

# 最新煤矿企业思想政治工作论文题目(优秀5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 煤矿企业思想政治工作论文题目篇一

一、认清安全文化建设的重要性，统一决策层、管理层和执行层思想认识

思想决定行动。煤炭企业必须针对行业实情，认清加强安全文化建设的重要性，从思想上接纳和认可安全文化。一是煤炭行业的特殊性决定必须加强企业安全文化建设。煤炭行业属于高危和劳动密集型行业，要实现安全生产，需要高度的组织纪律性和特别能战斗精神。二是煤炭多元发展和快速膨胀决定必须加强企业安全文化建设。近几年，煤炭企业对外扩张，对内搞活，依托核心集团，多业并举，快速发展，必须凭借安全文化保证企业长治久安，靠安全文化的无形纽带，实施大集团的有效控制和管理。三是打造核心竞争力必须加强企业安全文化建设。面对瞬息万变的市场环境，煤炭企业只有利用安全文化为科学决策和管理导航，为构建和谐劳动关系增加润滑，才能不断提高企业创新力、执行力。四是要促进人的全面发展必须抓好企业安全文化建设。安全是员工的第一福利。安全文化是以文教化，帮助员工利用企业平台，在为企业发展贡献的同时，提高自身本领，实现自己的利益和人生价值。五是发挥党组织的政治优势和创新思想政治工作必须抓好企业安全文化建设。企业安全文化建设可以把党务工作、思想政治工作与企业生产经营有机结合，把员工的理想、信念、道德教育渗透到管理过程当中，与日常安全管

理紧密结合，避免思想政治工作游离于企业生产经营之外。

## 二、顶层设计，融入大局，持续推进企业安全文化理念内化于心，外化于形

安全文化是企业文化的重要组成部分，安全文化建设既要融入和服务于企业文化建设的全局，又要与其他分项文化互为补充和促进，形成安全、经营等文化管理合力。规范应用视觉识别，培养员工的安全认知感。煤炭企业从诞生就有一种文化存在，这是一种自然存在的朴素文化，没有系统整合。企业文化建设立足于此，进行总体策划，设计企业徽志、旗帜、标准色、辅助色、企业之歌等企业标识，提炼企业精神、安全、经营理念等核心文化内涵和文化特质，制定企业文化建设规划。在此基础上，一是要全面导入企业安全视觉识别系统，一目了然的向社会大众传递信息，用视觉识别体系彰显企业安全文化特色。二是用企业的共同愿景、企业精神、经营理念，培养员工共同的价值取向，实现员工的普遍认同、自觉践行，从而使包括安全文化理念在内的一系列企业文化理念变为广大干部员工的核心价值取向和行为准则。三是用制度文化来规范约束员工的日常行为。煤炭企业专业性强、安全生产风险大，必须在规范员工行为方面强化执行力，要求员工按照规定办事，通过长期行为养成，使矿井上下井然有序，现场安全管理时刻保持动态达标。实行岗位精细化管理，提升安全文化管理软实力。用精细化管理规范和约束员工行为，挖掘员工自主管理的潜能。安全文化就是管理文化，体现在企业管理的方方面面。在发挥企业安全文化的管理功能方面，有许多成功作法。如有的煤炭企业推行6s管理，使每人、每事、每天、每处都实行精细化管理，从基础作起，从现场管理做起，从流程的源头做起。在“日事日毕、日清日高”的基础上，再提高，再延伸，坚持把管理精细到每个人，使每个管理者知道如何管，员工知道如何干，充分调动积极性，保证企业生产安全和质量。还有的煤炭企业推行以“全面预算管理、全面风险管理、全员绩效考核、全面市场化运作”为内容的“四全”管理，就是以全面预算管理为龙头，

