

2023年如何构建的企业文化论文 企业文化建设浅谈论文(模板8篇)

岗位职责是指在特定工作岗位上，从事的具体职责和任务，它是组织机构为了实现工作目标而对员工进行划分的依据。如果您不知道如何写一篇完美的自我介绍，不妨参考以下范文，相信能给您一些启示。

如何构建的企业文化论文篇一

随着社会的发展，企业之间竞争日趋激烈！企业文化是企业经营管理过程中所形成的一种企业经营哲学，是指导企业生产与经营活动的一种思想观念和行动准则。在当今产品更新换代步伐加快，竞争日趋激烈的市场背景下，企业竞争的成败取决于企业的整体实力，而企业文化作为企业价值理念的一种体现，为企业的发展壮大，适应激烈竞争而生存将起着越来越重要的作用。党的十六大报告指出：“当今世界，文化与经济、政治相互交融，在综合国力竞争中的地位和作用越来越突出。文化的力量深深熔铸在民族的生命力、创造力和凝聚力之中。全党同志要深刻认识文化建设的战略意义，推动社会主义文化的发展繁荣。”在全面建设小康社会，开创中国特色社会主义事业新局面的进程中，文化的力量将越发显示出它的功能。综合国力的竞争是这样，企业实力的竞争同样也是这样。

（一）企业文化的含义

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、企业制度、文化环境、企业产品等。其中价值观是企业文化的核心。

（二）企业文化建设的作用和意义

企业文化是企业管理中不可忽略的重要因素，对于企业的成功与否具有深刻的影响作用。企业文化是一种信念的力量，道德的力量，心理的力量。这三种力量相互融通、促进，形成了企业文化优势，这是企业战胜困难，取得战略决策胜利的无形力量。特别是在当它的力量十分雄厚的时候，能够产生较强有力的经营结果，无论是在市场上的竞争，还是为客户提供服务，或是激励职工共同奋斗，企业文化均可以成为企业的指导思想。

企业要生存发展就必须寻求更科学、更系统、更完整的管理体系。企业文化提供了必要的企业组织结构和管理机制，当代企业要保持平稳和持续发展，必须开发具有自己特色的企业文化。企业文化的建设和企业发展战略、企业管理具有同等重要的作用。

（一）注重形式而忽略了内涵

在中国企业文化建设过程中最突出的问题就是盲目追求企业的形式，而忽略了企业的内涵。部分企业认为企业文化就是规章制度或文体活动或标语口号。不可否认，这几种观点都有其正确的一面，或者说是企业的表现形式，而实际上都走进了认识的误区，对企业的深刻内涵作了片面的理解。企业文化是将企业在创业和发展过程中的基本价值观灌输给全体员工，通过教育、整合而形成的一套独特的价值体系，是影响企业适应市场的策略和处理企业内部矛盾冲突的一系列准则和行为方式，这其中渗透着创业者个人在社会化过程中形成的对人性的基本假设、价值观和世界观，也凝结了在创业过程中创业者集体形成的经营理念。将这些理念和价值观通过各种活动和形式表现出来，才是比较完整的企业文化，如果只有表层的形式而未表现出内在价值与理念，这样的企业文化是没有意义的，难以持续的，所以不能形成文化推动力，企业的发展产生不了深远的影响。

（二）等同于企业精神而脱离企业管理实践

有些企业家认为，企业文化就是要塑造企业精神或企业的圣经，而与企业管理没有多大关系。这种理解是很片面的。企业文化就是以文化为手段，以管理为目的，这种理解是有一定道理的，因为企业组织和事业性组织都属于实体性组织，它们不同于教会的信念共同体，它们是要依据生产经营状况和一定的业绩来进行评价的，精神因素对企业内部的凝聚力、企业生产效率及企业发展固然有着重要的作用，但这种影响不是单独发挥作用的，它是渗透于企业管理的体制、激励机制、经营策略之中，并协同起作用的。企业的经营理念和企业的价值观是贯穿在企业经营活动和企业管理的每一个环节和整个过程中的，并与企业环境变化相适应的，所以，不能脱离企业管理。

（一）企业文化建设的指导思想

建立企业文化的指导思想是要从企业实际出发，紧紧围绕企业的发展战略和长远目标；以诚实、公正的态度服务于顾客、股东和企业员工；和谐发展、不断创新；培养企业的团队精神和竞合精神；树立企业的全局观念、服务观念、学习观念；建立股东、员工、客户三统一的价值标准。只有建立企业文化的指导思想明确了，才能准确地为企业文化建设把脉、导航，不断丰富发展和细化提高企业文化的内涵，并使之充分发挥出对企业成长的持久促动力。

（二）企业文化建设的原则

企业文化建设是一项复杂的系统工程，它是管理者一时冲动喊出来的几句响亮口号或树立起来的几块标语牌，是企业 and 员工在长期经营过程中通过不断沉淀和积累而形成的观念形态，是企业在生存和发展过程中表现出来的企业精神、企业理念和企业本质的结晶。因此，在建设优秀的企业文化过程中必须注重把握以人为本、全员参与、突出特色、和与思想

政治工作相结合的原则，坚持上述原则，可以使得企业文化建设的目标更明确、内涵更丰富、价值更突出、效用更实际，操作性更强。

（三）企业文化建设的过程

企业文化建设是一个很漫长的过程，具有系统性、复杂性，要逐步渗透和循序渐进其实施过程应从确立企业文化建设的目标、大力宣传企业文化活动、突出企业精神这几个重点方面一环一环向前推进。

