

## 企业文化建设方案

为加强公司的安全文化建设工作，探索安全管理新模式，建立安全文化建设长效机制，促进公司的安全管理上台阶，按照国家安监总局、重庆市委市政府及市安监局对安全文化建设示范企业创建工作的相关要求，结合公司的实际情况，制定本方案。

### 一、指导思想

贯彻执行国家安全生产法律法规，坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的安全工作方针，以科学发展观为指导，强化员工安全意识，加强安全宣传教育，普及安全知识，营造有利于安全生产的浓厚氛围，让安全发展理念深入人心，积极探索安全文化建设的新思路，打造符合公司工作实际的安全管理文化，提高安全管理水平，促进公司安全工作上台阶，实现公司可持续发展。

### 二、工作目标

从今年开始，在公司全面开展“安全文化建设示范企业”创建活动，严格执行安全生产法律法规，全面落实安全生产责任，进一步完善安全管理体系，加强安全学习、培训、宣传、教育工作，加强安全隐患排查治理力度，加大安全投入，改善安全生产条件，保持公司安全生产形势良好的状况。到年底，建立起与社会、经济及公司发展相适应的安全文化体系。

### 三、组织机构

为加强对创建工作的组织领导，保证公司安全文化建设的有序开展，公司成立“安全文化建设示范企业”创建工作领导小组：

组长：

副组长：

成员：

领导小组办公室设在公司安保科，由田迎春任办公室主任，负责日常工作。联系电话：

#### 四、实施步骤及时间

第一阶段(1至2月)，做好创建申报工作。制定创建实施方案，填报《重庆市安全文化建设示范企业备案表》，上报县安监局。

第二阶段(3至4月)，启动创建工作，确立创建模式。召开创建工作动员会，加大宣传力度，为创建工作营造浓厚氛围，完善安全生产责任制，签订安全生产责任书，落实安全文化建设经费，加强隐患排查治理工作，并将工作情况报县安监局。

第三阶段(5月)建立完善的安全理念。提出明确的安全生产理念，完善安全生产制度和操作规程，形成具有公司特色的安全文化体系。

第四阶段(6至12月)，全面开展安全文化建设活动。做好安全生产月活动的相关工作，加强安全学习培训工作，开展以安全为主题的征文、知识竞赛等活动，加强隐患排查治理工作，并将工作情况及时报县安监局。

第五阶段(20xx年)完成创建工作的相关报告，申请认证。向县安监局上报工作报告和1年阶段评估报告，申请评定认证。

#### 五、工作要求

1、高度重视，精心组织。安全文化建设作为提升公司安全管理水平的重要途径，公司各级各部门要把创建活动作为加强安全生产工作和一项重要内容来抓，列入议事日程，按照创建工作实施方案的要求，精心组织

，认真落实相关工作，确保创建活动取得实效。

2、扎实推进。按照创建工作的实施步骤，认真开展创建工作。

3、严格标准，务求实效。按照上级有关创建工作的要求和标准，坚持以人为本，创新工作思路，加大投入，采取各种形式，倡导安全文化，传播安全理念，营造安全文化氛围，达到启发人、教育人、提高人、约束人和激励人的目的，实现以文化促管理、以安全促稳定、以安全促发展。

4、按时上报资料，及时总结经验。按时向县安监局上报创建工作开展情况，并及时对创建工作进行总结，吸取好的经验和做法，克服不足，促进创建工作上台阶。

## 营销策略(一)

借鉴文化因素，丰富餐饮品牌内涵中国饮食文化的发展与国家的历史变迁、民族习俗的'传承有着千丝万缕的联系，消费者很容易对饮食消费中的中国文化元素产生共鸣。因此，企业应该努力寻找产品、服务、品牌与中国文化的衔接点，增加品牌的附属价值，在企业营销活动中借鉴各类文化因素，以此来丰富餐饮的文化韵味。

1.深挖历史和民俗:深入挖掘各个历史朝代的饮食文化精神，汲取民族原生态的饮食文化习俗，从形式到内核进行总结和提炼，保留原汁原味或改良创新，通过就餐环境的装潢设计、服务人员的言谈举止、菜品的选料加工、相关文化节目的现场表演等一系列营销手段给顾客带来难忘的消费体验。

案例：北京的“海碗居”

老北京炸酱面馆就是个将地方传统文化与餐饮经营有效融合的典型例子。带着浓重北京腔的吆喝声、身着对襟衣衫、脚蹬圆口黑布鞋、肩搭手巾把儿的小伙计、大理石的八仙桌、红漆实木的长条凳、京腔京韵的北京琴书、地道的北京风味小吃，每一个因素无不映衬出古朴的京味儿文

化，在此就餐不仅仅是品尝北京的地方菜品，更重要的是体验北京的地方文化氛围。

2.迎合时尚因素:追求时髦是许多现代人的重要心理需求，在餐饮服务中加入时尚的文化因素往往能够调动起人们的消费欲望。个性、新奇性和娱乐性成为很多现代餐饮企业着力打造的卖点。以各种文化娱乐元素为主题、装潢别致的小型餐厅层出不穷，为满足现代年轻人个性化需求的诸如生日包厢、情侣茶座等特色服务项目屡见不鲜。各式各样迎合都市时尚及生活方式的文化营销方式给传统的餐饮行业注入了新鲜的活力。

## 营销策略(二)

以塑造优秀企业文化，推动餐饮文化营销现代企业间差异化竞争越来越趋向于企业内在文化的竞争。因此，塑造优秀企业文化理念、建立健全与之相适应的文化管理体系，可以为企业进行文化营销活动提供有力保障和动力源泉。

1.树立“真、善、美”的文化价值取向：人类文化活动的终极意义就是对“真、善、美”的不懈追求。求“真”，要求企业真诚待客、诚信服务；向“善”，要求企业关注公益、承担社会责任，寻“美”，要求企业在服务中融入艺术美感，增加审美情趣。对“真、善、美”的追求使企业文化极易被社会接受和推崇，使文化营销表现出不同于其他营销方式的高品位素质，使营销不仅成为追求经济效益的经济行为，而且成为追求社会效益的文化行为。

### 案例：山东著名海鲜餐饮集团“净雅集团”

在20多年的发展历程中，凭借其独特文化管理的实践，在餐饮行业中树立了以文化管理推动品牌文化营销的典范。净雅文化标准包括“灵魂篇、理念篇和标准篇”，分别回答了净雅“将成为什么”，净雅“是什么”和净雅人该“怎么思考、怎么做”。整个文化价值体系围绕“幸福快乐与奉献同在”的核心价值观和“真诚、忠诚、谦虚”的企业核心素质展开，通过制度、流程、考核、审计和信息化等多种手段有效地将“真、善、美”的企业文化价值取向落实到经营管理的每一个环节，渗透到

每个员工心中，使企业成为优秀文化的孵化器，辐射并影响与企业相关的各个利益主体。

2.注重员工文化培训，实行全员文化营销：文化就是一种对待工作、对待人生、对待社会的态度，企业的文化建设得好，其员工素质自然也会提高。因此,在企业培训活动中加强对企业文化的培训，让优秀的企业文化深深植入员工的心中，体现在员工的行动上，使每一个员工都成为文化的主动实践者、文化的自觉变革者和文化的积极传播者。通过员工这个外界了解企业的“窗口”，传播良好的企业品牌形象，直接影响消费者对餐饮品牌的评价和定位。

### 营销策略(三)

运用网络营销,扩大餐饮企业的营销市场

1.建立网络平台，邀请网友加入，以便及时向网友传递优惠信息，引起网友回应。这个效果比传统报纸广告效果好。因此餐厅要创下单月销售多人的佳绩，餐饮网络营销十分重要。

2.运用“双微”等自媒体，通过发出帖子来让网友了解一些资讯。例如当餐厅经理发现当日还有座位、服务员人力又足够，只要在本企业的自媒体上发出限时、限量的特惠专案消息即可，这样就可以吸引那些特别喜欢打折货的网友。

例如：当餐厅某生啤酒剩余较多时，餐厅经理可以发帖子“某某酒店一生啤喝两杯送一杯”等此类信息，一定会有网友询问，或登门享受限时、限量的特惠，结果餐厅经理把生啤酒就销掉了，而且销售过程中他们不可能只享用生啤酒，所以餐厅又赚了一笔用餐费。

餐厅座位、饭店住房等商品，只要没有卖出去，就是闲置资源，因此餐厅经理当天清点订单，发现有多余存货就可以利用即时网络平台，帮餐厅招揽“最后一组客人”。

---

## 一、指导思想

为激发公司创新力，提高员工凝聚力，完成企业的创新发展规划目标，探索出一条符合公司实际情况的企业文化建设思路，经公司研究确定，以“创新、服务、活力”为公司企业文化的指导思想，通过挖掘员工创新思维、弘扬公司服务意识和调动员工热情与活力，来营造企业整体文化氛围，提升企业整体形象。

## 二、建设原则

### 1、以人为本的原则

把员工视为文化建设的主要对象和企业的最重要资源，始终做到以人为本为中心，充分了解员工的思想意识状态，通过公司全体员工的积极参与，发挥创造精神，企业文化才能健康发展。员工不仅是企业的主体，更是企业的主人，通过调动员工的积极性和创造性，实现员工自身价值的升华和企业蓬勃发展的有机统一。

### 2、讲求实效的原则

契合企业当前实际情况，符合企业定位，一切从实际出发，制订切实可行的方案，借助必要的载体，实事求是地进行文化塑造。

## 三、规划目标

### 1、企业理念

建立具有公司特色的企业理念(如企业宗旨、企业愿景、企业战略等)，全体员工对于企业理念做到熟知熟记，并且能在具体行动中进行实践。

### 2、学习体系

构建学习体系，学习借鉴并应用先进的管理模式和理论，学习和吸收先进的科学技术及操作技术，提高全体员工的整体素质。

### 3、形象标准

全体员工对于企业形象标准、管理者形象标准、员工形象标准能做到熟知并自觉践行。

#### 4、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、具体措施

#### 1、创建良好的企业文化环境

企业文化环境建设是企业文化落地的重要形式，为使企业文化成为“看得见”的文化，更好地传播公司的核心价值观，引导员工自觉规范言行，采用文化展板、电子显示屏等形式，创建公司员工照片墙，展现员工风采，凸显优秀员工事迹等。

2、将各项活动作为搭建企业文化的形式载体，全年围绕“服务创新活力”的指导思想开展分月活动。

3—5月份定位“创新月”，主要开展专业技能类、学习类、知识类活动，促进员工学习进取，扎实技术基本功，激发员工开拓创新，为生产营造良好的上进协作氛围。包括“技能知识竞赛”、“辩论比赛”、“安全生产竞赛”等活动。

6—9月份定位“活力月”，主要开展体育竞技类活动，激发员工活力，增强员工的凝聚力与企业向心力。包括“健康食堂厨艺大赛”、“趣味解压运动会”、“羽毛球比赛”、“篮球比赛”等活动。

10—12月份定位“服务月”，主要开展评比类和培训类活动，增强员工服务意识，凸显员工优秀品质，树立服务榜样标杆。包括“最美工作照”评选、员工拓展培训等活动。

### 3、福利不是简单发放，争取给人以触动。

根据工会慰问制度，公司慰问主要包括生育慰问、喜事慰问、丧事慰问、住院慰问、生日慰问、子女慰问、困难慰问。搭建员工“暖心工程”，丰富慰问金、节日礼品的发放形式，给员工送去真正的关怀与温暖。结合节日组织符合节日特点的活动，例如三八妇女节开展关爱女性知识讲座、六一儿童节组织亲子观影活动、重阳节踏青登高等节日活动。

将文化外化于形的方式，让每位员工都能耳濡目染、潜移默化地接受公司良好企业文化的熏陶，将价值理念内化于心，达成思想共识，使看似无形的企业文化固化为“看得见、摸得着、可操作、可衡量”的视觉文化，在潜移默化中提升了企业品牌形象，进一步增强了企业文化的穿透力和影响力。

## 五、实施要点

### 1、全员参与、高层推动

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。

### 2、各部门协调配合

企业文化建设要求公司内各部门协助共同参与，其中需要人力资源部、综合部、工会的共同推进，以及所有部门的积极配合。

### 3、领导带头，正人先正己

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。

### 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。

## 5、提供沟通的平台

创建由上向下的关心帮助、培养激励、充分授权、带动提高，养成自下向上的尊重服从、合理建议、坦率沟通、积极配合，构建平行式的沟通信任、和谐共处、团结协作、齐心奋进。

企业文化建设想要发挥持续的效应，需要公司上下的参与和支持，并且在建设过程中达到心与心之间的沟通与共识，希望在我们的共同努力下，形成具有公司特色的企业文化。

以人为本是酒店文化的核心内涵，成功的酒店管理也都以人性化的文化管理为其主要特质。酒店文化不仅是酒店在激烈竞争中的制胜法宝，更是酒店特色经营、可持续发展的源泉。在酒店文化建设中，以人为本、以员工为中心，是酒店文化建设中核心任务。

### 一、酒店文化中的人本内涵

酒店文化，是中外宾客在酒店中感受到的文化的总和，是企业文化在酒店行业中的具体表现形式，是“以饭店经营理念和饭店精神为核心，以特色经营为基础，以标记性文化载体和超前性服务产品为形式，在对员工、客人及社区公众的人文关怀中形成的共同的价值观、行为准则和思维模式的总和”，是酒店在为社会提供各种产品与服务的过程中表现出的物质形态和精神形态的统一体。

酒店文化是一个由表及里、由浅入深组成的一个完整的结构体系。其结构层次的划分，学者们有的将其分为物质、行为（制度）、精神三个层次，也有的将其分为四个层次，即表层物质文化、浅层行为文化、中层制度文化、核心层精神文化，其中“表层物质文化，包括饭店员工的风貌、酒店景观、饭店用品和产品文化，它是饭店文化的外在表现；浅层行为文化，主要包括员工礼仪、饭店的经营活动、教育活动和文体活动；中层制度文化，主要包括规章制度、企业制度、领导制度和组织机构；核心层精神文化，包括员工文化素质、核心理念、管理思想、思想模式”等

。

文化是一个综合的概念，不管是三层，还是四层的结构体系，其实都是相对而言的。本人认为四个层次的划分相对有序而细致地区分了酒店文化由表及里的内涵，在酒店文化概念的这四个层面中，以员工为中心、以人为本的人本内涵，贯穿着酒店文化的表象及内核，成为最为核心的内涵。酒店员工是酒店存在和发展的基础，是饭店的主体服务力量，他们既是酒店文化建设的客体对象，同时也是酒店文化建设的主体实施者，是酒店形象与价值的体现，是酒店文化的灵魂。

## 二、以人为本的酒店企业文化特质

### 1. 酒店管理者强烈的人本思想

“员工第一”的思想理念是成功酒店的企业文化中最显著的一个特质。对于酒店管理者而言，在思想意识里明白：我们不能单单要求我们的员工为顾客提供优质服务，要想顾客满意，只有酒店内部的员工满意了，他们才会竭诚为顾客提供“高标准的服务”。

2. 人才是酒店最宝贵的资源 人才是企业最宝贵的资源已成为有识之士的共识，酒店的竞争即是人才的竞争，人才是酒店赖以生存和发展的根源。酒店管理者要爱才、识才、容才，知人善任，人尽其才。酒店有了一流的人才，才能有一流的管理、一流的服务。以人为本的酒店企业文化强调以人为中心的管理。“没有满意的员工就没有满意的顾客”，是成功酒店管理者的共识。

### 3. 人性化的酒店文化管理

企业文化作为一种企业管理理论，是从一个全新的视角来思考和分析企业的运行，把企业管理和文化之间的联系视为企业发展的生命线，把企业管理从技术、经济层面上升到文化层面。人性化的文化管理被视为酒店管理的最高境界。

