

学校文化建设的路径心得体会(优秀10篇)

心得体会是指个人在经历某种事物、活动或事件后，通过思考、总结和反思，从中获得的经验和感悟。优质的心得体会该怎么样去写呢？下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

学校文化建设的路径心得体会篇一

文化建设是学校开展德育管理的必要途径。学校德育工作涵盖工作量较大，工作开展情况无法硬性测评，需要学生内心构建进行自我教育的道德标准。然而，在实际的管理工作中，受来自家庭、社会等多方面因素的影响，存在极大的主观性和差异性，德育收效欠佳。而校园文化建设作为一个精神风貌与文化氛围相统一的“场”，恰恰可以成为实施德育管理工作的重要阵地。文化建设在校园管理中具有重要地位，是管理工作的重要内容之一，优质的文化建设，不但可以展现校园的整体面貌，还可以提升学校的品味，从而增强校园的吸引力和感召力，让学生身处校园环境，潜移默化中培养爱国主义情感，提高道德修养，规范自身言行，促进学生全面而均衡的发展。

文化建设对于学生优良习惯的养成具有积极的促进作用。人的教育依赖于环境，而环境可以促进教育的发展，二者相得益彰，相辅相成。清洁高雅的环境是校园文化建设的内容之一，对规范学生言行，培养良好的行为习惯有着积极的作用。主要表现为以下几点：一是优雅朴素的校园环境能够让学生心绪宁静、轻松舒适，为学生开辟一方安静的天空，给予学生正能量，给学生积极向上的动力，让学生在这样环境中积极地投入生活和学习之中；二是干净整洁的校园环境让学生舒适清爽，干净的地面，谁也不想弄脏，洁白的墙壁，谁又忍心留下脚印，明亮的玻璃，谁都希望保存完好，这样的

环境让学生产生强烈的责任感和自我约束力，形成定期打扫校园卫生，为保持校园环境整洁做出自己的努力；三是文明礼貌的校园环境可以规范学生言行，让学生懂得对与错，是与非，从而净化学生心灵，让学生从中受到感染和熏陶，并逐步养成举止文明、言语得体的良好习惯。

文化建设可以让学生养成良好的`美德和高尚的道德情操。春雨润无声，具有文化氛围的校园环境对学生道德情操有着潜移默化的影响。近年来，随着电视、电脑等电子产品的普及，小学生的信息接收量与日俱增，虽然在一定程度上开阔了学生的视野，但是一些低俗和非理性的信息也充斥了学生的试听，影响小学生价值观念和人生理想的形成。而校园文化建设如一场春雨，悄然无声间滋润孩子幼小的心田，帮助学生树立正确的是非观念。主要表现在两方面：一是高雅的校园文化氛围可以在学生心中根植下理想的种子，学校围墙、楼梯走廊中那些名人画像、名言警句富有多方面的教育功能，可以让学生置身于浓厚的文化氛围中，时刻警醒自己奋发有为，立志成才，对学生形成远大的理想和正确的价值观有着积极的教育意义。二是多样的校园文化活动可以拉近学生与学校的距离，在丰富多彩的文化活动中，学生积极进取，不但可以培养学生顽强的毅力，坚韧的品格，还能让学生在活动中学会与他人相处，培养良好的交际能力，从而让学生受到校园文化的熏陶和感染，树立远大的人生理想，与德育管理工作实现无缝连接。

文化建设可以促进学生身心健康发展。新课程改革以来，学生是教育的主体，促进学生个性发展是改革的主要目标。然而，日常德育管理中往往关注学生共性品质的培养，对学生个性品质的形成缺乏关注，导致人格塑造单一化现象严重，导致一些学生心理出现问题，给德育管理工作带来压力。而丰富有趣的校园文化可以充实学生的生活空间，满足学生的精神渴望，使那些具有特长的学生找到展示自己的空间，通过文化活动体现自己的价值，获取别人的认可，从而树立自信，并激发他们强烈的自尊心和自豪感，促使他们跳出自己

营造的心理怪圈，以博大而宽广的胸怀悦纳别人，形成开朗乐观的性格，从而促进学生健康而个性的成长。

作为学校领导、教师，必须重视文化建设在德育管理中的重要意义，积极建设丰富的校园文化，帮助学生养成良好行为习惯，培养高尚的道德情操，促进学生个性成长，借文化建设“一臂之力”助德育管理工作顺利开展。

学校文化建设的路径心得体会篇二

中华五千年，文化底蕴深厚。这种深厚的文化底蕴和西方管理思想相结合，能否构建出当前最为先进的管理模式，值得期待。文化理念是一个融合和内化的过程，它必然也有它所遵从的规律。顺应规律，我们必然会减少管理成本，提高企业效率。下面笔者以自己所在企业为例谈谈企业文化建设。

一、文化管理的优越性

当今大多数企业都有自己所谓的文化，而这种文化对管理没有什么积极作用，它和管理是相互分离的。通常情况下还要用制度去约束人的行为。而这种约束，对企业是成本，是一种负担，对被管理者也是一种负担。在企业 and 员工合作的过程中，这就变成了一种内耗，对企业的发展是没有积极作用的，所以说，制度管人是有缺陷的。另外，在制度管人的时候，存在一种评价误差，这种误差或者人为的错误，带来的是不公平和对制度本身公信力的伤害。同时，在制度执行过程中还可能造成权力寻租。员工和企业的对抗导致工作效率降低，企业的发展也会受到影响，员工的很多精力就会分散到对抗和逃避企业监管上，人员的流动性就会加大，人力资源管理成本会上升。解开问题的钥匙就是企业文化建设。

二、文化建设的思路

要进行企业文化建设，首先必须知道什么是文化。文化是规

范、规律、价值观念的内化。文化是一种符号，更是一种标准。企业是由员工、老板和管理层共同组成的群体，这个群体要变成团队，就必须要有文化。文化是一种共同的价值标准，更多的企业是围绕企业家的愿景去规划，这是不对的。还有一些企业请专家进行的文化体制建设，这也不是文化。文化是员工和老板及企业管理人员共同认可的价值标准。一旦发生分歧，就无法形成公司正确的、需要的文化。分歧也是一种文化现象、那是站在更高层次上的标准，而不是企业所需要的`文化。现在的文化建设就是忽略了员工的需求和利益的一种扭曲的文化。

三、文化建设的步骤

1. 诚信在文化建设中的重要作用

言而无信，不知其可。在这个信息时代、信息不对称是常态，如果没有诚信，沟通就是没有效率的。没有沟通，也就没有现代的社会，因为单独靠个人的智慧生存下去都是一件极其不易的事情，何况建设现代化的社会呢。在企业中，诚信是首当其冲的、必须要所有人共同认可的一条原则。基于此，就可以建立起企业全体人员，包括管理人员和老板的，在社会信用体系之下的，更加细化的诚信考核体系。将这种体系下的考核结果作为薪酬、调整职位的基础指标。

2. 共同标准的确认

基于公司全体成员达成共识并内化的文化，进行管理制度和薪酬体系的制定，这样的体系和在该体系下的管理才是高效的和持久的。现在大多数的公司文化都是基于少数强势群体的，而对大多数真正的财富创造者却熟视无睹。而由此导致的管理上的大棒政策，在过去一段时期对待毛主席时代过来的员工还勉强可行。现在，在改革浪潮中成长起来的年轻员工，更加注重人与人之间的平等，传统的监管式的管理方法出现的社会问题、安全问题、内耗问题越来越严重。所以，

