# 最新员工文化建设(五篇)

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2024-08-30

*人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧员工文化建设篇一根据上级工会...*

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

**员工文化建设篇一**

根据上级工会关于企业文化与职工文化建设调研工作的通知要求，我会从9月份开始，组织办公室、宣教部门开展了对全县企业文化与职工文化建设的专题调研，选取国有、外资、非公等不同类型的10家企业发放调查问卷，对企业文化建设、职工文化建设及活动开展情况，企业职工业余文化生活情况及职工对文化生活的需求进行调查了解。

所调查企业负责企业文化建设的部门一般是企业行政、人事、综办部门或工会;供电、移动等国有企业每年文化建设的投入20万元以上，几家外资每年企业文化投入810万元，非公等其它规模企业每年文化2—5万元;所调查企业基本将文体建设纳入企业发展规划企业，围绕经营理念建立了以制度文化体系、展室、文化手册等为主要内容的企业文化体系，职工对企业文化认可主要来自文化活动和培训;普遍认为企业文化对企业生产经营的促进作用较大，工会在推进企业文化建设中的作用非常大较大。

企业负责职工文化活动的部门是60%以是工会，其它基本上是企业综合办或行政、人事部门;所调查企业有面积为50平米400平米的职工文化阵地，一般设有健身房、乒乓球场、羽毛球场、篮球场等设施，部分企业有职工书屋、舞厅、学习培训室等;职工文化建设及开展活动每年投入2—10万元。企业职工文化体育活动组织一般为音乐舞蹈、棋牌、户外休闲、球类这几种;企业职工文化活动开展情况至少半年一次或不不定期活动，经常开展的文体活动有文艺演出/晚会、单项体育比赛、运动会、户外休闲、棋牌，职工基本全部参加单位组织文体活动情况。

所调查企业职工普遍感觉生活精神压力一般，业余时间主要有哪些安排棋牌、娱乐上浏览聊天、户外休闲，每年用于文化活动的支出平均为5001000元，主要支出项目为上、健身、棋牌娱乐。所调查企业的职工对单位文化活动和设施基本满意，希望单位开展和参与音乐舞蹈、学习培训、室内健身等文化体育活动。

目前，全县共有民营企业689家(其中工业企业218家)，个体工商户6200多家，从业人员约54000人(其中季节性临时用工约占55%)。

按照企业生产规模主要分为三类企业，企业文化与职工文化建设基本情况如下：

如糖业公司分公司、食品有限公司、矿业公司、中等风电企业，这类企业职工占全县企业职工总数的20%。这部分企业认识到文化建设在企业经营中的重要作用并加以重视。特别是县供电分公司、移动公司、农业银行、工商银行等大型国有企业形成了自身的企业文化特色，并不断提升企业文化与经营管理的融合度，增强企业文化的影响力和渗透力。这些企业均做到了文化工作有人管、有人抓，企业文化建设取得了一定的成绩。而作为我县重点企业的糖业公司分公司、矿业公司在企业文化建设方面取得了很大的成绩，特别是企业建设职工室内活动室、职工书屋等，即是企业重视文化建设的体现。

如恒泰水泥公司、祥云食品公司等，这类企业职工占全县企业职工总数的30%。这类虽然进行民一定的企业文化建设，开展了不同程度的职工文化活动，但是基本上着重追求经济利益，很多企业认为企业文化建设就是单纯的思想政治教育、搞一些文艺节目、打一些宣传标语，缺乏对企业文化的正确理解与深层次的认识。有的企业文化流于表面，仅仅通过举办简单活动而不进行企业文化的渗透，企业文化得不到协调发展，也不能为企业长久持续发展提供动力。

这类职工占全县企业职工总数的50%。大部分没有开展职工文化活动，一方面是因为大部分个体工商主认为开展文化活动增加了成本支出，而且员工流动性大，不愿为员工提供文化活动;另一方面是员工尤其是农民工收入不高，打工之余参加文化活动会影响其它生产，没有多大好处而自愿不参加。

在企业文化建设中，我县规模企业摸索适应自身发展的路子，通过组织开展丰富多彩的文化活动，丰富企业员工的精神生活，增强企业的凝聚力，不断提升自身形象。

私立一中针对本校教工工作时间紧、教学任务重的实际情况，工会坚持业余、小型、多样的方针，采取分散和集中相结合的方法，抓住重大节日这一契机，紧紧围绕学校工作大局，开展一系列文化活动。学校成立了“百灵艺术团”，艺术团设有舞蹈队、声乐队、曲艺队、乐器演奏队，为重大节日和家长会演出;组织“春之声”元旦文艺联欢会。在校工会的提议和组织下，每年12月末举行“春之声”元旦文艺联欢会;开展丰富多彩的体育活动，校工会每年组织“庆五一男子篮球赛”和“庆五一女子羽毛球赛”，丰富了教职工的生活。矿业开发有限公司建有体育馆，有标准的篮球场、羽毛球场、乒乓球场;有健身房，配有大量的体育健身器材;开设中外员工电视房;公司经常组织职工开展各项体育竞赛、文娱联欢活动、登山旅游、自行车骑行活动，员工的归属感逐步增强。糖业有限公司分公司配有职工阅览室，每年开展职工运动会，积极组织运动员职工参加县内和各项文体活动。公司配有无线上，有职工兴趣小组，并建立室外篮球场地。运达风电公司从总体规划起就设计了建筑面积达1500余平方米的文体活动中心，并与厂房、办公楼等同时施工，公司开业后就投入使用。内设篮球场、羽毛球场、乒乓球室、棋牌室、健身器械室，同时配备卡拉ok音响设备等。

全县其他各企业也通过举办联合会、运动会、读书活动等拉近企业与员工的关系，增强员工归属感，使每个员工都能融入到企业建设中来。

我县规模以上企业一直加强企业工会组织建设，在企业创造良好的交流平台，让员工共同参与企业文化建设，以文体活动为载体，推进企业文化建设。

乳业有限责任公司每年年底以元旦联欢活动为契机，公司工会组织各部门深入了解在岗员工的艺术类特长，为员工搭建各种展示平台，促进企业文化氛围的形成。xx年，工会委员会深入开展事业部组织的“春雨”工作，将公司的关怀落实到人，将员工的需要提上公司经营日程。从员工的物质文化需要到精神文化需要，从公司文化宣贯到员工文化之星案例评选，从活动组织到满意度征集，种种工作的不断开展，促进了与员工之间的沟通与发展。

