# 企业文化精神对企业发展的内驱力作用[定稿]

来源：网络 作者：夜幕降临 更新时间：2025-04-08

*第一篇：企业文化精神对企业发展的内驱力作用[定稿]企业文化精神对企业发展的内驱力作用——读《新教伦理与资本主义精神》有感摘要 马克思·韦伯从宗教的角度探寻了资本主义的发展。本文从宗教与企业文化之类似性角度，探讨了企业文化精神对企业发展所起...*

**第一篇：企业文化精神对企业发展的内驱力作用[定稿]**

企业文化精神对企业发展的内驱力作用

——读《新教伦理与资本主义精神》有感

摘要 马克思·韦伯从宗教的角度探寻了资本主义的发展。本文从宗教与企业文化之类似性角度，探讨了企业文化精神对企业发展所起的内驱力作用，并对如何培养企业文化精神提出几点建议。

关键词 新教伦理；资本主义精神；企业文化精神

马克思·韦伯通过比较研究，发现不同的文化价值取向对社会行为具有相当的规范性，并从宗教的角度探寻了西方资本主义的起源。韦伯认为，新教伦理与资本主义精神具有先天的亲和性，是资本主义精神的前身，正是这种资本主义精神，极大的满足了资本主义发展的条件，并促进了西方资本主义的迅速发展。韦伯思想对我国社会主义市场经济建设以及文化建设具有相当的借鉴意义。企业是市场的细胞，要搞好社会主义市场经济，首先要从宏观上发展好我国的各种企业。企业又不仅仅是一个经济组织，也是一个社会组织，企业文化是社会文化的一个重要组成部分，因此，建设良好的企业文化，也是建设我国社会主义文化的一个重要途径。

一、《新教伦理与资本主义精神》的主旨

（一）路德的“天职观”和加尔文的“预定论”是新教伦理的基础

16世纪的欧洲宗教改革，主要有两个主要分支，德国的马丁·路德改革以及北欧的加尔文改革。路德针对当时占主要地位的天主教，指出“上帝所允许的唯一生产方式，并不是要们经过苦修禁欲主义来超越世俗道德，而是要人们完成自己在现实中所处的地位所赋予的责任和义务，这可以算是他的天职”。路德的“职业观”让世俗的活动取得了宗教上的意义，也就是让世俗的活动取得了宗教上的“合法地位”。

加尔文教则更彻底的否定了可以通过善行与忏悔来使自己得到拯救。“预定论”认为上帝只能救赎一部分人，而这一部分人是已经预先确定了的，不因人的主观意愿或行为而改变。而成为上帝的选民的标志是通过增加财富，为上帝添加荣耀，而不是自己享乐。因此，“预定论”在本质上是一种世俗的禁欲主义。他提倡人们为上帝积累财富，要求人们奉行理性的消费，控制自己的欲望。

（二）新教伦理与资本主义精神的关系

韦伯认为，“资本主义精神的发展完全可以理解为理性主义发展的一部分，而且可以从理性主义对于生活的基本问题的根本立场中演绎出来。”资本主义精神不是“谋利、获取、赚钱、尽可能地赚钱”, 它是一种伦理道德原则, 它一种内在的精神气质, 它是履行宗教神圣的“天职”。“天职观念”构成了资本主义社会伦理中最具特质的精神理念，是资本主义文化的根基，是资本主义在西方得到巨大发展的精神动力，宗教改革后所产生的新教伦理是资本主义精神得以产生的文化基础。

新教伦理作为一种本质上世俗化的伦理观念，在西方资本主义发展历史上有着巨大的推动作用。首先，新教伦理以宗教的方式确认了正当追逐财富的合法性，为资本主义的发展提供了心理因素。其次，新教伦理强调合理限制消费的必要性，有利于资本主义原始资本积累。再次，新教伦理缓和了资本家与工人之间的矛盾，劳动成为了人生的目的，是人的天职，社会分工是神意的体现。最后，新教伦理培养了近代西方资产阶级经济人。从而，韦伯得出结论: “被称为资本主义精神的那种态度，其根本要素与我们在这里表明的清教世俗禁欲主义的内涵并无二致。”

二、企业文化精神对企业发展的内驱力作用

企业文化精神，如同宗教信仰一样，是体现在人身上的一种意志。不同的企业文化对人的行为产生不同的约束和规范。当企业文化内化成可以体现在人身上的企业文化精神时，便会产生强大的内滋力，这种内滋力可以说是取之不竭的，并且产生比外附激励大多的激励力。但是，企业文化对企业的发展可以产生积极作用，同时也会产生阻碍作用。

（一）企业文化对企业发展的积极作用

1.辐射作用。企业文化和外界进行接触, 可以发挥其独特的辐射作用, 以给外界留下深刻的印象，从而对企业外在形象和品牌形象产生直接影响。良好的企业形象可以唤起外部对企业的认同, 从而促进企业的发展。

2.激励作用。企业文化从物质层中的“企业为员工创造的工作环境”, 到观念层中的“企业精神和宗旨”, 再到精神层中的“预期、价值观”等, 都对企业内的员工有着一定的激励作用。企业文化的作用正是通过激励来满足人的精神需要, 使员工产生归属感、自尊感和成就感, 从而调动员工的精神力量。

3.指导作用。企业文化中包括企业的奋斗目标, 企业的行为规范和企业的共有价值观, 这些都对员工的行为有着强烈的指导作用。

4.约束作用。企业文化的约束作用体现在两个方面, 一是具体的规章制度和制度的执行情况对员工产生行为层面的约束, 二是企业价值观对员工产生道德层面的约束。

（二）企业文化对企业发展的阻碍作用

1.负导向作用。优良企业文化具有正导向的作用, 反之, 不良企业文化则具有负导向作用。

2.惯性作用。企业文化具有相对的稳定性，而企业外部环境的变化要求企业内部相应的进行改变，如果企业文化跟不上变化，就会阻碍企业的发展。

3.封闭作用。企业文化得到了员工的一致认同, 全体员工都会以自己的企业为荣, 以自己的企业文化为荣。但这种自豪感如果不加以正确的引导, 就会使员工产生盲目自大的思想, 抱着已经形成的企业文化不放, 把自己封闭起来, 不愿意去接受新鲜事物, 不愿意虚心承认不足, 这样就会严重地影响企业的创新能力, 阻碍企业的发展。