企业建立全体人员共同认可的价值标准和在此标准下的考核办法迫在眉睫。公司的一切行为都不应该是随意的或者某一部分人认可的。

3. 体系制度文化建设

我们企业进门处有一花坛，大家都不愿意绕着花坛走，而是从花坛中间走，花坛中间为什么不设计一条路？日子久了，花坛中间也便成了路。后来，管理者通过泼水、挖坑等阻止人们通行，后来发文禁止通行，效果都不好。通过这个事例说明，员工的方便、舒适这些普适的价值理念在制定制度的时候要考虑，不能仅仅按照企业或者部分管理者的喜好去制定。因为一切人类活动最终的目的都是为了人。在充分考虑到员工生理需求、安全需求【马斯洛需求】的基础上，通过各方利益的平衡，制定出共同的价值标准和行为准则，通过长时间的实践内化，形成企业的文化。在此文化下的制度建设，必然是大家愿意共同遵守的制度，其执行效率必然很高，而且监管成本等一系列问题都将被化解。以上这个基础的文化，更高层的文化对应马斯洛更高层次的需求，如社会的需要、自我价值的实现、尊重的需要。在这些共同价值观念下的文化在与底层需求文化相冲突的时候可以覆盖底层文化。相应的制度体系建设也会忽略掉这部分需求。这就是文化建设需要做的工作，让所有人都将企业价值标准内化。

四、总结

中国之大、企业之众。管理问题层出不穷，对企业和员工都是一种消耗。要解决这个问题，就需要建立有效地企业文化，而不是老板的文化或者管理层的文化。建立企业文化最重要的就是共同价值观念的确立和内化，相互之间的认可。在这些共同认可的标准中，诚信又被放在了最重要的位置。接下来是企业全体人员的共识。那些强权之治，在今天这个开放的时代、互联网时代只会越来越低效。在有员工共同参与下的企业文化、制度建设，必将成为企业全体人员共同愿意遵

守的标准，在这个价值标准下，企业的一切行为都是必然。所以、内耗降低、运行效率更高，企业的管理就是高效的。最终是企业 and 员工双赢的局面。

学校文化建设的路径心得体会篇三

对于任何形式的团体或者是组织而言，其在发展建设的过程中都需要相应的精神支柱作为前进和发展的动力，而和谐精神是现代化医院在长期的发展和医疗活动过程中逐渐形成的价值导向和心理定势，其渗透在医院的价值观念、竞争意识以及行为道德准则等各个方面。特别是在当前的医疗卫生行业转轨时期，当前医院发展过程中存在的医风医德问题以及医患关系紧张等问题，都应通过和谐精神文化的培养，从而更好的引导医务人员进行思想意识和行为方式的转变，进行医院形象的再塑造，以此适应医疗体制改革的发展需要，最终为和谐医院文化建设奠定良好的思想基础。

3.2通过医院制度的规范，从而为和谐医院文化建设提供制度保障

从和谐医院文化构成来看，医院制度是其重要的主体构架，充分体现出了医院的主体倾向以及主导性要求和日常工作流程，其不仅仅是对医院科学管理、医疗技术以及行为准则的反应，同时也是医院现代化以及科学化和民主化的程度的直观性反应。医院制度的规范，在一定程度上促进了医院管理中的各项关系之间的协调处理，并且通过医务人员工作积极性和创新性的发挥，有效的促进了团队协作能力的发挥。制度的规范化除了要依靠良好的道德教化，还应具备相应的强制力量，特别是在当前的社会主义市场经济条件下，医务人员的思想观念意识以及价值取向发生了不同程度的向个人利益的倾斜。由此，通过医院制度的规范，不仅是保证就医人员人身财产安全的重要保障，也是提升医疗服务质量和维护良好的义务工作秩序的重要基础，从而直接作用于医院管理中的和谐文化建设。

3.3 狠抓发展，确保和谐医院文化建设的物质和技术基础

针对当前和谐医院文化建设过程中存在的各种问题和不和谐因素，除了院方医疗服务理念以及患者医疗认识水平的影响之外，还有一项极为重要的因素就是医疗环境现状以及医疗资源的紧张。所以，在当前群众普遍反应的就医难基础上，应通过和谐物质文化基础的建设，从而对医疗环境进行改善，并结合医疗服务理念的转变以及医疗技术和设备水平的提升，使医疗服务质量向更高的台阶迈进，因此来满足和谐医院文化建设的需要。另一方面，在医院建设发展的过程中，还应相应的进行基础设施以及医院环境建设，比如通过文化活动室以及职工之家等文化设施的建设，培养起医护人员的才艺，丰富病患在医疗就诊期间的精神生活，从而为医院和谐文化建设提供重要的物质基础保障。

学校文化建设的路径心得体会篇四

3. 复合型需要。人们的旅游行为往往是多种动机共同作用的结果，宗教旅游也不例外，旅游者选择宗教地区，有的可能处于求新、求异、求美、求乐的需要，有的可能处于身心调解的需要，有的可能处于美食或购买土特产品的需要等等。

（1）宗教文化为旅游提供了深厚的文化底蕴

宗教作为人类创造的社会文化形式之一，对人类文化的发展起着重要作用，同时也深化了人类文化。宗教包含着众多的艺术表现形式，而这些都成为吸引游客的重要组成部分。在我国阴山山脉发现的阴山岩画是较为古老的宗教遗存，贺兰山岩画也大量地记载了中国北方的原始宗教，这对游客了解中国北方少数民族宗教信仰有着巨大帮助。现代寺庙中，各种宗教题材的绘画也成为人们了解当地宗教文化的重要环节，从远古时期的图腾石刻，中国古代遗留下来的佛教石窟到近代宗教题材的雕塑；从原始祭祀音乐到现代佛教寺庙的佛教音乐、基督教堂中的教堂音乐等。不同种类的宗教，其制度

也各不相同，使得各国各地区的法律制度不仅受本地区其他文化的影响，也受到宗教文化的影响。

宗教礼仪丰富而复杂，对于普通游客来说，只有身处宗教文化浓郁的地区才能真正感受各种宗教礼仪的区别。到中亚地区，必定要接触到伊斯兰教教徒的饮食起居、社会交往、人生仪礼等，而我们必定要尊重教徒们的各种礼仪，同时也要了解不同宗教的禁忌。所以，宗教对旅游地及旅游过程的文化都有一定的制约作用。在宗教文化的组成部分中，我们不能忽视寺院教育、医疗卫生、慈善事业等。我国的各个佛学院、西方国家由教会开办的学校、神学院等构成的寺院教育；教会医院、育婴堂（孤儿院）等构成的医疗卫生机构；它们都是宗教的载体，对旅游也有特定的价值。

（2）宗教文化游已成为当今旅游中不可或缺的因素

学校文化建设的路径心得体会篇五

从全球信息化的角度看，智慧银行就是充分利用先进科技成果和行业经验，改进并完善现有的渠道、流程、制度、创新机制、风控体系、IT系统等要素，进而为客户提供随时、随地、随心的，全面且富个性化的金融产品和服务。就外部而言，智慧银行是银行服务的无限延伸；就内部而言，智慧银行是银行资源的不断整合。智慧银行建设的意义，不仅仅是一个硬体架构的搭建，更是一个全体员工改变传统观念和固有做法，熟悉并熟练运用现代科技手段，一切为客户着想，一切为客户服务的培训和学习过程，也是一个硬体和软体逐步磨合到最终完美结合的过程。智慧银行的核心就是通过建立在人工智能基础上的数据分析，帮助银行完成从了解客户、理解客户、洞察客户，到最终“掌控”客户的过程。展望未来，智慧银行可以将客户服务规模扩展至极限，将客户服务水平和客户体验提升到极致，将综合运营效率、创新能力和风险管控水平提高到同业最高水准。

要把抓好智慧银行知识培训放在首位

建设智慧银行，培训要先行。智慧银行培训从重要性、紧迫性、难度和涉及面看，是其他任何培训都无法比拟的。在银行业界，智慧银行建设是中国银行董事长肖钢率先提出的。而智慧银行建设无论在我国还是在全世界，都是一项崭新的信息科技应用工程。因此，在智慧银行建设方面，全球各家银行均处在同一起跑线上。要做好这项工作，全员搞好与智慧银行相关的信息科技知识培训，是首先要解决的问题。因为智慧银行建设在信息科技领域涉及到的问题之多、层面之广是前所未有的。它包括云计算的应用又远远大于云计算应用的范围。只有既突出重点又兼顾全面的培训，才能做好智慧银行建设相关落地工作的铺垫。培训层次应分为：管理层的培训、信息科技和电子银行模块的培训、业务管理模块的培训、业务营销模块的培训、业务保障模块的培训等。其中管理层和信息科技与电子银行模块的培训是重中之重。培训的层级应遵循自上而下的原则。就目前而言，培训至少应解决从理性到感性的以下几个主要问题：建设智慧银行的重要性、必要性和可能性，建设智慧银行的内涵、愿景、原则和目标，建设智慧银行要着重推进的任务，建设智慧银行的配套措施，总行和一级分行职责的划分，智慧银行科普知识等。另外还要实现惯性思维向创新思维的转变。培训中必须牢牢把握以下关键语句：创造最佳客户体验，提供随时、随地、随心的金融服务；实现部门银行向流程银行的转变；打造永远在线型金融服务，满足客户“所见即所得，所思即所得”的金融消费需要；打造难以复制的核心竞争力等。

