# 关于文化建设方案怎么写(九篇)

来源：网络 作者：春暖花香 更新时间：2025-02-25

*关于文化建设方案怎么写一以党的xx大和xx届六中全会精神为指导，深入贯彻落实科学发展观，按照市局(公司)关于加强企业文化建设的部署要求，紧密联系我县烟草实际，深入开展企业文化活动，进一步提升企业文化建设水平，为推动“卷烟上水平”，促进全县烟...*

**关于文化建设方案怎么写一**

以党的xx大和xx届六中全会精神为指导，深入贯彻落实科学发展观，按照市局(公司)关于加强企业文化建设的部署要求，紧密联系我县烟草实际，深入开展企业文化活动，进一步提升企业文化建设水平，为推动“卷烟上水平”，促进全县烟草又好又快平稳发展提供强大的精神动力和坚实的文化支撑。

二、工作安排

全县烟草20xx年度企业文化建设的主要任务是：积极推进以“四进”为重点的“两个至上”长效机制建设，以规范行业行为为重点，以服务品牌建设为抓手，加强企业文化宣贯，全面应用行业文化评价体系，努力推动企业文化建设上水平。重点做好以下工作：

(一)深入开展以“讲感恩、讲诚信、讲规范、讲效率”为主要内容的“以德为先”主题教育。注重抓好经常性学习教育，注重强化思想引领，注重提高执行力和执行能力，把教育活动与深入开展创先争优活动紧密结合，与企业文化和服务品牌建设紧密结合，与“践行‘两个至上’、做到‘三个始终’、树立‘五种意识’”教育实践活动相结合，着力提高全系统干部职工思想政治素质和履行职责能力，着力增强感恩意识、诚信意识、规范意识和效率意识，促进思想道德进一步纯洁，理想信念进一步坚定，精神境界进一步提升，工作作风进一步改进，圆满完成各项工作任务，以优异成绩迎接党的胜利召开。

(二)充分开展“践行‘两个至上’、做到‘三个始终’、树立‘五种意识’”教育实践活动。搭建“三个载体”，开展“七项活动”。广泛开展各类教育实践活动，促进“两个至上”行业共同价值观深入人心，促进“三个始终”、“五种意识”入脑入行，促进思想观念、发展理念明显提升，促进工作能力、工作作风显著改进，进一步增强企业凝聚力、激发员工创造力，提升发展的后劲与活力，为推动持续协调共同发展奠定更加坚实的思想基础和组织基础。

(三)建立企业文化宣贯实施标准，加强企业文化宣贯培训。要紧密结合企业文化理念的落实情况，通过网站、讲座、座谈、展板、板报、手册、宣传片等形式，把企业文化理念转化为干部职工的自觉行为。要在推进企业文化理念宣贯的基础上，走出去，吸收先进经验，深入开展精神、物质和制度三个层面的建设，把企业精神、价值观、经营理念等融入到规章制度中，以科学的制度体系规范员工行为，以制度创新推动企业文化“落地”，促进全员对“朝阳文化”的认同。

(四)深入推进行业行为规范。认真学习借鉴全行业行为规范试点单位的先进做法，切实加强行业行为规范在全系统的推广、应用、评估和传播。广泛开展行为规范培训，从业务、服务的角度，按照“高标准、全覆盖、严要求”的方针，对照行为规范体系进行充实、扩展、完善，把行为规范落实到各个岗位，贯穿于企业各项规章制度和工作职责、工作流程、工作标准中，确保行业行为规范在全系统得到应用和落实。

(五)做好20xx年绩效考核。建立有效激励的考核评价机制，客观评价县局(分公司)各部门的工作业绩，充分调动工作积极性和主动性，着力推进“卷烟上水平”各项工作的落实，全面提升全县烟草经济运行质量和整体竞争实力。本着“导向性、激励性和公平性”的原则，设计考核方法和考核指标，加强分类指导、有机结合和针对性考核。

(六)开展丰富多彩的文体活动，活跃员工文化生活。 “五一”、“五四”、“十一”、元旦等节日期间，结合工作实际，开展文体活动;积极参加全省烟草成立三十年庆祝活动和第四届老年文化节，深入推进“文化养老”工作;积极组织参加全市烟草第三届文艺汇演;切实加强党的建设，弘扬红色文化，组织党员进行红色教育，开展党员民主测评，评选表彰优秀共产党员;加强廉政文化建设，开展廉政教育。

