

一部员工参与并写给员工的企业文化培训教程

[全心全意服务员工
全心全意依靠员工]

企业文化 培训教程

喻宝才◎主编

Corporate Culture
Training Course

中共中央党校出版社

中国企业文化建设案例与理论

《企业文化建设》
《企业文化建设》

企业文化 培训教程

中国企业文化建设案例与理论

Corporate Culture
Training Course

中国企业文化建设案例与理论

F426/433

001213608

企业文化培训教程

(修订版)

喻宝才 主编



中共中央党校出版社

· 北 京 ·

贵阳学院图书馆



GYXY1213608

责任编辑 龙炜楚君
封面设计 任燕飞
版式设计 尉红民
责任校对 王洪霞
责任印制 张志军

图书在版编目 (CIP) 数据

企业文化培训教程(修订版)/喻宝才主编. —北京:中共中央党校出版社, 2007. 10
ISBN 978-7-5035-3649-6

I. 企… II. 喻… III. 企业文化-中国-教材
IV. F426. 22

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 022584 号

中共中央党校出版社出版发行

社址: 北京市海淀区大有庄 100 号

电话: (010) 62805800 (办公室) (010) 62805818 (发行部)

邮编: 100091 网址: www.dxcbs.net

新华书店经销

三河市南阳印刷有限公司印装

2007 年 10 月第 2 版 2007 年 10 月第 2 次印刷

开本: 700 毫米×1000 毫米 1/16 印张: 15.5

字数: 298 千字 印数: 36000 册

定价: 38.00 元

序

中共中央党校常务副校长

黄学

我国国企改革已经走过了近三十年的不平凡历程。占国民经济主导地位的企业，如何在激烈的市场经济竞争中保持旺盛的竞争力，成为当前和今后每一位企业家不可回避的一个棘手问题。那么企业的核心竞争力到底是什么？

中国石油兰州石化公司，是目前我国西部地区集炼油、化工和化肥生产为一体的最大的石化企业。是国家“一五”期间 156 项重点工程项目。在企业建设和发展的过程中，老一辈无产阶级革命家周恩来、朱德、邓小平以及党和国家领导人江泽民、胡锦涛等曾先后去企业视察，给予企业亲切关怀和巨大鼓舞。使该公司以出产品、出技术、出人才、出经验著称，曾被《人民日报》等媒体誉为新中国石化工业的“摇篮”，“共和国长子”之称。

进入新世纪以来，兰州石化公司坚持国有企业的社会主义方向，以“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，在继承和发扬优秀传统文化的同时，十分重视创新企业文化建设。他们坚持“以人为本”管理理念，提出了“利他性利己”的核心价值观，在社会主义市场经济条件下和利人利己、互利双赢、共同发展的基础上，坚持以“帮助客户实现愿望，帮助员工实现价值，帮助社会实现发展”为己任，倡导“尊重别人就是尊重自己、相信别人就是相信自己、帮助别人就是帮助自己”，引导员工正确认识社会价值和自我价值，更加理性地处理自己与他人、个人与企业、企业与社会之间的关系，把自身的发展融入到民族、国家、社会的发展之中，实现个人价值、企业利益和社会效益的和谐统一。他们坚持以先进文化

为指导，尊重人的价值，满足人的要求，实现人的愿望，促进人的发展，引导员工既追求物质利益也追求精神利益，既追求物质文化需求更追求个人价值的全面实现，将追求个人利益与追求共同利益统一于企业的日常生产经营活动中，帮助员工树立正确的世界观、人生观和价值观，解放员工的思想，转变员工的观念，释放员工的潜能，培育员工爱国、忠诚、敬业、奉献的精神。他们坚持“全心全意服务员工，全心全意依靠员工”的工作方针，把为了人、相信人、依靠人作为一切工作出发点和落脚点，激励员工的主人翁意识和自主管理能力，最大限度调动广大员工的工作积极性，以先进文化引领企业科学发展，创新党的思想政治工作，使企业文化建设与经营管理、党的建设以及思想政治工作等有机融合，使企业生产经营、改革发展和员工队伍精神面貌发生了巨大变化，他们独具一格的特色企业文化已经在本企业深入人心，开花结果，并对周边国企产生积极影响。

