

加强宣传在企业文化建设中的作用

企业文化并不是几个要素的简单结合,在长期的市场发展中,企业文化会随着时间的推移不断得到发展、融合、进步,它是一个企业前进的精神支撑,也是企业的标志,代表整个团队的办事理念、经营策略和工作态度,企业文化的进步不仅在整个市场上起着不可或缺的作用,更是企业占据市场份额的不二法则,对推动当代社会的文化进程也异常重要。

一、国有企业新闻宣传和企业文化建设工作的重要性

(一)企业文化的含义及具有的作用。众所周知,企业文化涉及的内容主要包括物质层面、制度层面以及认知层面,落实到实际的工作中,就是该企业的新薪资待遇、团队精神、企业风向标、内部环境以及整个企业的核心竞争力一系列的环节。企业文化在企业竞争发展过程中的作用不容小觑,就好比一栋建筑的地基,地基如果不打牢,那么做任何工作都无济于事,企业的文化建设亦是如此。企业文化如果无法突破传统的瓶颈,企业就永远没有发展的新鲜血液,更谈不上发展壮大,只能是可望而不可及。

(二)新闻宣传的内容及其意义。对国有企业来讲,新闻宣传工作关系到企业能否实现又好又快发展,也关系到企业的和谐稳定。它是引导广大在岗工作人员的思想动态保持在一个正确的轨道上,和企业的进步形态并驾齐驱,不断提高自身的业务水平和业务素质。抓好新闻宣传工作必须要

有领导的支持,员工的认可,因为这是做好各项工作的基础和重要手段,是培育先进企业文化的重要组成部分,并且对于整个企业的市场形象而言是莫大的一笔财富,新闻宣传效果直接影响着企业的口碑,并且对于企业上上下下来说就像一剂定心针,能够发挥集体的力量,使全体员工力往一处使。

二、新闻宣传对企业文化建设的重要作用

企业的新闻宣传主要由内宣和外宣两部分组成,二者所起的作用有很大的区别。内宣主要是包装企业的部门文化,使企业保持站在时代的前言,把握市场的最新动态,让企业员工看到自己的工作成果,从宏观上把握企业的发展方向,对以后的工作开展充满激情与信心。此外,通过内部宣传,能够发挥标兵的力量,团结全体职工,不断完善和丰富自身的知识素养。就企业的外宣而言,主要起的是一个标志作用,不仅标志着发展动态,更标志着口碑形象,对企业扎实市场地位有着很重要的作用。新闻宣传工作不是企业自身能够决定的,必须依靠党政的直接领导,做好宣传工作,对企业的文化建设来说也就事半功倍了。企业文化最核心的环节就是企业的理念、态度以及发展态势。这些环节贯穿企业的每一步工作中,而新闻宣传就是企业文化的指路明灯,将企业的每一位员工放在同一个文化氛围中,使员工真正将企业当作自己的家庭一样去努力、奋斗。新闻宣传凭借其自身的客观性、形象性以及可观性,在企业员工中间成为了一种喜

闻乐见的传播方式。而企业新闻宣传受众的明确定位,也让宣传效果达到最佳的水平。使全体员工突破传统的思维模式,形成良好的企业文化环境,企业良好的新闻宣传可以挖掘职工的潜能,使他们凝聚在一个共同的企业目标上,从而为企业的总体目标和任务以及经营活动服务,起到凝心聚力的作用。职工是企业各项经营管理、生产活动的具体实施者,他们的言行举止决定着企业文化。所以说广大职工是企业文化建设的主体,新闻宣传工作则是企业文化建设的重要载体之一。因为新闻宣传有其独特的传播作用、历史地位以及广泛的群体,因此,在企业的文化建设中已然不可或缺。同时,企业的新闻宣传工作还有一个警示作用,通过对违法乱纪行为的传播公示,能够使员工做到每日三省,不断丰富自身文化素养。