企业文化的构建要以人为本，首先，发现并关注细节，好的企业文化，就是在一些琐碎的积极要素基础上成长起来的。其次，立足于内部，企业文化是内生的，而不是外在的。再次，走出口号，走向员工，把概括的企业文化其特征描述、标志性事件、典型案例与代表性人物品格、思想，选择恰当的方式和途径传达给全体员工，使他们努力理解这种文化表现。最后，融进员工的意识，员工的自学行动是企业文化初步建立的标志。

企业文化要不断创新，创新企业文化才是企业文化建设的第二步进程。由于企业是处在一个不断变化的环境中，企业不能固守一种固定文化表现形式，它既要保持其文化的本质不变，又要不断创新它的表现形式，增添新的文化内容，这是企业文化获得巩固和发展的必然要求，也是一项尤其重要的工作。

建立企业文化要有系统、全局观念，科学理解企业文化的含义，走出对企业文化认识的误区，强化以人为本与创新的管理，如果把一个企业比作“人”的话，企业文化建设就是“人”在学习实践中，不断升华自己的精神思想、完善并提高综合素质而慢慢积累的成长过程。

如何构建的企业文化论文篇二

改革开放以来，我国企业文化建设理论上与实践上取得了很大成绩，对建设我国特色社会主义建设和促进国民经济发展都起到了积极作用。在知识经济到来的今天，企业要想发展并在竞争中立于不败之地，必须高度重视企业文化建设，充分发挥企业文化在市场竞争中的作用。

一、企业文化是企业的灵魂。

首先，从战略高度看，企业文化可以明显地将该企业与其他企业区分开来，可以传达该企业的经营理念并以形象的视觉形式宣传企业，可以提高企业员工对企业的认同感和企业士气。其次，从经济的角度看，只有实现物质生产力的发展和经济的发达，然后才能有文化的昌盛，这是经济社会发展的一般规律。当前，我国正进入全面建设小康社会的新阶段，群众的文化消费也将进入更加旺盛时期。企业生产出的产品中的精神文化含量愈高，其经济附加值也就愈高。再次，从文化的角度看，随着社会主义市场经济的深入发展，文化在保持其意识形态属性的同时，其产业属性也越加明显。一方面，在文化产品生产和服务的过程中，价值规律、市场机制等经济因素的作用越来越大，文化产业和社会化大生产已成为现实，文化产业已普遍具有生产、流通、交换、消费等市场条件下经济运行的基本特点；另一方面，随着高新技术尤其是数字技术、网络技术的广泛运用，文化产品的生产效率将越来越高，文化传播的力度将越来越大，文化的覆盖面将越来越广，文化的表现力和感召力将会得到空前的发挥。

最后，文化作为一种精神力量，也越来越成为经济社会发展的重要动力。随着社会的规范化发展，人类文化素养的进一步提高，文化在综合国力竞争中的作用确实越来越突出，甚至会具有全局性的决定意义。因此，面对文化与经济相互交融的发展趋势，我们应当切实把握好企业文化与企业经济的辩证关系，更好地发挥文化在经济发展中的支撑作用。

二、企业文化对企业竞争力会产生重大影响。

首先，企业文化影响企业经济中生产要素的质量。尤其影响作为生产要素中最重要的因素——创业者和普通劳动者的素质。劳动者具有什么样的文化背景，有着什么样的价值观念，会极大地影响他们对待生产劳动的态度从而影响到工作的质量。所以精神气质是人力资本的不可忽视的组成部分。是否具有坚忍不拔、百折不挠的创业精神，是否能够承受创业活动的辛劳，这和文化有着十分密切的关系。衡量一种文化能否对创业有积极的促进作用，核心的标志在于这种文化能否培育大批具有创新精神和创业能力的企业家。

其次，企业文化影响企业经济活动的软环境。从具体内容来看，企业文化表现为与民众参与经济活动中有关的思想理念、价值标准和精神状态，即民众个体的价值观和意识形态，这是企业文化的微观内容；企业文化也包括鼓励并支持民众参与经济活动的环境和制度，这是它的宏观内容。在硬件条件一定的前提下，企业经济发展的主要决定因素就是一个企业的软环境。软环境本质上是人的素质问题，软环境的好坏影响到市场秩序、投资水平和经济发展的可持续性。

再次，企业文化影响企业经济的产业结构。具体来说又表现在两个方面，第一，特定的文化类型决定了特定的企业组织形态。第二，文化的类型决定了产品的品质。劳动者的文化水平、道德水平、个人爱好以及鉴赏能力，都有可能摧毁或者挽救一个产业。第三，消费者的水平将是产品竞争力的主要因素。消费者已经不再是被动的产品的接受者和使用者，消费意识和消费品味对企业的产品开发和技术改造产生强大的影响。好的消费者是一种竞争力的源泉，是一种重要的资源。

三、企业文化能够提升企业战略管理能力。

首先，企业文化有助于明确企业总体战略、经营战略和职能

战略，根据国内外市场环境、国家政策、国际规则等外部因素的变化，结合本企业实际，明确企业发展目标，提出实现目标的重大方针与计划，确定企业经营业务类型，确定产业发展方向以及它的竞争地位，避免盲目跟随别人，造成决策失误。

