

# Thoughts on the Integration of Party Building and Corporate Culture

Zhongxue Wang

Guizhou Wujiang Hydropower Development Co., Ltd., Suofengying Power Plant, Guiyang, Guizhou, 550215, China

## Abstract

This study investigates the theoretical foundations, inherent logic, practical challenges, and implementation pathways for integrating Party building with corporate culture. By analyzing their core concepts and structural functions, it demonstrates their alignment, complementarity, and synergy in value orientation, implementation processes, and development objectives. The research identifies key challenges in conceptual understanding, institutional coordination, and effectiveness evaluation during integration. A systematic integration framework is proposed, encompassing three dimensions: value guidance, institutional safeguards, and innovative implementation mechanisms. The study suggests deepening and sustaining integration through strengthened organizational leadership, enhanced team capabilities, and dynamic evaluation systems. This work provides theoretical insights and practical guidance for advancing the organic integration of Party building and corporate culture.

## Keywords

Party building; Corporate culture; Integration path; Value guidance; Long-term mechanism

## 党建工作与企业文化融合的思考

王忠雪

贵州乌江水电开发有限责任公司索风营发电厂，中国·贵州 贵阳 550215

## 摘要

本文旨在探讨党建工作与企业文化融合的理论基础、内在逻辑、现实挑战及实践路径。通过分析二者的核心内涵与结构功能，论证其在价值导向、实践过程与发展目标上的一致性、互补性与协同性，识别融合过程中在理念认知、机制结合与成效评估方面存在的主要挑战。进而从价值观引领、制度保障、载体创新三个层面构建系统的融合路径，并提出通过强化组织领导、提升队伍能力、建立动态评估机制以实现融合的深化与长效化。本文为推进党建与企业文化的有机融合提供理论思考与实践指引。

## 关键词

党建工作；企业文化；融合路径；价值引领；长效机制

## 1 引言

随着时代的不断发展，企业在面临日益激烈的市场竞争和复杂多变的外部环境时，深度融合党建工作与业务工作成为推动企业可持续发展的迫切需求。在新时代的背景下，企业不仅需要商业领域取得成功，更应注重党建工作在内部建设中的重要性。党建工作属于中国特色现代企业制度独有的优势，它具备政治引领、思想导向以及组织保障的功能，而企业文化所提倡的价值观念、行为准则和团队向心力，二者存在本质上的适配性和相互提升性。两者的有机结合，一方面有益于巩固企业的政治走向和发展决心，另一方面可以给企业增添源源不断的精神动力和文化依托。但在实践过程中，如何打破表面结合的状态，达成理念、机制和执行的全

面融合，依旧遭遇不少理论与实际难题。因此，有必要对融合的基础、逻辑、难点与路径进行系统梳理与探讨，以推动形成可操作、可持续的融合模式，为企业持续健康发展筑牢思想与文化根基。

## 2 融合的理论基础

### 2.1 党建工作的核心内涵

党建工作把党的政治建设当作统领，包含思想建设、组织建设、作风形成、纪律形成等诸多方面，重点就是坚持并巩固党的全面领导，使企业发展同国家战略方向以及人民基本利益相契合。它依靠系统的理论教育、严谨的组织架构和规范的制度约束来塑造企业的政治特质，提升其使命感和责任感，从而给企业赋予强有力的政治保障和思想指引。党建工作的核心在于汇聚共识、统一行动，把党的理论、路线、方针政策变成企业发展的内部依据，促使企业在谋求经济效益之时，真诚地履行好政治责任和社会责任。

【作者简介】王忠雪（1993—），女，中国贵州遵义人，本科，政工师，从事党建研究。

## 2.2 企业文化的结构与功能

企业文化是在企业发展进程中形成起来的，被全体成员认可且遵照的价值观念、行为规范、制度规则以及物质形态的综合。其结构大致包含精神层、制度层、行为层和物质层四个部分，其中精神层处于核心地位，决定着企业的价值取向及其长远目标；制度层则把文化固定下来，保证运作过程既规范又井然有序；行为层体现出员工的精神面貌，而物质层就是这种文化的外部显现形式。企业文化具备引导、凝聚人心、激发动力以及约束行为等作用，通过创建共同的价值观念来加强团队归属感，唤起内部的创意火花，并约束成员的行为举止，进而优化企业的核心竞争力以达成持续稳定的发展态势。