三、发挥新闻宣传对企业文化建设的推动作用的对策

(一)充分利用各种传媒工具,建立和完善企业的传媒网络。要进一步做好企业的新闻宣传工作,就要有效利用好各类传媒工具,在利用传统平面媒体的基础之上,结合企业实际建立健全企业文化网络。新闻宣传的渠道丰富多样,不仅有平面媒体,还有可视媒体,丰富的展现形式能够使企业的每一个角落都充满文化气息,并且能够使员工充分了解企业的文化状况,并以此为基础制定开展下一步工作的策略,极大地减少了企业人力、物力的浪费,自觉地融入到企业团队工作中来。并且通过深入到员工中间,

企业能够做好上情下达、下情上达,使员工感受到组织的力量、集体的关爱。

(二)坚持以人为本原则,贴近员工生产生活实际。坚持“三贴近”,按新闻规律办事,是新闻宣传的内在要求。要把企业的发展同员工个人价值实现、员工家庭幸福等因素有机统一起来,把思想性、指导性和可听、可视、可读性结合起来,找准宣传工作的着力点、员工的关注点,多用职工群众喜闻乐见的形式,多报道有实在内容、有新闻价值的事情,真正让新闻宣传工作贴近员工、贴近生产、贴近生活,做活“人”的文章。

(三)创新宣传载体,推动企业文化建设发展。随着互联网技术的发展和新媒体的兴起,企业新闻宣传工作不应也不能再局限于传统的报刊杂志和文化阵地,要积极主动对新常态,适应新形势,拿出新举措,充分运用手机报、微博、微信公共平台等新媒体主动“发声”,实时宣传,自觉巩固和壮大主流文化舆论,并使之成为沟通互动的桥梁。同时,利用好微电影、微视频等宣传形式,选取适当主题,精心组织安排,将企业生产经营和员工文化生活中的人物、事件或理念、事迹拍摄成企业员工和社会大众喜闻乐见的微视频、微电影,不断增强新闻宣传工作的感染力,扩大企业文化的传播力。

企业文化建设是企业生存和发展的重要战略资源和宝贵的财富,是提高企业整体素质和核心竞争力的重要内容,是构建和谐企业的重要因素。而新闻宣传工作作为一种有效的载体,在企业文化建设中起着重要的作用。

王瑶

新时期企业文化建设的思考

经济全球化的到来使得各行各业所面临的压力与竞争也开始越来越大,作为影响企业发展的重要因素——企业文化的建设必须得到足够高的重视。只有足够好的企业文化才能为企业的发展带来一定的促进作用,进而实现企业竞争力的提升以及市场占有率的提升。然而在实际的建设过程中,我们发现新时期很多企业对于企业文化的建设仍然存在一定的问题,如果这些问题不能很好地被解决,企业的发展将面临巨大的威胁。由此可见,探讨新时期企业文化建设存在的问题以及解决的对策的必要性。

一、企业文化内涵

企业文化对于企业的发展具有重要价值,因此,企业的每一位员工若想实现企业文化的建设,首先应该做的就是对于企业文化有一个全面、深刻而又透彻的了解。所谓企业文化,指的是企业在长期发展的过程中,经过所有员工的无意识的努力积累下来的一种文化价值观以及思想价值观,企业文化没有特定的建立标准,也不是有意识而为的,而是在长期的工作经历中逐渐累积下来的,是在一次次经历中总结下来的。因此,从某种程度上来说,企业文化可以决定企业的发展前景。

二、企业文化建设现状

目前,虽然我国在企业文化建设方面已经取得了一定的进步,但是依然存在一定的问。接下来,我将从三个方面展开分析我国企业文化的建设现状:一,文化理念落实程度不足;二,企业文化的建设缺乏创新性;三,“以人为本”的理念不够强。

(一)文化理念落实程度不足。若想实现企业文化的建设,首先应该做的就是实现对于企业文化的渗透以及落实,只有将企业文化的理念落实出去,才能实现对于企业文化而建设。然而在实际的工作中,我们却发现,很多企业对于文化的理念缺乏一定的落实,还是建立在口头的表达上或者是每周的会议上,换句话说就是张口说一说而已,并没有付诸于实际行动,这样无疑是纸上谈兵。缺乏一定的落实行动,员工的行动力自然就不强,进而导致企业的凝聚力的丧失,进而导致企业文化的建设受到阻碍。

