

# 企业文化建设与思政建设的融合发展

陈冬梅

广西新发展交通集团有限公司上思至防城港高速公路建设指挥部

**摘要：**国有企业在我国市场经济体系中占据了举足轻重的地位，同时它们也是开展思想政治工作以及企业文化建设的重要场所。然而，随着市场经济的转型发展，国有企业在职工思想建设方面面临着新的挑战，而企业文化建设也存在诸多困难，因此，国有企业需要寻找有效策略，如开展思想宣传、调整文化建设等，促进二者的深度融合和共同进步。为此，本文旨在对文化建设与思政建设的定义和内涵进行深入剖析，系统地研究文化建设与思政建设的融合，总结两者发展过程中遇到的问题，并提出一整套完善的改进方案，为推动国有企业文化建设与思政建设的深度融合贡献微薄之力。

**关键词：**企业文化；思政建设；融合发展

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.11.208

## 引言

市场经济正在加快转型建设，在这一过程中，国有企业发展融合思想宣传工作会凸显出骄人的成绩。所以，帮助国有企业抓好品牌文化建设抓好企业中的思想政治建设工作，从而进一步增强国有企业的团队协作精神和内部凝聚力，这对企业内部维稳而言尤为重要。

### 一、企业文化建设与思政建设融合的概念

#### （一）企业文化建设的概念

在企业运营发展过程中，不断总结经验，总结出利于企业发展的精神主旨，这一主旨就是企业文化，是以谋求发展为核心，并且赢得了企业职工广泛认可的精神理念，也是被众多员工认同并遵守的基本信仰，被视为员工的基本行为准则。它决定着企业能否迅速发展，影响着企业的发展方向，是企业达到长远战略目标的关键因素。对于国有企业运营而言，需要紧密结合企业的发展理念，制定出适应于企业发展的文化服务系统，进而提高职工满意度、忠诚度及团队凝聚力，促使员工同向发力，合作供应，企业上下一条心，助力国企蓬勃发展。

#### （二）企业思政建设的任务

在国有企业发展中，思想政治教育与文化建设的深度融合至关重要，其有助于企业发展。但企业思政建设也是一种繁重而艰巨的任务。国有企业必须全面了解企业的实际情况，根据国企发展需求，制订以人为本，与人文文化紧密相关的思政工作。首先，国企思政工作要以企业文化为核心基础。深化思政教育工作不仅可以提升员工的思想觉悟，而且可以确保企业文化建设方向正确，为企业打下坚实的文化基础。其次，企业文化在思想政治工作中充当着关键媒介。优秀企业文化可以激发国有企业全体职工的工作热忱，有利于职工深入参与思

政建设，强化对思想热潮的认识与认同，引导员工积极践行核心价值观，从而促进思政教育工作的高效实施和成果转化。

### 二、企业文化建设与思政建设融合发展的必要性

#### （一）推动国有企业的健康发展

目前，我国社会发展过程中，国有企业正在顺应时代做好发展转型，领导层应有前瞻眼光，确保企业成功转型并持续发展。为了实现上述目标，需加强企业文化建设与思想政治教育工作，为企业的转型提供持续的动力。在此过程中，企业文化建设应当全面拓展，这样不仅可以丰富思政教育框架，更有效的助力更新员工工作理念，以奠定国有企业稳健发展之根基。国有企业发展要将企业文化与思想教育融为一体，才能使企业文化与发展融合在一起，发挥协同发展的作用，这样更能满足企业发展的实际需求。这样不仅能提升企业的凝聚力和创新能力，还能进一步巩固企业在市场竞争地位。

#### （二）推动国企思政建设的创新发展

新时代的国企发展过程中，文化与思政建设至关重要，是首要任务，可开拓创新思想政治建设之路，从而确保企业发展始终遵循党的方针，以满足人民的根本利益。深化思想政治建设可以促进国企发展，也可以提升员工的政治素养。国有企业任务繁重，需将文化建设融于思想政治建设中，开展精神文化精炼，有效完善和填补思政建设的短板，进而全面提升国有企业的思想政治建设水平。

#### （三）强化国有企业思政文化的职能作用

我国的国有企业队伍中，有个别的企业对自身的文化及思想政治建设未能给予及时的关注，有些国有企业的企宣部门形同虚设，从而使生产经营和企业文化长期处于割裂状态，降低了思政文化对企业发展的推动力。

随着时间推移,越来越多人从实践中认识到,思政文化对企业发展有着引导功能,愈发坚定了采用文化与思政建设相融合的策略。国有企业的文化根源具有显著的社会主义属性,这也是我国国有企业与其他国家企业间的重要不同。整合企业文化与思政建设能够提升党员领导干部的决策能力,确保国有企业坚持正确的前进方向。另外,职工拥有开拓精神、创新意识以及进取心充满了活力,也是企业文化的功劳,这为企业创新发展创造了必要条件。总之,国企的企业文化与员工的思想建设有助于国企稳定发展、实现可持续性发展,并能达到企业和职工两者共赢的互利局面。

