# 2024年浅谈企业文化在企业发展中的作用 浅谈企业文化心得体会(实用8篇)

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2024-12-21

*范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。浅谈企业文化在企业发展中的作用篇一企业文化是一个企业独...*

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

**浅谈企业文化在企业发展中的作用篇一**

企业文化是一个企业独有的精神标识，承载着企业的价值观念、经营理念以及员工的行为准则。随着经济的发展和竞争的加剧，越来越多的企业开始重视企业文化的建设与传承。通过多年的实践与体验，我逐渐认识到企业文化对于企业的发展和员工的成长具有重要的影响。在这篇文章中，我将从企业文化的定义、企业文化的重要性、企业文化的建设、企业文化的转变以及个人在企业文化中的角色等五个方面展开论述，以期对企业文化有更加深刻的认识与理解。

首先，我们需要明确什么是企业文化。企业文化是指企业内部的共同的价值观念、行为规范、工作风气和组织氛围的总和。它不仅仅是企业的形象和品牌，更是企业内部每个人共同的目标和使命感。企业文化能够为企业提供持续的竞争优势，激发员工的工作热情和创造力，提高企业的凝聚力和凝练力。

其次，企业文化对于企业的发展具有重要的作用。企业文化是企业的灵魂，可以引导企业在激烈的市场竞争中保持统一的价值观和行为准则，准确把握市场需求和顾客期待。优秀的企业文化可以提高员工的归属感和忠诚度，激发他们的工作热情和创造力，提高企业的核心竞争力。同时，企业文化还可以为企业树立良好的社会形象，吸引更多的人才和合作伙伴。

第三，如何进行企业文化的建设是每个企业都需要思考的问题。企业文化的建设需要全员参与，从企业的领导层到一线员工，每个人都需要对企业的价值观念和行为准则有清晰的认识和理解。此外，企业还应该通过各种培训和激励机制，加强员工对企业文化的认同和遵守。只有企业内外的一致认同，才能够形成真正的企业精神和文化特质。

第四，企业文化是动态的，它需要不断地适应和调整。随着内外环境的变化，企业文化也需要进行相应的调整与转变。企业文化的转变需要领导团队的积极引领和员工的全力配合，同时还需要适当的时间和资源的投入。企业在进行文化转变的同时，也应该注意保持原有文化的核心价值和特点，避免盲目跟风和追求表面的变化。

最后，作为企业的一员，每个人都应该认识到自己在企业文化中的角色和责任。每个人都是企业文化的传递者和守护者，每个人的每一次行动都应该符合企业的价值观念和行为准则。在企业文化的建设中，个人的参与和贡献不可或缺，每个人都应该积极发挥个人的专长和优势，为企业的发展贡献自己的力量。

总之，企业文化是一个企业内在的灵魂和竞争优势。通过对企业文化的深入理解和认识，我明白了企业文化对于企业的发展和员工的成长具有重要的作用。只有通过全员参与的企业文化建设，才能够塑造出良好的企业形象和品牌。同时，企业文化是一个动态的过程，需要适应和调整。作为企业的一员，每个人都应该认识到自己在企业文化中的角色和责任，为企业的发展贡献自己的力量。

**浅谈企业文化在企业发展中的作用篇二**

电力安全生产事关全社会稳定以及人民生命财产安全，涉及千家万户，责任重于泰山。抓好安全生产工作历来是供电企业的重中之重的工作。开展供电企业安全文化建设，具有以下几方面重要作用：

一是有利于安全生产责任制的落实和安全管理制度的建立和健全。建立和健全安全生产责任制和各项安全管理制度是搞好供电企业安全工作的基础。实际工作中，往往存在着两个方面的问题：一是安全管理的制度不健全，即无章可循；二是制度定得很全面，但难以落实或落实得不够，即有章不循。就我局来看，通过近几年标准化建设，各项规章制度逐步健全，因此，制度的落实也就是执行力的问题显得更为更突出。落实制度说到底就是一种责任感，而责任感来源于观念。安全文化建设的目的就是解决观念问题，观念变了责任感也就会增强，有强烈的责任感、事业心，制度建设也就会得到很好的落实。

二是有利于消除安全隐患，纠正习惯性违章，确保安全操作规程的落实。我们在日常工作中常常发现一些习惯性违章屡禁不止，一些安全隐患得不到及时消除。今年5月份以来，湖北、重庆、湖南、河南相继发展了人身伤亡及大面积停电重大电网事故，分析几起事故无非都是违章造成的。多数违章者也知道违章作业是不对的，但往往因为贪图省力、心存侥幸；周围的一些人也掉以轻心，似乎都默许着这一切可能造成严重后果的事实存在，因而违章操作依旧，只待产生严重后果时，才追悔莫及地说“如果不……”。产生这种现象，究其原因，就是因为有些人员安全意识淡薄，不良行为已成为一种思维定势。如果我们搞好了安全文化建设，安全的思维方式已铭刻在脑海，安全的意识已深入骨髓，人们就自然会按照安全操作规程办事，人人都是安全员，人人都会从保护自己、保护他人、保护企业财产的角度思考问题，隐患与违章必然会得到遏制。

