

探讨国企党建与企业文化建设的共促策略

付川

(河钢集团矿业公司党委组织部, 河北 唐山 063000)

【摘要】 国企的企业文化具有天然的爱国主义基因, 国企应依托自身固有优势, 深度融合企业文化与党建工作, 使国家在行业发展规划中的重大部署、党和国家的政策方针融入到企业的使命与愿景中, 将以党建精神为源泉的红色精神谱系根植于企业精神价值观中, 对文化优势进行转化, 扩大自身的生产力与创新力优势。本文首先从活动载体与发展目标两个角度分析了国企党建与企业文化建设之间的共同内涵, 而后总结了党建和企业文化发展、建设深度融合中出现的问题, 最后提出了依托党建思想优势强化文化引导力, 借助党建政治优势提升文化向心力, 凭借党建队伍优势增强文化执行力的共促发展策略, 以此为国企全面提高党建工作与企业文化发展综合效能提供参考建议。

【关键词】 国企; 党建; 企业文化建设; 共促策略

中国共产党领导是中国特色社会主义制度具有的最大优势, 新时代背景下, 国企需要在党组织的核心领导力量引领下, 保障党组织和党中央保持高度一致的政治道路、政治原则、政治方向与政治立场, 面对复杂多变的国际经济环境, 持续增强企业党组织管大局、把方向、保落实的多重能力, 充分强化党内政治文化起到的引领作用, 实现正向发展目标。国企的企业文化与党建文化之间始终保持着辩证统一的关系, 二者分别体现了企业管理要求与党建要求, 企业应共同推进两项内部建设工作。现围绕国企党建与企业文化的共同发展相关内容展开研究。

一、国企党建与企业文化的共同内涵

(一) 党工团活动是国企行为文化发展的主要载体

行为文化是国企制度文化与精神文化的集中化、动态化反映, 也是国企员工在工作以及学习中的主要活动文化, 其涵盖了企业内部生产经营、人际交往、教育宣传以及文娱活动中出现的各种文化现象。国企党工团组织安排的党史教育、党日活动、理论学习以及创先争优等活动使企业文化活动的形式以及内容得到了创新与丰富^[1]。借助这些党工团活动, 可激活企业党组织活力, 提升党建工作成效, 有助于培养业务本领强、政治觉悟高且具有奉献精神的优秀党员, 同时还能够扩大党员在基层员工中的示范、引领作用, 为企业打造正向积极、鼓励进步的健康企业文化氛围, 全面强化国企精神文化发展与思政教育的双重工作成效。

(二) “效益”与“铸魂”是国企党建和企业文化的共同目标

国企的党建工作和文化建设的最终目标指向提升员工队伍对于企业这一集体的荣誉感、忠诚度与认同感, 从而增强企业内部凝聚力, 使全体成员在思想观念、发展目标上达成共识, 持续增强国企的核心竞争力、综合发展能力与文化软实力, 这可被看作是长期性的“铸魂”工作。国企在实施党建工作时, 需要将党组织的思想优势、政治优势、队伍优势渗透到发展决策、经营管理等企业运营流程中, 通过党建与中心生产系统的深度融合, 将党建生命线逐步转变为促进国企改革创新、稳定发展、不断进步的重要效益线、动力线以及保障线。国企党建工作通过激励基层员工、化解负面情绪、消除内部矛盾与凝聚群力来为企业全面提供思想保障、政治保障与组织保障。企业文化建设则将聚焦于员工, 以企业核心精神为切入点, 为员工队伍注入源源不绝的生命力, 通过改变员工的思想观念、思维方式与行为习惯来挖掘其潜力, 促进经营效益提升。由此可知, 二者在工作目标上显现出显著的一致性特点, 因此可对其展开融合共促。

二、国企党建与企业文化建设融合过程中的问题

(一) 未能充分发挥党建领导优势

坚持党的领导是国企文化建设与党建深度融合的必要前提, 国企应当将党在此项精神文化体系建设中的领导优势发挥出来, 但是从实际的融合发展情况来看, 尚未充分地将党建应有的组织与领导优势发挥出来。具体原因有以下两方面: 其一为, 国企经过多次深化改革行动后, 分离了经营权与管理权, 在参与所在行业的市场竞争时需要面对较大的经营压力, 资源投入、制度建设、人才培养等工作也都更侧重于能够创造直接经济效益的中心生产环节, 因此可能出

现忽视企业文化发展与党建工作的情况，导致两项工作显现出边缘化、淡化的情况^[2]。另一方面，部分管理层人员专业能力与管理能力较强，但在党建理论基础、工作方法等方面存在明显短板，导致党建工作中的问题难以得到及时解决，同时还存在针对性与前瞻性缺失的情况。

