

推进国有企业党建和文化建设深度融合

卢新丽

晋创投资有限公司

摘要：深度融合作为国有企业发展的关键战略，旨在将党建工作与企业文化建设有机融合，创造一种共生共荣的发展格局。当下，国有企业的党建和文化建设作为企业持续发展的基石愈发凸显其重要性，这不仅是对企业内在文化和价值观的影响，更是对组织运行和员工精神风貌的塑造。深度融合所带来的理念和路径，不仅在于构建一个符合时代潮流、契合企业长远发展的发展模式，更是提升了企业内在凝聚力、创新力和竞争力。本文旨在深入探讨深度融合的内涵、路径和推动机制，通过评估其效果和成果，为国有企业在党建和文化建设领域带来新的启示和经验。深度融合所蕴含的机制和思维，必将成为国有企业长期稳定发展的重要动力，同时也为塑造企业形象、提升内在文化品质、促进全员发展提供了全新视角和路径。

关键词：国有企业；党建；文化建设

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.09.230

引言

国有企业作为特殊背景下的主要经济主体，其党建和文化建设一直备受关注。背靠党建，以文化建设为基础，是国有企业长期发展的核心所在。在国有企业党建中，党组织的作用至关重要，它不仅是政治核心，更是在企业决策、文化引领和员工凝聚上扮演关键角色。企业文化的塑造和传承是国有企业发展不可或缺的部分，这种文化，既包括企业的价值观念、使命愿景，也涉及企业内部的行为准则、文化传统，对企业全面发展产生着深远的影响。

一、国有企业党建和文化建设深度融合概况

（一）深度融合的概念和内涵

深度融合强调党建工作与企业文化建设的高度一体化。它不仅意味着在企业中设立党组织或开展党建活动，更强调党的方针政策与企业文化价值观相互契合，共同引领企业方向。深度融合注重将党建工作与企业战略规划和运营管理相结合，这意味着党建工作应贯穿于企业的决策制定、管理流程和员工培训之中，确保党的方针政策融入企业各个方面。深度融合侧重于文化价值观的传承和弘扬。它鼓励企业充分发挥党建在文化建设中的引领作用，促进企业文化核心价值观与党的理念相融合，形成相互支撑的文化体系。深度融合对企业员工的意识形态和职业道德有着深远影响。它强调加强员工党建意识的培养，促进员工道德修养和社会责任感，构建一个具有文化自觉和价值共鸣的企业环境。

（二）深度融合对国有企业长远发展的重要性

深度融合提供了内生动力，有助于确立企业核心价值观和稳固企业文化，这样的内部一体化可以在企业内部营造出积极向上的工作氛围，激励员工对企业发展保持高度的认同感和责任感。深度融合有助于塑造企业

形象，提升企业社会责任和公众形象。在当今社会，企业不仅仅是经济实体，更应肩负社会责任。党建和文化建设的深度融合，能为企业树立良好形象，提升社会地位。深度融合也能提升企业的创新力和竞争力，这种一体化促进了企业价值观和战略目标的一致性，激发了企业内部的创新潜力。员工在具备明晰的价值观和良好文化氛围下更愿意创新，提高企业的竞争优势。深度融合为企业提供了持续稳定的发展基石。当企业内部党建和文化建设紧密融合，形成相互支撑的发展体系时，企业将更容易应对外部环境变化，保持长期发展的动力和稳定性。深度融合对国有企业的长远发展具有不可或缺的意义。它不仅为企业提供了内部发展动力，还为其树立了积极的形象，提升了竞争力，促进了持续稳定的发展，这种融合为企业长期发展提供了坚实的基础和支撑。

（三）国有企业文化建设的现状和特点

国有企业文化建设的现状在一定程度上受历史和传统因素影响，这些企业通常有悠久的历史，其文化建设的特点与历史沿革相关，包括形成时代的政策、制度和思想风貌，这些元素在一定程度上影响了企业的价值观、管理风格和员工的行为习惯。国有企业文化建设通常受国家政策、产权结构和管理体制的影响，导致在文化建设方面更加注重社会责任、稳定性和公平性，同时也可能一定程度上造成官僚主义的管理风格。国有企业的文化建设特点还反映在对员工的管理和关怀上，通常倾向于重视员工的福利、培训和发展，鼓励员工的忠诚度和长期奉献。国有企业文化建设的特点还体现在其发展的市场环境中。随着市场经济的发展，国有企业在适应市场变化、提高竞争力方面面临着挑战，这也促使这些企业在文化建设方面寻求新的突破和创新，试图适应

