

企业文化引领的国企政工工作创新对策

王金山

宁夏水投银川水务有限公司

摘要：随着市场经济的不断发展，国有企业在面对激烈的市场竞争和时代变革的同时，政工工作的创新成了亟待解决的问题。企业文化作为一种组织内共享的价值观和行为准则，对于引导政工工作的创新具有重要的作用。本文将从企业文化的基本概念开始，探讨其在国企政工工作创新中的影响，分析国有企业政工工作存在的问题，并提出企业文化引领下的创新对策，以期为国有企业的政工工作提供新的思路和方向。

关键词：企业文化；国有企业；政工工作；创新对策

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.09.097

引言

在当今国有企业面临激烈市场竞争和经济变革的时代背景下，政工工作与企业文化建设的紧密结合显得尤为重要。国有企业作为国家经济的重要支柱，其发展水平直接关系到我国经济建设的成败。在这一过程中，企业文化作为企业内部价值观和组织行为的集中体现，对政工工作的指导和推动起到了关键性的作用。

一、企业文化的基本概念

企业文化作为一种内部共同的认知和组织价值观念，不仅仅是一种形式，更是企业生活的灵魂。它贯穿于企业的方方面面，涵盖了员工对企业发展目标、职业道德和团队协作等多个层面的共识和理念。这种文化形成于员工在长期工作中的互动、学习和共同经历，成为企业独特的精神标识。在国有企业政工工作中，企业文化扮演着引导和激励员工的重要角色。通过企业文化的共同价值观念，员工能够更好地理解企业的使命与愿景，树立正确的职业道德观念，形成积极向上的团队协作氛围。这种内部一致性和共鸣性的文化，是推动政工工作创新的基石，为员工提供了共同的理念和行为准则，引导其在政工工作中更具创造性和责任心。企业文化不仅仅是一个象征，更是国有企业在政工工作中迈向创新的不可或缺的动力源泉。

二、企业文化在国企政工工作创新中的影响

（一）激发员工积极性

通过塑造积极向上的企业文化，员工在长期工作中逐渐形成对企业的认同和责任感。这种认同感激发了员工的内在动力，使其更加愿意投入到政工工作中，追求工作的卓越表现。

企业文化的激发作用体现在员工对企业使命和价值观念的理解上。当员工深刻理解企业文化中的共同价值

念，他们会将这些理念融入日常的政工工作中。这种内在动力推动着员工超越职责范围，追求更高的目标。积极性的提升表现在他们更加主动地寻找创新点、解决问题，从而在政工工作中展现出更高的效率和质量。此外，企业文化也能够促使员工形成团队协作的氛围，进一步激发积极性。在一个以团队协作为核心的文化中，员工更容易建立合作关系，共同面对工作中的挑战。这种协作精神促进了信息流动、知识分享，为政工工作的创新提供了更为有利的环境^[1]。

（二）形成团队协作

一个积极向上、注重协作的企业文化能够塑造出一种共同的团队合作氛围，这不仅有助于政工工作内部的高效协同，也推动了与其他部门更好地合作，共同推动创新发展。良好的企业文化通过共同的价值观和行为规范，鼓励员工之间的互信和协作。在这种文化氛围下，政工工作团队更容易形成合力，共同追求企业目标。同时，这种团队协作的理念也渗透到与其他部门的合作中，促使不同团队之间更紧密、更高效地协同工作。企业文化对团队协作的积极影响在于打破了部门之间的壁垒，形成了更具开放性和互通性的工作氛围。政工工作需要与其他部门的信息和资源进行充分交流，企业文化的促进作用使得这种跨部门的合作更为顺畅。这有助于政工工作更全面地融入企业整体发展战略，推动创新发展。

（三）明确价值导向

企业文化作为一种共同的认知和行为准则，有助于引导员工树立正确的价值观念，使得政工工作更符合企业的发展战略和社会责任，进而提升企业形象。通过明确的价值导向，企业文化为政工工作提供了内在的指引。员工在共同的文化框架下，能够更清晰地理解企业

的核心价值和长远目标。这使得政工工作更能够与企业的战略方向相契合，推动整体工作更加有针对性和有效性^[2]。此外，企业文化在明确价值导向的同时，还能够引导政工工作更好地承担社会责任。企业作为社会的一部分，其文化中蕴含的责任感和使命感能够传递给员工，使得政工工作在履行社会责任的过程中更积极主动。这种社会责任的履行不仅对企业的可持续发展有益，同时也有助于提升企业和社会中的形象和声誉。

