

新时代企业政工工作与企业文化建设融合路径探析

何梦怡

广东烟草清远市有限公司，广东省清远市，511500；

摘要：本文深入探讨了在新时代的大背景之下，企业政工工作与企业文化建设如何实现有效融合的关键问题。文章开篇即着重强调了企业政工工作与企业文化建设在当前企业发展中的重要意义，它们不仅是企业精神风貌的具体体现，更是推动企业健康发展的必要因素。随后，文章还详细分析了企业政工工作与企业文化建设间的内在联系，揭示了它们在目标实现、作用对象、实施手段等多层面、多层次所展现出的高度一致性和促进重要性。

在以上的基础上，文章还进一步对当前企业推进政工工作与文化建设融合过程中所面临的诸多问题进行了全面而深入的剖析。具体问题包括企业对政工工作与文化建设融合的重视程度低，从而导致资源配置不足；融合机制不够完善，缺乏系统性和长效性的机制；以及在实际操作中存在的执行力度弱、效果不佳等问题。

针对以上提出的种种问题，文章从多个维度提出了切实可行的解决方法。首先，强调加强组织领导，明确各个管理层的责任职责，以确保政工工作与文化建设融合得到高度重视和有序推进。其次，倡导创新工作方式方法，借鉴先进企业的成功经验，结合自身的实际情况，探索出一条适合本企业的融合发展路径。此外，文章还提出了要完善制度保障，建立健全相关制度要求，为政工工作与文化建设融合提供坚实可靠的制度支撑。

通过这些多维度的措施，旨在有效促进企业政工工作与企业文化建设的深度融合，从而全面提升企业的核心竞争力，为实现企业的可持续发展提供有力的理论支持和实践指导。

关键词：新时代；企业政工工作；企业文化建设；融合路径

DOI：10.64216/3080-1516.25.05.021

引言

在经济迅速发展的新时代、市场竞争日趋激烈的大背景下，企业所面临的挑战与机遇并存，形势错综复杂。企业若想在瞬息万变的市场环境中稳固立足，保持生机，除了要拥有雄厚的经济实力和先进的技术支撑硬实力外，还需要培育一种积极向上、充满活力的企业文化，以及构建起扎实稳固的思想政治工作基础作为软实力支撑。企业政工工作，作为企业文化建设工作中的重要组成部分，肩负着统一员工思想认识、凝聚企业内部员工力量、充分激发员工创新创造力的关键职责，其重要性不言而喻。与此同时，企业文化建设堪称企业的灵魂塑造工程，它不仅能为企业的发展壮大注入强大的精神动力，还能提供坚实有力的文化支撑，使企业在激烈的市场竞争中保持独特的文化底蕴和竞争力。因此，将企业政工工作与企业文化建设进行有机融合起来，形成相互促进、相得益彰的良好局面，对于全面提升企业的核心竞争力、确保企业实现高质量发展目标，具有重要的现实意义和深远的战略影响。

1 企业政工工作与企业文化建设融合的意义

1.1 强化思想引领，筑牢企业发展精神根基

企业政工工作与企业文化建设的融合，在于构建统一的思想体系，为企业发展提供强大的精神动力。政工工作通过思想政治教育引导，帮助员工树立正确的世界观、人生观和价值观，使其肩负企业发展的使命与担当。而企业文化作为企业发展的灵魂，承载着企业的文化价值观。当政工工作与企业文化建设深度融合时，能够形成“思想+文化”的双赢局面，将抽象的政治理论转化为员工可理解的具体文化实践。如通过开展“红色文化教育”系列主题活动，将党的发展历史与企业发展历程结合起来，既能增强员工的政治觉悟，又能激发其对企业的归属感。这种融合打破了传统政工工作“说教式”的局面，以文化为载体，使思想教育通俗易懂，更具感染力。

1.2 凝聚团队合力，激发员工内生创造动力

企业政工工作与企业文化建设的融合，是构建和谐发展关系、增强团队凝聚力的重要途径。政工工作侧重解决员工的思想问题，企业文化建设则侧重宣贯企业文化。二者的融合能够有效打破部门之间壁垒，形成“上下协同一心、前进目标一致”的企业文化。通过政工工作引导员工理解企业发展战略目标，再借助企业文化载

体,将目标转化为具体的行动指南。如定期举办“企业开放日”“员工家属座谈会”等活动,将政工工作中的关怀员工工作理念与企业文化中的“家文化”相结合,让员工感受到企业给与的温暖,从而增强其主人翁意识,把企业当成自己的“第二个家”。此外,融合后的工作机制还能建立起稳定的沟通桥梁,通过政工干部深入基层调研、开展问卷调查、召开座谈会等方式,及时了解员工内心需求,营造良好的工作氛围,构建企业与员工和谐共生。