三是有利于安全投入的有效实施。安全投入的不足，必然会造成安全设施的缺陷，埋下安全隐患。安全文化建设增强了员工的安全意识，企业上下、方方面面，都会从安全的愿望出发，审视周围的安全环境，主观上要求得到安全保障，也就容易发现和提出安全设施方面存在的不足和问题，关心安全设施的有效性，安全投入就必须得到保证。我们会更加重视安全工器具的配置、管理、应用，更加重视设备的健康。

安全文化作为一种新兴的社会文化，应逐渐真正成为现代社会文化的重要组成部分和亮点，安全文化建设的途径很多，以下对几个主要途径作简单阐述。

（一）加强宣传教育

安全文化的宣传教育是建立安全文化体系、提高安全文化素质的最根本途径。自古以来，教育与文化之间最有密不可分的关系。在安全领域里，安全教育显然承担着传递安全生产经验的任务，通过安全文化教育可以有计划、分阶段、按层次、有目的地传授安全文化，通过安全文化教育改变和形成人们对安全的认识和对安全活动及事物的态度，使人的行为更加符合社会生活、生产中的安全规范和要求。企业付出巨大心血制定的员工行为规范、安全价值观、安全奋斗目标、安全形象，若没有人去宣传它、推广它，就只是个摆设，像浮云流水，怎么会深入人心呢？没有行之有效的安全教育就没有良好的安全文化。只有在教育的过程中，安全文化才能得到进一步的发展，才能使社会的安全风气逐步形成。要通过采取专家授课、岗位练兵、案例教育、观摩学习、分析讨论、预案演练等措施，激发员工兴趣，确保教育培训效果。同时，要充分利用多种宣传方法和手段，如利用各种文化园地、安全文化竞赛、读书报告会、安全知识讲座等形式，通过报纸、杂志、电影、电视、网络等媒体传播渠道。宣传安全文化基础知识、应急处理和救援方法技巧等，使员工在参与中逐渐由了解到认知，由认知到认同，由认同到成为自觉的行为。最终达到让员工潜移默化地接受新的安全价值观，并逐渐用以指导自己的行动，建立起全方位、全过程、全员的安全环境。

（二）完善安全文化机制

完善安全文化机制首先要推行安全文化制度建设，建立详尽的安全文化制度、规范。近年来，电力系统对安全生产方面一直较为重视，制定了大量的法规条例、办法、制度，但是对县级供电企业大众的安全文化教育方面的规范还没有。因此必须尽快对生活安全文化方面制定相应的、科学合理的制度，保证安全文化建设深入人心。其次，安全文化建设中应逐步建立起激励机制，如设立安全文化奖励制度，对在安全文化推广活动中有突出贡献的给予奖励，在安全文化学习方面成绩突出给予奖励等，以促进安全文化的全民普及。再次，建立健全有效的安全文化建设的监督机制，充分发挥社会舆论监督的作用，通过媒体等对外公布，增强安全文化建设的透明度。

（三）组织和发展安全文化

安全文化是需要

设计和管理的，文化必须融入到企业的经营管理中，并以一定的手段来引导。作为企业基础的安全文化，要与经营管理结合在一起，要与提升业绩，提高绩效结合，不可孤立地做文化。要提炼出符合本企文化特色的安全理念，并使之深入员工之心；在每个工作场所悬挂安全警示牌，用视觉效果警示员工；结合各作业岗位工艺特点，提炼安全警句，使员工牢记在心；开展亲情嘱咐活动，让每位员工的亲人给上岗作业人员写嘱咐语，丈夫、妻子、儿子、女儿、白发老人，他们的叮咛话语，往往感人肺腑，触动心灵，班前会上念一念，上岗之前看一看，心中安全警钟长鸣；建立“互爱联锁”制度，同一岗位上的员工，结成对子，工作时互相提示、互相监督，你安全、我光荣，你违章、我有责；经常开展各种安全活动：安全演讲、安全知识竞赛、安全文艺演出、安全漫画展示、安全征文活动等等，人人参与，文化渗透；安全色彩化标识，在所有的工作场所、作业场地，用色彩标识警示作业人员。

此外，供电企业安全文化是广大电力职工在生产工作中形成与提炼的文化，因此特别需要做到：

一是领导以身作则。领导者是企业生产经营、制度建设的负责人，也是企业文化的倡导者和示范者，在塑造新型企业安全文化中起着举足轻重的作用。企业安全文化定格后，企业领导者在工作实践中要积极宣传安全文化，身体力行，让员工看到企业提倡什么，反对什么，以及以什么样的准则和规范从事工作。