三、国有企业政工工作存在的问题

（一）体制僵化

在市场经济快速发展的背景下，传统的体制结构已经显露出一系列不适应市场需求的弊端。首先，体制僵化可能导致政工工作决策的滞后。传统的层级化管理结构使得决策需要经过繁琐的程序，信息传递和处理的效率较低，难以迅速作出灵活的反应。在快速变化的市场环境中，政工工作需要更加及时敏捷的决策机制。其次，体制僵化可能阻碍了政工工作的创新和适应能力。传统的管理模式可能对新思想、新方法产生抵触，员工创新的积极性受到抑制。在市场经济发展的浪潮中，政工工作需要不断创新以适应新的挑战和机遇。此外，体制僵化可能造成资源配置不合理。刚性的管理结构难以根据市场需求灵活配置资源，可能导致资源浪费和效率低下。在市场竞争日益激烈的环境下，资源的迅速而精准的配置对政工工作的成功至关重要。因此，解决体制僵化问题需要进行深刻的体制改革。通过引入更灵活、透明的管理机制，打破层级化束缚，鼓励创新，优化资源配置，国有企业政工工作将更好地适应市场经济的发展需求，提高整体竞争力。

（二）思想观念滞后

国有企业在政工工作中还存在着思想观念滞后的问题，主要表现在管理层和员工中仍然存在传统观念，对变革和创新的接受度相对较低，这对政工工作的创新和适应市场需求产生了负面影响。首先，管理层中的思想观念滞后可能导致对新理念和管理方式的抵触。过于守旧的观念可能使得管理层难以接受新兴的管理理念和科技手段，从而错失提高政工工作效率和质量的机会。在市场竞争中，适应变革是企业生存的关键，而滞后的思想观念可能成为企业发展的拦路虎。其次，员工中的思想观念滞后可能制约其创新能力和对新工作模式的接受。在快速发展的时代，员工需要具备更强的学习和适应能力，但过于守旧的观念可能使得员工对新工作方式

产生抵触，难以在政工工作中展现出更高的创造性和积极性。解决这一问题需要进行思想观念的转变和培训。管理层需要更新观念，接受新理念，推动企业管理方式的创新。同时，对员工进行相关培训，提高其对新技术和新工作方式的接受度，激发其创新潜能，有助于政工工作更好地适应市场需求和发展趋势。

（三）缺乏激励机制

缺乏有效的激励机制，会直接影响到员工对政工工作的积极性和投入，从而阻碍了创新效果的实现。缺乏激励机制可能导致员工对政工工作的产出感到缺乏动力，降低了他们在创新和改进方面的投入。首先，缺乏激励机制可能导致员工对政工工作的兴趣和参与度不高。在缺乏明确的激励机制的情况下，员工可能感到工作缺乏吸引力，难以激发出他们的激情和创造性思维。这使得政工工作难以在员工中形成共鸣，影响了创新效果的产生。其次，缺乏激励机制可能造成员工缺乏对政工工作的责任感。明确的激励机制有助于建立起员工对于工作的责任心，使其更加主动地参与政工工作并为之努力。然而，缺乏激励机制可能导致员工对工作缺乏责任感，影响了工作的质量和效率。解决这一问题的途径是建立完善的激励机制。这可以包括明确的绩效考核体系、奖励机制以及职业晋升通道。通过这些激励手段，可以激发员工对政工工作的热情和投入，增强其对工作的责任感，从而提升政工工作的创新效果。同时，激励机制也有助于形成一种竞争激励氛围，推动员工不断挑战自我，提高工作水平。

四、企业文化引领下国企政工工作创新的对策

（一）建设开放包容的企业文化

在企业文化引领下，为促进国有企业政工工作的创新，建设开放包容的企业文化是一项至关重要的对策。这种文化不仅鼓励员工敢于创新，还能够塑造积极向上的工作氛围，为政工工作的创新提供有力支持。首先，开放包容的企业文化应该倡导尊重和欣赏不同观点的精神。通过鼓励员工分享和交流各自的想法和经验，可以激发创新思维，促使员工更敢于提出新的观点和方法。在这样的文化氛围中，员工更愿意从不同的角度思考问题，推动政工工作的创新。其次，开放包容的企业文化应该为员工提供实践创新的空间和机会。通过设立创新工作坊、项目孵化器等机制，鼓励员工提出并实施创新项目。企业可以设立专门的创新基金，为有潜力的创新项目提供支持，激发员工的创新潜能。此外，开放