其次，企业文化有助于提高企业学习与创新能力，建设创新型企业，全面提升企业的技术创新、制度创新、管理创新和文化创新能力，为实现企业的持续健康发展创造条件。学习能力是企业生命力之根、竞争力之本、创造力之源。要建设学习型企业，树立忧患意识，着力增强获取知识、传递知识和发明、反思、推广、执行的能力。要拓展企业获取外部知识的渠道，探索企业内部知识分享的办法。要在重视经营者个人学习能力的同时，提升经营团队的学习能力，并转化为企业组织学习能力。创新能力是企业生存与发展的必然保证。企业可在全球范围内同行业中寻找战略伙伴，通过持有外国公司股权，跨越式提升研发水平。加强与科研院所、大专院校的合作，推动产学研结合，实现双赢。积极参与国际国内专业标准制定工作。可以大力推进企业制度创新，使具备实力和条件的企业，积极争取上市。企业上市不仅仅是解决一个企业融资的问题，更重要的是为企业引进一套外部规范机制，提升企业整体管理水平，改善企业形象。

带来的市场风险。大量中小企业要抓住机遇，增强承接国际产业转移的能力，积极引进与消化吸收国际先进管理与技术，善于利用国际资本、人才等资源和市场，采取合作、合资等方式，提高国际化水平和国际竞争能力。但在合作、合资过程中，要谨防“国际化陷阱”，注意规避风险。

四、企业文化建设有利于提炼企业精神、树立企业管理风格。

首先，企业文化核心是企业精神，随着企业文化的不断发展和完善，职工的思想素质和精神面貌在企业文化的熏陶下不断提高和升华。第五，企业文化突出以人为本，把情感融入

管理，把管理和情感融为一体，有着凝聚职工，促进企业发展的无形力量。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。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。

其次，企业要以企业精神具体化为企业的管理和服务风格。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。

总之，企业要生存发展就必须寻求更科学、更系统、更完整的管理体系。企业文化提供了必要的企业组织结构和管理机制，当代企业要保持平稳和持续发展，必须开发具有自己特色的企业文化。

如何构建的企业文化论文篇三

企业文化建设在现代企业中的作用越来越受到大家的关注和重视，成为推动企业发展的巨大力量。要想形成积极、健康、向上的企业文化，离不开思想政治工作的指导，思想政治工作与企业文化建设不能分离，相得益彰。

企业文化的涵义有广义和狭义之分：广义的企业文化是指企

业所创造的具有自身特点的物质文化和精神文化的总和，其中物质文化反映了企业的生产设备、技术、服务、文化设施及其相应的科学，技术管理规范所达到的文明程度；狭义的企业文化，则是企业所形成的具有自身特色的精神文化，它是企业和社会经济环境中，为谋求生存和发展，在长期的生产经营活动中逐步形成的并为全体员工认同信守的经营宗旨和价值观念、道德行为准则的综合反映，其中价值观念是企业全体员工在共同目标的共同活动基础上形成的共同信仰，它是企业文化的基础和核心。思想政治工作是党的工作重要组成部分，是宣传、教育、组织群众为实现党的纲领和任务的手段。从本质上讲，它主要是研究人的思想活动规律，提高人们认识世界和改造世界能力的一项工作，它以马克思主义为指导，具有鲜明的党性、实践性和群众性的特点。企业文化与思想政治工作作为两种文化，有其丰富而深刻的内容，我们只有首先把握住两概念的内涵和外延，才能为我们进一步研究其相互关系及相互作用打下基础。

企业政治思想工作和企业文化是一个相辅相成的系统，政治思想工作的主要作用是帮助员工和企事业领导树立正确的经营观念和工作态度，贯彻实施党和国家的政策、方针和各项部署，良好的政治思想工作可以保证企业朝着正确的方向发展，完成上级确定的各项工作任务；而企业文化是一个企业在长期的经营发展过程中形成的共同价值观念和风度习惯，文化理念等。政治思想工作是从企事业的外部对企事业的发展方向、发展速度等因素进行指导，一般是国家或者地方政府从制定经济战略的角度对企事业发展进行指导和任务的部署。一般带有政治强制性，同时也主要针对的是宏观层面，一般是公司的经营战略、经营模式和战略定位等方面。企业文化则是从企事业内部对员工的工作积极性、领导的经营风格、企事业发展的具体道路选择，是微观层面的具体经营操作，一般是企事业自行选择的。政治思想工作要想收到好的效果，需要企事业的认真落实和贯彻，而这主要有企事业领导的战略理解和员工的积极参与和执行，所以企事业政治思想工作的发挥实施力度和效果取决于企业文化水平的高低。

而内部发展形成的企业文化又需要外部的政治思想工作的指导和规范。企业文化是伴随企事业成长和发展壮大逐渐形成的，受到很多因素的影响，随着企事业经营外部环境和内部经济发展面临的具体情况的变化，原来的企业文化需要做些改变，有的甚至需要重新塑造，而这就必须依赖于政治思想工作的指导和规划。

（一）应做到以人为本。思想政治工作的对象是职工，是人，所以我们工作的展开首先应做到，以人为本，才是展开工作的可行之道。我们只有做到满足职工的基本要求，为职工提供广阔的发展空间，才能充分调动职工思想政治学习的热情与积极性。工作的内容要贴合职工实际，以职工的实际水平出发，将思想政治工作内容与职工的生产生活实际相结合。