酒店人性化的文化管理，在酒店形成一种有利于发挥员工的主观能动性

、有利于挖掘员工潜力的民主、自由的气氛，让员工生活在轻松、和谐、愉快的环境，在轻松愉快的氛围中，员工更容易表现出难以置信的良好精神状态，赢得顾客的高度满意

### 三、建设“以人为本”酒店文化的措施

#### 1. 积极合作，培养员工团队精神

酒店文化是一种文化氛围、道德氛围和工作氛围，对于员工而言就如同作物良好的土壤，它能够提高员工的积极主动性，加强员工的合作精神，激发员工的创造力和增强酒店的凝聚力。每一位员工进入这个氛围里很自然地会受到熏陶和教化，产生一种从善如流的心态，发自内心遵从它、喜欢它，并以它为楷模和标准来自觉规范和约束自己的行为，从而给人一种潜在的动力，催人奋进。大家团结协作，并自觉通过努力向顾客提供最佳服务。

#### 2. 尊重员工，营造快乐工作氛围

尊重是沟通的主题，而关注则是尊重的体现，快乐的工作氛围不仅能够使员工的服务态度更加热情，也能够使他们的工作效率大大提高。

深圳香格里拉饭店非常重视员工感受，认为“一切从人做起”是提供良好服务的保障。香格里拉有非常的漂亮员工区，餐厅豪华、时尚，而且带有文化气息，还取了一个非常好听的名字，叫“香格人家”。这看上去不像是员工餐厅，很像是待客区的艺术餐厅。总经理认为：优雅舒适的环境，可以使北京香格里拉饭店的员工每天都能在一个极其愉悦轻松的环境中开始一天的工作。这一点正是他和饭店管理层的追求所在。

#### 3. 信任员工，给予员工充分授权

古语说“用人不疑，疑人不用”。对员工授权，让他们放开手脚自主地完成工作任务，尽情地把工作才能发挥好，这是对酒店员工信任的最好诠释。如果员工在服务中需要层层汇报才能解决问题，一会影响工作效率，二会影响员工的情绪，抑制员工解决问题能力和创造力的发挥。

#### 4. 多元培训，提供员工发展空间

培训员工是建设以人为本的酒店文化的关键环节。多元化地培训员工，可以增强酒店员工服务过程中的信心，使员工面对任何情形都能得心应手。理性的员工总会挑选那些能资助自己终身学习、给予各种培训，从而促使自己事业发展的工作氛围的企业。对一线员工认真选拔和良好培训，给予他们解决顾客问题的自由，奖励他们良好的表现，甚至是给予确保完成任务的责任，都能使他们产生高度的自信和满意度。

通过多元的培训，员工可以掌握较强的工作能力，而且随着他们的能力提高，管理者就可以把一些责任和做决定的权力下放给一线员工，使他们感受到自身的发展和提高，进而感受到他们也有很大的发展空间和机会。

---

自20世纪80年代以来,学术界普遍认为,企业文化与企业经营相互交融越来越紧密,文化作为一种竞争工具也正在被越来越多的企业经营者所重视,且对企业行为产生重要影响。要建立良好的企业文化,企业文化建设规划方案的建立就显得尤为重要,就此问题谈一些思路和想法。

##### 一、明确企业文化的内涵和建设目的

企业文化从本质来看,被定义为“被企业成员共享的一个价值、信仰、行为规范的集合,它可以影响企业成员的偏好和行为。”企业文化是以引导全体员工建立起符合企业需要、促进企业提高市场竞争能力并有利于企业长远发展的企业价值观。企业文化倡导的原则与达到的目的:企业文化倡导以人为本的管理理念,充分注重人在企业发展中的作用,通过满足人的精神与物质需要来树立与强化员工与企业共命运的关系,促使员工形成符合企业需要的价值理念,并在生产、生活的各个细节中自觉维护企业利益,达到极大提高管理效率。企业文化建设要实现从严控制“人”、“财”、“物”到适当体贴满足员工心理需要以换得员工的良好工作心情,再到充分关注员工的精神追求,积极鼓励与引导员工在服务企业的过程中实现个人的价值,把个人的价值与企业的命运紧紧相连的目的。

##### 二、提出企业文化建设纲要

要真正发挥企业文化的管理功能,企业文化建设要以“一二三”为纲要。具体表现为:一个中心,是指以塑造为全体员工所认同的企业价值观为中心;二个因素,是指员工外部的客观制度因素与员工内部的自我精神因素;三个层面,是指员工的技能、素质与地位。这三者的关系是:一个中心是思想灵魂,二个因素是方法导论,三个层面是工作对象。在企业文化建设的过程中,要紧紧围绕一个中心,在兼顾二个因素的同时充分关注员工的技能、素质与地位,以促进员工的归属感和责任感。

### 三、编写企业文化建设内容

(1)企业物质文化是指企业员工生产与生活的物质文化环境与企业产品文化;(2)企业形象设计文化是指企业标识系统与企业社会形象;(3)基本素质的提高是指企业员工业务素质、道德素质的培养和提高及管理层管理思想的不断升华;(4)行为文化是指企业行为制度与员工精神风貌、能力素质、举止规范;(5)企业礼仪文化是指企业内部以及对外正式与非正式的工作惯例礼仪、生活惯例礼仪;(6)良好的人际关系是指健康的上下级关系,和谐、融洽的同事关系;(7)企业伦理文化是指企业所承担的社会义务,企业利义观及环保意识。

### 四、提炼企业文化价值理念

企业价值观是指企业全体员工所认同的符合本企业利益、指导全体员工行为的价值体系理念。每一项内容都要根据企业的实际情况和未来发展目标,以及已经形成的观念进行总结和提炼,初步形成企业价值观体系,再经过不断地实践,趋于完善。

### 五、推行企业文化建设的步骤

第一步,企业文化导入。企业文化的建设是一项涉及企业从内层理念文化到外层物象文化的全方位作业。在企业成立与起步阶段,是导入企业文化的良好时机。

第二步,企业文化策划。企业文化是由物象文化、管理文化、精神文化三个层次组成。精神文化是物象文化与管理文化的源泉,是企业文化建设的

根本所在。在策划的过程中,精神文化应先期进行,制定企业各项价值理念、价值观,并不断吸纳和补充,以注入新的内涵。物象文化与管理文化是抽象精神文化的具体表现,并通过各种渠道传达,让更多的员工认识,有利于在企业内迅速营造企业文化建设的氛围,促进企业文化的深入。物象文化策划要寓意深邃、个性鲜明,体现在生活、生产区的设计,员工的福利待遇等物质需求;管理文化的策划主要是管理制度的完善和管理水平的提高。

第三步,企业文化讨论定案。企业文化策划完成后,可以通过分组讨论、个人访谈、各种会议等,广泛听取企业领导层及各部门员工的意见和建议,对策划不当之处及时进行校正修改,直至定案,并收集成册。

第四步,企业文化推广实施。内部宣传:通过内部网站、会议传达、活动开展等各种渠道向员工宣传。外部宣传:一方面向社会提供安全、可靠的产品来树立产品形象,另一方面在社会媒体上宣传企业的建设、发展、生产、经营等进程,以利于社会公众的认知。调整:在推进企业文化建设的进程中,根据公司企业文化实施过程中的评价效果,对企业文化不断调整及提升。

---

## 一、\*\*公司企业文化建设的目的

(一)促进企业经营管理战略的调整,满足企业战略发展的客观需要。

(二)不断通过知识与思维创新,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、社会、经销商及用户永续、协调、统一发展,实现以汽车文化促进人类文明的发展。

(三)建立健全企业经营管理实践理论,实施以人为本的管理创新和技术创新,不断改善企业资源配置方式,实现企业内外资源的有机优化与整合。

(四)建立开放的学习型组织。

## 二、\*\*公司企业文化建设的指导思想与基本原则

(一)坚持以人为本的管理思想，不断为客户创造价值，不断开发员工技能与潜质，以满足其发展需要，提升并实现自身价值，最终促使企业经营效益的不断提高。

(二)继承与创新相结合原则。

(三)共性与个性相结合原则。

(四)理论与实践相结合原则。

(五)动态与系统性相结合原则。

(六)总体设计分步实施全面推进与典型引路相结合原则。

(七)诚信性原则。

(八)专家咨询领导带头员工积极参与性原则。

(九)可操作与可衡量性原则。

### 三、\*\*公司企业文化建设的历史回顾及现状诊断分析

公司在生产经营管理中总结提炼了一些企业文化，并开展了有益的探索和实践：

1.提炼了一些精神文化。建设初期，提炼并实践了“超越自我，追求卓越”的企业精神，并根据企业发展、管理现状进一步完善和诠释了企业文化体系。

2.公司高层领导给予了高度重视。

3.公司一定程度上，通过具体工作和多种文体活动展现了企业文化，统一了思想，坚定了信念，转变了观念，为企业发展奠定了坚实的基础。但是，我们应当清楚客观地认识到公司在以往企业文化建设中存在的一

些不足：

- 1.缺乏对企业发展历史中重要意义、典型实事和文化的提炼总结及传播。
- 2.企业文化在实践中手段和形式较为单一，缺乏良好丰富的载体，同时不能有力地体现出企业文化系统性特点。
- 3.企业文化在建设中参与的主体较单一，企业文化体系尚需进一步提炼和完善。

随着市场经济体制的不断完善、经济全球化的深入发展，行业市场竞争更加激烈，竞争层次不断提高。对于正处于战略调整关键时期的\*\*公司来说，只有针对公司目前资源现状，和企业文化建设现状，认真对行业市场、竞争对手及自身发展目标定位精心分析和总结，不断推进思维创新，管理创新，技术创新，广泛深入地成功实施企业文化建设。

#### 四、成立\*\*公司企业文化建设的相关机构，明确其不同职责

首先，成立企业文化建设与改革决策委员会，主要负责指导企业文化建设方向、目标和方法的制定，并对其作出正确的决策等。

其次，成立企业文化研究会，主要负责企业文化理论研究，学术研讨的组织开展，企业文化创新、发展的理论和方法研究，企业文化最新理论成果的宣传介绍和理论培训，并为决策委员会提供理论指导和建议，积极配合企业文化部工作。

第三，成立“一部、两科”，即企业文化部，企业文化活动宣传组织科和企业文化策划科。其主要负责企业文化建设日常工作的开展、检查、指导、督促、评估、调整、协调及服务等工作。

#### 五、\*\*公司企业文化建设的主要内容

一)提炼或强化以企业精神为灵魂的价值观念体系。

1.提炼或强化企业文化精神。企业精神是企业实现自己价值体系和社会责任而从事生产经营中所形成的人格化的团队意识，是企业的精神支柱和动力，是企业灵魂所在。因此，在企业文化精神提炼中必须应当注意：a.行业市场发展的国际化趋势;b.创新性;c.体现企业发展历史及对未来的追求;d.体现企业在发展中所形成的共同意识及区别于其他企业的个性。

2.持续提炼和完善\*\*公司的共同核心价值观。企业价值观是对企业生产经营行为、生产的产品、提供的服务、社会信誉和资信的评价标准，是企业追求的最大目标和据此判断事物的标准，是企业文化的核心。\*\*公司在提炼共同价值时应当注意：a.简捷性;b.协调统一性;c.系统性;d.尊重人才;e.注重回报社会;f.不断求实论证以便得到更广泛认同。

## (二)导入CI系统，实施现代企业形象战略。

CI是企业形象识别系统，它主要由MI和BI系统组成，企业形象设计是一种形象文化战略，是企业对自身的理念识别、行为识别、视觉识别进行深化实践，使之更具有独特性、鲜明性，同时，借助各种宣传手段和载体传送企业文化，以产生强大的品牌认知力和认同力。

1.建立MI系统。MI是指在企业经营活动中所应遵循的理念，是整个识别系统运作的原动力，它主要指企业经营管理哲学、企业使命和宗旨等。针对\*\*公司目前面临的竞争和发展态势及自身资源现状等，公司务必建立其适合自身发展内在要求的经营理念、管理理念、市场竞争理念、市场营销理念、市场发展理念、服务理念、质量理念、人才理念、科技创新理念、产品研发理念、组织结构设计理念体系。

2.建立BI系统。BI是MI的动态展示，它主要包含对内、对外两方面。对内的行为主要包括企业伦理和道德，领导行为规范，员工行为规范，工作作风，服务态度规范，礼仪规范，工作环境和职工福利等项目。对外的行为主要包括公共关系，市场调研，促销活动，流通对策，废弃物处理，公害对策服务对策，公益性文化活动等。企业行为识别系统设计的重点在于员工队伍形象的塑造，因此，\*\*公司应当依照以人为本的思想，按照不同层次不同岗位制订和设计个人形象。

3.建立VI系统。VI是企业文化具体化、形象化的视觉传达形式，它通过组织化、系统化的视觉方案传达企业经营特征。建立企业视觉识别系统的过程中，必须运用能够体现\*\*公司企业精神理念，具有鲜明视觉和独特的产品与服务环境形象及标识。(1)产品形象。公司要从品牌、科技、质量、服务、外观设计、包装等方面着手，树立\*\*公司良好产品形象。(2)环境形象。公司要以“绿化、美化、硬化、净化、亮化”为内容，以“现代化、花园式”为目标，建立“一把手”责任制，实行环境建设评先、评优考核，使用一票否决制，构建公司绿色格局，使\*\*公司通过环境形象系统促进企业发展。

### (三)实施制度在建工程。

企业文化与企业的体制机制相辅相成，只有通过充分体现先进企业文化的体制机制和各项管理制度及岗位行为规范，才能真正规范企业全体人员意识和行为。1.规范培训制度和体系，丰富培训内容和层次。企业要把企业文化教育培训、岗位职业道德规范培训、岗位技能操作规范培训等内容纳入公司管理制度中。2.健全公司绩效考评管理制度，把企业文化建设成效纳入公司部门个人绩效考评体系。3.开展思维创新，管理创新，技术创新，建立健全公司激励和约束机制。

### (四)实施典型示范工程

先进的典型人物和典型事迹是企业精神、优秀理念生动、形象的体现和象征，具有很强的示范、辐射、传成作用，没有个性鲜明的典型就没有独特的企业文化。\*\*公司在实施企业文化建设中应当把先进企业文化典型化。1.大力发掘、发现、培养、总结公司先进典型。2.大力宣传和表彰先进典型。

### (五)创新企业文化的形式和载体，积极营造企业文化建设的良好氛围。

公司可以通过自身的网站、多媒体、广播、报纸、内刊、《\*\*公司企业文化手册》、板报和宣传栏等载体，广泛深入地开展企业文化建设，也可以通过摄影、绘画、书法、漫画、演讲、企业之歌设计等各种文艺和体育活动来实施企业文化建设。

## 六、\*\*公司企业文化建设的实施步骤和分工

### (一)实施步骤：

第一，总体设计、构建体系、部分实施阶段。在此期间，主要做好以下工作：1.组建公司企业文化建设的相关机构。2.起草制定《\*\*公司领导行为手册》、《\*\*公司员工行为手册》、《\*\*公司企业文化手册》，并进行深入广泛地学习研究讨论，征求不同意见和修订完善。3.公司组织主管领导进行企业文化理论培训和学习。4.各部门组织员工学习了解企业文化内涵及重要意义5.大力宣传企业文化建设理论和实践活动。6.完成对公司企业文化体系的总体设计策划工作，并请专家和学者等诊断分析和实证。7.最终完成企业精神理念的提炼，《企业之歌》、标识、旗样稿的选定及《\*\*公司员工行为手册》、《公司领导行为手册》、《\*\*公司企业文化手册》的最后修订工作。

第二，全面实施、整体推进阶段。该阶段主要工作：1.在公司全体职员中广泛深入地学习、宣传、实践\*\*公司企业文化体系，使之落实到每个岗位，每个员工行为中，渗透到企业生产经营管理中，融入到公司各项规章制度中，全面塑造企业精神、理念和价值观，达到人人认同，人人实践\*\*公司企业文化的效果。2.制定\*\*公司企业文化建设任务的落实考核工作。