糖业公司工会委员会推动企业职工教育培训事业得到了很大的发展。公司设培训教室有三间，占地面积600平米，配备10台电脑，两台投影仪，一套多功能影响设备。公司工会每年都要不同程度的举办全员职工安全大培训及安全实战演练;每榨季，农业部都要举办“甜菜学院培专题培训会”、“年度农业工作启动培训会”、“农业员及联络员培训沟通会”、“大小农机现场会及培训会”等，给广大职工、农户带来知识的同时，也使企业职工与农户效益得到双赢。运营系统每榨季举办“车间安全管理知识大培训”“检修技改全员安全培训会”、“榨季运营启动培训会”等。公司企业职工教育培训管理制度不断健全，教育培训业务在不断拓展，职工队伍整体素质通过教育培训不断提高。

通过调查发现，企业规模越大往往越注重企业文化建设，而规模小的企业对文化建设的意义认识不足，其经营者相对缺乏推进企业文化建设的意识，个别经营者只关注眼前利益，不关注社会效益和企业的长远发展，认为企业文化建设只是表面文章。

由于缺少相关的专业人员，相当一部分民营企业在企业文化建设中，只是为解决当前遇到的问题而临时出台一些规范，功利性、目的性较强，对企业的发展前景、企业文化与员工的关系、企业文化的发展方向没有足够的认识，缺少理性的

总结

、提炼，企业文化缺乏延续性。企业员工流动性较强，较难与企业融为一体，也影响了企业文化的推广与延续。

民营企业文化建设载体形式单

由于民营企业家在企业中所处的特殊地位，对企业的发展起着举足轻重的作用，他们的率先垂范和倡导对企业文化的构建，以及企业价值观念的形成起着决定作用。积极引导民营企业家树立和践行社会主义核心价值体系，树立正确的价值观，形成崇高的品格，并通过多种形式，引导组织他们不断学习，总结经验，努力提高自身综合素质，把自己塑造成为具有远大理想、广阔胸襟、渊博知识、才思敏捷的企业家。同时，企业家应自觉执行企业文化，以自己的身体力行影响和带动企业员工，提高企业文化的执行力。

企业文化是企业为了适应经济社会发展，逐渐形成的被大多数员工所接受并具有传承性和生命力的价值观和行为模式，企业文化建设必须得到企业绝大部分员工发自内心的认同。要建立与员工和谐的关系，树立以人为本的管理理念，切实关心员工的就业、工资、福利、保险、晋职等，改善工作环境，在企业中形成尊重人、理解人、温暖人的氛围，保障员工的合法权益，加强对员工的培训，提高员工的团队意识和创新意识，提高员工的综合素质，使企业与员工形成利益共同体和事业共同体，增强企业对员工的吸引力和凝聚力，才能保持一个相对稳定的员工队伍，才能调动员工参与企业文化建设的热情和积极性，使企业文化有承载主体，并得到延续。

每个企业都有自已的特点，企业文化建设要充分利用这一点，因企制宜，有目的、有计划、有步骤地培育企业精神，塑造企业形象，建设具有自己特色的文化。结合企业的使命、愿景和发展战略，在了解企业文化现状的基础上，制定符合企业实际、科学合理、便于操作的企业文化建设规划，并找准切入点，提炼企业精神、核心价值观和经营管理理念。

**员工文化建设篇二**

搞好企业文化建设 丰富职工文化活动

岫岩职教中心自成立以来，一直认真贯彻执行党和国家各项文化工作方针政策，注重企业文化的建设和职工文化活动的开展，旨在营造积极向上的企业精神文明氛围、丰富职工的精神文明生活，塑造良好的企业形象，增强企业的凝聚力和向心力。

思想统一

在邓小平理论的指导下，在职教中心各级领导的高度重视和大力支持下，在以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神的指引下，中心工会特设企业文化建设和职工文化活动小组，立足于新形势，着力提高职工思想道德、科技文化素质，高度重视创建企业精神文明建设工作，多次召开会议，研究部署，在全校范围内组织开展企业文化宣传教育活动，并为此制定了多项管理制度。通过每周五的职工大会进行教师师德建设和思想政治教育、之后员工开展的心得交流会和思想汇报等方式，提升政治理论素质和业务技术技能，传播社会主义先进文化。做到了以统一的核心价值观、文化理念引导职工，促进职工整体素质及工作水平的全面提高。

各尽其所

为更好的配合企业文化建设工作，近年来，中心先后修建和完善了职工多功能报告厅（用于职工政治学习、大型活动和教育

教学

交流等）、职工健身设施和室外体育场、乒乓球室和棋类活动室等。今年，鞍山市图书馆在我校设立了分馆，最大限度达到了分馆与市馆的资源共享，为职教中心师生乃至全县人民送来了更加丰富的精神食粮，方便了师生的借阅，满足了广大职工对知识的渴求，真正实现了“足不出户，尽览天下文章”。此外，我校新建的多功能实训展示厅也即将于今年秋落成并投入使用，新的实训展示厅面积约900平方米，集实训、教育教学成果展示、体育比赛和员工大型集会于一身，它的落成将进一步推动中心的企业文化建设活动和职工文化活动的开展，为广大教职员工带来实惠。

积极参与

为丰富职工生活，职教中心开展了多种多样的职工文化活动，根据学校这个有利条件，中心工会以教研组和各科室为单位，广泛选拔有才艺的教师组成各式各样的兴趣小组十余个，如：书法（板书、硬笔、毛笔）、绘画、读书、剪纸、电子琴、体育、网页课件制作、摄影等，达到了职工全面参与的程度。兴趣小组每月末活动，每年一度举行职工拔河比赛、课件制作大赛，定期在校多功能报告厅举行成果展，在刚刚结束的庆“七一”教师才艺展中，许多教师的作品参与展出并获得了奖项。职工文化活动多了，不仅使干群思想得到了交流融汇的机会，也使职工的思想和业务素质大大提升，各式兴趣小组变成了文化创新的前沿阵地，职工的精神面貌更加积极，工作热情更加高了。

博闻强识

职工书屋现有面积60多平米，共有政治理论、文学历史、社会百科、家居生活、科学技术、工具辞书等八大类别，共计藏书200余册、影像光盘60余张，建有图书阅览、电子媒体播放、专题学习活动、综合管理等区域。在原有职工书屋的基础上，新增图书、名著、期刊杂志和教研工具书几百册，各类图书归类摆放、管理有序，并与市图书馆职教分馆联动，实现资源共享，每天定时开放职工书屋及电子图书室，方便了职工查阅资料和扩展知识，满足干部职工阅读需求，并为职工提高业务知识和增长知识面打开方便之门。

