

加强精神文明建设 巩固企业发展根基

张艳恒

平煤股份四矿

摘要：社会主义精神文明建设在中国特色社会主义发展中扮演着关键角色，是凝聚国家物质文明建设和推动社会发展的重要力量。通过加强理想信念建设、思想道德建设和科学文化建设，持续提升精神文明建设水平，为确保企业安全稳定发展奠定坚实基础。在理想信念建设方面，企业需巩固思想根基，弘扬劳模精神，稳固职工的理想信念，宣扬奋斗和奉献精神。通过引导职工自发提升思想觉悟，培养过硬的工作作风，真实提高职工的素质和水平，为中国特色社会主义事业的顺利推进贡献力量。

关键词：精神文明建设；企业发展；途径

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.11.097

引言

在当今迅速发展的社会经济环境中，企业的发展已经不再局限于经济产值的增长，更需要着眼于深化精神文明建设，以赋予企业全面发展的内在动力。精神文明建设不仅是企业内在文化的传承，更是塑造员工价值观念、凝聚组织共识的关键因素。本论文致力于深入研究如何在企业发展中加强精神文明建设，巩固企业的发展根基。在中国特色社会主义发展理念的引领下，精神文明建设成为推动社会文明进步、培养优秀企业文化的核心要素。企业作为社会的组成部分，其文明水平直接关系到国家社会文明程度的提高。在这一背景下，本文将以习近平新时代中国特色社会主义思想为理论指导，以企业总体发展战略为主线，深入剖析精神文明建设在企业发展中的关键作用。论文将详细探讨企业“一个目标、三型五化、七个一流”总体发展战略的实践路径，探讨如何通过加强理念信仰建设，打造高度凝聚力的企业文化。此外，还将深入研究思想品德塑造对员工道德素养和团队凝聚力的影响，通过科学文化的推广，挖掘知识创新对企业发展的促进作用。通过这些方面的全面探讨，旨在为企业精神文明建设提供全方位的理论指导和实践经验。

一、加强精神文明建设对巩固企业发展根基的重要性

在当今复杂多变的商业环境中，企业的可持续发展已经不再仅仅依赖于技术创新、市场竞争和财务实力，更需要注重构建积极向上的文化氛围，培养高素质的员工队伍，以及树立企业良好的社会形象。精神文明建设作为这一文化的核心，是企业发展中不可或缺的因素。首先，加强精神文明建设有助于形塑健康的企业文

化。一个具有良好精神文明的企业不仅有明确的核心价值观，而且还能够激发员工的工作热情和责任感。这种文化不仅能够提高员工的工作积极性，也有助于形成共同的企业价值追求，使整个组织更加团结一致。其次，精神文明建设对于塑造积极向上的员工价值观念至关重要。通过加强理想信念建设，企业能够夯实员工的思想基础，引导他们树立正确的人生观、价值观，进而在工作中保持高度的责任心和奉献精神。这有助于形成积极向上的企业文化，为企业的长远发展提供有力的内生动力。此外，精神文明建设还可以加强企业的社会责任感。一个具有高度文明素养的企业往往能够更好地履行社会责任，关心员工的身心健康，积极参与公益活动，推动社会的可持续发展。这样的企业形象不仅在市场上更受欢迎，还能够吸引更多具有社会责任感的合作伙伴。总体而言，通过巩固企业的精神文明建设，企业能够更好地适应竞争激烈的市场环境，为实现长远发展奠定坚实的基础。

二、精神文明建设和企业发展现状

1. 相关制度不够完善

精神文明建设和企业发展之间存在的问题主要体现在相关制度不够完善的方面。首先，许多企业在文化建设方面缺乏明确的制度规范，导致企业文化的传承和发展缺乏系统性和连续性。缺乏明确的制度规定可能导致企业文化的传播依赖个别领导的主观意愿，而非完善的制度框架容易受到领导层变更或个别领导观念的影响而波动不稳。其次，企业在奖惩机制方面可能存在不足，没有将精神文明建设与员工的绩效和评价充分结合。缺乏有效的奖励机制可能使得员工在文明建设中缺乏积极性，反之亦然。制度不够完善可能导致对于文化建设的

