

国有企业工会推进企业职工文化建设的实践与思考

雒关武

山西焦煤霍州煤电集团有限公司 山西 霍州 031400

[摘要]职工是企业发展的根本，关系到国有企业健康发展和运行。职工文化是企业各项发展的基础保证，通过职工文化建设来促进生产经营，同时以开展群众性文体活动的形式凝心聚力。本文从国有企业职工文化建设中的构建与实施的角度出发，旨在调动职工积极性、主动性以及创造性，促进国有企业生产经营持续向好的方向转变。

[关键词]工会组织；职工文化；企业文化；思想引领

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.152

职工文化集中体现了职工群众的精神活动，反映了职工群众的精神需求，从职工群众中来，到职工群众中去，深深地影响着职工群众的职业行为模式。各级工会组织倡导和开展职工文化建设，不仅是满足职工精神文化需求的重要举措，还可以加强对职工的思想引领，提升职工职业道德修养，提高职工职业素质，激发职工劳动热情和创造活力，充分发挥工人阶级主力军作用，从而为企业发展注入强大动力，为建设新时代中国特色社会主义凝心聚力。

一、国有企业职工文化建设的意义

职工文化是企业的职工群众按照自己的兴趣爱好与需求，来进行一些可以提升自我幸福感增加社会和谐度的精神文化娱乐生活的总结，它是企业职工们所要追求各自美好生活的一种表现，可以反映出职工们的需求与想法。自从改革开放以来，企业的职工文化就在职工合作、职工学习、凝聚职工和推进企业发展中起到了不可或缺的作用。这是一项可以提高企业职工幸福感与归属感的温馨项目，对于企业的进一步发展与企业形象的提升、企业凝聚力的提升都有着较为重要的关联。职工文化活动的开展，就是为了通过娱乐休闲的方式，对企业职工进行综合素质的培养，树立积极向上的作风，保证企业内部充满正能量。它及可以丰富企业职工的闲时生活，还能够陶冶职工情操、化解职工内部矛盾，增加职工内部团结与增强职工在工作时的自信心。职工文化活动的开展，是企业职工们追求美好生活，施展个人才能，提现自我人生的一个重要途径。在参加活动中，企业职工们内在心理与想法都会慢慢地表露出来，而文明文化教育也都会十分自然的传递给职工，培养他们良好的道德品质与互帮互助的良好工作作风，令他们可以得到精神文化层次的提升。

二、不断提升对企业文化和职工文化建设的重要性认识

在新的历史时期，国有企业如何承担起新的历史使命，先进的思想文化如何指导和影响国有企业职工的行为，进而

使一个传统的、落后的、封闭的国有公用企业注入科学发展的不竭动力，这始终是需要企业探寻的课题。实践让我们认识到，企业文化是企业生产力和核心竞争力的保障，职工文化作为企业文化的重要组成部分，不仅是维护职工精神权益的有效手段，更是企业文化建设的重要载体。因此，抓好职工文化建设对企业文化建设的推动和促进具有重要的现实意义。从近十年的发展历程可以看出，企业取得的每一次进步，都是文化建设不断创新和职工思维转变的成果。推动企业从传统的国有公用企业向现代的国有公用服务企业转变；从传统的依靠政府的财政、城建计划项目支持向政府支持和企业市场开拓相结合的新形式转变；从纯生产经营为主向生产经营服务转变；从企业以实现自身的经济目标为主向企业、社会、职工自身的发展进行转变。这样一些转变，使企业的经济组织特征和社会组织特征进一步突显，职工的市场意识、责任意识、创新意识、道德意识进一步增强。

三、国有企业在组织职工文化生活中存在的问题

1、思想重视不足，缺乏破题的有效手段。

当前部分企业职工文化生活实际上普遍存在着前瞻性与系统性不足，缺乏宏观规划与微观布局等共性问题，狭隘地认为职工文化生活无法为企业带来直接经济效益，不能全面客观地认识文化生活对企业带来的全方位促进作用。因此未能将其纳入战略规划，在遇到文化生活难题时，缺乏必要的破解手段与路径，使文化生活的组织与协调始终处于尴尬被动的境地。

2、文化活动作用没有得到有效发挥

在企业发展实践中，对文化活动的重视没有提升到一定的高度，对于工作总体缺乏一定的把握。在这样的情况下，企业职工文化活动自身的指引性作用没有充分发挥出来，导致企业职工文化建设流于形式，职工本身也存在应付、走过场的现象，文化活动效能没有得到有效释放，不利于企业总