要把建立智慧银行组织推进机构作为关键

组织推进机构建设，应成为商业银行创建智慧银行建设的关键保障。从总行到分支行要建立智慧银行建设的领导机构，明确一把手主抓、分管信息科技和电子银行工作的领导重点抓、其他班子成员共同抓的齐抓共管领导体系，确保各级管理层在任何时候、任何情况下，都把智慧银行建设作为与业

务发展同等重要的工作纳入议事日程。与智慧银行领导机构相匹配，从总行到分/支行都要建立智慧银行工程建设的组织推进机构，明确推进机构的工作职责范围和具体要求。组织推进牵头机构由财管部门、信息科技部门、电子银行部门相关人员组成：财管部门负责智慧银行建设的战略规划和全面推进，信息科技部门负责智慧银行建设的科技推进，电子银行部门负责将线下业务和服务向线上“迁徙”。

要把夯实信息科技基础作为智慧银行建设的重要着眼点

如果把智慧银行比作是一辆马车，那么信息技术的发展好比是马。智慧金融产品、智慧金融服务和智慧金融交易平台是智慧银行建设的重要内容。智慧银行的建设，必须以现代科学技术，特别是it技术、现代通信技术的发展作为引领，因而相关的信息科技基础工作是智慧银行建设首当其冲的配套措施。智慧银行建设，必须坚持基础工作先行，特别是信息科技工作先行。相对当前来说，最重要的就是抓紧完善新系统功能，即以功能完整性、操作便利性、处理及时性、风险控制有效性作为标准要求，以超越同业为目标，完成系统升级和投产应用，实现核心银行系统与外围系统和各外围系统之间的无缝对接。要按照创建智慧银行的要求，对信息科技人员的数量和业务素质进行一次扫描，制定信息科技人员必须具备的适应智慧银行建设的工作标准要求，加强信息科技队伍建设，确保智慧银行建设拥有一支可靠、过硬的信息科技队伍。智慧银行方面的研究成果很少，一定要克服畏难情绪，“一张白纸能画最新最美的图画”。从市场调查结果看，现在只有一本美国瑞恩·rayns,c等关于智慧银行的著作——《智慧的银行：基于cics新特性的实现》。信科和电银部门应组织人员认真研读，从中摘录和诠释对建设智慧银行有益的东西，用他山之石为建我国商业银行的“智慧”大厦服务。

要通过资源倾斜为智慧银行建设提供保障

智慧银行建设需要大量的资源投入，商业银行虽然业务营销

任务艰巨，需要的资源要重点保障，但在智慧银行建设中绝不能吝啬，因为必要的资源投入是智慧银行建设的物质保障。智慧银行建设必须坚持人力资源和财务资源投入的倾斜政策。资源再紧张，在编制资源分配计划时，也必须要坚持重点保障和及时到位。要注重向电子渠道、新型无人智能网点、自助设备、移动互联金融应用等方面的投入；要根据智慧银行建设推进过程中各项安排的轻重缓急，大、中、小项目之间的关系，区别对待，突出重点并兼顾一般，科学分析、严格管理，提高投入产出比例；要适应智慧银行建设的需要，切实对电子渠道管理、营销与运营等相关方面的人力资源需求进行有效配置。

要把有针对性的研发试点作为智慧银行建设的突破口

及时组织若干分/支行开展有针对性的创新研发和试点应用，并充分运用试点的成功经验，有效调动和引导分行主动创新的积极性，是推进智慧银行建设起步阶段的重要工作。在目前银行业的竞争中，鉴于大客户的议价能力强、与之合作的风险大（大企业经营受市场、政策和国际环境影响大），以及越来越多的大企业开始进入债券市场直接融资，实力强的大企业还自己办的银行、办财务公司的现实，许多银行在业务转型中开始把竞争个人业务作为其发展战略。应该看到，个人业务的市场潜力十分巨大，且个人客户对银行的依赖较强，而相对议价能力较弱。因此，从实现科学发展的战略转型考虑，启动智慧银行建设应把个人业务作为首选。最近从有关方面获悉，工商银行正在论证智能终端销售管理系统上线试点，招商银行正在试点用移动支付取代信用卡的科技工程。这两项试点都是智慧银行建设的“真枪实弹”，只不过他们紧贴金融市场变化的趋势定位在个人业务上，没有“遍地开花”，而是着眼于“刀下见菜”重在执行力——抢摊个人业务市场，运用“科技智慧”将成为企业在市场竞争中最重要的、最具“杀伤力”的“新武器”，“智慧”也将因此成为市场大潮中重要的关键词。商业银行在智慧银行建设中要立足全球，正视信息技术已经成为生产力发展的引擎、已经渗

透到社会生产和生活的各个领域的现实，立足抢摊更多的国内和国际市场，立足打造独特的核心竞争力，从试点开始，起好步，找准突破口，打好这场把最先进的信息科技成果应用到银行经营中的“智慧战争”。

把部门银行改造成流程银行是智慧银行建设的根本任务

流程银行是相对于部门银行提出的，它的特点就是以客户为中心，以流程为基础进行专业化分工，给客户以更好的体验。而目前，商业银行的网银、手机银行、电话银行、自助设备等电子服务渠道多为多头管理，带有明显的部门银行特征，给客户消费金融产品带来不便。由部门牵头项目，部门会更多考虑自身的利益，导致客户体验下降，或产品设计竞争不过同业，从而造成客户流失。这些部门银行的典型特征，主要是受制于科技手段，使得全行的信息是割裂的，无法集中在一起实现信息共享。实现部门银行向流程银行的改造，可方便客户金融消费的需求，有效地提高客户对银行的认同度。因此，把部门银行改造成流程银行应作为智慧银行建设的根本。智慧银行所依赖的科技平台设计首先应予考虑的就是银行的业务流程，因为用流程银行代替部门银行，关键就是要用流程导向代替职能导向。对此，需要实现产品和服务的统一，客户需求与投诉响应的统一，产品创新与推广的统一，流程操作平台的统一，从而使前后台分别实现非实时操作后台化和后台操作集中化。另外，为提升客户服务体验，还需要建立灵活、有效的管理信息和应用系统的支持保障体系，以及时应对市场变化和客户多样化、个性化服务需求。上述目标的实现，均有赖于“以客户为中心”的流程银行。为此，商业银行各业务模块要对部门流程进行梳理，分析由于部门割据给客户带来的不便，提出不同模块的部门银行整合成流程银行的建议；各业务模块要按照公司客户、个人客户、事业单位客户、同业客户等不同类型客户，梳理出他们金融消费的需求，找出存在的薄弱环节，提出提高客户体验的措施。在集思广益的基础上，为拉开部门银行改造成流程银行的帷幕作好准备。

把博采众长作为智慧银行落地不可或缺的工作

智慧银行建设关键在基层，虽然需要在总行顶层设计好并做出统一部署后进行，但前期基础工作非常重要。工商银行在智慧银行建设中从智能销售系统方面进行试点，招商银行在智慧银行建设中着眼于取代银行卡的移动支付方面进行试点，中国银行在智慧银行建设中制定了三年规划……各商业银行都在探寻自己的“智慧之路”，并各有所长。因此要加快智慧银行建设，就要走出去，多学习，借鉴兄弟行的先进经验，乃至从各种智慧城市、智慧企业、智慧单位的建设中获得启发，从中找准自身智慧银行建设的方向和突破口，为形成不可复制的核心竞争力，进而推升我国银行业的整体竞争力插上“智慧”的“翅膀”。