关键绩效指标缺乏清晰度，影响了员工对文化建设的认同感和投入度。另外，企业在培训和教育方面的制度可能不够健全，导致员工在精神文明建设方面的知识和理念了解不足。

2. 企业精神文明建设和企业发展之间的目标融合点不够明确

精神文明建设和企业发展之间的问题主要在于企业对于两者目标融合点的明确性不足。首先，许多企业在制定企业发展战略时，未能清晰地将精神文明建设纳入战略规划的关键元素之一。缺乏对文化建设与企业长期发展目标的有机融合明确规划，可能导致企业在实践中将二者割裂开来，无法形成有力的文化支持体系。其次，企业在日常运营中对精神文明建设的关注往往受到短期业绩等因素的制约，导致企业管理者难以形成对文明建设的长远战略眼光。如果企业发展目标和精神文明建设的目标不够明确融合，可能会使得文化建设陷入被动，只成为企业战略中的附加元素，而非核心推动力。此外，企业对于员工的参与和理解也未能形成明确的融合点。如果员工无法理解企业文化与发展目标之间的关系，他们在文明建设中的投入可能仅限于表面的形式，而难以真正融入企业的核心价值观中，企业难以实现精神文明建设与发展目标的有机统一。

3. 精神文明建设过程中员工的参与度不高

精神文明建设过程中员工的参与度不高是影响企业发展的一个突出问题。首先，部分企业在制定精神文明建设计划时，未能充分考虑员工的需求和期望，导致员工对文化建设缺乏共鸣感。缺乏员工参与计划制定的机会可能使得企业文化无法真正反映员工的价值观，降低了员工在文化建设中的主动性和投入度。其次，企业在文化建设的实施过程中，可能缺乏有效的激励机制，未能充分调动员工参与的积极性。如果企业未能建立明确的奖励机制，缺乏对员工积极文明行为的及时表彰和奖励，员工可能感到对文化建设的贡献缺乏足够的认可，从而降低了他们的参与热情。另外，沟通不畅、信息传递不透明也是员工参与度不高的原因之一。企业在精神文明建设中，如果未能建立起畅通的沟通渠道，未能及时向员工传递文化建设的重要性和意义，员工对于文化建设的理解可能停留在表面层次，难以深入参与。

4. 宣传力度不够

精神文明建设和企业发展之间存在的问题之一是宣传力度不够，这直接影响了员工对企业文化的理解和参与度。在许多企业中，宣传力度不足可能表现为对企业核心价值观和文化理念的传递不够频繁、不够深入。这导致员工对企业文化的认知程度较低，难以真正理解文化建设的重要性，进而影响其对企业发展目标认同感。不充分的宣传力度还可能导致企业的文化形象在外部社会的认知度不高，影响了企业的品牌价值和声誉。企业在宣传上缺乏持续的投入和创新，可能使得文化建设只停留在表面，难以形成深刻的内外部共鸣。

三、“加强精神文明建设，巩固企业发展根基”的有效途径

1. 制定健全完善的制度

要加强精神文明建设、巩固企业发展根基，必须着力于制定健全完善的制度，以确保企业内部形成良好的文化氛围。首先，建立明确的企业文化制度是至关重要的。这包括明确企业的核心价值观、愿景和使命，通过文化制度确保员工在工作中能够理解和贯彻这些价值观。这可以通过制度文件、培训课程和内部宣传来实现。其次，建立奖惩机制也是制度建设的一个关键方面。这需要制定公正合理的奖励政策，以激励员工积极向上的文化表现，如优异的工作业绩、团队合作等。同时，要建立明确的惩罚措施，对违反企业文化、道德规范的行为进行制约。这样的机制有助于维护企业文化的纯正性，形成规范化的行为准则。第三，注重员工培训制度的建设。通过持续的培训，使员工不仅具备专业技能，还能够提升其道德伦理水平。培训内容可以包括职业道德、团队协作、沟通技巧等方面，以提高员工的综合素质。这样的培训制度有助于形成企业内部一种共同的文明标准，促使员工在日常工作中能够自觉遵守。此外，建立畅通的沟通渠道和反馈机制也是非常重要的。管理层与员工之间应建立起开放的沟通平台，使员工能够随时表达自己的想法和问题，同时管理层能够及时关注员工的需求。