三、有关要求

(一)加强对企业文化建设工作的领导。建立各单位、部门主要领导是第一责任人，企业文化建设办公室负责全面推进，各相关部门按分工全面落实的“三位一体”企业文化领导体制。要紧密结合工作实际，逐项梳理年度企业文化建设重点，找准推进企业文化建设的工作抓手。要认真分析研究企业文化建设现状，真正使筹划工作的过程成为进一步深化认识的过程，成为研究新情况、解决新问题的过程，成为推动企业文化建设向纵深发展的过程。

(二)切实抓好各项任务落实。抓好企业文化建设，事关“两个至上”共同价值观的巩固升华，事关行业改革发展的文化基础。各单位、部门要高度重视，牢固树立紧抓不放的思想，进一步强化责任，精心组织实施。企业文化职能部门要充分发挥牵头抓总作用，科学计划、周密组织，做到全程抓、尽好责、干到位，推动企业文化建设深入开展。

(三)全面加强企业文化管理。各单位、部门要围绕年度工作任务，严格按照各项工作的时间节点，优质高效地做好各项工作，充分发挥企业文化的导向、激励和凝聚作用。要积极构建企业文化建设长效机制，认真研究深化转化的具体措施，要把企业文化建设的各项任务自觉融于生产经营活动中，确保企业文化建设我手里好几个文件先处理下各项任务落到实处。

**关于文化建设方案怎么写二**

宁远县中医医院文化建设领导小组

为认真贯彻落实国家中医药管理局关于加强《中医医院中医药文化建没的指导意见》和《中医医院中医药文化建设指南》等有关文件精神，制定年度中医药文化建设工作计划，将中医医院中医药文化建设实施方案列为医院长期发展规划，医院成立中医药文化建设领导小组。

组长：欧阳旭俊

副组长：李军张军辉刘自清郑生勇欧阳小平

委员：科室负责人

文化建设领导小组下设办公室（地点：工会办公室）欧阳小平兼任办公室主任，负责完成医院文化建设的日常具体事务。

宁远县中医医院

20\_年1月5日

宁远县中医医院文化建设领导小组

为认真贯彻落实国家中医药管理局关于加强《中医医院中医药文化建没的指导意见》和《中医医院中医药文化建设指南》等有关文件精神，制定年度中医药文化建设工作计划，将中医医院中医药文化建设实施方案列为医院长期发展规划，医院调整中医药文化建设领导小组。

组长：蒋玉明

副组长：胡见求张军辉刘自清郑生勇欧阳小平

委员：科室负责人

文化建设领导小组下设办公室（地点：工会办公室）欧阳小平兼任办公室主任，负责完成医院文化建设的日常具体事务。

宁远县中医医院

20\_年4月20日

**关于文化建设方案怎么写三**

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。

公司创立近一年来，积淀了一定的的文化底蕴，但面临新的形势、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 ，要对原有文化进行整合和创新，营造培育先进的企业文化，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，

结合公司实际和岗位职责，现制定以下企业文化建设方案。

1、正式确立公司的企业精神和理念，并以书面或网络形式下发各部门员工，使全体员工形成共识，并且深入人心。

2、统一公司logo、色彩、服装、印刷品、信笺等多种企业标识。

3、企业文华的展板(宣传栏)，定期刊登公司相关企业文化制度、理念、大事件等，使企业理念深入人心，增强企业文 化的感染力。

4、及时掌握和了解近期国内金融控股行业的最新动态和一些重要会议，适合本公司会议或论坛，要尽快与主办方或组织委会联系，争取参会代表名额。

5、在公司的周年纪念日、重要节假日，举行拓展训练、郊游、体育比赛等多种多样的内部的文娱体育比赛活动，丰富员工文化生活。

6、加强新员工入职培训，特别是企业文化的培训。将公司的企业理念、管理制度、岗位职责等传达给新员工帮助新员工建立合理的工作预期、正确的工作态度;指导新员工及时掌握业务与岗位知识，加速新员工融入团队。

7、第一期内刊结束后，迅速开始第二期内刊所需资料的收集整理工作。并将内刊电子版上传公司网站。

8、完善公司对员工的各种福利制度，增强员工对公司的向心力。

9、与相关协会、媒体加强联系，联合举办一些金融论坛，提升公司知名度和在业界的影响力。

10、制定媒体宣传计划。策划一部分与公司业务相关联的新闻专题，与相关品牌媒体对接，通过电视、报刊杂志、网络等形式，宣传公司的企业形象。

11、为了增加公司网站的的知名度，提升公司品牌形象，建议在一部分有影响的网络媒体上刊发一部分与公司业务有关的文章，一方面可以树立公司良好的品牌形象，宣传公司相关业务;另一方面通过 此举增加公司网站的的知名度和百度上的被搜索范围。