二是各部门众志成城。塑造企业安全文化是一项长期、艰巨而又细致的心理工作，一种优秀的企业文化的构建不像制定一项具体的制度，提一个宣传口号那样简单，它需要企业有意识、有目的、有组织地进行长期的总结、提炼、倡导和强化。具体到我们单位，安全文化建设应由安监科牵头，局办、工会积极参与，各科室、部门密切配合。通过各部门众志成城，全局上下人人参与，切实营造起人人讲安全、人人懂安全、人人保安全的企业文化。

总之，安全文化建设是一项长期的、持之以恒的宏大工程，常抓常新、不断深化、不断创新，才会发挥作用，产生无穷的魅力。

**浅谈企业文化在企业发展中的作用篇三**

论文摘要：树木有根，群龙有首。企业家作为企业这个经济组织的带头人，既是企业文化的倡导者，又是最具权威的推广者和示范者。一个企业的文化形成，往往是企业经营者主导意识的升华。企业文化的塑造与建设，也必须靠企业领导的牵引和发动，建设先进的企业文化，必须培育和造就高素质的企业家队伍。

俗话讲，火车跑得快，全靠车头带，体现出企业家在一个企业中不可取代的作用。企业家是企业文化的缔造者，没有优秀的企业家就不可能创造出优秀的企业文化。企业家在企业家文化建设中的地位和作用主要体现在两个方面：一方面，企业家与企业文化呈现出内在结构的静态对应关系，企业家的品质、才华和胆识等要素成为企业文化生成的原声要素，决定着企业文化的性质和风格，制约和引导着企业文化的个性和发展；另一方面，在企业文化的塑造、发展、传承和变革的动态过程中，企业家又扮演了设计师、倡导者实践者、变革者等举足轻重的角色，成为企业文化动态模型中第一位的活动因素。

企业家对企业文化的形成和发展起着重要的推动作用。良好的企业文化，尤其是具有完整形态的企业文化，源于全体职工的创造，但不是自发产生，自然而然完成，他要靠领导者刻意规划，精心设计，言传身教，才能得以形成。在这里，企业家个人素质和个人文化起着举足轻重的作用。其个人行为就是一种无声的倡导，一种无形的推动，就能形成一种厂风，从而使员工自觉不自觉地受到侵润，进而仿效、接受，潜移默化地发生作用，在自己的行为中再进一步体现出来延继下去。没有企业家的.推动，深受企业家个人文化影响的企业文化的建立是不可思议的。

企业家的领导风格影响着企业文化。企业家是时代的产物，时代的特征、风格无不凝结在他们身上。生活在企业火热的氛围中，和员工息息相关的群体中的他们必然会感染和鼓舞这个群体。

企业家的政治立场影响着企业员工的价值取向。优秀的企业家政治立场坚定，能牢牢把握企业的发展目标和根本方向，不为突然和各种错误思潮所左右，努力创造企业自我发展的小气候。这种企业的员工必然思想高尚，为企业的发展和兴旺不计较个人得失，进而忘我工作，最大限度地贡献自己的聪明才智。反之，如果企业领导者目光短浅，看风使舵，甚至表现出唯利是图的单纯生产经营观点，就必然把员工引向一味追求物质利益的歧途。

企业家个人文化在企业文化转换过程中起关键作用。时代的发展对企业不断提出新的要求，企业不仅在生产经营行为方面处于变动之中，企业文化也必须适应时代的要求，与时俱进，不断发展，有所补充、修正，甚至发生根本性的转换，才能使企业在激烈竞争中充分发挥自己的个性特色，立于不败之地。企业文化是在一定的历史环境中形成的，一个在长期高度集中的计划经济体制下发展的企业，其企业文化和在市场经济体制下的企业文化必然有重大区别。前者可能会有更多的依赖思想，后者可能更富有独立、开拓、创新的特征。由前者转变为后者，不仅是体制的转换，而且是企业经营行为和风格的变更。在这个过程中企业家个人文化对企业文化的转换起着催生作用。

我国现代企业文化改革的目标是建立现代企业制度，转换企业经营机制，使企业适应市场经济的要求，成为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的市场竞争主体，而现代企业文化的确立及其运营的有效性程度，取决于是否有一支高素质的现代企业家队伍。

