

# 2023年编写企业创业方案 企业文化创业方案优选(模板5篇)

为了确保事情或工作有序有效开展，通常需要提前准备好一份方案，方案属于计划类文书的一种。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

## 编写企业创业方案篇一

个公司的核心竞争力就是公司的文化力。

企业文化是企业综合实力的体现，是一个企业文明程度的反映，也是知识形态生产力转化为物质形态生产力的源泉。企业文化建设与企业的发展息息相关，是企业发展的灵魂，更是关系到企业前途命运的大事。企业文化建设本质上是公司对员工价值观的革命，更是对员工精神气质和生活态度的革命。

企业文化建设是一场长期持续的运动，更是公司内部深邃的改革。企业文化建设的核心就是企业价值观的统一，整个文化建设实施过程，是公司成员自我反省、自我超越的过程，是对自身思想深处价值观的检讨过程，是对自身习惯性思维方式、行为方式的反思、改进过程。人是倾向于维持均衡状态的，企业文化的变革与演进需要外界压力提供强大的动力，使公司及全员的变革的动力大于自身惯性的阻力。公司企业文化建设，是最辛劳但也是最伟大的自我投资。

绵阳标准创立几年来，积淀了一定的文化底蕴，但在面临新的形势和新的任务的情况下，想要在激烈的市场竞争中获胜，就必须树立“用文化管企业”、“以文化兴企业”的理念，就必须对原有企业文化进行整合和创新。营造培育先进的企业文化，努力用先进的企业文化推动公司的改革发展，提高

公司的创新力、形象力和核心竞争力。营造“公司有生气，服务有名气，领导有正气，员工有士气”的发展环境和精神面貌。

思想的跳跃是为了行动的飞跃。文化只有和行动统一起来才有意

义，企业文化理念的落地生根远远重于其表述形式。一个公司的文化之所以伟大，不在于提出了多少漂亮的口号，而在于是否长期坚持了一些基本的价值观，把他们渗透到整个公司当中，形成员工共同的心理契约，从而自然而然地规范员工的言行。只有行动，标准文化才能落到实处；只有行动，标准文化才会焕发勃勃生机；只有行动，标准文化才有永恒的生命力。

## 一、 总体思路

为提升公司管理水平和员工队伍素质，完成公司战略发展规划所设计的目标要求，我公司企业文化建设总体思路为：主攻精神文化，规范制度文化，推进行为文化，提升物质文化。

### （一） 主攻精神文化

在文化建设过程中，应站在全局的高度，保持标准文化的包容性和开放性，坚持自上而下、自下而上双向进行，挖掘和弘扬企业精神内涵，形成全体员工共同遵守的企业价值观和企业理念，塑造企业“灵魂”。

### （二） 规范制度文化

主要是建立规范完善的制度体系和科学有效的考评机制，加大制度文化建设力度，使之导入科学化管理轨道，从而有效规范企业管理行为，提高企业管理的科学化水平。

### (三) 推进行为文化

安全(security)六个项目), 抓好员工的行为养成规范, 建立并完善《员工行为规范》, 并抓好推进落实。

### (四) 提升物质文化

主要是制定公司《物质文化建设手册》(ci手册), 做好环境刷新和视觉识别系统开发工作, 运用物质形象建设手段, 营造企业整体文化氛围, 提升企业整体形象。

## 二、指导思想

以公司的发展战略为先导, 以形成共同的理想, 信念、价值观和行为规范为核心, 以培育开拓创新精神、团队协作精神为灵魂, 以提高素质、塑造形象为关键, 以建立规范的运行机制和实行强有力的领导为基础, 总体规划, 抓好起步, 全面推进, 使企业文化注入、渗透到公司的各项工作中去, 推动公司全面系统发展。

## 三、建设原则

### (一) 以人为本的原则

以人为本就是把人视为管理的主要对象和企业最重要资源。企业文化模式必须以人为中心, 充分反映人的思想文化意识, 通过企业全体人员的积极参与, 发挥首创精神, 企业才能有生命力, 企业文化才能健康发展。

保值增值和员工全面发展的有机统一。

### (二) 循序渐进的原则

### (三) 讲求实效的原则

进行企业文化建设，要切合企业实际，符合企业定位，一切从实际出发，不搞形式主义，必须制定切实可行的企业文化建设方案，借助必要的载体和抓手，建立规范的内部管控体系和相应的激励约束机制，逐步建立起完善的企业文化体系。