## 3 融合的内在逻辑与现实意义

### 3.1 价值导向的一致性

党建工作核心价值观重视为人民服务、奉献社会、顾全大局，这与良好企业文化所提倡的诚信、责任、协作、更新等理念有着很高的同向性。二者均着眼于引导企业超越单纯谋求利润，树立正确的义利观，把国家利益、社会效益和企业发展紧密联系起来。这种价值层面上的深度契合，给融合赋予了基本的思想根基，令党建工作可以向企业文化注入鲜亮的政治底色和崇高的精神目标，企业文化又能给党建工作的价值落实给予具体的依托和氛围保障，两者一起形成企业发展的价值指向标。

### 3.2 实践过程的互补性

在实践运作层面，党建工作侧重于思想引领、政治把关、组织动员与纪律监督，其方式往往更具系统性与政治高度；企业文化则更侧重于日常管理、氛围营造、行为引导与品牌塑造，其方式更为灵活与贴近实际。二者在实践中可以实现功能互补：党建工作给企业文化的塑造指引方向，并给予原则架构，避免企业文化偏离正道；企业文化则是党建工作深入经营管理、靠近员工心灵之处，成为一种柔性的承载工具，使得党建理念更为容易被人领会和接纳，进而提升工作的穿透力和实践效果。

### 3.3 发展目标的协同性

从长远发展目标出发，党建工作期望保证企业健康可持续发展，进而做到巩固党执政根基并推动社会发展，其终极目的在于服务企业的长远利益以及国家的整体发展态势。高质量的党建工作会给企业文化发展带来强有力的政治推动力和组织层面的支撑，出色的企业文化也能为党建工作营造优良的民众基础及文化氛围。二者相互配合，一起朝着优化企业综合竞争力、达成经济效率和社会价值相协调的发展愿景努力前行。

## 4 融合面临的主要挑战

### 4.1 理念认知的偏差

部分企业的管理者和员工，并未充分认识到党建工作

同企业文化相融合的必要性和重要性，存在“两张皮”这样的思维定式。有人把党建工作简单当作政治学习和组织活动，觉得它和企业运作管理以及文化创建关系不大；也有人把企业文化片面当作文体活动或者形象包装，漠视了它深层的价值引领作用。由于有这样的认知偏差，所以在实践时，两者被分开来对待，党建工作无法有效地深入到文化创建的核心之处，企业文化也没有很好地吸收到党建工作的思想精髓，于是融合就缺少了深层次的思想共识和内部推动力。

### 4.2 机制结合的生硬

从操作角度看，有些企业推进融合的时候，缺少系统规划和有效的承接机制，常常是简单叠加或者生硬嫁接，把党建会议和企业文化活动死板地放在一起，或者只是在企业文化制度里随便加上一些党建内容，没有做到在流程、标准、考核等方面有机融入。这样生硬的结合就让融合变成了一种形式，党建工作的政治优势、组织优势无法有效地转变成企业文化塑造的治理效果，企业文化塑造所具有的活力也无法给予党建工作更新以助力，还很有可能因为方法不恰当而造成员工产生反感和疏远情绪。

### 4.3 成效评估的模糊

当下，针对党建工作同企业文化相融合所取得成果的评估，尚不存在科学、统一且实用的指标体系。党建工作考核往往更多着眼于组织生活的规范性、理论学习的次数等可量化指标，而对企业文化评价则侧重于员工满意度、品牌知名度之类的情况。至于二者融合所产生的协同效应，比如思想引领深入的层次、核心价值观内化为实际行动的情形、对经营业绩的间接提升作用等，很难做到精确度量 and 有效地评判。由于评估存在含糊之处，所以融合工作的改良方向变得不明朗，无法判定其成败，也不利于归纳经验、找出问题并不断改善融合策略。

## 5 融合的实践路径构建

### 5.1 价值观层面的引领与塑造

融合的关键路径在于达成并塑造深层次的核心价值观。要按照党的革新理论以及社会主义核心价值观来执行，从中提炼并提升企业的使命、愿景及其核心价值观，使其既能符合国家和社会需求，又能贴合企业现状及员工预期。把党建的思想教育体系同企业文化的传达体系相融合，不断巩固对融合之后核心价值观的解读、流传和渗透，把它纳入到企业的战略规划、经营运作、人员选拔培育的各个环节当中，变成全体成员持有的共同理念和行为准则，从而做到价值观念上的切实一致。

### 5.2 制度机制层面的嵌入与保障

要把融合的要求固定到企业的制度体系和运作机制里面去。在完善公司治理结构的时候，要明确党组织在公司法人治理结构里的法定地位和职权范围，保证党组织能够参与重要决策。要把党建工作的基本要求，比如理论学习、组织生活、民主评议、廉洁从业等，同企业的人力资源管理、成