### 三、企业文化建设与思政建设融合发展的障碍

(一)企业文化建设相对滞后,难以满足思政工作需求

首先,市场中有一部分国企,特别是小规模国有企业未能深刻诠释企业文化建设的真谛,仅将企业文化建设停留在表面现象,如举办空洞无物的文化活动,做墙面板报宣传等,这样导致国企文化建设水平滞后,且企业职工对其文化认同度普遍不高,不能参与到企业文化的建设中来。其次,国企在搭建文化体系的时候,需要结合国企发展自身的需求,亦未全面调研职工认知状况,最终导致其文化构建注重形式,忽视实质,未能充分展现其实效功能。最后,部分国企在文化构建过程中,过分关注外在形象营造,如规定员工着装,设定入司徽章及开展各类文化类活动,使文化艺术与国企的文化建设相结合,但是文艺活动的意义浮于表面,不能深入的强化职工队伍的凝聚力,也很难使职工感受到企业归属感。

(二)企业文化建设机构缺陷,加重思政建设负担

总体来看,在国有企业中,大部分单位面临着文化建设方面人员紧缺的困境,国企整体职工队伍的思想意识形态有待加强,对思政建设工作提出了更高的要求。一则,这类公司缺乏专业的文化建设人员,无论学历还是职称均有待提升,对企业文化理解还十分有限。二则,企业中的文化建设队伍不够壮大,很多相关事务是由党支部成员或思政部门负责主导,由于他们对于企业文化的认识并不深入,时间有限,所以给文化建设带来一系列阻碍,并进一步影响到思政工作的进行。第三点,国企文化建设及思政建设架构尚未完善,工作流程繁琐复杂,漏洞百出,比如:一项文化建设项目或一场文艺活动的开展常常需经历多重审核,但实际上,其甚至还没有专门负责人员,再加上许多国有企业制度规范的缺失和文化机制体制的混乱,文化建设与思政建设的

有机结合更加艰难。

### (三)企业文化建设和思政建设的融合难

宏观的比较,我国各种组织都非常重视思政教育,国有企业更应当践行企业文化与思政建设相统一的融合性发展。在实践中,这样的工作并非一朝一夕之功,而是需要一个持续不断的过程来磨合。在此期间虽然存在挑战,但也需要国企管理者正视问题,寻求解决方案。实际上,我国部分国有企业存在文化建设与思政建设断层现象,具体表现在两点:第一,部分领导层将文化建设视作纯粹的行政职责,第二,有些人认为思政建设仅是党内活动,两者未能有效对接。此外,部分企业过分追求生产效率、经济数据等硬指标,忽略了文化建设及思政建设的重要性,而且员工对于文化思想建设的认识不足,进一步拉慢了企业文化建设的进程。另外,还有些国有企业缺乏完善的文化建设与思政建设的融合体系,对于价值观的引导尚显不足,使得二者很难协同作战,阻碍了国企企业文化的发展步伐,并对公司的良好运转形成潜在威胁。国有企业应当认清事实,积极采取措施,简化流程、提升意识、改进融合体系,致力于推动国有企业的全面发展。

### 四、企业文化建设与思政建设融合发展的策略

(一)打造国企思政建设和文化建设的联动体系

为了解决国企文化建设与思政建设不相适应的问题,国企应着力于打造文化与思想政治教育互促互进的一体化系统。第一步,国有企业应积极挖掘和弘扬先进的企业精神,从而坚实地构建文化与思政相互结合的发展新模式。积极弘扬现代企业发展精神,可以引领国企奉行与时俱进的管理理念,促进文化与思政的兼容共荣,协同发展。国企文化管理中应强调我党在企业内部发展的真正主导作用,帮助解决部分员工存在的党员意识淡薄、观念错误等问题。接下来,国有企业还应当合理规划文化与思政建设的共同发展路径,通过积极推动企业文化建设,全方位地塑造每位员工正确且积极向上的价值观,在丰富文化内容与形式方面进行探索,努力构建一种多元而独特、富有活力的国企文化体系,以精神层面的鼓舞增强国企员工的积极性,为思政建设的顺利推进打下牢固的基础。最后,国有企业还应当丰富员工文化生活,在生产之余积极组织系列有趣且具有深刻意义的文化娱乐活动,通过娱乐将企业文化融入进去,让员工不断感受企业文化,最终默认企业文化。企业要鼓励员工培养竞争意识,潜移默化的将以人为本的理念贯穿到企业文化中,并强化员工工作过程中的忧患意识,既要营造和谐的工作氛围,也要营造紧张的竞争气