#### (四) 重在领导的原则

榜样，要在企业文化建设中有创新、有建树。各级管理领导者，都应明确自己的角色定位，承担起应负的责任，并善于集中群众的智慧，调动起全体员工的积极性、创造性，依靠全员的力量投身企业文化建设。

#### (五) 系统运作的原则

企业文化建设作为一项战略性、长期性的工作，它是一项庞大的、复杂的系统工程，决不能凭空想像一蹴而就，要树立“打持久战”的理念。企业文化是企业的“铸基”和“铸魂”工程，需要坚持不懈的努力。它的建设是一个渐进过程，必须运用系统论的方法，搞好整体设计，分步推进，分层次落实。必须明确总体目标和阶段性目标，管理层应该做什么、怎么做，实践层应该做什么、怎么做，只有上下努力同心，协调运作，才能把企业文化建设的任务落实到实际工作中去。

### 四、目标要求

#### (一) 企业文化的四个方面

第一：企业员工所共有的观念、价值取向以及行为等外在表现形式；

第二：由管理作风和管理观念(管理者说的话、做的事、奖励的行为)构成管理的氛围；

第三：由现存的管理制度和管理程序构成的管理氛围；

第四：书面和非书面的标准和程序。

## (二) 企业文化的具体构成

### 精神文化(mi)层面

是企业的思想，是员工的认识，是企业的信仰、追求，对内起到聚合员工之心，对外起到聚合客户之心的作用。

是企业员工在具体工作中的应用文化，是员工心智的参考模式，是企业制度内涵真正被员工心理接受，并遵循的结果，它对企业员工起到规范的作用。

规范行为的文化：领导行为规范 员工行为规范

### 物质文化(vi)层面

是企业工作环境中融入的文化，是文化由外而内的促进方式，同时也是精神文化、制度文化以及自己独特个性的体现。

基础方面 组合规范：纸张、表格、便签等

基础元素形象：工服、标示等 印刷字体

场区：场区导视标示 作业区导视标示 建筑导视标示

公关类：礼品、纸杯、抽纸等

## (三) 企业文化建设的主要目标

### 1、 确定mi(理念识别)

#### (1) 确定全体职工的价值观。

企业价值观是企业文化的核心，决定企业的命脉，关系企业

的兴衰。现代企业不仅要实现物质价值，还要实现文化价值，要充分认识到企业竞争不仅是经济竞争，更是人的竞争、文化的竞争、伦理智慧的竞争。

## (2) 确立企业精神和理念。

培育有个性的企业精神和理念是加强企业文化建设的核心，培育具有鲜明个性和丰富内涵的企业精神和理念，最大限度地激发职工内在潜力，是企业文化的首要任务和主要内容。

企业精神和理念是指：企业广大职工在长期的生产经营活动中逐步形成的，由企业的传统、经历、文化和企业领导人的管理哲学共同孕育的，并经过有意识的概括、总结、提炼而得到确立的思想成果和精神力量，必须是集中体现一个企业独特的、具有鲜明的经营思想和个性风格，反映企业的信念和追求，并由企业倡导的一种精神。

培养企业精神和理念，要遵循时代性、先进性、激励性、效益性等原则，不仅要反映企业本质特征，而且要反映出行业的特点和本单位特色，体现出企业的经营理念。

标准的企业精神：

标准的企业理念：

## (3) 确立符合公司实际的企业愿景和使命

是企业生存发展的主要目的和根本追求，它是以企业发展的目标、目的和发展方向来反映企业价值观。

标准的愿景：

标准的使命：

## 2、确立vi(视觉识别)

统一标识、服装等，实施配套管理。在企业发展中还要以务实的态度不断完善企业视觉识别各要素，做到改进一否定一再改进一再确定。包含企业标识、旗帜、广告语、服装、信笺、工号牌、印刷品统一模式等等。以此规范员工行为礼仪和精神风貌，建立起企业的高度信任感和良好信誉。

### 3、确立bi(行为识别)

主要体现在两个方面，一方面是企业内部对职工的宣传、教育、培训;另一方面是对外经营、社会责任等内容。要通过组织开展一系列活动，将企业确立的精神、理念融入到企业的实践中，指导企业和员工行为。

