

企业文化的国企政工工作完善思路初探

付川

(河钢集团矿业有限公司, 河北 唐山 063000)

【摘要】在新时代发展的背景下, 国企的经营理念也在发生着变化, 国企政工工作的重要性越来越突出。为了全面提升国企政工工作开展的实效, 实现对国企政工工作的完善和创新, 需要加强企业文化的引领, 为国企政工工作的开展提供更加明确的方向, 调整政工工作方案, 转变政工工作思维, 切实提高政工工作的价值。为此, 本文首先对国企政工工作的现状以及企业文化与国企政工工作之间的关联性进行了分析, 然后对企业文化的国企政工工作完善思路进行了探究, 希望为相关工作者提供参考。

【关键词】企业文化; 国企政工工作; 现状; 联系; 完善思路

引言

随着社会经济的快速发展, 国企要想不断提升自身的经济效益, 实现对内部员工文化素养和思想认知的提升, 需要在企业文化引领下, 做好企业内部员工的思想政治教育工作, 充分发挥国企政工工作的育人价值, 有效突出国企的市场竞争优势, 促使国企在发展过程中获得更多的经济效益, 推动国企健康稳定长远可持续发展。

一、国企政工工作面临的现状

与普通的企业相比, 国企具有一定的特殊性, 它在发展过程中不仅需要追求高的经济效益, 而且需要明确和落实自身的企业责任。因此, 在国企发展过程中有必要落实政工工作。目前虽然大部分国企在发展过程中也逐渐重视政工工作, 但是在政工工作落实的过程中仍然存在着诸多不足和问题, 主要体现在以下几个方面。其一, 现有的工作制度不完善, 政工工作落实过程中缺乏科学的制度约束和管理, 工作比较混乱, 没有达到预期的工作效果。其二, 现有的工作理念没有契合企业的自身特点, 整个政工工作在落实过程中比较死板生硬, 不具备一定的灵活性, 导致政工工作本身的价值得不到发挥。其三, 部分国企将大部分精力投入到自身经济发展方面, 比较关注员工工作能力的提升和发展, 忽略了员工综合素质的提升, 影响了政工工作的落实。其四, 企业文化宣传工作落实不到位, 无法对企业员工的内心产生一定的熏陶和感染作用, 员工对企业文化的了解和认同不深入, 对企业产生的归属感和认同感不强烈, 严重的阻碍了政工工作的开展。其五, 国企政工工作创新力度不足。目前部分国企在发展过程中重经济轻政工, 在政工工作方面

各项投入力度不足, 工作方式和工作手段缺乏创新, 比较陈旧, 政工工作出现了形式化问题。其六, 部分国企建设的企业文化与自身的经营情况不匹配, 无法通过企业文化的熏陶和感染来调动企业员工工作的积极性和热情, 影响了企业政工工作的开展。

二、企业文化与国企政工工作之间的联系

国企的文化背景是实现国企健康可持续发展的重要基础。国企在发展过程中要想实现内部员工文化素养和思想认知的提升, 必须要深刻的认识到国企政工工作完善创新的价值。国企政工工作的内容主要是通过多元化的手段将相关的思想政治文化传授给企业内部员工, 以此来实现员工综合素质以及思想政治水平的提升, 为国企稳定生产提供助力, 推动企业良好发展。企业文化是指在企业发展经营过程中逐渐形成的一种内部文化, 如果国企内部员工能够对企业文化相关工作开展的重要性进行充分了解, 那么就会在政工工作开展的过程中将企业文化进行有效融入和渗透^[1]。由此可以看出企业文化与国企政工之间有着紧密的关联性, 企业文化建设与企业政工工作开展的最终目标都是都为了让企业员工在工作过程中获得强烈的荣誉感和幸福感, 增强员工的归属感, 促使员工为企业更好的发展贡献自己最大的力量和价值。在企业文化的感染和熏陶下, 企业内部员工的积极性和主动性能被调动起来, 并在自身岗位上承担自己的责任。不过要想在政工工作中充分发挥企业文化的引领作用, 必须要坚持以人为本的理念在政工工作中将企业文化有效渗透和融入, 促使员工深入内化吸收企业文化的思想和内涵, 进而在国企发展过程中贡献自己的力量。

