

国有企业党建与企业文化建设管理工作的思考

冯骥鹏

神东矿业服务公司

摘要：党建工作为企业文化建设提供了思想保障和方向指引，企业文化建设进一步提升了党建工作的成效。只要深刻理解两者之间的内在逻辑，明确共同的目标，采取行之有效的策略，国有企业就可以形成上下同心、共促发展的良好氛围，为实现党建工作与企业文化高效协同、促进国有企业高质量发展提供不竭的动力。

关键词：国有企业；党建；企业文化；建设管理工作；融合

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2022.07.190

引言

无论是从国有企业的发展历史来看，还是从国有企业当前的发展实际来看，党组织都发挥着极其重要的作用。在国有企业中加强党的建设是中国共产党基层党建工作的重要组成部分。另一方面，企业文化建设所彰显出来的对企业发展的强大助推作用也是国有企业所不能忽视的。在国有企业不断深化改革以及现代企业制度不断改进完善的过程中，国有企业党建工作和企业文化建设工作都出现了内容空洞、形式僵化的问题，国有企业党建和企业文化也相互脱节，甚至相互掣肘。探讨国有企业党的建设与企业文化建设融合发展是国有企业在新形势下的新要求。

一、新时代国有企业党建和文化建设的内涵

准确把握国有企业党建和文化建设的内涵及功能是探讨国有企业党建和文化建设融合发展的前提。中国共产党第十九次全国代表大会把习近平新时代中国特色社会主义思想确定为我们党的指导思想，实现党的指导思想又一次与时俱进。为国企改革、文化建设、党的建设赋予新的时代任务。

1. 新时代国有企业党建的内涵

从基本内涵来看，国有企业党建是马克思主义建党理论同中国特色现代企业制度的有机统一，通过强化和创新国有企业党组织建设，旨在加强党对国有企业的领导，充分发挥企业党组织的核心作用。

从时代内涵来看，党的十九大报告提出了党的建设总要求，部署了八方面重点任务。同时，新修订的《党章》增加了“国有企业党委（党组）发挥领导核心作用，把方向、管大局、保落实，依照规定讨论和决定企业重大事项”的内容。这些新部署、新要求为推进新时代国企党建指明了新的发展方向。

一是突出领导核心作用，强化全面领导。赋予党委

（党组）领导核心的定位，是对党建工作地位作用的重大提升，也是对国有企业党建基本职责、基本运行、基本制度、基本保障的重大调整，也必将对国有企业治理结构带来重大变革。推进新时代国企党建工作，必须牢牢把握领导核心的定位，实现对企业经营、改革发展和队伍建设的全方位、全流程、全领域的领导，确保以中国特色社会主义道路引领国企发展，以中国特色社会主义理论指导国企发展，以中国特色社会主义制度保障国企发展，以中国特色社会主义文化激励国企发展。

二是突出政治建设，强化“四个意识”。以政治建设为统领，把政治建设摆在首位，是新时代党的建设的鲜明特征。国有企业是中国共产党领导下的全民所有制企业，是坚持和发展公有制经济制度的关键力量，旗帜鲜明讲政治是企业的“根”和“魂”。推进新时代国企党建工作，必须把政治建设作为根本性建设，把保证全党服从中央，坚持党中央权威和集中统一领导作为首要任务，确保各级党组织和党员坚定执行党的政治路线，严格遵守政治纪律和政治规矩，同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

三是突出提升组织力，强化战斗堡垒作用。提升组织力，突出政治功能，是加强基层党组织建设的重要内容。国企党建是基层党建的重要组成部分。推进新时代国企党建工作，必须围绕宣传党的主张、贯彻党的决定、领导基层治理、团结动员群众、推动改革发展，着力提升基层党组织的政治领导力、组织覆盖力、群众凝聚力、社会号召力、发展推动力、自我革新力，把企业基层党组织建设成为坚强战斗堡垒。

四是突出正风肃纪，强化忠诚干净担当。国企党员多、领导干部多、经济资源多，作风建设和纪律建设的任务历来十分重要。随着国企改革的不断深化，破除体制藩篱、打破利益格局的事情会越来越多，反腐败斗争

的压力依然较大。推进新时代国企党建，必须把营造风清气正的政治生态摆在更加突出的位置，加强纪律教育和执纪监督问责，让党员、干部知敬畏、存戒惧、守底线，强化不敢腐的震慑，扎牢不能腐的笼子，增强不想腐的自觉，营造风清气正的政治生态。