第三，深化、提高、总结、评价阶段。该阶段主要任务为通过问卷调研、座谈和专家学者诊断及论证等其他方法、步骤，对\*\*公司企业文化建设体系的整体实施状况作出阶段性总结和评价，对存在的问题和不足结合公司发展需要和实际状况进一步完善、创新。

### (二)\*\*公司企业文化建设工作分工界定。

企业文化建设涉及到企业生产、经营、管理、销售、研发等方面工作，因此，需要公司相关部门分工协作，共同完成。现对其分工界定如下：

1.企业文化部策划科负责起草制定\*\*和实施措施，并完成其征求和修订完善工作，完成企业精神、理念的提炼，标识、旗样稿的选定，《\*\*公

司员工行为手册》、《\*\*公司领导行为手册》、《\*\*公司企业文化手册》的最后修订工作。

2.企业文化部宣传组织科主要负责开辟企业文化载体，大力宣传、组织企业文化建设理论和实践活动，聘请专家、学者举办企业文化专题讲座，组织公司企业文化建设领导小组考察学习先进单位的实践经验。

3.企业文化研究会职责见上(略)。

4.公司环境规划设计部负责公司生产区、生活区及主要道路的环境建设规划设计、维护和管理工作的。

5.公司人力资源部主要负责公司人才战略方案的制定、员工形象设计方案的制定和实施工作。

6.公司企业管理部等有关部门主要负责公司各项管理制度制定、修订和实施工作。

7.公司品质管理部主要负责对质量理念及质量战略的制定和实施工作。

8.公司市场部主要负责产品形象设计、市场发展理念、市场营销理念及市场营销战略的制定和实施工作。

9.公司技术研发部主要负责产品服务开发战略的制定和实施工作。

10.工会和团委会应当积极参与组织各项企业文化建设理论和实践活动，着力来表现\*\*公司企业文化精

---

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，也是知识形态的生产力转化为物质形态生产力的源泉。面临新的形势、新的任务、新的机遇、新的挑战，要想在激烈的市场竞争中取胜，把企业做大做强，实现企业的跨越式发展，就必须树立用文化管企业、以文化兴企业的理念，积极推进文化强企战略，努力用先进的企业文化推动企业的改革发展，提高企业的创新力、形象力和核心竞争力，营造企业有生

气、产品有名气、领导有正气、员工有士气的发展环境，为企业实现跨越式发展战略目标提供不竭动力，特制定本实施方案。

## 一、总体思路

为提升企业管理水平和员工队伍素质，完成企业的战略发展规划目标，探索出一条符合本企业实际情况的企业文化建设思路，同时符合现代企业制度的建设要求和进程，主要体现为四大板块的建设：精神文化、制度文化、行为文化和物质文化。所谓精神文化，就是塑造企业灵魂，挖掘和弘扬企业精神内涵，形成一整套能让全体员工共同遵守的价值观和理念；制度文化，就是建立规范完善的制度体系和科学有效的考核体制，加强制度化建设水平，将企业发展导入科学的管理轨道，从而提高企业管理的规范化和科学化；行为文化，就是大力推进行为管理标准，使员工的行为养成规范，编制并完善《员工手册》，并抓好推进落实，提倡具有特色的德高作风；物质文化，推行CIS(企业识别系统)战略，运用物质形象建设的手段，来营造企业整体文化氛围，提升企业整体形象。力求一年形成氛围、两年见到成效、三年见到实效。

## 二、指导思想

坚持以人为本的管理思想，积极探索当前形势下企业文化建设的新规律，构建符合时代需要、符合现代企业制度需要的文化体系，为增强公司核心竞争力、提高企业经济和社会效益，创造良好的文化氛围和强大的力量源泉。

## 三、建设原则

### 1、以人为本的原则

把员工视为管理的主要对象和企业的最重要资源，企业文化模式始终做到以人为中心，充分反映员工的思想文化意识，通过企业全体人员的积极参与，发挥创造精神，企业才能有生命力，企业的企业文化才能健康发展。一方面强调对人的管理，并把强调人的重要性有机地融合到追求企业的目标中去；另一方面，强调员工不仅是企业的主体，更是企业的主

人，企业要通过尊重和理解员工来凝聚人心，激发热情，开发潜能，极大地调动全体员工的积极性和创造性，使企业的管理更加科学，更有凝聚力。正确处理企业领导倡导与员工积极参与的关系，做到每一个环节都有员工参与，每一项政策出台都得到广大员工认可，自始至终形成一个全员参与、相互交融的局面，最终实现员工自身价值的升华和企业蓬勃发展的有机统一，实现企业资产保值增值和员工全面发展的有机统一。

## 2、讲求实效的原则

切合企业当前实际情况，符合企业定位，一切从实际出发，不搞形式主义，制订切实可行的方案，借助必要的载体，建立并逐步完善规范的内部管控体系和有效的激励约束机制。以科学的态度，实事求是地进行文化塑造，重点突出、稳步推进。

## 3、系统运作、重在领导的原则

企业文化建设是一项战略性、长期性的工作，是一项庞大而复杂的工程，是不可能一蹴而就的，要坚持打持久战的理念。在企业文化建设的过程中，要运用系统论的方法，作出整体设计，分步推进，按层次落实。明确总体目标和阶段性目标，根据目标来进行具体操作和建设。领导干部率先，不仅在理念上要领先，更重要的是能将领先的理念转化为公司的理念、机制、规则。管理层在企业文化建设的过程中，要先进、深入、带头，有创新、有建树。明确自身角色定位，承担起应负的责任，集中每一位员工的智慧，调动员工的积极性和创造性，全员投身企业文化建设。

## 4、突出特色、追求卓越的原则

进行企业文化建设的关键在于突出企业的鲜明个性，追求与众不同的特色、优势和差异性。在建设过程中，要根据企业的实际情况，重视挖掘和提炼，整理出具有本企业鲜明特色的文化内涵，走有德高特色的企业文化建设道路。同时要体现出先进的时代水平，要让全体员工都能欣赏我们的企业文化模式，从而在这种先进卓越的企业文化中与企业产生共

鸣。人人都追求卓越，人人都创造出卓越的绩效。但是，绝不能满足现状，止步不前，要始终坚持追求卓越，激动人心的目标一个接一个出现，从不满足，不断追求完美和第一，从而推动企业文化的不断健康发展。这也体现了牢固树立科学发展观，与时俱进的思想。

## 四、实施目标

### 1. 规划目标

远景目标：根据企业的整体发展战略，遵循有计划、有步骤、由浅入深、由表及里的程序，建立起一整套科学、完整的企业文化建设系统。从精神、行为、制度、物质四个方面着手，全面推进、系统运作，构建出切合实际、便于操作的企业文化建设体系，并纳入企业整体发展战略目标当中，成为企业整体规划的重要组成部分。

中期目标：两年计划纲要

(1)具有本企业特色的企业理念(企业宗旨、企业愿景、经营理念、企业战略等)深入人心，全体员工对于企业理念做到熟知熟记，并且能在具体行动中自觉实践。

(2)形成企业核心理念体系，坚持以理念作为一切行动的出发点、着眼点和落脚点。

(3)构建学习体系，形成规范的学习制度并自觉实践，学习借鉴并应用先进的管理模式和理论，学习和吸收先进的科学技术及行业操作技术，提高全体员工尤其是管理层面的整体素质。

(4)企业的知名度、信誉度和美誉度进一步提升，企业标识和企业品牌形象在企业内部和同行业内部的认知程度要达到100%，企业客户的认知度要达到95%以上。

(5)全体员工对于企业形象标准、管理者形象标准、员工形象标准能做到熟知并自觉践行，遵守行为规范程度达到99%以上。

(6)企业的视觉识别系统、理念识别系统和行为识别系统达到规范化、程序化和个性化。

(7)在一定地域范围内达到企业文化建设示范基地的标准。

## 两年工作重点

20xx年：形成完整的《员工手册》，逐步推行制度规范建设，归纳并提炼企业精神文化内涵。完成企业视觉识别系统规范工作，员工的行为规范初见成效。企业核心理念在企业内部认知认同程度达到90%以上，学习体系构建完善并熟练操作。

20xx年：整合并完善企业文化体系，形成成熟的企业文化管理体系。进一步提升企业知名度和美誉度，塑造良好企业形象，达到地区性企业文化建设示范标准。

## 近期目标：一年行动计划

突出企业核心价值观的塑造，统一三个系统以企业精神为核心的企业理念识别系统、以企业标识为核心的视觉识别系统及以员工形象为核心的行为识别系统，导入CIS概念并组织实施和逐步规范。重点在制度文化、物质文化和精神文化上做文章，建立富有德高特色的、符合时代发展需求的、适应现代企业制度要求的文化体系，塑造良好企业形象，促进企业健康持续发展。从感性文化向梨形文化延伸、从无形文化向有形资源延伸、从管理文化向文化管理延伸，全面优化企业形象、产品形象和员工队伍形象，做大做强企业，全力打造企业竞争新优势，实现企业管理效能的不断增强和经济效益的不断提高。

## 五、具体措施

(1)贯彻宣传企业理念，使企业的宗旨、愿景、战略、人才观、经营理念、行为准则和行动口号深入人心并为广大员工所接受、认同，树立企业精神为核心的理念，提高员工的向心力、凝聚力。

(2)制订并完善《员工手册》，下发并组织全体员工深入学习并贯彻，使得各项工作有章可循，实施责任追究和分责管理，严肃制度，加大考核，提升管理水平，让制度成为文化的载体，使员工在思想上逐渐完成从要我遵守到我要遵守的升华，在行动上实现从要我做到我要做的跨越。为取得真正良好的效果，可以在学习培训后组织《员工手册》知识竞赛、有奖问答等。

(3)整体推进VI识别系统，在办公区、宿舍区悬挂企业理念宣传标牌;在办公区设立带企业名称的铭牌;办公用品、形象宣传品、会议及接待用品、印发的文件材料、电子杂志、信封、会议桌牌、标语、视板、工装、太阳帽、包括平时喝水的一次性纸杯等均要带有企业标志，并严格监督。

(4)抓好企业宣传栏、员工活动中心、企业报栏、阅览室等文化载体和阵地的建设，形成浓厚的企业文化建设氛围。

(5)创办企业内部刊物，进一步弘扬企业文化，树立企业的正面形象，增强员工的归属感，推动企业文化建设持续健康发展。对所有部门的优秀员工进行奖励，提高员工的参与积极性，形成一种积极向上的氛围。

(6)组织管理层人员开展大讨论活动，探讨问题为：企业凭什么凝聚人心?借此机会征求各方面的意见，避免企业仅仅依赖职位和金钱作为奖励员工的单一方式。

(7)倡导没有任何借口的执行文化，实现工作目标的刚性到位，树立必须执行、立即执行、深入执行的理念，做到忠诚企业、雷厉风行、重视过程、服从全局。

(8)倡导亲情文化，实现企业的人性化管理，想方设法为员工排忧解难，调整夫妻员工的工作时间，建立员工生日档案，制订并完善《员工慰问暂行规定》，对员工家有红白喜事、生病住院、子女升学等方面的情况，认真落实规定，使员工感受到企业大家庭的温暖。

(9)规范员工日常行为，讲究礼仪，提高员工品位，提倡语言文明、礼貌待人，可以请一些这方面的专业人士主讲现代礼仪常识讲座，促进全体

员工做到懂礼、知礼、用礼、善礼。

(10)发挥党组织在企业文化建设过程中的作用，正确处理企业文化建设与员工思想政治工作、精神文明建设及企业日常管理工作的关系。通过企业党支部并尽快开展思想政治工作与精神文明建设工作。利用自身企业舆论优势树立正确的舆论导向，从根源上改变员工思想。

(11)组织开展符合本企业工作需要的各类技能比赛、文化娱乐活动，如营销策略比赛、员工拔河比赛、员工联谊晚会等，元旦暨优秀员工颁奖晚会等，并在活动之后加以跟进，使活动能取得促进员工关系、提升员工工作积极性等方面的实在效果。

(12)组建企业文化建设领导小组以加强领导，企业各部门领导担任主要负责人，增强号召力，同时也有助于根据企业的整体战略对企业文化的建设把好舵，起到导向作用。

企业文化建设是一项重要的、长期的战略任务，我们要坚持不懈、持之以恒的切实抓出成效来，在制订各项具体实施计划的过程中要切实可行，既不能好高骛远，也不能敷衍了事。领导小组对于每一项计划均要严格落实，及时监督检查，对于开展的各项活动要及时进行评估和指导，按阶段做好各项工作流程。与此同时，企业文化的实施方案是开放性的，其具体内容需要随着外部环境和实施过程中的变化及时做出必要的调整，不断发展完善，真正做到与时俱进、开拓创新、牢固树立科学发展观的思想，形成具有德高特色的企业文化。

态度决定一切，细节决定成败。

没有完美的个人，只有完美的团队。

---

## 营销策略(一)

借鉴文化因素，丰富餐饮品牌内涵中国饮食文化的发展与国家的历史变迁、民族习俗的'传承有着千丝万缕的联系，消费者很容易对饮食消费中的中国文化元素产生共鸣。因此，企业应该努力寻找产品、服务、品牌

与中国文化的衔接点，增加品牌的附属价值，在企业营销活动中借鉴各类文化因素，以此来丰富餐饮的文化韵味。

1.深挖历史和民俗:深入挖掘各个历史朝代的饮食文化精神，汲取民族原生态的饮食文化习俗，从形式到内核进行总结和提炼，保留原汁原味或改良创新，通过就餐环境的装潢设计、服务人员的言谈举止、菜品的选料加工、相关文化节目的现场表演等一系列营销手段给顾客带来难忘的消费体验。

案例：北京的“海碗居”

老北京炸酱面馆就是个将地方传统文化与餐饮经营有效融合的典型例子。带着浓重北京腔的吆喝声、身着对襟衣衫、脚蹬圆口黑布鞋、肩搭手巾把儿的小伙计、大理石的八仙桌、红漆实木的长条凳、京腔京韵的北京琴书、地道的北京风味小吃，每一个因素无不映衬出古朴的京味儿文化，在此就餐不仅仅是品尝北京的地方菜品，更重要的是体验北京的地方文化氛围。

2.迎合时尚因素:追求时髦是许多现代人的重要心理需求，在餐饮服务中加入时尚的文化因素往往能够调动起人们的消费欲望。个性、新奇性和娱乐性成为很多现代餐饮企业着力打造的卖点。以各种文化娱乐元素为主题、装潢别致的小型餐厅层出不穷，为满足现代年轻人个性化需求的诸如生日包厢、情侣茶座等特色服务项目屡见不鲜。各式各样迎合都市时尚及生活方式的文化营销方式给传统的餐饮行业注入了新鲜的活力。

## 营销策略(二)

以塑造优秀企业文化，推动餐饮文化营销现代企业间差异化竞争越来越趋向于企业内在文化的竞争。因此，塑造优秀企业文化理念、建立健全与之相适应的文化管理体系，可以为企业进行文化营销活动提供有力保障和动力源泉。

1.树立“真、善、美”的文化价值取向：人类文化活动的终极意义就是对“真、善、美”的不懈追求。求“真”，要求企业真诚待客、诚信服

务；向“善”，要求企业关注公益、承担社会责任，寻“美”，要求企业在服务中融入艺术美感，增加审美情趣。对“真、善、美”的追求使企业文化极易被社会接受和推崇，使文化营销表现出不同于其他营销方式的高品位素质，使营销不仅成为追求经济效益的经济行为，而且成为追求社会效益的文化行为。