学校文化建设的路径心得体会篇六

本区建筑物以黄色和红色为主系列色彩，以可作为宗教旅游商品开发的壁画、神像以及法器、面具等器具作为装饰，以祈祷法会的宗教音乐和喇嘛的诵经声为背景，使旅游者在音域宽广的宗教音乐和深沉洪亮、起伏迭宕的诵经声中感受宗教氛围的震慑感，形成寺院、古塔、经幢林立、木鱼声声的特有意象。

1) 宗教文化展览馆

内设一展厅，展介洪恩岩、福建、乃至中国和国外佛教发展历程、佛教教义、佛教风俗习惯、佛教建筑艺术成就、佛教的艺术审美、佛教流派以及中外佛教文化交流史等内容，以使旅游者能对宗教文化有较全面、系统的了解，给他们以宗教文化艺术上的熏陶。可另设单间，附带出售古今中外的佛教经书、佛教名人字画、历代高僧传记、宗教诗词、宗教期刊、画册、音像制品等。宗教文化展览馆的讲解员必须受过专业培训，甚至可以考虑从附近高校或相关研究机构聘请专业人士作讲解员。总之，宗教文化展览馆应以高度的文化品

位来吸引旅游者，实现宗教文化旅游的多种功能，提高景点的生命力。

2) 建适量禅房、佛舍

兴建适量禅房、佛舍。平时主要供宗教界人士使用，在举行重大祭典活动时，亦可成为佛教俗家弟子休憩与食宿的场所。更为主要的是，可凭借这些设施开发一些专项旅游项目，如佛教生涯体验游等。让旅游者在此住斋房、吃斋饭并参与一些佛事活动，使他们在进香谒祖的同时，亲身体验和感受各种宗教神祇文化的内涵，达到修心养性，缓解工作压力，增长见识等旅游目的。这些禅房、佛舍的独特兴味是现代化旅游娱乐设施所不具备的，因而对于厌倦现代城市喧嚣、寻求心灵上返朴归真的旅游者来说应具有很强的吸引力。

此外，也可考虑兴建一些符合宗教人士居住习惯的高标准旅馆，为开展宗教文化研讨和交流活动创造条件。当然，上述设施务必以简朴、素雅为特色，但要尽可能做到新颖、卫生。

3) 茶楼、素食馆

可考虑修建一些古香古色的茶楼和素食馆，以解决在举行重大节庆活动时香客、云僧、佛家子弟的饮食问题，平时可向市民开放，但要体现佛家粗茶淡饭的特色。在茶楼中，可邀请一些民间艺人进行一些具有宗教文化以及闽文化特色的民间戏曲的弹唱和表演，形成浓郁的宗教文化和地方性民俗文化氛围。素食馆甚至可以尼姑或沙弥为服务员。

4) 旅游商品作坊

开发，特别是对洪恩岩具有特色的宗教旅游纪念品的系统开发，逐渐形成全国宗教文化艺术品批发和零售市场，拉动区域经济的发展。

5) 宗教旅游活动

举办一年数次的地方性宗教研讨会，广泛邀请宗教界人士和有关专家学者参加，加强对洪恩岩历史文化内涵的深入挖掘和广泛宣传。

以洪恩岩景区与相关影视作品为题材，开展相应的节事活动，形成“宗教与影视”相结合的旅游模式。

学校文化建设的路径心得体会篇七

摘要：在我国社会经济发展的过程中，各行各业的发展都取得了一定程度的进步。对于企业文化建设发展来说，良好的企业文化氛围能够使得企业整体建设发展更加迅速，对于增强企业凝聚力有较大的作用。在开展企业文化建设的过程中，可以借助体育活动使得企业文化建设更加符合企业的发展需求。本文主要通过分析企业体育文化活动的内容及功能，对体育在企业文化建设中的作用进行简要的探讨。

关键词：体育活动；企业文化建设

企业在开展文化建设的过程中，需要明确自身的发展情况，通过分析企业的经营生产状况对员工的思想及行为进行规范。企业文化建设要求管理人员在思想、组织及管理方面都具备较好的意识，使得员工在工作过程中能够具备正确的思维方式。在这个过程中，管理人员就让员工开展体育活动，使其提升自身的身体素质，还能够创造良好的人文环境，增强企业文化建设效用。

一、企业体育文化活动的内容及功能

1. 内容

在开展企业文化建设的过程中利用体育活动，首先需要明确

体育文化活动的內容。在实际开展体育活动的过程中，企业管理人员可以组织员工开展竞技活动，使得员工的积极性与创造性得到提升。还能够通过娱乐活动的开展丰富员工的精神生活，使得员工在工作过程中能够放松身心。体育艺术欣赏活动的开展还能够使得员工的艺术创造力及工艺审美水平得到提升，这对于加强企业文化建设有较大的作用。企业管理人员还需要开展相关的拓展活动，使得员工的团队意识及凝聚力得到培养。

2. 功能

体育活动的开展能够使得员工在工作过程中放松身心，达到一定的健身效用。在实际开展体育活动的过程中，员工可以通过对身体锻炼的形式进行组合，使得器官及系统受到一定程度的刺激，进而使得其生理机能及形态结构得到优化。这种方式能够使得员工的身体素质得到增强。虽然体育活动最直观的功能是增强员工的体魄，但是在开展企业文化建设工作的过程中，其还是具备一定程度的教育功能。员工在开展体育活动的过程中，会逐渐形成终身运动的意识，使其情操得到陶冶，在企业文化建设的过程中发挥一定的教育效用。员工在开展体育活动的过程中能够与同事进行交流，其中伴有一定的游戏成分，员工就可以在这个过程中放松身心、环节疲劳，使其精神享受得到满足。

二、体育对企业文化建设的作用

1. 增强职工关系

在利用体育活动开展企业文化建设工作的过程中，可以使得员工在这个过程中被尊重、关爱及互相帮助，能够使得职工的关系得到增强。员工在开展体育活动的过程中，会齐心协力争夺荣誉，还会相互鼓励，使得体育活动的开展发挥较大的效用。领导与员工在体育活动中经常会互相帮助，其处于平等地位，使其关系更加融洽。部分员工在工作过程中存在

一定的矛盾，而体育活动能够使得员工在活动中化解矛盾，不仅能够使得职工关系更加融洽，还能够使得企业文化建设符合企业的实际发展状况。

2. 提升职工心理健康

职工在工作过程中经常会面临较大的压力，导致其产生一定程度的心理问题。在实际开展体育活动的过程中，职工就能够通过体育锻炼提升自身的心理健康状况。在活动过程中，职工的神经系统及大脑都能够得到发展，使其身体素质增强。管理人员需要为体育活动的开展提供物质基础，使其心理健康能够得到较好的发展。在这个过程中，员工的坚强、自制等性格得以形成，能够使其在工作过程中保持良好的状态。

3. 改变员工生活方式

大多数员工在平常的工作过程中会产生较大的心理压力，导致其生活方式不符合其身心发展状况。体育活动的开展能够使得员工在生活过程中更加放松，使其生活方式得到改变。员工在参与体育活动的过程中，需要体会艰苦、激烈及疲劳的过程，这会使得员工的性格得到磨练，并且会在其生活中表现出来。员工可以通过体育活动的开展缓解工作压力，使得自己的精神状况得到调节，进而使其形成文明健康的生活方式。

4. 提高企业运作效率

体育活动的开展能够使得员工的工作积极性增强，使其在工作中更加投入，提升精力。企业管理人员可以将体育活动的开展当成一项投资，使其能够产生一定的效益。实际上，在开展体育活动的过程中，员工能够激发自己的工作热情，甚至能够对企业产生一定程度的归属感，使其能够认同自己在企业工作中的价值。在建设企业文化的过程中，组织员工开展体育活动，的能够使得员工在工作中为企业创造更大的价