突出科学预测与刚性执行；以全面风险管理为保障，突出安全风险防控；以全员绩效管理考核为基础，真正做到有交易就有规则、有价值就有考核、有好坏就有奖惩，解决分配大锅饭问题；以全面市场化运作为平台，实现国有体制，民营机制，使每个员工都变成经营主体，做到“人人都是经营者，岗位就是利润源”，实现安全与管理的有机结合，相融共进，改变员工心智模式，系统提升企业安全、生产、经营管理水平。建设安全分项文化，创建平安美丽和谐矿区。一是推进安全分项文化建设，保证矿区生命财产安全。安全生产是幸福型企业的前提和保障。煤炭企业要强势拓展企业安全文化，必须从尊重人的“安全与健康”出发，围绕“生命无价，安全为天”的理念，致力提高员工安全综合素质，广泛开展安全教育培训、案例警示活动，浓厚安全氛围；要开展矿区安全文化专题研讨，形成来源实践、指导实践的理论成果，健全安全文化制度体系，提升员工自主保安意识。二是全面推进和谐文化建设，为安全工作学习生活营造良好环境。要实施“人才、人心、人本”工程，营造尊重人才、尊重创造的良好氛围，促进人与企业的全面发展；要实施美丽矿山工程，强化井上下环境综合治理，改善员工工作和生活条件，构建绿色发展、生态安全的美丽矿区；要实施“四德”工程，引导广大员工不断强化道德意识，提高道德修养，提升道德品质，营造健康向上、文明和谐的发展氛围。打造学习型团队，为安全生产提供智力支持。把提高员工安全素质，促进员工全面发展，建设高素质员工队伍，作为提高煤炭企业安全文化水平的一项战略任务。教育引导员工以学习应对挑战，以学习增强才干，以学习凝聚智慧，以学习促进矿井安全决策、安全管理、安全操作水平的全面提升。通过学习型团队建设，使员工养成“学习工作化、工作学习化”的良好习惯，根据岗位职责和工作任务提出学习目标，将学习融入工作实践，通过学习实现工作创新，把被动地接受安全知识转变为主动地提高自主保安内在素质，不断提高安全生产能力。输出、对接、融合安全文化，推动安全发展。在当前多数煤炭企业走出去、对外开发的新形势下，把企业安全文化输出、对接、融合，作为对外开发企业文化建设的主题尤为重要。在对外

扩张和实行文化移植过程中，做到以我为主，安全发展，确保企业主导地位，又做到互惠互利，寻求合作各方安全与利益结合点，谋求共同发展、和谐发展。

### 三、精心组织，协调推进，与时俱进，创新发展，实现企业安全文化升华

企业安全文化建设是一项系统工程，只有路线图和总体规划还不行，还要精心组织统筹，全面协调推进。一是建设企业安全文化，应结合实际，精心策划。提炼出最适合本企业发展的有价值、有特色的企业精神和核心价值观，并加以确立和塑造。二是建设企业安全文化，应形成共识，齐抓共管。煤炭企业要通过自己的组织系统做好企业安全文化的说明示范工作，并建立相应的倡导机制，结合各自工作具体抓落实，让安全落地，机制生根。三是建设企业安全文化，应领导带头，身体力行。在塑造企业安全共同愿景和共同价值取向过程中，企业领导应发挥表率示范作用，有观点、有思路，不断创新，并在决策和管理过程中体现出来。四是建设企业安全文化，应完善制度，确立规范。建立健全必要的规章制度，使员工既有价值观的导向，又有制度化的约束。五是建设企业安全文化，应树立榜样，典型引导。把那些最能体现企业安全价值观的个人和集体树为典型，大张旗鼓地进行宣传表彰。六是建设企业安全文化，应与时俱进，创新发展。企业安全文化绝不是僵化的、一成不变的，应随时代发展而发展，随企业内外环境变化而变化。企业安全文化像一棵树，需要随时施肥浇水，让它发新枝、抽新芽，保持永久生命力。

