

企业思想政治教育工作与企业文化相结合的策略思考与实践

赵明

(中国船舶集团有限公司第七〇九研究所, 湖北 武汉 430074)

[摘要]国有企业在我国经济发展中是非常重要的支柱企业,同时也是我国思想政治教育工作的重要阵地。伴随着我国经济“三期叠加”新常态的形成,我国国有企业的收益和利润也受到了严重的影响,在经济方面面临着非常严峻的现实问题。在这样的新形势之下,国有企业转型改革成为唯一出路。基于此,我国国企的思想政治教育工作迎来了新挑战,且企业文化方面的建设也面临着严峻的形势和困难。而当将企业的思想政治教育工作与企业文化建设相结合,可以形成双方的互补建设,具有一定的整合优势。将这两者充分结合的话,能够有效克服国有企业思政教育工作中面临的新挑战,也可以从根本上解决企业文化建设中遇到的各种困难,有利于二者的协同发展。基于此,本文针对企业思想政治教育工作与企业文化结合中存在的问题进行了深入分析,并提出了相应对策,希望可以提供一些有用的借鉴,为国有企业的转型改革出一份力。

[关键词]企业; 思想政治教育; 企业文化; 工作; 策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.07.662

引言

于国企而言,思政教育工作和企业的文化建设工作都是重要的工作任务,对企业的长效稳定发展起着非常重要的作用,在国企的转型改革道路上占据着极为重要的地位。在当前国企改革的新形势背景下,我们不但要做好符合新时代发展的思政教育工作,同时也要大力推进企业文化的优化建设,是企业发展更好的贴合时代经济和政治形势。就此而言,企业必须要将这两者之间的关系进行深入且正确的认识,并做好二者之间的统一协调和相互促进,使企业的思政教育工作和文化建设工作可以实现深度的融合和发展。

一、企业文化建设与思想政治工作的区别与联系

企业文化与思政教育工作属于两个方面的内容,二者存在着较为明显的区别以及一定的联系。

(一) 区别

1. 二者范畴不同。通过对两项内容的本质进行研究,可以发现企业文化在本质上属于经济文化的范畴,它在社会主义发展之中具有十分重要的意义。思政教育工作属于政治文化的方向,它具有较为明显的阶级性,属于马克思主义思想的范畴。2. 作用方式不同。企业文化主要是借助文化影响力的方式,以企业价值观为核心所形成的文化环境以及氛围,进而对企业员工思想产生一定影响,进而至于人的行为。企业文化是企业提升管理水平,加强团队凝聚力和责任感的重要方式,对于企业生产经营有着较为重要的影响。企业的思想政治工作则是以宣传、教育、疏导的方式,解决企业员工遇到的思想层面以及心理层面遇到的问题,它始终坚持社会主义发展的重要方向,引导人们去树立正确的世界观、价值观和人生观,提升他们的思想政治觉悟以及科学文化素质,进而为企业各项工作的开展奠定了基础。3. 工作内容不同。企业文化的工作主要是在物质、管理以及环境等方面的因素,对于职工的思想、心理产生一定的影响,并在此基础上对员工的行为产生一定的指导。相比于政治思想工作,企业文化的重心放在企业经营管理质量的优化上。思想政治工作主要是作用于员工的思想,解决员工的思想阻碍,具有较强的政治性特征。4. 工作途径不同。企业文化主要是指在环境、设施以及企业各项活动的开展对于企业员工所起到的激励效果或者调节效果。但是思政教育工作则是为了让员工了解国家政策方针、国家发展路线等内容,以员工的政治素养提升为核心。由此可见,二者在很多方面是存在着较为明显差异性的。

(二) 联系

1. 都强调对于人类思想的影响,进而利用思想来指导行

为。其目的都是以提升员工的积极性和创造性为主。2. 二者都是对员工进行价值价值观、道德观等观念层面的教育。这些内容都与企业生产经营有着较为紧密的联系。在企业员工整体素质增加的基础上,来提升生产的效率,让企业获得更多的经济效益。3. 无论是企业文化还是思政教育都十分看重员工所具有的社会价值。4. 在内涵上有很多类似之处,二者都属于在思想层面的工作。都是遵循以以人为本的理念开展相关工作,借助说服教育、案例教育的原则,来对企业职工进行鼓励、吸引、诱导,从内心深处来激发企业员工所具有的积极性,这有助于企业产生较为强大的凝聚力,这对于企业发展有着很大的促进作用。