由喻宝才同志主编，钱镇、彭劲松、李俊伟同志撰写，中央党校出版社出版的这本《企业文化培训教程》，就是认真贯彻中央提出的科学发展观和构建和谐社会的一系列指示精神，系统总结吸收了兰州石化公司建设先进企业文化实践经验，从马克思主义理论高度，由表及里、深入浅出论述了新世纪国有企业为什么要建设先进企业文化，怎样建设企业文化，建设什么样的企业文化。这本书坚持理论与实践相结合、继承与创新相结合，针对当前国有企业文化建设过程中遇到的一些问题，提出了许多新思维、新理念、新见解，对进一步推进兰州石化公司乃至其他国有企业的企业文化建设都有很高的参考价值，是一部很好的企业文化培训教材。

今日的文化，就是明天的经济。先进的企业文化是发展的灵魂，先进的企业文化一旦被员工认同和实践，必将转化为企业更深层次的核心竞争力，成为员工、企业、社会共同发展的强大精神动力，是企业可持续发展、经久不衰的根本所在。

以人为本是构建和谐企业的基石

(代前言)

中国石油兰州石化公司党委书记、总经理 喻宝才

以人为本是科学发展观的本质和核心。全面贯彻落实科学发展观，要求我们深刻理解以人为本的科学内涵，准确把握以人为本的精神实质。特别是对于国有企业来说，要在新的历史时期加快发展、努力构建和谐企业，必须全面建设和践行以人为本的先进文化，切实把办企业的指导方针转到以人为本上来。

以人为本的丰富内涵

以人为本科学回答了发展的目的问题。发展为了什么，这是发展观需要回答的首要问题。发展目的定位不准确、不全面，就会使经济社会发展失去正确的方向。人们从事各种社会活动，是为了改造自然和社会，最大限度获取物质财富和精神财富。但是，发展本身并不是目的，发展的最终归宿是满足作为发展主体的人的多层次需要，不断促进人的全面发展。我们建设中国特色社会主义的根本目的也是实现好、维护好、发展好最广大人民的根本利益，更好地改善人民的物质文化生活，维护人民的民主政治权利。如果一味追求经济增长指标的提高，而忽视人的现实需求，使得经济增长的成果不能为人民群众所共享，这样的发展就会丧失存在的意义。在这种情况下，坚持以人为本就是要从人的本质属性出发，要求经济社会的发展不仅要关注物的目标，更要关注人的目标；不仅要关注经济指标，更要关注政治和文化指标，关注人的价值、权益和自由，关注人的生活质量、发展潜能和幸福指数。强调要把解决人民群众利益问题放在首位，兼顾不同地区、不同部门、不同方面群众的利益诉求，从最广大人民群众

根本利益出发谋发展、促发展，不断满足人民群众的发展愿望和多样性的需求，使不同阶层、不同方面的群众共同参与社会财富的创造，共同拥有享受社会财富的权利。

以人为本充分明确了发展的主体问题。以人为本尊重人在社会生活中的主体地位，是唯物史观的内在要求。无论发展生产力还是完善生产关系，无论发展物质文明还是发展精神文明、政治文明和生态文明，都离不开广大人民群众实践活动。以人为本，不仅包含了发展“为了谁”的价值内涵，而且也包含了发展“依靠谁”的深刻内容。它既强调为最广大人民的利益谋发展，又强调依靠最广大人民的力量求发展。它不仅要求经济社会的运行与发展必须以人为核心，始终围绕人的发展来展开，而且要求把充分依靠广大人民的智慧和力量作为构想经济社会发展思路、制定发展政策的着眼点和出发点。它不仅要求一切从人民利益出发，在经济社会发展的各个环节、各项工作中体现和保障人民的利益，把发展的目的真正落实到满足人民需要、实现人民利益、提高人民生活水平上，而且要求一切相信和依靠人民群众，最大限度地调动和发挥广大人民群众的积极性、主动性、创造性，推动经济社会又好又快地发展。坚持以人为本，必须把为了人和依靠人有机结合起来，把“一切为了人”的原则建立在“一切依靠人”的基础上，在各项工作中充分体现和发挥广大人民群众的主体地位与作用。

