

关于新形势下加强国有企业文化建设的思考

史晓辉

中国平煤神马集团一矿

摘要：企业文化作为国有企业的灵魂，是推动企业持续发展的核心力量。企业的发展离不开企业文化的建设，如何增强企业文化也是当前企业发展中研究的重点问题。如何在企业已形成的文化基础上，以企业理念为导向，以工作实践为途径，化“虚”为“实”，通过培养员工的自觉意识，打造企业员工的行为习惯，对于形成企业对外统一的形象和精神风貌起着重要作用。加强国有企业的企业文化建设有助于展现企业的发展特点，增强企业在市场上的竞争力。本文从解析国有企业的概念出发，探讨了国有企业文化建设的重要性，现状及存在的问题。在此基础上，本文提出了一系列国有企业文化建设的有效途径，以帮助国有企业更好地塑造和发展其企业文化。

关键词：国有企业；文化建设；有效途径

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.12.076

引言

企业文化是企业的灵魂，它反映了企业的核心竞争力，并决定了企业的未来发展。对于国有企业来说，企业文化的建设同样至关重要。在竞争日益激烈的市场环境中，国有企业需要通过有效的文化建设来提高自身的核心竞争力，以适应市场的变化和满足客户的需求。

一、国有企业的概念及重要性

企业文化是指国有企业在长期的生产经营活动中形成的一种具有特殊价值观、行为规范和组织精神的共同认同和信仰体系。它包括企业的核心价值观、企业的使命和愿景、企业的行为规范、企业的组织文化等方面内容，这种文化形态对于员工的思想和行为具有深远的影响，能够增强企业的凝聚力和竞争力。企业文化的重要性在多个方面得到体现，首先是提升员工凝聚力和归属感，国有企业文化可以帮助员工建立共同的价值观和认同感，从而增强员工的凝聚力和归属感，提高员工的工作积极性和工作效率；其次是促进企业可持续发展，国有企业文化是国有企业的灵魂和精神支柱，它可以帮助企业树立正确的经营理念和道德观念，促进企业的可持续发展；再次是提高企业竞争力，优秀的国有企业文化可以提升企业的形象和品牌价值，从而增强企业的竞争力，使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地；另外是推动企业创新发展，国有企业文化鼓励创新、开放、包容的组织文化，这种文化可以推动企业不断创新发展，提高企业的适应能力和市场竞争力；最后是促进企业与社会和谐发展，国有企业文化强调社会责任和环保意识，它可以帮助企业建立良好的社会形象，促进企业与社会和谐发展。

二、企业文化建设的现状

（一）企业文化流于形式，重形式轻内涵

虽然，目前大部分国有企业都具有自己的企业文化。但是，由于没有将企业文化与企业员工的需求相挂钩，所以，往往存在一种重形式、轻内涵，流于形式的现象。管理人员只追求形式上的视觉效果，把企业文化等同于企业形象策划，过分注重基础设施的建设，而没有采取有力的措施把国有企业文化的核心——企业精神体现在国有企业的经营活动中，也没有渗透到企业员工的思维方式、工作、行为习惯中。

（二）将企业文化等同于文体活动，缺乏创新性

有些国有企业的领导者认为文化建设就是丰富多彩的文体活动，他们寄希望于通过举办几场球类比赛、搞几次文艺演出、放几场电影、组织几个职工俱乐部来达到塑造企业文化的目的。然而，文体活动只是企业文化建设的一个表层活动，不能使企业文化建设得到持续协调发展。

（三）将文化建设等同于思政工作宣贯，缺乏吸引力

有些国有企业将企业文化和政治思想工作混淆起来，认为企业文化建设就是一种思想灌输、说服教育，是宣传部门、组织部门、群团组织的事情。另外，由于有些国部分基层单位规模不大，机构设置较少，经常将思想政治工作和文化建设归属于同一部门管理，但是由于许多管理者对企业文化内涵理解不深刻，经常将二者混为一谈，这对企业文化建设非常不利。

（四）将安全文化建设等同于规章制度，缺乏系统性

有些国有企业的管理者认为安全文化建设就是规章制度，只要制定出严格的规章制度，组织员工学习、了

解并严格实施，安全文化建设就可大功告成，安全生产的精神也就可以培育起来了，安全文化氛围也会逐步地形成。尽管严格的规章制度的制定是安全文化建设的一个重要方面，是制度保障，但规章制度的制定并不是安全文化建设的全部，绝不能将二者等同。