企业文化对企业发展有着重要的影响，当这种文化被员工所接受、所认同、所信仰时，也就是成为员工的一种精神时，将会对企业产生更强烈的影响。

（三）企业文化精神对企业发展的内驱力作用

企业文化精神的强弱对企业发展的影响可以用图1来表示。因为企业文化精神具有相当的稳定性，因此，企业文化精神越强，对企业发展产生的影响越强烈。当企业文化精神与企业发展目标不一致时，将会对企业发展产生强烈的阻力作用，甚至会成为一个企业失败的根本因素；当企业文化精神符合企业发展目标的需要时，将会大大地促进企业的发展。因此，把握好企业文化的发展方向对企业来说是至关重要的。

+

图1企业文化精神与企业发展关系

三、如何培养员工的企业文化精神

（一）宏观上，政府倡导发展社会主义制度下的企业文化精神

企业员工首先是一位社会人，其精神的培养应建立在社会主义道德观的前提下。企业作为社会主义市场中的一个细胞，企业文化建设，应作为建立社会主义市场经济秩序的一个渠道，因此，国家或政府应倡导符合社会主义建设的主流企业文化。我们可以设想，这种主流企业文化可以作为企业文化的一个共性。

（二）微观上，企业领导人根据企业自身特点倡导企业文化建设

许多学者认为，企业文化首先是企业家的文化，可见企业家在企业文化建设中所起到的关键性作用。每个企业的战略目标、经营方式、价值取向以及领导方式等都是不同的，企业家在领导企业文化建设的过程中，要时刻联系到企业的发展目标，倡导本企业发展所需要的企业文化精神。着可以被认为是不同企业的企业文化所具有的个性。

任何东西内化到精神层面都具有强大的力量，员工具有良好的企业文化精神是企业巨大的财富，也是社会的财富，而与发展不匹配的精神或意志将会导致巨大的灾难，企业如此，社会亦如此。因此，无论是在培养于昂的企业文化精神上，还是建设社会主义精神文明、社会主义价值观上，关键要做好导向工作。

**第二篇：谈企业文化对企业发展的几个作用**

谈企业文化对企业发展的几个作用

企业文化的作用

周明煌 原创 | 2024-01-16 23:03 | 投票 投票人 标签： 企业文化 利润 经营 管理

“一个企业没有文化，这个企业就没有了凝聚力，从而也会丧失了持久的竞争力”。这句话是现在公商界人士最近几年的共识.但是很少有人真正知道什么是真正的企业文化,也很少有人知道企业文化的真正作用

企业文化包含三个同心圆，内圆是企业的精神文化，包括企业内的价值观念、行为规范等；中间圆为企业的制度文化，这包括企业内部的规章制度；外层圆为企业的物质文化 从企业务实致用的角度，特别是基于管理咨询实践，企业文化用途如下：

导向功能：企业文化能对企业整体和企业每个成员的价值取向及行为取向起引导作用，具体表现在两个方面：一是对企业成员个体的思想行为起导向作用；二是对企业整体的价值取向和行为起导向作用。这是因为一个企业的企业文化一旦形成，它就建立起了自身系统的价值和规范标准，如果企业成员在价值和行为取向上与企业文化的系统标准产生悖逆现象，企业文化会将其纠正并将之引导到企业的价值观和规范标准上来。

约束功能：企业文化对企业员工的思想、心理和行为具有约束和规范作用。企业文化的约束不是制度式的硬约束，而是一种软约束，这种约束产生于企业的企业文化氛围、群体行为准则和道德规范。群体意识、社会舆论、共同的习俗和风尚等精神文化内容，会造成强大的使个体行为从众化的群体心理压力和动力，使企业成员产生心理共鸣，继而达到行为的自我控制。

凝聚功能：企业文化的凝聚功能是指当一种价值观被企业员工共同认可后，它就会成为一种黏合力，从各个方面把其成员聚合起来，从而产生一种巨大的向心力和凝聚力。

激励功能：企业文化具有使企业成员从内心产生一种高昂情绪和奋发进取精神的效应。企业文化把尊重人作为中心内容，以人的管理为中心。企业文化给员工多重需要的满足，并能对各种不合理的需要用它的软约束来调节。所以，积极向上的思想观念及行为准则会形成强烈的使命感、持久的驱动力，成为员工自我激励的一把标尺。

辐射功能：企业文化一旦形成较为固定的模式，它不仅会在企业内部发挥作用，对本企业员工产生影响，而且也会通过各种渠道（宣传、交往等）对社会产生影响。企业文化的传播对树立企业在公众中的形象很有帮助，优秀的企业文化对社会文化的发展有很大的影响。品牌功能：企业文化和企业经济实力是构成企业品牌形象的两大基本要素，它们是相辅相成的。企业品牌展示一个企业的形象，企业形象是企业经济实力和企业文化内涵的综合体现。评估一个企业的经济实力如何，主要看企业的规模、效益、资本积累、竞争力和市场占有率等。企业文化是企业发展过程中逐步形成和培育起来的具有本企业特色的企业精神、发展战略、经营思想和管理理念，是企业员工普遍认同的价值观、企业道德观及其行为规范。企业如果形成了一种与市场经济相适应的企业精神、发展战略、经营思想和管理理念，即企业品牌，就能产生强大的团体向心力和凝聚力，激发员工的积极性和创造精神，从而推动企业经济实力持续发展。企业文化（软件）与企业的经济实力（硬件）具有紧密关联性，无论是世界著名的跨国公司，如“微软”、“福特”、“通用电气”、“可口可乐”，还是国内知名的企业集团，如“海尔”、“华为”、“康佳”等，都具有独特的企业文化和强大的经济实力。品牌的价值是时间的积累，也是企业文化的积累，是企业长期经营与管理积累的价值所在。因此，我们要建设具有综合竞争力的大型企业，就必须坚持两手抓，一手抓业务发展，一手抓企业文化建设。

其实每个公司和企业都是有企业文化的,只是很多人不了解而已,甚至没有文化也是一种企业文化.企业文化的建设不是只有大公司该做的事情,而是每个公司和企业都应该放在首位的课

题和任务,特别是娱乐行业,因为制度虽然可以解决表面问题,但是在无人监管或者无法面面具到的管理的时候只有文化能起到作用.而且作用远比制度性的要大的多.娱乐行业存在管理的盲点是很多的,想有效高效的管理就只有进行企业文化的灌输.但是,一个公司和企业的文化是和第一任的总经理人品性格有莫大的联系的.某种意义上来说一个公司的第一任老总将会影响好几代员工的思想和观念.如果文化的建设不从一开始的培训中就开始灌输的话,那以后就将很难形成健康的,对公司有益处的文化,我这里建议在我们公司灌输的企业文化是 诚实 敬业 团队责任 服从,但是建设企业文化不是靠写大标语和喊口号就可以实现的,他一定只能由总经理个人影响力才能复制和灌输的.甚至可以这么说,建立良好的企业文化就是一个合格总经理最应该也是最值得花时间做的事情。