以人为本有效解决了发展的动力问题。马克思主义认为，人民群众是历史的创造者，是社会物质财富和精神财富的创造者。人是生产力中唯一能动性的要素，也是最具决定性的因素，包括生产工具在内的各种生产资料必须在人的作用下才能形成现实的生产力。人类社会生产力的一切进步与发展，归根到底都是在人的作用下实现的。生产工具的发明、使用乃至改进，劳动对象的优化与变革，都离不开人的劳动创造。人类需求的不断创造和满足促使人类从事各种实践活动，从而推动经济社会的发展和自身的发展。离开人、离开人们对正当利益的追求，人类社会就失去了前进的原动力。以人为本为我们正确认识和把握各种利益之间的辩证关系，取得更多的利益共识，团结一切可以团结的力量，维护社会和谐与稳定，齐心协力促进更高水平的小康社会建设奠定了共同奋斗的基础。坚持以人为本，就是要求我们把发展的目标和路径重新定位到人本身上来，坚决纠正发展过程中见物不见人的错误，适当调整现有的利益关系格局，想方设法增强社会活力，为改革与发展提供强大动力支持。

以人为本对构建和谐企业的重要意义

坚持以人为本，有利于引导企业向着正确的目标健康发展。过去，我们对经营企业的目的缺乏深刻的认识。甚至简单地认为，企业作为经济组织就是要以实现利润最大化为目标，致使许多管理者片面追求经济目标，对人文的、资源的、环境的指标重视不够，普遍偏重于物质财富的增长，而忽视了人的全面发展和社会的全面进步。特别是在如何正确处理企业利益与员工利益的关系上，没有把两者很好地统一起来，往往更多地关注国家、集体的利益，对员工个人的利益关注和维护不够；更多地关注工作目标，对人的生存状态和价值实现重视不够，从而挫伤了员工的工作热情和积极性，在一定程度上也影响了企业的和谐、制约了企业的发展。以人为本，校正了单纯追求经济指标的传统发展模式，使我们逐渐认识到单纯的经济增长并不直接意味着社会的进步和人的发展。坚持以经济建设为中心，是我们实现企业发展、员工幸福和社会和谐的手段，不是最终目的。手段要为目的服务。坚持以人为本，有利于我们克服盲目性，增强自觉性，在经营企业的目的上，由过去单纯追求经济效益，转到建设先进文化、培育优秀员工、创造高效组织，推动企业物质文明和精神文明全面协调发展；在价值取向上，由过去单纯追求企业自身发展，转到主动承担经济、政治和社会责任，让企业改革发展的成果惠及所有相关利益群体，使企业的发展始终同员工的发展、社会的发展紧密地联系在一起，并更好地为实现员工幸福和社会进步的目标服务。

坚持以人为本，有利于调动员工参与企业管理与建设的积极性、主动性、创造性。发展先进生产力，最关键的是要充分调动和发挥人的创新激情和创造潜能。以人为本承认人的正当合理需求，高度关注民生问题，激发了广大人民群众参与社会主义现代化建设的积极性。作为国有企业，虽然过去我们也讲员工是企业的主体、是企业的主人，在贯彻落实党的“全心全意依靠工人阶级办企业”的根本指导方针方面形成了一些成功的经验和优良的传统，但许多企业在管理工作中，往往陷在具体的事务中，为完成任务而完成任务，见物不见人，并没有把人的因素放在管理的首位；往往把员工看作管理的对象而不是主体，偏重于管人的行为，偏重于命令、控制和惩罚，而忽视管人的思想，忽视对人的创新精神和创造能力的培养与开发，缺少对员工生存状态的关注和心理需求的满足。一些企业甚至淡