(二)企业文化缺乏创新性。新时期,创新性是每一个企业得以生存以及发展的必备条件,对于企业文化的建设也是一样,然而在实际的建设活动中,我们却发现有很多企业对于企业文化的建设只是沿用先人的经验或者是沿用一些比较成功的案例,缺乏一定的创新性。这样虽然也保证了企业文化的建设,但是缺乏创新性的企业文化的建设方法根本无法适应企业的长期发展的。尤其是在竞争如此激烈的今天,很多传统环境下的企业文化建设方法以及手段已经无法适应新时期的社会的发展以及需求。

(三)以人为本的理念有待加强。新时期下,对于员工的管理不再沿用

传统的工作环境下的刚性管理制度,而是采用“以人为本”的柔性管理制度,只有实现以人为本的管理制度,才能让员工感觉到在企业中工作是一件很开心、很舒适的事情,进而提升员工工作的积极性以及主动性,增强企业的团队凝聚力,然而在新时期的企业文化建设过程中,我们发现很多企业仍然还是使用传统的工作环境下的刚性管理模式,缺乏“以人为本”的人性化管理模式的实施以及应用,进而导致员工的工作压力很大,造成人才的流失,甚至导致很多员工的思想产生问题,影响企业文化的建设。

三、新时期优化企业文化建设的思考

新时期,为了改善企业文化建设中存在的问题,我们可以采用如下几种解决对策:一、实现文化理念的落实;二、提升企业文化的创新性;三,实现“以人为本”的管理理念。

(一)实现文化理念的落实。首先,若想实现企业文化的建设,一定要想办法实现文化理念的落实。企业可以通过培训或者是开会等多种方式实现对于文化理念的落实,要让每一位员工意识到企业文化的具体含义以及建设企业文化的重要性,进而加强员工对于企业文化建设的意识,其次,在让员工了解到企业文化建设的重要性以后,还应该具有具体的实施计划,而不是让企业文化建设只是存在于每个人的嘴上以及每一周的会议上。例如,可以每隔一段时间进行一段文化教育交流会,一来可以实现文化的落实以及企业文化的建设,二来也可以增强员工的凝聚力。

(二)提高企业文化的创新性。出了要落实文化理念以外,还应该想办法提升企业文化的创新性,不能总是沿用传统的企业文化。首先,对于企业的管理者来说,若想实现企业文化建设的创新性,可以采用出国访学或者是引进先进的技术以及科学的手段等多种方式来实现。对于员工来说,若想实现企业文化建设的创新,可以多参加企业领导组织的各项培训活动,并且在参加的过程中,要切实发挥自己的作用,针对对的部分,要认真学习,针对不对的部分,可以大胆地提出自己的想法以及意见。另外,无论是管理者还是基层员工都可以通过信息技术或者是网络平台来进行学习,进而不断地提升自身的专业素质以及自身的创新能力,只有这样,才能为企业的发挥在那以及企业文化的建设作出一定的贡献。

(三)实现“以人为本”的管理理念。新时期企业的管理还是应该实现“以人为本”的管理理念,在管理员工的过程中,要做到以员工的利益作为首要的条件,无论在做什么决定或者是什么事情之前,都应该实现考虑到员工,因为员工是企业发展以及建立的核心,再庞大的企业,失去员工的支持以及工作,也将只是一座“空城”而已,因此,应该实现“以人为本”的管理理念,事事站在员工的角度出发,多换位员工考虑以及打算,给员工创造良好的工作氛围,进而提升员工工作的积极性以及主动性。

崔笑笛

加强企业廉洁文化建设,是实践今年所开展的“两学一做”重要思想的重要内容,是建设社会主义先进文化的重要内涵,是消除腐败滋生的文化土壤,是深入推进反腐倡廉工作的迫切要求。为此,结合当前企业党风廉政建设的工作实践,对如何发挥廉洁文化在国有企业中的重要意义谈些粗浅的认识。