#### (四)公司企业文化建设三年发展目标

1、具有公司特色的企业理念(企业哲学、企业精神、企业价值观、道德规范等)深入人心，公司员工对企业理念达到熟知、熟记等程度，并在具体行动中自觉实践。

2、学习型组织的构建成体系，阶段性成果明显。公司形成规范的学习制度并自觉实践，结合自身实际借鉴和应用先进的管理思想、管理理论和管理模式，提高公司全体员工尤其是各级领导干部的综合素质。

3、公司的知名度、信誉度和美誉度进一步提升，企业标识和品

牌形象在行业内部认知程度达到100%;公司用户的认知程度达到 100%。

4、员工对公司的企业形象标准、管理者形象标准、员工形象标准等，能够做到熟知，自觉行动，而且遵守行为规范自觉程度达到90%。

5、企业视觉识别系统、理念识别系统、行为识别系统达到规范化、程序化和个性化。

6、形成完整的《公司企业文化手册》、《公司企业文化视觉识别手册》，归纳提炼形成企业精神文化内涵。

(五) 目标：三个主题活动年

2□20xx年，开展“企业文化发展年”活动，是公司企业文化建设的提高年。企业文化建设对于创导核心价值观的形成、维护和员工满意度的提高起到明显成效。

3□20xx年，企业文化建设为企业发展与规范管理起到明显的支撑和推动作用。

(六) 步骤

1、公司企业文化大纲形成

2、形成公司整体的企业文化框架：形成文化框架内容，企业文化内容培训讲解

3、成立企业文化建设实施小组：成员确定

4、召开文化建设实施动员大会：启动文化推行工作，动员全员参与。

5□cis设计：新员工手册内容的形成、定稿、印刷完成，文化手册内容的形成、定稿、印刷完成，公司文化墙、展板等企业识别系统的设计制作及内容的更换。

6、企业文化实施推行、整改：员工手册、文化手册的发放及组织学习，祛除不良文化，企业文化核心价值观反复灌输培训。



7、阶段总结：总结企业文化推行的有效性，考核员工理解、认同、接受的情况，及时纠偏，为下一步的推广建设提供改进的指导思想。

8、全面推行实施：形成流程，全面实施

## 五、企业文化建设实施的组织与推动

### (一)成立企业文化建设实施小组

公司总经理为文化第一推动者可任组长或副组长，各部门负责人为组员，各部门可另推选一名人员作为公司和部门的企业文化建设实施的文化联络推广员，协助公司和部门负责人建设实施公司企业文化。行政部是企业文化建设实施的第一管理推行部门，牵头建设实施公司的企业文化工作。

公司企业文化组织与推动的要求：

1、确立载体，把企业文化建设与经营、管理、项目相结合，与企业经济发展相结合，与企业人才建设相结合。

2、选树典型。发现典型，培养典型，宣传典型，对行之有效的经验要形成制度化进行推广，经过系统整理的经验要提炼成理念化，使企业文化建设走上发展平台。

### (二)企业文化建设实施的载体与形式

### (三)企业文化建设实施落地的三步

1、文化牵引，通过观念改善员工的思维方式及行为习惯。

(1)高层重视，投入精力物力

(2)持续地宣传造势与及时兑现的激励承诺，在公司内部不断培育和强化文化主题的“磁场”

## 2、机制配套，通过行为统一促进观念转变

明确管理要求，建立一套透明、规范的操作流程及配套的考评体系

## 3、实施推进，通过整体的执行使文化落地

(1) 建立责任承诺机制，建立一对一的责任体系，责任落实到点

(2) 建立结果检查、跟踪体系，定期质询确保目标实现，结果质询迫使行为变成习惯

(3) 建立奖罚分明的考评办法，将个人利益与结果价值完全挂钩

### (四) 企业文化建设实施要点

1、全员参与，高层推动。企业文化建设的首要保障条件是高层领导的大力支持和推动，企业生产经营活动的主体是员工，所有员工的理念和价值取向的相互作用及融合，形成了公司的企业文化。