三、企业文化的国企政工工作完善思路

(一) 基于企业文化国企政工工作需要不断完善制度保障

为了进一步完善国企政工工作,充分发挥企业文化的引领作用,需要在国企政工工作开展的过程中对企业规章制度的价值地位进行有效明确,充分发挥制度的约束作用,促使国企员工思想认知得到进一步提升,进而开展更加规范的思想政治工作,为国企各项工作的高质量有序开展提供有效的制度保障。这就要求国企政工能够对企业所制定的相关规章制度进行深入了解和认知,并对党的相关政策方针进行有效落实,对制度执行的关键点进行有效明确,并在此基础上对工作方案进行科学合理的制定,逐一详细的确认细化的地方,坚持合规性原则和严谨性原则组织国企员工开展日常教育工作。同时还需要国企采用量化的考核方式不断优化和提升与国企政工相关制度的适用性,做好政工宣传工作,通过员工代表大会的开展以及民主评议会的开展促使内部员工进行真实反馈,对国企政工工作开展的效果进行深入了解,针对性的完善政工工作制度保障措施,为企业政工工作的高质量开展以及企业文化的发展奠定良好的基础。

(二) 基于企业文化国企政工工作需要完善思想观念的引领

在新时代发展的背景下,以人为本的价值理念在国企发展过程中的重要作用也越来越突出。为此,国企政工工作在开展过程中也需要坚持以人为本的价值理念,突破以往传统思想观念的束缚,对国企政工工作进行不断创新,努力创建良好的文化氛围,加大对建设性员工的培养力度,促使员工在自身岗位上能够对企业经营管理过程中存在的不足勇敢指出,进而在工作队伍中充分发挥自身的作用和力量。同时需要国企政工工作在落实的过程中有效贯彻党政精神,并采取科学合理的措施进一步深化国企思想工作,通过思想观念的引领促使员工建立高度统一的思想观念,以企业发展为核心对个人进行有效定位,正视个人工作过程中存在的问题,进而在工作实践中能够有效落实自己的想法^[2]。国企政工也需要对群众路线进行有效践行,真正的为员工进行服务,转变形式化的思想工作形式,深入贯彻求真务实的理念。通过刚性管理方式与柔性管理方式进行有效结合引导员工建立正确的思想观念,促使员工积极主动的参与国企文化建设工作,对企业的人文关怀进行深入了解,从物质和

精神方面满足员工的需求,增强员工对企业文化的认同以及对企业的忠诚度,进一步强化企业政工在文化建设方面的实效。

(三) 基于企业文化国企政工工作需要完善工作内容和形式

在新时代发展的背景下,国企政工工作在开展过程中还需要跟上时代的发展步伐,坚持科学发展观,严格落实和贯彻党的基本路线,突出为员工服务的理念,对工作内容和工作形式进行不断创新。目前科学技术的创新是国企政工工作内容和形式创新的重点,这就需要国企政工重视工作人员技术水平和职业素养的提升,为各项工作的高质量有序开展奠定良好的基础。同时还可以在互联网的支持下,借助线上平台鼓励员工,提出自己的建议,了解员工的具体诉求,并给予员工及时的答复。此外,企业政工还需要根据新形势下社会发展对于企业员工培养提出的新要求组织员工开展丰富多彩的培训学习活动,并在培训学习过程中融入先进的管理观念以及先进的人文理念和法治观念,加强企业文化建设,促使企业内部员工综合能力和综合素养的不断提升,强化企业政工工作的效果。

(四) 基于企业文化国企政工工作需要完善工作方法

信息化时代的到来在一定程度上改变了大众的观念以及人们的社交方式和工作方式。国企在发展过程中也需要适应时代的发展趋势充分发挥信息技术的优势和价值对政工工作方法进行不断创新。国企政工可以通过先进信息技术的科学合理应用加强自身与企业内部员工之间的联系,并通过官方平台的建立以及多元化的社交媒体,加强对企业文化的宣传力度。通过企业内部员工的思想动态进行实时把握,进而采取针对性的措施对工作方法进行不断更新和优化。国企政工工作在落实的过程中借助信息技术向内部员工及时传达具有价值的信息咨询,不断拓宽交流渠道,方便员工及时提出自己的建议和诉求,并帮助员工排忧解难,逐渐增强国企内部员工对国企政工工作的认可,为国企政工工作的高质量开展奠定良好的基础。

(五) 基于企业文化国企政工工作需要完善薪酬奖励机制

要想在国企政工工作开展的过程中引导员工建立正确的思想观念,充分发挥国企文化的引领作用,实现国企政工优势的有效突出,还需要通过企业内部各部门之间的有效联合,坚持约束性原则、