现代企业制度优越性的重要表现是其在适应市场配置资源方面呈现出高效率。而这种高效率的优越性能否充分发挥，取决于企业家对市场调节信号和国家宏观调控的敏感程度和认识能力，并以此做出决策的能力。建立现代企业制度，转换企业经营机制就是使企业直接接受市场调节，自主决策。企业家作为企业最高决策者，需要其决策的问题很多，但最重要的是战略决策，即对企业的生产方向、产品开发、生产规模、发展速度、技术进步等有关企业全面的、长远的、根本性的问题做出抉择。经营战略已成为现代企业兴衰成败的关键，其正确与否取决于企业家的决策能力。企业家不能为市场短期波动和现代企业制度的效率能否发挥的一个重要条件，是能否在企业中形成积极进取的企业文化。企业文化是不断促进生产力发展的内在力量，是推动企业发展的精神动力。而企业家在企业文化建设中承担着创造者、培育者、倡导者、组织者、指导者、示范者、激励者的角色。企业家的文化素质类型，决定着企业文化的类型。特别是建立现代企业制度、转换企业经营机制的过程中，必然会遇到传统旧体制下形成的、与社会主义市场经济相抵触的旧的观念和价值取向。这些旧观念和价值取向如得不到修正，现代企业制度的建立和经营机制的转换就难以顺利进行。

企业家只有以彻底开放的胸怀，不断地经历一次次涅槃，痛苦地超越自我，才能对企业文化进行有效控制和调节，维持企业文化的动态平衡，永葆企业文化的生命力，推动企业健康、持续地发展。

[1]刘光明.企业文化[m].经济管理出版社,20xx.

[2]任志宏，张晓霞.企业文化[m].经济科学出版社,20xx.

[3]王成荣，周建波.企业文化学[m].经济管理出版社,20xx.

**浅谈企业文化在企业发展中的作用篇四**

俗话说得好：“女怕嫁错郎，男怕入错行”，找一份工作容易，而找一份好的、适合自己发展前途的好工作却并不那么容易，而认真务实坚持做好一份工作也不是一朝一夕的事情。所以必须认真对待、珍惜自己努力争取得来的工作机会。今天不努力工作，而就意味着明天要努力找工作了。

2月29日下午听取了廖总带领大家学习华业企业文化的报告，给我们带来了一次心灵的震撼。

企业文化是为了让企业更好地发展。企业文化是企业的灵魂，是指引员工前进的明灯，需要每位员工去继承和传扬，我们需始终保持学习的心态，不断完善提升自我。我们身处于一个互联网的大环境下，互联网知识更新换代的速度远超越其他任何媒体，而我们学习的速度更要与时俱进，我们时刻准备着接受新的知识的洗礼，每次新的问题的出现，都需引起我们高度重视，注意知识的更新换代。“以客户为中心，以奋斗者为本，长期艰苦奋斗，坚持自我批判”。这是华为的核心价值观。

自我批判，是思想、品德、素质、技能创新的优良工具，照镜子、观自己、转心智、出绝活、往返求，一个奋斗者保鲜为客户创造价值的激情和专注，是必须勇于自我批判的。

不洒汗水的人就不可能收获，既然选择了自己的事业，那么你就必须准备为之付出代价---大量的心血和汗水。奋斗是艰难的，它不属于那些贪图安逸享乐的人，一步一个深深的脚印好好的努力吧。抓住今天，你就会拥有明天。把自己的兴趣和爱好带到工作之中来。

**浅谈企业文化在企业发展中的作用篇五**

引言;企业决策层要努力提高自身的综合素质，注重领导者自身的综合素质建设;营造良好的企业文化氛围，发挥员工的积极性;建设员工的约束机制，树立企业的良好形象;加强鼓励和信任，激发企业的创新性和增强企业凝聚力进行论述。其中，主要包括：在当今社会，企业的竞争越来越激烈、企业是一个非凡的组织，有着自己的文化和管理风格、企业中拥有高素质的决策层、员工之间能否相互理解和支持，工作关系是否融洽，显然影响工作效率、先做人，后做事、企业文化就应该通过有形的规章制度和无形的企业价值观念使员工自我约束、创新精神排在企业经营哲学的第一位等，具体请详见。

论文摘要：康佳集团副总裁陈如曰认为：“现代企业的竞争，归根结底是知识和人才的竞争，文化制胜已成为当今优秀企业脱颖而出的法宝和明证。”企业文化是一个企业所创造的独具特色的物质财富和精神财富的总和，也是一种新的企业管理模式。

0引言。

在当今社会，企业的竞争越来越激烈，尤其是小企业，承受着强大的压力，如何从林立的企业中脱颖而出，是每一个企业决策者所面临的新问题。康佳集团副总裁陈如曰认为：“现代企业的竞争，归根结底是知识和人才的竞争，文化制胜已成为当今优秀企业脱颖而出的法宝和明证。”企业文化是一个企业所创造的独具特色的物质财富和精神财富的总和，也是一种新的企业管理模式。企业文化是一个企业在最初的创立时就已经存在的，劣等的企业文化导致企业的消亡，优秀的企业文化使企业发展壮大。企业的建设实质上也就是企业文化的建设，而企业文化建设的核心就是人的建设。