**第三篇：激发学生发展内驱力**

构建“四位一体”育人机制

激发学生发展内驱力

一、问题的提出：

21世纪是“教育的社会”。在这样的社会里，终身学习和主动成长将成为社会和个人生活的需要，教育的目的就是引导学生主动发展，“学会求知，学会做事，学会做人”。《国家中长期教育改革和发展规划纲要》指出：“着力提高学生的学习能力、实践能力、创新能力，促使学生主动成长”。但我们也发现：新课程改革和规范办学行为实施以来，高中的教学内容、学习方式、评价理念都有一系列的改变，学生的学习兴趣和热情虽有了显著的提高，但是依然存在着部分学生人生目的不明确、自我发展缺少动力的问题，依然存在着闲暇时间自主学习能力弱，学习效率不高的问题。如何激发学生发展内驱力、促进学生主动学习就成为摆在我们面前的一个重要课题。

二、什么是内驱力

从心理学角度讲，学生的内驱力是指：学生力求认识世界，可望获得科学文化知识和不断探求真理，而带有情绪色彩的意向。它是学生学习自觉性和积极性的核心因素，是学习的强化剂，是学生学习获得成功的十分重要的内在意识倾向。

从哲学角度讲，学生的内驱力是指：教学活动主体的积极参与意识。学生是教学活动的内因，教师只有调动学生学习的积极性和主动性，才能把教学活动变成学生获取知识和不断探求真理的自觉意志和行为。

从教育学角度讲，学生的内驱力是指：激发学生学习兴趣，促使学生自觉完成学习任务的动机。

三、为什么要激发学生发展内驱力

（一）当前高中学生的特点

高中学生的年龄一般是在十四五岁到十七八岁。这个年龄阶段在儿童心理学上通常称之为青年初期，它是一个人独立走向社会生活的准备时期，也是一个人开始考虑自己未来生活道路的时期。这个时期是长身体、长知识的时期，也是思想的迅速成长期。人生的价值观、人生观、世界观在这个时期基本形成。高中阶段在人的一生中是最宝贵，最有特色的黄金时代。但是，这个阶段的学生也有自己明显的心理两重性：

1.政治上具有探求性，观点上带有偏激性。2.思想上具有进取性，认识上带有片面性。3.目标上具有时代性，需求上带有享乐性。4.思维上具有求异性，心理上带有逆反性。5.行为上具有独立性，生活上带有依赖性。6.性格上具有开放性，意志上带有脆弱性。7.交往上具有广泛性，情感上带有冲动性。

90后的成长时期正是我国经济高速发展时期，物质条件极大丰富，网络技术飞速发展，思想观念与世界融合，价值取向更加多元，于是，学生在崇尚自由的同时，是非明辨力差，在追求理想的同时，常“行百里半九十”，在张扬个性的同时，责任意识也随之淡然。

从当前高中学生的特点看，学生发展的主动意识不足，自我要求不严；发展缺乏内驱力。

（二）学生学习现状的调查

为真正了解高中学生当前的学习现状，今年3月份，我们对全县高中学生进行了一次抽样问卷调查。

调查结果如下：

目标制定方面：78.4%的学生有理想，但对理想缺乏准确的描述，其中14.2%学生有明确目标并制定计划，64.2%学生有目标但计划笼统或无计划。（1/7）

学习兴趣方面：只有22.6%的学生对学习有较强兴趣。(1/4)刻苦程度方面：38.6%的学生认为自己比较刻苦。(1/3)自习效果方面：只有35%学生认为自己还能全神贯注的学习，48%学生易走神，17%学生认为不知道干什么。(1/3)自信心方面：7%非常自信，39%比较自信，46%不太自信，7%不自信，甚至自卑。(1/2)总体分析：

高中学生能在思想上确认学习和知识的重要性，但学习兴趣低，理想笼统，计划粗放，较少能在行动上“一贯努力”，而又会因自己没有充分学习或遭受挫折而陷于盲目后悔、自责状态。

那么，如何激发学生的发展内驱力呢？

四、激发学生的发展内驱力的“九大”要素

1、和谐的学校氛围

包括两个方面：和谐的管理关系、和谐的师生关系。要完善学校规章制度，建立注重挖掘学生发展主动性的学校管理机制。要引导教师树立正确的教育观、学生观，掌握现代教学方式，尊重学生个体，激发学生探究真理的主动性。要建设积极进取、健康向上的校园文化氛围。

典型案例

北京十一中——学生参与学校管理

李希贵校长引导学生关注校园，关注身边的事，并以主人翁的姿态提出自

己的想法和建议。比如，十一中建立了“校长有约”制度，让学生参与校务讨论，了解学校发展情况和推进措施，并让学生成立项目组，积极参与到学校管理中。学校开展的各项活动，都由学生组织，比如“名家进校园”活动，从名家的联系到海报的设计，从预算到活动的编排，都是学生独立完成。

日前，十一中准备拿出40万元购置教学设施，校长让学生决定买什么。魏书生——承包“责任田”

很多人把学生与教师的关系视为矛盾的双方。魏书生认为，必须把教师从神坛上请下来，建立民主、平等、和谐、融洽的师生关系。在盘锦的许多学校，提起班级责任田，学生们都挺自豪。在班级中，每名学生都有自己的“责任田”，把班级的所有事物都实行“分项承包”，鼓励学生根据自己的特长和爱好自愿择业，通过让学生充分行使“主人”的权力，形成“人人有事做、事事有人做”的良好氛围，激发了学生参与管理、勇于担当的主人翁意识。

2、多元的评价方式

评价是为了更好地促进学生的发展。我们都知道一个实验，即使撤掉挡在食物下面的玻璃，所有接受实验的小白鼠也不会再跳起来摘取那近在咫尺的食物，因为已在一次次碰壁下认为那是不可企及的。同样道理，单一的评价方式会使一部分学生因屡战屡败而失去对目标的主动追求。

一要改变对学生评价的方式。变单一评价为多元评价，变单向评价为多向评价，变定性评价为定量评价。

二要尊重学生个性差异。成立兴趣小组或特长班，比如音体美班、计算机班，给他们不同的发展方向，用另一把尺子去评价他；比如优秀生班，找一把更高更大的尺子去衡量他。

3、灵活的激励手段

通过教师的精神鼓励、“文明班级”的评选、发掘学生典型、开展展现学生特长的社团活动等，以灵活的激励手段营造比学赶超的学生主动发展氛围。

典型案例

重庆复旦中学——在追赶中策划明天

冯骥才先生说“人生最强劲的力量，都是您的对手给您的。”重庆复旦中学在全校开展“一赶三”活动。“一赶三”中的“一”就是追赶者，“三”则是被追赶者——三个同学、三门学科。“一赶三”活动，核心在进步，通过赶超活动，培养了学生的目标意识和竞争意识，学生既要分析自己，又要权衡被追赶者，然后确定目标，于是在追赶中，他们不断策划着明天。