包容的企业文化还应该强调失败的接受和学习。创新往往伴随着试错过程，而在一个开放包容的文化中，员工能够更加坦然地面对失败，从中吸取教训，不断改进和调整^[3]。这有助于缓解员工对创新可能带来的风险的担忧，激发更多的创新尝试。这种文化可以为员工提供创新的土壤，激发创新的动力，从而推动政工工作更好地适应市场需求和应对挑战。

（二）推动体制改革

通过体制改革，可以提高政工工作的反应速度和适应性，使企业更好地适应市场的变化，促进政工工作的创新。一方面，体制改革应当着眼于简化流程，提高工作效率。传统的层级化管理结构可能使得政工工作的决策流程复杂而繁琐，通过推动体制改革，可以简化管理程序，缩短决策路径，使政工工作更具高效性。这有助于更及时地响应市场需求，推动政工工作的创新。另一方面，体制改革需要重视信息的畅通与共享。建立起更加开放的信息共享机制，使得政工工作相关信息能够在企业内迅速传递。这有助于在市场变化时更及时地调整政工工作策略，提高政工工作的适应性。除此之外，体制改革还可以通过强化激励机制来激发员工的创新热情。建立明确的绩效考核和激励机制，将员工的政工工作成果与个人和团队的激励相挂钩，从而增强员工对政工工作创新的积极性。这有助于形成更有活力和创新力的政工工作团队。总之，通过简化流程、加强信息共享、强化激励机制，可以提高政工工作的反应速度和适应性，使企业更好地适应市场的变化，为政工工作的创新创造有利条件。

（三）强化员工培训

通过定期培训，国有企业可以提升员工的专业水平、拓展思维边界，激发创新的动力，使政工工作更好地适应市场的变化。首先，培训可以提升员工的专业水平。政工工作需要员工具备丰富的专业知识和技能，以更好地服务企业的战略目标。通过定期的培训课程，可以使员工深入了解最新的行业趋势、管理理念和技术应用，从而在政工工作中更具专业竞争力。

其次，培训可以拓展员工的思维边界。在快速变化的市场环境中，创新思维是推动政工工作发展的重要动力。培训课程可以引入跨领域的知识，激发员工对于不同领域的兴趣和理解，培养综合性思考问题的能力，为政工工作提供更多元的创新思路。另外，培训还有助于提升员工的思想觉悟。政工工作除了需要专业技能外，

还需要员工具备高度的责任心和使命感。通过心理健康、团队建设等方面的培训，可以培养员工积极向上的心态，增强对企业的归属感，为政工工作创新提供更为坚实的思想基础。培训既是一种投资，也是一种战略，通过不断提升员工素质，企业可以更好地适应市场的需求，推动政工工作创新。

（四）建立激励机制

通过明确的奖励和惩戒机制，可以激发员工的创新热情，促使其更积极地参与政工工作，为国有企业的发展提供更多有力的支持。第一，建立激励机制可以提高员工的工作积极性。通过设立奖项，如政工工作创新奖、先进工作者奖等，可以让员工在政工工作中争创佳绩，形成一种竞争激励的氛围。这有助于激发员工追求卓越、主动创新的意愿，提高政工工作的质量和效率。第二，激励机制可以增强员工对企业的认同感。通过给予表彰和奖励，员工将更加自觉地将企业的发展目标融入自己的工作中。这不仅有助于提升员工的责任心和使命感，还能够形成一种集体荣誉感，促使政工工作更好地服务于企业整体战略。第三，建立激励机制还可以帮助发现和培养企业内的政工工作优秀人才。通过对那些在政工工作中表现突出的员工进行激励，可以吸引更多的人才关注和投身于政工工作领域，从而形成更具活力的政工工作团队^[4]。

结束语

企业文化对国有企业政工工作的创新有着不可忽视的作用。通过建设积极向上的企业文化，推动体制改革，强化员工培训，建立激励机制等对策，国有企业可以更好地应对市场挑战，实现政工工作的创新发展。在未来的发展中，国有企业需要更加注重企业文化的塑造和优化，以引领政工工作创新，为企业的可持续发展奠定基础。

参考文献

- [1] 王俐之. 企业文化引领国企政工工作的创新对策[J]. 现代企业文化, 2022, (30): 13-15.
- [2] 朱宝柱. 试论企业文化下的国企政工工作创新对策[J]. 科技资讯, 2020, 18(18): 74-75.
- [3] 陈卫江, 周振纲. 论企业文化下的国企政工工作创新对策[J]. 中外企业家, 2019, (03): 138.
- [4] 张继梅. 企业文化下国企政工工作创新对策探求[J]. 中外企业家, 2016, (18): 147.