扩大队伍

在职工文化队伍建设和人才的培养方面，中心工会也做了大量卓有成效的工作。企业文化的广泛传播和丰富的企业职工文化活动的开展，使我校涌现出了一大批为职工文化贡献力量的积极分子和业务尖子，中心工会重视职工文化发展的同时也及时对职工积极分子进行褒奖，除了设立各个活动的奖项之外，还充分鼓励职工进行创新活动并给予大力支持，有很多职工已经将自己的优秀作品从校内带到校外，并有多项作品得到县里、市里的相关荣誉。

职教中心各级领导对精神文明的重视，使工会的工作更顺利的开展，壮大了职工文化队伍，也促进了各种职工文化活动在我校全面开花。今后的工作中，我们将继续努力，做好企业文化工作，弘扬企业精神，积极开展健康有益、丰富多彩的职工文化活动，努力为我校营造一个“民主、和谐、团结、奋进”的良好氛围。

岫岩职教中心工会

**员工文化建设篇三**

项目部简介：

项目部驻地选在枝江市七星台镇项目部占地8000m2，有办公室7间，会议室1间，职工阅览室1间，职工宿舍12间，浴室1间，厨房1间等。除此之外，项目部还建有篮球场和羽毛球场，用以充实职工的文化生活。

职工文化建设：

在项目部文化建设工作中，以“团结和谐，温暖如家”的思路，进行职工文化建设工作。作为职工文化建设工作中，项目部以“保暖如家”为建设的第一步，尽量为职工提供良好的工作生活环境。职工文化建设始终以职工为主体开展各项工作，如项目部针对季节变化，征集了大家的需要，调整饮食；利用工作之余，开展羽毛球比赛、篮球比赛、棋牌内竞技；开展集体生日庆祝活动等等。

除此之外，为了进一步深化职工文化，展现航道文化的积极性和正能量，项目部还展开了“情牵航道“主题系列文化活动。已经开展了“情牵航道 春暖行动”和“情牵航道 夏凉行动”。

每一次的集体活动中，项目部的凝聚力不断提升，对于工作的配合，对于生活的和谐都有着重大的意义。

安全文化建设：

项目部根据“安全第

根据标段的实际情况，项目部已经完成了各类安全风险的分析，多次安全隐患排查活动，制定并落实各项安全预案等工作。

在安全管理工作当中，除了责任、制度、预案、台帐等对安全行为的约束之外，项目部将安全文化的建设视为同样重要。安全文化建设的意义是加强安全思想的建立。对于工程中遇到的问题及措施时，首先要从安全的角度来考虑。若安全问题没有得到解决，一切活动均需被制止。

11月26日，我项目标段与荆江航道工程建设指挥部、北京京华工程管理有限公司、枝江海事处、长航公安枝江派出所、枝江航道管理处等相关单位共同举办，开展了一场盛大的消防、救生联合演习。此次演习全面展示了我项目在处理突发事件的反应能力和应急能力，全面检验了项目部对于安全文化建设方面的成果，锻炼了队伍的应急反应能力，对进一步加强荆江ⅰ标整治工程安全保障能力具有十分重要的意义。

安全培训

安全生产三字经

说安全，第一位，何第一，爱生命。家幸福，工程顺，事故出，祸端生。岗位停，接官查，自责痛，惹心疼。真情唤，惜生命，严规程，心存畏。不盲动，敬畏岗，辨险情，重防范。措施定，出方案，标准明，重实际。细交底，是先行，规范行，看实用。查什么，细说清，查标识，要分明，查堆放，要齐整，查设备，不带病，查电器，别漏零，查消防，预防到，查船舶，依行章。三伏天，避高温，时调整，凉药备。三九天，需防冻，冰雪天，防滑重，干冷天，防火重，辨风险，定方案。派督员，责任关，技术员，技术关，安全员，监控关。纠三违，敢黑脸，对责任，如针毡。各就位，同把关，把啥关，建网络。定规章，制度全，抓培训，是本源。重监控，保带班，严考核，真兑现。常分析，不怕烦，治隐患，不隔天。管一方，保平安，人健康，荆江畅。

**员工文化建设篇四**

1

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

日本企业文化()  第一篇：日本的企业文化

看日本的企业文化是如何发展的

企业文化一词，是由美国人提出来的，但它最早的实践者却是日本人。二战中日本国内经济遭到严重破坏，世人都以为它需要较长时间才能恢复，但不久便发现事实并非如此。当日本产品相继敲开世界各国国门，特别是电视、汽车等占领了美国大部分市场时，美国研究起日本发展的奥秘。最后得出结论：日本之所以能够在较短的历史时期内实现经济腾飞，迅速崛起而成为世界第二经济大国，其主要原因是得益于日本的企业文化。

西方学者做过一个比喻：管理就像一座漂浮在大海里的冰山，露出水面的部分占1/3，大体相当于管理组织、制度、技术、手段和方法等有形管理；隐在水中部分占2/3，大体相当于组织成员的价值观念、人际关系、文化传统、风俗习惯等无形管理。如果说传统管理理论更多的着眼于占1/3比重的有形管理的话，企业文化理论则着眼于占2/3比重的无形管理。 第二次世界大战结束以后，日本企业之所以成功，经济迅速腾飞，重要原因之一是他们更重视管理的软性因素，更重视把先进的科学技术与本民族的文化传统相结合，更重视培植企业自身的“社风”、“经营理念”和“价值观”等。

公元一世纪，中国儒家文化传入日本，日本人接受了儒家中的等级观念、忠孝思想、宗法观念等，逐渐形成了“稳定性强”的具有大和民族色彩的文化，它对日本人的生活方式，包括管理方式等产生了深远的影响。

2

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

日本文化的特征从历史上看，日本的周边一直存在着一些强大的国家，这种地缘特点要求日本人必须发奋图强，才能赢得民族独立，并受到周边国家的尊重，这形成了日本人特有的民族自尊意识。在此基础上，日本人有一种强烈的愿望和感情——赶上和超过发达国家。日本属于典型的东方文化传统的国家，历史上长期盛行单一的种植经济，这种劳作方式需要整个家庭及邻人的相互协作，因而倾向于发挥集体的智慧。加之日本是民族单一的国家，因而这种重视集体力量、发挥集体智慧的思想就更浓厚。这种国民团结一致的精神表现在经济发展战略上，就是政府和企业密切协作，发挥各自的优势和力量。