2. 明确企业精神文明建设和企业发展融合目标的切入点

实现“加强精神文明建设，巩固企业发展根基”的目标，需要明确企业精神文明建设与企业发展的融合目标，并找到切入点进行有效推进。首先，必须确立企业

文化与发展战略的一致性，将精神文明建设纳入企业长远发展规划中。通过明确的企业核心价值观和文化理念，使其与企业的发展目标相契合，形成相辅相成的关系。这可以通过制定明确的文化建设计划、设定文化建设指标来实现，确保精神文明建设与企业发展目标有机结合。其次，明确员工的角色与价值在精神文明建设中的关键性。建立员工参与决策的机制，使他们更加深入地理解企业文化的内涵，同时通过员工的参与感受到自己对企业成功发展的重要性。这可以通过设立员工代表大会、定期座谈会等方式实现，使员工能够参与文化建设的过程，形成共同价值观和目标。此外，积极开展内外宣传，强调企业精神文明建设的价值和成果。通过多媒体宣传、企业文化节、社交媒体等方式，将企业文化的魅力传递给员工和外界，形成正面的舆论效应。这有助于建立企业形象，吸引更多积极向上、与企业文化契合的人才。

3. 加强精神文明建设过程中员工的参与度

要提高员工在精神文明建设中的参与度，可以采取一系列综合性的措施。首先，建立一个开放式的反馈机制，鼓励员工提出对企业文化的看法和建议。通过定期的员工调查、意见征集会议等形式，收集员工的意见，使他们感受到自己在企业文化塑造中的重要性，增强参与的主动性。其次，倡导企业内部民主决策，让员工参与制定与企业文化相关的规章制度和决策。这样的参与不仅能够提高员工对企业运营的了解，还能够形成一种共同的价值共识。此外，定期举行员工大会或文化建设主题座谈会，让员工与管理层进行直接的互动，促使双方形成共鸣，共同推动企业文化建设。鼓励员工主动参与文体活动也是提高参与度的有效途径。举办员工文艺汇演、文体比赛等活动，让员工在工作之余展现自己的才艺，增进团队凝聚力。同时，这些活动也是传递企业文化的有效媒介，让员工在轻松愉悦的氛围中更深刻地感受到企业文化的魅力。另外，设立奖励机制是不可忽视的一部分。为那些在文化建设中表现突出的员工提供奖励，可以是荣誉称号、奖金或其他形式的激励，以鼓励更多员工积极参与精神文明建设。这样的奖励机制不仅能够树立榜样，还能够激发广大员工的积极性和创造力。

4. 积极做好宣传引导

为了实现“加强精神文明建设，巩固企业发展根

基”的目标，积极而有力的宣传引导是至关重要的一环。首先，建立全面的宣传体系，包括内部和外部传播。内部宣传应强调企业核心价值观和文明行为的重要性，通过公司内刊、内部邮件、企业社交媒体等渠道，深入传递企业文化理念。外部宣传则侧重传递企业社会责任、文明形象，通过公关活动、媒体报道、社交媒体等渠道，向外界展示企业的积极形象。其次，注重形象塑造，打造鲜明的企业文化品牌。通过企业标志、口号、形象广告等手段，将企业的文化理念和核心价值清晰地呈现给员工和外部社会。建立一系列标识性的文化符号，使员工能够自觉地代表和传递企业文明形象。此外，创新宣传手段，运用现代化科技手段提升宣传效果。借助互联网、移动应用等平台，制作精彩的宣传视频、微电影，以生动有趣的方式传达企业文明建设的重要性，激发员工的参与热情。定期开展主题宣传活动，如文明礼仪周、志愿者服务月等，使文明建设真正融入员工的生活和工作中。最后，建立有效的反馈机制，及时了解员工对宣传效果的反馈，根据反馈意见进行调整和改进。通过员工的参与和互动，形成一种共建共享的文化氛围，使宣传引导更加精准、有效。

结束语

在加强精神文明建设，巩固企业发展根基的过程中，我们深刻认识到文化的力量对于企业的长远发展至关重要。通过明确企业文化与发展融合目标、强化员工参与度、加大宣传力度等有效途径，我们努力构筑起了一座文化的桥梁，使企业价值观、核心理念贯穿于每个员工的工作与生活。这不仅是企业内部凝聚力和创新力的源泉，更是推动企业在市场竞争中持续发展的关键因素。通过文化的引领，我们愿与每一位员工共同奋斗，为企业的繁荣、员工的幸福、社会的进步而努力，为构建更加和谐、健康的企业文明，巩固企业发展的坚实基础而努力拼搏。只有在这样的努力下，我们才能实现企业的可持续发展，迎接未来更大的挑战，创造更为辉煌的明天。

参考文献

- [1]任婷.以优秀企业文化助推社会精神文明建设[J].时代报告,2020(2):140-141.
- [2]王佳.以企业文化推动企业精神文明建设[J].时代报告,2020(8):150-151.