作者：李明 单位：山东能源龙口矿业集团组宣部

## 煤矿企业思想政治工作论文题目篇二

作为企业管理的一部分，企业文化从本质上讲是一种经济文化。这种文化就是要通过对企业加强文化方面的建设，以达

到提高企业员工的综合素质、加强企业内部管理的目的，最终实现企业效益的提升，以此来推动企业持续和健康的发展。作为一种全新的企业管理理念，企业文化的研究对象是企业员工，通过提高企业员工的整体综合素质来实现以人为本的目的，这恰好体现了我党长期以来开展思想政治工作的目的。企业文化建设在现代企业发展中的作用越来越重要，其根本就在于这种先进管理理念的根本是以人为本，以企业员工为本，通过提高全体企业员工的综合素质来提升企业的整体管理水平，既然是以企业员工为本，就离不开思想政治工作的正确开展。思想政治工作的开展，决定着企业文化建设内容的各个方面，包括企业树立正确的价值观，培养适应市场经济发展和竞争力的企业精神，培养企业员工树立良好的职业道德，发扬企业优良传统，塑造企业典型人物，等等。但是，随着时代的发展，企业文化建设的要求对传统的思想政治工作的开展也提出了新的要求，现代企业文化建设，倡导服务意识，竞争意识和创新意识的培养，并在此基础上建立新的企业精神，这对新时期思想政治工作而言，是新的要求，在丰富新时期思想政治工作内涵的同时也扩大了新时期思想政治工作的外延。所以，新时期企业文化建设的开展，就要求思想政治工作要不断创新自身内容和形式，以此来适应时代的发展。新时期思想政治工作的不断创新，首先要不断拓宽创新渠道，正确运用科学的工作方法。不仅要对员工进行理论灌输，还要利用正面形象对员工进行感染；不仅要对员工进行相关政策的宣讲，还要利用模范榜样对员工进行示范；不仅要对员工进行相关知识的教育，还要对员工进行适当的物质奖励。只有通过各种方式方法建立良好的思想政治工作环境，才能有效通过对员工进行思想政治工作，进而增强企业的凝聚力和吸引力。

要塑造一个好的企业文化，建设一个好的企业文化环境，离不开思想政治工作的不断改进。思想政治工作也是随着社会的发展和进步在不断改进，随着现代企业制度的建立而不断提高，思想政治工作的质量也在不断提高。同时，传统的思想政治工作的优良部分仍然不能丢。

一方面，任何工作都要遵循一定的规律，思想政治工作同样要遵循相应的规律，不断健全相关思路和网络，既要保证思想政治工作的科学性，又要保证思想政治工作的针对性和有效性。这就要求企业在加强企业文化建设时必须要结合实际情况，结合自身企业的经营情况，制定适合自身企业的相关思想政治工作；结合自身企业的生产运营状况制定相关的奖惩和考核体系，为思想政治工作的顺利开展打好管理基础和制度保障基础。最终目标就是要以最少的投入，争取取得最好的效果。

另一方面，采取多种形式对企业员工开展思想政治工作，让企业员工在娱乐中，在各种形式的活动中获得思想政治教育。当前经济形势和社会发展环境给了很多企业更多的机遇和挑战，经济转型和企业技术创新让企业文化建设和思想政治工作有了更多的内涵，也扩展了思想政治工作的外延，传统的思想政治说教与人们日益增长的物质文化需求之间的矛盾越来越大。因此，思想政治工作的开展也必须要适应形势的变化，创新工作方法，拓宽教育内容，引导企业开展形式多样的思想政治工作，例如开展相关知识竞赛提升员工业务能力，开展政务公开促进管理透明化，开展行风政风评议让员工监督企业发展。通过一系列灵活有效的工作方式，引导企业员工在工作中思考，在管理中实践，不断提高自身综合素质，增强思想政治工作的说服力和感染力。

企业文化是思想政治工作的主要载体，但它不是思想政治工作，而是各有特定的含义和内容。从目的看，思想政治工作与企业文化建设任务相同，都是为了调动员工的积极性、创造性，促进企业的发展。从内容上看，企业文化建设的核心是培育共同的价值观，在市场竞争中共谋发展，而思想政治工作是对员工进行宣传教育，正面灌输，解决人的思想认识、观点、立场等问题。

# 煤矿企业思想政治工作论文题目篇三

摘要：1、开展煤炭思想工作存在的问题 1.1对思想政治工作的认识存在偏差 随着市场经济的不断发展，越来越多的人对自我业务能力越来越看重，却越来越对思想工作在企业中的重要性视而不见。对于政治学习，理论知识也并不是很看重。

## 1、开展煤炭思想工作存在的问题

### 1.1对思想政治工作的认识存在偏差

随着市场经济的不断发展，越来越多的人对自我业务能力越来越看重，却越来越对思想工作在企业中的重要性视而不见。对于政治学习，理论知识也并不是很看重。觉得只要自己工作能力上升了就可以，它才是工作过程中的“硬件”设施。另外，认为多次的思想教育远不敌一次的实质性处罚。久而久之，因为思想认识的偏差，工作中应有的上进心也有所下降。此外，随着经济的迅速发展和煤炭行业新形势的影响，人们的自我意识逐渐加强，相对立地，对企业内部的责任感和集体意识下降。对于企业内部组织的一些社会公益活动也慢慢缺乏热情。使得职工的整体水平产生下降趋势。这些都是由思想层面上存在的认识偏差而产生的问题。