日本的团队精神在大、中企业实践中有三项重要的制度作为保障。一是终身雇佣制，一个人从学校毕业受雇于一家企业后，若无特殊原因，在该企业将干到退休。企业方面，要对员工长期负责，从工作到生活，从本人到家属都要关照，在不出现特殊情况时不解雇职工。从本质上说，雇佣制是日本企业家族化经营方式的延伸。

早在德川时代，家庭工业基础上的师徒制家族经营方式便已诞生，其特色是营利活动与家庭集团的继承行为合而为一。明治以后的近代企业，家庭与企业是分离了，公司追求的仍然是营利与自身的稳定二者，强调“企业家族之情”，把家族制度的“和谐”移植到现代企业里。这种价值观得到了延续，渗透到了经营者和一般职工身上。大正后期（20年代初），以终身雇佣、论资提级、奖金制为内涵的终身雇佣经营方式初步形成。但是，它还不能与战后的终身雇佣制同日而语。战前的终身雇佣制，在企业与职工的关系上基本上是“单行线”，即一方面职工被强迫接受“一仆不随二主”的忠诚思想束缚，另一方面，雇主却可以随意地解雇职工。

3

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

1947年，日本政府颁布《雇佣保障法》。一方面，法律限制雇主随意公开招聘职工，一些行业部门还形成了非正式的雇佣卡特尔，通过限制行业内相互竞争的雇主雇佣对方职工来限制劳动力之间的竞争，从而使劳动者缺少另谋职业的机会。

另一方面，法律严禁随意解雇职工，即使情况允许解雇，也必须符合一系列苛刻的条件，包括支付一大笔令雇主难以承受的补偿金，从而使解雇职工事实上难以发生。为了弥终身补雇佣制的缺陷，他们采取了一些积极的措施，例如，升为高级职员后，主要凭能力晋升；把不称职者调到不重要岗位或强迫其提前退休；对有才华的年轻人委以重任等等。可见，日本的终身雇佣制既有别于欧美式的自由雇佣制，也不同于中国计划体制下由政府包揽就业的“铁饭碗”制，确切的说法应是“长期稳定雇佣制”。

这是一种主要依据职工的资历、学历确定工资和职务，并结合一年两次大额奖金，享受企业福利，退休时发给退职金等的报酬制度。由于它以资历（工龄）作为提薪和晋升的基本依据，意味着职工变换劳动单位要付出沉重代价，一切都要从头开始，而长年连续工作，对企业生死相依则可获得厚酬。这一报酬形式对终身雇佣制起着巩固作用。

这种企业文化形象地将企业化为一个家族，家族的兴衰关系到每个家庭成员，所以每个成员都会为了家族的荣誉和兴盛而战。这种团队精神就具有破釜沉舟、一 4

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

往无前的战斗精神。这种企业文化也形象地将企业化成商海中的一条船，从每个船员到船长，共同以同舟共济的团队精神确保这条船不会沉没。

这三条制度像三条无形的绳索，把员工们捆在一起，使他们团结一心，为企业竭尽全力。 狭小的岛国，历史上长期孤立和现代工业对国外市场的依赖性，使日本人有着强烈的危机感，为了摆脱危机感，日本人形成了广采博取的学习精神。善于学习吸收海外优秀文化是日本民族的传统美德，他们在我国唐朝时学习中国，明清时学习荷兰，近代以后学习英、法，到了第二次世界大战以后又学习美国。日本人学习外来的东西，特别注重结合本国需要和本国特点进行加工改造。

以上几点便是日本文化的特征，也正是这种特殊的文化造就了日本独特的企业文化。 日本企业很重视经营理念，“企业文化”也称“经营文化”，强调通过优良的产品、周到的服务来服务社会，从而赢得社会的好评，以延续组织的生命。与西方企业仅仅追求利润的最大化的奋斗目标不同，日本企业强调追求经济效益和报效国家的双重价值目标。

松下幸之助在松下电器公司成立60周年之际，出版了《实践经营哲学》一书。松下公司现有职工20多万人，产品1.4万种，工厂分布在130多个国家和地区，其经营额从战后至今，增加了4000多倍。松下幸之助被誉为“经营之神”、“民族英雄”。该公司的成功得力于完善的企业文化。这种企业文化突出表现在三个方面：

第一，强化企业命运共同体建设。松下公司是日本第一家有公司歌曲和价值准则的企业。每天早晨8点钟，公司所有的员工朗诵本公司的纲领、信条、七大 5

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

精神，并在一起唱公司歌曲。一名高级管理人员说，松下公司好像将我们全体员工融为一体了。

第二，在进行总体企业文化培育的前提下，把培养人才作为重点，强调将普通人培训为有才能的人。松下幸之助有一段名言：松下电器公司是制造人才的地方，兼而制造电器产品。他认为，事业是人为的，而人才的培育更是当务之急。也就是说，如果不培育人才，就不能有成功的事业。出于这种远见卓识，他于1964年在大阪建起了占地14.2万平方米的大型培训中心，一年开支达40亿日元（占总销售额的0.1%）。全公司有1/3的人来这里接受培训。大规模的人员培训，保证了松下电器的新产品源源不断地涌向世界各地。

第三，注重经营性的、丰富的企业文化建设，使员工有新鲜感，这样更易于职工自觉接受公司文化。每年年终时，公司自上而下动员职工提出下一年的行动口号，然后汇集起来，由公司宣传部口号委员会挑选、审查，最后报总经理批准、公布。公司有总口号，各事业部、分厂有各自独特的口号。一旦口号提出，全公司都在这一口号下行动，口号本身体现了公司的价值观。

松下认为，企业经营归根到底是为了共同幸福而进行的活动，因此，必须深刻认识人的本质，并且根据这种认识去从事工作。这是松下企业经营哲学的基点。

松下提出，企业经营理念所要回答的问题是：企业是为了什么而存在的？企业的真正使命是什么？企业要健康发展，首先就应该树立正确的经营理念。这是因为，第一，对于企业来说，技术力量、销售力量、资金力量以及人才等，虽然都是重要因素，但最根本的还是正确的经营理念。只有在正确的经营理念的基础上，才能真正有效地使人员、技术和资金发挥作用。第二，在千变万化的社会形 6

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

势中，企业若要对各种问题采取无误的、恰当的对策，其基本依据仍然是企业的经营理念。第三，对于一个企业所拥有的众多职工，要使之同心协力，发挥巨大干劲，其基础仍然是经营理念。

