

2023年企业文化建设实施方案 企业文 化建设工作方案(通用5篇)

方案是指为解决问题或实现目标而制定的一系列步骤和措施。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

企业文化建设实施方案篇一

企业文化建设必须要根据公司的实际状况，一切从实际出发，讲求实效，不喊口号，不搞形式主义。

企业文化建设必须紧紧围绕企业的总体规划。如果脱离了企业的总体规划去搞企业文化，这样的文化就会成为“无根之木、无源之水”，岂但不能为企业创造价值，还会给企业的发展带来干扰和阻碍。

所以，我们的企业文化建设一定要依托企业的战略部署和具体工作进行，从企业的战略目标、发展方针、管理模式、人员状况等实际情况出发。

2、坚持以人为本，开放融合的原则

“爱你的员工吧，他会百倍的爱你的企业”，用感恩的心态，包容、接纳每一位员工。在企业文化建设的过程中，要始终把打造优秀的精英团队，建设高素质、综合能力强、执行高效的员工队伍作为我们的中心任务。

坚持“一切以客户为中心，聚焦创新，关注员工”，通过企业文化建设，营造“团队协作、创新务实”的企业内部环境。

3、坚持循序渐进、不断创新的原则

企业文化建设就是通过不断地宣传、引导，渗透企业理念，规范员工行为，所以，在这个过程中，我们一定要从公司长远发展的战略高度来统筹、规划企业文化建设的工作，要按步骤、分阶段、有重点的推进，注重质量，求真务实。

企业文化宣导的工具、方式、方法要切合实际，不断创新，与时俱进，要有我们公司的特色，要满足各层次、各部门、各岗位员工的具体需求。

充分利用现代的媒体功能，实现企业文化宣导的`一体化、专业化、个性化。

4、坚持引导适应、统一协调的原则

企业文化建设不可能一蹴而就，它是一个不断调整、完善、渗透的过程，在企业文化推行的过程中，我们要导入“pdca管理循环”工具，对每一个具体的计划、方案进行不断地检讨、提高，以保证文化推行的有效性、适应性。

企业文化建设要跟企业各职能部门的业务相联系，正确处理文化建设和部门工作的关系，协调好公司战略和部门目标的关系。

企业文化建设实施方案篇二

围绕20__年越秀集团“改革创新强实力，转型升级促跨越”的工作主题和广纸“创新挖潜争盈利，改革提升促转型”的中心工作，以党建、工建、团建为平台，开展培育、宣贯和践行企业文化的系列活动，加强“管控激励”企业文化建设，弘扬“绩效导向、品质领先、追求卓越”的核心价值观理念，营造积极向上的企业文化氛围以及进一步完善拓宽企业文化传播渠道，为广纸“三个三”和“必须打赢的八场仗”战略部署的贯彻实施提供文化支撑。