2、各部门协调配合，企业文化建设是一个系统工程，它要求各部门的互相配合、共同参与，要有机地将企业文化与经营生产活动紧密结合起来。

3、领导带头，正人先正己。领导者是企业文化的推动者、倡导者，在企业文化建设实施过程中居于核心地位。

(1) 与企业文化相悖的思想和行为，领导者应当首先坚决带头反对，否则文化虚脱，难以树立文化变革的真正权威。

(2) 领导要带头执行企业的规章制度，维护制度的严肃性。

(3)领导要尝试“走动”管理，办公地点不仅仅局限在宽敞、舒适的办公室里，要深入基层、接触员工，实行面对面领导。

(4)用人选材“任人唯贤”，跳出“圈子”现象。

(5)对待下属杜绝双重标准，“一碗水端平”。

(6)领导要学会激励下属、培养下属。

#### 4、言而有信、奖惩兑现

企业对员工的承诺是给予员工的激励，如果只有承诺，没有兑现，即承诺成为“空头支票”，员工对企业则失去信任。

(1)优秀员工：立一服百；树立模范人物，加以宣传、示范推广。

(2)劣迹员工：杀一儆百；用制度规范人，而不是用人去管人。

#### 5、提供沟通的平台

(1)由上向下：关心帮助、培养激励、充分授权、带动提高

(2)自下向上：尊重服从、合理建议、坦率沟通、积极配合

(3)平行式：沟通信任、和谐共处、团结协作、齐心奋进

#### (五)企业文化建设实施中需要注意的问题

1、领导重视是关键：如果各级领导没有根据新的理念作出相应的调整，新的文化推广就会毫无起色。

2、不换思想就换人：有时改变文化的有效方式就是撤换关键人物。

3、需要大量的宣传推广：如果没有大量的宣传和培训，人们常常不愿意承认新的理念是切实可行的。

4、文化的形成需要时间：行为规范和共同价值观的转变过程，大多很漫长。

## (六) 借助pdca循环，动态改进文化工作

p-计划 d-执行 c-检查 a-处理

文化观念及行为习惯的转变和形成都是渐进的，都需要有一个过

程，因此企业文化建设也是一个循序渐进、不断提升的过程。

## 六、总结

企业文化的继承与创新，是公司领导和员工的共同使命，在文化建设实施过程中，公司高管、各部门负责人特别是管理性职能部门都应承担责任。

文化从上面来，到下面去，要达到心与心之间的沟通与共识非常重要，发散的文化要发挥持续的效应，重要的是要有配套的制度和管管理要求，文化的落地需要行动的呼应和支持。

只有员工行为与所倡导的文化相一致的时候，文化才能落地；只有当文化所倡导的行为已内化为员工行为习惯时，文化才被真正赋予持久的生命力；而只有当企业所倡导的理念固化为制度、内化为员工行为时，企业的业绩才能得以不断提升！企业才能凝聚一大批认同企业愿景、使命、精神与价值观、并愿为之抱团打天下的同道者！

另附：

## 七、具体实施方案

- 1、召开员工动员大会，明确灌输文化建设的重要性，并要求全体员工集体构思公司的企业目标、经营哲学、价值观念、经营理念、管理理念、服务理念。
- 2、要求各部门召开会议，探讨公司目前现存的不良精神风貌和不良行为，并提出合理建议，便于公司构建跨部门工作协调机制。
- 3、对《员工手册》进行梳理，对不足内容进行补充，重新印发后各部门组织学习，并开展新员工入职培训。
- 4、规范并美化公司的工作环境，将公司新的精神文化成果进行全方位的展示；并对各部门办公区域卫生等情况进行展示。
- 5、开展岗位工作内容比赛竞优，倡导所有人员每月读一本关于提升技术、文化等素养的书，营造浓厚的学习氛围，并形成规范的学习制度。
- 6、开展每周一个小型团队活动，如棋牌比赛、电影推荐赏析、读书心得茶点分享会等；每月一个中型团队活动，如厨艺竞赛、员工聚餐(各部门在食堂内轮流辅助完成)，每季度一个大型团队活动，如徒步、骑车等需要团队配合的活动；通过这些活动，加深大家的沟通和了解，打造一个充满微笑和友爱的公司团队。
- 7、制定员工福利制度，对员工的生日、婚礼、生病、年假等明确规范仪式和流程。
- 8、设立纵向沟通机制，开设总经理信箱或总经理接待日，专项受理员工意见或建议。
- 9、开展领导“下基层”的活动，号召公司中高层领导走出办