正确的经营理念认为，企业的使命或实业人的使命，就是克服贫困，就是使整个社会脱贫致富，就是要把全体人民的生活推向富裕和繁荣。形象地说，企业或生产者的使命，是把贵重的生活物资像自来水一样无穷尽地提供给社会。无论什么贵重东西，生产的量多了，就可以达到几乎低到无代价的价格提供给人们。这样，才能逐渐消除贫困。松下认为，正确的经营理念扎根于正确的人生观、社会观和世界观上。从这里才能产生真正正确的经营理念。正确的人生观、社会观和世界观则必须符合社会发展规律和自然规律，如果违背了它，那就不能说是正确的人生观、社会观和世界观，而由此产生的经营理念也不可能是正确的。企业的具体经营活动是经常变化的，但是，立足于按照人的本质或自然规律而得出的正确的经营理念，无论是过去、现在和将来，无论是国内国外都是适用的，企业应当坚持一贯地奉行这种正确的经营理念。这种经营理念也包括用生成发展的观点看待一切事物。所谓生成和发展，简单说来就是日新，又日新。这就是宇宙万物运动的自然规律，从这个观点来看企业的经营，可以认为各个产品或各个行业也存在着一定的寿命，原则上必须不断地进行新的开发、新的投资，而企业形象、企业战略也必须与时代的发展相适应，要日新月异。  第二篇：日本企业文化的特点

7

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

企业文化的产生发展、演变都与社会文化有着密切的联系。许多学者在研究日本企业文化的同时，发现其产生的根基——日本社会文化具有一些与众不同的特点。

首先，民族的单一性和社会结构的同质性。日本民族一个最为显著的特点是它在日本列岛上自始至终都是惟一的民族。在漫长的日本民族历史上几乎没有民族大迁移及本民族之间的大残杀，社会结构较稳定和统一。80%以上的人世世代代生活在同质社会中，继承了日本社会传统的“强调集团”主义和业绩主义相结合的献身价值观，对纪律的高度重视又成了组织目标实现的保证。

其次，“文化滞后型”与兼容并蓄性。日本的农业诞生于公元1世纪，其社会经济文化比中国落后了几个世纪。这时，日本显现出一种“文化滞后”状态。“滞后型文化”可以朝着两个截然相反的方向发展。一是封闭守旧，停步不前，抵制先进文化，从而文化更加落后；一是发扬文化革新精神，兼容并蓄地输入外来文化以改造自身。日本选择了后者，公元7世纪进行的“大化革新”，缔造出一个融合大唐文化的日本封建文化体。19世纪进行的“明治维新”运动，又缔造出一个融合欧美文化的日本资本主义文化体系。

第三，节俭意识强烈。日本是一个岛国，地小物稀，这培养了日本民族节俭的观念，“勿暴殄天物”是许多日本人的口头禅，这深深地影响着日本的企业文化。日本的汽车产品之所以能在国际市场上有着很强的竞争力，就在于它的生产成本和使用成本低，这不能不说日本民族的这种固有观念起了很大的作用。

日本企业文化包容面很广，但主要内容是有关“和”的观念。“和”是日本企业管理范畴中的哲学概念和行动指南。其内涵是指爱人、仁慈、和谐、互助、团结、 8

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

合作、忍让，它是日本高效能团队精神的基础。“和”的观念其实源于中国的儒家思想，但在日本又发展了儒家思想。中国儒家思想强调的是“仁、礼、义”而在日本则强调“和、信、诚”，由此使得日本企业文化中包括着“和、信、诚”的成分，使得人们注重共同活动中与他人合作，并时刻约束自己，所有日本的企业都依循“和”的观念行事。在日本人看来，一个团体或企业如果失败，多半由于缺乏“和”的精神。真正实行了“和”的团体，势必带来和谐和成功。理想的工作环境，使人的潜能得到良好的发挥，使得人找到人生的归宿，达到幸福的境界。“和”的观念很大程度上制约和引导着日本企业的经营哲学。日本企业实行的自主管理和全员管理、集体决策和共同负责、人与人之间的上下沟通，乃至于情同手足，这些都与“和”的观念密不可分。

 第三篇：日本企业文化的潜规则

日本企业文化的潜规则

世事如棋，上世纪80年代日元经济横扫全球之际，日本企业获得广泛的赞誉，终身雇佣制和集体主义成了国际企业的样板。可当日本经济陷入失落的十年之时，日本企业又因为创新匮乏和反应迟钝成为被批判的靶子。然而迄今为止，在财富500强排行榜中，日本企业比比皆是；在现代市场经济体系下几乎所有重要的行业中，都能看到著名日本企业的影子。与创新叛逆、雷厉风行的美国企业文化相比，日本企业文化有其自身的特色，这既是日本企业称雄世界的动因，也是约束日本企业进一步发展的桎梏。笔者试图在这里梳理一下日本主流企业文化中的潜规则。

 第四篇：日本企业文化特点

9

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

电影《忠犬八公》讲述了一只日本秋田狗对主人的忠诚和爱，从侧面也反应出了一些日本的企业文化。

日本企业文化最为明显地体现为如下特征：  一、忠诚

日本企业非常重视员工的忠诚，员工忠于上司、忠于企业、公司忠于员工。日本企业不仅推崇能力，更看重忠诚。同时，日本企业员工也同时把忠诚企业作为自己人生的荣耀。在日本，不忠诚的人是被人唾弃的。日本员工时时处处维护自己企业的荣耀，不允许任何人有辱自己的企业。日本年轻人一旦进到一家大公司，就把自己的命运与公司的命运联系在一起。企业是员工的家，情感的纽带，道义和责任的要求都使得企业不会轻易辞退员工，员工跳槽的现象也也十分罕见，从一而终任劳任怨是日本企业员工所只能从的道德准则。此外，日本企业一般不轻易解雇员工，使员工产生成果共享，风险共担的心理。日本员工行为中往往表现出无条件服从企业，为企业发展忍受各种苛刻的条件。日本人的忠的意识除了受儒家文化的影响外，还因为自身的忧患意识浓重，日本的耻感文化特色，资源短缺，受灾频繁，是日本人必须强调一种忠的意识，才能更好的生存，从忠于天皇、忠于国家、忠于企业，日本人很好地利用了自己的文化资源。  二、以人为本，重视团队精神的发挥

日本民族在历史上长期是一个农耕民族，种族单一，受中国儒家文化影响较深，具有长期的家族主义文化传统，具有较强的合作精神和集体意识。日本民族主义传统和与此相联系的团队精神渗透到企业文化和管理的各种制度、方法、习 10