**关于文化建设方案怎么写四**

企业文化建设方法

就是在每天的上班前和下班前用若干时间宣讲公司的价值观念。总结会是月度、季度、年度部门和全公司的例会，这些会议应该固定下来，成为公司的制度及公司企业文化的一部分。

思想小结就是定期让员工按照企业文化的内容对照自己的行为，自我评判是否做到了企业要求，又如何改进。

把企业文化的核心观念写成标语，张贴于企业显要位置。

给员工树立了一种形象化的行为标准和观念标志，通过典型员工可形象具体地明白“何为工作积极”、“何为工作主动”、“何为敬业精神”、“何为成本观念”、“何为效率高”，从而提升员工的行为。上述的这些行为都是很难量化描述的，只有具体形象才可使员工充分理解。

网站上进行及时的方针、思想、文化宣传，企业网站建设专家米粒文化ceo指出，寻找专业的跟企业文化相关的网站建设公司进行，更符合、更贴近公司的企业文化。

引入外部的权威进行宣讲是一种建设企业文化的好方法。

外出参观学习也是建设企业文化的好方法，这无疑向广大员工暗示：企业管理当局对员工所提出的要求是有道理的，因为别人已经做到这一点，而我们没有做到这些是因为我们努力不够，我们应该改进工作向别人学习。

有关企业的故事在企业内部流传，会起到企业文化建设的作用。

陈列一切与企业发展相关的物品。

文体活动指唱歌、跳舞、体育比赛、国庆晚会，元旦晚会等，在这些活动中可以把企业文化的价值观贯穿进行。

引进新的员工，必然会带来些新的文化，新文化与旧文化融合就形成另一种新文化。

互评活动是员工对照企业文化要求当众评价同事工作状态，也当众评价自己做的如何，并由同事评价自己做得如何，通过互评运动，摆明矛盾，消除分歧，改正缺点，发扬优点，明辨是非，以达到工作状态的优化。

在企业文化形成的过程当中，领导人的榜样作用有很大的影响。

企业报刊是企业文化建设的重要组成部分，也是企业文化的重要载体。企业报刊更是向企业内部及外部所有与企业相关的公众和顾客宣传企业的窗口。

企业文化培训是企业文化建设过程中一个非常重要的环节，通过培训能帮助企业全员明确公司战略、目标，更加系统有效的推行企业文化建设。

各个部门质检组织分享学习 自己擅长的东西

1）专题竞赛类：企业文化知识竞赛（包括企业理念、公司人力制度等）

2）沟通类：比如总经理信箱、企业文化分享会等

3）知识类：比如读书月活动、文化沙龙、论坛等

4）娱乐类：联欢会、音乐会、卡拉ok赛、趣味运动会等

5）体育竞技类：球类棋类比赛、运动会、登山比赛等

6）艺术类：书法、绘画比赛等

还有一些没有归纳进去的，比如企业文化培训、拓展培训、员工生日活动等，也是一些很好的形式。

**关于文化建设方案怎么写五**

本班学生55人，其中男生31人，女生24人。这些学生刚刚从学前班升入一年级，在行为习惯方面的约束力还不强。而且有少数学生在行为习惯方面是一片空白。本学期中最大的任务是对学生进行行为习惯方面的养成教育，从平时的点点滴滴做起，从而使学生养成好的行为习惯和学习习惯。班级中少数学生的行为习惯较差，需要及时纠正，使其向更好的方向发展。

微笑班级

让班级充满活力，充满微笑，充满昂扬向上、积极进取的文化氛围，建设一支有管理能力，责任心强的班干部队伍。在班主任的带领下，设计班级活动，制定一套班级管理制度，让班级成为每一个学生温馨的家。

1、以人为本。在班级建设中，我们提出了“把班级还给学生”“让班级成为学生成长的乐园”。提倡赋予班级个性文化内涵，教师要从学生兴趣爱好、家长素质、家庭氛围和教师的个性特长等因素出发，与学生一起自主选择、自主思考，构建独特风格的班级文化，引导全体学生自觉、积极地参与班级文化建设的活动中来。