重庆求精中学——精神激励法 教师对学生进行精神激励：

一是倾注爱心，让每一位学生感受到老师对自己的关心，从而激起努力学习的动力。

二是发掘闪光点，注意观察，及时发现，并创造条件让学生的“闪光点”闪闪发光。

三是给予健康向上的心理暗示，引导学生不断地进行自我激励，“我能行”、“我是最棒的”，帮助学生树立信心。（直销、保险，洗脑、灌输）

4、系统的德育活动

要长久地维持学生的发展内驱力，就必须建立长效、科学的德育工作机制，依托分层递进、长期坚守的育人工作体系和德育活动序列，培养学生乐于学习、勇于超越的健康心态。

《纲要》：坚持以人为本、全面实施素质教育是教育改革发展的战略主题。素质教育的核心是坚持德育为先、能力为重、全面发展。德育的核心是帮助学

生树立正确的人生观、价值观，确立崇高的人生目标，使学生有高尚的道德情操，成为有责任心、有正义感、有奉献精神的人。

典型案例

南通中学——难忘教育

南通中学的难忘教育，坚持从头做起，从早做起，遵从“持续刺激最难忘，强烈刺激最难忘”的心理规律，精心设计“难忘教育”系列活动，有四大板块：持之以恒的规范教育，震撼心灵的活动教育，感悟人生的自主教育，润物无声的环境教育。每个年级都有自己的德育主题：初

一、初

二、初三分别是自豪、自立、自强；高

一、高

二、高三分别是心理健康、社会责任、感恩教育；有三大仪式：向国旗宣誓仪式、成人仪式、毕业仪式；有三大校园节：文化节、科技节、体育节；有“文明之星”、“每月一星”的评比；有设计班旗、文明与我同行、少年文明岗、青年志愿者、青少年法律学校等系列活动。南通中学的德育持之以恒、久久为功。

5、科学的人生规划指导

进入高中时期，学生已经自觉不自觉地规划自己的人生目标。

学校就应该编制人生规划教材，开展丰富多彩的规划人生活动，引导学生制定人生目标并细化具体实施方案，激发学生实现人生理想。

典型案例

重庆二十九中——新生入学第一课 重庆二十九中新生第一课—“光荣二九”: 一是走入历史：由优秀学生做讲解员，带领学生参观学校校史馆，在校史馆图文和声光烘托下，感受二九中百年来恢弘跌宕的光辉历程；新生在班主任的带领下，学习校本教材“光荣二九”，了解二九中的光荣历史、杰出人物，让

新生感受到成为二九中人的骄傲和自豪。（张闻天、萧楚女、邓小平）

二是走进现实：由班主任讲述学校的校规、校纪、校风等，让学生知道如何做二九中人。

三是走向未来：进行理想教育，引导学生建立人生规划，让学生树立远大理想，并引导学生学会如何制定规划，填写《学生成长手册》前五页。

重庆二十九中的新生入学第一课，持续一个月，每周两课，让学生融入学校氛围，培养爱校情怀，规范学生行为，帮助他们树立远大的理想。

6、细致的学习方法指导

借助各种途径引导学生进行反思、感悟与体验，使学生发自内心地体会到学习策略的重要性，并形成科学、自主的学习方法。

（温故而知新，学而不思则罔、思而不学则殆、创造性学习、自主合作探究）

7、有效的体育和心理健康教育

英国教育家雷迪认为，学校的任务主要是促进学生的自由发展，即身体和心灵的健全发展。而有一个强健的体魄，已经成为学习成功的根本保证。

加强体育锻炼和注重心理教育，是学生身心健康发展的重要保障。我们关注学生的身体健康，就应深入落实“学生每天体育锻炼一小时”要求，开展多样性的体育活动；我们关注学生心理健康，就应扎实开展心理健康教育，加大学生心理排查、干预力度。

（开齐课程）（眼镜、体质弱、心理问题）典型案例 盘锦——阳光体育

盘锦市的学校把大课间作为养成良好学习习惯、增强学生体质、磨练学生

意志的有效载体，拉开了大课间改革的序幕：一分钟静止站姿，学生抬头挺胸，英姿飒爽；一分钟踏步，感受运动的壮阔；校编操，调整身心，塑造形体；3000米长跑，跑出了健康，跑出了坚韧。

中山市华侨中学——女生教育优先

学校基于“一个好女生，能带好十个男生”的理念，进行多元化的女生教育，学生会增设“女生部”，班级中增设女生委员，心理社团增设“阳光女生课程”并开设“女生心理热线”，学校网站开通“美丽女生”专栏，女教师和女学生组成“心连心”谈话小组，在女生中大力倡导男女同学文明交往，进行女生自尊自强自爱的“三自”教育。

8、高效的课堂教学

教师对学生的影响，80%是在课堂上施加的。

提高学生学习兴趣，激发学生学习内驱力，高效课堂是最有效的途径。教师教的改变，必然带来学生学的改变。典型案例

蔡林森——“先学后教，当堂训练”

蔡林森从洋思中学退下来后，选择到河南永威中学做校长，3年时间，使永威中学从落后学校变成了河南省品牌学校，他的法宝依然是“先学后教，当堂训练”。

为了减轻课堂压力，蔡林森曾提倡“课前预习”，但后来发现，课前预习学生不自觉，效果没保障，最大的问题是，科科都要预习，学生哪来那么多时间，结果加重了学生的课业负担。这样他把课前预习调整为课中自学。

“自学”，教师要出好预习学案，让学生静下心来、埋下头来钻到书本中理解知识。

“检测”：模仿例题做练习，检测的目的在于，一是培养学生运用新知识的能力，二是调查学生自学的效果，因此，其重点不在于展示学生学的多么好，而是暴露问题。检测的题目不能太难，不能太多，并让2-3名后进生上台板书（让其暴露问题），在检测中，教师要巡视，收集学生出现的问题并归类，并根据学生暴露出的问题，进行二次备课。“检测”是后教的基础，通过检测，以学定教。此时，听不到教师的声音，但教师的大脑是高速运转的，哪些是重点的问题，哪些学生上台更正最合适，问题要如何引导。

“后教”，即更正、讨论先学中暴露出的问题。名为“后教”其实主角依然是学生，教学方式是学生教学生，引导学生上台更正，教师适时点拨，学生自主讨论。

“当堂训练”，这是一节课的点睛之笔，“必须让学生紧张地练习”，练习的题目不能偏、怪，要掌握好度，注重题目的层次性、有必做题，有选做题，以满足不同学生的需求，训练结束后，教师批改的任务放在课后，批改任务当天完成，错误当天纠正。