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

惯之中，使企业全体员工结成“命运共同体”。员工与企业之间保持着叫深厚的“血缘关系”，对企业坚守忠诚、信奉规矩，有着很强的归属感。日本企业把“以人为本”的细想贯彻到企业文化中，把培养团队精神视为企业文化的灵魂。正是这各方面的综合，特别是企业文化的渗透力、感染力和激励力，使得日本企业成为一个个真正充满活力的有机整体，从而爆发出勃勃生机和很强的创造力，完全不同于美国企业的机械性组织。

团队精神是日本企业文化的重要特征，日本企业重视团队能力，个人能力被置于其次地位。日本企业采取年供序列工资制，晋升主要凭年资相应的职务晋升也主要凭年资，资历深、工龄长的员工晋升的机会较多，并保证大部分员工在退休前都可升到中层位置。这种制度是以论资排辈为基础的，员工工作时间的长短和对企业的忠诚度比能力更重要。对员工实行长期考核和逐步提升制度，要成长为一名受重用的优秀员工，要被派往多个地点去任职，要经历多种岗位和工种，虽然有些工作貌似琐碎无聊，与企业似乎无关，但能否安心兢兢业业地做好这些工作，却是企业考察员工的适应性与团队意识的重要手段。

日本企业内部往往没有鼓励员工相互竞争的机制，要求员工之间，上下级之间团结协作，过分的自我表现会收到无情的打击，为了维护良好的人际关系，员工不能以个人好恶来评判事物，二是要以群体的和谐为评判标准。在日本，集体活动甚至于下班后去喝酒都不能够轻易不参加。  三、精细

日本作为地域狭小的岛国，资源匮乏，为应对这种局面，日本人养成了精细的文化习惯，甚至有人认为日本人太过于拘泥小节。

11

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

日本企业不允许在细节上出现问题，并习惯于从细节上考察员工。日本员工为了在细节上追求完美，精益求精，不惜花费大量的时间来解决看似可以忽略的小问题。也正是因为这样，日本产品的质量在这些精细之处击垮对手。  四、家族主义特色显著

日本过去一直是以农业为主的国家，因此日本民族具有明显的农耕民族的某些文化物征，它首先表现为集团内部的互助合作，由于农耕作业，从播种到收获，绝非一个人的力量可以完成，家人、族人必须互助合作，这使得日本人养成了团结互助的良好习惯，与个人才能相比，他们更重视协作与技术的作用，即表现为家族主义。这种家族主义观念，在企业中则普遍表现为“团队精神”，一种为群体牺牲个人的意识。在日本，集团是一个广泛含义的概念。日本社会是集团的社会，一个企业可以被看作是集团，企业内部的科室、班组、事业部等也都是大小不一的集团；在企业外部，相互间有密切联系的企业结合成集团，无数个集团最终又构成日本国家和民族这个总的集团。所谓家族主义就是把家庭的伦理道德移到集团中，而企业管理活动的目的和行为又都是为了保持集团的协调、维护集团的利益、充分发挥集团的力量。家族主义精神要求和谐的人际关系，因此“和为贵”的思想是日本企业文化的核心。  第：日本企业文化

宁波大学答题纸

（20 12—20 13 学年第 二 学期） 网络帝国是怎样缔造的？

12

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

——解读日本软银集团企业文化

众所周知，雅虎是美国著名的门户搜索网站，也是目前最重要的门户搜索网站之一，它在世界有共24个网站，有英、中、日、韩、法、德、意、西班牙、丹麦等 12种语言版本，影响力不容小觑。然而，今天我想要叙说的内容并非关于雅虎却由雅虎引出。  一、软银集团企业简介

软银股份有限公司（日语：ソフトバンク株式会社，中文翻译软件银行集团，简称软银）于1981年由韩裔日本人孙正义在日本创立并于1994年在日本上市，是一家综合性的电讯与媒体领导和风险投资公司，主要致力it产业的投资，其业务包括宽带网络、固网电话、电子商务、互联网服务、网络电话、科技服务、控股、金融、媒体与市场销售等。软银集团在全球投资过的公司已超过600家，在全球主要的300多家 it 公司中拥有多数股份。软件银行公司自1994年上市以来，拥有了日本300家企业，遍及美国、欧洲重要的合资或独资企业，辖下关系事业、创投资金和策略联盟等一切资产总共四百亿美金，是日本前十大会社。 软银集团下辖多个子公司，其中有北尾吉孝创建的软银金融集团、软银中国、panasia媒体公司、sbch公司、\_\_\_\_(省、市、区、县)软银、软银亚洲等。

软银中国创业投资有限公司是软银在中国，包括中国大陆、香港、澳门和台湾地区的投资机构，隶属于软银国际风险基金，是软银全球战略的重要组成部分。软银中国创业投资有限公司基金致力于在中国（包括香港、澳门和台湾）协助优秀的创业者共同创建世界级的高科技企业，把企业带入一个由300多个遍及全球的已投资的高科技企业所组成的软银大家庭。此公司对处于各种发展阶段的高科 13

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

技企业，包括无线、宽带、互联网、ic设计、数字媒体、计算机硬软件等行业中优秀的企业都有兴趣。

panasia这个公司是软银集团在中国台湾建立的一个全资子公司，这个子公司的名称为“panasia媒体公司”(pmc)。子公司利用软银和雅虎（日本）在日本建立的合资平台tv bank，向包括中国大陆、中国香港、中国台湾和 新加坡在内的亚洲国家和地区提供数字音频/视频内容（iptv）。

sbch公司是由ut斯达康与日本软银在2024年共同投资建立的风险投资公司，该公司总部位于新加坡。在ut斯达康出售股份后，双方的合资关系随即终止，日本软银集团拥有sbch全部股权。

\_\_\_\_(省、市、区、县)软银投资顾问有限公司是属国家正规注册的投资企业，对金融市场融资领域的政策性走向和市场变化有自己的见解与研究，并与多家国内外银行、证券、保险、财团、投资等金融机构建立了长期、稳定的合作关系。致力于个人融资、企业融资、兼并收购、清债追

偿、投融资管理等，为中小型企业流动资金紧缺和在创业中遇到困难的个人提供支持与帮助。

软银亚洲在中国大陆总共投资超过23个项目，如早期注资263、融信、移数通；2024年注资的亚洲网通、摩比天线、博康；2024年2月向盛大投入高达4000万美金，2024年向银联商务注入1290万美金，而2024年又投资橡果，注入高达3500万美金！8月份刚刚又投资铭万。软银专注基础二期的投入，风险相对较小，而投资面额大，回报率高。尤其是盛大等获得巨大成功。