2、实用美观。以精神文化的建设为核心，制定出切合我班实际的班训、班风、学风、班级公约入脑入心，指导孩子的言行。

室内布置力求简洁美观，力求育人的目的。

3、自主创新。突出班级特色，形成独特的班级文化，培养品学兼优、学有所长的学生群体。

4、抓好常规教育，培养学生良好的生活习惯、学习习惯，抓好日常行为规范的训练。培养学生不怕困难、坚定顽强的意志品质。教育孩子诚实勇敢，不说脏话和粗话；尊重教师，团结同学，对人有礼貌。

5、培养小干部，发挥他们工作的主动性，协助老师管理好班级，在行为规范上起好带头作用。

班级布置

积极营造浓厚的班级文化，发挥环境育人的熏陶作用。做到让“墙壁说话”，让“每一堵墙”成为“无声的导师”。

班级环境布置：

每个版块认真构思、设计、布置，布置体现“实用美观”，突显文化扭氛围和育人作用。力求生动活泼、符合小学生的特点。

（1）教室前黑板右侧是书林寻趣，下面摆放书架，书架上摆放一些学生捐赠的图书，培养学生的阅读兴趣，让学生丰富知识。

（2）教室前门左侧是信息栏，张贴校园安全要点、班干部名单等资料。

（3）教室后是黑板报。配合学校德育工作，每月换一主题，让学生受到各种教育。

（4）后黑板的上方粘贴艺术字，后黑板左边是一个学生展示台，张贴学生的优秀书画作品右边是一个卫生角，摆放学生的卫生工具，。

（5）南墙：作为学生的一个评比栏。设计成一个大花瓶，花瓶里无数朵花儿竞相开放，百花争艳。

（6）北墙：张贴班训、班风、学风及班级公约，促进学生行为习惯、卫生习惯和学习习惯的养成。

总之，通过努力，使全班形成一盘棋，真正成为一个团结向上的班集体。

**关于文化建设方案怎么写六**

班级文化作为校园文化重要组成部分，对学生的健康成长起着潜移默化的熏陶作用，加强班级文化建设是贯彻“教书育人、环境育人、管理育人”的体现。为进一步促进校园文化建设，营造温馨和谐、积极向上，富有特色的班级文化氛围，优化育人环境，促进班级管理，增强学生的集体荣誉感和责任心，培养其动手能力与审美能力，经学校研究决定开展班级文化建设评比活动。

展现师生风采，创建文化班级。

全校各年级各班。

xxx年10月28—11月3日

(一)班级文化布置。

1.教室前门与窗户相连墙壁为公告栏，张贴学校活动通知或相关信息材料，教室前面黑板左侧张贴课程表、干部工作分工表，右侧为书柜,同时鼓励学生自我激励，把自己的座佑铭、目标贴于课桌右上角。

2.教室后面的黑板上方与班训之间为奖状区，以增进学生的集体荣誉感。黑板报左右为墙报栏，可根据班级学生的审美和实际，设计成图文并茂的能够反映班级学生健康向上精神面貌的宣传栏(可包括反映学生校内外快乐生活的文章和图片、学生绘画书法文学作品、班级各项评比、表扬批评等内容)。其中必须有一栏目为班级建设的集体目标和要求。

3.教室内两侧墙壁张贴适合班级的名言警句或体现班级文化的字画装饰。

4.刊出专题黑板报，主题鲜明，设计美观。

5.与学校、班级文化无关的内容一律不许张贴。

(二)卫生美化

1.课桌摆放整齐，教室门窗与走廊外墙壁无残留的张贴物，随时保持室内地面、墙壁、柜桌的整洁。

2.教室内固定位置设立卫生工具放置区，卫生工具排放整齐，教室内无卫生死角。

3.在教室内、外适当位置摆放绿色植物，定期修整，保持美观，起到美化班级环境的作用。具体要求如下：

(1)各班花盆摆放位置：花盆摆放要美观且井然有序，要求教室内的窗台都有摆放，教师的讲台上也要求摆放高度较低花卉(每班不少于10盆)。

(2)花盆上可以贴上标签，注明看管同学姓名或警示、激励语言，班内花盆上的标签规格要求统一。

(3)各班植物应以常年生的绿色植物为主，搭配花期和生长期短的植物。

(三)、创意、特色

各班根据实际可增设一些有特色的栏目，比如公告栏、时事栏、诵读专栏、书法专栏等。文化建设应有根据本班实际，在遵循教育规律的前提下，体现时代特征和班级特色，突显班级的精神。