2. 新时代国企文化建设的内涵

从基本内涵来看，企业文化是反映企业的生产、经营过程的价值理念，是企业制度安排和战略选择在人的价值理念上的反映。企业的核心是一种共有的价值观，是企业员工共同的信仰，是指导企业和企业人行为的哲学。国有企业文化建设是国有企业为了实现企业战略目标、根据自身性质和特点形成的、以企业核心价值观为依据的、体现企业个性特征的、不断创新和发展的活动过程。从时代内涵来看，深化国有企业改革，要培育具有全球竞争力的世界一流企业。明确国有企业未来改革的主体方向和战略目标，为国有企业文化注入了新时代的内涵。

一是聚焦推动改革，凝心聚力。当前全面深化改革已经进入攻坚期和深水期，国企改革同样也处于啃硬骨头的阶段。改革能否顺利推进，根本上要依靠党的领导，关键是要培养一支对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁的高素质企业领导人员队伍。推进新时代国企文化建设，必须与国企改革工作同频共振，把员工的思想认识统领到改革的方向上来，把员工的能力建设引导到改革的重点上去，把员工的担当精神体现在改革的任务之中，凝聚员工推进改革的思想共识和行动自觉。

二是聚焦完善治理，包容共生。随着国企改革的逐步深入，国有企业改制重组必然给企业治理和生产经营带来新的挑战，也会对企业文化内涵及企业文化建设工作带来新的输入。推进新时代国企文化建设，必须紧紧立足于国企改革的大背景，踩准点、发好力，兼容并蓄，最大限度降低企业文化冲突带来的效率损耗，使国企文化建设与企业治理结构和经营机制相适应、相匹配。

三是聚焦参与竞争，激发活力。培育具有全球竞争力的世界一流企业是国有企业的使命和责任，需要国有企业深化开展国际化经营，进一步利用国内国外2个市场、2种资源，进一步实施创新驱动战略，进一步塑造企业品牌，在国际市场竞争中占据有利地位，提升话语权和影响力。推进新时代国企文化建设，必须牢牢把握

这些重大任务要求，更加注重在国际视野、创新思维、品牌意识等方面的引领，不断激发员工干事创业的热情、改革创新的豪情、奋发有为的激情，为企业参与国际竞争注入强大动力。

二、党建工作与企业文化融合发展的现状

1. 党建工作的重要性没有被充分认识

在新的发展形势下，国有企业党建工作面临着新的挑战。部分国有企业没有很好地贯彻落实全国国有企业党的建设工作会议精神，以实用主义态度看待党建工作，重业务、轻党建的现象仍有发生，忽视了党建工作对于国有企业发展的重要性，导致部分国有企业基层党建工作存在形式主义，其“三基建设”仍是薄弱环节，对于企业文化发展的积极影响作用自然也很难发挥出来。

2. 企业文化缺少党建工作的有力支撑

国有企业如果仅仅重视企业文化而忽视党建工作的指引，那么所面临的问题会集中在：企业所建立的文化体系缺少思想及价值观作为引导，使得企业文化建设缺少了核心主题。企业党建工作无法提供支撑，企业文化宣传力度也自然有限，导致员工的归属感较差，企业凝聚力不够强。

3. 党建工作与企业文化融合的方式还比较单一

部分国有企业在党建工作和企业文化建设融合过程中存在形式单一、创新不足等问题，导致广大职工群众对于融合活动参与的积极性不高，对于文化宣传的认同感也不强，职工群众在整个过程中都扮演着被动参与者的角色，很难从党建工作与企业文化的融合发展中获得归属感和成就感。

三、国有企业党建与企业文化建设融合发展的思路

1. 组织上的相互融合

首先，国有企业党建工作要建立自己稳定的政工队伍，不能将政工工作交由其他业务部门兼职。也就是说，国有企业要在组织建设上明确党建的重要地位，切实发挥党组织的政治领导作用。这并不意味着企业党建可以脱离国有企业的经营实践，相反，国有企业党组织在加强党员干部思想政治教育的同时，要积极鼓励优秀党员参与企业的生产经营实践，并在生产实践中充分发挥先锋模范作用，争取成为各个岗位上的业务骨干，并积极参与到国有企业文化建设上来，使国有企业文化建设烙上党的印记，实现国有企业党建与企业生产实践的结合。另一方面，国有企业各部门要积极鼓励各业务骨