14

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

 二、软银集团成功背后的文化探求

《福布斯》杂志称软银集团ceo孙正义为“ 日本最热门企业家 ” ，他也有“日本的比尔·盖茨”之称，在过去的两年中，他一直在“全球十大精英”之列。在不到二十年的时间内，他创立了一个无人媲美的网络产业帝国。这个帝国并非是受其统治的帝国，而是一个由他支持扶助的高科技产业帝国，他不是在自己独自享受，而是为使更多的人掌握高科技信息，贡献出他的智慧与才能。

孙正义最过人之处，是他的思维理念。他能从眼前的生意中，看到未来生意方向和发展前景。他看未来不是十年、二十年，一看即是上百年的跨度，对于软银集团来说，有这样一位睿智豁达、高瞻远瞩的“领头羊”，它的网络产业帝国将会毋庸置疑地更加强大，更具实力和生命力。

可以说日本雅虎和软银集团的成功就像古谚语说的“罗马不是一天建成的”那样，而孙正义的创业经历更是发人深省，他的创业理念贯穿着他人生奋斗的全过程，也深深地影响着软银集团的经营理念及企业文化。

他曾说：“最初所拥有的只是梦想和毫无根据的自信而已，但是所有的一切都从这里开始。”可以说他是一个敢于做梦的人，世界上有梦想的人很多，实现了梦想而成功的人也很多，然而孙正义却是属于不断制造梦想不断奋力地去实现梦想的人。正因为坚忍不拔与异想天开两种性格特质的结合，才使得软银从得益于一台小小的翻译机的灵感起步到网络电话的推广再到最后不断地兼并创新成就了一个庞大网络传媒帝国。

15

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

孙正义说，他就是孙子的后裔，他的血管里流着孙子的血液。如果没有《孙子兵法》就没有他孙正义。所以我们发现孙正义是将《孙子兵法》生动地运用到经营中的具有代表性的日本企业家，他把孙子语录作为厂训放在大门口：一边是“胜兵先胜而后求战”，另一边是“败兵先战而后求胜”。综观软银集团一次次的投资并购，我们不难发现其中对孙子兵法精髓的应用，对此，他总结兵法核心为25个字：一流攻守群，道天地将法，智信仁勇严，顶情略七斗，风林山火海。大意是说应以成为“天下第一”为目标，洞察时势潮流，考虑攻守均衡。所以我们发现软银集团并不是每一次的并购都十分的高调，它有意识地收敛锋芒，加强联盟与合作，这就是从孙子兵法要义衍生出的被孙正义非常重视的“群”的经营思想。

他并不是把每次投资都看成是一锤子买卖，而是当成一次结盟关系的开端。他每年都要邀请合作伙伴参加在旧金山举行的技术论坛大会，并与他们共进午餐或晚宴，以培养与伙伴之间轻松愉快的友情。虽然有时会因利益分配争得面红耳赤，但频繁接触交流却使得共同合作创造成功的机会愈来愈多。

软银最初只是默默无名的一个小公司，也曾和东芝及富士通等多家软体企业合伙，却因经营不善亏本，但是孙正义卖掉股票归还贷款，退回财团所有原有投资资金，一肩担起损失的责任，背负起巨额债务，却赢得了前辈们的佩服。自此软银名声大噪，并奠定了事业的信用基础。

以下是我从各方资料中了解到的一些软银集团的企业文化理念精粹： ●把员工每10个人组成一个小组，每组备有经营损益表，逐日修订更新。 ●在企业管理上实行彻底的数字化管理，公司采用当日决算制度。

16

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

●定期举行敲打1000次会议。

●倘若缺乏对人性的关爱，数字将仅是数字。软体银行营运的宗旨是为人类谋福利。 ●人因梦想而伟大。在高技术领域内，擅自闯入并扰乱原有秩序的标准经营方式。 以平和的心态对待万物，靠自己努力奋斗而不怨天尤人；虽白手起家，但不缺争天下第一的志气；脚踏实地勤奋工作；一诺千金信守承诺的商业道德；百折不回的韧劲??这种种宝贵的品质造就了软银如今“国际互联网之王”的地位，我想不管是在哪个国家，处于什么时代，这些优秀的品格都是人们实现梦想、铸就辉煌和贡献社会不可或缺的。

**员工文化建设篇五**

1

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

企业文化品牌建设

 第一篇：企业文化和品牌文化建设

天津工业大学 《企业文化》结课论文

姓名学号 88学院工商学院专业工商管理成绩 2024年12月22日 企业文化和品牌文化建设

摘要：现代企业当中，企业文化有着举足轻重的作用，它是一种柔性的管理手段，现代企业当中，企业文化有着举足轻重的作用。企业文化一旦被企业员工共同认可后，它就会成为一种黏合力，使全体员工在企业的使命、战略目标、战略举措、沟通合作等方面达成共识，从而产生一种巨大的向心力和凝聚力。品牌与文化对于企业有着同样重要的作用。这两者间不仅是企业内外的形象展示，而且更是企业的巨大无形资产。只有重视品牌文化，形成强势的品牌，才能在竞争中立于不败之地。

关键字：企业文化; 品牌文化; 管理手段; 品牌建设

企业文化是指在一定的历史条件下，企业的经营管理哲学、企业所处的社会经济环境和市场营销环境，在长期的经营管理活动中，逐步形成的为全体员工所 2

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

认同、接受的思想、作风、价值观念及行为准则，是企业为争取更大发展的一套非正式规则，具有企业个性的信念和行为方式。它表明企业奉行什么样的经营哲学，以及企业通过完善和健全现代企业制度要达到的目标，企业文化意味着公司的价值观，是现代企业品牌经营的重要内容之一，具有约束、导向、融合、凝聚、娱乐和辐射等作用。因为，在经济全球化的今天，企业与企业之间的竞争，将越来越多地渗透文化理念，全球企业竞争的革命，已由规模效益竞争转向企业文化和品牌文化的竞争。

在现代企业当中，企业文化有着举足轻重的作用。企业文化为什么能促进经营业绩? 1.企业文化能够带动员工树立明确的目标，并在为此目标而奋斗的过程中保持一致的步调。在今天专业化程度很高、分工复杂的环境中，做到这一点极为不易。