（二）不能以企业文化替代思想政治教育。企业文化在一定程度上可以促进思想政治教育工作的展开，但是绝不能替代思想政治教育，二者又具有差异性，企业文化不能从政治的高度上对职工进行社会主义教育，企业文化不具备政治的完善性。

（三）加强物质文化建设。经济基础决定上层建筑，再好的企业文化、再好的思想政治教育也需要物质条件的支撑。马斯洛需求层次理论说明，只有在满足职工的基本要求下，才有可能进行其他万面的需求。企业的物质文化包含很多方面，企事业环境是物质文化的影响因素之一，加强企事业环境的建设，使职工能够直观地感受到企业文化。企事业为职工提供一个良好的工作生活环境，职工才可能做到爱单位爱家庭，才能真正主动、深入地去了解企业文化，无论是企业外部环境还是企业内部环境，都可以作为思想政治工作良好的工作途径。

（四）完善企业制度文化建设。没有制度，就没有规矩，自然也就无规律可寻，医院企业的文化建设就容易单一、片面地进行。只有完善医院制度文化建设，给职工一个稳定、有

序的工作生活环境，做到物尽其用，人尽其才，才能最大限度地发挥思想政治教育的功效。所以说，加强制度建设是思想政治工作展开的有效途径。

如何构建的企业文化论文篇四

一个成功的企业文化开发与建设，取决于是否能够充分挖掘员工的智力资源，发挥员工的主观能动性，这是人力资源管理工作中非常重要的一个环节。一个完善的人力资源管理体系，就是把经营理念、价值指向、行为方式等经过长期的潜移默化整合到员工日常工作中，这是企业文化形成与发展的关键。

企业文化和人力资源开发是相辅相成、相互促进的。众所周知，企业文化是以企业管理哲学和企业精神为核心，是凝聚企业员工的归属感、积极性和创造性的人本管理理论，是企业长期生产经营活动中，所培育形成的为广大员工所接受的并共同遵循的、具有先进性与个性的价值观和行为规范。人力资源管理与开发的出发点和落脚点恰恰就是突出人本管理，把人力资源管理开发进一步系统化、层次化，形成新型的管理机制、高品位的文化氛围和协调的分配体系，全面改善人力资本投资战略方向，提升人力资源运行效率。所谓新型的管理机制，就是指企业坚持“任人唯贤”的选才用才理念，坚持“按劳分配，效率优先，兼顾公平”的分配理念，反对“任人唯亲”，反对平均主义，建立起以制度文化为基础的人力资源管理系统平台，积极创建学习型组织和优秀的员工团队，努力把人力资源提升为人才资源，形成有利于促进人才成长、有利于促进人才创新、有利于促进人才工作同企业发展相协调的工作格局。

重视人力资源开发，实施人才管理，是企业文化管理的重要内容。其核心是尊重人，激发人的工作热情，着眼点在于满足员工的合理需求，从而进一步的调动人的积极性。这就要求企业在制定用人标准时，应与企业文化的核心内容统一起

来，企业在考察被选用人的工作能力的同时，还要求考察他的价值观，使之能为企业的发展发挥更大的作用。企业文化是人力资源管理中的一个重要机制，只有当企业文化能够真正融入每个员工个人的价值观时，他们才能把企业的目标当成自己的奋斗目标，因此用员工认可的文化来管理，可以为企业的长远发展提供动力。企业文化可以塑造员工的价值理念，激发员工的行为动向，改造员工的道德人格，强化员工的工作精神。

企业的竞争归根结底是人才的竞争。要按照公开、平等、竞争、择优的原则，彻底打破身份界限，实行人才岗位竞聘制，真正形成“能者上，平者让，相形见绌者下”和“惟才是举、惟贤是用”的运行机制，为优秀人才的脱颖而出提供支持。形成员工能进能出、干部能上能下、收入能多能少的激励约束机制。要全面加强员工的素质教育，既要提高文化素质，又要提高思想素质，广泛开展员工职业道德教育，规范员工行为，是企业文化建设的一项重要工作。通过培训学习，为员工提供交流沟通、提高自身素质的平台，让员工了解企业文化的精髓，增加员工对企业文化的认同感和对企业的归属感和忠诚度，使员工将个人的前途与企业的发展联系在一起，使员工的个人价值得到最充分的体现，从而激发员工的工作热情和积极性。强化薪酬考核和激励体系建设，严格按照员工的绩效来核定其薪酬水平，谁做得多、对企业的贡献大，谁获得的报酬就丰厚，这远比单纯的喊口号、贴标语鼓励员工奉献要效率，也最能激发员工的工作热情，提高员工的工作效率，从而促进企业效益的提高，员工就能自觉遵守公司企业文化，促使员工的行为与企业的文化导向保持一致。

总之，人力资源开发只有与企业的文化建设相结合，才能在员工心目中真正形成认同感，使企业的人力资源开发工作更富有生命力，这就要求人力资源管理不但要处理技术性工作，也不单单是人力资源管理部门独有的工作，而是要求所有的管理人员参与其中，如此才能形成企业人力资源管理的整体能力，从而形成企业核心能力，建立起在市场竞争中特有的

竞争优势。

如何构建的企业文化论文篇五

论文关键词：企业家企业文化企业文化塑造

论文摘要：树木有根，群龙有首。企业家作为企业这个经济组织的带头人，既是企业文化的倡导者，又是最具权威的推广者和示范者。一个企业的文化形成，往往是企业经营者主导意识的升华。企业文化的塑造与建设，也必须靠企业领导的牵引和发动，建设先进的企业文化，必须培育和造就高素质的企业家队伍。