值，使得企业的运作效率得到提升。在这种情况下，企业能够更加稳定地运行，还能够增强员工的团结意识，使得企业文化建设效用增强。

三、结语

在开展企业文化建设工作的过程中，企业领导人可以利用体育活动使得企业文化更加丰富。在这个过程中，首先需要明确体育活动内容及功能，通过相关途径使得体育活动能够促进企业文化建设的开展。体育活动的开展能够促进职工关系，使得职工的心理健康得到提升，改变其生活方式，还能够提高企业的运作效率，对于企业的整体发展有较大的作用。

参考文献：

学校文化建设的路径心得体会篇八

企业文化作为社会大文化的一个子系统，客观地存在于每一个企业之中。优秀的企业文化，将极大地促进企业的发展，反之则将削弱企业的组织功能。下面是本站小编整理的一些关于企业文化建设半年工作总结及工作思路，供您参考。

集团公司是在原纺织厂的基础上经过资产重组和改制而成的现代企业集团。近年来，在激烈的市场竞争中，在我国加入wto的新形势面前，我们认真实践江“三个代表”重要思想，一面坚持深化改革、加强管理，一面大力加强企业文化建设，培育富有现代企业意识、市场经济观念和团结、进取、积极向上的企业文化，使企业的凝聚力、激励力、约束力、导向力、辐射力大大增强，有力地促进了企业改革发展及生产经营工作。

一、重塑企业形象，打造“ ”品牌。

集团公司的前身是工厂制形式的纺织厂。曾经有过的辉煌在市场经济新形势下已然暗淡。1996年企业改制之时，我们就深刻认识到，企业形象是企业的无形资产，是企业走向市场的重要条件。为此，我们首先确立了自己的经营理念：用户是衣食父母，质量是企业生命。强调的用户必须得到最佳的服务，必须以高质量的产品和服务赢得用户的信赖，特别重视在社会公众心目中树立起企业即服务的良好形象。为树立这一形象，我们专门在全公司展开了经营理念的学习讨论活动，并对有损形象的一些行为做出公开严肃的处理，提出谁砸企业的牌子，企业就砸谁的饭碗。其次，我们请专家为设计了公司图文标识和包装，各种场所、各种文具材料都印制了统一的图文标识。将过去产品白色包装袋改为现在的彩色包装袋，使客户在市场上一眼就能认出的产品，提升了企业和产品的美誉度。第三，我们把企业文化凝结在产品之中，让优秀的质量、优良的服务、为用户着想的经营作风都体现在“云中河”牌产品之中，使用户不仅得到产品，而且得到了文化，在用户心目中牢固树立起的形象。

二、培育“特色”的企业精神。

我们在大力倡导市场经济观念和现代企业意识的过程中，适时总结、提炼，形成了自己的企业精神——尊重、服务、卓越、自信。尊重是体现以人为本的管理思想。企业的着眼点在于尊重员工的人生价值，激发员工的创造性，从而形成一种以员工为中心，尊重人、关心人、激励人的机制和使人奋发进取的文化氛围。服务，即用户必须得到最佳的服务，强调同用户建立长久的贸易关系；员工之间、上下工序之间，整个企业是一个服务链。卓越，即追求卓越的产品质量和工作质量，提倡精益求精、锲而不舍的精神，任何事情都能办到能办好。自信，是体现人充满必胜信念的概括，只要相信成功，就会赢得成功。这一企业精神是在经过班组、车间及各分子公司的反复讨论和修改后形成的，具有广泛的群众基础，一经推出，便在全公司形成共识。我们又乘势组织各种形式的“精神”演讲会、文艺演出活动，在各种场所制作了统一标

牌，使这一企业精神很快深入员工之心。当然，更主要的工作在于生产经营工作中贯彻落实这一精神。我们将之纳入“企业文化杯”中进行考核，凡是认真贯彻这一精神的典型人和事，都给予大力表扬奖励，凡是违背这一精神的人和事，我们都及时地予以批评和处罚。

三、用市场经济观念和现代企业意识给员工“洗脑”。

我们这个企业地处内陆省份、黄土高原，远离沿海开放地区，工业和市场水平都较落后，加之原来都是“国营老厂”，受长期计划经济体制的影响较深，员工的思想观念比较落后，现代企业意识不强。这个问题成了企业改革和发展的一大障碍，许多改革措施员工不理解，难以推行。我们深刻认识到这一问题的严重性，企业虽然处在黄土高坡，但产品得走向市场，走向全国乃至全球。有道是什么样的匠人出什么样的活儿，没有市场经济观念和现代企业意识的员工，怎么能生产出高质量的产品呢？为此，我们请来了大学教授，以脱产轮训的方式向员工讲授现代企业制度和市场经济规则，请省内知名学者为管理人员讲授企业制度创新，请公司内外具有市场经验的专家讲市场实战案例。公司利用报纸、广播、壁报、黑板报等不厌其烦地宣传市场经济知识和现代企业制度。此外，公司各项管理制度和各种考核奖惩办法的修改和重建，都体现市场经济法则和现代企业意识，特别是通过对各种大大小小的管理事务的处理，使员工的思想观念发生了根本转变，风险意识、竞争意识、服务意识、质量意识、改革意识等大大增强。思想的解放，观念的转变，促进了生产力发展。

四、以“命运共同体”为纽带凝聚人心。

如今，企业与员工事实上已经成为一个命运共同体，许多员工一家几代人都在同一个企业工作，“企损俱损，企荣俱荣”。但是，要把这种现实升华为一种凝聚力和战斗力，仍然需要做大量艰苦细致的工作。几年来，我们不断完善职工代表大会制度，企业重大事项都提出来让员工共同参与决策，

增强企业管理的透明度，使员工感到企业的事就是自己的事。公司和党委认真贯彻“三个代表”的重要思想，一切工作都以代表广大员工的根本利益为出发点来开展，真正使员工认识到自己的理想与企业的命运相一致，员工的利益与企业的发展目标相一致，把员工的利益、荣誉和企业发展目标统一起来，形成共同的价值趋向和行为规范。1998年秋天，是我公司经营最困难的一段时期，员工收入很低，一部分年轻员工有情绪，影响了正常生产。此时，共产党员和老工人主动站出来，现身说法，讲大局、讲长远利益，做年轻工人的思想工作，党委因势利导，以“命运共同体”理论焕发大家团结一致、共渡难关的信念，终于使大家的认识统一了，心更齐了。通过这些工作，使集团的全体员工真正认识到“命运共同体”的内涵和价值。

五、管理从严，情感从真，创造“家”的氛围。

管理是企业永恒的主题，而企业文化建设也是管理现代化的重要手段，某种意义上说，管理也是文化。这些年来，我们集团重新修订了大小几百项制度，几十项考核标准，都体现了一个“严”字。这些制度的贯彻和落实更是不折不扣，制度面前一律平等，严格执行已经形成风气。达不到管理岗位标准和完不成任期指标的干部一律挪了位，完不成生产任务的员工一律被“内部下岗”，出了质量事故按规定一杆子罚到底。我们的严格管理作为企业文化的一个特点，被当地社会称为的“严文化”。当然，“严”的出发点是对员工深深的爱。员工是企业最大的财富，员工在目前社会条件下过得又很艰辛，我们从关心和保护员工的根本利益出发从严管理，同时在日常工作中又非常重视关心员工生活和思想。去年，我们制定出台了《集团思想政治工作条例》，其中第4.13条专门规定了各级干部关心员工生活和思想的“九必须”，其中包括“五必访”、“七必谈”。限于篇幅，这里只举三例：每年中秋节、春节，我们都要对100户困难员工进行慰问，送上白面和肉菜；机电车间一位员工因失恋而产生精神障碍，精神病院住了半年治不好，党支部主动把他接回来，

从工作和生活给予关心和引导，半年后不治而愈；纺纱二车间一员工得了心脏病，无法支付巨额医疗费，工会、党支部号召全体员工捐款帮助，解决了他的难题，最近重回工作岗位。我们集团这种关心员工生活和思想的精神在当地有口皆碑，被称为的“家文化”。