一、廉洁文化建设是企业反腐倡廉工作的重要内容

正视不良文化的挑战,制定廉洁文化建设总体目标,长远规划,全方位,多渠道,多层次弘扬廉洁思想,增强廉政意识,倡导廉政道德,营造企业廉洁文化氛围,是落实党的十八大和十八届三中、四中、五中全会坚持全面从严治党、依规治党,着力解决群众身边的不正之风和腐败问题、遏制腐败蔓延,建设忠诚干净担当的企业领导集体,在党风廉政建设和反腐败工作中,结合企业自身特点将廉洁文化贯穿到企业工作当中,以廉洁文化的形式推进企业党风廉政建设,使其成为企业日常工作中的重要组成部分。

廉洁文化建设是提高党员领导干部素质、增强廉洁自律意识的有效手段。我们的企业在改革发展中,需要有一股良好的务实风气,而良好风气形

成的决定因素就取决于党员领导干部的引领和表率作用。企业党委在贯彻落实各项廉洁从政规定的同时,要强化各级党员领导干部的“自律”意识。

廉洁文化建设是建设和谐企业的内在要求。企业开展廉洁文化建设,既有利于促进党员领导干部按照法定的权限和程序行使权力、贯彻落实依法合规治企的方针,同时也有利于党员领导干部自觉以身作则、清正廉洁。

二、廉洁文化建设离不开企业“立体宣教”格局

要构建党员领导干部廉洁文化建设长效机制。把廉洁文化建设作为教育、制度、监督并重的体系基础性工作,纳入企业文化工作总体部署,与企业文化建设统一规划、统一实施。

强化教育,重在预防。结合我们近年来的实践,发现了以下做法:

通过开展廉洁文化活动,教育广大党员干部,党风廉政教育深入人心,拓展阵地,充分利用企业局域网、有线电视网、微信等覆盖面广、员工关注程度高的平台优势,加大廉洁文化的宣传力度。制定全年党风廉政建设,提高监督整改能力,重温了不同历史时期党的纪律建设、执行党风廉洁建设等方面做法、措施,利用短片、动画形式收看了正反面典型实例故事,将公司廉洁文化特色创新做法发表至油城清风网站等媒体专栏。在各

节假日期间,将严禁公车私用、公款吃喝、公款旅游、收受礼金、礼盒等党员违纪违规行为要求通过短信、微信等方式,发送至所有党员干部家属,广开渠道,探索廉洁文化进家庭的有效途径。

三、加强廉洁文化建设必须处理好“三个关系”

教育与娱乐的关系。教育性和娱乐性是廉政文化建设的两个方面,没有教育性,廉洁文化建设失去了灵魂和方向;缺乏娱乐性,教育也难有吸引力。我们组织的每年一次的“廉洁文化杯”篮球赛、职工创编运动会、党风廉政教育月知识竞赛等活动,把廉洁知识通过文化方式使员工入脑入心。

领导带头与员工参与的关系。廉政文化建设是一项系统工作,需要各级领导和广大员工共同参与。从去年开展廉洁防控体系建设以来,要求公司领导带头做好廉洁防控体系的宣传和普及工作,中层以上领导干部都是廉洁风险点的责任人,每位员工身上都有廉洁风险点,岗位不同廉洁风险也不一样,纵向管理的领导同样都有相应的责任,凡是要求下级做到的,自己首先做到;要求下级不做的,自己首先带头不做。只有坦荡无私,一身正气,才能引导“上仿下效”,任何时候都要管好自己,管好身边,下属的工作人员,不为金钱所惑、物欲所动、利益所驱。惟有如此,把好心、

守住线,才能永葆企业健康、廉洁的良好氛围。

继承与创新的关系。革命先烈创造了我们灿烂的廉洁文化,以习近平同志为总书记的党中央又赋予了廉洁文化崭新的内涵。党的十八大以来,党对廉洁文化建设又提出了新的要求。只有把继承和创新结合起来,才能使廉洁文化在传承的基础上有所创新和发展。

由于公司点多线长的工作特点,公司利用月、周例会平台,组织党员干部开展廉洁教育,公司各中层以上领导干部轮流结合“反四风”、“中央八项规定”、《中国共产党廉洁自律准则》和《中国共产党纪律处分条例》及《企业合规性规定》自行创新制作廉洁动画、微电影、正反面典型案例,带领大家授课、集中学习方式,以此提醒广大党员干部廉洁从业,加强自律意识,使廉洁文化氛围渗入到企业运行的方方面面。