### 1.2价值观念错位

认为思想并不能创造财富。以“钱”来衡量价值。注重经济效益更加明显的工作。对思想政治工作没有一个明确清晰的认识，缺乏有关思想方面的认识，从而进一步对思想工作持消极态度。对于在煤炭企业的工作人员，有些相对来说过于年轻，一方面，年轻意味着更有朝气，对工作极富一定的创新能力[1]。然而，由于煤炭企业工作本身较为艰苦，外加员工太过年轻，眼高手低，定力还不够，无法吃苦，缺乏耐心。使得其思想意识较为薄弱，继而在企业待得不长，缺

少一定的责任意识。

### 1.3煤炭企业对思想政治工作不重视

思想政治工作不同于一般性质的工作，它是隐形的。而对于一个企业而言，开展思想政治工作后，很可能要过很久才有一定效果，甚至有时候效果并不显著。这使得各大企业对思想政治工作缺乏一定的信心。进而企业在对用于思想政治工作的精力和投入度就会相对减少。并慢慢不太重视。

## 2、新形势下做好煤炭工作的新途径

### 2.1建立健全有关思想道德建设的法律法规

制定相关的法律法规，如《职工准则条例》等，提倡平等友爱团结互助等思想品质。制定条例合理规范职工言行。此外，可以定期开展一些有关思想教育方面的知识讲座，倡导提高自我思想道德品质。俗话说，法不外乎情，在制定法律规定的同时，煤炭企业领导也应做到关心职工，让员工体会到温暖。对于存在错误的员工，也应该耐心指导，循循善诱，做好其思想政治工作，切莫让职工产生极端思想。将德治与法制统一相结合。搞好思想道德建设。对于企业内部，也可以适当制定一些奖惩制度以及竞赛制度，扩大员工与员工之间的竞争力，提高思想政治工作的效率。

### 2.2加强该工作的针对性

文章的禁忌是离题，在企业工作也一样。企业工作时，切忌脱离组织工作。新形势下，思想政治工作的内容逐渐呈现多样化，而且思想政治工作本身具有鲜明的针对性。时间、地点的不同，思想政治工作的任务也相对不同。这种形式下，应时刻加强职工的主动性和掌握变化的能力。对于不同阶段的思想政治工作，要加强其针对性。就该时段工作作出最快最好的处理。当然，在开展工作的同时难免会出现一些临时



状况，这时应快速理清思路，结合工作中的实际情况，进而开展思想政治工作。

### 2.3 加大思想宣传力度

开展思想政治工作，煤炭企业应秉持“不吝表扬，敢于批判”的理念[2]。对于表现突出，思想道德高尚者，应及时提出表扬并给予一定的奖励。可以选用贴报表扬等形式，主要是宣传优秀品质，给其余员工起到榜样模范作用并激励他们形成良好的思想素质。对于思想品质恶劣者，应适当给予劝教，严重者应给予曝光等严肃型处分。从而对其他员工起到警示作用，提醒他们规范自身。

### 2.4 对思想政治工作的内容加以创新

随着时代的先进发展，人们的思想观念也发生了很大的变化。固有的工作模式也略显落后。新形势下的推动下，要想更好的开展思想政治工作，则需寻求更加新颖的工作模式，则就必须创新。大部分人都不太喜欢死板枯燥的工作环境，思想政治共如果一味按照死板的方式进行，同样不是工作者喜闻乐见的。所以，必须创新[3]。在思想政治工作的内容上，可以多加借鉴其他企业的优秀之处，如将思想政治工作赋予轻松的游戏，不仅可以拉近企业内部人员的关系，而且寓教于乐，可以达到意想不到的好效果。在该工作实施的方法、渠道中，同样可以寻求不同的创新方式。例如适时地对思想政治工作的开展进行检查，检查方式可以在多种多样，开会，员工发表讲话等，从而了解工作的开展效果[4]。

### 2.5 注重提高思想道德建设的氛围

在某种程度上来说，环境氛围也是工作的重要组成部分。对于企业内部，应提倡高思想，高品质的工作环境。这就要求员工自身需具备良好的自我素质。员工与员工之间需做到有爱团结，上司对员工也应平易近人，关心下属。一起努力，

创造良好的工作氛围。

### 3、结论

对于煤炭企业而言，在新形势下，做好煤炭企业思想政治工作是一项长远而艰巨的任务。而只有与时俱进，不断创新，合理规范好各项内容，以适应新形势的新途径来开展工作，才有可能在时代变迁中屹立不倒，这需要企业，职工以及我们每一个人的共同努力。