二、活动主题

践行企业文化，提升岗位价值

三、活动安排

本次企业文化主题系列活动由以下四个篇章组成：

（一）精神升华篇：通过企业文化主题论坛、下基层宣讲、征文比赛等活动，提升员工企业文化认同度。

1、“奋斗的青春最美丽”企业文化主题论坛活动

时间：4月

2、企业文化下基层宣讲活动

3、企业文化征文活动。

时间：5—7月

4、开展“纪律教育学习月”活动。

时间：7—9月

（二）激情奉献篇：开展根植基层一线的劳动竞赛、创新创效比赛等活动，引导员工立足本职岗位，践行企业文化，为员工树立学习标杆，营造积极向上、强力执行的文化氛围。

5、劳动竞赛系列活动。

时间：全年组织

6、“五四”系列活动。

时间：4—12月

7、履行社会责任，践行企业使命——扶贫“双到”献爱心活动。

时间：5—10月

（三）创先争优篇：深入挖掘员工在平凡岗位上做出的不平凡的“越秀人的故事”，发挥先进人物在公司改革创新和发展转型中的示范作用。

8、“七一”系列活动。

9、企业文化故事会团日竞赛。

时间：9—10月

（四）高效团队篇：组织参加集团第四届职工运动会、团队拓展，举办摄影展等活动，培育追求卓越、高效团队的文化氛围，丰富员工生活。

10、第四届职工运动会。

11、环保迁建三年回顾摄影展。

时间：4—7月

12、老照片征集活动

结合“529”厂庆、组织老照片征集活动，让新员工认识广纸历史，提升员工对公司的认知度和荣誉感。

负责部门：党群部、工会

时间：5—8月

四、活动组织

各党支部要认真落实本

活动方案

，特别要注意将活动覆盖到基层员工。方案中的活动将纳入各支部党建管控指标体系，根据开展情况和成效进行考核评价。

企业文化建设实施方案篇三

依据企业的发展战略制定企业的文化建设规划，有步骤，有计划的建立一套务实、科学、系统的企业文化建设体系，从物质文化、行为文化、制度文化、精神文化四个方面整体推进，构建一个符合企业实际，操作性强的企业文化规划体系，并将其纳入企业的发展战略，成为企业整体规划的一部分。

企业文化建设实施方案篇四

企业文化建设是对企业发展过程中自然形成的各种价值观念及其物化形态进行系统整理、提炼、升华，使之由自然状态逐步向自觉状态转变的过程，是企业发展到一定阶段后，对自身理念、行为、制度和形象等自觉调整的过程。我公司在长久的历史发展中，形成了许多独特的、鲜明的文化传统，但这些文化基本是处于自然、自发状态，并未得到系统、科学的整理、提炼和升华，随着公司生存环境、追求目标的变化，这些传统文化有的需要改造，有的需要抛弃，有的需要弘扬。同时，由于公司近几年来发展迅速、市场竞争日趋激烈，企业正向创新提升式发展转变，出现了前所未有的良好发展愿景，与这种形势相比较，企业和员工的内心理念、外在形象和言行举止与现在的发展趋势不适应，有些已经严重阻碍了企业的创新提升式发展。因此，加强企业文化建设，整理、提炼传统文化，继承升华、创新再造新的企业文化，

显得非常重要和迫切。

二、企业文化建设的指导思想

根据公司战略发展规划的要求，通过加强企业文化建设，把公司建设成为美誉度高、市场影响力强，具有独特视觉形象、独特企业精神和独特经营管理理念，让员工充满自豪感和创造力的现代化企业。

三、企业文化建设的总体目标

紧紧围绕公司生产经营实际，逐步建立起适应市场经济发展要求，为公司长远发展提供精神动力和智力支持的先进企业文化；增加员工对企业的忠诚度和对企业的认同感，以促使员工和公司保持高度一致，并自觉遵守企业的各项制度，从而达到提高企业核心竞争力，实现企业、员工双赢的最终目的。

1、理念文化目标：通过建设全新的企业文化，促进人才理念、客户服务意识、价值取向、经营理念、安全理念、产品质量理念等员工价值观、企业财富观的更新和提升。

2、行为文化目标：通过建设全新的企业文化，全面提高员工的职业道德素养，着力塑造基层员工的上进心、主动性，中层管理者的责任心和自律性，决策管理者的事业心和使命感，据此倡导一种全新的企业行为规范和员工行为规范，不断完善管理制度、提高管理水平，最终实现企业创新提升式发展的目标。

3、视觉文化目标：通过建设全新的企业文化，打造出企业鲜明、独特的品牌形象。

四、企业文化建设的基本内容和要求

企业文化分为三个层面来建设，即表层的物质文化(视觉文

化)、中层的制度文化(行为文化)和核心层的精神文化(理念文化):

3、视觉文化:将理念文化等抽象概念转换为具体符号,塑造出独特的企业形象,包括企业名称、企业标志、企业环境、办公用品、服装服饰、广告媒体、公务礼品、产品包装、设备布置等。

五、企业文化建设的实施

企业文化建设是一个长期且螺旋式上升的过程,由企业主要领导倡导的全员参与的价值理念工程,其实施分二个阶段进行:

第一阶段:企业文化的提炼、形成、推广阶段

1、时间:20__年4月-12月

2、工作内容:

1)人员培训:培训企业文化建设干部,做为企业文化建设的骨干;通过“走出去、请进来”的方式,在20__年6月底前完成对领导小组成员的培训,使全体领导小组成员充分认识到企业文化建设的重要性、企业文化建设的工作内容和要求。

2)职能部门分工及任务

各职能部门提炼、形成的企业文化,经领导小组批准后,负责企业文化的推广、考核,具体安排如下:

人力资源部:负责人才理念、用人理念的提炼;员工手册、行为规范、

工作纪律、薪酬福利、培训开发、绩效考核等制度的制定;

制造部：安全理念的提炼；安全生产、文明生产、现场管理、设备管理等制度的制定；生产、安全标识、生产管理标识、设备布置、车间布置等视觉文化的建立。

技术中心：负责、研发理念、产品质量理念的提炼；产品标准化、工艺流程、产品质量等行为文化和视觉文化的建立。

市场部、销售部：负责营销理念、服务理念的提升；产品说明书、投标书、产品包装等视觉文化的建立。

办公室：企业标志、办公用品、企业环境、服装服饰、公务礼品、广告媒体等视觉文化的建立和推广。

第二阶段：企业文化的巩固和发展阶段

1、时间：20__年1月-12月

2、工作内容：

1)企业文化需要企业高层领导支持的同时必须以身作则，积极通过言行举止传达新的文化，高层要成为企业文化建设的倡导者传播者、感召者、激励者；企业文化建设的第二个主要实施和推动者是企业的核心人才和中坚人才，也就是除了高层以外的各层管理者也要承担文化建设责任，真正接触员工的是中基层管理者，所以企业文化的真正推动者是中基层。

2)加强企业文化理念的传播和灌输：人力资源部要对企业文化理念进行详细的诠释，并通过报纸、网络、会议、报栏、现场标语等手段，以会议报告、新闻报道、撰写学习体会、开展辩论会、演讲会、文体活动、组织评比等各种形式广泛宣传企业文化理念的内在含义，在全公司形成浓厚的文化氛围，使全体员工了解、理解企业文化、实践企业文化、完善企业文化；以《员工手册》为蓝本，对新员工和在职员工进行培训，使员工的思维习惯和职业行为在最短的时间内融入新

的公司文化中，成为企业文化的实践者、体现者和倡导者。

3) 建立不断巩固和发展新的企业文化的机制：积极创造适应新的企业文化发展的条件，在企业日常生产、经营中，在企业工作创新中，在用人、选人和业绩评价中，在业务培训、教育中都能有意识地贯彻实践、宣传倡导企业文化理念，以求建立牢固的企业精神共同体；利用制度、行为准则、规范等进行强化，将企业文化寓无形于有形之中，将之渗透到企业的每一项规章制度、政策以及工作规范、标准和行为准则当中，使员工从事的每一项工作、参与的每一项活动都能感受到企业文化在其中的引导和控制作用。

4) 建立考核评价机制和激励机制，做为企业

精神文明建设

的一部分，要将企业文化建设情况纳入考核评价体系中，在年底兑现、绩效工资发放、两优评比等各类评比、评选、考核中都要将企业文化执行和建设情况做为了一项评价指标。

六、企业文化建设领导机构

1、领导小组：组织制定和发布企业理念文化、行为文化、视觉文化等规范；监督检查工作进程。

组长：

副组长：

组员：

，总体协调日常工作。组长：

副组长：

组员：各部门主管、支部书记、分会**

企业文化建设实施方案篇五

我们公司随着“二次创业”的深入推进，企业管理已经实现由“人管人”向“制度管人”的转变，并开始逐渐进入“文化管人”的阶段。

“人”作为我们公司的第一资本，所以，在企业文化建设的过程中我们必须坚持“以人为本”的管理思想，重视人的价值，逐步培养和凝聚一批能够为企业创造价值的职业经理人队伍，打造一批能够成为企业文化“传播者、感召者，践行者”的中高层管理人员，把员工培养成为企业文化的追随者。

努力营造人才成长的条件和环境，全力促进企业员工实现自我价值。在员工自我价值实现的同时，能够不断为企业、为顾客创造价值，达到个人价值和企业价值的共同实现。