### 案例：山东著名海鲜餐饮集团“净雅集团”

在20多年的发展历程中，凭借其独特文化管理的实践，在餐饮行业中树立了以文化管理推动品牌文化营销的典范。净雅文化标准包括“灵魂篇、理念篇和标准篇”，分别回答了净雅“将成为什么”，净雅“是什么”和净雅人该“怎么思考、怎么做”。整个文化价值体系围绕“幸福快乐与奉献同在”的核心价值观和“真诚、忠诚、谦虚”的企业核心素质展开，通过制度、流程、考核、审计和信息化等多种手段有效地将“真、善、美”的企业文化价值取向落实到经营管理的每一个环节，渗透到每个员工心中，使企业成为优秀文化的孵化器，辐射并影响与企业相关的各个利益主体。

2.注重员工文化培训，实行全员文化营销：文化就是一种对待工作、对待人生、对待社会的态度，企业的文化建设得好，其员工素质自然也会提高。因此,在企业培训活动中加强对企业文化的培训，让优秀的企业文化深深植入员工的心中，体现在员工的行动上，使每一个员工都成为文化的主动实践者、文化的自觉变革者和文化的积极传播者。通过员工这个外界了解企业的“窗口”，传播良好的企业品牌形象，直接影响消费者对餐饮品牌的评价和定位。

### 营销策略(三)

#### 运用网络营销,扩大餐饮企业的营销市场

1.建立网络平台，邀请网友加入，以便及时向网友传递优惠信息，引起网友回应。这个效果比传统报纸广告效果好。因此餐厅要创下单月销售多人的佳绩，餐饮网络营销十分重要。

2.运用“双微”等自媒体，通过发出帖子来让网友了解一些资讯。例如当餐厅经理发现当日还有座位、服务员人力又足够，只要在本企业的自媒体上发出限时、限量的特惠专案消息即可，这样就可以吸引那些特别喜欢打折货的网友。

例如：当餐厅某生啤酒剩余较多时，餐厅经理可以发帖子“某某酒店一生啤喝两杯送一杯”等此类信息，一定会有网友询问，或登门享受限时、限量的特惠，结果餐厅经理把生啤酒就销掉了，而且销售过程中他们不可能只享用生啤酒，所以餐厅又赚了一笔用餐费。

餐厅座位、饭店住房等商品，只要没有卖出去，就是闲置资源，因此餐厅经理当天清点订单，发现有多余存货就可以利用即时网络平台，帮餐厅招揽“最后一组客人”。

---

以人为本是酒店文化的核心内涵，成功的酒店管理也都以人性化的文化管理为其主要特质。酒店文化不仅是酒店在激烈竞争中的制胜法宝，更是酒店特色经营、可持续发展的源泉。在酒店文化建设中，以人为本、以员工为中心，是酒店文化建设中核心任务。

## 一、酒店文化中的人本内涵

酒店文化，是中外宾客在酒店中感受到的文化的总和，是企业文化在酒店行业中的具体表现形式，是“以饭店经营理念和饭店精神为核心，以特色经营为基础，以标记性文化载体和超前性服务产品为形式，在对员工、客人及社区公众的人文关怀中形成的共同的价值观、行为准则和思维模式的总和”，是酒店在为社会提供各种产品与服务的过程中表现出的物质形态和精神形态的统一体。

酒店文化是一个由表及里、由浅入深组成的一个完整的结构体系。其结构层次的划分，学者们有的将其分为物质、行为（制度）、精神三个层次，也有的将其分为四个层次，即表层物质文化、浅层行为文化、中层制度文化、核心层精神文化，其中“表层物质文化，包括饭店员工的风貌、酒店景观、饭店用品和产品文化，它是饭店文化的外在表现；浅层行为文化，主要包括员工礼仪、饭店的经营活动、教育活动和文体活动；中

层制度文化，主要包括规章制度、企业制度、领导制度和组织机构;核心层精神文化，包括员工文化素质、核心理念、管理思想、思想模式”等。

文化是一个综合的概念，不管是三层，还是四层的结构体系，其实都是相对而言的。本人认为四个层次的划分相对有序而细致地区分了酒店文化由表及里的内涵，在酒店文化概念的这四个层面中，以员工为中心、以人为本的人本内涵，贯穿着酒店文化的表象及内核，成为最为核心的内涵。酒店员工是酒店存在和发展的基础，是饭店的主体服务力量，他们既是酒店文化建设的客体对象，同时也是酒店文化建设的主体实施者，是酒店形象与价值的体现，是酒店文化的灵魂。

## 二、以人为本的酒店企业文化特质

### 1. 酒店管理者强烈的人本思想

“员工第一”的思想理念是成功酒店的企业文化中最显著的一个特质。对于酒店管理者而言，在思想意识里明白：我们不能单单要求我们的员工为顾客提供优质服务，要想顾客满意，只有酒店内部的员工满意了，他们才会竭诚为顾客提供“高标准的服务”。

2. 人才是酒店最宝贵的资源 人才是企业最宝贵的资源已成为有识之士的共识，酒店的竞争即是人才的竞争，人才是酒店赖以生存和发展的根源。酒店管理者要爱才、识才、容才，知人善任，人尽其才。酒店有了一流的人才，才能有一流的管理、一流的服务。以人为本的酒店企业文化强调以人为中心的管理。“没有满意的员工就没有满意的顾客”，是成功酒店管理者的共识。

### 3. 人性化的酒店文化管理

企业文化作为一种企业管理理论，是从一个全新的视角来思考和分析企业的运行，把企业管理和文化之间的联系视为企业发展的生命线，把企业管理从技术、经济层面上升到文化层面。人性化的文化管理被视为酒店管理的最高境界。

酒店人性化的文化管理，在酒店形成一种有利于发挥员工的主观能动性、有利于挖掘员工潜力的民主、自由的气氛，让员工生活在轻松、和谐、愉快的环境，在轻松愉快的氛围中，员工更容易表现出难以置信的良好精神状态，赢得顾客的高度满意

### 三、建设“以人为本”酒店文化的措施

#### 1. 积极合作，培养员工团队精神

酒店文化是一种文化氛围、道德氛围和工作氛围，对于员工而言就如同作物良好的土壤，它能够提高员工的积极主动性，加强员工的合作精神，激发员工的创造力和增强酒店的凝聚力。每一位员工进入这个氛围里很自然地会受到熏陶和教化，产生一种从善如流的心态，发自内心遵从它、喜欢它，并以它为楷模和标准来自觉规范和约束自己的行为，从而给人一种潜在的动力，催人奋进。大家团结协作，并自觉通过努力向顾客提供最佳服务。

#### 2. 尊重员工，营造快乐工作氛围

尊重是沟通的主题，而关注则是尊重的体现，快乐的工作氛围不仅能够使员工的服务态度更加热情，也能够使他们的工作效率大大提高。

深圳香格里拉饭店非常重视员工感受，认为“一切从人做起”是提供良好服务的保障。香格里拉有非常的漂亮员工区，餐厅豪华、时尚，而且带有文化气息，还取了一个非常好听的名字，叫“香格人家”。这看上去不像是员工餐厅，很像是待客区的艺术餐厅。总经理认为：优雅舒适的环境，可以使北京香格里拉饭店的员工每天都能在一个极其愉悦轻松的环境中开始一天的工作。这一点正是他和饭店管理层的追求所在。

#### 3. 信任员工，给予员工充分授权

古语说“用人不疑，疑人不用”。对员工授权，让他们放开手脚自主地完成工作任务，尽情地把工作才能发挥好，这是对酒店员工信任的最好诠释。如果员工在服务中需要层层汇报才能解决问题，一会影响工作效

率，二会影响员工的情绪，抑制员工解决问题能力和创造力的发挥。

#### 4. 多元培训，提供员工发展空间

培训员工是建设以人为本的酒店文化的关键环节。多元化地培训员工，可以增强酒店员工服务过程中的信心，使员工面对任何情形都能得心应手。理性的员工总会挑选那些能资助自己终身学习、给予各种培训，从而促使自己事业发展的工作氛围的企业。对一线员工认真选拔和良好培训，给予他们解决顾客问题的自由，奖励他们良好的表现，甚至是给予确保完成任务的责任，都能使他们产生高度的自信和满意度。

通过多元的培训，员工可以掌握较强的工作能力，而且随着他们的能力提高，管理者就可以把一些责任和做决定的权力下放给一线员工，使他们感受到自身的发展和提高，进而感受到他们也有很大的发展空间和机会。

---

进入知识经济时代，企业之间的竞争，实际上是企业文化的竞争。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，也是知识形态的生产力转化为物质形态生产力的源泉。公司创立二十多年来，积淀了较为深厚的文化底蕴，但面临新的形势、新的任务、新的机遇、新的挑战，要想在激烈的市场竞争中取胜，把企业做大做强，实现企业的跨越式发展，就必须树立“用文化管企业”、“以文化兴企业”的理念。为了进一步弘扬公司的企业文化，树立起公司正面形象，增强员工的归属感，推动公司企业文化建设持续健康发展，最终达到以文化管理企业的目的，结合公司实际情况，特制定公司20xx年企业文化建设方案：

#### 一、指导思想

以先进的企业文化建设理论为基础，以培育员工社会公德、职业道德、家庭美德，提高企业知名度、文明度、美誉度，增强企业凝聚力、竞争力、生产力为目的，坚持以人为本、全力实施有我公司特色的企业文化建设，弘扬企业精神、实践企业价值观，实现企业发展战略与员工愿景有机统一，经营者理念与员工观念和谐，员工内心世界与外部环境同步改善，建设和谐企业，推动我公司“三个文明”建设协调发展。

## 二、年度工作目标

进一步挖掘和弘扬企业精神内涵，树立起公司正面形象，增强员工的归属感，推动公司企业文化建设持续健康发展。

## 三、企业文化建设应遵循和坚持的原则

1、系统性原则。2、实效性原则。3、以人为本原则。4、坚持与时俱进原则。

## 四、具体实施办法

### (一)、员工思想导向宣传工作方面：

1、成立公司企业文化建设小组，负责公司企业文化的推广。

2、创立公司内部刊物，具体方案如下：

(1)、创刊理念：进一步弘扬公司的企业文化，树立起公司正面形象，增强员工的归属感，推动公司企业文化建设持续健康发展；

(2)、刊物形式：杂志；

(3)、刊物规格：用a4纸进行双面彩色印刷；

(4)、刊物的名字：在全公司内以有奖征集的形式进行征集，经过筛选，最后报总经理审批实行；

(5)、出版周期：每一个季度出版一期；

(6)关于稿件：稿件以公司内部员工提供为主，稿件必须坚持“以科学的理论武装人、以正确的舆论引导人、以高尚的精神塑造人、以优秀的作品鼓舞人”的思想；稿件内容必须拥护共产党的领导，维护公司的根本利益。建立宣传工作考核制度，对被刊登的稿件进行奖励，提高员工参与

的积极性，形成一种积极向上的氛围；

(7)、出版时间：计划4-5月份出版第一期；

3、在内部树立公司企业文化标识牌。

在公司门口两边的草地上和办公楼楼梯与楼梯间平台正面墙壁上树立如“公司经营理念”、“质量方针”、“环境方针”、“公司的价值观”等企业文化宣传牌，此项工作计划4月份前完成。

4、加强车间内部的宣传导向，在车间内张贴一些安全宣传挂图和5s管理方面的宣传挂图。

进一步提高广大员工的安全意识和质量管理意识。到外面定购一些精美的安全宣传挂图和5s管理宣传挂图挂到车间内部的墙壁上(或者黑板上)。此项工作计划6月份前完成。

5、提炼公司员工行为规范，挂在公司大门口中间的柱子上。

为了提炼公司员工行为规范、强化员工行为意识、规范各级管理人员的管理行为、树立公司内外良好的公众形象、促使大家有一个共同的行为准则，同时推动公司企业文化宣传工作的开展，计划提炼员工行为准则挂在公司大门口中间的柱子上。此项工作已经进行，3月份前完成，具体方案另稿。6、制作机动部岗位服务区域关系图挂在一车间、二车间和机动部的机修房。

为了使机动部机修、电工区域负责的管理模式更加公开、管理更加顺畅，提高设备的维修效率，加强现场5s管理，计划制作机动部岗位服务关系图分别挂在冲压一车间、冲压二车间和机动部的工作现场。此项工作已在进行中，3月份前完成，具体方案见另稿。

7、对焊接车间、喷涂车间内的标识牌进行整理，统一规划。

焊接车间、喷涂车间内悬挂在空中的标识牌都不够清晰、不够明显，不

够整洁，需要进行统一整理、规划、设计，计划5月份前完成。

8、在厂房中间通道的墙壁上建立一块“连续安全无事故累计××天”的宣传牌。

每天车间都在厂房之间的通道上开早会，在通道的墙壁上建立一块“连续安全无事故××天”的宣传牌，每天都提醒广大员工“生产再忙、安全不忘”，提高安全意识，起到一个提醒、激励的作用。到时我们记下每次的记录，激励车间不断的去刷新新的记录。六月份前完成。

9、定时搞好车间的宣传栏。

厂门口按一个季度出版一次的频率或根据实际情况出版，结合公司的实际情况宣传公司的精神、近期的重点工作、好人好事等。

## (二)、开展活动方面

1、一如继往的搞好公司运动会，在原有项目基础上增加新的项目，让更多的员工参与到运动会的项目上来。

2、开展“五四”征文比赛、司庆征文、书画比赛等。

3、开展员工技能知识竞赛，计划5、6月份进行。

4、在全公司范围内开展安全知识竞赛，计划6、7月份进行。

5、在全公司范围内开展一次员工指南知识竞赛，8、9月份进行。

6、组织一次年度优秀员工评比。

## (三)、员工沟通

定期建立员工与管理人员面对面的对话，建立新型员工关系。

- 1、开展新员工座谈会、老员工座谈会、管理人员座谈会，了解不同层次人员的需求，对员工提出的问题给予解答，建立公司管理人员和一线员工沟通的桥梁纽带。
- 2、人事行政部经常到车间和广大员工沟通交流，及时的把握广大员工的思想动态，需求，及时的进行思想引导。
- 3、大力推进员工合理化建议活动，充分发挥广大员工的积极性和创造性，群策群力,不断改进公司的管理。
- 4、加强意见箱的管理，及时发现、处理员工的意见和矛盾。

以上是20xx年公司企业文化建设的初步方案，在开展每次活动之前都要制定详细的实施方案。如方案中的内容和公司的生产经营相冲突，按实际情况而定。

各党支部，各基层单位，各部室：

为深入贯彻落实国家、省市县关于加强安全生产工作的一系列重要指示精神，切实加强公司安全文化建设，夯实安全生产基层基础工作，提升公司安全管理水平，预防和减少各类安全生产事故，健全安全生产长效机制，根据上级关于安全文化建设的总体要求，结合公司安全生产实际情况，经公司党政班子研究，特制订创建安全文化建设示范企业的实施方案。

## 一、指导思想

以科学发展观和安全发展理念为指导，认真贯彻“安全第一，预防为主，综合治理”的工作方针，坚持“管理、装备、培训并重”的原则，以安全质量标准化和安全管理明细化为主线，通过大力开展安全文化建设，进一步强化和落实安全生产责任制，提高干部职工的安全意识和责任意识，建立常态监管与自觉遵章相结合、客观激励与主观约束相结合的安全生产长效机制，全面提升公司安全生产管理水平，为打造“两型三化”矿井（本质安全型、安全高效型，基础管理精细化、技术装备现代

化、人员培训制度化)奠定坚实的基础。

## 二、总体目标

通过开展安全文化建设示范企业创建活动，公司安全文化内涵得到进一步充实和提炼，安全发展理念深入人心，安全管理工作逐步走上规范化、制度化和科学化轨道，监督管理、制度执行、培训教育、装备投入、技术革新等各项工作责任分解落实到位，安全生产的基层基础工作更加富有成效，全员安全文化素质、矿井安全管理水平迈上新台阶，为企业安全生产提供强有力的精神动力、思想保证和智力支持。