俗话讲，火车跑得快，全靠车头带，体现出企业家在一个企业中不可取代的作用。企业家是企业文化的缔造者，没有优秀的企业家就不可能创造出优秀的企业文化。企业家在企业文化建设中的地位和作用主要体现在两个方面：一方面，企业家与企业文化呈现出内在结构的静态对应关系，企业家的品质、才华和胆识等要素成为企业文化生成的原声要素，决定着企业文化的性质和风格，制约和引导着企业文化的个性和发展；另一方面，在企业文化的塑造、发展、传承和变革的动态过程中，企业家又扮演了设计师、倡导者实践者、变革者等举足轻重的角色，成为企业文化动态模型中第一位的活动因素。

企业家对企业文化的形成和发展起着重要的推动作用。良好的企业文化，尤其是具有完整形态的企业文化，源于全体职工的创造，但不是自发产生，自然而然完成，他要靠领导者刻意规划，精心设计，言传身教，才能得以形成。在这里，企业家个人素质和个人文化起着举足轻重的作用。其个人行为就是一种无声的倡导，一种无形的推动，就能形成一种厂风，从而使员工自觉不自觉地受到浸润，进而仿效、接受，

潜移默化地发生作用，在自己的行为中再进一步体现出来延续下去。没有企业家的推动，深受企业家个人文化影响的企业文化的建立是不可思议的。

企业家的领导风格影响着企业文化。企业家是时代的产物，时代的特征、风格无不凝结在他们身上。生活在企业火热的氛围中，和员工息息相关的群体中的他们必然会感染和鼓舞这个群体。

企业家的政治立场影响着企业员工的价值取向。优秀的企业家政治立场坚定，能牢牢把握企业的发展目标和根本方向，不为突然和各种错误思潮所左右，努力创造企业自我发展的小气候。这种企业的员工必然思想高尚，为企业的发展和兴旺不计较个人得失，进而忘我工作，最大限度地贡献自己的聪明才智。反之，如果企业领导者目光短浅，看风使舵，甚至表现出唯利是图的单纯生产经营观点，就必然把员工引向一味追求物质利益的歧途。

企业家个人文化在企业文化转换过程中起关键作用。时代的发展对企业不断提出新的要求，企业不仅在生产经营行为方面处于变动之中，企业文化也必须适应时代的要求，与时俱进，不断发展，有所补充、修正，甚至发生根本性的转换，才能使企业在激烈竞争中充分发挥自己的个性特色，立于不败之地。企业文化是在一定的历史环境中形成的，一个在长期高度集中的计划经济体制下发展的企业，其企业文化和在市场经济体制下的企业文化必然有重大区别。前者可能会有更多的依赖思想，后者可能更富有独立、开拓、创新的特征。由前者转变为后者，不仅是体制的转换，而且是企业经营行为和风格的变更。在这个过程中企业家个人文化对企业文化的转换起着催生作用。

我国现代企业文化改革的目标是建立现代企业制度，转换企业经营机制，使企业适应市场经济的要求，成为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的市场竞争主体，而现代企

业文化的确立及其运营的有效性程度，取决于是否有一支高素质的现代企业家队伍。

现代企业制度优越性的重要表现是其在适应市场配置资源方面呈现出高效率。而这种高效率的优越性能否充分发挥，取决于企业家对市场调节信号和国家宏观调控的敏感程度和认识能力，并以此做出决策的能力。建立现代企业制度，转换企业经营机制就是使企业直接接受市场调节，自主决策。企业家作为企业最高决策者，需要其决策的问题很多，但最重要的是战略决策，即对企业的生产方向、产品开发、生产规模、发展速度、技术进步等有关企业全面的、长远的、根本性的问题做出抉择。经营战略已成为现代企业兴衰成败的关键，其正确与否取决于企业家的决策能力。企业家不能为市场短期波动和现代企业制度的效率能否发挥的一个重要条件，是能否在企业中形成积极进取的企业文化。企业文化是不断促进生产力发展的内在力量，是推动企业发展的精神动力。而企业家在企业文化建设中承担着创造者、培育者、倡导者、组织者、指导者、示范者、激励者的角色。企业家的文化素质类型，决定着企业文化的类型。特别是建立现代企业制度、转换企业经营机制的过程中，必然会遇到传统旧体制下形成的、与社会主义市场经济相抵触的旧的观念和价值取向。这些旧观念和价值取向如得不到修正，现代企业制度的建立和经营机制的转换就难以顺利进行。

企业家只有以彻底开放的胸怀，不断地经历一次次涅槃，痛苦地超越自我，才能对企业文化进行有效控制和调节，维持企业文化的动态平衡，永葆企业文化的生命力，推动企业健康、持续地发展。

[1]刘光明. 企业文化[m].经济管理出版社, 2006.

[2]任志宏, 张晓霞. 企业文化[m].经济科学出版社, 2006.

[3]王成荣, 周建波. 企业文化学[m].经济管理出版社, 2007.

[4]张德. 企业文化建设[m].清华大学出版社, 2008.