公室，多与部门员工级其他部门进行工作上的沟通和了解。

10、建立健全《部门每日例会制度》，《中干周例会制度》，《全员月例会制度》。

## 编写企业创业方案篇二

企业名称：一点吃四方餐厅。该餐厅收集全中国东南西北，北京、成都、乌鲁木齐、台北四大城市的各个名小吃为主菜，以地道口味为特色，让顾客品尝到不一样的新鲜感受。

我是一名大学生，个人觉得该为未来创业做一些准备，我打算以一个人的名义来开这家餐厅，餐厅的各个资金需求大概5万元左右。

随着人们生活水平日益提高，人们开始享受美食，但是总吃一个地方的美食总会吃厌烦，如果跑遍全国去吃各地美食又费时间又费金钱。随着这样的想法，如果有一家餐厅能让人们吃到全国不同地区的各个美食那是多么方便啊。经过市场调研得知：对与中低层消费者来说，有80%的人想吃其它地方的美食但是没有经济基础去吃；对与中高层和高层消费者来说，有60%的人喜欢吃各地美食而且表示如果能就近吃到觉得更愿意。

而在攀枝花对与其它人好像还没有人做这样的餐厅，有的只是把另外一个地方的特色菜餐馆开到这里来，但是这样的餐馆视乎还是太单一化。所以就市场前景看来这个行业的利润还是很不错的。

我们的餐厅主菜主要有：北京：奶油炸糕 驴打滚儿 爱窝窝 糖卷果 姜丝排叉儿 糖耳朵 面茶 糖火烧 蛤蟆吐蜜 豌豆黄儿；成都：麻婆豆腐 夫妻肺片 二姐兔丁 锅魁 担担面 龙抄手 荔枝巷钟水饺 韩包子 川北凉粉 双流兔头；乌鲁木齐：百花村凉面、伊香奶茶、兹巴煎包、苏氏牛肉面、阿不拉馕、

雪莲花椒麻鸡、雅徕烤全羊、东南海鲜海蛎饼、马森烧烤烤牛肉和老鼠爱大米;台北：蚵仔煎 炒鳝鱼 大肠面线 胡椒饼 炸虾饺 原净牛肉汤 度小月担仔面 淡水鱼丸 彰化肉圆 红烧鲷。

菜的价格的话，我打算在成本价上加45%的利润价作为菜系的出售价。

经过多番研究，我觉得应该先把目标人群定在学生身上，所以我想先把店面定在攀枝花学院的学府广场。

开张第一天，前50顾客将享受所有菜系半价出售优惠，在学校用发传单贴广告促销，在校外主要用也用发传单的方式来给我们餐厅做广告。

企业的人员组成有：店长1名，厨师2名，服务员3名。店长也就是我负责采购餐厅需要的原材料，厨师两名负责主厨各地小吃，服务员负责照顾客人等等。

前期资金的需求预算：装修费5000元，宣传费2000元，房租每月2000元。

除去前期准备，第二个月大概需要流动资金20000元。

第一个月预计销售四城小吃各150份，总销售收入18000元，成本约1万元，随人们对我们餐厅的光顾和小吃的好评，后面几个月餐厅的销售额将逐月增加。

由于每月流动资金需要约2万元，所以餐厅第一个月处于亏损状态，一直到第三个月才开始转亏为盈。

由上表可知，从第九个月开始我可以收回成本并且开始盈利。所以由数据分析知道，这个项目是可行的。

从市场角度来看，餐厅的类型很多，但是像我这样的餐厅还很少见，至少在攀枝花是这样，所以这个项目的市场前景还是比较广阔；并且前面说到了赞同这样的餐厅的人数不少，所以还拥有庞大的消费群体，一切都说明开这个餐厅的项目是可行的！

## 编写企业创业方案篇三

近年来，我局在文化建设中，开展的活动较少，受限于多种原因，使得多数员工对企业文化的认知度不深，企业的发展与宏伟对其也没有起到鼓舞作用，同时无法从各个方面让员工感受到企业的关爱，无法体现出这个企业强大的生命力。我局应该将文化活动开展起来，以满足员工对企业日益增长的文化需求，使员工可享受系列文化建设带来的实实在在的好处。以我局目前情况来看，企业的文化提升显得尤为重要。企业文化是现代企业管理的灵魂，是企业发展的永续动力，优秀的企业文化是企业持续健康发展的灵魂和动力，企业如果要获得长远发展都应培育各具特色的企业文化。搞好企业文化建设，不仅对于促进企业的管理创新，促进中小企业整体水平提高无疑有直接的促进作用，而且对促进我局创建“文明单位”有巨大的现实意义。