组长：周中强 副组长：谢云海 潘兴旺

成员：杜文雅 徐建勇 陈建武 各班主任 各美术教师

1.评比对象：全校班级。

2.奖项设置：各段设一等奖2名，二等奖3名，三等奖5名。

3.所有班级必须参与，并列入文明班级量化考核内容。

希望各班认真做好本次评比的落实工作，并以此为契机，搞好班级文化建设，形成更加优良的班风，使班建设再上新台阶。

**关于文化建设方案怎么写七**

班级文化建设是校园文化建设的重要组成部分，我们班在班级文化建设中突出实用、朴实、贴近生活，有利学习等特点。充分展示了我班的风格与个性。

班训：修德、启智、博学、笃信。

解读：加强道德修养，开启智慧。争取广博的学识，诚实守信。

班徽解读：六(er)既有汉字六，又有拼音(er)略变形为：一个熊猫样式。

班徽象征着我们班象“国宝”，将来为祖国的建设贡献自己的力量。

班级口号是：加强修养，三醒吾身。顽强学习，勤奋认真。刻苦锻炼，健体强身。金榜题名，刻骨铭心。

解读：从德、智、体等诸方面严格要求学生，争取在明年的升学考试中能够金榜题名。

我们墙壁上有我班的座右铭是：勿以恶小而为之，勿以善小而不为。少年不吃苦，老年必受苦。告诫同学们要从小事做起，多做好事，乐善好施，为构建和谐班级尽一份力。

少年辛苦终身事，莫向光阴惰寸功。少年不吃苦，老年必受苦。使同学们懂得时间的宝贵，知道珍惜时间，惜时如金。

我班黑板报的主题内容是：放飞金色梦想，奠基人生辉煌。

**关于文化建设方案怎么写八**

试论商会文化建设

——在商会与县域经济高峰论坛上的讲话

●袁正平

文化，作为一种意识态，它始终贯穿在各个领域，诸如旅游有旅游文化，吃饭有饮食文化，喝酒有酒文化，企业有企业文化„„那么。商会作为企业实体经济的联合体，在建设和发展的初始阶段，它承载着更多的文化使命。

在我国，商会发展起步较晚，尚未形成系统的商会文化体系。而且，我国的商会发展历史还曾经出现过断层，文化承载缺乏连续性。

随着社会经济的不断发展，经济结构更趋合理化调整，商会在经济领域的地位愈加明显，社团经济实体的社会功能更加多元化，政府对社团经济的支持和依赖度也逐步增强。因此，如何加强商会建设，提升商会社会地位，发挥商会更大的作用，是目前摆在我们各个商会机构乃至政府机构中的一个重要任务，而加强商会文化体系的构建，打造商会文化平台，使之商会经济更好地服务商会，促进商会良好快速发展，促进商会与社会、与政府的和谐共荣，是我们每个商会管理者需要重视的一个新的课题。

下面，我就商会文化建设的几点心得与大家探讨，不妥之处请予指正。

商会文化，实质上就是一种企业文化，但是却比企业文化更广泛，更富有包容性。商会文化一般指商会工作中长期形成的共同理想、基本价值观、作风、生活习惯和行为规范的总称，是商会在管理过程中创造的具有本商会特色的精神财富的总和，对商会成员有感召力和凝聚力，能把众多人的兴趣、目的、需要以及由此产生的行为统一起来，是商会长期文化建设的反映。其中包含价值观、最高目标、行为准则、管理制度、道德风尚等内容。它以全体商会成员为工作对象，通过宣传、教育、培训和文化娱乐、交心联谊等方式，以最大限度地统一会员意志，规范会员行为，凝聚会员力量，为商会总目标服务。

商会文化是以人为本的管理哲学。现代商会越来越重视人在商会发展中的重要作用，所以，打造独具特色的商会文化，牢牢把握商会文化建设的着力点，使之不同行业、不同区域的商会都具有各自的特色，对增强商会的向心力和凝聚力具有十分重要的意义。

商会要实现可持续发展，必须有一个长远的发展目标和发展规划。商会今后朝什么方向发展、如何发展等问题都应让全体会员尽快了解。发展战略只有得到全体会员的认同，才能发挥出应有的导向作用，才能成为全体会员的行动纲领。在商会文化建设中，要充分利用网络等载体，借助各种新闻媒体的力量，采取灵活多样的形式，搞好商会发展战略的宣传和落实。通过积极开展商会战略文化建设，进一步理清工作思路，明确商会的发展方向，激发会员的热情，凝聚更多会员。