## 煤矿企业思想政治工作论文题目篇四

成本管理是提高企业经营效益的主要途径，煤炭企业在内部管理中，首先应该从思想认识上提高对成本核算的认识，进而营造良好的企业氛围。在提高思想认识的过程中，领导者具有引导和榜样作用，在工作中，领导者应该通过对成本核算的强调，引起各部门的重视，此外，还应该在生产过程中，应该将成本核算从财务部门拓展到全企业，利用制度建设，规范员工行为，进而提高成本核算的有效性。

### 3.2完善预算体制，提高成本核算的预见性

在现代企业管理中，预算的作用日益重要。在煤炭企业成本核算中，管理者应该打破传统核算中的`事后管理理念，一方面运用系统的预算编制，将煤炭生产的全过程纳入到规划中来，以保证对生产成本的有效控制；另一方面还应该积极收集、整理、分析成本核算信息，并依据此，对下一阶段的可能发生的成本进行预测，并对不必要的成本费用进行压缩，以最大限度地降低成本支出。

### 3.3重视环境成本，实现煤炭企业的绿色生产

环境成本的确定是可持续发展对煤炭企业提出的新要求，在成本核算中，环境成本主要包括环境治理成本和相关的补偿

费用，财会人员在账目管理中，可以设置“环境成本”分录，并在此基础上细分出环境保护成本、环境治理成本和环境补偿成本，最后将年度结余转入下一年的账户中去，如果出现不足则在本年度支出中进行开列，而通过这样的成本管理可以促进煤炭企业逐步实现绿色生产。

### 3.4调整人工成本，落实人性化的管理策略

前面已经提到在煤炭企业成本核算中，人工的支出占据的比重较大，但是由于劳动密集型企业的特点，目前煤炭企业人工福利状况并不理想，因此，在成本核算中，企业应该从人性化管理的角度出发，一方面要加强对员工基本薪酬工资的管理，另一封面还应该适当增加员工福利，提高员工的补贴、保险等费用，以调动员工的生产积极性。

### 4结束语

总之，对于煤炭企业而言，要想实现长远发展，就应该重视成本管理的作用。在成本管理中，成本核算的内容决定了生产的方向、员工的福利、绿色安全生产的进程，因此，煤炭企业的管理者应该先从思想认识上入手，建立系统、全面的成本核算机制，优化成本核算内容，探索绿色管理、人性化道路，进而推动煤炭企业实现可持续发展。

### 参考文献：

[1]孔凡静. 试析煤炭企业资金管理中的风险控制策略[j]. 经营管理者, (34):109.

[2]刘晓勤. 试析煤炭企业加强内部审计工作的有效策略[j]. 知识经济, (11):131.

[3]姚彦丽. 试析当前煤炭企业会计成本核算的问题与解决[j]. 现代国企研究, 2015(04):44+46.

# 煤矿企业思想政治工作论文题目篇五

## 一、国内外研究现状

### （一）国外研究概况

企业文化的概念在管理研究中大概始于20世纪70年代。日本经济的崛起大有与美国争霸世界之势，引起了许多美国人的极大震惊从而纷纷躬身屈驾东渡大洋，置身于日本企业之中，掀起了日美比较管理研究的热潮。美国哈弗大学伏格尔教授在1979年5月出版《日本名列第一》一书，其中提到了日本企业的成功之处就是它们优秀的企业管理，而这种企业管理乃是日本传统精神与西方管理技术的成功结合。他们把日本企业经营方式与美国企业的经营方式进行比较，美日的一些学者得出了“凡成功的企业都有一个强有力的企业文化起支持作用”的结论。至今，企业文化这个话题在理论研究方面与它的实践方面仍是一个非常热门的话题。

### （二）国内研究现状

在中国，企业文化从实践角度来说并不是一个全新的课题，历史上，中国企业很早就开始重视企业精神和道德的培养。比如民族资本企业的“民生精神”，社会主义企业的“铁人精神”等。在这方面，我国企业积累了很多宝贵经验，创造了很多优秀的企业文化，同时也受到了国外企业的关注，有的还被吸收借鉴。但是我国企业并没有将这些文化与日渐现代化的企业模式结合起来，没有去探讨它的规律性，没有将它升华为一个系统的理论体系。