## 三、工作原则

围绕以上指导思想和总体目标，公司安全文化建设要找准切入点，把握着力点，在开展创建活动过程中需遵循五项原则：

- 1、坚持以人为本的原则。安全文化建设要正确把握人的本性特征，遵循安全管理的基本规律，推行人情化、人性化理念，做到尊重职工、理解职工、关心职工、爱护职工，最大限度调动职工参与安全管理、履行安全职责、排查安全隐患、维护安全大局的积极性和创造性，形成人人讲安全、全员保安全的良性局面。
- 2、坚持预防为主的原则。掌握安全生产主动权的关键所在，就是要千方百计搞好预防工作。安全文化建设的根本出发点，就是为了提高员工的安全意识，增强员工的安全素质，促使每个员工都能积极主动、坚决果断地排查安全隐患、抵制三违行为，从而把隐患和事故消除在萌芽状态，做到防患于未然。
- 3、坚持齐抓共管的原则。安全文化建设是一项牵涉面广、影响深远的系统工程，需要公司从上到下、方方面面共同发挥作用，才能够迅速推开、持续推进、取得实效。要建立党委、董事会统一领导、班子成员各负其责、基层单位全面实施、职能部门协调配合、全体职工广泛参与的安全文化建设工作体系，齐抓共管，形成合力。

4、坚持管教结合的原则。安全文化建设的执行者和参与者都是职工群众这一主体，必须按照人的本质特征和精神需求，既要通过监督检查、激励制约手段，加强安全基础管理；又要通过灌输、引导、警示等手段，做好思想工作。倡导安全文化理念，就是要管理、教育双管齐下，坚决克服以罚代管、以罚代教等简单粗放的工作模式，形成依法科学管理、以德感化教育的良好机制。

5、坚持与时俱进的原则。随着煤炭行业形势和企业安全生产实际的不断发展和变化，安全文化建设的指导思想、总体目标也要随之不断更新和充实，要在继承优良传统、借鉴先进经验的基础上，逐步总结和提炼富有本公司特色的安全文化建设工作理念，不断创新安全文化建设工作方法，实现共性与个性、形式与内容的协调统一、完美结合。

## 四、创建措施

### （一）把握正确的安全舆论导向，营造浓厚的安全文化氛围

#### 1、工作内容

围绕党和国家的安全生产方针政策，以“关爱生命、保障安全”为主题，开展全方位、全过程的安全文化宣传教育活动。

及时、准确地传达贯彻上级关于安全工作的一系列重要会议、文件、指示精神。

及时通报各级各类安全生产形势和信息，对“三违”现象、重大隐患等进行公开曝光。

总结、推广公司安全文化建设中的先进经验和做法，宣传安全生产的先进典型和事迹。

#### 2、方法措施

《晶鑫天地》内部期刊开设“警钟长鸣”、“情系安全”、“基层动

态”、“群言堂”、“建言献策”等安全宣传教育专题栏目，经常性刊登干部职工对安全工作的建议意见、感想评论，报道全公司安全生产动态、先进经验、典型事迹。

组织开展大型安全宣传教育活动，如“3.18”警示日安全教育大会、集体安全宣誓仪式、安全签名立志活动、安全承诺大会等活动，引导和激励干部职工树立恪尽职守、遵章守纪、保障安全的坚强决心和坚定信念。

地面工业广场、矿区显要位置长期悬挂、设置安全主题的横幅、灯箱、牌版等宣传媒介，电子显示屏经常性播放警示、规劝、提示性的安全内容，让职工随时随地都能感受到潜移默化的熏陶和教育。

总公司和各基层单位都要设置经久耐用的安全文化宣传园地或专题墙报，并责成专人定期更新更换，为职工学习安全生产法规和安全常识、知晓安全生产动态创造条件。

定期适时组织开展以安全为主题的征文比赛、书画比赛、演讲比赛、文艺汇演等群众性安全文化活动，以职工喜闻乐见、寓教于乐的方式传播安全理念、灌输安全知识、营造安全氛围。

## （二）发挥党员干部示范作用，带动全员安全素质提高

### 1、工作内容

深入学习宣传党和国家的安全生产方针政策，贯彻落实公司安全生产各项规章制度。

大力开展“党员干部安全责任区”、“党员安全示范岗”争创活动，选树一批安全记录长期良好、安全责任履行到位、安全生产效率高的基层班组和工作岗位，让职工学有榜样、赶有目标。

深入细致做好安全生产过程中对职工群众的心理疏导、排忧解难、消除疑虑、排查矛盾、化解纠纷等帮扶教育，保证责任区每个职工都能以

良好的身体、精神、心理状态上岗工作。

## 2、方法措施

扎实推行“党员干部责任区制度”，全公司以支部为单位划分为7个一级责任区，各责任区再结合安全生产实际，划分出若干个二级责任区，每个责任区都要指定一名党员干部负总责，并把“安全教育、工作责任、法规教育、思想教育、文明创建”五项责任包干分解落实到每个党员干部头上，做到人人有压力、事事有人抓。

每个党员干部都要在本责任区内带头遵章守纪、带头制止“三违”、带头排查隐患。要求职工做到的，自己首先要做到；禁止职工去做的，自己首先不违犯。要以党员干部的优良作风、过硬素质、良好形象为职工群众树立榜样，要以良好的安全记录、突出的生产业绩、果敢的工作作风带动本责任区安全管理水平的全面提高，积极创建“党员干部安全责任区”。

特殊工种、关键岗位的党员更要以身作则、率先垂范，模范履行职责、带头按章操作，思想高度集中，精神高度戒备，坚决做到零缺陷、零失误、零差错，争创“党员安全示范岗”，在本责任区、本单位安全生产各条战线树起“一面旗帜”、成为“一个标杆”。

各一级责任区要定期开展考核评比，在“党员干部安全责任区”、“党员安全示范岗”的选树过程中实行“三违”（事故）一票否决制、综合评分排队制、末位淘汰制，考核评比结果要和工资奖金、评先评优直接挂钩，按月按季兑现奖惩，年终进行综合考评。

### （三）狠抓班组安全文化建设，夯实安全生产基层基础

#### 1、工作内容

及时传达贯彻上级关于安全工作的指示精神，认真落实公司各项安全规章制度。

强化安全教育、安全管理、安全监督等各项工作责任，形成互相帮助、互相监督、互相鼓励的良性机制。

通过班前会、安全例会、安全承诺等形式，通报安全生产进度、总结安全管理经验、批判违章蛮干行为、研究安全整治措施，做到秩序井然、管理严明。

采取师徒帮带、言传身教、制度约束、奖惩激励等方式，开展经常性的安全生产行为养成教育，培育遵章守纪、团结协作、互相信任、互相负责的团队精神。

开展“白国周班组管理法”学习实践活动，借鉴先进经验，结合生产实际，形成富有公司特色的班组安全管理机制。

推行人性化、人情化管理，通过生日祝福、慰问救济、结对帮扶等措施，营造和谐融洽的班组人际关系。

## 2、方法措施

开好每天一次班前会（队长主持，本班全体上岗人员参加）：贯彻落实上级安全生产文件和会议精神；点评上一班次的生产任务完成情况、质量标准化现场评分情况；明确本班的安全生产任务，明确工作职责，强调注意事项；指出当前面临的生产难题、存在的安全隐患，并提出应对措施和解决办法；进行安全宣誓。

坚持每月召开一次安全例会（队长主持，包队领导、跟班经理、班组长参加）：总结本月安全生产工作，制订采掘规划，明确下月工作任务；指出本队安全生产中存在的问题，以及需要协调解决的事项；研究解决技术难题、排除重大隐患的办法和措施；公布工资奖金核算办法和实际分配情况；通报质量标准化考核评分排队情况，宣布奖惩兑现结果。

选拔一批经验丰富、技术熟练、作风优良的安全生产骨干，与青年职工结成师徒帮带对子，并签订师徒帮带协议，要求师傅要毫无保留、悉心传授，对徒弟岗位成材负责到底；徒弟要吃苦耐劳、虚心求教、勤学

苦练，尽快掌握独当一面的安全生产技能。协议期满后队组、分公司要对师徒对子进行综合测评、验收考核，表现突出、进步明显的要予以表彰奖励。

在基层生产队组中深入推行“白国周班组管理法”，把理念引领、班前礼仪、指令处理、身心调适、互助联保、隐患排查、现场管理、亲情和谐等“白国周管理法”的内容特点和实施要领贯彻到每个从业人员，做到融会贯通、学以致用，并结合本单位、本队组实际进一步充实、提炼和扩展，推动基层安全管理水平不断迈上新台阶。

推行“安全工程账户”管理办法，每月从职工工资中暂扣一部分作为安全账户，月底经考核无“三违”行为和生产责任事故后再加倍返回本人工资账户，如因工程质量不达标或“三违”造成轻伤以上事故，根据情节轻重分别扣除应注入安全账户金额的30%到150%。

推行安全管理“三项制度”，即安全责任抵押金制度、持证上岗制度、违章开除制度。生产队组每人交纳不少于20xx元的安全责任抵押金，所有生产人员一律持证上岗，严重违章或屡教不改者开除（留用）或解除劳动关系。

生产队组要详细掌握每个职工的家庭成员、生日、生活状况、健康状况等基本情况，并登记建档。在此基础上，在职工生日时送上祝福，在职工患病或家庭遭遇变故、生活陷入困境时，及时登门慰问、救济，送上集体的关爱和温暖，增强每个职工的集体认同感和归属感，激发他们遵章守纪、团结协作、保障安全的精神动力，产生凝聚人心、增强合力的作用。

#### （四）发挥群团组织作用，引导全员参与安全文化建设

##### 1、工作内容

学习宣传有关安全生产法规，贯彻落实公司各项安全生产规章制度。

依托工会、共青团、妇工委等群团组织，开展一系列群众性安全宣传

教育、送温暖献爱心活动。

发挥家庭、社会的帮教、协管和感化作用，促使职工提高安全意识、自觉遵章守纪。

通过设立或选聘群众安全巡查员、青工安全示范岗、老职工安全生产顾问等辅助性、兼职性安全管理岗位，提高安全文化建设的参与度和覆盖面。

## 2、方法措施

注重发挥工会的参与、教育和维权等职能，确保工会在安全监察、目标责任考核、隐患排查、“三违”人员教育、全员安全培训等方面发挥作用。

公司各级工会组织要督促和指导职工代表在征集安全建议、维护安全权利、安全巡视检查、化解思想矛盾、关心职工疾苦等方面切实履行职责。

公司各级共青团组织要充分发挥团员青年的优势和作用，把安全监督管理、安全宣传教育等内容融入到“青年文明号”、“青年志愿者”创建活动中，通过开展“青工安全示范岗”、“青年安全生产突击队”等争创活动，带动青年职工在安全文化建设中奋勇争先、各显其能。

公司妇工委要把女职工、妇女家属组织起来，开展“做手工、嘱安全、献爱心”、评选“安全生产贤内助”和“安全五好家庭”、宣讲先进事迹和优秀人物、编演安全文艺节目等活动，以渗透入微、温和细腻的形式和手法，向职工灌输安全理念、传播安全文化，让职工在温馨和睦的环境中受到安全教育。

公司家属管委会要经常到职工家中调查走访，贯彻安全法规、了解生活状况、排解家庭矛盾、调处邻里纠纷，及时将生活困难、负担沉重、遭遇变故和挫折的职工家庭情况反馈给公司相关群团组织和职能部室，以便公司采取慰问、救济、安抚等救助措施，帮助职工缓解困难、度过

难关，使职工能够以良好的身心状态投入安全生产。

## （五）不断强化安全培训教育，提高员工安全技术素质

### 1、工作内容

学习贯彻党和国家的安全生产方针政策和法律法规，以及省市县各级党委政府、主管部门对安全工作的指示精神和总体要求。

加强对各级安全管理人员、特殊工种人员的培训教育，开展系统规范、深入持久的全员安全培训，确保全体从业人员掌握必备的操作技能、安全知识。

贯彻落实公司安全生产的工作方针、规章制度、安全理念、决策部署等内容。

加强安全培训教育的阵地建设和师资队伍建设，保证安全技术技能培训的日常开支，确保安全培训教育工作正常进行。

### 2、方法措施

公司安全教育培训中心要按照上级安排，按期组织瓦斯员、机电工、安全员、炮工、采煤机司机、绞车司机、煤溜司机、监控员等特殊工种人员参加市县举办的培（复）训，并取得从业资格。

按照上级规定的培训内容、学时标准，定期对生产从业人员进行安全技能培训，保证职工能够掌握隐患排查治理、事故征兆识别、避险应急措施、撤退避灾线路等安全常识，实现百分之百持证上岗。

每逢元旦、“3.18”、安全月等特殊时段，要组织全体生产从业人员召开安全教育专题大会，举行安全宣誓、集体默哀、安全签名等活动，促使干部职工提高安全意识。

每年定期邀请专业人员，对职工进行自救互救、工伤急救、职业健康

、劳动保护等专题培训。

与大专院校联合办学，开办采煤、通风、机电等涉煤专业的大专函授班，组织相关管理人员系统学习专业知识，提高整体安全技术水平。

开展“学技术、练硬功、强素质”活动，举办涵盖各个工种岗位的劳动技能竞赛，引导职工刻苦钻研、勤学苦练，争当技术能手和安全生产骨干，营造争先创优的良好风气。

## 五、组织领导

为了切实加强对创建安全文化建设示范企业工作的领导，保证各项创建措施能够顺利实施、取得实效，经研究，特成立公司安全文化建设领导小组。

组长：xxx

副组长：xxx

成员：xxx、xxx、xxx领导小组下设五个工作小组。

### 1、文化宣传组 组长：xxx（兼）

成员：xxx、xxx、xxx

工作职责：负责制订、印发公司安全文化建设的实施方案；报道全公司安全文化建设的工作动态、先进经验、典型事迹；举办安全文化征文比赛、书画比赛、知识竞赛等活动；设置安全文化宣传园地。

### 2、群众动员组 组长：xxx（兼）

成员：xxx、xxx、xxx

工作职责：组织开展各项劳动技能竞赛；开展技术标兵、劳动模范、安

全生产贤内助、先进班组等争先创优活动；组织举办各项文体竞赛活动；发动群众为安全生产建言献策；督促职工代表履行安全生产监督检查权利。

### 3、监督执行组组长：xxx

成员：xxx、xxx、xxx

工作职责：督促安全领导跟班、责任落实、制度执行等情况；开展“百日安全竞赛”、“一通三防”大检查等专项整治行动；对安全隐患排查治理进行监督考核；改进和提升矿井安全质量标准化建设水平；组织召开有关安全生产会议。

### 4、教育培训组组长：xxx

成员：xxx、xxx、xxx

工作职责：负责组织全员安全教育培训，考核发放相关培训合格证；举行安全宣誓、安全签名、专题教育等仪式和会议；加强专兼职培训师资队伍的建设；做好涉煤专业大专函授班的教学组织、学员管理等工作。

### 5、综合保障组组长：杨雷宏

成员：郭晋红 吴国胜 陈斌琦 曹文学 杨晋东

工作职责：负责安全文化建设有关活动的后勤服务工作；保证安全文化建设的经费开支；协调解决有关安全文化建设的工作场所、活动阵地。

## 六、几点要求

1、各基层单位要高度重视安全文化建设工作，制订出台具体的工作方案，进一步细化建设内容和考核细则，广泛发动，精心组织，确保创建活动取得实效。

2、各工作小组要团结协作、协调配合，全面加强对安全文化建设基层基础工作的服务和指导，切实履行工作职责，保证各项创建措施贯彻执行到位。

3、安全文化建设工作纳入公司经营管理目标责任考核体系，领导小组将对照“安全文化建设示范企业评价标准”定期开展监督检查，对各基层单位、各工作小组创建工作进展、成效进行考核评估，并按目标责任书规定予以兑现奖惩。