2．商会人本文化

商会的发展，需要各类不同的人才，人才是商会经济发展的宝贵资源。在新形势下，商会同企业一样，需要一大批不同层次、不同专业的人才，社会管理业需要专业的管理团队，而不是松散型的企业联盟。现代商会必须把人才队伍建设作为商会文化建设的一部分，通过在商会内部营造尊重人、塑造人的文化氛围，增强会员的归属感，激发会员的积极性和创造性。随着科技的不断发展，更新会员知识结构的课题也摆在了商会的面前。商会应努力营造良好的学习氛围，搭建人才成长的平台，加强会员之间的多元化联系、交流、学习，使全体会员增强主人翁意识，与商会同呼吸、共成长。要通过对会员进行目标教育，使他们把个人目标同商会发展目标紧密结合在一起，自觉参与到商会的各项工作中，只有这样，商会才能真正成为会员企业的主心骨，成为企业的引导者，才能够凝聚广大的企业家进入商会。

商会文化与商会制度之间是相互支撑、相互辅助的关系，制度文化是商会文化的重要组成部分。在制度文化建设中，要突出创新、严于落实，建立科学的商会决策机制，制定完善的商会运行规则和管理制度，构建精干高效的组织架构，使各项工作衔接紧密，保证商会目标顺利实现。会员参与民主管理的程度越高，越有利于调动他们的积极性。商会建立开放的沟通制度，可以及时了解会员的思想动态。同时，要强化监督，规范管理行为，营造和谐的文化氛围，促进商会管理水平的提高。

商会发展目标的实现，离不开会员之间的相互协作。只有通过培养团队精神，商会才能凝成一股绳，只有团结一心，抱团发展，在激烈的市场竞争中立于不败之地。商会文化建设的重要任务，就是在商会内部营造有利于商会发展的良好氛围，使政府与商会领导、商会领导与会员、会员与会员之间加强交流与精诚合作，资源共享，促进商会目标顺利实现。同时，要恰当处理商会内外部各方面的关系，尽可能地减少摩擦和矛盾，争取方方面面的理解和支持。

创新文化可以为商会文化注入活力，提升商会文化建设水平。要通过创新商会文化，促进商会不断发展。商会文化创新的关键是对商会旧的管理理念等进行创新，让商会文化建设迈上一个新台

阶。要创造可以容忍不同思维的环境。如果创新只许成功不许失败，那么商会也很难保持旺盛的创造力和生命力。作为企业联合的民间社团组织，同样是市场经济竞争的主体，商会应具备与现代市场经济相适应的能力，商会文化建设也应反映市场经济的要求，商会要能够引导和促进各会员企业的积极参入市场的竞争。市场竞争形成了新的竞争理念和模式，在商会文化建设过程中，必须充分理解这种理念和模式，以确保商会持续健康发展。

目前，在中国商会文化建设过程中最突出的问题就是盲目追求商会文化的形式，而忽略了商会文化的内涵。

商会文化活动和商会ci形象设计都是商会文化表层的表现方式。商会文化是将商会在创业和发展过程中的基本价值观灌输给全体会员，通过教育、整合而形成的一套独特的价值体系，是影响商会适应市场的策略和处理商会内部矛盾冲突的一系列准则和行为方式，这其中渗透着会员个人在社会化过程中形成的对人性的基本假设、价值观和世界观，也凝结了在创业过程中集体形成的管理理念。将这些理念和价值观通过各种活动和形式表现出来，才是比较完整的商会文化，如果只有表层的形式而未表现出内在价值与理念，这样的商会文化是没有意义的，难以持续的，所以不能形成文化推动力，对商会的发展产生不了深远的影响，这就是目前很多商会没有做强做大，无法形成合力的关键所在。

有些商会会员认为，商会文化就是要塑造商会精神，而与商会管理没有多大关系。这种理解是很片面的。商会文化就是以文化为手段，以管理为目的，因为商会组织发展到今天也属于实体性组织，它们不同于教会的信念共同体，精神因素对商会内部的凝聚力、商会生产效率及商会发展固然有着重要的作用，但这种影响不是单独发挥作用的，它是渗透于商会管理的体制、激励机制、管理策略之中，并协同起作用的。商会的管理理念和商会的价值观是贯穿在商会管理活动的每一个环节和整个过程中的，并与商会环境变化相适应的，因此不能脱离商会管理。

