

Research on the coordinated development mode of state-owned enterprise culture construction and political work

Fangting Zhao

Inner Mongolia Mengneng Comprehensive Energy Co., Ltd., Hohhot, Inner Mongolia, 010010, China

Abstract

This article delves into the collaborative development of cultural construction and political work in state-owned enterprises. It first analyzes the issues existing in both areas, including conceptual understanding, organizational mechanisms, content methods, and evaluation criteria. Then, based on the development needs of state-owned enterprises, it constructs a collaborative development model that integrates conceptual alignment, organizational synergy, content integration, method innovation, and institutional support. The aim of this research is to break down traditional barriers in work, promote mutual support and common development between corporate culture construction and political work, thereby enhancing the cohesion, competitiveness, and cultural soft power of state-owned enterprises. It is hoped that this will provide theoretical support and practical guidance for the sustainable development of state-owned enterprises.

Keywords

state-owned enterprises; cultural construction; political work; coordinated development; model construction

国有企业文化建设与政工工作协同发展模式研究

赵芳汀

内蒙古蒙能综合能源有限公司, 中国·内蒙古 呼和浩特 010010

摘要

本文针对国有企业文化建设与政工工作的协同发展展开了深入的研究。首先剖析了当前二者在理念认知、组织机制、内容方法及考核评价等多个方面存在的问题,然后基于国有企业发展需求,构建起包含了理念融合、组织协同、内容整合、方法创新及制度保障的协同发展模式。经研究旨在打破传统工作的壁垒,促进企业文化建设与政工工作相互支撑、共同发展,从而提升国有企业的凝聚力、竞争力和文化软实力,希望能够为国有企业的可持续发展提供理论支持与实践指导。

关键词

国有企业; 文化建设; 政工工作; 协同发展; 模式构建

1 引言

国有企业是我国国民经济的重要支柱,其在推动经济发展、保障民生、维护国家安全等方面都发挥着关键的作用。企业文化和政工工作则是国有企业管理的重要组成部分,它们对企业的长远发展具有深远影响。企业文化的建设旨在塑造独特的企业价值观、企业精神和行为规范,可以增强企业的凝聚力和向心力,政工工作则侧重于思想政治教育、意识形态引导和员工队伍建设,能够为企业发展提供思想保障和精神动力。

基于新时代背景来看,随着市场竞争的日益激烈和社会环境的不断变化,国有企业面临着新的机遇与挑战。究其原因,传统的企业文化和政工工作模式逐渐暴露出了

一些问题,其难以满足企业发展的需求。因此将企业文化建设与政工工作进行结合,以此实现协同发展,成为国有企业提升管理水平、增强核心竞争力的必然选择。由于协同发展模式能够整合二者的资源和优势,可以形成工作合力,从而更好地服务于国有企业的战略目标。所以研究国有企业文化建设与政工工作协同发展模式,具有较为重要的现实意义和理论价值。

2 当前国有企业文化建设与政工工作存在的问题

2.1 理念认知存在偏差

现阶段部分国有企业对于文化建设和政工工作的重要性认识不足,在工作过程中存在着重生产经营、轻文化建设和政工工作的现象。该部分企业将企业文化建设简单等同于开展文体活动、制作宣传标语,忽视了企业文化所蕴含的价值观念和精神内涵的培育。同时他们对政工工作的理解也较

【作者简介】赵芳汀(1994-),女,中国江苏常州人,本科,政工师,从事政工研究。

为片面,只认为政工工作是进行政治理论学习和传达上级文件精神,与企业实际生产经营脱节。此外部分企业员工对于企业文化和政工工作缺乏认同感和参与感,会将其视为额外的工作负担,最终导致文化建设和政工工作难以有效地开展^[1]。

2.2 组织机制缺乏协同

在国有企业之中,企业文化和政工工作往往由不同的部门负责,如企业文化建设可能由企业宣传部门或者人力资源部门主导,政工工作则由党委政工部门承担。而由于部门之间的职责划分不明确,其中缺乏有效的沟通与协作机制,便会导致工作中存在各自为政、重复劳动的现象。例如开展员工思想教育活动的过程中,企业文化建设部门和政工部门可能会分别制定出不同的活动方案,这样不仅会造成资源浪费,还容易引起员工的困惑和抵触情绪。除此之外,缺乏统一的领导和协调机制,导致企业文化建设和政工工作难以形成有效的合力,在实践中无法发挥协同效应。