二、企业思想政治教育工作与企业文化结合中存在的问题

(一) 企业文化建设滞后,难以满足思政工作需要

当前,我国的国有企业长期存在文化建设之后的问题,最为根本的原因,就是其在企业文化的建设过程中过于重视形式表面,而忽视了该项工作的深层内涵及其对企业思想政治教育工作方面的推动作用。部分企业对企业的文化建设存在严重的认知偏差,认为这项工作的内容就是开展一些文体活动,过于注重文化的外在形式表现,没有真正地达到企业文化的建设,导致一些国企自身的文化看起来空泛性较强,极为乏味,不容深思,难以实现企业精神的凝练以及增强向心力、凝聚力的作用。但是目前我国国企思政教育工作的中心点,就是要保证企业整体意识形态工作的积极发展,提升员工的主动工作性,进而对企业经营管理形成更好的指导。如果企业文化自身的文化建设不足的话,就很难让员工产生归属感,无法形成积极向上的凝聚力,会对思政教育工作的进一步开展产生严重影响。

(二) 企业文化建设活力不足,无法与思政教育工作互补

对于企业的文化建设来说,其活力表现主要在于企业精神的独特性凝练,进而对员工形成正向且积极的价值观,助力企业增效。但是就目前过期的文化建设现状来看,普遍存在表面化现象,导致该工作的活力不足,致使企业文化对员工的凝聚、约束和激励作用弱化,难以与思政教育工作形成优势互补的局面。首先,是企业过度重视物质方面的文化建设,将企业文化视为企业的形象构建,过于强调企业外在形象和员工外在表现的包装,而对企业内在的文化精髓建设难以体现。其次,部分国有企业过于重视文化建设的口号化,无论是在办公室、车间或是楼道,随处可见各种各样的口号和标语,虽然在一定程度上强化了企业文化的宣传,但是因为基本内涵的缺乏,导致其宣传效果难以深入人心。

(三) 企业文化建设团队能力不足,增加思政教育工作负

担

当前国有企业文化建设方面的团队能力存在缺陷,这进一步增加了思政教育工作的负担。首先,当前国企缺乏专业的文化建设人才,对于这方面的工作主要由思政工作人员承担,其整体的能力素养偏低,专业素养和理论水平不高,难以推动企业文化的有效建设。其次,目前国有企业文化建设方面的工作人员,其大多从思政工作人员转变而来,业务能力不足,尤其表现在对哲学和传统文化知识以及管理经验方面的严重不足,且沟通能力和责任意识不够强,缺乏一定的敬业精神,种种原因难以充分满足企业文化建设的需求。这就导致部分国有企业的思政部门工作负担进一步加重,对企业内部的思政工作绩效提升形成了严重制约,不利于国企文化的长效建设。

(四)形式主义严重,制约思政教育和企业文化的融合共建

目前,我国部分国有企业在文化建设和思政教育工作的交叉融合中,存在大量的资源浪费情况,涵盖人力、财力、物力等多个方面,这对党的方针落实产生了一定影响,难以保障思政教育工作和文化建设工作的互相促进和协调发展。究其根本原因,就是企业在文化建设方面存在形式主义严重的问题,对企业文化内涵建设较为忽视,进而使得企业在精神层面存在扭曲现象,对思政教育和文化融合共建的时效性产生制约作用。当前来看,部分国有企业总是在想各种各样的方法来宣传自身的口号,用多样化的形式口号装饰文化建设,但实际上,这种表面上的口号宣传并没有将企业文化的精髓传递给员工,文化建设的意义也没有得到充分的发挥,企业在经营发展中的整体氛围并没有形成积极向上的效果。

三、企业思想政治教育工作与企业文化相结合的策略

(一) 构建思政教育和企业文化建设的联动体系

国有企业面对当前严峻的形势,必须要重视思政建设和文化建设工作有机融合,而想要推进二者的协同共建,强化思政和企业文化建设工作的合理布局,明确企业内容思政工作的职责,建设二者结合的联动体系是十分重要的。对此,必须要强化建设企业思政和文化融合共建的联动机制,改善国企目前思政教育工作和文化建设工作交叉的局面。第一,应该建立二者融合的服务机制。在中国船舶集团有限公司中,需要完善“内联动、外互动”的运营模式,从集团的实际发展方向和业务发展出发,将集团内的科研院所、企业单位和上市公司等下属公司进行统筹,对企业整体发展中思政教育工作和文化建设工作之间的矛盾展开有效的排解,解决二者融合过程中遇到的制约问题。基于这种运营工作模式之下,能够建立起具备高效化特征和快速反应能力的服务机制,这对思政教育和文化建设工作的协调共建具有积极的促进作用。第二,还需要确立强力的执行机制,保障企业的思政工作和文化建设的具体要求和指示能够有效落实到基层部门,进一步明确企业思政教育和文化建设的职责,避免形式化、口号化的工作。

