

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

杨双润¹ 丁雅婷² 彭国睿²

1. 华能澜沧江水电股份有限公司物资分公司; 2. 华能澜沧江水电股份有限公司小湾水电厂

摘要:在社会主义市场经济条件下,国有企业作为国家经济和社会发展的支撑,承载着特殊的政治和经济双重职能。思想政治工作与企业文化建设是国企改革中的两个重要方面,其有效融合对提升国企核心竞争力、构建现代企业制度、推进国企改革具有重要的理论和现实意义。当前,国企在融合思政工作与企业文化建设过程中面临理念认识不统一、融合机制不明确、员工参与感不强等问题。这些问题的存在,削弱了思政工作的针对性和实效性,限制了企业文化的深层次发展。本文基于对国有企业的案例研究和实地调研,提出了一系列解决策略。这些策略包括建立与时俱进的思政工作理念,构建全面的融合机制,以及创新员工参与途径,力图为企业思政工作与企业文化建设的深度融合提供可行的路径选择。

关键词:国有企业; 思想政治工作; 企业文化建设; 融合策略; 管理创新

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.10.074

一、引言

国有企业在中国特色社会主义经济体系中占据着举足轻重的地位,其健康发展直接关系到国家经济的稳定与社会主义现代化建设的进程。在新时代背景下,国企不仅要在经济领域发挥龙头作用,还要在社会责任和思想政治工作上作出表率。思想政治工作与企业文化建设是国企软实力的两大组成部分,其融合的程度直接影响国企的发展质量和效益。然而,在实际操作过程中,国企在推进这两者融合时存在一系列问题,如缺乏有效的融合策略、执行力度不足、员工身份认同感弱等。这些问题的存在,使得思政工作很难深入人心,企业文化建设也显得形式化、表面化。本文旨在通过深入分析国企思政工作与企业文化建设融合的现状,揭示存在的问题及其成因,并在此基础上探索解决问题的策略和方法。通过理论与实践相结合的研究路径,力求为国企的改革提供新的思路与参考。

二、国企思政工作与企业文化建设融合的现状分析

(一) 思政工作与企业文化建设融合的重要性

国有企业的思政工作,是指在企业内部进行的以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导的思想政治活动。企业文化建设则是指企业发展过程中形成的独特的价值观念、经营理念、行为规范、精神信念和组织氛围等文化要素的总和。两者的融合,是推动企业发展、增强企业内聚力和竞争力、构建和谐社会的重要手段。思政工作与企业文

化的融合对于增强企业的凝聚力和创造力具有不可替代的作用。通过思政工作,可以增强员工对国家的认同感和对企业的归属感,进而提升员工的工作积极性和创造性。同时,良好的企业文化可以为思政工作提供丰富的内涵和形式,使得思政工作更加贴近员工的实际,更容易为员工所接受和践行。

(二) 存在的主要问题

在实际工作中,思政工作与企业文化建设的融合仍面临诸多挑战和问题。

1. 理念认识不到位

第一,理念认识不到位是制约两者融合的首要问题。一些企业对思政工作的重要性认识不足,将其视为形式化的任务,缺乏深入开展的内在动力。在企业文化建设方面,同样存在将其视为边缘工作,而非企业发展的核心内容的倾向。理念上的认识不到位,导致思政工作与企业文化建设缺乏有效的结合,不能形成统一的战略规划和实施方案。

2. 制度执行不彻底

第二,制度执行不彻底也是一个突出的问题。即便在有些企业中,领导层对于思政工作与企业文化建设的重要性有所认识,但在具体的执行层面上,却往往因为各种原因而不能落到实处。这种现象可能源于缺乏具体的操作规范、监督机制不健全或是执行力度不够。制度的不完善和执行的不到位,使得思政工作与企业文化建设难以形成有效的推进力量,难以在企业内部形成广泛的共识和参与的氛围。

3. 员工参与度低

第三，员工参与度低是融合过程中的另一个主要障碍。思政工作与企业文化建设应是全员参与的过程，需要员工的积极投入和创造性实践。然而，在一些国有企业中，员工往往对于参与这些活动缺乏足够的兴趣和动力，原因可能包括活动设计的不够吸引人、缺乏有效的激励机制、员工对企业文化的认同感不强等。员工参与度的低下不仅影响了思政工作的深入开展和企业文化的内化，也削弱了这些活动的实效性。