“先学后教，当堂训练”，坚持堂堂清、日日清，最大限度地激发了学生的学习力。

9、密切的家校沟通

激发学生发展内驱力，离不开家庭的作用。

建立利于学生成长的家庭环境和沟通环境，用爱心、恒心争取家长对学校工作最大的支撑。

建立家长委员会，把委员会建在班上。（三湾改编）典型案例

中山市——千名教师访万家

家访，作为最基本的家校沟通形式，现在却常常被人们忽视。中山市开展了“千名教师访万家”大型家访活动。为了不让家访流于形式，中山市建立了“一普访五多访”制度，即对全校学生每年必须进行一次家访；对有“不良行为”和“严重不良行为”的学生多访，对有严重心理障碍的学生多访，对有早恋倾向的学生多访，对社会交往复杂的学生多访，对问题家庭学生多访。同时，许多学校还设立了家长接待日，通过为家长的一封信，为家长开设专题讲座，举办亲子教育活动等，帮助家长改善教育观念。家访拉近了学校和家庭的距离，教师用真情触动了学生的心灵。

五、构建“四位一体”育人机制，激发学生发展内驱力。

围绕高中学生成长动力培养和强化，结合学生实际，各高中学校应牢固树立“育人为本，主动发展”原则，构建管理促进、课程支撑、课堂引领、家校共育 “四位一体”的育人机制，激发学生发展内驱力。

一、加强学校管理与学生成长研究，完善学生管理和评价制度，建立实现学生主动成长的管理促进平台。

（1）完善学校各项管理制度，在制定制度时关注学生的合理需求，宽严相济，寻求学生对制度的最大认同，营造主动、有为、健康的学校文化氛围。

（2）丰富激励手段。遵循全面、多元、发展的原则，建立学生成长档案，注重过程评定；创新评价方式，用不同的尺子评价不同特长的学生；注重发掘学生典型，充分发挥榜样引领作用。

（3）以规范学生习惯养成为切入点，建立学生管理长效机制。今学期，各校要广泛开展学生行为习惯教育活动，通过动员大会、承诺书、演讲和征文比赛、黑板报等形式，教育学生清楚知道日常行为应该做什么，不应该做什么。落实推进措施，强化行为教育，用一个学期时间，以培养学生良好行为习惯为

重点，规范学生衣着、礼仪、集会、交往等行为细节，将学生行为教育常态化，并逐步建立学生常规管理的长效机制。

（4）建立班主任为主体、全体教师参与的全员育人机制。美国教育家本尼斯说过：“只要老师对学生报有很大希望，就足以使学生的智商提高二十五分。”今学期，各校要进一步完善学生成长导师制，关爱每一名学生，为每一名学生落实指导教师，建立帮扶措施，并将育人成效纳入教师考核。对有精神疾患、心理障碍或有暴力倾向、经常违纪等学生，通过重点包靠、定期约谈、整合校内外管理力量等措施，做到教育和管理措施的无缝衔接。

二、加强高中学生人生规划和方法指导研究，建立促进学生主动成长的课程支撑平台。

（1）形成有效针对、分层递进的德育活动序列。

教育重在育人。学校不能把德育简单为管管纪律、查查卫生、搞搞活动，要真正落到实处。针对新时期学生的新特点，从学生的成长需求出发，确定不同时段德育活动主题，将人生规划教育、感恩教育、自尊自强教育等贯穿学校生活。

（2）加强学习方法的指导。学生课余时间和自主时间的增多，使得学生学习习惯的养成变得尤为重要。各校要逐步建立基于当前教育教学环境下的学生自学模式和学习方法指导模式，引导学生掌握合适学习方法，养成良好学习习惯，提高学习主动性和学习效益。

（3）深入普及法制教育和心理健康教育。开齐开全课程，尤其针对当前学生法律意识淡薄和心理承受力差等问题，各校要切实做到法制教育和心理教育三落实。完善中小学法制副校长制度，每学期至少召开一次法制报告会。按要求配备专兼职心理咨询师，广泛开展学生心理咨询辅导，建立心理咨询考评制

度，定期对学生进行心理隐患排查，及时落实干预措施。

三、加强教学流程与高效课堂研究，引导教师树立正确的教育观和教学观，建立学生主动成长的课堂引领平台。

（1）更新教师观念。引导教师形成正确的教育价值观和学生观，强调学生内在主体性的发挥和知识的主动构建，强调教师的人格魅力、敬业精神对学生的影响。

（2）深化课堂改革。针对学生特点及学科特点，突出学生主体地位，深化课堂改革，将教学目标设置、学习方法指导、有效评价激励贯穿于课前自学、课堂点拨、当堂训练、课后反馈等教学各个流程。

四、加强家校教育研究，拓宽沟通渠道，打造促进学生成长的家校共育平台。

学校要树立“为学生服务、为家长服务”的教育理念，沉下身子来，关注家长需求，采取多种形式密切家校沟通，为家长提供教育观念、交流方式、育子等方面的服务，指导家长改变在家庭教育中的思想观念和育子方法，不断增强家长对学生健康成长的影响力。

这个学期，在家校共育方面，重点做好两件事：一是探索建立家长委员会，并充分发挥其作用；二是创新家访方式，“旧瓶装新酒”，开展多样性家访活动。

**第四篇：从某一方面加强学生内驱力**

1、2、小结 学习内驱力的增强：常讲——鼓动其决心 后进生问题：原因、措施、其违纪时处理

各位领导、老师们：

大家好！非常感谢学校给我这个机会，使我能将自己几年来担任班主任工作的一点心得与体会与大家进行交流。其实我在班级管理中好多有效的做法是跟在座的一些老师学的，所以在这里我也想对这些老师们在我工作中的不吝指教表示衷心的感谢。那么今天在这里我就算是借花献佛，当然对于自己的一些心得体会拿出来与大家交流，就算是抛砖引玉吧，不当之处请大家多批评指正。

有人说：“当班主任难，当一个好的班主任更难。”确实班主任工作烦琐而又复杂，几年的带班使我对班主任工作有了更多的认识和体会。记得刚带班时，对于班级管理中学生身上出现的问题总是一味地以强硬的态度去对待，学生所犯的错误也总是以严厉的方式去批评。虽然学校制度，条例这些硬的管理手段很齐备，但对学生来说，如果仅仅作为被管理者，一旦有所松懈，便会乱作一团，而且容易产生抵触情绪，教育效果并不好。后来通过观察其他班主任的工作以及自己的一些摸索，发觉有时在班级管理中实行一种更为人性化的管理，效果却往往事半功倍，后来从一些教育理论中发现这可以称作是班级管理的软管理。下面就我在班级工作中的一些做法跟大家一起来探讨一下班级软管理。