2.3 内容与方法较为单一

当前国有企业文化和政工工作的内容和方法较为陈旧、单一。就内容方面来看,企业文化建设多侧重于企业形象宣传和规章制度的制定,当中缺乏对员工个人价值实现、职业发展规划等方面的关注。政工工作则主要围绕传统的政治理论学习展开,其内容枯燥乏味,与企业实际和员工需求结合不够紧密。而在方法上,二者都过度依赖于会议、培训、文件传达等传统方式,缺乏了创新意识。可是随着互联网技术的快速发展和员工思想观念的日益多元化,上述这种单一的内容和方法已经难以吸引到员工的参与和关注,因此该问题影响到了文化建设和政工工作的效果。

2.4 缺乏有效的考核评价机制

国有企业普遍缺乏针对文化建设和政工工作的科学、完善的考核评价机制。一方面是考核的指标不够明确、不够具体,也就难以准确地衡量出文化建设和政工工作的成效。例如对企业文化建设的考核往往只关注到活动开展的次数和参与人数,而忽视了企业文化对于员工价值观和行为方式的实际影响,此时对政工工作的考核也多以是否完成规定的学习任务为标准,难以全面地评估政工工作在提高员工思想政治素质和促进企业发展方面的作用。另一方面是考核结果的应用不足,且缺乏了有效的激励和约束机制。即使企业开展了考核评价,也没有将考核结果与员工的薪酬待遇、晋升发展等挂钩,导致员工对于文化建设和政工工作缺乏积极性和主动性。

3 国有企业文化建设与政工工作协同发展模式构建

3.1 理念融合:树立协同发展意识

3.1.1 强化对文化建设和政工工作重要性的认识

国有企业一定要从战略高度出发,充分地认识到企业文化和政工工作是企业发展的重要组成部分,二者与企

业的生产经营活动同等重要。为此可通过组织高层管理人员学习、开展专题研讨会等方式,让企业的领导能够深刻理解文化建设和政工工作在提升企业凝聚力、竞争力,塑造企业良好形象,以及保障企业健康发展等众多方面的重要作用。同时还要加强对于全体员工的宣传教育,即通过内部刊物、企业网站、宣传栏等多种渠道,向其普及企业文化和政工工作知识,以此提高员工对二者的认同感和参与意识,最终营造出全员参与文化建设和政工工作的良好氛围。

3.1.2 树立协同发展理念

国有企业在树立企业文化建设与政工工作协同发展理念之前,需要打破传统的部门界限和工作思维定式。即自身要认识到企业文化建设和政工工作虽然在工作内容和方式上有所不同,但二者的目标是一致的,均是为了促进企业的发展和员工的成长。随后在实际的工作中,再将二者有机地结合起来,即让企业文化建设成为政工工作的重要载体,接着通过企业文化所倡导的价值观和行为规范,来引导员工树立起正确的思想观念和职业道德,并且还要让政工工作为企业文化建设提供思想引领和精神动力,以此确保企业文化建设的正确方向^[2]。

3.2 组织协同:优化工作管理体系

3.2.1 明确职责分工

统一的领导机构通常是由企业党委作为主要负责人牵头,统筹着企业文化建设和政工工作。其要明确各个部门在协同发展中的职责,向宣传部门负责的是企业文化的传播和推广,人力资源部门要将企业文化和政工工作融入员工培训、绩效考核等环节,党委政工部门则要重点抓好思想政治教育 and 意识形态工作等等。只有通过清晰的职责划分,才能避免工作中的推诿扯皮现象,进而确保各项工作的有序开展。

3.2.2 加强部门协作

基于部门间的沟通协调机制,再定期地召开联席会议,即可共同研究与解决文化建设和政工工作中的问题。例如制定年度工作计划时,各个相关部门可共同进行商讨,将企业文化建设和政工工作安排进行统筹规划,从而避免时间和资源的冲突。或者是在开展重大活动时,成立一个联合工作小组,主要负责协同推进活动的策划、组织和实施。总之,加强部门协作就能够实现资源共享、优势互补,最终提高工作的效率和协同效应。

3.3 内容整合:丰富协同发展内涵

3.3.1 以价值观为核心整合内容

企业文化所倡导的价值观与政工工作所强调的社会主义核心价值观、企业精神等一定要进行有机地融合,要从中提炼出具有企业特色的核心价值理念,并且将其贯穿于文化建设和政工工作的全过程。之后在企业文化建设的过程中,可以开展价值观宣讲、案例分享等活动,让员工更加深刻地理解企业价值观的内涵。而在政工工作之中,则可以以企业价值观为导向,组织员工开展思想政治教育活动,借此引导