三、融合存在的问题的原因分析

在国企思政工作与企业文化建设融合的实践中，存在的问题不仅仅是表层现象，其背后是复杂的内外部因素的交织作用。要有效解决这些问题，就必须深入分析其背后的原因。

（一）外部环境的影响

外部环境对国企思政工作与企业文化建设融合的影响是多方面的。

第一，随着市场经济的深入发展，国有企业面临着来自国内外的激烈竞争。在追求经济效益的过程中，一些国企可能会忽视思政工作和企业文化建设的重要性，而更多地聚焦于市场竞争和短期利益，导致了思政工作与企业文化建设的边缘化。

第二，随着全球化进程的加速，外来文化的冲击也对国企的企业文化建设造成了影响。西方的管理理念、企业文化等因素的介入，可能会与国企传统的思政工作和企业文化产生冲突，影响员工的价值观念和行为规范，进而影响到思政工作与企业文化建设的融合。

第三，国有企业所处的行业环境、政策环境也会对融合产生影响。不同行业的市场环境、技术变革、政策法规等因素均会对企业文化和思政工作产生间接影响。比如，一些高新技术行业的快速发展要求企业文化具有更强的创新性和包容性，这可能会与传统的思政工作存在差异。

第四，社会文化环境的变迁同样对国企思政工作与企业文化建设的融合造成了影响。社会主流价值观的变化、新兴社会阶层的兴起等都可能影响员工的思想动态和行为方式，进而影响到企业文化的形成和发展。

（二）内部管理的短板

国企思政工作与企业文化建设融合过程中存在的问题，还源于内部管理的短板。

第一，管理理念的陈旧是一个显著问题。一些国企

的管理层仍然沿用传统的管理模式，缺乏现代企业管理理念，对于如何将思政工作和企业文化建设融合进现代企业管理体系缺乏清晰的认识和有效的策略。

第二，管理制度的不健全也是导致融合问题的一个重要原因。在一些国企中，相关的管理制度不够完善，执行力度不足，导致思政工作与企业文化建设难以深入人心，难以形成实效。

第三，内部沟通机制的不畅也是融合困难的一个原因。由于沟通渠道不畅、信息流通不顺，导致管理层的决策不能及时有效地传达到基层员工，员工对企业文化的理解和认同也会受到影响。

第四，人力资源管理的缺陷也是导致思政工作与企业文化建设融合问题的一个方面。人力资源管理的不到位，表现在对员工的培训、激励以及职业发展规划等方面的不足。如果员工感觉不到企业对其个人发展的支持和关注，其对企业文化的认同感和归属感就会降低，从而减弱其参与思政工作和企业文化建设的积极性。

四、融合的策略探索

（一）更新理念，树立正确的融合观

更新理念是实现思政工作与企业文化建设融合的首要步骤。国企领导层必须认识到，思政工作不仅仅是完成政治任务的工具，它也是塑造企业文化、提升员工思想道德水平、引导企业健康发展的重要力量。同时，企业文化的建设不应仅仅停留在口号和标语上，而应转化为员工的实际行动和企业的运营实践。树立正确的融合观，意味着要将思政工作的价值与企业文化的发展需求相结合，形成一种能够引导企业长远发展的共同理念。

（二）完善制度，建立健全的执行机制

制度是保障思政工作与企业文化建设融合的基础。国企应建立一套涵盖思政工作与企业文化建设的全面制度体系，明确制度的指导思想、基本原则、具体内容以及执行标准。制度的制定要科学合理，符合企业的实际情况，同时要具有可操作性和指导性。建立健全的执行机制，不仅需要明确责任分工，还要建立监督和考核体系，确保制度的有效实施。对于执行过程中出现的问题，应及时调整和完善相关制度，形成一套动态优化、持续发展的制度保障体系。

（三）提高员工参与度，增强企业文化吸引力

员工是企业文化建设的主体，提高员工参与度是增强企业文化吸引力的关键。国企应采取多种措施激发员工的参与热情，如举办文化活动、开展文化竞赛、建立

文化交流平台等，让员工在参与中感受企业文化的魅力，增强对企业文化的认同感和归属感。企业还应充分利用现代信息技术，通过内部网络、社交平台等渠道，拓宽员工参与的途径和范围。通过有效的激励机制，如设立文化奖项、提供文化福利等方式，不断提高员工的积极性和创造性。