六、长年坚持群众性企业文化活动。

群众性文化活动不是企业文化建设的全部，却是其中必不可少的一部分。我们坚持长年开展各类企业文化活动，大体分公司、车间和分子公司、班组三个层次。每到大型节日，公司都搞综合性文艺体育比赛和演出，每月各分子公司和车间都有单项的文体活动，每半月班组都有小型的班组文体活动。活动的形式有书画展、健美操、歌舞晚会、体育运动会、演讲、拔河、诗歌朗诵、郊游、辩论会等。其中某些活动在省地多次获奖，我们既看重活动的水平，更看重群众的参与性及其中蕴含的团队文化价值。我们还坚持办好《报》、电视台和广播站，同时大力组办“文化长廊”和板报壁报等，使这些文化载体形成优秀的精神环境，增强员工热爱、建设的信念，提高企业的凝聚力。

七、凝聚力、激励力、约束力、导向力、辐射力。

通过几年来坚持不懈地加强企业文化建设，我们感到企业的凝聚力、激励力、约束力、导向力和辐射力大大增强，对企业的脱困、改革、发展和生产经营工作起到了强有力的保证和促进作用。

凝聚力 企业是经济组织，经济关系起基础性纽带作用。但是单纯依靠金钱来维系系统及员工，长期下去必然是一盘散沙，因此必须有良好的企业文化发挥凝聚员工之心的作用。因为人不仅有物质需求的欲望，还有归属感和亲和感的欲望。这也算是我们开展企业文化建设实践中的体会。1999年3月，我们的营销员在香港接到一份外商订单，一算，效益很好，但

质量和交货期要求很苛刻，公司领导为此犹豫难决。一线员工听说以后，自发讨论，最后联名提出啃这块硬骨头。经过全体员工不计报酬、加班加点、精心纺织，终于如期按质完成了这批货。其中表现出的凝聚力和热情，令公司领导十分感动。

激励力 几年来，我公司广大员工在文化的鼓舞下，艰苦奋斗，勇闯市场，大胆创新，严细实恒，创造出许多辉煌的业绩，涌现出一大批无私奉献、争创一流的优秀员工来。几年中，产品档次连续上了三个台阶，生产水平一直保持全省先进水平，市场空间不断拓宽，管理水平有了较大提高。我们有山西省十佳营销员之一的刘俊，有在布机旁20xx年无一日缺勤的省劳模李美仙，有一丝不苟、严格管理、勤政廉洁的“孔繁森式好干部”邢宝山。他们成为当代人的典型代表。

约束力 当一个企业正气盛行的时候，这种精神氛围起一种无形的约束力，一些不良言行就没有市场，就不敢抬头。优秀的企业文化铺垫着积极向上的土壤，插撒着健康文明的种子，杂草害虫便没有生存空间。我们有些员工调往其它单位，都是佼佼者，社会上有一句话：的人再差也有个样哩。学校刚毕业的学生，父母亲愿意把他送到来工作，说“把娃娃送到对他好，我们放心”。在企业里，大家都在忙工作，有的人偶有空闲也不会扎堆闲聊，因为这很不入流，一般都选择看书学习。

导向力 优秀的企业文化又是一种共同的价值趋向。企业提倡什么、弘扬什么已形成风气，成为一种导向。1995年我公司开始“破三铁”，阻力很大，许多员工不理解，认为自己是“国家人”，岗位、工资、职务动不得。三年后，我们再“破三铁”，力度更大，更彻底，绝大多数员工不仅理解，而且积极支持，认为这是企业生存和发展的需要，也是实现自身价值的需要。因为员工的观念变了，计划经济头脑换成了市场经济头脑。1997年，我公司买回几十台电脑，应用于企业管理中，有的员工不理解，说这是瞎花钱。现在没人这

样说了，因为信息化建设为企业带来了明显的效益，而且现代企业意识在员工的心田里生了根。

辐射力 企业文化的影响有潜移默化的特点，它会逐步渗透到企业的方方面面、每一个角落，发挥出无声而有形的作用。我们集团公司下辖8个分子公司、9个生产车间，还有一些外围单位，尽管体制不同，管理各异，但文化却是一律的，它对各条线、各个枝节都发挥着作用，就连市的老百姓也说：文化不仅影响着新建路(企业所在地)，也影响着整个。

通过几年的实践，我们体会到：

第一，要充分认识企业文化的作用。今天，已很少有人持企业文化无用论观点，但对其重要性的认识普遍不够。我们在这几年的企业文化建设中同样遇到这样的矛盾，但事实作答：企业文化建设意义非常重大。当然，企业“三改一加强”永远是重要的一极，不能厚此薄彼。而且应认识到，两者之间具有相互渗透性、互补性和不可分割性，有些管理制度本身也是文化建设，有的文化建设也是管理工作。

第二，企业文化建设的应走向正规。现在企业文化建设的“领导人特色”很重，主要领导重视，就能搞起来，主要领导喜好什么，企业文化建设就注重什么，一旦领导易人，工作就中断了。因此，应该象企业其它管理职能一样，设置专职部门和人员，负责计划、组织、检查、协调和考核等工作，使之走向正规化。

第三，应尽快出台一套科学的企业文化建设评价标准。企业文化建设工作难以量化，效果难以考评，因为缺乏量化考评的依据，就使人看不到它的巨大价值，给人一种搞不搞差不多的感觉，这很不利于企业文化建设和进步。因此应尽快出台一套科学的评价标准，尽管难以量化，但还是能找到规律性的东西。比如，企业的形式虽然千差万别，但其效果具有趋同性，经过认真研究和分析，一定可以从“结

果”的角度提出一套科学的考评标准。

21世纪企业的竞争，实际上就是企业文化的竞争，企业文化是指全体员工在企业创业和发展的过程中，培育形成的并共同遵循的最高目标、价值标准、基本理念及行为规范。它是组织观念形态、制度与行为，以及符号系统的符合体。企业文化不仅仅是企业综合实力的体现，也是一个企业文明程度的反映，更是知识形态的生产力转化为物质形态生产力的源泉。

近年来，在公司和公司战略的大力支持下，长力远成公司大力开展建设企业文化，培育具有积极、乐观、团结、向上的企业文化，以客户为中心，打造公司良好服务形象；以员工为中心，打造以人为本的和-谐氛围；以公司为中心，树立企业良好形象，明确公司发展和奋斗目标，打造“你中有我，我中有你，我为人人，人人为我”的强势价值链体系。企业文化建设活动大力地增强了企业的凝聚力、向心力，从而有效地推动了长力远成公司的改革和发展。

一、提炼远成智慧精华，形成远成独特企业精神

长力远成公司充分地认识到企业文化的作用和意义，针对企业发展的不同阶段对原有文化进行整合和创新，逐渐形成了“志存高远，成其伟业”的企业精神，“至诚笃信，袖手共赢”的经营之道，“重在内功，成在细节”的管理方略，“达到用户的标准就是最好的质量”的质量理念……同时，公司还将这些具有代表性远成特色的文化宣言写在了我们的办公大楼、车间墙体上，加大企业文化的宣传力度，使员工在潜移默化的过程中，渐渐地认识、理解，认同、接受公司企业文化。这些都使得公司企业文化在观念上渐渐成熟。

二、完善公司各项制度、规范，为公司腾飞架上坚实翅膀

“无规矩不成方圆”，企业也是一样的，没有一定的制度约

束，生产经营活动就很难高效、有序的进行。发展到今天的长力远成公司更加需要完善、有效地制度来保证整个企业的运转。综合企划管理中心行政部积极地推动公司制度的实施、执行和完善。员工行为规范。安全生产管理制度制度、厂区环境和文明办公管理制度、网络管理制度……这些制度的实施、执行和完善，规范了公司各项工作的运作，规范了员工的行为，大力地推动着公司朝着正规的轨道中运行。

三、积极加强公司企业文化符号层的建设，树立公司良好外在形象

1、公司联系外部广告公司，为公司量身订做了一套完整、具有特色的企业vis系统，这个系统中不仅仅涉及了公司名称、公司标志、企业标准色、辅助图形、办公室事务系统、企业服饰、展示系统、赠品系统、指示系统等，这些设计都规范了公司形象视觉系统。为公司树立对内对外形象奠定了强势的基础，为公司企业文化建设开了好头。