如何构建的企业文化论文篇六

论文摘要：树木有根，群龙有首。企业家作为企业这个经济组织的带头人，既是企业文化的倡导者，又是最具权威的推广者和示范者。一个企业的文化形成，往往是企业经营者主导意识的升华。企业文化的塑造与建设，也必须靠企业领导的牵引和发动，建设先进的企业文化，必须培育和造就高素质的企业家队伍。

俗话讲，火车跑得快，全靠车头带，体现出企业家在一个企业中不可取代的作用。企业家是企业文化的缔造者，没有优秀的企业家就不可能创造出优秀的企业文化。企业家在企业家文化建设中的地位和作用主要体现在两个方面：一方面，企业家与企业文化呈现出内在结构的静态对应关系，企业家的品质、才华和胆识等要素成为企业文化生成的原声要素，决定着企业文化的性质和风格，制约和引导着企业文化的个性和发展；另一方面，在企业文化的塑造、发展、传承和变革的动态过程中，企业家又扮演了设计师、倡导者实践者、变革者等举足轻重的角色，成为企业文化动态模型中第一位的活动因素。

企业家对企业文化的形成和发展起着重要的推动作用。良好的企业文化，尤其是具有完整形态的企业文化，源于全体职工的创造，但不是自发产生，自然而然完成，他要靠领导者刻意规划，精心设计，言传身教，才能得以形成。在这里，企业家个人素质和个人文化起着举足轻重的作用。其个人行为就是一种无声的倡导，一种无形的推动，就能形成一种厂风，从而使员工自觉不自觉地受到浸润，进而仿效、接受，潜移默化地发生作用，在自己的行为中再进一步体现出来延续下去。没有企业家的推动，深受企业家个人文化影响的企业文化的建立是不可思议的。

企业家的领导风格影响着企业文化。企业家是时代的产物，时代的特征、风格无不凝结在他们身上。生活在企业火热的氛围中，和员工息息相关的群体中的他们必然会感染和鼓舞这个群体。

企业家的政治立场影响着企业员工的价值取向。优秀的企业家政治立场坚定，能牢牢把握企业的发展目标和根本方向，不为突然和各种错误思潮所左右，努力创造企业自我发展的小气候。这种企业的员工必然思想高尚，为企业的发展和兴旺不计较个人得失，进而忘我工作，最大限度地贡献自己的聪明才智。反之，如果企业领导者目光短浅，看风使舵，甚至表现出唯利是图的单纯生产经营观点，就必然把员工引向一味追求物质利益的歧途。

企业家个人文化在企业文化转换过程中起关键作用。时代的发展对企业不断提出新的要求，企业不仅在生产经营行为方面处于变动之中，企业文化也必须适应时代的要求，与时俱进，不断发展，有所补充、修正，甚至发生根本性的转换，才能使企业在激烈竞争中充分发挥自己的个性特色，立于不败之地。企业文化是在一定的历史环境中形成的，一个在长期高度集中的计划经济体制下发展的企业，其企业文化和在市场经济体制下的企业文化必然有重大区别。前者可能会有更多的依赖思想，后者可能更富有独立、开拓、创新的特征。由前者转变为后者，不仅是体制的转换，而且是企业经营行为和风格的变更。在这个过程中企业家个人文化对企业文化的转换起着催生作用。

我国现代企业文化改革的目标是建立现代企业制度，转换企业经营机制，使企业适应市场经济的要求，成为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的市场竞争主体，而现代企业文化的确立及其运营的有效性程度，取决于是否有一支高素质的现代企业家队伍。

现代企业制度优越性的重要表现是其在适应市场配置资源方

面呈现出高效率。而这种高效率的优越性能否充分发挥，取决于企业家对市场调节信号和国家宏观调控的敏感程度和认识能力，并以此做出决策的能力。建立现代企业制度，转换企业经营机制就是使企业直接接受市场调节，自主决策。企业家作为企业最高决策者，需要其决策的问题很多，但最重要的是战略决策，即对企业的生产方向、产品开发、生产规模、发展速度、技术进步等有关企业全面的、长远的、根本性的问题做出抉择。经营战略已成为现代企业兴衰成败的关键，其正确与否取决于企业家的决策能力。企业家不能为市场短期波动和现代企业制度的效率能否发挥的一个重要条件，是能否在企业中形成积极进取的企业文化。企业文化是不断促进生产力发展的内在力量，是推动企业发展的精神动力。而企业家在企业文化建设中承担着创造者、培育者、倡导者、组织者、指导者、示范者、激励者的角色。企业家的文化素质类型，决定着企业文化的类型。特别是建立现代企业制度、转换企业经营机制的过程中，必然会遇到传统旧体制下形成的、与社会主义市场经济相抵触的旧的观念和价值取向。这些旧观念和价值取向如得不到修正，现代企业制度的建立和经营机制的转换就难以顺利进行。

企业家只有以彻底开放的胸怀，不断地经历一次次涅槃，痛苦地超越自我，才能对企业文化进行有效控制和调节，维持企业文化的动态平衡，永葆企业文化的生命力，推动企业健康、持续地发展。

如何构建的企业文化论文篇七

摘要：

随着市场经济的飞速发展，企业文化作为企业的核心竞争力，对企业的成败起着至关重要的作用。中小企业是市场经济建设非常重要的组成部分，同时也面临着激烈的竞争。任何一个企业无论规模大小，为了企业的长久发展，都应当构建适合企业自身特点的独具特色的企业文化。