(二) 促进思政教育和企业文化建设两用人才建设

针对国有企业思政教育和企业文化建设团队能力不足的问题,需要企业进一步推进人才的招聘和选拔的严格化,同时加强专业人才的培训工作,促进思政教育和企业文化建设两用人才的培养,提升企业思政教育和企业文化建设队伍的整体素质提升。就中国船舶集团的思政教育和企业文化建设的现状来看,其在二者融合中深陷人才短缺的困境,优化招聘和选拔工作目前已经成为集团势在必行的改革策略。面对人才方面的严峻形势,企业可以通过人才市场广泛招纳具有党建、思政教育以及

企业文化建设等方面工作经验和专业知识的人才,充实自身企业在这些方面的人才队伍。中国船舶集团的改革中,可以将“职业经理人制度”引入集团招聘制度中,将人才评测系统的优势充分利用,通过“系统测评+专家打分”的手段,展开科学化的招聘工作,对人才展开专业筛选,这有效提升了人才的选聘质量,有利于两用人才队伍的构建。此外,培训工作也是非常重要的人才建设内容,对此,企业应该针对相关岗位人员,针对二者的融合发展展开定期的专业培训,提升相关岗位人才对两者融合的认识,同时提升其相关业务能力。

(三) 基于思政教育丰富企业文化建设内涵

国企的思政教育工作和企业文化建设的有机结合,离不开企业文化内涵的丰富,需要企业以思政教育的大方向为基础指示,进一步强化企业文化内涵的丰富,将商业意识和竞争意识融入企业文化中,促进企业价值观和社会公共意识的平衡建设,进一步推动企业的健康、长效发展。就中国船舶集团的企业文化建设来说,首先,经由中国船舶工业集团与中国船舶重工集团有限公司的重组,其进一步加强了市场化经营改革,优化了商业经营模式,在国内外工业技术不断发展的背景下,将竞争意识深入落实到了企业的经营过程中,主动融入全球的竞争环境之中,这对企业的整体发展具有健康推进作用。其次,针对企业价值观和社会公共意识的平衡建设,中国船舶集团有限公司将自身的政治使命与社会责任紧密结合,高度重视党的领导和党建工作,通过党校建设,党史、党建理论学习等措施,进一步完善了思想政治教育工作的流程,推进了中船航海愿景、使命、核心价值观等方面的企业文化建设。

(四) 建设企业思政教育和企业文化建设的融合机制

对于国有企业思政教育和企业文化建设的融合机制建设,首先,要重视以企业文化来进行组织工作的强化,通过企业文化和思政教育的有机结合,让企业思政建设方面的岗位人员可以借助企业文化进一步丰富思政教育的渠道和路径,重视党组织的领导地位,强调党管干部的原则性工作,以提升领导干部思想水平为核心,进一步拓展工作思路。其次,企业要在企业各项文化建设的基础上,进一步促使国企思政工作的团队建设。进而实现国企思政工作人员的思想道德水平、思政工作人员的队伍构成等各个层面进行优化。此外,还要借助企业文化建设来扎实国有企业的工作重心,夯实企业核心价值观等核心经营理念,真正形成“全员管理、共同发展”的良好格局。

总结

总而言之,对过于企业来说,强化思政教育和企业文化建设的融合发展,是新形势下国企改革的重要路径。对此,必须促使国企思政工作同其文化融会贯通地发展,通过构建二者融合的联动体系、促进二者的两用人才建设、基于思政教育丰富企业文化建设内涵、建设二者深度融合的机制等策略,充分发挥它们的整合优势,克服国有企业思想政治工作和企业文化建设中所面临的各种挑战,促进二者的有机融合。

参考文献

- [1] 吴凡. 国有企业文化建设与思想政治工作的有机结合[J]. 中外企业文化, 2020(11): 90-91.
- [2] 陈阳. 新形势下员工思想政治工作与企业文化建设的交融创新[J]. 通信与信息技术, 2020(05): 81-82+21.
- [3] 中国纺织职工思想政治工作研究会中国纺织企业文化建设协会[J]. 东方企业文化, 2020(04): 2.