2、厂区绿化的再建设、公司厂旗的设立、厂服的更新、公司技术工艺设备的更新、产品特点、式样、外观和包装的特色……这些活动的开展都是企业文化的表层部分，反映了公司的很强的物质文化内容，是公司企业文化形象化的体现。

3、公司每月一期的企业内报《远成人》6月份开始正式启动，至今已发行2期，并取得了丰硕的成果，得到了很多的支持和喜爱，希望我们《远成人》能够成为公司内部、上下信息沟通的桥梁，互相倾诉的平台。新宣传栏的设立，每周一期的板报设计，公司有线电视全面铺通，这些都充实了公司员工业余文化生活，使员工精神上得到了很大的提升。

4、企业文化符号层是公司创造的物质文化，是形成企业文化观念层和制度行为层的条件，从符号层可以折射出公司的经营思想、管理哲学、工作作风和审美意识。最能够直接反映企业外在形象。成绩虽可观，我们将继续保持和继续加强企

业文化符号层的建设。

就目前公司企业文化建设的现状，我们提出以下几点意见和建议，并从以下几点开展工作：

2、就目前的企业文化建设成果，我们将继续保持、维护和完善。同时我深知公司企业文化建设工作上还存在很多的薄弱点。我们现在的企业文化只是停留在符号外在层，没有很深入的解剖公司内在的企业文化，所以我们将观念层和制度行为层上加强建设，把这一工作作为以后企业文化建设工作的重点。

3、由于现在公司企业文化工作还是不完善，无论是人员配备还是专业技能上，我们都存在很大的问题和不足。我们建议公司进行全面的企业文化诊断，对目前企业文化现状进行诊断，进行swot分析，并据此提出下一步详细的建设工作计划□

4、在后续的工作上，我们将拟定出台企业文化建设相关的制度、规范，为企业文化建设提供政策支持和操作规范，全面推进公司企业文化建设，为企业的发展壮大、做大做强提供强有力的支持和坚强的后盾，进一步发挥企业文化在公司生产经营和发展过程中助推器的作用。

21世纪企业的竞争，实际上就是企业文化的竞争，企业文化是指全体员工在企业创业和发展的过程中，培育形成的并共同遵循的最高目标、价值标准、基本理念及行为规范。它是组织观念形态、制度与行为，以及符号系统的符合体。企业文化不仅仅是企业综合实力的体现，也是一个企业文明程度的反映，更是知识形态的生产力转化为物质形态生产力的源泉。

近年来，在公司和公司战略的大力支持下，长力远成公司大力开展建设企业文化，培育具有积极、乐观、团结、向上的企业文化，以客户为中心，打造公司良好服务形象；以员工为

中心，打造以人为本的和谐氛围；以公司为中心，树立企业良好形象，明确公司发展和奋斗目标，打造“你中有我，我中有你，我为人人，人人为我”的强势价值链体系。企业文化建设活动大力地增强了企业的凝聚力、向心力，从而有效地推动了长力远成公司的改革和发展。

一、提炼远成智慧精华，形成远成独特企业精神

长力远成公司充分地认识到企业文化的作用和意义，针对企业发展的不同阶段对原有文化进行整合和创新，逐渐形成了“志存高远，成其伟业”的企业精神，“至诚笃信，袖手共赢”的经营之道，“重在内功，成在细节”的管理方略，“达到用户的标准就是最好的质量”的质量理念……同时，公司还将这些具有代表性远成特色的文化宣言写在了我们的办公大楼、车间墙体上，加大企业文化的宣传力度，使员工在潜移默化的过程中，渐渐地认识、理解，认同、接受公司企业文化。这些都使得公司企业文化在观念上渐渐成熟。

二、完善公司各项制度、规范，为公司腾飞架上坚实翅膀

“无规矩不成方圆”，企业也是一样的，没有一定的制度约束，生产经营活动就很难高效、有序的进行。发展到今天的长力远成公司更加需要完善、有效地制度来保证整个企业的运转。综合企划管理中心行政部积极地推动公司制度的实施、执行和完善。员工行为规范。安全生产管理制度制度、厂区环境和文明办公管理制度、网络管理制度……这些制度的实施、执行和完善，规范了公司各项工作的运作，规范了员工的行为，大力地推动着公司朝着正规的轨道中运行。

三、积极加强公司企业文化符号层的建设，树立公司良好外在形象

1、公司联系外部广告公司，为公司量身订做了一套完整、具有特色的企业vis系统，这个系统中不仅仅涉及了公司名称、

公司标志、企业标准色、辅助图形、办公室事务系统、企业服饰、展示系统、赠品系统、指示系统等，这些设计都规范了公司形象视觉系统。为公司树立对内对外形象奠定了强势的基础，为公司企业文化建设开了好头。

2、厂区绿化的再建设、公司厂旗的设立、厂服的更新、公司技术工艺设备的更新、产品特点、式样、外观和包装的特色……这些活动的开展都是企业文化的表层部分，反映了公司的很强的物质文化内容，是公司企业文化形象化的体现。

3、公司每月一期的企业内报《远成人》6月份开始正式启动，至今已发行2期，并取得了丰硕的成果，得到了很多的支持和喜爱，希望我们《远成人》能够成为公司内部、上下信息沟通的桥梁，互相倾诉的平台。新宣传栏的设立，每周一期的板报设计，公司有线电视全面铺通，这些都充实了公司员工业余文化生活，使员工精神文化上得到了很大的提升。

4、企业文化符号层是公司创造的物质文化，是形成企业文化观念层和制度行为层的条件，从符号层可以折射出公司的经营思想、管理哲学、工作作风和审美意识。最能够直接反映企业外在形象。成绩虽可观，我们将继续保持和继续加强企业文化符号层的建设。

就目前公司企业文化建设的现状，我们提出以下几点意见和建议，并从以下几点开展工作：1、加强企业文化作用意义的宣传，让更多的人认识到企业文化的作用和意义，认识到建设企业文化的重要性和必要性。为企业文化建设工作奠定更加广泛的群众基础。

2、就目前的企业文化建设成果，我们将继续保持、维护和完善。同时我深知公司企业文化建设工作上还存在很多的薄弱点。我们现在的企业文化只是停留在符号外在层，没有很深入的解剖公司内在的企业文化，所以我们将观念层和制度行为层上加强建设，把这一工作作为以后企业文化建设工作

的重点。

3、由于现在公司企业文化工作还是不完善，无论是人员配备还是专业技能上，我们都存在很大的问题和不足。我们建议公司进行全面的企业文化诊断，对目前企业文化现状进行诊断，进行swot分析，并据此提出下一步详细的建设工作计划。

学校文化建设的路径心得体会篇九

我们对贵单位的绿化现状进行了实地踏勘，和贵单位有关人员进行了沟通，并组织了我方设计、施工人员对绿化现状进行了分析、整理了思路，现将情况汇报如下：

一、基本概况：（原有）小区主要分为：生活区、科研办公区两大区域

二、当前小区绿化存在的不足：

1. 缺乏立体、层次绿化，植物品种、色彩单一，栽植凌乱，难以体现人文色彩。

2. 过多铺设绿篱

广植绿篱不足之处有三点：

a□绿化、养护成本高。

b□对改善空气质量、降低噪声污染帮助不大。

c□参与性能差，在没有大规模栽植绿篱以前，人们可在小区的树荫下自在地聊天、娱乐，但到处种植的绿篱却将人拒之门外，只能观赏，而不能融合绿色之中。

3. 中心绿化带及休闲广场尚不能充分发挥休闲娱乐为一体的作用，且可观性与实用性不强。

4. 现有苗圃内植物杂乱，缺乏整体性，导致利用率降低。5. 高大乔木过密，致使常年阳光无法直接照射与视线受阻。

依据以上现场踏勘的实际情况，我方组织设计人员对整个生活区及办公区景观绿化做出初步的规划。

一个优秀的小区环境设计，可以全方位地提升整个小区的文化品味，亲近自然是人内心本能的渴望，自然的最佳体现就是水与绿色，只有赋予了人文的色彩，景观园林才有了品味，才能真正鲜活起来，生活亦然。我们结合北方的气候及贵单位的工作性质做出了初步规划，现将我方的设计规划说明如下：