关键词：

企业文化；中小企业；文化建设

中小企业在改革开放后逐渐发展起来，尤其是最近几年中小企业以惊人的速度蓬勃发展，引起了社会各界甚至全世界对它的关注，它的作用不仅仅是为我国提供了大量的就业机会、吸引了社会闲置劳动力，还对我国整体经济的发展做出了巨大贡献。随着中小企业的不断发展壮大，其发展中的问题也日益突出。

1. 对企业文化认识不足

我国大部分中小企业没能从根本上真正认识到企业文化的强大作用力，甚至对企业文化的内涵还是模糊的概念。因此，大多企业经营者没有把企业文化纳入企业的核心战略地位，在制定企业发展战略措施时也没有考虑企业文化在其中的重要作用和影响，只是注重外在形式主义，这就导致相关中小企业在构建企业文化的过程中更加重视员工行为举止和服饰等外显的东西而对真正的内涵却知之甚少，这也是企业文化在中小企业中并没有起到其应有作用的重要原因。

2. 企业文化建设投入不足

很多企业在建设企业文化问题上，只是为了“讨好”顾客和员工，这种“讨好”是一种交换行为，企业用自己的文化建设投入来换取顾客的满意和员工的忠诚。而我国多数中小企业由于成立时间不长、规模也不大，在资金运转方面存在困难，因此往往在建立初期和中期过于追求短期利益，从而对企业文化建设投入不足。然而正是在这个关键时期，企业更应该重视企业文化问题，因为对企业所有成员来说一个良好的企业环境十分的重要，而企业文化恰恰可以从方方面面来营造一个融洽的工作环境，激发企业成员在企业工作的动力和热情，企业成员在良好的工作环境中还可以让自己的文化

素养得到熏陶和提升，在企业内部还可以构成极大的向心力，将企业全体成员凝聚在一起，这样才能发挥出企业文化的积极作用，从而彰显企业的核心竞争优势，直面解决所面临的种种困难，使企业从众多中小企业中脱颖而出。

3. 企业文化缺乏独创性

很多人认为我国现阶段在对中小企业的文化建设过程中应该全力引进国外先进的企业文化。因此，部分企业只是简单复制国外成功企业的企业文化，并将其称作是先进的、创新的企业文化。实际上，企业文化应该把本民族的东西与自身企业的现实情况相结合，无论什么样的先进企业文化都有其适应性，一旦强加结合，它就会引起不良反应。所以，不能学习“洋学中用”、“中西合璧”的准则。因此，要想建立一个能发挥巨大作用的企业文化必须从我国的传统文化着手，仔细钻研其中的奥妙，然后提出一些创造性的建设意见，从而建立贴合企业发展的企业文化。

1. 提高对企业文化重要性的认识

大多数中小企业家都是从一无所有逐步发展，根据其长期以来积累的工作经验或主观意愿来管理企业，企业管理者的管理经验缺乏科学性，而企业的经营者又是企业文化的规划者、建造者和监督者，因此，企业文化在某些方面体现出企业领导者的一些价值观念和经营理念。为了企业文化更好更有效的构建，企业管理者应当从自身做起、必须努力加强自身能力素质、提高科学管理企业的的能力，同时要重新审视企业文化的真正内涵，理清企业文化各个部分之间的内容与企业人力资源管理之间的关系，为企业文化的良性发展打下坚实的基础。

2. 加大对企业文化建设的投入力度

由于企业文化在现代经济社会中的重要作用和对人力资源管

理的影响力度，中小企业必须做好自身企业文化的建设、加大对企业文化建设的投入力度，从而为企业构建出一个和谐的内部环境。做好企业文化构建的第一任务就是注重企业文化建设的规范化、主体化。例如通过座谈、问卷等形式开展文化价值观的征集活动，在反复研究所搜集信息的基础上确立企业的文化价值观。然后将这些价值理念装订成册，由企业专门的宣传人员将企业文化理念通过各种文体活动传递到企业的每一位成员。最后通过开展有奖竞猜和知识竞赛来考核企业成员对企业文化价值理念的把握程度，在此考查基础上进行相关调整和改革，使得企业文化更加制度化。

3. 建立独具特色的企业文化

企业构建企业文化的最根本的目的是为了企业能更上一层楼，提高企业的市场竞争力，而不是为了简单的摆设和装饰门槛，企业的发展也就是企业的生产经营活动得以顺利有效的开展。因此，在这个构建准备或进行过程中不仅要注重企业文化的独创性，更要将企业文化与生产相结合，为中小型企业生产经营活动提供服务，为长久发展提供保证。企业的经营者还必须深刻明白，众多企业之间的不同之处不仅取决于企业生产的产品和企业外在形象上，更多的是企业文化内涵的独特性，企业文化可以从根本上反射出一个企业的特质。因此，在构建企业的文化时，不仅仅要结合企业固有的特点，还要找准企业文化定位，同时还要根据企业文化发展过程中存在的各种问题来进行调整，为企业文化注入新鲜的元素，增强企业文化的生命力，推动企业文化不断向前迈进。

如今市场竞争形式已经越发严峻，中小企业要想在此竞争潮流中占据一席之地，必须大力提高企业的管理水平，而企业文化作为影响企业管理的重要因素之一，它是一个企业发展壮大的重点竞争力。中小企业文化建设关乎着企业的生存发展，是中小企业发展的永恒话题，因此，中小企业必须积极加大自身企业文化的建设力度，要在与企业发展相适应的前提下构建特色企业文化，重视把企业文化建设与企业实践发

展相结合，通过企业文化的绝对魅力来提高企业管理质量，进而实现企业的战略目标。

参考文献

[1]袁帅. 企业人力资源管理绩效中企业文化的作用分析[j].中国商界, 2011, (2): 307.