一．班级日常管理中的软管理

1、软管理的前提是充分了解每一位学生，把握学生的小团体。

在刚开始接到现在这个高一的新班时，我抓住一切机会与每位学生进行谈话，特别是在开学前的军训中，我尽可能多地去了解他们。大约入校两个月后，老师们便会发觉，这时学生中便会自然而然地形成一些小团体，当然这些团体往往可能是因为兴趣爱好、学习成绩、性格脾气，或社会关系等因素自然形成，但这个时候如果能够加强对这些团体的引导，无疑是进行好班级软管理的重要环节。我主要从以下两个方面做了一些工作：

第一：把握每一个小团体的“首领”，并交给他们一些合适的工作。

往往这些小团体的“首领”客观上都有着一定的管理潜力，让这些同学承担某一职务，就能影响到本团体的其他同学。比如，我们班有些小团体的“领袖”学习纪律等表现不佳，但却有不少人听从他，这些学生我适当安排了卫生组长，这样在卫生工作中效果就比较好，值日时相互推脱责任的现象少有发生。其实，我们班主任应该更多地看到，每位同学都有一颗成为教师喜欢的学生的心。如果引导得好，就好比以点带面，以之为契机便能带动其他同学共同进步，从而把这些小团体纳入班级的正规管理，达到学生自我教育的目的。这一点在自习课时的自律管理中也能发挥很好的作用。

第二：把握小团体中有交叉的同学，让他们成为“桥梁”。小团体中必然会产生交叉。比如，学习成绩好的同学形成一团体，体育爱好者又形成一团体。但其中必然有一部分同学在学习成绩优秀的同时，也爱好体育。那么，我们不妨让这些学生成为“桥梁”，使两个团体的学生互相影响，互相帮助，取长补短，共同提高。比如我班现在的班长就属于在班级大多小团体中都有一席之地的一个学生，这样她在班级的工作中也能更好地发挥班长的作用。

2、鼓励，是班级软管理的催化剂。

相对平时的硬管理模式来说，适度地进行鼓励，进行软管理，无疑会使整个班级更具生机与活力。

刚开学时，在班级的卫生打扫中，我每周总会找出一到两天打扫得比较好的值日组来表扬，随后发现，凡是表扬过的值日组，在其后的卫生打扫中，竟一直比较好。于是后来在班级日常的管理中，我会对某些同学身上一些好的表现及时地做出表扬与鼓励。比如班级日志上有“每周一星”的评选，有时这个“每周一星”可以是学习方面，艺体方面或是劳动方面表现突出的同学，有时也可以是前段时间表现不好或是犯错误，但得到及时改正，表现上有很大进步的同学，这样看来，班级的近半数同学在一个学期中可以得到一次鼓励，这种对学生的肯定在学生的成长中作用甚大，进而也会对整个班集体的发展带来正面的效应。但是班级管理不可能永远风和日丽，有奖必有罚。但我们也尽可以把这时候的罚说成是奖励。如某同学忘记打扫卫生，我们大家就“奖励他打扫卫生两天”。某同学迟到两次我们就奖励他为大家唱首歌。这是一种充满温情的处罚，是奖给他一个机会改正错误，赢得大家的谅解。若说成“罚他打扫卫生两天”，虽只几字之差，但带有明显的强制性，易形式对立情绪。在这方面，我们好多班主任也做得相当成功，比如把检讨书改成说明书就是一个例子。

3、谈心，是班级软管理的情感基础。

谈心作为“软管理”的情感基础，是加强班主任与学生之间交流的最好方式。要想正确运用“软管理”手段，“情感”因素是至关重要的。因此班主任与学生间必须经常谈心，必须有情感化的思想交流，营造出一种氛围，使学生的性情能愉快的流露，才有实施软管理的可能。在谈心时，班主任应常常将自己的思维降格到和学生同等地位进行换位思考，这样得出的结论和采取的措施往往使学生乐于接受，便于实施。

以上是我对班级软理方面的一点心得，当然软管理跟硬管理模式是相辅相成的，就如同一手胡萝卜，一手大棒，至于什么时候该用哪种方式，要试情况而定。

二．班风的形成及班级凝聚力的增强

老师们都有这么一种认识，一个学生如果把主要精力放在学习上的话，那么他在各方面出现的问题也比较少。同样的道理，一个班级的绝大部分学生如果也把学习放在第一位的话，这个班级就会形成比较好的班风。从高一新生刚入校时，我就通过几次的班会给学生灌输并不时地强化这样一种班级理念：我们这个班集体，高中这三年始终把学习放在第一位，只要你在班级里面是想学习的话，那么上到学校，下到任课教师和班主任，都会尽可能地给你创造最优越的学习条件。半年来，除了部分艺体生和个别特殊学生外，班级大部分学生能较好地做到这一点，因些形成了学习风气较浓的班风，开学以来的历次考试中班级也取得了好的成绩。同时，班级在其他方面的问题相对也较少。

至于班级凝聚力方面，开学一个学期来，学校组织的高一活动比较多，开学前的军训，校运会，冬令营，大接力等等，班级在这些集体活动中表现出色，而且每次活动学生出勤率极高，每次活动后我们也都及时召开了班会，对全班学生在各项活动中的优异表现作出了鼓励。使学生在这个班集体中能找到很强的归属感，加强了班级的凝聚力。

三．学生学习主动性的提高

我个人认为学生学习主动性的高或低是一个班级管理工作成败的关键。在这方面班级主要做了以下两个方面的工作。

１、入校后，利用学校安排的养成良好的学习习惯系列班校会，多次在学习习惯上对学生进行有针对性地指导，从基础入手，让学生在课堂听讲，笔记记录，预习复习，自习课的学习等环节上形成一套适合自己的学习方法，着力于培养他们良好的学习习惯。好的学习习惯养成后，主动学习就会成为一种惯性，让学生受益。

２、懒惰有时是人的一种天性，当好的学习习惯在养成过程中，部分学生的学习主动性会时有下降，这时如果放任自流便会前功尽弃。针对这部分学生，我们要从外部因素来促进他们学习的主动性。我的做法是从正反两方面时常地用一些事例去敲打他们。多的时候一周两三次，正面讲时，把他们学习上点滴的进步扩大化，使他们经常能感受到来自教师的鼓励，一次次地在学习上下决心。有时也要从反面来刺激一下学生，让学生认识到他们与郊区学生甚至是新疆班学生在学习主动性上以及在努力程度上的差距，使他们学习上时刻有前进的目标。