化和虚化了员工的主人翁地位，使员工感到不被信任和尊重，在层层监督和压力下工作，上班仅仅是谋生的手段，而不是实现人生价值的途径，影响了员工主人翁精神与作用的发挥。坚持以人为本，要求我们从单纯就生产抓生产、就管理抓管理、就经营抓经营的狭隘的思维定势中彻底摆脱出来，站在调动和提升人的积极性与创造力的高度，从根本上解决生产管理中存在的问题，使企业的发展获取根本性的力量。要求我们把对人的目的性与手段性有机地统一起来，把尊重和发挥人的主体地位与作用作为一切制度安排和政策措施等得以产生的价值源泉，使管理的思想和方法更加符合党的根本宗旨和执政理念，符合员工的需求和愿望，从而创造有效的机制，形成人人想干事、人人能干事、人人干成事的企业环境，充分调动和发挥广大员工的积极性、主动性和创造性，形成推动企业发展的强大合力。

坚持以人为本，有利于促进企业和社会的和谐与稳定。坚持发展为了人民是以人为本的重要内涵。当前，在人均 GDP 突破 1000 美元之后，我国改革发展已进入新的关键时期，经济社会发展中的一些深层次矛盾和问题日益凸显。在这种情况下，如何正确处理企业利益与员工利益、整体利益与局部利益、长远利益与眼前利益的关系，直接影响着企业和社会的和谐与稳定。坚持以人为本，一切以员工的福祉为依归，把改善员工生活作为正确处理改革发展稳定关系的结合点，正确把握广大员工的根本利益、现阶段员工的共同利益和不同群体的特殊利益的关系，把促进企业持续发展、实现员工根本利益和满足员工合理需求、解决员工现实问题有机结合起来，既以维护员工的总体利益为根本，又以正确对待员工个人的利益为基础；既关注整体，又照顾个别；既重视长远，又关注现实，统筹推进企业利益与员工利益的协调发展，妥善处理不同群体的利益诉求。只有这样，才能整合企业不同群体的愿望和要求，增强企业持续发展的内在动力，形成全体员工各尽所能、各得其所、共同奋斗、和谐相处的良好局面，推动员工与企业共同发展，促进企业与社会共同进步。

建设和践行以人为本的 先进文化，引领企业科学发展

在建设以人为本的先进文化、引领企业科学发展、构建和谐企业的进程中，要着重把握和处理好以下几个方面的问题。

一是把企业管理的核心放在人上。人是推动企业发展的根本力量。事业因人而兴，企业因人而发展。我们所从事的一切工作，包括生产、科研、管理、改革、创新活动等最终都需要人去落实、去实践。没有人的思想、智慧、想像力和创造力的发挥，任何资源都不会变成物质和精神财富。只有解决好人的问题，才能解决好企业管理的一切问题。因此，无论什么时候，我们都要把人放在企业管理的首要位置，紧紧围绕“两个全心全意”，即全心全意服务员工和全心全意依靠员工，加强党组织建设，创新思想政治工作，发展先进文化，实现企业管理从忽视人的利益向实现人的利益转变，从注重“管物”向注重“管人”转变，从注重“管人的行为”向注重“管人的思想”转变。要坚持“三个一切”，即一切为了员工、一切相信员工、一切依靠员工；做到“四个千方百计”，即千方百计地满足员工的物质需求和精神需求、千方百计地调动员工的积极性主动性和创造性、千方百计地发挥员工的潜能、千方百计地帮助员工增强生存和发展能力，把企业的发展建立在员工全面发展的基础上，集中全体员工的智慧和力量实现共同的目标和愿望。