（二）党员教育工作力度亟需增强

党员通过其先锋、引领与示范作用有助于促进企业文化的激励人心与党建的固根铸魂效能的最大化呈现，但从党员在二者融合发展中的实际表现来看，党员教育工作还需得到进一步的规范与强化。在当前的教育环节中，存在思想教育问题未被有效关注的情况。党员以及基层员工处于大数据、互联网、融媒体时代下，在工作与生活中均可能接收大量的信息，并受到国内外多种思潮的冲击，相较过去，思想更容易发展变化。若党建工作不能将思想政治教育的优势在文化建设与党建融合的过程中发挥出来，可能无法及时发现与制止员工思想退化等动态情况。因此，针对当前党员教育问题，应在企业文化与党建共促工作中，加大对思想政治教育环节工作的重视程度。

（三）二者共促融合发展格局缺失

部分国企虽然同时开展了企业文化建设以及党建工作，但并不注重二者的对接、融合与共促，未使这两项软实力建设形成合力。未能够针对文化建设、党建的共同发展建立保障性机制，导致相关工作缺少计划性、系统性以及规范性，难以获取预期成效。大部分国企在党建工作方面都形成了较为完备、成熟的管理机制，但是在企业文化建设管理制度方面却存在滞后性表现。从人才角度来看，不少企业都存在缺少文化建设人才的问题，企业文化建设岗位职责内容较为不清晰，岗位人员配备数量较少，人力保障基础薄弱^[3]。从载体角度分析，无论是党建还是企业文化建设都出现了载体单一、陈旧，活动内容枯燥的问题，这也是员工在党建以及企业文化相融合的工作中参与度较低、积极性较差的主要原因。

三、国企党建与企业文化建设的共促策略

（一）思想引领，提升文化引导力

首先，引导国企党员队伍树立理想信念。国企可通过反向警示与正向引导等多种途径来面向党员队伍以及基层员工，开展理想信念培育工作，使其成为全体成员的精神支柱，从而坚定地发展优秀企业文化。在此过程中，应全面开展“四史”学习、核心价值观学习与党风廉政主题教育。鼓励党员干部与基层员工从党的先进作风以及优良传统中获取思想指引与精神力量，依托党史经验来推动党建以及企业文化

发展的理论创新，引导党员干部形成群众办事的服务价值观。同时将企业文化与核心价值观相融合，以常态化的方式落实价值观教育。督促党员积极完成自我修炼与锤炼，使其在党章学习与讲述廉洁故事的过程中增强自我约束能力，积极参与反腐败斗争，打造风清气正的企业廉洁文化。

其次，推进国企党员队伍的政治理论学习活动。在理论学习的内容层面上，国企党建人员需要夯实马克思主义科学理论基础，深度融合企业文化与党的先进理论思想，使形式多样的企业文化成为党组织指导思想的载体，将党的各项政策方针根植于员工的思想观念中，使其能够提升日常工作的主动性、预见性、科学性与创造性。在理论学习的形式层面上，国企应加大对“三会一课”以及“党工团活动”的重视度，借助这些阵地来推进党性教育，促进党员队伍提升党性修养，使更多的员工都能够受到健康企业文化的影响，在企业中长期维持主动、自觉学习与反思的发展型氛围。

最后，实现企业文化与党建思想理论的有效共振。国企需掌握企业文化建设与党建工作的一般性规律，使二者的活泼性与严肃性特征得以有效中和。一方面，依托企业文化宣传等活动给党建工作的落实形成良好的氛围，在生产环节中强调党建的引领地位，强化全体员工的危机意识，使其认识到国企改革深化必须有党的领导，以免出现偏离方向的情况，并使员工切实感受到党建在化解不同管理层次矛盾与协调组织工作方面的优势。另一方面，依靠党建独有的政治优势来指引企业文化发展的具体方向。企业文化中倡导的共同进步、诚信经营、爱岗敬业等发展理念使党建理论内涵得到丰富，同时，企业文化也离不开党建的引领，通过党建来化解员工面临的思想困境，规范其行为，增强其奉献意识与集体意识，帮助员工在多种思想观念的冲击下，坚守正确立场与底线。

（二）塑魂立根，强化文化向心力

其一，突出国企党组织具有的战斗堡垒作用。国企若要依靠党建工作具有的政治优势来获取更强的文化向心力，就必须使企业党组织有效提供战斗堡垒这一作用。面对当前存在的党建队伍人员数量配置不足，素质参差不齐，作风有待整肃等情况，加大党建队伍建设与教育力度，遵循党管人才的基本原则，尽快培育出素质优良、德才兼备、结构合理的党建工作队伍，为企业文化与党建工作的共同发展夯实人才保障。全面推进党建队伍的专业结构、能力结构与知识结构提升工作，并依托选任机制、培养机制与管理机制，来选取、锤炼、严管“头雁”，将更多兼具管理、