## 二、企业文化的涵义与功能

### （一）企业文化的涵义

企业文化是在一定的历史环境中，企业及企业职工在长期的

经营活动中形成的具有企业特色的企业理想、文化形式和道德规范的总和，意思就是说一个企业所有成员共有的观念、行为和生活方式就是一种文化。现在的企业文化比较注重培育企业精神，使用各种方法激发员工的激情与创造能力。本身已形成的传统文化以及外来新文化分子在企业文化长期的生长发育中起着一个很重要的作用，这些元素会影响企业文化今后的发展与定位。企业文化对企业成员有感召与凝聚的能力，固然对企业今后的工作环境以及职工的工作态度有非常大的影响。

## （二）企业文化的功能

企业文化作为一种新的管理方式，它以全新的管理理念为企业在优化内部结构、完善生产过程、改善企业与外界管理的方面有着不能完全替代的功能。

企业文化具有导向行为，它会影响职工的工作情绪。并且人们在做各种行为决策之前都会受到企业文化的牵动，这正是西蒙关于人的决策受到价值前提和事实前提的影响的理论。

优秀的企业文化一旦形成，就会产生一种无形的力量，它会影响到企业的经营、管理、决策以及企业的各方面，并且会对这些方面起到一个优化的作用。这就是企业文化的优化功能，这种功能会对组织活动和个人起到一定的监督、警示和防范作用。企业文化的优化功能是企业迈进一个更好的台阶。

当一种企业文化的价值观被所有人员都认可后，它的凝聚功能就会尽情的释放，凝聚功能把所有的企业成员都黏合在一起，作为一个共同体互相帮助扶持。这时员工会把自己命运和感情与企业的兴衰结合起来，与企业同存在。

## 三、企业文化创新与重点

### （一）企业文化创新理论

当新旧文化之间、不同文化之间发生冲突时，要想使企业文化的精华部分得到传承与弘扬，就必须进行企业文化创新，只有坚持创新，企业才能在历史的发展中立于不败之地。

任何创新行为都是先创新观念，如发明先进的技术，开发优秀的产品等。所以企业文化所提供和创造的精神环境与企业创新的推动有着不可分割的关系。但是企业创新也并不是意味着企业文化共同体只想着去进行无穷尽的创新，而摒弃企业原本已形成的优秀的企业文化，不顾及它的继承发扬。企业已形成的整个文化体系与进一步创新行为的矛盾可能是企业文化最深的冲突，如果新旧文化不能兼容，企业就得对原本已经形成的文化进行一个重新选择，尽可能的去粗取精，把企业原有的优秀文化提炼出来，并且在正确的时间注入新的文化因子，去调整同时创新企业文化，形成一个新的适合企业发展的文化。

## （二）企业文化创新要点

首先创新企业文化的价值观，企业价值观在企业中对职工有导向、规范、凝聚、调试、教化等功能。职工对于企业的价值观和精神的认可程度极为重要，这会影响职工的工作态度而导致效率的提高或降低，而同时也会转化为企业的经济效益。

第二就是要创新企业的形象，形象会影响人们对这个企业的印象。如果企业想要创新企业的形象，就得提高企业品牌的知名度，提高企业的信誉度，提高他们的产品质量，并且对员工形象也得有一定的要求。在塑造企业形象的过程中，不仅要注重企业形象的设计的实践，还要注重社会的评价和员工的认可。而这点就不得不提一下海底捞，海底捞的文化就是“家”文化，让每一个顾客在海底捞都能够感受到家的温暖，并且把每一个职工当做它的子女。这种企业文化不仅让社会对它的评价颇高，也让每一个员工能够凝聚起来，当做这个大家的一份子。

第三就是要注重创新企业组织管理，企业文化能够有效的组织管理，能够让企业的发展能够有条有理的运行。管理组织要贯彻有效性原则，有效性原则要求企业文化的组织管理对于企业的发展是有效的，不是阻碍企业目标发展，并且要求管理组织是有效率的。企业文化的管理组织要求遵循管理幅度原则，其意思就是说每一个领导能够管理的幅度是多少，是否能够有效管理，这都是需要有一个限度的。还有就是贯彻权责对等原则，每一个领导或是员工，他们所拥有的权利与职责应该对等，不能越权行动。