企业是一个非凡的组织，有着自己的文化和管理风格，有特定的工作技能要求和分工方式。每一个企业在其自身的发展过程中都有其相对独立的特色文化。而正是这种文化带给了企业活力和强大的凝聚力。小企业和大型企业的一个最明显的差别就是资本的差距和规模的大小。小企业因为没有雄厚的资金，所以往往只能“小打小闹”，在生产、经营中处处受到限制。但是小企业一样要生存，要发展，要在激烈的竞争中脱颖而出。因此，这就要求小企业在进行发展的过程中注重良好的企业文化建设。

1企业决策层要努力提高自身的综合素质，注重领导者自身的综合素质建设。

企业中拥有高素质的决策层，就能在企业有限的资源中有效组织自身优势资源，形成竞争优势，塑造企业竞争的核心力量。目前，许多小企业虽无巨额的物质财富，但拥有先进的科技开发能力，娴熟的管理员工。这是公司赖以生存的最宝贵的资源。企业的决策层拥有制定企业发展方针、政策、规划等重大的决策权，他的每一个决定都可能对企业文化的建设产生重大影响。企业决策层的自身综合素质的建设是企业文化建设的重中之重。同时，企业文化的建设也需要决策层注重领导的艺术。领导艺术能力主要包括远见卓识、战略思维能力、开拓进取能力、管理变革过程的能力等。领导的自身综合素质还包括领导自身的个人修养和价值义利观。企业的领导者在注重企业的生产经营发展的同时必须加强自身的综合素质建设。当然，综合素质建设不等同于业务能力的加强，而是要从全方位的建设自我，尤其是要注重各种工作、生活中的细节。运用领导艺术和人格魅力影响员工的行为，变革企业文化。另外，企业领导者还要勇于承担主要责任。例如在北大方正集团中，假如出了事故，管理者的责任是70%，而生产者的责任是30%，因为企业文化强调管理者的能力，强调管理者在企业中的决定性功能。

2营造良好的企业文化氛围，发挥员工的积极性。

员工之间能否相互理解和支持，工作关系是否融洽，显然影响工作效率。怎样发挥员工的工作积极性和创造性，怎样使员工和工作达到有效配置，又怎样使员工的工作能力和薪资更好的结合，从而达到公司有限资源的合理利用。这是每一个企业领导者都必须面对的新问题。一个企业的领导者要做到和每一个员工都谈一次心，成为好朋友并不是一件可行的事，况且企业领导者天天还有更重要的事情等着他去做，一个人的精力有限。这就要依靠于企业文化建设。而企业文化建设最本质的内容就是强调人的理想、道德、价值观、行为规范等“本位素质”在企业管理中的功能，强调在企业管理中要关心人、尊重人、信任人，激发人的使命感和自豪感。日本企业的社团文化和香港的家文化就是企业文化建设中比较成功和典型的文化模式。企业文化建设的重要任务就是向企业员工不断的输送具有自身特色的理念。宁波海曙惠豪企业管理咨询有限公司是一家综合性、全方位的人力资源服务公司，它在刚刚创业起步时就提出了”免费参加、利益共享、共同创业、共同发展”的宗旨，以此来激发员工的创业积极性。“利益共享、共同创业”在这里已不再是企业所有者及其少部份人的事了，而是企业中每一个员工自己的事。

3建设员工的约束机制，树立企业的良好形象。

企业只有将其生产经营活动必须达到经营效益和社会效益的统一，并且拥有自我约束的员工，才可能树立良好的企业形象。三一重工提出了“先做人，后做事”的企业文化核心要求，宁波海曙惠豪企业管理咨询有限公司也以“诚信务实”要求员工遵循职业道德规范，遵循社会公德。企业文化就应该通过有形的规章制度和无形的企业价值观念使员工自我约束。企业文化强大，也就越用不到什么政策手段的约束。

4加强鼓励和信任，激发企业的创新性和增强企业凝聚力。

在台湾的企业文化精神中，创新精神排在企业经营哲学的第一位。一个企业只有不断创新才能在市场的大浪潮中前进。象海尔、娃哈哈的企业推出了一代又一代的产品，让造假商想跟都跟不上。企业的创新体现在各个方面，比如在企业宣传方面，宁波海曙惠豪企业管理咨询有限公司在全球各大商业网站上注册一个用户名，天天发布产品的供求信息，就凭一台电脑一个人使自己的公司天天出现在全球商业界的视野里，在网络电子商务中站稳了脚。企业的凝聚力是企业长期发展的基础，而企业领导者要信任人、鼓励人、培养人、留住人。企业文化的重视的最终目的是“以人为本”，依靠忠诚而有能力的人才，努力创建成一流的企业。