发展。

3、文化活动组织缺乏针对性

对于企业职工文化建设组织工作而言，已经形成了相对稳定的活动模式和体系，很多工作都是按部就班的推进和开展。在企业职工文化建设组织实践中，普遍存在缺乏针对性的问题，很多职工服务人员在推进文化活动工作中，没有结合本单位、本地区的实际情况，整个文化活动工作浮于表面，没有结合具体职工的实际内容，所采取的工作模式和策略存在一定问题，通过有针对性的开展点对点的文化活动，可以提升综合管理水平，实现创新目标。

四、国有企业提升职工文化质量的对策与思考

1、完善企业职工文化建设的机制

职工文化建设是企业党政工的共同职责，是推进企业文化内化于心、外化于行、固化于制的根本之举，是实现企业文化核心价值观的迫切需要。职工文化和企业文化建设的过程，是用先进的理念教育职工、用崇高的精神激励职工、用明确的目标鼓舞职工、用规范的制度约束职工、用榜样的力量感召职工、用领先的科技武装职工的过程。加强职工文化建设，提高职工队伍整体素质，关系到增强企业文化软实力，关系到提高企业竞争力。要加强组织领导，联系实际不断推进职工文化建设。要建立党政工齐抓共管的职工文化建设领导体制，形成党委领导、行政负责、工会推动、各方配合的工作格局：将职工文化建设纳入企业文化建设整体规划，共同设计、共同实施，创造出更多具有时代特征和丰富内涵的活动载体与活动形式。

2、丰富文化建设形式，保证其多样性

在文化活动建设的过程中，应注意丰富文化建设形式，保证活动的多样性，以此促进职工的多样性发展。相关人员在开展职工文化活动中要使用大型活动与小型活动相结合的方式，通过大型活动吸引职工对文化活动建设的关注，使其积极参与其中。而使用小型的文化活动对企业出台的新政策、新管理措施进行有效的阐释，提升职工对新政策及新方向的接受程度，保证其符合职工文化活动的教育功能。

在职工活动文化建设的过程中要积极地、积极地、积极地、以这种形式提升文化活动建设工作的质量。

3、党建引领，助力职工文化的创新发展

在文化活动建设中，要以党、团为基点，带动职工文

化活动，以党员责任区、党员奉献日等形式开展相关活动，进而提高职员文化活动建设工作的质量。另外，要通过文化活动中克服企业发展中所面临的困难，党员及团员在其中要发挥积极的作用。以往在传统职工文化活动建设往往存在大量说教内容，这使得职员文化活动的参与积极性较低，限制职员的兴趣提升。针对这种情况，在举行职员文化活动工作中要保证寓教于乐，增加相关互动的趣味性，保证职工可以积极参与，在职工参与的基础上才能对其思想产生一定的影响。

五、结束语

职工文化是与企业文化相对应的文化形态，是一种素质文化是以劳模为代表的企业基层先进职工群体的价值理念为核心形成的价值理念、行为规范和精神风貌。职工文化与企业文化是统一互补的关系。二者的关系具体表现为地位上对等、内容上互补和最终战略目标上一致。二者尽管在起点上不同，分别代表的是企业职工群众和企业管理者群体两个主体的文化，但在一个企业中，两个文化主体在地位上是对等的，二者缺一不可。两种文化的建设基础及其角度虽然不同，分别以劳模为代表的企业基层先进职工群体和以企业家为代表的企业高层管理者群体为建设基础，但两个群体在推动企业发展方面的作用是互相促进的，二者在内容上互补。两种文化在发展重点上也各有侧重，分别以提升企业职工群众整体素质和提高企业市场竞争力为战略重点，但二者在终极目标上是一致的，都是为了实现企业又好又快的发展。

参考文献

- [1]周红中.企业工会组织推进企业文化和职工文化建设的研究[J].华章,2014,000(024):70-70.
- [2]沈璐,周永,周东旭.高校工会推进教教职工文化建设的研究与实践[J].科教文汇(下旬刊),2015,(006):144-145.
- [3]秦爱虹.国有企业为创业职工过"特殊生日"的探索与实践[J].现代企业文化,2019,000(010):170.
- [4]郭家强.发电企业工会致力于和谐企业建设的实践与探索[J].当代电力文化,2018(8):2.
- [5]李克红.工会组织推进职工群众文化建设的实践与思考[J].商品与质量,2018.