（五）文化建设与企业管理脱节，缺乏科学性

有些国有企业的文化建设并未与企业管理相融合，文化建设与企业管理脱节，导致企业文化无法真正落地，也无法充分发挥其对企业管理的积极作用。很多基层生产单位的文化建设缺乏个性，没有充分考虑到企业的特点、历史和文化背景，只是盲目地模仿其他企业，缺乏自身的独特性和吸引力。有些国有企业在文化建设中缺乏员工的参与，没有充分听取员工的意见和建议，导致员工对企业文化建设的积极性不高，也无法真正认同和支持企业的文化建设。

三、国有企业文化建设应遵循的原则

（一）坚持党的领导。国有企业应坚持党的建设，发挥党组织的核心作用，贯彻执行党的路线、方针、政策和决策，推动国有企业的改革发展。企业还要积极弘扬社会主义核心价值观，树立正确的价值观念和道德标准，营造积极向上的企业氛围和文化环境。

（二）注重文化传承与发展。国有企业应注重文化的传承与发展，既要继承优秀的传统文化和企业精神，也要根据时代发展的需要和企业战略调整的要求，不断创新和发展企业文化，推动国有企业的可持续发展。企业应结合自身行业的特点和规律，建立符合行业发展趋势和市场需求的的企业文化，推动企业的创新发展和转型升级。

（三）强化以人为本的理念。国有企业应强化以人为本的理念，关注员工的成长和发展，营造和谐的工作环境和氛围，激发员工的积极性和创造性。同时，建立良好的团队合作和沟通机制，加强员工之间的交流和协作，形成共同的目标和价值观，推动企业的发展和进步。

（四）突出文化个性的原则。企业文化建设必须避免雷同，“千企一面”是企业文化建设的大忌。这就必须在企业价值观、企业精神、经营哲学等方面挖掘特性，体现个性，张扬自我，树立独特的企业文化形象。企业员工要参与管理，参与企业文化的建设。在具体实施过程中，既需要领导者积极倡导、身体力行，也需要企业员工的普遍认同和贯彻实施，并且取得积极效应。

这既有利于企业文化的形成，也利于企业文化的落实。

四、新形势下加强国有企业文化建设的有效途径

（一）倡导工匠精神，打造一流企业

工匠精神是一种追求卓越、精益求精、不断进步的精神，它是企业发展的重要支撑。在新时期，国有企业可以通过工匠精神来赞扬企业职工的职业道德、职业品质以及职业技能，所以工匠精神也被看成了一种职业精神。首先，倡导工匠精神可以激发员工的工作热情和创造力。通过鼓励员工不断学习和提高自己的技能水平，可以增强员工的自信心和自豪感，进而提高员工的工作效率和质量。同时，员工在追求卓越的过程中，也会不断创新和探索，为企业带来更多的价值。其次，倡导工匠精神可以提高企业的生产效率和质量。在国有企业中，生产效率和质量是企业生存和发展的关键因素。通过倡导工匠精神，可以提高生产效率和质量，减少浪费和降低成本。同时，员工对工作精益求精的态度也可以提高产品的质量和安全性，进而提高企业的市场竞争力。最后，倡导工匠精神可以打造一流的企业形象。企业形象是企业的重要资产之一，它代表着企业的形象和价值观。通过倡导工匠精神，可以打造一流的企业形象，提高企业的社会声誉和品牌价值。同时，员工对工作的精益求精的态度也可以提高企业的形象和信誉度，进而吸引更多的客户。所以，国有企业进行企业文化的建设过程中要充分融入工匠精神的培育，以此为信念，培养一支技能精湛、爱岗敬业、精益求精、无私奉献的劳动队伍，推动国有企业的高质量发展。

（二）倡导创新精神，建设学习型文化

企业文化的建设一定要与时俱进，随着我国社会经济的不断发展，供给需求的不断变化，目前国有企业基本上已经进入到了自动化、智能化的科技时代。产品的生产也从速度转向了质量，国有企业在此过程中要充分发挥出自身职责，把握好国民经济的命脉，以社会主义市场经济作为支撑，强调无私奉献、社会责任等精神理念，同时还要倡导守正创新、加强学习等行为。比如近年来被广泛应用的新媒体技术，国有企业也可以依托此种新媒体技术建立线上企业文化平台，通过公众号、智慧党建等线上平台对企业文化的建设方式、思想政治教育的工作方式等进行创新，在对企业形象进行有效传播的同时，还能够通过这种现代化的方式将员工的认同感、企业使命感凝聚在一起。企业内部应积极倡导创新精神、学习型文化，秉承工匠精神，将精益求精、爱岗