二是正确把握员工利益和企业发展的关系。坚持人民的利益高于一切，不断满足人们日益增长的物质文化需求，促进人的全面发展，让发展的成果惠及广大的人民群众，是社会主义生产的根本目的，也是我们党全部工作的出发点和落脚点，更是我国人民从事生产劳动的根本动因。任何一个组织、个人，乃至整个民族和国家发展的根本动力就是每个人对自身物质利益和精神利益永无止境地追求。解决好利益问题，就会解决好人的问题，解决好企业发展的动力问题。因此，我们在经营企业的过程中，必须首先解决好员工的切身利益问题，坚持发展为了员工、发展依靠员工、发展成果由员工共享，尊重人的价值，实现人的愿望，满足人的要求，促进人的发展，并且不断发展人的需求、改变人的需求；必须引导员工逐渐从追求个人利益转向追求共同利益、从追求物质利益转向追求精神利益、从追求物质文化需求的满足转向追求个人价值的全面实现，自觉把个人的理想与奋斗融入促进企业发展的共同事业当中，在为他人、为企业、为社会创造物质和精神财富的过程中体现、提升和实现自我价值，从而达到员工价值、企业利益和社会效益的和谐统一。

三是把全心全意服务员工和全心全意依靠员工贯穿到企业经营管理的各个环节。全心全意服务员工，全心全意依靠员工，既是实践党的宗旨的本质要求，也是落实党的群众路线的具体体现；既是企业发展的根本目

的，也是企业发展的根本途径。做到全心全意服务员工和全心全意依靠员工，就要健全和完善以职代会为基本形式的民主决策机制，从制度上赋予员工了解生产经营情况、参与企业管理的民主权力和义务，保证员工知情权、参与权、选择权和监督权的落实，使企业各项决策集中民智、反映民意，更好地体现广大员工的意愿和要求；就要把帮助员工增强生存和发展能力作为对员工最大的关爱，把培训作为对员工最好的奖励，努力为员工创造“谁勤奋学习、勇于实践、乐于奉献，谁就能获得发挥聪明才智的机会、就能成为企业有用之才”的成长环境，激励员工勤奋学习，不断提高员工的思想道德水平和专业技术素质；就要坚持德才兼备、以德为先，不拘年龄、身份、性别、学历、资历界限选贤任能，为不同层次的员工提供广阔的发展空间，为各类人才的发展提供宽广的职业通道，营造各类人才健康成长、脱颖而出的氛围；就要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，坚持“给人以利益、给人以前途”的人才激励导向，建立健全以业绩贡献为基础、鼓励员工创新的薪酬激励机制和竞争择优、广纳贤才的选人用人机制，形成鼓励员工干事业、支持员工干成事业的良好环境；就要关心员工生产生活，从员工最关心、最直接、最现实的利益入手，帮助员工解决实际问题，尽最大努力满足员工的合理需求，不断增强员工创造美好生活的内在动力；就要全面推行民主管理与自主管理，帮助员工自主，引导员工自为，尊重员工选择，鼓励员工创新，在各项工作中体现员工的主人翁地位，激发员工的主人翁精神，发挥员工的主人翁作用，让一切创新活力竞相迸发、一切智慧源泉充分涌流，最大限度地调动和发挥广大员工的工作激情和创造潜能，推动企业快速发展。