商会文化是某一特定文化背景下该商会独具特色的管理模式，是商会的个性化表现，不是标准统一的模式，更不是迎合时尚的标语。现在许多商会的商会文化，方方面面都大体相似，几乎都是相同的模板，缺乏鲜明的个性特色和独特的风格。其实，每一个商会的发展历程不同，商会的构成成分不同，所以其对环境作出反应的策略和处理内部冲突的方式都会有自己的特色，不可能完全雷同。商会文化是在某一文化背景下，将商会自身发展阶段、发展目标、管理策略、商会内外环境等多种因素综合考虑而确定的独特的文化管理模式，因此，商会文化的形式可以是标准化的，但其侧

重点各不相同，其价值内涵和基本假设各不相同，而且商会文化的类型和强度也都不同，正因如此才构成了商会文化的个性化特色。

1）坚持社会主义方向。商会是在中国共产党领导下，充分团结各会员企业的民间社会团体，是为加强会员企业团结、交流、协作而存在，这是社会主义国家中商会存在的最基本的价值观。商会在从事商会管理的的过程中，必须促进会员企业的经济发展，满足社会日益增长的物质和文化生活的需要。商会进行文化建设应把这作为它的管理思想和宗旨，使之具有明确的社会主义特征。

2）强化以人为中心。文化以人群为载体，人是文化生成的第一要素。商会文化中的人不仅仅是指商会会员，应该包括商会管理全体中的全体人员。商会文化建设中要强调关心人、尊重人、理解人和信任人。商会团体意识的形成，首先是商会的全体成员有共同的价值观念，有一致的奋斗目标，才能形成向心力，才能成为一个具有战斗力的整体。

3）切忌形式主义。商会文化属意识形态的范畴，但它又要通过商会或会员的行为和外部形态表现出来，这就容易形成表里不一致的现象。建设商会文化必须首先从会员的思想观念入手，树立正确的价值观念和哲学思想，在此基础上形成商会精神和商会形象，防止搞形式主义，言行不一。形式主义不仅不能建设好商会文化，而且是对商会文化概念的歪曲。

4）注重个异性。个异性是商会文化的一个重要特征。商会文化本来就是在本身组织发展的历史过程中形成的。每个商会都有自己的历史传统和特点，商会文化建设要充分利用这一点，建设具有自己特色的文化。商会有了自己的特色，而且公众所认可，才能在商会之林中独树一帜，才有竞争的优势。

5）不能忽视经济性。商会是一个社团组织，商会文化是一个微观经济组织文化，应具有经济性。所谓经济性，是指商会文化必须为商会的经济活动服务，要有利于提高商会生产力和经济效益，有利于商会的生存和发展。前面讨论的关于商会文化的各项内容中，虽然并不涉及“经济”二字，但建设和实施这些内容，最终目的都不会离开商会经济目标的实现和谋求商会的生存和发展。所以，商会文化建设实际是一个商会战略问题，称文化战略。

6）继承传统文化精华

马克思主义认为：“人们自己创造自己的历史，但他们并不是随心所欲地创造，而是在直接碰到的从过去继承下来的条件下创造。”中国商会文化建设也是这样，它应该是在传统文化的基础上进行升华，否则商会文化就会失去存在的基础，也就没有生命力。对传统文化进行借鉴，去其糟粕，取其精华。我国传统文化中的民本思想、平等思想、务实思想等都是值得借鉴和学习的内容。中国民本思想自古以来就相当强烈，并在一定程度上制约着专制行为。商会文化建设自然要以民本思想

为重要的思想来源，并通过这一思想的开发利用，使会员产生强烈的主人翁意识，自觉地参与商会的民主管理。中华民族坚持人的平等性，认为“人皆为尧舜”，这正是过去中国革命的思想基础。这种思想用于现代商会的文化建设，将为商会会员提供平等竞争、投资发展的机会，务实精神要求人们实事求是、谦虚谨慎、戒骄戒躁、刻苦努力、奋发向上。对此如能发扬光大，必将形成艰苦创业、勇于创新的商会精神。

作为商会文化核心是商会价值观念的培养，是商会文化建设的一项基础工作。商会组织中的每个成员都有自己的价值观念，但由于他们的资历不同、生活环境不一样、受教育的程度也不相同等原因，使得他们的价值观念千差万别。商会价值观念的培育是通过教育、倡导和模范人物的宣传感召等方式，使商会会员扬弃传统落后的价值观念，树立正确的、有利于商会生存发展的价值观念，并形成共识，成为全体会员思想和行为的准则。