二 xx年四月十五日

---

为进一步落实公司《关于开展安全文化建设示范企业创建活动的指导意见》，根据公司及部门开展安全文化建设要求，为提升全员安全意识、提高安全技能，更好的杜绝人身伤害事故发生，不断夯实安全生产基础。电气专业根据部门要求电气专业开展“安全文化建设”专项活动，结合专业实际，特制定电气专业20xx年安全文化建设专项活动实施方案。

## 一、指导思想

以“以人为本、安全发展”的安全生产理念为指导，坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的安全生产方针。紧紧围绕公司安全生产的目标任务，倡导“安全生产、人人有责”的全员安全生产意识，落实安全生产责任制和建设安全文化，加强安全生产教育培训，塑造一支严守规程、遵章守纪、高素质的员工队伍，建设一个安全和谐的生产环境，营造安全文化氛围，建立健全严格的评价体系，培育具有班组特色的安全理念和安全价值观，并最终形成共同遵守的行为准则，为部门实现安全生产提供精神动力和思想保证。

## 二、目标任务

通过开展“班组安全文化建设”专项活动工作，提高班组员工的安全意识，营造班组的安全文化氛围，切实消除可能发生对人身、设备造成伤害的各类不安全因素，消除安全生产过程中的安全隐患，保证安全稳定运行。提高员工反违章意识，完善各项管理工作，以公司“无违章创建

”目标为中心，确保班组安全文化建设顺利进行，根据公司与部门的《安全文化建设示范企业创建活动实施方案》，认真扎实开展班组“安全文化建设”创建工作，力争达到公司的要求和标准，促使公司年度安全生产目标的顺利实现。

### 三、组织机构

为确保电气专业20xx年班组安全文化建设的专项活动各项工作有效开展，电气专业成立专门的组织机构：

组长：xxx

成员：XXXXXXXXXXXX

职责：领导推动电气专业20xx年安全文化建设专项活动工作有序、有效开展；明确电气专业20xx年安全文化建设专项活动职责分工，负责检查、指导和协调工作；审议制订专业电气专业20xx年安全文化建设专项活动工作实施方案。

### 四、实施方案

#### 1、建立完善安全机制

班组安全文化建设应以“安全第一、预防为主”为灵魂，以“关注安全、关爱生命”为精髓，“以人为本”为核心。因此完善机制是班组安全文化建设的第一步。

##### 1)强化安全监督机制

##### 2)建立安全教育培训机制

##### 3)建立安全风险共担机制，签订“安全目标责任书”

##### 4)建立安全检查评比机制

## 2、全面树立“安全第一、预防为主”的理念

树立“安全第一、预防为主”的安全理念是班组管理的首要问题，也是班组文化建设的首要问题。电力生产时连续不断的，因此我们要时时关注不安全因素，做好预防措施，控制好危险点和危险源，确保生产安全有序的进行。

## 3、努力提高班组员工的安全意识

“违章、麻痹、不负责任”是对安全生产的最大危害，而提高安全意识便是安全文化建设的重中之重，班组每个员工都应该提高其安全意识。班组对员工的安全知识定期进行充实更新通过各种安全活动使其受到教育和熏陶，在潜移默化中强化安全意识，让习惯性违章变成习惯性遵章，从员工自我保护的角度把“要我安全”转为“我要安全”的意识，进一步到“我会安全”。

## 4、提高班组员工的素质

班组员工素质的高低决定了班组安全文化建设的成败。员工文化技术素质提高，安全意识就强，生产技能和自身保护能力就好，在分析事故原因时，可以更加深刻、透彻。班组会努力提高职工的思想政治素质、职业道德和专业技术素质，定期进行相关的思想、技术培训，通过创造一种良好的安全人文氛围和协调的人际关系，对人的观点、意识、态度、行为、技术的形成从有到无的影响，对人的不安全行为产生控制作用，以杜绝事故的发生。同时要加强员工的安全意识、规则意识和法制意识的教育，提高员工各项素质，为班组创造持久稳定的安全生产局面，促进班组安全文化的建设。

## 5、改变习惯性违章，建设习惯性遵章队伍

1)习惯性违章主要表现为违章指挥、违章操作、无票作业、不见胡作业、不执行安规等。班组员工最爱出现的习惯性违章的具体表现为：投机取巧、心存侥幸;凭经验工作;盲目无知、对安全生产认识不足;急功近利、不负责任。

2)班组应对习惯性违章制定专门的防范措施，加强现场安全监管，增强班组员工的防范事故的能力，从已经发生的事故中吸取教训，做好自身防范工作，把安全生产各项法规制度落到实处，采取有力措施，杜绝习惯性违章。

## 6、加强安全教育培训，增强安全教育培训效果

职业规范的形成，很大程度上依赖于安全生产技术培训，严格的培训，可以帮助员工形成一种统一的行为准则和思维方式，使员工各负其责，提高工作效率和安全监管水平。班组领导人，技术员做好示范工作，成为名副其实的“安全生产第一责任人”。进行安全生产教育主要向班组员工讲清安全生产方针，安全法律法规，安全规章等，通过一定形式考试来强化记忆。

## 7、营造班组安全文化氛围

班组安全文化的构建不但是员工技术能力、文化水平等决定的也不是短期内就能构建好的，而是靠班组管理层和全体员工对同一安全理念的认同，并且能够在每一位员工的具体工作中以此为行为规范，能够在每一个员工的信念中以此为思想标杆，通过班组的安全生产实践中有目的、有计划去精心构建。

班组是公司的基础生产单位，因此营造安全文化环境与氛围至关重要，班组应充分发挥班组长及技术员的主观能动性，调动班组成员的工作积极性，使员工逐步建立“以人为本、遵章守法”的价值观。

文化是民族的血脉和灵魂，是人民的精神家园，是国家发展的重要支撑。对于企业来说，企业文化同样是企业的灵魂，是一个企业可持续发展的源泉和动力，是核心竞争力的重要组成部分。只有切实把文化建设放在战略高度抓紧抓好，坚持把深化文化建设作为不断提升企业综合实力的重要手段和途径，充分发挥文化的引领作用，切实做到以文化力增强凝聚力，以文化力驱动生产力，以文化力提升竞争力，保证企业持续快速协调健康发展。现笔者结合本单位实际，就加强企业文化建设提出肤浅的看法。

## 1 目前企业文化建设的现状

1.1 对企业文化建设认识不深刻、不全面。观念决定行为，在企业文化建设中，说得多、做得少，只注重表象、不注重实效。由于认识不深刻、不全面，研究探讨的少、落实行动的少，导致了在管理思想、管理观念上创新不够，致使企业文化建设迟迟得不到有效推进。

1.3 全员参与积极性低。企业文化建设体现在企业生产经营活动的全时空、全方位、全过程中，需要全员参与。大多数企业，职工认识不深刻，参与的积极性不高，没有真正把企业文化落实到每个岗位上，没有调动全体职工参与到企业文化建设之中，还只停留在形式上，没有真正发挥企业文化的作用。

## 2 加强企业文化建设必须把握的问题

第一，关于继承与创新。企业文化是继承和不断创新的过程。继承是创新的基础，创新是辩证地扬弃。要继承和发展企业的优良传统、企业精神和典型经验，注意吸收其丰富营养和文化精髓，着眼未来发展需要整合和创新原有的企业精神、经营管理理念，并赋予新的时代内涵。第二，企业文化建设必须与企业管理相互融合，要得到企业全员的认同。文化管理要与企业战略管理相结合。企业文化具有导向、约束、凝聚、激励的作用。加强企业文化建设是实现企业战略规划的主要途径。企业战略规划一旦大幅度调整，企业文化可能无法实现快速转变。鉴于此，要求企业文化建设与企业战略相适应。加强企业文化建设，必须形成一套个性鲜明、内容全面的企业发展战略。只有文化建设与战略管理完美结合，才有可能准确把握文化建设的方向。第三，树立企业管理风格。树立企业独特而严格的管理风格，决定着企业的命运。这就需要企业把企业精神融入管理中，形成自己的管理观念、管理技术和管理手段。像依法治企、从严治企、规范化管理、服务承诺制等等通过长时间的实践，企业会形成自己的企业管理风格。

## 3 如何加强企业文化建设

3.1 愿景目标激励。目标是做任何一件事情的清醒剂。想要做好一件事情

，首先必须要有明确而清晰的目标。愿景目标，是企业中每个成员发自内心的共同目标和最终实现的愿望。田庄选煤厂提出了“建设富有活力品质卓越的千万吨级选煤厂”的愿景目标，为将这一目标深入人心，人人皆知，该厂通过广播、牌板、班前会学习、下发文件等形式，大力开展宣传，同时要引导职工把个人目标同企业发展目标有机地结合起来，增强企业的凝聚力和向心力。总之，优秀企业文化融合了企业及全体职工的价值取向，是促进企业进步与发展的内在动力。加强企业文化建设，能够促进企业重大决策达成共识，激发职工的奋进心，从而促进企业战略规划的实现。

3.2 优化管理模式。科学管理属于制度模式、企业各单位职能、岗位职责、行为准则、运作程序都实现规范化；信息传递、各项工作实现了程序化；现代管理属于文化模式，员工的工作都不靠人监督，而是自觉履行职责，去完成工作任务，积极地发挥自己的潜能。企业文化营造了一个和谐的工作氛围和共同奋斗的愿望，使员工忠诚于企业和企业所从事的事业，一切基础的管理制度和规范，程序都已经潜移默化地成为所有员工的职业习惯。企业管理者重点关注在实施战略规划、战略管理，这是每个企业管者追求的最高境界。

3.3 全员素质提升。职工是企业的主人，同时也是企业文化的主体，以人为本的企业文化建设，如果得不到职工的认同，没有职工的广泛参与，就如同无源之水，必然枯竭。因此，加强企业文化建设必须要由全体职工的积极参与和大力支持。田庄选煤厂秉承“干好本职工作就是人才”的企业人才理念，以创建学习型企业为先导，以培育岗位带头人为重点，以岗位业务知识学习、岗位技能素质提高、岗位职业行为评价为基础，构建起了横向到边，纵向到底的全员职工培训学习提升网络，引导和激励每个职工向高素质、高技能攀升，逐步改变知识多少一个样、技能高低一个样、工作绩效优劣一个样的状况。激励员工努力掌握岗位业务知识、练就高超的岗位技能、奉献出类拔萃的岗位绩效，为职工岗位成才、人尽其才，实现价值追求和职业生涯目标搭建了新平台，最终促进企业持续健康和谐良性发展。

---

为加强公司的安全文化建设工作，探索安全管理新模式，建立安全文化建设长效机制，促进公司的安全管理上台阶，按照国家安监总局、XX市

委市政府及市安监局对安全文化建设示范企业创建工作的相关要求，结合公司的实际情况，制定本方案。

## 一、指导思想

贯彻执行国家安全生产法律法规，坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的安全工作方针，以科学发展观为指导，强化员工安全意识，加强安全宣传教育，普及安全知识，营造有利于安全生产的浓厚氛围，让安全发展理念深入人心，积极探索安全文化建设的新思路，打造符合公司工作实际的安全管理文化，提高安全管理水平，促进公司安全工作上台阶，实现公司可持续发展。

## 二、工作目标

从今年开始，在公司全面开展“安全文化建设示范企业”创建活动，严格执行安全生产法律法规，全面落实安全生产责任，进一步完善安全管理体系，加强安全学习、培训、宣传、教育工作，加强安全隐患排查治理力度，加大安全投入，改善安全生产条件，保持公司安全生产形势良好的状况。到年底，建立起与社会、经济及公司发展相适应的安全文化体系。

## 三、组织机构

为加强对创建工作的组织领导，保证公司安全文化建设的有序开展，公司成立“安全文化建设示范企业”创建工作领导小组：

组长：

副组长：

成员：

领导小组办公室设在公司安保科，由田迎春任办公室主任，负责日常工作。联系电话：

## 四、实施步骤及时间

第一阶段，做好创建申报工作。制定创建实施方案，填报，上报县安监局。

第二阶段，启动创建工作，确立创建模式。召开创建工作动员会，加大宣传力度，为创建工作营造浓厚氛围，完善安全生产责任制，签订安全生产责任书，落实安全文化建设经费，加强隐患排查治理工作，并将工作情况报县安监局。

第三阶段建立完善的安全理念。提出明确的安全生产理念，完善安全生产制度和操作规程，形成具有公司特色的安全文化体系。

第四阶段，全面开展安全文化建设活动。做好安全生产月活动的相关工作，加强安全学习培训工作，开展以安全为主题的征文、知识竞赛等活动，加强隐患排查治理工作，并将工作情况及时报县安监局。

第五阶段完成创建工作的相关报告，申请认证。向县安监局上报工作报告和1年阶段评估报告，申请评定认证。

## 五、工作要求

1、高度重视，精心组织。安全文化建设作为提升公司安全管理水平的重要途径，公司各级各部门要把创建活动作为加强安全生产工作和一项重要内容来抓，列入议事日程，按照创建工作实施方案的要求，精心组织，认真落实相关工作，确保创建活动取得实效。

2、扎实推进。按照创建工作的实施步骤，认真开展创建工作。

3、严格标准，务求实效。按照上级有关创建工作的要求和标准，坚持以人为本，创新工作思路，加大投入，采取各种形式，倡导安全文化，传播安全理念，营造安全文化氛围，达到启发人、教育人、提高人、约束人和激励人的目的，实现以文化促管理、以安全促稳定、以安全促发展。

。

4、按时上报资料，及时总结经验。按时向县安监局上报创建工作开展情况，并及时对创建工作进行总结，吸取好的经验和做法，克服不足，促进创建工作上台阶。

---

穿行在\*\*这块红色的土地上，“中国南方电网”标识时而可见，与城市相携一体，光亮而醒目。户外广告传递的95598供电服务信息，被注入深刻的文化内涵，南网文化与地方实际相结合使其充满独特的文化魅力，瞬间吸引公众目光。这不仅成为城市一道特别的风景线，也使“95598”成为妇孺皆知、耳熟能详的特服号码。

## 一、“有声有色”建桥梁

\*\*供电局在近几年的工作中，始终坚持以构建和谐电网为己任，尽心铸造新时期供电企业优质服务新品牌。

xx年8月，南网公司召开视觉识别系统推广应用工作会议，拉开了VI推广应用工作的序幕。一年后，\*\*供电局VI推广工作走上规范化、标准化管理轨道。在各种标识系统都逐步统一的同时，该如何让“红土地。南网魂”的\*\*供电企业新形象迅速深入到广大市民的心中？

进行“有声有色”的企业文化宣传，争取公众对企业的了解和理解，从吸引公众的目光到赢得社会和市民的信任，逐渐树立和谐供电企业的良好形象。

“声”是通过95598员工甜美的声音体现企业的服务理念、服务水平、工作作风以及企业的形象，以真情架起了与广大客户和社会之间沟通的桥梁；“色”是向市民推出“企业形象代言人”。代言人既不是明星，也不是模特，而是\*\*供电局服务一线的年轻团队，以及“全国劳模”抢修一线职工申友强等优质服务先进典型。通过他们在工作中真真切切的感悟和体会，直观的表达对企业的责任和对客户的真诚，具有亲和力、渗透力，同时也能激励窗口人员为客户提供更高质量的服务，这是“明星”“模特”无法替代的。

如今，\*\*供电局的企业文化宣传是“声色俱佳”，使供电企业新形象在

人们的视觉和感觉中不断熟悉和清晰起来，树立起“用电好”的意识，争取到更多市民的信赖、理解和合作。

## 二、“软硬兼施”塑形象

几年前，\*\*供电局的企业文化宣传只能说是零打碎敲，缺乏系统整合目标和长远发展规划。\*\*年，\*\*供电局在对企业特点、地方特色和文化特质等因素进行了全面分析后，经过广大员工的共同参与，并根据南网文化的理念和内涵，明确了企业文化宣传重点，树立对外良好形象的思路。