四是在和谐中实现科学发展。企业和谐是发展中的和谐，企业发展是和谐中的发展。国有企业作为一个经济组织，必须充分利用资源，提供更好的产品和服务，创造更多的财富，满足人民和社会的需求，在获得公平利益的同时，加快自身发展。在企业内部，坚持用先进文化理念帮助员工树立正确的价值观，从利人利己的观念出发，更加理性地处理好个人、企业、社会、自然环境之间的关系，理顺所有者、经营者、生产者之间的关系，正确处理好不同群体之间的利益关系，实现公平和谐。认真研究借鉴现代先进的管理理念和管理经验，并与企业优良传统相结合，形成具有自身特色的管理体系，不断提高科学管理水平。着力提高自主创新能力，推进原始创新、集成创新和引进吸收消化再创新，形成具有自主知识产权的技术体系，为企业发展提供有力支撑。加快转变增长方式，合理配置和有

效利用生产要素和资源,发挥整体最大效益,坚持不把企业的盈利能力和竞争能力建立在危害环境、危害生态、危害社会和损害员工健康安全的基础上,不以牺牲环境为代价换取一时的经济增长,不以眼前发展损害长远利益,不以局部发展损害全局利益,使企业生产经营活动与自然生态系统相互协调。在企业外部,处理好企业与客户及供应商的关系,按照“诚信、合作、发展、共赢”的原则,建立长期的战略合作关系,帮助自身提高发展能力。改善与企业周边利益群体的关系,正确对待他们的利益诉求,依靠地方政府共同维护地区稳定,努力构建和谐社区。积极处理好地企关系,主动接受地方党委、政府的领导,在产业发展、就业、维护稳定、支持社会公益事业等方面尽己所能,为地方经济发展多做贡献。

第一章 概论	(1)
第一节 企业文化的定义与功能	(4)
第二节 企业文化的结构与内容	(9)
第三节 企业文化建设	(30)
第二章 以人为本	(61)
第一节 为什么要提倡以人为本	(62)
第二节 以人为本理念的基本含义	(67)
第三节 全面建设以人为本的企业文化	(72)
第三章 利他性利己核心价值观	(81)
第一节 利己的相对合理性	(81)
第二节 在利他的过程中利己	(86)
第三节 建立“利人利己、共兴其荣”的利益共同体	(89)
第四章 民主管理与自主管理	(98)
第一节 民主管理	(99)
第二节 自主管理	(108)
第五章 企业文化建设与思想政治工作	(115)
第一节 企业思想政治工作的重要作用	(118)