更多元化、创新化的要求。

二、深度融合的路径和策略

（一）党组织与企业文化建设部门合作

党组织和企业文化建设部门之间应建立沟通渠道和协作平台，确立共同目标，明确各自职责，并制定明确的合作方案，这意味着党组织应对企业文化建设的价值和目标有更深刻的理解，而文化建设部门则需要认识到党建工作对企业发展的的重要性。党组织的领导和政治引领作用与企业文化的凝聚力和价值观引导相辅相成，二者相互促进、互为依存。党组织在政治指导上的优势能够为企业文化建设提供坚实的思想基础和道德支撑，而企业文化的价值观和行为准则则有助于落实党建工作在实践中的价值，这种机制的实施需要党组织与文化建设部门之间信息的共享和资源的互换，这涉及信息的交流和资源的共享，使得两者能够更好地相互借力，充分利用各自优势，更好地促进企业内部文化和党建工作的融合，提升企业整体发展的水平。共建机制的实施不仅仅是简单的合作，更是双方共同努力下的一种全方位、深层次的融合，这种机制的推行有利于形成更为紧密、协调的工作模式，提升国有企业党建和文化建设的整体水平，为企业的可持续发展提供更为坚实的支撑。

（二）将党建工作纳入企业文化发展规划

融合机制要求党建工作纳入企业文化发展规划的全局性考量，这意味着党建工作不再是简单的政治需求层面，而是作为企业发展规划的一部分被纳入。它需要与企业的长期发展目标相互契合，成为企业文化建设的重要组成部分，促进企业文化与党建工作的共同进步。融合机制需要强调规划和策略的统一。企业的文化建设和党建工作应当在企业发展规划中相互融合和相互支撑，这意味着企业文化的传承、创新和发展需要与党建工作有机结合，通过共同的规划和策略，达成共同的发展目标。融合机制也要求规划目标的协同推进。党建工作和企业文化发展规划需要在实践中相互促进和协同推进，这需要充分发挥党建工作在思想引领和文化塑造上的优势，与企业文化发展规划相互配合，共同推动企业发展的各项工作。融合机制的实施不仅仅是企业管理的一种调整，更是对企业内部文化和党建工作的重新定位和思考，这种机制的建立有利于党建工作与企业文化建设在战略和实践层面的深度结合，提升国有企业的整体素质和竞争力，推动企业在文化和党建工作上取得更为稳健的发展。

（三）加强员工党建意识和文化素养的培养

强化教育培训的目标是增强员工的党建意识，这需要通过系统的教育和培训计划，深入传达和强调党的指

导地位和党建工作对企业发展的重要性。培训内容不仅限于政治理论知识，还包括党的方针政策、企业党建工作的具体意义及其实践操作，激发员工参与党建工作的热情。强化教育培训要注重文化素养的培养，这种素养不仅包括对企业文化内涵的理解，还包括员工的思想修养和职业道德。培训内容涉及公司价值观、行为规范和职业道德准则的传授，旨在引导员工形成符合企业文化的思维方式和行为习惯。强化教育培训也需要建立长效机制，这意味着教育培训不是一次性的活动，而是需要长期的推进，通过建立定期的培训计划、评估机制以及反馈循环，确保培训效果持久并逐步渗透到员工日常工作和生活中。

（四）促进企业价值观和党建价值观的一体化

共建共享的关键在于统一价值观。企业价值观和党建价值观应当在理念和核心要义上达成一致，这意味着企业文化建设的核心价值观应当与党的指导思想相契合，两者的价值取向应当在普遍的思想准则上相互呼应，为企业发展指明方向。共建共享需要融合价值观于企业运营和管理中。价值观不应仅仅停留在宣传标语上，而是需要贯穿于企业日常的经营管理、决策和员工行为中。党建价值观与企业文化价值观相互融合，进而指导企业发展的各个层面，包括战略规划、员工管理、业务运作等，共建共享还需要建立共同的价值认同和共享机制，包括建立企业文化和党建工作的交流平台和共享资源，促进员工价值观念的共鸣与认同，在共同的价值追求中汇聚起企业文化和党建工作的共同奋斗目标。

三、深度融合的推动和实施

（一）设立组织机构，明确职责分工

设立组织机构需要明确各部门和岗位的职责。充分划分每个部门和岗位的任务职责，确保每个部门对党建和文化建设有明确的负责范围，这意味着建立一个清晰的组织架构图，规定各个部门在党建工作和文化建设中的具体职责和权限，组织机构需要建立协同合作的工作机制。各部门之间需要建立联动和协作的工作模式，以便更好地实现党建工作和文化建设的统一规划和推进，这需要确立协调会议等机制，以便各部门间的工作互通和协作，组织机构还需要建立监督评估的机制。明确的职责分工有助于更好地开展工作，但同时也需要监督评估机制，确保各部门工作按照规划和标准进行，包括设立内部审计机制、评估考核机制等，以确保各项工作能够顺利推进和达到预期目标。设立组织机构并明确职责分工是为了加强党建工作和企业文化建设在企业内部的有效推进和规范化管理，这种机构的建立有助于建立更为高效的工作体系，促进党建和文化建设的有序推进，