企业文化是一种柔性的管理手段，现代企业当中，企业文化有着举足轻重的作用企业文化所具备的柔性特点很好的补充了企业制度刚性的弱点，有效地消除了员工对制度控制的抵触，提升了员工的贯彻执行力，是企业管理的辅助工具。企业文化一旦被企业员工共同认可后，它就会成为一种黏合力，使全体员工在企

3

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

业的使命、战略目标、战略举措、沟通合作等方面达成共识，从而产生一种巨大的向心力和凝聚力。企业文化强调以人为中心。企业文化建设要强调关心人、尊重人、理解人和信任人，企业文化所体现的人不仅是指企业家、管理者，更要包括企业的全体员工。企业价值观念只有被企业的全体成员共同认可，才能形成企业的向心力，才能将企业凝聚成为一个具有战斗力的整体。

企业文化构建要注意以下问题：

企业文化属意识形态的范畴，要通过企业员工的行为表现出来。建设企业文化必须首先从员工的思想观念入手，树立正确的价值观念，在此基础上形成企业精神和企业形象，防止出现企业文化体现的内涵与企业员工表现不一致的现象，也就失去了企业文化应具有的特质。

特色是企业文化的一个重要特征，企业文化本来就是在企业组织发展的过程中形成的。每个企业都有自己的特点，企业文化建设要充分利用这一点，建设具有自己特色的文化。只有具备了企业自己特色企业文化，而且被认可，才能体现企业文化带来的竞争优势。

企业首先是一个经济组织，企业文化是一个微观的经济组织文化，本应具有经济性。企业文化必须为企业的经营活动服务，要有助于提高企业的经营效益，有利于企业的生存和发展

其中企业精神和企业价值观是企业文化的核心。

4

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

这里的价值观不是泛指企业管理中的各种文化现象，而是企业或企业中的员工在从事商品生产与经营中所持有的价值观念。

企业的品牌是一个错综复杂的象征，它是产品、服务、声誉、效益、消费群体及社会形象等等的无形总和；企业形象是企业自身在消费者心目中的地位和价值的体现，是企业在长期经营中形成的消费者对企业的评价或口碑。良好的企业品牌和形象是各企事业单位的一项重要的无形资产，它不仅代表了一组忠实的顾客，形成了稳定的消费群，还由于知名度、信任度和美誉度使企业的营销成本减

少，使销售额稳定，利润的上升；综观现在的企业，我们也可以得到这样的结论：业绩突出的企业往往具有优秀的企业文化，企业文化最终影响着企业的经营绩效。

对于一个企业而言，品牌与文化对于企业有着同样重要的作用。这两者间不仅是企业内外的形象展示，而且更是企业的巨大无形资产。一个品牌的成功与否，不是靠单纯的某个方面的突出表现，而是要看一个企业综合水平的体现”，品牌发展的最高境界就是在传递着一种品牌文化，这才能够成为企业巩固无障碍的一种巨大价值体现。如果对于企业来说，这个企业给消费者的心理感受和心理认同，就是品牌文化或者叫品牌内涵，他是联系消费者心理需求与企业的平台，是品牌建设的最高阶段，目的是使消费者在消费公司的产品和服务时，能够产生一种心理和情感上的归属感，并形成品牌忠诚度。

5

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

品牌文化与企业文化都是文化的一种表现形式，都是一种亚文化现象。企业文化与品牌文化都脱离不了文化，他们的形式和内容与文化都密切相关。企业文化的塑造可分成三个层次，核心理念、制度与行为、文化群体；品牌文化也包括品牌精神、品牌传播、目标消费者三个方面，可以说正是对企业文化的不断丰满，让企业在市场上树立起了一个比较良好的形象。比如，当我们提到麦当劳，就会想到那个和蔼可亲的麦当劳叔叔，就会想到他明窗静几的就餐环境，还会记起那句充满个性的“我就喜欢”广告语，这些都是麦当劳品牌文化的具体体现，是一种便捷、清洁、舒适、活力的美国文化的代表，也是其企业文化的体现。

在品牌文化建设中，有许多问题值得去注意：

在结识一个人的过程中，我们往往是先了解对方的行为、态度与价值观，当认同对方的行为与价值观之后，就会相信对方，喜欢对方，并保持长期的交往。接触一个品牌的过程也是这样，品

牌的知名度，让我们知道这个品牌；品牌的联想度，让我们了解这个品牌的行为与价值主张；在此基础上我们认同、喜欢、信赖这个品牌，从而就建立起了美誉度和忠诚度。

随着市场竞争的加剧，市场的权力已经有生产者转移到了消费者手中，在消费者主权时代，品牌文化的建设自然不能“曲高和寡”，自己唱歌自己听。品牌管理理论认为，生产者拥有的是品牌名称，品牌资产，消费者才是真正的品牌拥有者。因此，品牌文化的后面站的是消费者，品牌文化一定是要代表特定消费群体的价值观、社会地位、风格和气质。

6

---真理惟一可靠的标准就是永远自相符合

品牌文化建设的定位首先要分析产品的目标消费群体的性格特征，这应该从该群体的性别，年龄，知识结构，文化背景，心理状态，收入层次，消费观念，消费偏好和消费能力等多方面进行综合分析，评价。找出其共性，并以此共性为依据，确定产品的性格特征。更重要的是要保持这两者之间的一致性,即：该品牌所代表的精神文化是目标消费群乐于并且是易于接受的。只有让消费者首先接受产品和服务当中所承载的文化精神，消费者才会对产品和服务产生感情认同，这样能够被动之以“情”的消费者，最终成为了该品牌的忠实用户，其忠诚度也最高，同时也成为了该品牌和服务的口碑宣传媒介。

做好了品牌定位，也选用了品牌代言，还要着力于媒介传播，即通过何种媒体向消费者传递品牌个性信息，用何种方式演绎和表达品牌个性，同时也要注意品牌个性与传播媒介的一致性和共通性。

总之，品牌是竞争的产物，为竞争服务，而品牌的内涵是文化，文化起着凝聚和催化的作用，使品牌更有内涵；品牌的文化内涵是提升品牌附加值、产品竞争力的源动力！如果在实践中陷入品牌文化建设误区的企业不能自拔，则会失去竞争力，断送自己的前途。因此要善于利用品牌的文化优势，将无形的文化价值转化为有形的品牌价值，把文化财富转化为企业竞争资本，使品牌的文化内涵带给品牌更高的附加值和市场价值，才能利用企业文化更好地打造自己的品牌，真正地视品牌为生命，在市场的激烈角逐中立于不败之地

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找