就实际效果来说，这种做法有一定的实效性，但相对于学生学习主动性的提高来说，有时过于被动，苦于找不到一种非常有效的教育方法来增强学生学习的内驱力，这是我在班级管理中存在的一个问题。

四．班级后进生的转化问题

我们学校的老师们应该都有这么一个共识，课堂教学有时难在课堂管理，而不是正常的教学工作。课堂管理则难在后进生的问题上，于是怎么转化这部分后进生成了班级管理的重中之重。我班有学生４１人，其中有７人是艺体生，还有近１０个学生中考成绩在２００－３５０分之间，这部分学生在学习上属于后进生，还有个别学生属于其他方面的后进生。我在后进生的转化上是从以下几方面做的：

１、了解后进生形成的原因是转化工作的先决条件。

“冰冻三尺，非一日之寒。”后进生的出现和社会环境、家庭影响、学校教育密切相关。分析我班的后进生，发觉近十个同学属于单亲家庭，而这部分学生身上或多或少地出现了一些问题。而有时学校教育工作的一些疏忽或管理不当，也是一个不容忽视的原因。大多后进生首先是在学习上屡遭挫折，丧失了学习上的信心；某些特长或爱好受到压抑，丧失了对自我价值的肯定；时间一长，出现厌学等偏离班集体的种种倾向，然后在班级中失去了应有的地位，就会以各种反常的行为与班集体抗衡，寻求其他方面的地位。甚至会失去理智来个“破罐子破摔”，从此一厥不起。

２、对后进生的关爱是转化工作的情感基础。

教育要求教师关心每一个学生，但是好多时候要做到这一点确实很难，有些学生身上可能也很少发现闪光点。但是对于后进生来说，教师的无私关心与尊重是转化的一个情感基础，因为有些后进生身上会有一种比一般学生还要强的偏执的自尊心，只有做到这一点，教师所有的做法才会被学生从心里接受。如果不能做到喜欢每一个学生，那最起码做到不去讨厌一个学生。对后进生来说，更是不能流露出不喜欢他们的情绪，当学生从你眼里看到的是一种对他的厌恶时，那么这个学生就不会再去接受你任何的教育。有时对他们甚至需要一种有别于一般同学的偏爱，但是这种偏爱要做到严中有爱，爱中有严。

３、发现其闪光点，逐步增强其自信心。

3、严格要求，措施得力，这是做好工作的保证。

第一次上课，总有部分学生试探，这是教师一定要小错扩大化，狠狠地批，但课余却有更多的工作要做，做好私人关系的结交。

一、捕捉闪光点

能不能看到后进生的闪光点，这是班主任能否积极主动做好后进生转化工作的一个根本性问题。做后进生转化应坚持一分为二的辩证观点，要细心捕捉后进生的闪光点，以此为起点，不断激励。让其感受到成功的喜悦，增强自信心。如我班三年级学生陶建平，成绩较差，但他很喜欢乱发言，我就抓住这一点，上课经常提问他，回答错了，也从不批评他，帮他及时纠正，要他说完整话，并教育他写作文就是很多句完整话连起来的。经过这一学期的学习，他的语文成绩大大提高了。

二、适时教育

教育好后进生有一个契机问题，这就是要抓住其心理发生矛盾的转折点以适时教育。在后进生烦恼时，渴望得到人们的理解和慰籍，班主任要用师爱和集体的温暖，去帮助他；在后进生困难时，班主任应及时鼓励并给以具体援助；在后进生痛苦时，班主任应引导学生看到光明，从错误中吸取教训；在后进生激动时，班主任要抓住这种情感波动，把他从行为过错中转化过来。

完善认知结构，开发非智力因素一般由于认知存在偏差，总以为不是块读书的料，因此教育中要循序渐进，完善强化认知结构，同时积极开发非智力因素。心理学理论认为：学习上的后进生在智力上与优生并无显著差异，在营养健康方面不会对他们学习活动产生多大的负作用。他们的“差”主要表现在非智力方面。由此，我在学习中，多方面激发其学习兴趣，培养其积极独立思维能力和合作意识。

三、抓反复，反复抓

后进生转化要“温水泡茶慢慢浓”。尽管后进生转化中有进步，但由于其思想品德素质、学业基础的提高还要有一个过程，有时在转化中因外界因素干扰和心理情绪波动而出现反复时，也不应心灰意冷，要及时找出“复病”原因。这样循序渐进，持之以恒，转化工作才有成效。小超是班上鼎鼎有名的调皮鬼。学习极差，但篮球打得非常出色，是学校篮球队的一名主将。针对这样的后进生，我采取鼓励、表扬、激励三级表扬的方法。平时，我抽机会给他讲述乔

丹等世界著名球星小时候认真学习的故事，点燃他求学习上进的火花；同时，称赞他的球技，鼓励他在训练中要认真刻苦。其中考试前，我对他加强课外辅导，还请几位班干部和他结伴，在双休日帮他补习功课。一段时间后，小超的学习慢慢进步了，我在班会课上表扬他学习勤奋、知难而进的精神，也希望他在篮球比赛中为学校争光。此后，我发现他以自己特有的一种自豪感推动着较强的学习兴趣。课上坐不住的现象减少了，期中考试打破了语文、数学一直拿红灯的记录，同时，在市级小学生篮球锦标赛中，他以个人得分最高的成绩为学校赢得团体第二名立下了汗马功劳。我送给他一个篮球模型，并在基座上写着一句激励的话：“今天，打下扎实的知识基础；明天，你的球会投得更出色!”

转化后进生，需要教师在工作中多一份宽容，少一份责备，把爱的甘露洒进每一个后进生的心田。

（三）对后进生要因势利导，坚持一分为二。

后进生的缺点较多，也较突出，容易被大家发现。他们也有优点和长处，只不过不太明显和突出，时常被大家忽视。往往这一点就不利于调动后进生自身的积极因素去克服消极因素。我认为，作为一个班主任就应该注意发现后进生的微小进步，坚持一分为二，优点给予充分的肯定，积极引导，有时创造条件让他们施展自己的长处，以自身的长处逐步克服一些短处，从中让他们看到希望，增强进步的信心。例如：我班的后进生翁正，他的普通话十分标准，朗读水平不错，于是我让他在早读时担任早读干部，这样，即帮他树立了信心也让他改掉了早上要迟到的坏毛病，并且，在早读的过程中还巩固了许多新的生词。从实践中，我深深地感受到后进生受到了老师的爱护、信任，就会有一种受到鼓舞和激励的内心情感，就会愉快地接受老师的教育帮助。