**浅谈企业文化在企业发展中的作用篇六**

一个成功的企业文化开发与建设，取决于是否能够充分挖掘员工的智力资源，发挥员工的主观能动性，这是人力资源管理工作中非常重要的一个环节。一个完善的人力资源管理体系，就是把经营理念、价值指向、行为方式等经过长期的潜移默化整合到员工日常工作中，这是企业文化形成与发展的关键。

企业文化建设和人力资源开发是相辅相成、相互促进的。众所周知，企业文化是以企业管理哲学和企业精神为核心，是凝聚企业员工的归属感、积极性和创造性的人本管理理论，是企业在长期生产经营活动中，所培育形成的为广大员工所接受的并共同遵循的、具有先进性与个性的价值观和行为规范。人力资源管理与开发的出发点和落脚点恰恰就是突出人本管理，把人力资源管理开发进一步系统化、层次化，形成新型的管理机制、高品位的文化氛围和协调的分配体系，全面改善人力资本投资战略方向，提升人力资源运行效率。所谓新型的管理机制，就是指企业坚持“任人唯贤”的选才用才理念，坚持“按劳分配，效率优先，兼顾公平”的分配理念，反对“任人唯亲”，反对平均主义，建立起以制度文化为基础的人力资源管理系统平台，积极创建学习型组织和优秀的员工团队，努力把人力资源提升为人才资源，形成有利于促进人才成长、有利于促进人才创新、有利于促进人才工作同企业发展相协调的工作格局。

重视人力资源开发，实施人才管理，是企业文化管理的重要内容。其核心是尊重人，激发人的工作热情，着眼点在于满足员工的合理需求，从而进一步的调动人的积极性。这就要求企业在制定用人标准时，应与企业文化的核心内容统一起来，企业在考察被选用人的工作能力的同时，还要求考察他的价值观，使之能为企业的发展发挥更大的作用。企业文化是人力资源管理中的一个重要机制，只有当企业文化能够真正融人每个员工个人的价值观时，他们才能把企业的目标当成自己的奋斗目标，因此用员工认可的文化来管理，可以为企业的长远发展提供动力。企业文化可以塑造员工的价值理念，激发员工的行为动向，改造员工的道德人格，强化员工的工作精神。

企业的竞争归根结底是人才的竞争。要按照公开、平等、竞争、择优的原则，彻底打破身份界限，实行人才岗位竞聘制，真正形成“能者上，平者让，相形见绌者下”和“惟才是举、惟贤是用”的运行机制，为优秀人才的脱颖而出提供支持。形成员工能进能出、干部能上能下、收入能多能少的激励约束机制。要全面加强员工的素质教育，既要提高文化素质，又要提高思想素质，广泛开展员工职业道德教育，规范员工行为，是企业文化建设的一项重要工作。通过培训学习，为员工提供交流沟通、提高自身素质的平台，让员工了解企业文化的精髓，增加员工对企业文化的认同感和对企业的归属感和忠诚度，使员工将个人的前途与企业的发展联系在一起，使员工的个人价值得到最充分的体现，从而激发员工的工作热情和积极性。强化薪酬考核和激励体系建设，严格按照员工的绩效来核定其薪酬水平，谁做得多、对企业的贡献大，谁获得的报酬就丰厚，这远比单纯的喊口号、贴标语鼓励员工奉献要效率，也最能激发员工的工作热情，提高员工的工作效率，从而促进企业效益的提高，员工就能自觉遵守公司企业文化，促使员工的行为与企业的文化导向保持一致。

总之，人力资源开发只有与企业的文化建设相结合，才能在员工心目中真正形成认同感，使企业的人力资源开发工作更富有生命力，这就要求人力资源管理不但要处理技术性工作，也不单单是人力资源管理部门独有的工作，而是要求所有的管理人员参与其中，如此才能形成企业人力资源管理的整体能力，从而形成企业核心能力，建立起在市场竞争中特有的竞争优势。

**浅谈企业文化在企业发展中的作用篇七**

改革开放以来，我国企业文化建设理论上与实践上取得了很大成绩，对建设我国特色社会主义建设和促进国民经济发展都起到了积极作用。在知识经济到来的今天，企业要想发展并在竞争中立于不败之地，必须高度重视企业文化建设，充分发挥企业文化在市场竞争中的作用。

一、企业文化是企业的灵魂。

首先，从战略高度看，企业文化可以明显地将该企业与其他企业区分开来，可以传达该企业的经营理念并以形象的视觉形式宣传企业，可以提高企业员工对企业的认同感和企业士气。其次，从经济的角度看，只有实现物质生产力的发展和经济的发达，然后才能有文化的昌盛，这是经济社会发展的一般规律。当前，我国正进入全面建设小康社会的新阶段，群众的文化消费也将进入更加旺盛时期。企业生产出的产品中的精神文化含量愈高，其经济附加值也就愈高。再次，从文化的角度看，随着社会主义市场经济的深入发展，文化在保持其意识形态属性的同时，其产业属性也越加明显。一方面，在文化产品生产和服务的过程中，价值规律、市场机制等经济因素的作用越来越大，文化产业和社会化大生产已成为现实，文化产业已普遍具有生产、流通、交换、消费等市场条件下经济运行的基本特点；另一方面，随着高新技术尤其是数字技术、网络技术的广泛运用，文化产品的生产效率将越来越高，文化传播的力度将越来越大，文化的覆盖面将越来越广，文化的表现力和感召力将会得到空前的发挥。