经营与技术等多重技能的优秀人才纳入到党建队伍中,将党支部书记岗位视作选举管理层领导者的关键台阶,有效利用晋升通道,支持经营管理岗位与党务工作岗位开展轮岗交流。落实党员干部差异化、精准化培训,综合应用考察体验、交流研讨、专题培训等多种培训模式。借助示范引领、目标责任、督导落实以及结果运用等机制来激发企业党组织的内生动力,将原则规定转变成可量化、可考核的刚性指标,定期进行检查与考核。以此能够有效解决党建在企业文化发展中存在的边缘化、虚化、淡化、弱化等问题。

其二,彰显国企思想教育工作的重要优势。思想政治教育是现代国企党建中的重要环节,教育内容围绕国家法规以及党的先进理论、政策、方针与路线等展开,以提高员工的思想觉悟、政治素养为目标。国企应当充分地挖掘与发挥该项具有中国特色的教育活动的优势发挥出来,实现对社会主义核心价值观与先进思想的转化,不断创新企业经营发展理念,构建特色企业文化。首先,应发挥出其具有的理论号召作用,以马克思主义思想中国化创新理论成果来帮助员工实现对思想的武装,对实践行为的指导,扩充与夯实企业文化的思想广度与理论基础。其次,应挖掘其拥有的群众凝聚作用。国企在员工管理与教育工作中,应当始终坚持群众路线,在企业文化培育与宣传过程中,使员工处于文化建设的主体地位上,充分依靠群众力量,鼓励员工在管理文化、制度文化、行为文化创新中积极建言献策,主动参与到企业改革深化中的重大决策制定与重点问题解决工作中,发挥出自身的主人翁作用。最后,应利用其具备的纪律约束作用。国企在思想政治教育中应当对党建的纪律性与严肃性进行强调,建立与落实企业文化建设与管理机制,规范企业文化宣传等行为,也借此引导员工树立高度自律意识。

(三) 树人兴行,增强文化执行力

无论是建设企业文化还是提高党建工作质量,都需要有充足的人才资源提供支持。国企基于文化赋能的发展目标,必须在党管人才原则的指引下,推进专业化的企业文化队伍建设工作,以此来提升党建引领下的企业文化执行力。

夯实组织保障。首先,健全企业用人选拔机制,将市场化选聘与组织推荐考察两种选拔渠道加以结合,为文化管理岗位选拔出政治理论基础扎实、懂得管理方法、了解生产经营情况、具备创新突破精神以及深受员工群体欢迎的优质人才,以此来促进企业文化的升级,构筑“企业文化+党建”的新型管理模式。其次,组建企业文化导师团队。在现有文化管理、宣

传岗位的基础上,邀请党群工作者与党员领导干部参与企业文化建设工作,为优秀企业文化培育形成优质人力资源储备,一方面可借此弥补现有企业文化建设队伍在政治素养方面的短板,另一方面,还能够将导师具有的带头引领作用发挥出来,使企业文化传播与党建教育活动更好地融合。再次,确保党员群体能够在文化建设中形成模范先锋作用,实现以党建工作成果促进行为文化发展的目标,可借助各种党建工作载体,为员工展现出贡献突出、行为规范的榜样形象。最后,激励企业文化队伍自觉提升工作质量,积累工作经验,以高效、专业的方式完成文化建设方面的各项工作,能够围绕党建工作中提出的新路线、新标准以及企业的经营发展需要,及时更新文化建设、管理工作制度,并在企业文化机制建设、企业文化宣传等一系列工作中树立服务意识。

丰富活动载体。国企文化建设、党建工作的共促发展需要有丰富的载体提供支持,除了“主题党日”“三会一课”等以往使用得较多的传统载体之外,企业文化队伍与党建队伍可共同开设形式趣味性较强、内涵相对丰富的文娱活动,如歌咏会、座谈会、茶话会、读书会、游艺会、运动会等,激发员工参与以“红色文化”“企业成长史”等为主题的企业文化宣传活动的兴趣与动力。充分挖掘大课堂、主题演讲等载体。在活动内容方面,除了学习党史之外,还可依托共建联建模式,组织关怀老年、残疾等弱势群体、捐书捐物、驻村帮扶等志愿类、公益类活动,并借助这些活动与平台,面向社会宣传国企文化价值观,依靠党建力量与企业文化力量树立良好品牌形象。

四、结论

国企党建工作被植入了政治属性,企业文化则被烙印了管理属性,二者分别反映出党组织在国企中的领导核心作用与经营管理占有的业务中心地位。国企面对企业文化建设和党建工作融合发展中出现的现实困境,应当全面挖掘与发挥出党建工作拥有的思想、政治与队伍等多方面优势,为企业文化建设提供其发展、进步所需的助力,同时依靠企业文化,来强化当前党建工作的有效性、时代性与亲和力。

参考文献:

- [1] 刘璇. 国企党建与企业文化建设的内在关系及融合[J]. 现代企业文化, 2022(27):7-9.
- [2] 王永超. 浅析国有企业党建工作与企业文化建设的融合[J]. 中外企业文化, 2022(11):172-174.
- [3] 郭婧. 新媒体在国有企业党建与企业文化融合中的应用[J]. 活力, 2022(08):52-54.