氛，这才是正常的企业氛围。

## （二）构建完善的文化建设团队体系

国有企业应着手改革文化建设，改变缓慢且混乱的模式，提高企业文化效率及品质，以实现文化与思政工作的有效整合。首先，国有企业需要精心挑选能够担起企业文化建设重任的人才，欢迎来自社会自各行各业的专业人士加入，通过社会招聘、企业内部选拔等方式，组建出高度专业化、高素质的企业文化策划团队。同时，鼓励团队人员针对公司现状及未来发展制定企业文化体系，通过多彩的活动丰富企业文化内涵，彰显国企独有的文化魅力。其次，国有企业可以借鉴上市集团的成功经验，采取市场化途径招揽具备文化建设与思政建设全方位才能的专业人才。例如，借鉴“职业经理人制度”推行思政教育，引入企业适用领域的专业人士，运用先进的评估系统提高选拔精确性，旨在发挥表率作用，为国企提供参考样本。同时，我们强烈主张国企加强对文化建设与思政建设人才的培训，提升其综合素养与能力；深入剖析文化建设及思政建设发展进程中的困境与难题，借助尖端技术与创新思维，探索并发展适合两者融合的解决方案。

## （三）构建科学的文化建设和思政建设融合机制

国企的企业文化需要不断系统化，这种工作任务任重道远，而实现思想建设与生产相结合更是难上加难，为此，国有企业需要搭建一套完整且高效的融合机制，以便进一步提升企业文化和思政的全面化。首先，国企应致力于借助自身现存优势塑造优秀企业文化，提升组织间对话和互动效能，通过多元文化建设推广党组织的法律地位，强调党管干部的原则，以此为基础打造出文化与思政建设的契合之路，稳步提升全体职工的思想道德水平，深化其对党政及文化的认知。其次，国企的文化建设有必要将党建与文化发展相融合，必须深入探讨企业文化建设的意义和思政建设的深远目标，使两者同步发展。举例来说，国有企业目前可以通过切入“稳增长、调结构”为切入点，总结企业文化与党内思政工作的核心点，有效利用思政建设的职能，逐渐把好的文化传递到思政建设中。最后，国有企业必须建立健全文化建设与思政建设融合系统，这对于今后的思想文化建设有深远的影响，国有企业应当竭力将社会主义核心价值观引导至企业健康发展的道路上，不断强化思想观念以及文化意识。通过明确的制度指引，使企业文化与员工思想建设共同发展，实现两者融合性进步。

## （四）夯实思政建设和文化建设融合发展的载体

虽然，国企发展文化建设并非易事，其与思政建设都困难重重，为了应对这些挑战，国有企业需要夯实文化建设与思政建设融合发展的基础，并提升国企全员的素质，实现思政工作和文化建设工作共同发展。首先，国企的思政和文化建设要与生产运营相结合，深入理解党建思想，建立符合实际的文化理念，比如，在思政建设中，要以党的纲领作为领导，遵循党的理论指导方向；而在文化建设层面，要持续宣扬企业文化观念与价值导向，以展示其独特优势。其次，宣传工作在此过程中的作用不可忽视，它扮演着两种建设融合发展的角色。国有企业应适应时代需求，积极发掘新的实践形式和渠道，努力打造思想文化建设的新高地。例如，可借助于互联网，采取“线上+线下”的宣传策略，将之作为新的载体。最后，员工的价值观不仅要与国家的核心价值观相匹配，也要认识到国企的基础信仰就是国家的核心价值观，这是国企发展的文化根基，也是国企队伍思想建设的宗旨，为国企的两项建设作出指导。

## 结语

综上所述，国企的文化建设与思想建设是弥补可分的，两者融合发展，才对国企健康发展起到作用。但是，我国现有的国有企业在这方面仍面临许多阻碍。比如，目前的国企文化建设不健全，没有专门的思政工作部门，很难满足国企思政工作的需求。企业文化建设与思想建设之间缺少融合点。为了进一步改善这种被动局面，国有企业需要通过制定具体措施进行改善现状，首先是强化国企思政与文化的联动建设，促进两者的有机融合。其次，构建完善的文化建设团队体系，提升团队的专业素质和综合能力。此外，还应构建科学的思政与文化融合机制，确保两者在融合过程中能够相互促进、协同发展。最后，夯实思政与文化融合发展的载体，为两者的深度融合提供有力支撑。

## 参考文献

- [1]何旭.新时代国有建筑企业党建思政工作与企业文化建设的融合路径[J].活力, 2022, (17): 82-84.
- [2]邱惠芳.探析国有企业思政工作和企业文化建设的融合[J].河北企业, 2022, (07): 143-145.
- [3]宋德政.加强企业文化建设与思政工作融合发展[J].山东国资, 2022, (06): 69-70.
- [4]高志远.国企思政工作与企业文化建设融合存在的问题与策略探索[J].商业文化, 2022, (12): 53-55.
- [5]刘钊.浅议煤炭企业的思政工作与企业文化建设的有机融合[J].陕西煤炭, 2021, 40(S2): 172-175.