最后，文化作为一种精神力量，也越来越成为经济社会发展的重要动力。随着社会的规范化发展，人类文化素养的进一步提高，文化在综合国力竞争中的作用确实越来越突出，甚至会具有全局性的决定意义。因此，面对文化与经济相互交融的发展趋势，我们应当切实把握好企业文化与企业经济的辩证关系，更好地发挥文化在经济发展中的支撑作用。

二、企业文化对企业竞争力会产生重大影响。

首先，企业文化影响企业经济中生产要素的质量。尤其影响作为生产要素中最重要的因素———创业者和普通劳动者的素质。劳动者具有什么样的文化背景，有着什么样的价值观念，会极大地影响他们对待生产劳动的态度从而影响到工作的质量。所以精神气质是人力资本的不可忽视的组成部分。是否具有坚忍不拔、百折不挠的创业精神，是否能够承受创业活动的辛劳，这和文化有着十分密切的关系。衡量一种文化能否对创业有积极的促进作用，核心的标志在于这种文化能否培育大批具有创新精神和创业能力的企业家。

其次，企业文化影响企业经济活动的软环境。从具体内容来看，企业文化表现为与民众参与经济活动过程中有关的思想理念、价值标准和精神状态，即民众个体的价值观和意识形态，这是企业文化的微观内容；企业文化也包括鼓励并支持民众参与经济活动的环境和制度，这是它的宏观内容。在硬件条件一定的前提下，企业经济发展的主要决定因素就是一个企业的软环境。软环境本质上是人的素质问题，软环境的好坏影响到市场秩序、投资水平和经济发展的可持续性。

再次，企业文化影响企业经济的产业结构。具体来说又表现在两个方面，第一，特定的文化类型决定了特定的企业组织形态。第二，文化的类型决定了产品的品质。劳动者的文化水平、道德水平、个人爱好以及鉴赏能力，都有可能摧毁或者挽救一个产业。第三，消费者的水平将是产品竞争力的主要因素。消费者已经不再是被动的产品的接受者和使用者，消费意识和消费品味对企业的产品开发和技术改造产生强大的影响。好的消费者是一种竞争力的源泉，是一种重要的资源。

三、

企业文化能够提升企业战略管理能力。

首先，企业文化有助于明确企业总体战略、经营战略和职能战略，根据国内外市场环境、国家政策、国际规则等外部因素的变化，结合本企业实际，明确企业发展目标，提出实现目标的重大方针与计划，确定企业经营业务类型，确定产业发展方向以及它的竞争地位，避免盲目跟随别人，造成决策失误。

其次，企业文化有助于提高企业学习与创新能力，建设创新型企业，全面提升企业的技术创新、制度创新、管理创新和文化创新能力，为实现企业的持续健康发展创造条件。学习能力是企业生命力之根、竞争力之本、创造力之源。要建设学习型企业，树立忧患意识，着力增强获取知识、传递知识和发明、反思、推广、执行的能力。要拓展企业获取外部知识的渠道，探索企业内部知识分享的办法。要在重视经营者个人学习能力的同时，提升经营团队的学习能力，并转化成企业组织学习能力。创新能力是企业生存与发展的必然保证。企业可在全球范围内同行业中寻找战略伙伴，通过持有外国公司股权，跨越式提升研发水平。加强与科研院所、大专院校的合作，推动产学研结合，实现双赢。积极参与国际国内专业标准制定工作。可以大力推进企业制度创新，使具备实力和条件的企业，积极争取上市。企业上市不仅仅是解决一个企业融资的问题，更重要的是为企业引进一套外部规范机制，提升企业整体管理水平，改善企业形象。

带来的市场风险。大量中小企业要抓住机遇，增强承接国际产业转移的能力，积极引进与消化吸收国际先进管理与技术，善于利用国际资本、人才等资源和市场，采取合作、合资等方式，提高国际化水平和国际竞争能力。但在合作、合资过程中，要谨防“国际化陷阱”，注意规避风险。