总之,廉洁文化建设要根据时代特点,持续唱响“立党为公、执政为民”的主旋律。既要建立企业党员领导干部,又要兼顾普通员工;既要注重运用传统教育方式,又要充分利用现代科技手段。在建设的形式上不断创新、不断发展、不断更新,长期坚持,形成体系,才能确保廉洁文化建设健康发展,不断迈上新台阶。

叶尔青

团干部如何开展企业文化工作

年职工的组织,对职工具有特定约束力,可以为企业和青年职工提供有效隔离和缓冲,为思想教育工作开展提供了有效补充。三是教育作用。青年职工思想多元,使其可塑性比老职工更强,因此,要更加注重通过共青团的组织体系和各类载体平台,加强青年职工的教育和管理,增强青年职工的凝聚力,发挥共青团的宣传引导和教育管理作用,开辟青年职工文化建设的新阵地。

二、团干部开展企业文化工作的对策措施

(一)抓好团干部的广泛覆盖作用。团干部作为共青团工作主体,要依托企业现有共青团组织网络,结合各单位青年职工分布和数量情况,合理划分工作片区,落实团干部包片分区负责制,通过灵活建团和动态建团等形式,实现团干部对青年职工全覆盖,增强团组织的凝聚力,使团干部更有针对性的开展工作,加深对负责区域内青年职工的情况把握。要注重加强团干部自身建设,特别是要结合“两学一做”专题教育,明确团干部使命和职责,在学习党章党规、系列讲话的同时,进一步加强政治理论学习,结合共青团工作实际,加强理论应用和实践,注重提升团干部自身修养,并立足团组织开展特色支部建设活动,为团员提供更好地服务。要发挥青年职工思想活跃、参与性强的特点,在各类节假日和重大活动期间,组织开展形势任务、政策法规等专题教育,精心组织开展特色文体活动和红色教育等活动,特别是针对青年职工身心特点,引导团员全部加入志愿服务组织,使团员自觉投身于

企业发展中,形成一种积极向上、爱岗敬业的企业文化氛围。要积极引导青年职工认知企业文化,将企业文化与个人发展结合起来,帮助青年职工明确职业发展规划,使青年职工既脚踏实地、又胸怀理想,在工作中敢于、善于创新,通过以人为本的工作理念解决好青年职工关心、关注的热点、难点问题,在提升青年职工思想觉悟、使其接受和参与企业文化的同时,更好地贴近和服务青年职工。

(二)发挥团干部的示范带动作用。要结合共青团工作优势,将团干部全部打造成为“共青团员示范岗”,使团干部立足岗位做奉献、比学赶超促发展,通过精细化岗位管理,使团干部成为各个岗位上的技术骨干和先进标兵,实现企业文化与人员管理的有效结合,将企业文化建设落实到工作岗位上,更好地体现团干部在促进企业建设中的作用。各级团干部都要立足于自身岗位和单位,借助团组织优势,成立青年科技小组、志愿小组等组织,开展多层次的工作创新和科技创新,完善创新项目管理 and 绩效考核激励机制,为团干部发挥示范带头作用提供载体和平台。要针对当前市场竞争加剧的特点,在工作中尽可能的降本增效,以团干部实际行动提升企业资源配置水平和利用效率,成为降低生产和运行成本的模范,构建节约型企业文化氛围。通过以上措施,强化青年职工责任意识,使其立足岗位创造一流业绩、生产更高水平的产品,在实现自我人生价值观的同时,提升企业的知名度和美誉度,营造企业特色核心价值观。同时,还可以建立荣誉室、展览馆、宣传展板等,集中展示先进青年职工典型,使先进典型具体化,通过身边