一：晓之以理、动之以情，给他们以勇气。

二：循序渐进、持之以恒。

三：挖掘闪光点，增强学生自信心。晕轮效应

当然也有问题存在：在管理方面，还欠缺更加科学、民主；学生的知识能力层次不一，落后面大，在处理问题时还有一些急躁，对于学生的部分心理，还不能更好的掌握，关心、爱护学生还不能够全面到位。

总之，在这一个学期里，在本班各任课教师的帮助下，我通过以上几方面的努力，完成了学校交给的各项任务，学生的整体情况在正常发展。对班上少数同学身上暴露出的缺点，我会通过不断的努力，使他们能改正缺点。而我也会在今后 的工作中不断及时总结经验教训，争取把工作做得更好。

**第五篇：企业文化对企业发展的作用(精)**

企业文化对企业发展的作用

作者:王宏出处:论文网时间:2024-07-28 摘要:21 世纪是文化管理时代,是文化致富时代。企业文化将是企业的核心竞争力所在,是企业管理的最重要内容。企业文化是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经营哲学和原则, 解决问题和制定决策的方式。它对企业生存和发展的重要意义已经日益显著。因此,加强企业文化建设是企业提高经营业绩,创造竞争优势的必然选择。

关键词:企业管理;企业文化;企业发展;竞争优势;作用.1 概述.企业文化作为一种理论,其产生的历史不过二、三十年,但它却已经引起企业界和学术界的广泛关注。道理很简单,在新经济条件下,企业内外部环境发生了显著的变化,传统的偏重理性、刚性的管理模式及管理理论的缺陷日益突出,这在客观上要求出现新的管理理念以适应企业经营环境的新趋势。在这种条件下,企业文化以其独特的作用逐渐成为企业管理的重要手段之一。在西方尤其是日本企业界,企业文化得到了全面推广和应用,企业文化逐步成为企业经营中不可或缺的重要管理要素。多项实践研究表明,企业文化为企业的业绩增强提供了全新工具,企业文化已经成为现代企业可持续性发展的原动力和基本工具。但是,在我国企业界及学术界,对企业文化的研究和应用却严重滞后,近几年才刚刚起步。这对我国企业适应国际竞争规则,参与全球竞争带来了不利影响。在新经济时代,尤其是进入WTO 后,研究和发展符合我国国情及企业特征的企业文化,使我国企业跟上世界管理理论发展的潮流,这已经成为企业管理学界急需解决的重要课题。建设有中国特色的企业文化.企业文化建设在实际开展工作过程中,有的企业文化建设仍处于行为与理念脱离的状态。究其原因,一是行业的特殊性,企业竞争发展的氛围不浓,这样不可避免会有些松散思想存在,有的员工思想意识不够高度统一。二是企业文化建设多由思想

政治工作部门负责,虽然政工部门能将企业的思想、管理、目标等很好融入到企业文化中,但在具体落实时,企业文化却停留于精神层面,未能与日常经营管理活动相结合,这也就是文化落地难的表现。三是企业文化建设与思想政治工作脱离,观念中,我们定性地去认为,业绩不好,由业务部门负责,而思想问题,则由政工部门来解决,员工思想上的脱节,观念上的推诿,使得各部门间企业文化理念渐行渐远,思想政治工作也越做越难。因此,要发挥好企业文化在行业思想政治工作中的作用,必须要统一认识,全员参与,使文化根植在每位员工的思想中,使理念熔入到每位员工的血液中,以理念改变管理,以管理规范行为,从而推进企业文化建设深入思想政治工作,推动企业所有部门和谐发展。企业文化建设对企业的重要作用.3.1 实现思想政治工作与生产经营的融合.企业的目标、精神、理念和宗旨是企业文化的核心,它反映了企业的基本价值取向和目标追求,即企业的一切活动都是以发展为出发点。企业文化建设的根本目的,决定了企业文化建设需要更接近于企业生产经营的实际。具体的企业目标,能够有效地激发员工的积极性和创造性,使员工感到只有企业的价值实现,才能实现自身价值。这种价值取向的一致性,正是思想政治工作所要达到的目的。

因此,通过企业文化建设,可以将思想政治工作的任务落实到企业的具体工作中去。

3.2 发挥思想政治工作的引领作用.企业文化的价值首先在于它能够使全体员工得到价值认同和统一,由此形成核心竞争力。企业精神、经营理念一旦形成并成为全体员工的意识,就会转化成员工的自觉性和创造性,才能实现“现场主动、职业自觉”,形成推动企业发展的强大动力和无尽资源。因此,我们要把企业文化核心价值观的教育,作为思想政治工作的重点常抓不懈、持之以恒。通过企业

精神、经营理念的凝练和培育,把思想政治中意识层面的内容贯彻到企业各项工作中去,变成企业的具体目标和行为规范。通过企业文化建设,能够帮助思想政治工作发挥其引领作用,为企业生产经营提供强大的思想保证和精神动力。

3.3 拓展思想政治工作的内涵和外延.随着企业的不断发展进步,员工对企业的需求也变得更多,企业不仅要给员工提供良好的工作环境,也要提供给员工一个实现个人价值的平台。企业文化建设倡导的企业精神、构筑的发展目标,使员工看到了企业发展的希望,不仅拓展了思想政治工作的内涵和外延,为思想政治工作提供了更广阔的活动平台,同时也为思想政治工作改革旧观念、旧模式、旧方法,实现创新提升提出了要求,创造了条件。

3.4 增强思想政治工作的群众性.全体员工是企业文化建设的主体。企业文化建设的全员参与,从真正意义上体现了思想政治工作的群众性。企业文化建设的过程,是一个对全体员工宣传教育、广泛发动的过程。广大员工变以往教育中的被动接受为主动参与、自觉实践。当他们感悟到企业所倡导的价值观和目标的正确可行时,就会自觉地团结在企业周围,为企业共同的目标而奋斗。建立学习型和动态的企业文化.学习型企业文化关键在于通过不断学习和创新解决传统企业固有的分工、竞争和反应性三个基本问题。学习型企业文化的关键是提高员工的文化素养,重视员工的学习能力和学习价值,尊重员工的独立人格,让员工畅所欲言,允许他们从各个角度提出问题与解决方案,鼓励员工对于现有管理模式提出建议和挑战并倡导他们去积极寻求改善的途径。从而增强企业的凝聚力,促进企业学习。

除此之外,保持企业文化的动态发展性。企业文化的稳定性也是相对而言,并非一成不变,作为核心竞争力塑造和发展的源动力,企业文化建设必须适应和紧跟时代发展的步伐,保持适度的动态机制,不断吸纳先进思想和理念,顺应历史潮流,体现企业 的核心预见力。对企业文化的各层面做出积极、有效的变革和调整,以顺应企业管理发展的新要求。

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！