果评定、奖励惩罚、风险防范等制度紧密结合起来。通过制度设计,使得党建工作流程和企业经营管理流程一起计划、一起安排、一起执行、一起评价,创建起保障融合落到实处、常态化运行的刚性约束和协同机制。

### 5.3 活动载体层面的创新与整合

在具体的活动及应用载体方面,要推进党建活动和企业文化塑造活动做到资源共享并更新形式。打破传统活动的局限,规划并开展主题突出、内涵丰富、形式新颖的融合性活动。可以把主题党日同企业社会责任操作联系起来,把创建党员先锋岗同技能竞赛、革新攻关联系起来,把参观红色教育资源同企业文化拓展训练联系起来。全面运用现代信息技术,搭建线上线下相融合的互动平台,使得党建和企业文化的相关宣传教育、交流互动以及风采展示更为形象逼真、更贴近员工,从而提升活动的吸引力、感染力及其实践效果。

## 6 融合的深化与长效化

### 6.1 强化组织领导与顶层设计

深度融合需坚持并加强党全面领导。企业党组织要切实履行好主体责任,把融合工作归入整体发展战略以及党建工作总体规划当中去执行顶层设计。组建起由党组织和企业经营层共同负责的融合工作领导机构,明确职责划分,制订出中长期融合发展的规划以及年度落实方案。创建起全面的联席会议、协同推动、监督检查等工作机制,促使融合工作朝着目标、按步骤、有保障的方向系统推进,营造出党组织统一调度、各个部门共同维护、全体党员职工踊跃参与的良好工作局面。

### 6.2 提升队伍的复合能力

要使融合朝着纵深方向推进,重点在于形成起一支具备政治素养、专业知识以及经营智慧的复合型骨干队伍。加大对党组织负责人员、党务工作人员、企业文化运作人员以及业务骨干之间的交叉培训和双向交流力度,让他们既能掌握党建理论及工作手段,又能了解企业的经营管理和企业文化塑造规则。促使党员干部在企业文化创建过程中起到带头示范的作用,也要重视从业务骨干、文化积极分子当中发展党员并选任党务工作人员。通过优化队伍整体的综合能力,给融合工作提供坚实的人力支持和智慧保障。

### 6.3 建立动态评估与优化机制

要想融合工作不断改良并形成长效,就须要创建起科

学的动态评估及改良机制。先明确融合的总体目标,再联系企业的实际情况,去探究制定出可综合体现政治效益、文化效益、经济效益和社会效益的融合成果评估指标体系。此体系应顾及过程指标和结果指标、定性评价和定量分析。要定时展开评估,通过调查、访谈、数据分析等途径来搜集反馈信息,全方位地看待融合的进程、成果和短缺之处。按照评估的结果,及时调整融合的方向、重点和手段方法,形成“计划-执行-评估-优化”的闭环管理,推动融合工作螺旋式上升、可持续发展。

## 7 结语

党建工作与企业文化要深入融合,这属于系统工程范畴,其与企业的政治走向、文化底蕴以及长远发展存在密切联系。文章通过分析融合的理论支撑,展示其中蕴含的逻辑关系及其在现实中的必然性,而且对待当下遇到的主要难点加以重视,依靠此形成包含价值引导、制度保障、形式创新等层面的落实途径,然后探究加强领导核心地位、优化团队素质、创建评价体系来做到融合深入化并达成长效稳定的重点办法。推动二者有机结合并非一时之举,而是企业巩固自身竞争实力、迈向高质量发展所作出的战略抉择。未来,企业需在实践过程中持续考察、创新并完善相关措施,切实把党的政治优势、组织优势转变成企业的发展优势、革新优势以及文化优势,从而助力形成独具中国特色的现代企业体制。

## 参考文献

- [1] 卓玉颖.国有企业党建与企业文化融合发展的实践路径与价值创造[J].中外企业文化,2025,(11):183-185.
- [2] 罗霄,迟尧天,周梦芯,等.党建工作在企业文化建设中的作用与路径[J].冶金企业文化,2025,(05):36-37.
- [3] 李月.企业党建工作与业务工作的深度融合[J].现代企业文化,2023,(32):105-108.
- [4] 何克奎.企业党建工作与安全文化融合的机制构建与路径选择[J].现代职业安全,2023,(07):34-37.
- [5] 张凤娇.论国企党建工作与企业文化深度融合[N].科学导报,2023-05-16(B02).
- [6] 杨琪.建筑施工企业党建工作与文化建设的融合路径探析[J].发展,2023,(05):78-79.