为企业整体文化的健康发展提供有力支持。

（二）制定详细计划，确立推进步骤和目标

制定详细计划需要明确融合的目标和愿景，这意味着明确定义党建和企业文化在企业内部的整体目标，并将其细化为具体的步骤和阶段性目标，通过确立清晰的愿景，有利于各部门和工作人员对融合工作有明确的认识和期望。详细计划需要确定具体的推进步骤和时间节点。在融合工作中，需要对各项任务、计划和阶段性目标制定具体的推进步骤，并确立时间节点和计划周期，这有利于规范和统一推进步骤，确保工作的有序进行。详细计划还需要考虑资源配置和工作分工。在制定计划时需要充分考虑到资源的分配和工作的分工，确保各项任务和目标能够得到充分的资源支持和合理的人员分配，以便推进融合工作的顺利实施。详细计划需要建立监督评估机制。明确目标和步骤后，需要建立相应的监督和评估机制，以确保计划的执行和目标的达成，包括制定评估指标、定期检查和总结汇报，实现对融合工作的监督和控制，制定详细计划是为了提供指导和依据，为党建和深度文化建设的深度融合提供系统性和有序性的推进，这种计划的制定有利于明确工作方向和目标，为企业在党建工作和文化建设中提供更为清晰和明确的推进路径，推动企业整体文化的持续优化和发展。

（三）推动机制建设，落实深度融合到具体措施

推动机制建设需要明确领导责任。企业领导层应当明确对深度融合工作的重视，并将其作为一项长期任务和战略目标。领导层要主动担当起推动深度融合的责任，将其纳入企业日常决策和工作规划中。建立信息沟通机制是推动深度融合的关键。确保各级部门间及企业内外部的信息传递和共享畅通无阻，促进党建和建设的信息共享和交流，有助于形成一个闭环的信息共享网络，以便更好地协调各项工作。推动机制建设需要加强激励机制。鼓励个体和团队积极参与深度融合工作，通过奖励制度、晋升机制或其他激励手段来激发工作热情，提高整体推进效率。建立监督评估机制也至关重要。监督评估机制有助于确保深度融合党建和建设的战略得以有效执行，通过定期的评估和反馈，可以发现问题、解决困难，及时调整措施和方向，确保融合工作不偏离预期目标。推动机制建设有助于从机制上保障深度融合党建和建设的顺利实施，通过建立良好的沟通和激励机制，以及强化监督评估机制，企业能够更好地推进深度融合工作，确保党建和建设的深入发展，并将其贯穿于企业日常管理和运营的方方面面。

（四）强化监督评估，确保深度融合落地生根

强化监督评估需要设立科学的评估体系，包括建立量化和定性的评估指标，以确保对党建和建设的各个方面进行全面、客观、有效的评估，了解融合工作的实际执行情况。评估机制需要周期性和持续性。定期进行监督评估，不仅有助于对融合工作的进展进行实时监控，还能提供针对性的反馈和改进建议，随时调整策略和方法，以适应实际的需求和变化。强化监督评估应该建立多方参与的机制，通过引入内外部专家、利益相关者和员工参与评估过程，可以为融合工作提供更为全面、多维度的评价，有助于挖掘问题和发现潜在的机遇。监督评估的结果应该得到充分重视和应用。评估报告和结果不仅是发现问题的工具，更是改进和优化工作的重要参考，建立完善的改进机制，确保对评估结果的反馈能够直接影响和指导深度融合的实际落地。

四、结论

当前，国有企业在党建和建设的实践，形成了独特的现状与特点。党建工作在企业中贯穿方方面面，为企业经营管理提供了重要的政治保障和思想引领，但也面临着与企业管理规范相结合的挑战。国有企业的文化建设也呈现出多样性和多层次性，包括符合企业特色的文化特征、员工素质的培养和传承，以及企业发展目标和价值观的统一性。深度融合党建和建设成为当前国有企业发展的必然选择，这种深度融合不仅强调党建工作与企业建设的紧密衔接，更着眼于对国有企业长远发展的积极意义。它要求从理念到实践，从管理到文化，实现党建和建设的高度统一，为企业提供更为稳固的思想基础和行为准则。因此，研究国有企业党建和建设的深度融合，旨在探索其发展背景、现状与特点，并为深度融合的路径和策略提供理论和实践支持，这个研究不仅关乎国有企业内在建设，更影响着国有企业的长远发展与竞争力的提升。

参考文献

- [1] 刘乔. 以党建文化建设赋能国企发展——以临港集团为例[J]. 党政论坛, 2023, (05): 33-35.
- [2] 梁曜东. 国有企业党的建设与企业文化建设融合的路径探究[J]. 河北企业, 2023, (09): 131-133.
- [3] 郝苑竹. 党建引领国有企业生产经营与文化建设实践探析[J]. 中外企业文化, 2023, (08): 127-129.
- [4] 王怡雯. 国有科技型企业党建与企业文化建设融合路径[J]. 现代企业, 2023, (08): 164-165.
- [5] 韩君萍. 新时期国企党建与企业文化建设融合发展思考[N]. 山西科技报, 2023-07-27 (B06).

作者简介：卢新丽（1981.10-），女，汉，山西省祁县，本科，现有职称：助理政工师，研究方向：党建。