1、采用问卷调查方式开展文体活动调查

2、根据需求开展员工的工余活动

我局文体活动项目可按需求丰富多彩，特别是对常态性文体活动，诸如篮球、羽毛球、自行车及文艺表演、读书看报、娱乐影视等，建议成立相应的兴趣小组，发动员工自愿参加各兴趣小组。

1、办好《临高供电局》报(电子版)。

建议每季度发行一期。



《临高供电局》报美工设计务求精美。

## 2、文化墙建设

拟将环境布置分成几板块几个区域，内容尽可能贴近公司实际，注重宣传实效。

### 1、室内外

#### (1)、书画篇

## 编写企业创业方案篇四

(一)战略适应：为了适应企业发展战略的调整，为实现我集团既定奋斗目标和远近规划提供强有力的精神动力、思想保障和队伍基础。

(二)资源整合：通过企业文化的宣传与贯彻，整合与统一企业经营理念，改善企业内外各种资源之间的关系，提供满足客户和社会需要的卓越产品、服务和环境，以赢得持久信赖，实现企业、员工、合作伙伴、股东、消费者以及社会的永续、协调、统一发展。

(三)规范行为：企业文化以企业的经营管理哲学、价值理念、目标使命及行为规范为主要内容，其中心是通过建立企业价值观为核心的精神文化，从而达到统一和规范各系统、各层级员工的思想 and 言行的目的。

(四)核心竞争：通过企业文化的建设，实现增强企业凝聚力、提高员工整体素质及执行能力，培育企业核心竞争优势，为我集团实现可持续发展提供长足而有效的基础保障。

大范围、多领域抓项目，建工程、创效益，打造一流企业，利用品牌的形象扩张力提升市场开拓力，塑造和展示知名的

品牌形象，塑造和展示我集团真诚的服务形象，塑造和展示文明、向上的员工形象。

## 二、工作机构及职责

成立xx集团企业文化建设推进委员会，领导全集团企业文化建设工作，委员会下设办公室，办公室由综合组、宣传组、培训组、员工活动组组成，具体负责企业文化建设各项工作。

### (一)委员会职责

- 1、负责集团企业文化宣传贯彻大政方针的制定；
- 2、定期召开会议，研究并解决在企业文化宣传贯彻过程出现的问题；
- 3、领导并检查督促委员会办公室开展日常工作；
- 4、对各职能小组、各系统企业文化工作开展的效果进行评定和奖惩。

### (二)委员会办公室职责

- 1、按照企业文化建设推进委员会要求，指导和协调各职能小组开展工作；
- 2、定期组织召开委员会工作会议，研究并解决有关问题；
- 3、指导各系统开展企业文化的宣传和贯彻工作；
- 4、负责企业文化信息的采集、整理、发布及调研和工作效果检查工作。

### (三)办公室综合组职责

- 1、组织起草企业文化相关材料；
- 2、组织召开委员会会议和办公室会议，发布会议纪要；
- 3、不定期发布《企业文化简报》，通报相关情况；
- 4、负责对各系统企业文化建设工作进度的跟进；
- 5、开展企业文化调研和宣贯、落地情况的检查、考核与评估，优化工作效果；
- 6、负责出据考核结果并进行正负激励的兑现。

#### (四) 办公室宣传组职责

- 1、利用报、杂志等平台，开展企业文化的宣传和报道工作；
- 2、创新形式、拓宽渠道，提高宣传的实效性和针对性；
- 3、负责各系统宣传稿件的审阅，指导各系统开展企业文化宣传。

#### (五) 办公室培训组职责

- 1、负责集团中高层管理人员的企业文化培训工作；
- 2、负责基层员工的企业文化培训工作；
- 3、负责企业文化培训内容的测试工作；
- 4、负责对各系统企业文化兼职讲师的培训工作的。

#### (六) 办公室员工活动组职责

- 1、利用工会、共青团等群众组织，开展有利于企业文化宣传

推广的文体活动；

- 2、负责其他活动开展过程中的文化植入和文化审核工作；
- 3、利用现有渠道，开展企业文化信息及贯彻情况的收集和整理工作；
- 4、开展面对员工的企业文化互动及宣传思想工作。