一是参与各类社会文化、公益活动、福利救济活动，环保公益广告，帮扶弱势群体，加强军民共建，提高企业的知名度，建立良好的社会形象。二是策划软广告，通过新闻媒体对供电企业、优质服务、企业英模、优质工程等进行宣传报道，并突出传导四大要点：电力企业是生产经营企业；电力是商品；电力企业在努力为公众提供优质服务，承担更多社会责任；使用电力的种种好处。这样的宣传可以把企业的宗旨、理念、性质、行为等传导出来，让公众对供电公司有一个整体的印象，对电的商品属性有一个基本的确立。三是策划一些硬性广告，在高速公路旁、繁华街道等处设立大型的有关企业形象和提供服务的广告牌，配以形象生动，形式多样的内容，以吸引更多公众的视线，逐渐让公众熟知。四是通过上街宣传、进社区走访等多种途径，宣传安全用电常识，电气设备维护保养知识等。

通过“软硬兼施”的宣传攻势，加强信息交流，努力扩大企业和社会公众、政府职能部门及舆论媒体中的影响，树立“诚信为本，服务至上”、全心为客户服务、积极承担社会责任、依法经营等营销服务理念，塑造责任电网、和谐电网的良好形象。

## 三、“点点滴滴”亮品牌

优质服务不仅仅只是一张笑脸和一片热情，只有员工素质过硬，服务质量才会真正提高，才谈得上树立崭新的企业形象。\*\*供电局把人员素质和技能的培养作为树立企业形象的关键来抓，通过组织优质服务训练营

、优质服务演示大赛、“南网方略”宣贯培训、营销服务人员行为规范培训考试，对不同岗位人员实行针对性、差异化培训，深挖职工潜能，有效地保证了职工技能、素质和职业道德建设的全面推进，形成了企业浓厚的学习氛围。同时，\*\*供电局有意识地把企业的价值观、经营理念和企业精神通过有效的载体融入到具体的活动中和工作中，从细节服务上下功夫，在温馨服务上动脑筋，在高效服务上出动作，化无形为有形，化虚为实，赢得客户的赞许。

近年来，\*\*供电局主动承担社会责任，响亮提出“用心点亮万家灯火，用情温暖黔北大地”服务新思想；充分利用下乡、上街、入校、进村寨等各种贴近群众的宣传活动，将南方电网公司的工作要求和方针传送到广大客户当中，广泛树立南方电网在社会群众当中的影响力；通过“供电之夜 - 广场文艺晚会”、“光明颂”职工文艺汇演、“南网在我心中”主题演讲、“安全文化辩论赛”等活动的开展，塑造企业精神、凝聚员工思想，唱响\*\*电网为黔北经济社会发展勇担社会责任的主旋律；积极参与地方政府开展的“四在农家”和“四民社区”的创建工作，响应\*\*市委、市政府的号召开展挂帮工作；开展扶贫济困进村寨，先后在整改电力线路、改善农民供电环境、捐资助学、为困难户购买化肥、大米等活动中累计出资30余万元；投资13亿元进行农村电网改造，使\*\*地区农村供电量由1998年的21亿千瓦时增加到20xx年的31亿千瓦时，增长率47%，七年拉动\*\*地区GDP增长88.6%；积极开展上门义诊服务，在对\*\*铝业公司的帮扶工作中，根据电网运行情况，在确保电网安全的情况下，制定科学合理的错峰限电方案，指导企业科学用电，与企业共度难关，体现了电、铝企业唇齿相依的和谐关系；\*\*年，\*\*供电局积极参与抗旱救灾慈善捐款活动，共计捐资90674元。基层单位纷纷开展“捐资助学献爱心”、“爱心救济基金”等活动，为生活困难的五保户、残疾人、军烈属建立特殊客户档案，定期组织上门帮扶送温暖。 \*\*供电局用一点一滴对客户优质周到的服务，汇集成公众对供电部门的信任、赞许和支持，用实实在在的行动擦亮了供电服务的品牌。

\*\*供电局通过从供电窗口人员担任“企业形象代言人”，展现供电企业的风采和魅力，吸引公众的关注，推广一种服务理念，到从细节入手，从满足客户需求的角度出发，以高度的责任心和服务精神赢得了客户对供电企业的信任和支持。不仅对外树立了良好的企业形象，对内对职工

心中也形成了一种特有的企业精神，这种企业精神和企业文化的培植，是增强广大员工对企业向心力和凝聚力的根本手段和重要途径。近年来，\*\*供电局企业生产经营水平得到有效提高，综合实力显著增强，企业的文明水平迈上一个新的台阶，先后荣获“全国文明单位”、“全国模范职工之家”、“全国‘创争’活动先进单位”、“南方电网文明单位”等荣誉称号，构建出新时期电网企业一派文明繁荣的景象。

---

企业文化，任何企业都需要也都具有，只是对其存在与运用处于有意识或无意识状态。有些企业文化优秀，有些企业文化恶劣；有些企业文化浓厚，有些企业文化稀薄。企业文化所谓“文化”，就是价值观，而价值观就是“是非标准”和“重要性次序”的判断。不同行业企业文化的建设规律有所不同，而餐饮业文化建设的核心就是“爱心、诚信、精细、绿色”四个方面。

## 爱心文化

韩国电视剧《人鱼小姐》有个情节，女主人公雅丽英为了赢得婆婆的接纳，刻苦学习烹饪开城菜(婆婆原籍是开城)。两人和解后，一日婆婆问雅丽英，“你做的菜为什么比保姆做得好吃。”雅丽英回答：“有个秘密——我是带着爱心做饭菜。”“爱心”是物质吗？日本学者江本胜的水试验证明了“爱”是一种良性的波动物质。将贴上“爱”和“恨”含义词汇的水，冷冻后拍摄其结晶。结果是，贴上爱字义的水，结晶出了美丽的花纹；而贴上恨字义的水结出了丑陋的纹路。饭菜由水构成，人体70%以上也都是水，对于爱恨都能感知并受影响。

餐饮业爱心文化包括两个层面：首先就是老板或管理者对员工的爱心。业内总是抱怨员工流动率大，其实这与特定企业的文化也有关系。力帆老总尹明善曾说：“老板厚道，员工地道；和谐企业生财有道。”企业首先要对内部顾客——员工充满爱心，在物质和精神上关心爱护员工，也就是要贯彻人本文化。员工不仅是盈利的手段，也是目的，办企业需凭借员工的力量，也是为了员工的利益，员工的价值和尊严至高无上。其次，是员工对顾客的爱心。很多服务企业要求员工微笑服务，但有些并没有实际意义和效果。心中有爱，眼中才有微笑，最终嘴上才流露真诚的微笑。心中有爱，眼中能看到顾客的需要，手才有行动。厨师心中有

爱，就会对待家人一样烹出美食，而不是利用工业化调料应付。

## 诚信文化

“诚信”，是各行业企业文化的必要因素。诚信也分两个层次：员工或企业对顾客的外部诚信，以及员工对企业以及企业对员工的内部诚信。

对于餐饮业而言，外部诚信的主要含义是：

- 1.食品采购、加工、服务过程不做假，并遵守有关法律和规则。
- 2.价格公平合理。
- 3.宣传介绍不夸大、不做假。
- 4.对顾客信守承诺。

内部诚信，首先是企业对员工，要遵守国家有关法规，遵守有关保险、薪酬、工作时间等规定，遵守有关劳动环境、劳动保护的规定，兑现企业对员工的各项承诺。其次是对员工真诚相待，不隐瞒、不欺骗。

员工对企业的诚信，体现在：

- 1.遵守企业各项制度规范。
- 2.忠诚敬业，努力工作。
- 3.爱护企业设施设备、保守商业机密，维护企业利益。
- 4.不轻易离职;一旦离职，不影响工作和原企业利益。

## 精细文化

中式餐饮不能像麦当劳、必胜客等国际餐饮集团大规模商业运作的原因

之一就是缺乏精细化的管理。中餐烹饪过程是艺术，暂且不谈精细化。而在服务、运营过程中还是应该倡导精细化。服务无小事，细节最重要。因此，餐饮业需要推行精细化管理。精细化管理需要四个步骤：精细意识、精细制度(含标准、流程)、精细执行、精细考核。精细化管理的基础是精细文化或精细意识。根据学者温德成研究，精细化管理的基础是四化：“细化、量化、标准化、流程化”。

## 绿色文化

绿色文化首先包括“低碳文化”。餐饮业要节能减排，并向消费者倡导“低碳生活方式”。在菜品规划上，增加并倡导素食或提倡平衡饮食;在点餐服务时提醒顾客避免多点菜而带来的浪费并主动提供打包服务。

绿色文化更包括无污染的、或在规定范围内的食品原料采购;还包括逐渐减少和淘汰工业化生产的添加剂、调味剂。更高水准的绿色文化，还包括“动物福利”。其最低要求是，减少动物被宰杀或被食用过程中的痛苦，直至杜绝所有人类自己也“己所不欲”的各种吃法。对动物讲福利，就是对人类自己讲福利。这正是从SARS，到各种动物关联流感带来的教训。

推行绿色文化岂不影响效益?非也。此乃“无私成其私”的“自利利他”经营哲学，正是儒商梦洛川“财自道生，利缘义取”的经商准则。

以上四项文化，并不复杂，但需要高层带头、制度保障。餐饮企业如能对其坚持实施，并贯彻落地，必将走向文化驱动发展的轨道，并获得满意的社会效益和经济效益。

---

各党支部，各基层单位，各部室：

为深入贯彻落实国家、省市县关于加强安全生产工作的一系列重要指示精神，切实加强公司安全文化建设，夯实安全生产基层基础工作，提升公司安全管理水平，预防和减少各类安全生产事故，健全安全生产长效机制，根据上级关于安全文化建设的总体要求，结合公司安全生产实际情况，经公司党政班子研究，特制订创建安全文化建设示范企业的实施

方案。

## 一、指导思想

以科学发展观和安全发展理念为指导，认真贯彻“安全第一，预防为主，综合治理”的工作方针，坚持“管理、装备、培训并重”的原则，以安全质量标准化和安全管理明细化为主线，通过大力开展安全文化建设，进一步强化和落实安全生产责任制，提高干部职工的安全意识和责任意识，建立常态监管与自觉遵章相结合、客观激励与主观约束相结合的安全生产长效机制，全面提升公司安全生产管理水平，为打造“两型三化”矿井（本质安全型、安全高效型，基础管理精细化、技术装备现代化、人员培训制度化）奠定坚实的基础。

## 二、总体目标

通过开展安全文化建设示范企业创建活动，公司安全文化内涵得到进一步充实和提炼，安全发展理念深入人心，安全管理工作逐步走上规范化、制度化和科学化轨道，监督管理、制度执行、培训教育、装备投入、技术革新等各项工作责任分解落实到位，安全生产的基层基础工作更加富有成效，全员安全文化素质、矿井安全管理水平迈上新台阶，为企业安全生产提供强有力的精神动力、思想保证和智力支持。

## 三、工作原则

围绕以上指导思想和总体目标，公司安全文化建设要找准切入点，把握着力点，在开展创建活动过程中需遵循五项原则：

1、坚持以人为本的原则。安全文化建设要正确把握人的本性特征，遵循安全管理的基本规律，推行人情化、人性化理念，做到尊重职工、理解职工、关心职工、爱护职工，最大限度调动职工参与安全管理、履行安全职责、排查安全隐患、维护安全大局的积极性和创造性，形成人人讲安全、全员保安全的良性局面。

2、坚持预防为主的原则。掌握安全生产主动权的关键所在，就是要千方

百计搞好预防工作。安全文化建设的根本出发点，就是为了提高员工的安全意识，增强员工的安全素质，促使每个员工都能积极主动、坚决果断地排查安全隐患、抵制三违行为，从而把隐患和事故消除在萌芽状态，做到防患于未然。

3、坚持齐抓共管的原则。安全文化建设是一项牵涉面广、影响深远的系统工程，需要公司从上到下、方方面面共同发挥作用，才能够迅速推开、持续推进、取得实效。要建立党委、董事会统一领导、班子成员各负其责、基层单位全面实施、职能部门协调配合、全体职工广泛参与的安全文化建设工作体系，齐抓共管，形成合力。

4、坚持管教结合的原则。安全文化建设的执行者和参与者都是职工群众这一主体，必须按照人的本质特征和精神需求，既要通过监督检查、激励制约手段，加强安全基础管理；又要通过灌输、引导、警示等手段，做好思想工作。倡导安全文化理念，就是要管理、教育双管齐下，坚决克服以罚代管、以罚代教等简单粗放的工作模式，形成依法科学管理、以德感化教育的良好机制。

5、坚持与时俱进的原则。随着煤炭行业形势和企业安全生产实际的不断发展和变化，安全文化建设的指导思想、总体目标也要随之不断更新和充实，要在继承优良传统、借鉴先进经验的基础上，逐步总结和提炼富有本公司特色的安全文化建设工作理念，不断创新安全文化建设工作方法，实现共性与个性、形式与内容的协调统一、完美结合。

## 四、创建措施

### （一）把握正确的安全舆论导向，营造浓厚的安全文化氛围

#### 1、工作内容

围绕党和国家的安全生产方针政策，以“关爱生命、保障安全”为主题，开展全方位、全过程的安全文化宣传教育活动。

及时、准确地传达贯彻上级关于安全工作的一系列重要会议、文件、

指示精神。

及时通报各级各类安全生产形势和信息，对“三违”现象、重大隐患等进行公开曝光。

总结、推广公司安全文化建设中的先进经验和做法，宣传安全生产的先进典型和事迹。

## 2、方法措施

《晶鑫天地》内部期刊开设“警钟长鸣”、“情系安全”、“基层动态”、“群言堂”、“建言献策”等安全宣传教育专题栏目，经常性刊登干部职工对安全工作的建议意见、感想评论，报道全公司安全生产动态、先进经验、典型事迹。

组织开展大型安全宣传教育活动，如“3.18”警示日安全教育大会、集体安全宣誓仪式、安全签名立志活动、安全承诺大会等活动，引导和激励干部职工树立恪尽职守、遵章守纪、保障安全的坚强决心和坚定信念。

地面工业广场、矿区显要位置长期悬挂、设置安全主题的横幅、灯箱、牌版等宣传媒介，电子显示屏经常性播放警示、规劝、提示性的安全内容，让职工随时随地都能感受到潜移默化的熏陶和教育。

总公司和各基层单位都要设置经久耐用的安全文化宣传园地或专题墙报，并责成专人定期更新更换，为职工学习安全生产法规和安全常识、知晓安全生产动态创造条件。

定期适时组织开展以安全为主题的征文比赛、书画比赛、演讲比赛、文艺汇演等群众性安全文化活动，以职工喜闻乐见、寓教于乐的方式传播安全理念、灌输安全知识、营造安全氛围。

(二) 发挥党员干部示范作用，带动全员安全素质提高

## 1、工作内容

深入学习宣传党和国家的安全生产方针政策，贯彻落实公司安全生产各项规章制度。

大力开展“党员干部安全责任区”、“党员安全示范岗”争创活动，选树一批安全记录长期良好、安全责任履行到位、安全生产效率高的基层班组和工作岗位，让职工学有榜样、赶有目标。

深入细致做好安全生产过程中对职工群众的心理疏导、排忧解难、消除疑虑、排查矛盾、化解纠纷等帮扶教育，保证责任区每个职工都能以良好的身体、精神、心理状态上岗工作。

## 2、方法措施

扎实推行“党员干部责任区制度”，全公司以支部为单位划分为7个一级责任区，各责任区再结合安全生产实际，划分出若干个二级责任区，每个责任区都要指定一名党员干部负总责，并把“安全教育、工作责任、法规教育、思想教育、文明创建”五项责任包干分解落实到每个党员干部头上，做到人人有压力、事事有人抓。