商会价值观念的培育是经过外化认同，最后达到内化的过程。通过某种外部作用（如人生观教育）使商会中的成员接受某种价值观念，并以此来约束自己的思想和行为；认同是受外界影响（如模范人物的感召）而自觉地接受某种价值观念，但对这一观念未能真正地理解和接受；内化不仅是自愿地接受某种价值观念，而且对它的正确性有真正的理解，并按照这一价值观念自觉地约束自己的思想和行为。

商会价值观念的培育是一个长期的过程。在这个过程中，商会组织中个体成员价值观念的转变还可能由于环境因素的影响而出现反复，这更增加了价值观念培育的复杂性。价值观念的培育，需要商会领导深入细致的思想工作，善于把高度抽象的思维逻辑变成会员可以接受的基本观点。这其中，思想工作十分重要，它能唤起会员对自己生活和工作意义的深思，对自己事业的信念和追求。

由于商会价值观念是由多个要素构成的价值体系，因此在培育中要注意多元要素的组合，即既要考虑国家、商会价值目标的实现，又要照顾会员需求的满足。但首先考虑的还应是国家和民族的利益。要做到基于“服务社会，便利人群，开发产业，富裕国家”这一为国为民的价值观念。

商会精神构塑是在商会领导者的倡导下，根据商会的特点、任务和发展走向，使建立在商会价值观念基础上的内在的信念和追求，通过商会群体行为和外部表象而外化，形成商会的精神状态。

商会精神与商会价值观是既有区别，又密切相关的两个概念，价值观是商会精神的前提，商会精神是价值观的集中体现。价值观具有分散性和内隐性，如存在的价值、工作价值、质量价值等，它是人们的信念和追求。但商会精神则不同，它比较外露，容易被人们所感觉。商会价值观和商会精神共同构成了商会文化的核心。

将商会精神归纳为简练明确、富有感召力的文字表达，便于会员理解和铭记在心，对外形成特

色加强印象。

商会精神的形成具有人为性，这就需要商会的领导者根据商会的任务、发展走向有意识地倡导，亲手培育而成。在构塑商会精神的过程中，特别应将个别的、分散的好人好事从整体上进行概括、提炼、推广和培育，使之形成具有代表性的商会精神。

作为商会管理方法论原则的商会管理哲学，是商会一切行为的逻辑起点。因此，确立正确的管理哲学，是商会文化建设的一项重要任务。

各商会由于人、财、物的状况不同、所处的环境不同，结构不同，每个商会选择具有本商会特色的管理哲学是可能的。确立商会哲学，需要管理者对本商会的管理状况和特点进行全面的调查，运用某些哲学观念分析研究商会的发展目标和实现途径，在此基础上形成自己的管理理念，并将其深透到会员的思想深处，变成会员处理管理问题的共同思维方式。商会管理哲学通常应在代表商会精神的文字中体现，这不仅有利于内部渗透，而且也便于识别。既反映商会会员奉献的精神实质，也体现出商会强调通过内部会员之间、商会与会员之间、本商会与其他商会之间建立平等互助、团结友爱的新型人际关系，坚持全心全意为人民服务的商会店宗旨和管理方针，以此赢得市场的认同，促进商会发展。

管理哲学的确立，关键是要有创新意识，创建有个异性的管理思想和方法。

商会形象设计一般经过形象调查、形象定位和形象传播三个阶段。形象调查是了解公众对本商会的认识、态度与印象等方面的情况，为商会形象设计提供信息。形象定位是在形象调查的基础上，根据商会的实际状况，用知名度和美誉度的高低程度对商会形象进行定位。形象传播是以广告、网络、媒介或公关方式，将商会形象的有关信息向社会传播，让更多的人认识和接受，从而提高商会形象。

商会文化建设同时需要有良好的载体，即网站传播平台，要有健全的组织机构，要有专业的社团工作人员，要有规范而科学的管理制度，要依托政府的政策支持和各会员的全力配合。

发展、健全商会文化，对于整合商会资源，促进县域经济发展将会起到一个良好的推动作用。

（作者系星源国际文化发展（香港）有限公司首席顾问）

**关于文化建设方案怎么写九**

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，我们认真实践江总书记“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，请省内外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江泽民同志“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，完不成生产工作任务的员工一律被“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，从工作和生活上给予关心和引导，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工作热情，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15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，企业文化建设的管理应走向正规。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的发展和进步。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，企业文化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。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！