### 三、工作措施及步骤

从20xx年9月份开始，按年度计划开展企业文化建设各项工作□  
20xx——20xx年度工作分为三个阶段。

#### (一) 筹备动员阶段()

- 3、针对不同培训对象制定培训计划及培训重点(培训组)；
- 4、起草并发布加强企业文化建设的决定(综合组)；
- 5、召开企业文化宣贯动员会、在全集团范围发布并开展相关培训(培训组、宣传组)。

#### (二) 调研与实施阶段()

- 1、开展有针对性的调研活动，校正工作计划，为委员会下一步决策提供依据(综合组)；
- 2、按照工作计划开展工作，适时调整工作方式和工作重点，实现效果化(各职能小组)；
- 3、定期筹备并召开工作会议，实现信息沟通与交流(委员会办公室)；
- 4、组织企业文化的考察与观摩活动，学习先进单位的做法与

经验(各职能组)。

### (三) 验收、测评与反馈阶段()

1、根据实际情况，组织不同形式的企业文化学习内容测试，并提出改进意见(培训组)；

4、总结一年工作，提出下一年度工作计划(委员会办公室)。

## 编写企业创业方案篇五

现在的社会是个职场竞争力很大的市场。只要头脑聪明的人才能脱颖而出，创业也是如此。每时每刻都会有百万大军涌入到创业的队伍中，但是真正能够成功的却寥寥无几。所以，对于创业者来说，在创业之前必须了解一些技巧和创业准则是很重要的。现在我就为大家总结了以下13条创业的黄金准则，希望对创业者有帮助。

### 一、到其它公司学习

如果有机会到其它公司(不管是大型公司总管理处或是小型公司)服务，应悉心观摩老板的经营长处，这对你的创业将大有好处。

### 二、雇用精明能干的员工

有些老板惧怕雇用太精明的员工，但许多创业家认为，雇用精明能干的员工，不但有助于业务的拓展，而且自己也可向他们学习，所以许多创业家把成功归因于“雇用比他们精明的员工”。

### 三、时常与创业经验丰富的人聚餐

只要他人具有你所欠缺的实际经验，你不妨主动积极地邀约

对方的空当时间，不管是早餐、午餐或晚餐，多与这类“过来人”聚餐聊聊，汲取他们的点子与心得。

#### 四、利用视听器材增加管理知识

如电视上有关企业管理的节目，应按时收看或设法录下来有空时观看；另外，目前有一些用录音带录制的经营管理课程，可利用空闲或开车时收听，必定有收益。

#### 五、敢于采用“尝试错误”的学习方法

通常，当你询问创业家如何学习经营管理时，他们一定会回答“从尝试错误中学习经验”。摸索经验或许并非最有效的模式，但自己所领悟的经营要诀，通常是最珍贵、最实在的。

#### 六、与员工共进午餐

在小型企业中，老板与主要员工每天共进午餐，可加强创意的交流，解决问题以及互相学习等，真是一举数得的办法。

#### 七、拓宽各种信息来源

多阅读书籍、杂志、报纸、商业通讯以及交易刊物等，均是极珍贵的信息来源。

#### 八、运用供货商的智慧

供货商通常不仅熟悉本行业务，而且能够提供许多对你有所帮助的特殊信息。

#### 九、注意倾听顾客的抱怨及赞誉

从顾客的心声，足以显示你的缺失，以便及时改进；如果你的某些措施非常正确，则你应继续保持并做得更好。

## 十、持续找寻问题

只要你提出问题，大多数人都会乐意解答你的疑问；你的疑问能吸引他人的注意，进而获得他们的钟爱。同样的，如果别人问你问题，你应尽可能地答复；如果你希望知道更多，你首先必须付出更多。

## 十一：战略和执行

自主创业，战略和执行可以用四个字来代表：三心二意。三心：信心，一个企业必须有自己企业的理念，办一个公司如果只是为了挣钱，那么这个公司是做不长久的；用心，成功的企业不是靠科班出身出来的，mba课堂出不了企业家，都是企业家去参加mba课堂讨论。企业家要用心去考虑；细心，其实很多企业管理都是非常基础的，我们出现的问题或者成功都是在看似简单的问题上面。二意：做企业归根到底是一门生意，一定要全心全意用方法去做；应该有一种诚意，不管对你的客户、对投资人、对员工或对自己，都应该有一种诚意来认认真真地把你的企业做好。