设计主导思想

本次绿化设计主导思想以简洁、大方、便民、美化环境为主；使绿化和建筑相互融合，相辅相成，尽量利用原有的绿化以降低成本，并加入新时代的元素，使环境成为部队文化的延续。设计特点有：

1. 充分发挥绿地效益，满足人们的不同要求创造一个幽雅的环境，美化环境、陶冶情操，坚持“以人为本”，充分体现现代的生态环保型的设计思想。

2. 植物配置以乡土树种为主，疏密适当，高低错落，形成一定的层次感；色彩丰富，主要以常绿树种作为“背景”，四季不同花色的花灌木进行搭配。尽量避免裸露地面，广泛进行垂直绿化以及各种灌木和草本类花卉加以点缀，使小区达到四季常绿，三季有花。

3. 小区之中道路力求通顺、流畅、方便、实用。并适当安置

园林小品,小品设计力求 在造型、颜色、做法上有新意。使之与建筑及单位性质相适应。周围的绿地不仅可以对小品起到延伸和衬托,又独立成景,使全区的绿地形成以集中绿地为中心的绿地体系。

4. 绿化景观设计围绕我部队文化的内涵,营造出“五境”即品味高雅的文化环境,严谨开放的交流环境,催人奋进的工作环境,舒适宜人的休闲环境,和谐统一的生态环境。充分体现西核研究所的景观及工作特性。

设计原则

1. “以人为本”,创造舒适宜人的环境,体现人为生态

在小区景观设计中,“因地制宜”应是“适地适树”、“适景适树”最重要的条件。选择适生树种和乡土树种,要做到宜树则树,宜花则花,宜草则草,充分反映出地方特色,只有这样才能做到最经济、最节约,也能使植物发挥出最大的生态效益,起到事半功倍的效果。

4. “崇尚自然”寻求人与自然的和谐

纵观古今中外的环境设计,都以“接近自然,回归自然”作为设计法则,贯穿于整个设计与建造中。只有在有限的生活空间利用自然、师法自然,寻求人与建筑小品、山水、植物之间的和谐共处,才能使环境有融于自然之感,达到人和自然的和谐。

具体设计

现楼前楼后植物物种单

办公楼前院冬青绿篱高度过度,样式、颜色、过于单一,我方将会以金叶女贞、红叶小檗等与其混合搭配,通过颜色、

高度及造形变化，营造出广场的活跃感。

将操场现有跑道材质调整为塑胶跑道, 场地周围绿化以乔木为主, 可选择枝、叶等观赏部位随季节变化比较大, 且冠大荫浓的树种。使体育场地随季节而色彩斑斓, 少种灌木, 以留出较多的空地供活动使用。

在考虑植物配置多样化的同时, 我们大量采用了有益身心的植物品种, 例如, 雪松(四季常绿、具有防尘、减噪作用), 红瑞木(四季色彩进行变化、杀菌), 丁香(清新醒脑的药用功能), 龙柏(防尘、减噪作用), 枇杷树(果形如枇杷, 绚丽可爱, 防尘, 隔音, 防火, 对有害气体具有吸收性), 小叶女贞球(四季常绿, 隔音), 石楠(四季常绿, 对有害气体有抗性, 隔音, 早春嫩叶绛红, 初夏白花点点, 秋末累累赤果, 艳丽夺目)等等。这样不仅实现了植物的生态, 而且体现了人为的生态。

以上是我们对贵单位绿化工作的一点初步建议, 望批评指正。

学校文化建设的路径心得体会篇十

摘要: 企业管理说到底是对人的管理, 加强企业安全文化建设, 提高干部职工安全文化素质, 才能超越传统安全管理的局限, 用安全文化建设去提升安全管理, 建立安全生产长效机制, 筑牢企业安全生产的基石, 促进企业快速发展。

关键词: 安全文化建设; 安全理念; 安全文化素质

安全是人类永恒的主题, 职工安全文化素质是安全生产的保证, 是企业快速发展的基石提高职工的安全文化素质, 树立正确的安全价值和安全生产行为准则, 是落实“安全第一, 预防为主”方针的战略措施, 是组织发动职工群众“群策群力, 群防群治”搞好安全生产的群众基础。

1加强企业安全文化建设，促进企业安全管理向纵深发展

1.1加强企业安全文化建设，进一步强化“以人为本”的管理理念

企业管理说到底是对人的管理，企业文化建设的出发点，正在于提高干部职工的安全文化素质，形成“关爱生命，关注安全”的舆论氛围人是生产力中最活跃的最具有决定性的因素，只有充分发挥人的积极性主动性创造性，才能发展生产力安全工作事关职工的生命和健康，关系到每一个家庭的幸福，安全文化是企业安全工作的灵魂，其核心是“以人为本”，最终目标是防止事故，抵御灾害，维护健康。

1.2加强企业安全文化建设，让安全理念成为一种习惯

在市场经济条件下，企业处于激烈的竞争状态，扩大生产规模，完善产品结构，占领市场，取得好的经济效益是企业的共同追求，而企业要有好的效益，必须有一个安全稳定的环境有许多企业一场事故就损失百万，甚至更多，造成的家庭悲剧更是令人心痛不已。

铁路企业安全生产事关国家和人民群众的生命财产安全和社会稳定长期以来，铁路企业始终把安全生产放在突出的位置，管理不断加强，投入不断加大，但是，事故仍然不断发生，危及安全的隐患仍然大量存在。

职工的安全自主管理也正是安全生产管理向深层次发展的需要随着铁路跨越式发展，尤其是在铁路实施第六次大提速后，由于列车运行速度越来越快，制动距离加长，列车疾驰过程中四周气流越来越强，所以，不仅对各种技术设备的要求提高了，也对从业人员安全素质提出了更高的要求要保证人的行为设施和设计等物态和生产环境的安全性，更好地预防事故的发生，达到安全生产的目的，就需要从人的基本素质出发，建立以“人”为核心内容的企业安全文化新对策和新手

段，进行系统安全文化建设，使安全生产管理实现规范化，科学化，有效控制减少事故发生，从而保证安全生产长周期，良性循环发展。

2 脚踏实地，循序渐进，切实推动企业安全文化建设

2.1 抓紧抓好抓实各种形式的安全培训

提高职工的安全文化素质，提高安全意识，是实现企业安全生产的前提。无数的事故原因调查都证明了安全意识的淡漠常常直接导致事故的发生。要提高职工的安全文化素质，首先必须抓好各种形式的安全培训。接受安全教育和培训是职工应尽的义务，也是职工的合法权益。企业各级管理部门各级领导者都应该积极参与安全教育培训的管理工作，维护和保障职工接受安全教育培训的权利。

2.2 启动启用多种形式，启迪职工群众的“安全第一”理念

企业应启动启用图书报刊讲座电视电影展览演讲征文知识竞赛等多种形式寓教于乐，潜移默化地收到提高职工安全文化素质的效果。积极开展职工喜闻乐见的安全技术练兵，技术表演，提合理化建议，职工身边无违章等群众性活动，多方位的渗透安全文化，引导职工增强安全意识，有效预防事故发生，把事故消灭在萌芽状态。

2.3 全员全心全过程地营造提高安全文化素养的氛围环境

职工个人安全素质的提高，往往要依靠群体效应的引导，企业领导层管理层应该着力为职工群众创造一种“谁遵守安全行为规范谁有利，谁违反安全行为规范谁受罚”的管理环境，大张旗鼓地树立正面典型。宣讲安全生产标兵的成功经验持之以恒，使职工将遵守安全行为规范变成自觉自愿的行动。

随着高新技术的不断出现与应用，人们的安全认识进入了本

质安全论阶段，“安全第一，预防为主”这是当前各企业安全管理期望达到的目的预防型安全管理是现代科学安全管理一个重要标志企业安全文化建设作为企业预防事故的一个重要基础工程，必将促进企业安全管理工作在生产实践不断强化完善，实现由粗放型管理到集约型管理的转化变“事故处理事后防范为”为“本质安全，超前预防”，使安全思想安全方法实现质的飞跃。