



企业文化培训讲座

01 课程的目标



- 1、理解企业文化的概念
- 2、了解企业文化的特点和意义
- 3、明确企业文化的构成要素
- 4、掌握企业文化的层次
- 5、了解企业文化建立的核心
- 6、了解企业规范文化建设内容

02 课程的内容



- ◆ 企业文化的概念
- ◆ 企业文化的特点
- ◆ 企业文化的意义
- ◆ 企业文化的构成要素
- ◆ 企业的核心
- ◆ 企业的规范文化

1 企业文化的概念



※企业文化的产生

※第三次技术革命改变了生产方式，劳动者向智能型的转化，极大地提高了劳动者的文化素质和自尊意识，管理必须以人为中心。

※企业的生产、经营、管理本来就是一种文化现象。文化与科学、信息并立，成为现代社会不可缺少的三根支柱。

※企业文化的产生

※职工素质已十分清楚自己的权利和价值。

※日本出现了“终身雇佣制”、“年功序列制”和“参与制”，企业管理的三大支柱。

※美国人把日本的管理模式称为“企业文化”



※企业文化的理解

早在南朝，著名文学家王融，在“设神理以景俗，敷文化以柔之”，把“文化”解释为一种教养，指通过教育能获得良好的风度，以及文学、艺术和科学方面的修养。



※企业文化的理解



在当代，认为文化是人类的一种生活方式，协调人类内部关系的行为模式，物质和精神世界的全部认识，并且通过人类的道德、价值、知识、信仰、风格、习惯、才能等多方面表现出来，某一群体共同的行为模式，必是人们的价值观念。

2 企业文化的特点

※强调的是企业的整体力量，它致力于提高群体的凝聚力和亲和力，建立融洽良好的际关系。

※强调企业管理中的“软件”。讲究挖掘职工内在的潜力，而反对只是通过外部的控制、约束来组织物质生产。

※强调价值观念是其核心。它的外在表现主要是企业精神，这是企业文化的灵魂，而价值观念是与企业的历史与所处的社会背景等等有着千丝万缕的关系。



3 企业文化的意义

※使人感到企业管理不仅仅是一门科学，还应该是一种文化，即人的本质力量的对象化。

※通过人类劳动有目的地改造过的自然，即是“人化”了的自然，是文化最本质的特征。

※其次是“化人”，即变化人的功能，劳动不

仅是单一的生存需要，同时展示自己生命的能力，“劳动是自由生命表现，因此是生活的乐趣。”



4 企业文化的构成要素

- 1、企业价值：是企业文化的基石
- 2、企业精神：是企业文化的灵魂。
- 3、企业道德：是企业价值的一种反映。
- 4、企业习俗：是指企业成员长期在舆论的指导下，形成的一种习惯的行为趋向。
- 5、企业礼仪：是企业围绕着自己企业文化精心组织和筹划的各种以宣传企业价内容的活动。

4 企业文化的构成要素

- 6、企业榜样：是价值观的人格化，模范人物，也可以是企业的先进集体。
- 7、企业制度：是企业在学习管理实践活动中所形成的带有强制性的规范。
- 8、企业形象：是企业文化的综合反映和外部表现。
- 9、企业环境：企业的外部及内部环境。



4 企业文化的层次结构

1、核心层

居于核心层里层的为企业价值。

2、行为层

行为是人类有意识的举止，是核心层的具体反映。

3、实现层

处于第三层的为实现层，企业文化的最终实现应该表现在对职工本身和对企业产品（包括服务）两方面。

4 企业文化的层次结构

4、环境层

环境层里层为企业内的小环境，包括企业内部布局、设施等硬环境和工会、社团等软环境；外层则为企业外部的社会和自然环境。维活动和心理状态；二是指企业所表现出来的外部神采。即我们所说的企业所特有的那种“神采”，归根结底决定于企业的价值，即决定于企业的价值取向。

※企业精神的作用

※企业精神是企业活力的源泉

一个企业是否具有生命力，很大程度上取决于这个企业是否具有凝聚力和向心力。

※企业精神具有激励作用



※企业精神的作用

例如，日本松下所提倡的松下七精神：“产业报国精神、光明正大精神、和亲一致精神、力争向上精神、礼节谦让精神、顺应同化精神、感谢报恩精神”。常州林业机械厂所提倡的“工厂有名气、队伍有士气、职工有志气”的三气精神。

※确定企业精神的原则

- ◇反映时代精神
- ◇继承历史传统
- ◇突出企业的个性特点
- ◇激励职工奋进
- ◇明确追求的目标



日本丰田创始人丰田佐吉开创了丰田家族的创新精神，用“社训”的形式把它概括为五点：

- (1) 上下同心协力，以至诚从事业务的开拓，以产业的成果报效国家；
- (2) 将研究与创造精神深植于心中，不断研究和开发；
- (3) 戒除奢侈华美，力求朴实与稳健；
- (4) 发挥温情友爱精神，把家族美德推广于社会；
- (5) 尊崇神佛，心存感激，为报恩感激而生活。

喜一郎将其进一步具体化为四点

- (1) 由于国产汽车的制造对国家作了贡献，所以要重视质量，尊重顾客，为追求便宜的汽车，竭力降低成本；
- (2) 积极收集信息，促进技术开发；
- (3) 贯彻现场主义，积极地重视采纳现场意见，节约预算，消灭仓库；
- (4) 基于共同体意识的尊重人的经营。正是丰田佐吉和喜一郎这两代人用辛勤的汗水，花了几十年的时间，精心培育丰田的创新精神。

5 企业文化的核心

企业文化的核心是充分发挥人的积极性，企业文化的兴起，标志着企业管理已从过去着重行政控制和物质刺激的管理方式，向着重以人为中心的管理方式的转变。

※管理的目的

◇生产力最终是人

人是生产力中的主体。在生产力诸因素中，人是起决定作用的因素。

◇激励人是管理的目的

人是社会的人，人有思想感情。仅仅用某种程序、规定来管理人，那不是把人当作人，而是当作一台机器、一头牛、即使一时可以有某种效率，但效率也一定不会持久。

管理必须以人为中心，而人的管理又要以激励为主。通过激励，唤起人们心灵中的热情，这才是生产力取之不尽的力量源泉。

◇ 激励的基本原则

1、尊重职工的原则

2、科学与民主管理的原则

3、物质利益和实现自我价值相结合的原则



※ 以人为中心的管理

◇ 尊重劳动者的主体地位

比如丰田公司主张以人为轴心，以人为根本，认为在人、财、物三要素中，第一是人，人就是财产。他们以“既要造车，也要造人”的经营战略，调动了职工的积极性，发挥了职工的创造性，极大地促进了丰田事业的发展。

◇使劳动产生乐趣

1、变换工作岗位

2、宜人化工艺过程

工艺过程不应该只根据技术要求设计，还必须考虑工艺过程的主体——劳动者的生理和心理要求。

3、劳动制度的灵活化

比如：实行弹性工作时间；既可以灵活规定职工上下班时间。

4、增强劳动者的整体意识。

※ 了解人的心理活动

管理的功夫也应该在“管理”之外。企业文化提倡的管理比传统所理解的管理更深该，含义更广泛，不仅在企业之内，还会涉及企业之外的方方面面。日本许多企业家都乐意在节假日与下属一起娱乐，生日向职工赠送生日蛋糕等等，说明他们很重视通过管理之外的各种形式做好下属的思想工作。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/665220020300012011>