敬业、专注创新等理念融合在企业运营的每一个环节，从根本上提高国有企业在行业中的竞争优势。

（三）突出企业特色，丰富文化内涵

对于任何一个企业而言，企业文化也就是企业的灵魂，也可以认为企业文化是一个精神体系，其具备了企业的特色。国有企业要加强对企业文化的锻造，让企业文化渗透在企业生产经营的每一个环节中，将企业文化的特色充分地展现出来。一是强调安全文化，国有企业涉及大量的安全问题，因此需要强调安全意识，建立完善的安全管理制度，推行安全操作规程，提升员工的安全意识和技能水平；二是注重质量文化，国有企业需要提高产品质量和服务质量，建立完善的质量管理体系，推行质量标准，提升员工的质量意识和技能水平；三是推进创新文化，国有企业需要不断推进技术创新和管理创新，鼓励员工提出新的想法和创意，以创新为动力，推动企业的持续发展；四是塑造品牌文化，国有企业需要注重品牌建设，建立完善的品牌管理制度，推行品牌战略，提高企业的社会声誉和形象；五是培养人才文化，国有企业需要注重人才培养和引进，建立完善的人才管理制度，推行职业生涯规划，提高员工的职业素质和技能水平。同时，要强化团队意识，建立完善的团队管理制度，推行团队合作和团队建设活动，提高员工的团队精神和凝聚力。

（四）坚持以人为本，满足职工需求

对于企业员工来说，就是需要企业既要解决员工的物质需要，又要解决他们的心理需要。企业的文化是要持续地适应员工的心理需要，而在企业的文化中，要加强创新的动力，要在新的形势下不断地充实和拓展企业的内涵和外延。一要增强职工归属感，国有企业应该通过各种途径和形式，增强职工的归属感。例如，开展各种文体活动、组织职工参加各种培训和学习活动等。同时，还应该建立完善的奖励机制，鼓励职工为企业做出贡献；二要关注职工心理健康，企业应该关注职工的心理健康状况，为职工提供心理咨询和心理辅导等服务。同时，还应该加强对职工的人文关怀，帮助职工解决生活中的困难和问题；三要改善职工工作环境，企业应该加强作业现场安全设施建设，提高生产的机械化程度和安全生产水平。同时，企业还应该为职工提供舒适的工作环境，如良好的通风、适宜的温度和湿度等；四是提高职工收入待遇，企业应该根据自身实际情况，合理确定职工的工资水平，并建立完善的薪酬体系，确保职工

的收入待遇得到保障。同时，国有企业还应该为职工提供各种福利待遇，如重大节假日福利、年终奖等；五是深入基层了解民情，可以开展基层调研，广泛听取一线职工的意见，形成人人参与、人人建议的企业精神，并根据职工的实际情况，开展歌咏比赛、读书演讲、摄影展览、诗词创作、趣味体育等多种形式的活动，使职工能够充分发挥自己的才能，满足员工自我实现的文化需求。

结语

新形势下加强国有企业文化建设是提高企业核心竞争力、推动企业可持续发展的重要途径。针对当前存在的问题，国有企业应采取有效措施加强企业文化建设，提高对企业文化建设的重视程度，从制定科学合理的文化建设规划、强化员工培训和教育、推进企业文化创新、加强企业文化宣传和推广、建立完善的激励机制、加大领导重视和管理力度、坚持以人为本的原则、强化企业社会责任意识以及建立完善的企业文化评估机制等方面入手，加强文化建设与企业管理的结合，发挥企业领导者的引领作用以及强化员工参与和文化遗产等方面的工作。通过这些措施的实施，可以有效地推动国有企业文化建设的发展，提升企业的竞争力和持续发展能力。

参考文献

- [1] 陈光辉, 鲍永坡. 打造文化型强势企业 提高企业核心竞争力——省国有企业文化建设经验交流现场会综述[J]. 四川党的建设(城市版), 2015(7): 18-19.
- [2] 石峰. 新时期加强国有企业文化建设的途径分析[J]. 现代营销(信息版), 2020(01): 144-145.
- [3] 傅文杰, 徐竞哲. 新时代国有企业加强企业文化建设之路径探索[J]. 重庆电力高等专科学校学报, 2022(01): 25-28.
- [4] 李金林. 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, (03): 78-79.
- [5] 安祥钦, 朱婷婷. 加强国有企业文化建设 增强国有企业核心竞争力[J]. 价值工程, 2016, 31(15): 118-119.
- [6] 王娟. 新时期国有企业廉政文化建设探析[J]. 大众投资指南, 2018(09): 281+283.