四、企业文化建设有利于提炼企业精神、树立企业管理风格。

首先，企业文化核心是企业精神，随着企业文化的不断发展和完善，职工的思想素质和精神面貌在企业文化的熏陶下不断提高和升华。第五，企业文化突出以人为本，把情感融入管理，把管理和情感融为一体，有着凝聚职工，促进企业发展的无形力量。企业精神必须反映与时俱进，开拓创新的时代要求。企业精神必须反映企业的基本宗旨，把“以人为本，服务至上”作为员工的行动指南。在目前知识经济时代的大背景下，面对市场经济和企业体制改革的形势与要求，企业精神应该强化爱岗敬业精神、艰苦奋斗精神、知识创新精神，努力培养企业员工的竞争观念、效益观念、发展观念等现代意识。企业精神是企业的灵魂和支柱，集中反映了企业职工的思想活动，一般心理状态和精神风貌，是企业职工对企业发展命运和未来所抱有的理想和希望。因此，在企业文化的建设中，要精心分析，全面归纳，反复推敲，从企业的宗旨、目标方向等方面进行概括提炼出来。

其次，企业要以企业精神具体化为企业的管理和服务风格。包括管理观念、管理手段、管理技术等。如依法治企、从严治企、规范化管理、微机管理、服务承诺制等。企业管理风格不是一天两天，一月半月就能形成的，而是要经过长期的时间培养。因此，在企业文化建设中，要发动职工充分讨论定出基本内容，然后通过广泛宣传，并由领导示范影响职工，一步一步地树立起来。

总之，企业要生存发展就必须寻求更科学、更系统、更完整的管理体系。企业文化提供了必要的企业组织结构和管理机制，当代企业要保持平稳和持续发展，必须开发具有自己特色的企业文化。

**浅谈企业文化在企业发展中的作用篇八**

在中国，甚至在世界，“海尔”的知名度应该算是非常高了，由一家小小的民营企业蜕变为一家世界顶尖的家电企业之一，海尔的成长之路见证了中国由弱到强的过程。一家企业，要立足于市场，必定要有自己独特的市场优势，而海尔的优势在哪里呢？我不想去翻阅资料，也不想去联网查找，在我脑海里，关于海尔最深的印象有两个：一是，当年，海尔生产的冰箱出现了一点小小的瑕疵，当时的厂长毅然决定，砸掉冰箱，重新生产，绝不让有问题的产品出现在市场上；二是，海尔推行人性化的产品方向，客户可以根据特别的需要获得独特的产品。总结这两个故事，就很容易得出海尔的成功之路的内涵——质量和创新。

无完人。”这样看来，我们或多或少都会有些不足之处。人非生而知之者，要改变这些不好的言行，首先就应当要认识到自己身上的不足之处，每天自我反思。然后通过行为来纠正这些不良的言行。行为养成习惯，习惯改变性格，性格决定命运。多优作为一家教育企业，要培养出优秀的杰出的学生，首先就应该要从员工自身的素质入手。只有浑身充满了正能量，素质优秀的，行为端正的教师，才能给学生正确的示范和学习的榜样。用自己的一言一行，来纠正学生的不良习惯，给学生正确的指引。

行为养成习惯，良好的习惯是需要不断的反复的训练才能形成的。中学生有日常行为规范，对学生的言行进行约束和指引，而我们也应该对自己的行为进行约束，除了自律以外。也可以制定一个日常行为规范准则，评选出优秀的规范的员工作为大家的榜样。欲速则不达，这些行为规范的培养，需要长久地坚持下去。最终就能形成一个企业独特的文化氛围，成为这个企业的精神支柱。

家企业，如果要体现自己的诚信的品质，就要通过规范的制度来实现。

此外，一家企业，要立足于市场，创新是不可缺少的灵魂。身处和平盛世的当代中国，作为一个中国人，该为祖国的成功欢呼骄傲，在改革的浪潮中，体现出自己的价值。往大了说，中国现在所取得的成功，与改革创新是分不开的，“摸着石头过河”最终演变成了中国特色的社会主义，成为了其他国家争相效仿的榜样。而落后就要挨打，这更是亘古不变的真理。在信息化的今天，改革与创新也是每家企业所应该必备的生存灵魂。作为一家立足教育的企业，尤其是课后辅导的模式的企业，我们根本是没有任何经验可循，所有的一切都需要我们自己摸索，这就要求我们在工作中总结成功或者失败的经验，吸取这些经验，然后不断的进步。我们要有一种“山高我为峰，敢为天下先”的气概，不断改革和创新更有利于发展的工作模式和工作制度。对现在所存在的问题，也能有直面的，壮士断腕的勇气，打破遵循守旧的思想。我想，要做到创新这一点，就要打破一言堂的习惯，采用民主集中制度，在工作中甚至是生活中所面临的问题，群策群力，共商大计，找到最适合最切实的办法。

立足质量，讲究诚信，勇敢创新。这是一家企业的生存之道。要做到这些就应该要提高员工素质，规范工作制度，实行民主原则。这就是我对企业文化的浅见，俗语云：嘴上说来终觉浅，绝知此事要躬行。切实的行动才是成功的基石，一起努力用行动实现价值吧。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找