激励性原则和引导性原则实现对薪酬奖励制度的完善构建和实施。科学完善的激励方式能够在一定程度上调动内部员工参与政工工作的积极性和热情。在激励机制制定的过程中可以采用荣誉奖励的方式或者目标奖励的方式充分激发国企政工工作人员的创造潜能,及时表彰和奖励在政工工作中表现优秀的员工,并利用企业官方平台或者企业的宣传栏加强对企业先进个人的宣传力度,为企业员工创造一个积极良好的工作氛围和工作环境。同时通过激励机制的落实和完善还可以进一步加快企业文化的建设步伐,促使员工在工作中进行合作的同时形成良性竞争关系,进而吸引更多的优秀的员工积极参与政工工作。国企还需要坚持公平性原则和合理性原则开展员工的培训学习活动和制定薪酬福利制度,加强对青年员工的关注力度,重视干部培养,实现国企内部人员组织架构的优化,提升国企政工工作的实效。

(六) 基于企业文化国企政工工作需要完善人才队伍的建设

人才是企业实现可持续发展的动力源泉。国有企业承担着重大的社会责任,其在其的发展过程中所具备的社会地位以及采用的经营管理模式都在一定程度上彰显着国企的重要价值。要想促进国有企业快速向前可持续发展,一方面需要以先进的科学技术作为支撑,并具备强大的经济基础,另一方面需要开展科学合理的人员管理工作,加强对政工人才队伍的建设力度,提升员工的凝聚力,实现政工职能优势的充分发挥。要想以企业发展目标为核心科学合理的配置各项资源,实现各项职责细化、企业文化引领、统领全局的目的,进而不断激发国企政工队伍的活力,优化调整国企内部结构。在明确国企自身发展需求的基础上对多维度的员工培养计划进行科学合理的制定和实施。并通过多元化党建活动以及团建活动的开展促使员工之间进行有效沟通和交流。也可以通过组织员工开展相关的知识竞赛活动检验员工应对问题的能力以及员工在人际交往方面的实际情况,发展员工的个人能力,为国企政工工作以及企业文化建设提供有效的人才支持。

(七) 基于企业文化国企政工需要完善企业文化环境

国企政工工作与国企文化行业有着密切的关联性,因此国企政工工作的高质量开展离不开积极健康的文化阵地,在完善国企政工工作的过程中还需要根据国企政工工作开展的实际情况构建适用的文

化背景,营造良好的文化环境,充分发挥企业文化的熏陶作用,实现员工思想认知的进一步提升,促进企业员工主动积极地参与教育学习活动。同时自由、开放、积极、向上、乐观、友好的文化氛围有助于企业政工在明确培训教育重点的基础上,抓住经营管理的关键点对国企政工工作体系进行不断完善和优化,提升国企政工工作的效果,为国企的建设发展提供有效的支持,

(八) 基于企业文化国企政工工作需要完善内部监督管控

国企政工工作在开展过程中不仅需要重视员工思想教育工作的开展,而且需要基于企业生产经营的实际情况对各方利益进行有效权衡,加强企业政工工作与企业生产经营的融合力度。通过内外部监督管控工作的有效开展对国企政工日常管理工作的进行进一步规范,有效履行监督职权,对党的纪律要求进行深入贯彻和执行,努力构建国企内部发展新格局^[3]。此外,在国企监督工作开展过程中还需要进一步加大廉政建设的宣传力,不断拓展宣传覆盖面,促使员工对企业的文化内涵以及企业的文化价值进行深入解和认知。充分发挥外部力量或者借助多元化的媒体平台对国企发展精神进行有效传播,实现对国企影响力的进一步扩大,提升国企政工工作开展的实效。

结语

综上所述,当前在国企政工工作完善和创新的过程中,企业文化扮演着至关重要的角色。国企政工工作人员需要对企业文化的内涵和文化特点进行深入了解,加强企业政工工作与企业文化之间的融合力度,不断创新企业政工工作的内容和形式以及方法,建立完善的企业政工制度保障措施,全面提升企业政工工作的实效,扩大国企的影响力,推动国企健康可持续发展。

参考文献:

- [1] 贾洁.基于企业文化引领的国企政工工作创新策略分析.中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2023(7):0029-0032.
- [2] 代君.企业文化引领国企政工工作的创新对策.中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2023(6):0167-0169.
- [3] 胡辛婷.国企政工工作的优化与创新路径探析.中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2023(5):0045-0048.