目 录

序	中共中央党校常务副校长 苏荣(1)
---------	---------------------

以人为本是构建和谐企业的基石

(代前言)	中国石油兰州石化公司党委书记、总经理 喻宝才(1)
-------------	-----------------------------

第一章 概论	(1)
--------------	-------

第一节 企业文化的定义与功能	(4)
----------------------	-------

第二节 企业文化的结构与内涵	(9)
----------------------	-------

第三节 企业文化建设	(50)
------------------	--------

第二章 以人为本	(61)
----------------	--------

第一节 为什么要提倡以人为本	(62)
----------------------	--------

第二节 以人为本理念的基本含义	(67)
-----------------------	--------

第三节 全面建设以人为本的企业文化	(72)
-------------------------	--------

第三章 利他性利己核心价值观	(81)
----------------------	--------

第一节 利己的相对合理性	(81)
--------------------	--------

第二节 在利他的过程中利己	(86)
---------------------	--------

第三节 建立“利人利己、共兴共荣”的利益共同体	(89)
-------------------------------	--------

第四章 民主管理与自主管理	(98)
---------------------	--------

第一节 民主管理	(99)
----------------	--------

第二节 自主管理	(108)
----------------	---------

第五章 企业文化建设与思想政治工作	(115)
-------------------------	---------

第一节 企业思想政治工作的作用	(115)
-----------------------	---------

第二节 企业思想政治工作与企业文化工作的相互关系	(128)
第三节 实现思想政治工作与企业文化建设的良性互动	(132)
第六章 学习型企业	(137)
第一节 建立学习型企业的意义	(138)
第二节 促进人的全面发展是创建学习型企业的最终 目标	(142)
第三节 培养创新型人才	(146)
第七章 诚信文化	(153)
第一节 建立诚信文化的意义	(153)
第二节 建设诚信文化的基本途径	(162)
第八章 团队文化	(167)
第一节 团队的基本属性和作用	(167)
第二节 团队形成的基本条件	(170)
第三节 团队文化建设的原则与方法	(174)
第九章 激励文化	(182)
第一节 激励的目的和实质	(183)
第二节 激励的种类	(185)
第三节 激励的实施	(191)
第十章 安全文化	(198)
第一节 安全文化建设的意义	(198)
第二节 安全文化建设的基本途径	(201)
第十一章 生态文化	(208)
第一节 生态问题及现状	(208)
第二节 企业生态文化建设的意义	(212)
第三节 生态文化建设的内容	(216)
参考书目	(225)
后 记	(229)

第一章 概 论

【内容提要】

文化是一个复杂的总体，包括知识、信仰、艺术、法律、道德、风俗，以及人类所获得的才能和习惯等。

企业文化是企业在长期的生产经营活动中，由企业经营管理者倡导、全体员工认同和实践而形成的管理思想、管理作风、价值标准、道德规范、规章制度、传统习惯的综合反映，是一种以“人”为中心而建立起来的、上下一致、共同遵守的价值体系，以及由此价值体系所决定、衍生的一系列制度、行为和物质的总和。

企业文化主要有导向、凝聚、激励、约束、调适、辐射等功能。

企业文化包括精神文化、制度文化、行为文化和物质文化。

企业精神文化是指企业在生产经营过程中形成的精神成果和文化观念。它包括企业价值观、企业愿景、企业精神、企业道德、企业作风等内容。企业精神文化在整个企业文化体系中处于核心地位。

企业制度文化是约束企业和员工行为的规范性的外显文化，是企业的价值观、企业道德等精神文化的规范性的反映。企业制度文化主要体现于企业领导体制、组织机构和管理制度。

企业行为文化是企业员工的实践文化。它是企业价值观、企业精神、企业经营理念等的外显。企业行为文化体现于企业领导者行为、模范人物行为和普通员工行为等。

企业物质文化是由企业员工创造的包括产品和各种物质设施等构成的实物文化，是表层企业文化。企业生产的产品和提供的服务是企业生产经营的直接成果，是体现企业物质文化的主要载

体。企业的形象标识以及环境，即企业的广告、产品包装与设计、生产环境、企业建筑等，也都是体现企业物质文化的重要载体。

企业精神文化处于企业文化系统的核心位置，是最深层次的文化，它既是其他文化的结晶和升华，又支撑、主导和决定着其他文化的变化和发展。它是一种无形的力量，对企业员工的精神面貌、制度建设以及企业形象起着决定性的作用。

建设先进的企业文化，是加强党的执政能力建设，大力发展社会主义先进文化、构建社会主义和谐社会的重要组成部分；是企业深化改革、加快发展、做强做大的迫切需要；是发挥党的政治优势、建设高素质员工队伍、促进人的全面发展的必然选择；是企业提高管理水平、增强凝聚力和打造核心竞争力的战略举措。

什么是文化？从广义上讲，文化是指人类创造出来的一切物质产品和非物质产品的总和。它可以分为三个层面：即物质层面、制度层面和精神层面。文化的物质层面特指经人作用和影响的物质，不包括未经人作用的自然物；文化的制度层面集文化的物质关系与思想关系于一体，是物质文化与精神文化相结合的产物，各种组织、体制都在此类；文化的深层或核心是精神部分，包括观念、理论、价值规范、思维方式等。从狭义上讲，文化指的就是精神文化，甚至专指文学、艺术、音乐、体育等。

相关链接

什么是文化

文化是一个复杂的总体，包括知识、信仰、艺术、法律、道德、风俗，以及人类所获得的才能和习惯。

——引自爱德华·泰勒：《原始文化》

文化者，人类心能所开释出来之有价值的共业也。

——梁启超