[2]申望. 企业文化实务与成功案例[m].北京: 民主与建设出版社, 2003.

[3]金伯杨, 杨震澎. 文化胜经——低成本塑造中小企业文化[m].北京: 北京大学出版社, 2006.

[4]杨毅宏, 赵新刚. 人力资源管理实务[m].北京: 中国电力出版社, 2014.

如何构建的企业文化论文篇八

可形成先进企业理念。提升企业产品市场竞争力的关键在于创新产品理念，而现代企业之间的市场竞争力十分激烈，企业的发展方向应转移到产品的创新中来，进而提升产品市场竞争力。可增强企业制度的生命力。无论是哪个企业，其日常的经营发展都离不开制度的管理和约束，制度的规范化有利于经营目标的完成，同时确保了员工的行为规范，从企业的精神层面中增强了凝聚力。企业文化的建立可推动制度的有效实施，让员工做到有章可循、有法可依。综上所述，说明良好的企业文化可增强员工的责任心与使命感、调动员工的工作热情与积极性、增强企业制度的生命力，它有利于提高现代企业的经营管理水平，有利于推动现代企业实现自身价值与社会价值。

(一)将制度文化、物质文化与精神文化有机结合，创新企业文化

现代企业文化的建立首先应完善其内部机制，理清各个制度之间的关系，制度文化可确保企业在千变万化的市场竞争中处于良好的发展态势，并让企业更好的实现自身目标与价值。此处的“精神文化”属于物质文化与精神文化的有机结合，属于现代企业文化的核心，其也属于物质文化的升华。制度文化、物质文化与精神文化三者缺一不可，需有机、协调、统一结合，并确保现代企业充满活力，生机勃勃，使得现代企业更加健康稳步发展。

(二) 始终坚持“以人为本”，创新企业文化

企业文化理论的本质还在于是始终坚持“以人为本”。“以人为本”是在十六届三中全会中首次提出的，现代企业的一切发展都应围绕“以人为本”这一趋势开展。在新经济时代背景下，现代企业发展的核心元素是员工，故而在现代企业内应营造适合员工健康成长的环境，更有利于企业用才、求才、育才、激才。21世纪的现代企业中，需实行人性化管理理念，在企业内部开设形式多样的集体文化活动，并鼓励员工多读书、读好书，采取走出去请进来的方式，定期聘请专家到企业内培训、演讲或组织员工外出交流学习，为员工提供良好的平台，从而提升员工素质，充分调动员工的主人翁精神，自尊自爱，敬业爱岗，以企业为家。

(三) 企业领导强化自身修养，创新企业文化

领导作为企业中行使决策和管理的主要人员，除应具备较强的责任感与使命感，还应具备较强的创新精神、事业心与为职工服务的精神。企业内高层领导的能力、综合素质等将直接关系到企业的经营发展。企业领导应不断学习，提升自身的能力、素质，做好企业的内部管理工作。同时，企业领导还应以身作则，做好示范带头作用，提升企业领导的威信力，为下属树立好榜样，严格按照企业制度办事，在提升自身素质、强化自身修养的同时，不断创新企业文化，进而实现企业目标。

（四）创新知识成本经营企业文化，构建学习型组织，展现企业知识成本的文化优势

知识成本是知识经济时期企业成本最主要的构成内容。知识竞争实力是现今企业与企业之间的重要竞争内容，员工具有的知识成本直接关系到企业产品理念创新，以及企业产品规划方案的实施。员工知识成本又直接关系到企业的生存、运转、发展。所以我们应根据企业员工文化水平的现状，找出与之相对应的企业核心文化，不断强化企业员工知识文化管理，依照企业文化发展建立与之配套的文化知识储备，构建学习型组织，在企业内营造浓厚的学习氛围，在学习的过程中不断开阔员工视野，增强员工技术知识。此外，现代企业还应构建与员工工作岗位相对应的知识文化，强化员工的专业知识，不断引进各类新技术，研究出推动企业发展的新产品。

（五）借鉴国外先进的企业文化、吸取中国传统经典传统文化理念

国外企业文化发展已有几十年历史，企业文化中有较浓厚竞争意识，鼓励员工团结一致的文化理念等，均值得我们借鉴与引用。不过，无论哪种国家所创造的企业文化本身都会受到民族文化的影响。故而在借鉴外来企业文化的同时，还应吸收本国的传统经典文化理念的精髓。在现今价值观多元化的21世纪，需要经典传统文化中的义利观来让人们树立正确的人生观、价值观。我国文化博大精深。所以现代企业在发展中在吸收国外先进企业文化的同时也应以传统文化为基点，将儒家思想中最有价值的积极因素应用到现代企业制度规范管理，在现代企业内部营造一种“诚为本、和为贵、信为先”的经营原则，此原则不仅能做到诚信经营，维护消费者权益，还能够营造良好的企业内部文化。

总之，现代企业的发展离不开企业文化，企业文化是由组织、仪式、信念等共同组成的、特有的文化形象。现代企业是充

满竞争的企业，企业内部还应根据实际情况制定出相应的核心文化，促进现代企业稳步健康发展很有必要，意义重大。