

企业文化在蓝领员工培养管理中落地实践

关键人 / 关键措施 / 关键阶段		“言教”“境教”“身教”	入职管理、培训发展	行为巩固培养
关键角色	高层领导	<ul style="list-style-type: none"> 在关键场合，如员工大会，新员工入职会、中基层管理层会议等，请高层领导谈文化 	<ul style="list-style-type: none"> 文化融入入职培训，结束后，企业进行考核（可不设置考核不设置及格线或淘汰线，但可将成绩排名公开） 	/
	中基层管理者	/	<ul style="list-style-type: none"> 组织新员工文化之旅等活动，并让老员工参与其中畅谈文化 	<ul style="list-style-type: none"> 组织文化故事分享活动，鼓励员工将身边体现企业文化的故事进行分享（并可形成文章进行传递）
	HR	<ul style="list-style-type: none"> 使公司的文化理念“入眼即得”、无处不在，例如提示语、办公软件、文化广播、集训方式等员工可接触的人文提示 	<ul style="list-style-type: none"> 逐层落实，上至管理层会议下至部门会议以及车间内部交接班过程中，管理者都会有意识地进行文化引导 	<ul style="list-style-type: none"> 建立激励表扬系统，让员工可随时对身边体现文化并产生积极结果行为进行表彰（表彰与被表彰者获得相应物质精神激励，表彰应被直线经理知晓）
	员工	<ul style="list-style-type: none"> HR 组织相关文化活动，让员工参与设计，尤其是老员工（使老员工对企业文化温故知新），可通过比赛形式给予相应激励 树立老员工的榜样意识，通过相关激励措施促使其以身作则 	<ul style="list-style-type: none"> 在一线管理者培训中，融入“如何加强管理者对企业的认同感和荣誉感”的培训内容，例如工厂产品价值和使用原理、企业的社会价值与行业地位等 	<ul style="list-style-type: none"> 设计带有企业文化元素的礼品纪念品 定期追踪行为改变：在文化推行和宣传之后，HR 与管理者一同交流沟通员工行为，是否在一定时间内发生有效改变 让员工对企业能够体现文化的方方面面进行评分，并对分数进行持续追踪