干入党，用党的纪律严格要求自己，用党的理想信念不断鞭策自己，从而更好地在岗位工作中发光发热。

2. 内容上的相互融合

这里所说的内容上的融合，主要是指国有企业党建要充分融入企业文化建设的丰富内容，提升自己的活力；企业文化建设也要积极引入企业党建的精神内涵，提升企业文化的高度。

国有企业承载着重大的历史使命，担负着重要的社会责任，这是国有企业文化建设所要着力宣传的。在国有企业的发展历程中，有无数优秀共产党员作出了杰出贡献，这也是企业党建所要着力强调的，在这一点上，企业党建与企业文化是天然融合的。国有企业的发展也离不开广大普通职工的艰苦奋斗，默默付出，这不正是党所需要的优秀品质吗？所以，把企业文化建设内容纳入企业党建中来，并不会影响党建的纯粹性，相反，它会提升党建的鲜活性和生命力。从企业文化建设的角度来讲，把党建相关内容纳入企业文化建设中来，可以塑造企业文化的品格，提升企业文化的高度。西方个人主义、享乐主义、拜金主义严重侵蚀着个别国有企业领导干部。在企业管理中，用企业党建的优秀成果教育广大干部，使其时刻保持戒惧之心，从而提高企业管理的作用和效率。

3. 形式上的相互融合

国有企业党建中形式固化的弊端急需改变，应积极借鉴企业文化建设的生动性和灵活性，比如组织各种文化活动以及参观学习等活动，开展自评与互评活动等，用灵活的形式引起广大党员干部的参与兴趣。

不过，以上所说还只是借鉴，要达到国有企业党建与企业文化的真正融合，有必要充分利用新媒体这一新兴手段。相对于传统的电视、广播、报纸、杂志等，新媒体覆盖面更广，形式更加灵活，内容更加生动，传播更加及时，互动更加便捷。国有企业党建与企业文化建设的融合过程中，借用新媒体，可以增强人们的参与感，从而创造良好的氛围。新媒体的广泛应用，可以实现党建与企业文化建设成果的共享，并相互影响。比如，可以利用微博、微信等交流软件来向国有企业全体职工发布以社会主义核心价值观为主题的文字征文活动，可以鼓励员工发布突显社会主义主旋律的视频作品；可以建立公众号，定期刊登文章，表彰先进；可以建立意见发表平台，提倡员工献言献策，广征意见。总之，新媒体可以调动最广大员工积极参与到国有企业党建与企业

文化建设中，并使员工从中获得参与感、尊重感与归属感。

4. 职能上的融合

国有企业文化建设工作职责通常在企业文化部门。组织机构的并列分设，必然会在一定程度上造成实际工作的相互脱节。未来应进一步强化党建部门与文化部门在思想政治和文化建设领域的联合工作职能，并以此为基础，探索多部门协同，共同推动企业文化落地的工作机制。一是加强组织保障，明确机构、工作定位及职能，理顺工作程序。二是定期召开工作碰头会，沟通党建与文化建设融合推进情况并讨论下一阶段工作重点。三是开展联合培训，使党务工作者掌握现代企业开展文化管理的理论和手段，使企业文化工作者熟悉开展党建工作的路径和方法。

5. 资源上的融合

企业文化的传播和落地，需要借助良好的平台，党建工作的深入推进需要创新的途径和丰富的载体。一方面，要将各级党组织作为滋养先进文化的有力阵地，拓展企业核心理念体系的传播途径。各级党组织书记应定期讲授党课，并将企业核心理念体系的贯彻落实作为其中的重要内容。另一方面，应将文化建设工作丰富的手段形式作为党建工作的重要补充。打通信息传播和交流互动的渠道，实现党建与企业文化线上线下融合开展，相互借势、相互促进的工作格局。

结束语

在国有企业不断深化改革以及现代企业制度不断改进完善的过程中，国有企业党建工作和企业文化建设工作都出现了内容空洞、形式僵化的问题，国有企业党建和企业文化也相互脱节，甚至相互掣肘。探讨国有企业的建设与企业文化建设融合发展是国有企业在新形势下的新要求。

参考文献

- [1] 喻冬. 探究国有企业党建与企业文化创新的系统构建[J]. 科技风, 2019, (28): 231.
- [2] 陈雁. 国有企业党建与企业文化建设管理工作探讨[J]. 现代国企研究, 2018, (16): 254+256.
- [3] 范永明. 国有企业党建与企业文化创新的共生效应探讨[J]. 现代国企研究, 2018, (14): 259.
- [4] 梁文惠. 关于加强国有煤炭企业党建工作的探索与思考[J]. 新西部(理论版), 2017, (19): 61+65.