## 四、我国企业文化建设的现状

### （一）我国企业文化建设的主要问题

#### 1. 从众而行

“从众而行”是企业文化建设中一个很大的问题，而这种现象的存在会导致企业文化缺乏特色与个性。企业文化是企业的核心竞争力，它应该是有价值的、稀缺的、难以模仿无法替代的。我国一些知名企业因为有了具有自己个性独特而优秀的企业文化，企业在市场竞争中的地位能力也提高，企业的知名度和形象在社会中处于一个稳定的位置。这时一些企业看到别的企业有了企业文化，而自己却没有，于是就不顾本企业的特点、企业本身已形成的观念，不加分析的接受与效仿。

#### 2. 似有形而实无物

似有形而实无物是指企业文化建设缺乏实实在在的内容，同企业管理经营实践和职工的思想观念相脱离，追求表面文章的形式主义。有些企业在没有进行调查和研究的情况下，为了点缀厂容厂貌，或为了刊登广告，或是为了应付上级的检查，便随便提出一些口号为企业精神，但是却对企业的发展与建设毫无关系。不仅不能够起到对职工的激励效果，还会

造成员工的排斥心理。

### 3. 企业文化只体现少数人的价值观，难以在企业内传播和提倡

有些企业的文化有可能只是体现了少数人的观念，几个中层或高层干部在一起开个小规模会议，就把企业文化定了下来，却没有深入职工调查，没有汲取多数人的意见，这样很难再整个企业传播。

### 4. 企业文化没有很好的执行

有的企业文化很有新意，也很适合这个企业的发展，但是在执行实践过程中却不如人意。因为企业没有找到合适的方法使企业文化为企业所用，给企业带来较好的经济效益与价值。

## （二）企业文化建设的新途径

### 1. 企业文化的培育

企业文化是企业的核心能力，所以首先要注重企业文化的培育。企业文化的培育有很多方式，自身发展是主流。企业可以根据自身的特点，深入企业探索其已形成的企业文化，对其进行相应的研究，并且让其与新式企业文化相结合。形成战略联盟也是一个很好的途径，海尔是中国著名品牌，也是世界500强，它的企业文化可以说是中国很成功的案例。海尔利用其特有文化激活休克鱼是中国企业文化史上的一个传奇。

### 2. 企业文化的整合

企业文化建设的目标是塑造独具特色的现代企业文化体系，所以要进行企业文化整合。企业文化整合就是将企业原有的文化与先进的文化进行整理、提炼、融合与升华，以达到最优化的整体效果。企业文化的整合需要有自己的独特之处，



所以就得有行业特色、地域特色与时代特色。同时企业文化需要与时俱进，跟着时代的发展步骤走；企业文化还要适应现代企业制度，建立现代企业制度；最后企业文化要与公司的发展战略融为一体，两者共同发展。

### 3. 企业文化的培训

企业文化作为一个系统工程，在其企业观念已确立后，重要的一步就是企业文化的培训教育。开展企业文化培训，是为了将企业信奉的价值理念通过灌输训导的方式渗透到员工头脑中去。在进行培训教育时，要遵循下面几个原则：全员参与原则、导向性原则、层次性原则、效益性原则、持久性原则。

### 4. 企业文化的执行

企业文化是一项以人为本的重要工程，不是一时的经验总结而是企业经过长期的时间提炼而成的，在企业文化的实施过程中，执行才是硬道理。企业文化是隐形的指挥棒，但是不能只流于表面形式，而是要从根本上提高员工的凝聚力与归属感，这样才能提升企业的管理水平。企业文化建设要有带员工的效果，只有全员参与，企业文化才能够得以有效果的执行。企业文化不只是一个口号，它要融入到员工的思想行为之中，需要一定的物质载体。所以要把它落实到产品设计、服务提升、经营战略中去。

### 5. 企业文化的可持续发展

企业文化是公司的核心能力，它是公司长久发展企业，在现在这个时代立足并在未来能够永久走下去的一个非常重要的元素。企业文化需要可持续发展，“可持续”顾名思义就是能够持久继续，而“可持续发展”就是企业文化能够永存不朽。在建设企业文化的可持续发展中，最主要的是人，要以为人本，唯才是用。企业文化是公司在这个竞争经济中立足

的木桩，发展创新企业文化尤为重要。

## 五、结语

企业文化能够定义企业，企业文化是指挥棒，要想企业文化真正为企业带来效益，需要全体人员参与，要创新并且以人为本，坚持可持续发展。打造一种优秀的企业文化，全体员工会真正在思想上执行企业文化，那么企业将会攀上成功的巅峰。