典型的宣传,塑造一种学习效仿、比学赶超的良好氛围。

(三)强化团干部的服务引领作用。共青团作为青年职工的群众组织,承担的一项重要工作就是促进企业文化建设、提升企业社会效益。企业文化建设也就是企业内部的精神文明建设,特别是团干部要发挥优良传统,经常性的开展各类志愿服务活动,为企业发展和职工及家属提供各类服务,不断丰富和拓展志愿服务活动的空间和内容,尤其是做好企业“困难职工及家庭送温暖活动”,定期深入企业职工居住小区、困难家庭和困难职工家中开展各类帮扶活动,比如,对家庭中有小孩的职工,可以建立社区“四点半”学校,建立互助性特色学校,帮助职工接送和看护孩子;对家里有老人的家庭,可定期开展家政服务,根据个性化需要开展医护救助、定期慰问等活动;对存在困难的职工,可以发挥团组织的沟通联络优势,帮助联络工会等组织,积极争取资金、政策,为职工提供帮助。要修订完善团干部考核细则,细化团干部青年文明号等创建活动的内容和细则,抓好审核和宣传等工作,对团干部青年文明号等进行动态跟踪考评管理,展示青年职工的良好形象的精神风貌,形成公平公正的考核评价氛围,改变传统的论资排辈的晋职方式,形成以业绩和能力为重点的科学评价体系,激发青年职工工作积极性,促使青年职工全身心投入工作。

综上所述,在企业文化建设中,团组织具有独特优势,团干部作为开展共青团工作的主体,在企业文化建设中也具有特殊作用,通过团干部组织覆盖、示范带动和服务引领等措施,有利于更好地发挥团干部在企业文化建设中的作用。

于洁



(五)厂区公共行为规范。员工在厂区内行走应统一实行靠道路右边行走,不得走在道路中间,以免影响车辆通行。

在多人一起行走时,两个人一起应并排行走,三人及三人以上应排成一排行走,做到行走有序。

在厂区内禁止乱扔废弃物、乱倒垃圾和随地大小便,保持厂区环境清洁卫生。

在厂区内禁止大声大叫,禁止聚众闹事、禁止打架斗殴。

各种车辆应停放在指定地点,禁止乱停乱放。

员工必须爱护厂区内种类公共设施,不损坏公物、不乱贴乱画、不践踏草坪、不折损花草树木等。

第三节 视觉识别系统

一、司徽

集团公司司徽由两部分组成:一是取之于古代武士的头盔(铜冠);二是取之于铜陵有色金属集团控股有限公司简称“铜陵有色”字样。在国内外交流中,司徽下半部分则是铜陵有色金属集团控股有限公司英文缩写:“TNMG”。司徽的颜色为黄铜色。为了便于悬挂或佩戴,设计了菱形徽章,以橘黄色衬底,烘托黄铜色司徽。

寓意:

(1)集团公司所在地铜陵原名铜官山,“铜冠”牌商标的设计原意是根据我国历史悠久的铜产地“铜官山”而来,因“铜冠”与“铜官”的谐音相同,所以铜产品商标取名为“铜冠”牌;

(2)古代武士头盔图形象征着

甘于奉献、敢于拼搏的精神;

(3)铜冠的“冠”字,有冠军之意,表明集团公司追求的目标为铜业冠军。

二、标准字

集团公司和股份公司;

中英文组合。

三、司徽与标准字规范组合

司徽与标准字规范组合是企业最首要的视觉形象元素之一,在实际工作中,基本组合是使用率最高的组合,在没有任何条件限制时,应首先选用。

四、标准色

标准色:是企业根据自身特点制定的某一色彩或某一组色彩,用来表示企业实体及存在的意义。色彩是视觉感知的基本因素,它在视觉识别中的决定性作用,使得企业必须规定出企业标准色,使企业标志、名称等色彩实现统一化和保持一贯化、加深企业印象,以达到企业形象和视觉识别的目的。

公司标准色 1 为深蓝色:给人以一种稳重、安定的感觉,大气而具有国际化。

公司标准色 2 为黄铜色:给人以一种古朴、厚重、传统沉稳的感觉,在视觉上具有亲和力。

五、司旗

集团公司司旗为集团公司司徽与旗面的结合。旗面为 1.2m×1.8m 的长方形。司旗左上方为集团公司的司徽,司旗的旗面为铜陵有色金属集团有限公司的简称:“铜陵有色”。司旗的底色为橘红色,司徽和“铜陵有色”均为黄铜色。