每个党员干部都要在本责任区内带头遵章守纪、带头制止“三违”、带头排查隐患。要求职工做到的，自己首先要做到；禁止职工去做的，自己首先不违犯。要以党员干部的优良作风、过硬素质、良好形象为职工群众树立榜样，要以良好的安全记录、突出的生产业绩、果敢的工作作风带动本责任区安全管理水平的全面提高，积极创建“党员干部安全责任区”。

特殊工种、关键岗位的党员更要以身作则、率先垂范，模范履行职责、带头按章操作，思想高度集中，精神高度戒备，坚决做到零缺陷、零失误、零差错，争创“党员安全示范岗”，在本责任区、本单位安全生产各条战线树起“一面旗帜”、成为“一个标杆”。

各一级责任区要定期开展考核评比，在“党员干部安全责任区”、“

党员安全示范岗”的选树过程中实行“三违”（事故）一票否决制、综合评分排队制、末位淘汰制，考核评比结果要和工资奖金、评先推优直接挂钩，按月按季兑现奖惩，年终进行综合考评。

### （三）狠抓班组安全文化建设，夯实安全生产基层基础

#### 1、工作内容

及时传达贯彻上级关于安全工作的指示精神，认真落实公司各项安全规章制度。

强化安全教育、安全管理、安全监督等各项工作责任，形成互相帮助、互相监督、互相鼓励的良性机制。

通过班前会、安全例会、安全承诺等形式，通报安全生产进度、总结安全管理经验、批判违章蛮干行为、研究安全整治措施，做到秩序井然、管理严明。

采取师徒帮带、言传身教、制度约束、奖惩激励等方式，开展经常性的安全生产行为养成教育，培育遵章守纪、团结协作、互相信任、互相负责的团队精神。

开展“白国周班组管理法”学习实践活动，借鉴先进经验，结合生产实际，形成富有公司特色的班组安全管理机制。

推行人性化、人情化管理，通过生日祝福、慰问救济、结对帮扶等措施，营造和谐融洽的班组人际关系。

#### 2、方法措施

开好每天一次班前会（队长主持，本班全体上岗人员参加）：贯彻落实上级安全生产文件和会议精神；点评上一班次的生产任务完成情况、质量标准化现场评分情况；明确本班的安全生产任务，明确工作责任，强调注意事项；指出当前面临的生产难题、存在的安全隐患，并提出应

对措施和解决办法；进行安全宣誓。

坚持每月召开一次安全例会（队长主持，包队领导、跟班经理、班组长参加）：总结本月安全生产工作，制订采掘规划，明确下月工作任务；指出本队安全生产中存在的问题，以及需要协调解决的事项；研究解决技术难题、排除重大隐患的办法和措施；公布工资奖金核算办法和实际分配情况；通报质量标准化考核评分排队情况，宣布奖惩兑现结果。

选拔一批经验丰富、技术熟练、作风优良的安全生产骨干，与青年职工结成师徒帮带对子，并签订师徒帮带协议，要求师傅要毫无保留、悉心传授，对徒弟岗位成材负责到底；徒弟要吃苦耐劳、虚心求教、勤学苦练，尽快掌握独当一面的安全生产技能。协议期满后队组、分公司要对师徒对子进行综合测评、验收考核，表现突出、进步明显的要予以表彰奖励。

在基层生产队组中深入推行“白国周班组管理法”，把理念引领、班前礼仪、指令处理、身心调适、互助联保、隐患排查、现场管理、亲情和谐等“白国周管理法”的内容特点和实施要领贯彻到每个从业人员，做到融会贯通、学以致用，并结合本单位、本队组实际进一步充实、提炼和扩展，推动基层安全管理水平不断迈上新台阶。

推行“安全工程账户”管理办法，每月从职工工资中暂扣一部分作为安全账户，月底经考核无“三违”行为和生产责任事故后再加倍返回本人工资账户，如因工程质量不达标或“三违”造成轻伤以上事故，根据情节轻重分别扣除应注入安全账户金额的30%到150%。

推行安全管理“三项制度”，即安全责任抵押金制度、持证上岗制度、违章开除制度。生产队组每人交纳不少于20xx元的安全责任抵押金，所有生产人员一律持证上岗，严重违章或屡教不改者开除（留用）或解除劳动关系。

生产队组要详细掌握每个职工的家庭成员、生日、生活状况、健康状况等基本情况，并登记建档。在此基础上，在职工生日时送上祝福，在职工患病或家庭遭遇变故、生活陷入困境时，及时登门慰问、救济，送

上集体的关爱和温暖，增强每个职工的集体认同感和归属感，激发他们遵章守纪、团结协作、保障安全的精神动力，产生凝聚人心、增强合力的作用。

#### （四）发挥群团组织作用，引导全员参与安全文化建设

##### 1、工作内容

学习宣传有关安全生产法规，贯彻落实公司各项安全生产规章制度。

依托工会、共青团、妇工委等群团组织，开展一系列群众性安全宣传教育、送温暖献爱心活动。

发挥家庭、社会的帮教、协管和感化作用，促使职工提高安全意识、自觉遵章守纪。

通过设立或选聘群众安全巡查员、青工安全示范岗、老职工安全生产顾问等辅助性、兼职性安全管理岗位，提高安全文化建设的参与度和覆盖面。

##### 2、方法措施

注重发挥工会的参与、教育和维权等职能，确保工会在安全监察、目标责任考核、隐患排查、“三违”人员教育、全员安全培训等方面发挥作用。

公司各级工会组织要督促和指导职工代表在征集安全建议、维护安全权利、安全巡视检查、化解思想矛盾、关心职工疾苦等方面切实履行职责。

公司各级共青团组织要充分发挥团员青年的优势和作用，把安全监督管理、安全宣传教育等内容融入到“青年文明号”、“青年志愿者”创建活动中，通过开展“青工安全示范岗”、“青年安全生产突击队”等争创活动，带动青年职工在安全文化建设中奋勇争先、各显其能。

公司妇工委要把女职工、妇女家属组织起来，开展“做手工、嘱安全、献爱心”、评选“安全生产贤内助”和“安全五好家庭”、宣讲先进事迹和优秀人物、编演安全文艺节目等活动，以渗透入微、温和细腻的形式和手法，向职工灌输安全理念、传播安全文化，让职工在温馨和睦的环境中受到安全教育。

公司家属管委会要经常到职工家中调查走访，贯彻安全法规、了解生活状况、排解家庭矛盾、调处邻里纠纷，及时将生活困难、负担沉重、遭遇变故和挫折的职工家庭情况反馈给公司相关群团组织和职能部室，以便公司采取慰问、救济、安抚等救助措施，帮助职工缓解困难、度过难关，使职工能够以良好的身心状态投入安全生产。

## （五）不断强化安全培训教育，提高员工安全技术素质

### 1、工作内容

学习贯彻党和国家的安全生产方针政策和法律法规，以及省市县各级党委政府、主管部门对安全工作的指示精神和总体要求。

加强对各级安全管理人员、特殊工种人员的培训教育，开展系统规范、深入持久的全员安全培训，确保全体从业人员掌握必备的操作技能、安全知识。

贯彻落实公司安全生产的工作方针、规章制度、安全理念、决策部署等内容。

加强安全培训教育的阵地建设和师资队伍建设，保证安全技术技能培训的日常开支，确保安全培训教育工作正常进行。

### 2、方法措施

公司安全教育培训中心要按照上级安排，按期组织瓦斯员、机电工、安全员、炮工、采煤机司机、绞车司机、煤溜司机、监控员等特殊工种人员参加市县举办的培（复）训，并取得从业资格。

按照上级规定的培训内容、学时标准，定期对生产从业人员进行安全技能培训，保证职工能够掌握隐患排查治理、事故征兆识别、避险应急措施、撤退避灾线路等安全常识，实现百分之百持证上岗。

每逢元旦、“3.18”、安全月等特殊时段，要组织全体生产从业人员召开安全教育专题大会，举行安全宣誓、集体默哀、安全签名等活动，促使干部职工提高安全意识。

每年定期邀请专业人员，对职工进行自救互救、工伤急救、职业健康、劳动保护等专题培训。

与大专院校联合办学，开办采煤、通风、机电等涉煤专业的大专函授班，组织相关管理人员系统学习专业知识，提高整体安全技术水平。

开展“学技术、练硬功、强素质”活动，举办涵盖各个工种岗位的劳动技能竞赛，引导职工刻苦钻研、勤学苦练，争当技术能手和安全生产骨干，营造争先创优的良好风气。

## 五、组织领导

为了切实加强对创建安全文化建设示范企业工作的领导，保证各项创建措施能够顺利实施、取得实效，经研究，特成立公司安全文化建设领导小组。

组长：xxx

副组长：xxx

成员：xxx、xxx、xxx领导小组下设五个工作小组。

### 1、文化宣传组 组长：xxx（兼）

成员：xxx、xxx、xxx

工作职责：负责制订、印发公司安全文化建设的实施方案；报道全公司安全文化建设的工作动态、先进经验、典型事迹；举办安全文化征文比赛、书画比赛、知识竞赛等活动；设置安全文化宣传园地。

2、群众动员组组长：xxx（兼）

成员：xxx、xxx、xxx

工作职责：组织开展各项劳动技能竞赛；开展技术标兵、劳动模范、安全生产贤内助、先进班组等争先创优活动；组织举办各项文体竞赛活动；发动群众为安全生产建言献策；督促职工代表履行安全生产监督检查权利。

3、监督执行组组长：xxx

成员：xxx、xxx、xxx

工作职责：督促安全领导跟班、责任落实、制度执行等情况；开展“百日安全竞赛”、“一通三防”大检查等专项整治行动；对安全隐患排查治理进行监督考核；改进和提升矿井安全质量标准化建设水平；组织召开有关安全生产会议。

4、教育培训组组长：xxx

成员：xxx、xxx、xxx

工作职责：负责组织全员安全教育培训，考核发放相关培训合格证；举行安全宣誓、安全签名、专题教育等仪式和会议；加强专兼职培训师资队伍的建设；做好涉煤专业大专函授班的教学组织、学员管理等工作。

5、综合保障组组长：杨雷宏

成员：郭晋红 吴国胜 陈斌琦 曹文学 杨晋东

工作职责：负责安全文化建设有关活动的后勤服务工作；保证安全文化建设的经费开支；协调解决有关安全文化建设的工作场所、活动阵地。

## 六、几点要求

- 1、各基层单位要高度重视安全文化建设工作，制订出台具体的工作方案，进一步细化建设内容和考核细则，广泛发动，精心组织，确保创建活动取得实效。
- 2、各工作小组要团结协作、协调配合，全面加强对安全文化建设基层基础工作的服务和指导，切实履行工作职责，保证各项创建措施贯彻执行到位。
- 3、安全文化建设工作纳入公司经营管理目标责任考核体系，领导小组将对照“安全文化建设示范企业评价标准”定期开展监督检查，对各基层单位、各工作小组创建工作进展、成效进行考核评估，并按目标责任书规定予以兑现奖惩。

二 xx年四月十五日

---

文化是民族的血脉和灵魂，是人民的精神家园，是国家发展的重要支撑。对于企业来说，企业文化同样是企业的灵魂，是一个企业可持续发展的源泉和动力，是核心竞争力的重要组成部分。只有切实把文化建设放在战略高度抓紧抓好，坚持把深化文化建设作为不断提升企业综合实力的重要手段和途径，充分发挥文化的引领作用，切实做到以文化力增强凝聚力，以文化力驱动生产力，以文化力提升竞争力，保证企业持续快速协调健康发展。现笔者结合本单位实际，就加强企业文化建设提出肤浅的看法。

### 1 目前企业文化的现状

1.1 对企业文化建设认识不深刻、不全面。观念决定行为，在企业文化建设中，说得多、做得少，只注重表象、不注重实效。由于认识不深刻、不全面，研究探讨的少、落实行动的少，导致了在管理思想、管理观念

上创新不够，致使企业文化建设迟迟得不到有效推进。

1.3 全员参与积极性低。企业文化建设体现在企业生产经营活动的全时空、全方位、全过程中，需要全员参与。大多数企业，职工认识不深刻，参与的积极性不高，没有真正把企业文化落实到每个岗位上，没有调动全体职工参与到企业文化建设之中，还只停留在形式上，没有真正发挥企业文化的作用。

## 2 加强企业文化建设必须把握的问题

第一，关于继承与创新。企业文化是继承和不断创新的过程。继承是创新的基础，创新是辩证地扬弃。要继承和发展企业的优良传统、企业精神和典型经验，注意吸收其丰富营养和文化精髓，着眼未来发展需要整合和创新原有的企业精神、经营管理理念，并赋予新的时代内涵。第二，企业文化建设必须与企业管理相互融合，要得到企业全员的认同。文化管理要与企业战略管理相结合。企业文化具有导向、约束、凝聚、激励的作用。加强企业文化建设是实现企业战略规划的主要途径。企业战略规划一旦大幅度调整，企业文化可能无法实现快速转变。鉴于此，要求企业文化建设与企业战略相适应。加强企业文化建设，必须形成一套个性鲜明、内容全面的企业发展战略。只有文化建设与战略管理完美结合，才有可能准确把握文化建设的方向。第三，树立企业管理风格。树立企业独特而严格的管理风格，决定着企业的命运。这就需要企业把企业精神融入管理中，形成自己的管理观念、管理技术和管理手段。像依法治企、从严治企、规范化管理、服务承诺制等等通过长时间的实践，企业会形成自己的企业管理风格。

## 3 如何加强企业文化建设

3.1 愿景目标激励。目标是做任何一件事情的清醒剂。想要做好一件事情，首先必须要有明确而清晰的目标。愿景目标，是企业中每个成员发自内心的共同目标和最终实现的愿望。田庄选煤厂提出了“建设富有活力品质卓越的千万吨级选煤厂”的愿景目标，为将这一目标深入人心，人人皆知，该厂通过广播、牌板、班前会学习、下发文件等形式，大力开展宣传，同时要引导职工把个人目标同企业发展目标有机地结合起来，

增强企业的凝聚力和向心力。总之，优秀企业文化融合了企业及全体职工的价值取向，是促进企业进步与发展的内在动力。加强企业文化建设，能够促进企业重大决策达成共识，激发职工的奋进心，从而促进企业战略规划的实现。

3.2 优化管理模式。科学管理属于制度模式、企业各单位职能、岗位职责、行为准则、运作程序都实现规范化；信息传递、各项工作实现了程序化；现代管理属于文化模式，员工的工作都不靠人监督，而是自觉履行职责，去完成工作任务，积极地发挥自己的潜能。企业文化营造了一个和谐的工作氛围和共同奋斗的愿望，使员工忠诚于企业和企业所从事的事业，一切基础的管理制度和规范，程序都已经潜移默化成为所有员工的职业习惯。企业管理者重点关注在实施战略规划、战略管理，这是每个企业管者追求的最高境界。

3.3 全员素质提升。职工是企业的主人，同时也是企业文化的主体，以人为本的企业文化建设，如果得不到职工的认同，没有职工的广泛参与，就如同无源之水，必然枯竭。因此，加强企业文化建设必须要由全体职工的积极参与和大力支持。田庄选煤厂秉承“干好本职工作就是人才”的企业人才理念，以创建学习型企业为先导，以培育岗位带头人为重点，以岗位业务知识学习、岗位技能素质提高、岗位职业行为评价为基础，构建起了横向到边，纵向到底的全员职工培训学习提升网络，引导和激励每个职工向高素质、高技能攀升，逐步改变知识多少一个样、技能高低一个样、工作绩效优劣一个样的状况。激励员工努力掌握岗位业务知识、练就高超的岗位技能、奉献出类拔萃的岗位绩效，为职工岗位成才、人尽其才，实现价值追求和职业生涯目标搭建了新平台，最终促进企业持续健康和谐良性发展。

本文链接：<https://dqcm.net/wenan/16698891118182.html>