机制。为了激发每个员工的潜能，真正做到用待遇留人，要拉开分配档次．杜绝吃“大锅饭”的现象。同时给每个员工搭建实现自我价值的平台，要大力推动人事管理改革，将竞争机制引入到企业所有的岗位、工种，实行竞聘上岗，做到能者上，庸者下，使员工真正做到人尽其才。使企业真正做到用事业激励人，留住人。三是要积极开展丰富的娱乐活动。经常开展健康有益的文化艺术和体育活动，让员工在紧张的工作之余，自我参与，自娱自乐。既可陶冶情操，提高员工的精神境界。又可以融洽企业与员工及员工之间的关系。增强企业的凝聚力。各分公司要着力建设好员工之家，增添文化娱乐设施，让员工学习有场所，休闲有去处。让员工业余时间不沉溺于吃、喝、玩、乐之中，真正远离“砌长城”等赌博游戏，使企业逐步向学习型企业迈进。

2．把实现企业可持续发展作为思想政治工作的落脚点。企业文化作为一种管理手段，就是要促进企业的发展，发展才是硬道路。经济工作是思想政治工作的基础，离开经济这个基础。思想政治工作就成了无源之水，无本之木。因此，要将思想政治工作融入企业文化的建设，就要把实现企业可持续发展作为思想政治工作的落脚点。必须把企业发展的目标、任务、愿景转化为企业各岗位的具体要求，贯穿到企业的生产经营管理活动中。在企业按照市场经济发展规律办事，诚信经营实现企业发展的过程中，把为社会提供优质产品和优质服务观念，敬业精神和职业道德渗透到企业的生产经营管理的全过程，充分发挥思想政治工作的优势，确保企发展目标的实现。从而在企业发展市场竞争中，做到“人无我有、人有我优、人优我精、人精我新”，始终掌握企业发展的主动权。

3．把培育企业精神作为思想政治工作的中心环节。企业精神是企业文化的灵魂，培育企业精神是企业文化建设的核心内容，是现代企业管理理念的集中体现，是凝聚员工人心的一面旗帜。要通过有针对性的思想政治工作，用正确的思想观念来教育和影响员工的思想和行为，帮助员工树立正确的世界观、人生观、价值观和竞争观念，把员工的责任意识、服务意识、追求卓越、争创一流的意识引导和归入企业精神之中，使企业精神真正成为凝聚人心，激发热情，鼓舞斗志的强大动力。努力把企业精神渗透到员工的心灵，使自我超越成为每个员工的自觉追求，并且在不断更新的过程中重塑和优化，使企业文化处于不断整合、不断提高的良性循环之中。同时，使思想政治工作内容不断丰富、充实和完善，使企业文化建设达到“外塑形象，内聚人心”的最终目的。

4．把提高员工队伍素质作为思想政治工作的目的。高素质的员工队伍是企业兴盛之本，发展之本。企业文化建设的关键是要建立一支高素质的员工队伍，以提高企业竞争力。要提高企业思想文化建设的实施层次，培育有理想、有道德、有文化、有纪律的员工。要有计划地开展思想教育。首先进行世界观、人生观、价值观的教育，克服以权谋私、见利忘义、贪图享受的极端个人主义；要进行爱国主义、集体主义和社会主义教育，重点引导员工正确处理企业和个人利益关系，为企业多作贡献；要进行社会公德、职业道德、家庭美满的教育，重点要引导员工遵章守纪、爱岗敬业、尊老爱幼与社会和谐相处。其次是从行为规范着手，灌输“管理就是服务”的新观念、新思想，坚持岗位规范，养成良好的行为习惯，牢固树立“质量第一，信誉至上”的思想观念，不断提高自身的业务技能。要开展经常性精神文明创建活动，在企业范围内积极开展创建文明单位、文明个人、文明家庭、示范岗、五好班组等活动，并持之以恒地坚持下去，从而培养和造就一个团结一致、奋发向上、不计名利、争讲奉献的员工群体，打造企业的行为文化。

企业思想政治工作是企业的政治优势，企业文化是企业快速发展源动力。企业思想政治工作围绕企业“发展、转变、和谐”中心工作，正确处理企业发展与员工成长成才的关系，借助企业文化凝聚职工的心，发掘职工的智慧，创新企业思想政治工作，充分发挥企业职工积极性和创造性，从而必然能发挥好企业思想政治工作在实现企业持续健康有序发展中的保证促进作用。

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！