员工树立起正确的职业观和价值观,且增强员工对企业的认同感和归属感。

3.3.2 结合企业实际丰富内容

紧密结合国有企业的生产经营实际,就是要将文化建设和政工工作的内容与企业的战略目标、业务发展、员工需求等相结合。举个例子来说,在企业文化建设当中,应该围绕着企业的创新发展战略,开展创新文化建设活动,目的是鼓励员工积极地参与技术创新和管理创新。此时在政工工作当中,应该针对员工在工作中所遇到的思想问题和实际困难,为其开展心理疏导和帮扶活动,为员工排忧解难。同时企业还要关注到员工的职业发展需求,将员工的个人成长与企业的发展紧密地结合起来,并且通过开展职业规划辅导、技能培训等活动,来提高员工的综合素质和业务能力。

3.4 方法创新:提升协同发展实效

3.4.1 运用互联网技术创新工作方法

国有企业利用互联网技术和新媒体平台,可以有效地拓展文化建设和政工工作的渠道和方式。对此可以建立企业官方网站、微信公众号、微博等新媒体平台,及时地在上述平台发布企业的文化动态、政工工作信息,以此开展线上学习、交流和互动活动。例如在微信公众号上向员工推送企业文化故事、思想政治教育微视频等内容,以生动有趣的形式吸引员工的关注和参与。又比如利用在线学习平台来开展政治理论学习和业务培训,如此可打破时间和空间的限制,提高员工学习的灵活性和效率。

3.4.2 开展多样化的实践活动

结合自身实际情况和员工特点,国有企业可以开展丰富多彩的实践活动,从而增强文化建设和政工工作的吸引力和感染力。一方面可以组织开展主题演讲、文艺汇演、知识竞赛等文化活动,在其中融入企业文化和思想政治教育,让员工能够在活动中感受到企业文化的魅力,在潜移默化当中提升员工的思想政治素质;另一方面是开展志愿服务、扶贫帮困等社会实践活动,能够引导员工树立社会责任意识,且增强企业的社会影响力。此外还要鼓励员工积极地参与到活动的策划和组织之中,促使员工充分地发挥主观能动性,有助于提高员工的参与度和积极性^[3]。

3.5 制度保障:健全协同发展机制

3.5.1 建立考核评价制度

科学、合理的考核评价指标体系,对企业文化建设和

政工工作的协同发展成效能够进行全面、客观的评价。其中考核的指标应涵盖工作内容、工作方法、工作效果等多个方面,像企业文化的传播效果、员工思想政治素质的提升情况、工作创新成果等等。而考核的方法可以选择定量与定性相结合的方法,如此能够确保考核结果的准确性和公正性。但企业还应该将考核的结果与部门绩效、员工个人绩效挂钩,即对表现优秀的部门和个人给予表彰和奖励,并对工作不力的进行督促与整改,最终才能形成有效的激励和约束机制。

3.5.2 完善监督反馈制度

健全的监督反馈机制能够加强企业内部对文化建设和政工工作协同发展过程的监督检查。基于此,企业需要成立专门的监督小组,该小组要定期地对工作开展情况进行检查和评估,及时地发现问题并且提出整改意见。同时需要畅通员工反馈渠道,并鼓励员工对于文化建设和政工工作提出意见和建议,以便于企业及时地调整工作策略和方法,进而不断地完善协同发展模式。

4 结语

国有企业的文化建设与政工工作进行协同发展,已然新时代国有企业发展的必然趋势,此举对于提升国有企业的综合实力和核心竞争力具有重要的意义。在本文之中,在分析了当前存在问题的基础上,提出了构建理念融合、组织协同、内容整合、方法创新和制度保障的协同发展模式,能够有效地整合企业文化建设和政工工作的资源和优势,从而形成工作合力。而对于实际应用来说,国有企业应结合自身的实际情况,不断地探索和完善协同发展模式,以确保企业文化建设和政工工作相互促进、共同发展,使其能够为国有企业的可持续发展提供强大的精神动力和文化支撑。但随着时代的发展和外部环境的变化,各个企业还需要持续地关注协同发展模式的创新和优化,以适应新形势下国有企业发展的需求。

参考文献

- [1] 王亚涛.企业政工管理常见问题及解决措施[J].科学中国人,2015,(02):61.
- [2] 张琳.企业政工工作创新策略探讨[J].销售与管理,2025,(06):60-62.
- [3] 刘明.国企政工工作的优化与创新路径探析[N].安徽科技报,2025-02-19(014).