（四）强化思政工作的实践导向

思政工作的实践导向是提高国企思政效果和企业文化内涵的关键。将思政工作与企业日常运营紧密结合，意味着要将思想政治教育的内容具体化、生活化。例如，通过组织员工参与企业重大决策的讨论、参与企业社会责任活动等，使员工在参与中学习和体验企业文化，理解企业的发展理念和价值取向。这种实践活动不仅仅是一种形式，它更是一种潜移默化的教育方式，可以让员工在工作中不断提升自我，实现个人价值的同时，也增强对企业文化的认同和忠诚。国企还应通过定期组织职工大会、座谈会等形式，让员工直接参与到企业管理和决策中来，这不仅能够提高员工的参与感和满足感，还能通过实际行动让员工感受到企业文化的力量，实现思政教育与企业文化的深度融合。

（五）构建多元文化交流平台

文化交流是企业文化传播和发展的重要途径。国企应积极构建多元化的文化交流平台，以满足不同员工的交流需求和习惯。线上平台如内部社交网络、论坛、博客等，可以打破时间和空间的限制，方便员工随时分享自己的想法和经验；线下的研讨会、工作坊、团队建设活动等，则可以增强员工之间的直接交流和团队合作。通过这些平台的建设和活动的组织，不仅能够让员工感受到企业文化的魅力，还能增进员工之间的相互了解，加强团队精神，形成共同的文化认同和目标追求。

（六）加强企业文化与社会文化的互动

企业文化的建设不能仅限于企业内部，它应与更广阔的社会文化相互作用和融合。国企应主动承担起社会责任，通过参与和支持文化教育、环境保护、公益慈善等社会活动，将企业文化的正面形象传递给社会，与公众共享企业的文化成果。同时，国企还可以通过与外部文化机构的合作、参与地方文化活动等方式，吸收社会文化中的优秀元素，丰富企业文化的内涵，使企业文化更加多元化和包容性强。

（七）培育文化创新能力

创新是企业发展的永恒主题，也是企业文化建设的

核心要素。国企应鼓励员工释放创造潜能，通过举办创意大赛、建立创新工作室、提供创新基金支持等措施，激励员工在工作中进行文化创新实践。这些活动不仅能够为企业带来新的文化产品和服务，还能够激发员工的创造性思维和热情，为企业文化的传承和发展注入新的活力。通过持续的文化创新实践，国企将能够建立起一种持续自我革新的企业文化氛围，这种氛围有助于吸引和保留有才能的员工，同时也能够提升企业的市场竞争力和社会影响力。进一步地，创新能力的培育也要求国企在组织结构和管理机制上进行相应的调整，以适应文化创新的需求。例如，国企可以设立专门的创新部门，负责搜集和实施新的创意；或者建立跨部门的创新团队，鼓励不同背景和专业的员工共同协作，打破固有的思维模式，产生新的创意和解决方案。

通过以上策略的探索和实践，国有企业能够在推动思政工作与企业文化建设融合的过程中，不断取得新的进展，为企业的长远发展奠定坚实的文化基础。

五、结论

在对国企思政工作与企业文化建设融合问题进行了深入分析和探讨后，可以看出，要实现两者的有效融合，需要国企在理念更新、制度建设、员工激励等方面下功夫。首先，国企需更新思政工作理念，确保其与时俱进，符合企业发展需求和员工期待；其次，要构建全面的融合机制，形成系统完整的管理体系，确保思政工作与企业文化建设的每一项措施都能落到实处；最后，必须创新员工激励与参与方式，增强员工对企业文化的认同感和归属感，激发员工的积极性和创造力。

参考文献

- [1]徐任璐. 国企思政工作与企业文化的融合路径探究[J]. 山西青年, 2019, (22): 135-135.
- [2]韩晓艳. 论房地产企业思政工作和企业文化建设的融合[J]. 环球市场信息导报, 2018, (18): 136-136.
- [3]刘晓丽. 国有企业文化建设与思想政治工作的融合分析[J]. 现代企业文化, 2017, (26): 28-28.
- [4]晋雯雯. 国企思政工作与企业文化建设的有机融合[J]. 企业改革与管理, 2015(10): 168-168.
- [5]赵文娟. 浅析新形势下煤炭企业思想政治工作面临的问题和对策[J]. 才智, 2016, (6): 216-216.
- [6]任海斌. 国有矿山企业思想政治工作与企业文化建设的融合[J]. 改革与开放, 2011, (11X): 80-80.