1.3 塑造企业形象,提升市场的核心竞争力

在全球化背景下,企业形象已成为重要的无形资产。政工工作与企业文化建设相融合,能够从内部管理和外部传播两个维度,全方位塑造企业品牌形象,增强市场竞争力。内部层面,融合后的工作模式通过统一的价值导向,规范员工行为,提升服务质量。例如,将“诚实守信”的核心价值观融入到政工教育和企业文化宣传当中,使员工在生产、销售、服务等各个环节自觉践行,从而保障企业的经营质量。外部层面,企业文化作为企业对外展示的窗口,能够传递企业的社会责任和价值观。通过政工工作引导企业员工积极参与公益活动,再结合文化传播手段,如讲好品牌故事,能够向公众社会展示出企业的良好形象。这种“内外兼修”的融合模式,不仅让企业能够享有美誉,还能吸引优秀人才应聘企业,吸引强大的合作伙伴入伙,形成良性循环。例如,福耀玻璃公司通过将“以产业报国重塑制造业标杆”的企业文化与政工工作中的爱国主义教育相结合,既激发了员工的创造力,又赢得了国内外市场的广泛关注,成为企业融合发展的典范。

2 企业政工工作与企业文化建设的内在联系

2.1 目标一致

企业政工工作和企业文化建设的最终目标都是为了促进企业的发展。政工工作通过加强员工思想政治教育,提高员工的政治素质,为企业发展提供思想保障;企业文化建设则通过营造良好的企业文化氛围,使员工保持工作的积极性,为企业发展提供精神动力。二者相互配合,缺一不可,共同推动企业高质量发展。

2.2 对象相同

企业政工工作和企业文化建设的对象都是企业的内部员工。政工工作侧重关注员工的思想问题,解决员工工作和生活的思想问题,及员工所需;企业文化建设则侧重宣贯企业文化,通过文化理念的传播,使员工认同自己企业的价值观和文化理念。二者都为了提高员工的综合素质,促进员工的发展。

2.3 手段互补

企业政工工作主要采用宣传教育、组织活动、典型示范等手段,对员工进行思想政治教育;企业文化建设则通过制定企业规章制度、开展文化活动等手段,塑造企业的文化形象和员工的价值观。政工工作可以为企业文化建设提供思想指导,企业文化建设则可以为政工工作提供理论支撑,二者相互补充,共同发挥推动企业发展作用。

3 当前企业政工工作与文化建设融合存在的问题

3.1 工作重视程度不足

部分企业对政工工作和企业文化建设融合工作的重视程度不够,存在重经济轻思想、重业务轻文化的现象,认为政工工作和企业文化建设不能直接为企业带来经济效益,而忽视了企业政工工作与文化建设融合的重要性,因此对其投入的精力较少,导致政工工作和企业文化建设工作开展力度不足,无法适应企业实际发展需求。

3.2 融合机制不够完善

目前,许多企业缺乏完善的政工工作与企业文化建设融合机制,二者在工作开展过程中缺乏有效的沟通和协调,存在各自为政的现象,导致工作重复、资源浪费,无法形成工作合力的不良局面。

3.3 工作方法创新不足

一些企业在开展政工工作和企业文化建设时,仍然采用传统的工作方式方法,如文件传阅、上理论课等,方法单一,内容枯燥,缺乏吸引力。无法满足员工多样化、个性化的需求,难以激发员工参与学习的积极性。

3.4 复合专业人才短缺

企业政工工作和企业文化建设都需要专业知识丰富、技术能力强的人才。然而,目前许多企业缺乏既懂政工工作又懂企业文化建设的复合型人才,工作开展起来效率不高,不能把企业政工工作和文化建设工作结合起来开展,导致浪费资源,浪费人力物力的局面。

4 新时代企业政工工作与企业文化建设融合的有效路径

4.1 加强组织领导,提高重视程度

4.1.1 提高思想认识

企业领导要充分认识到政工工作与企业文化建设融合的重要性,提高思想认识,重视企业政工工作与企业文化建设融合,加强对融合工作的组织领导。

4.1.2 成立工作小组

成立专门的融合工作领导小组，明确领导职责，形成主要领导亲自抓、分管领导具体抓、各部门协同配合的良性工作格局。

4.1.3 明确保障分工

同时，要加大对政工工作和企业文化建设的投入力度，为融合工作提供必要人力、物力、财力支持，明确各个环节的保障分工。

4.2 创新工作方法，增强融合实效

1. 利用媒体技术：随着时代的快速发展，新媒体已然成为人们获取信息和沟通交流的重要媒介。企业要充分利用新媒体平台，如微信公众号、微博、抖音等，开展政工工作和企业文化建设活动。通过制作生动有趣、富有感染力的图文、视频等内容，传播企业的价值观和文化理念，从而引起员工和社会的广泛关注，提高企业的知名度。

2. 开展主题活动：结合企业实际的情况和企业员工的需求，开展各种丰富多彩的主题活动，如文化晚会、趣味运动会、亲子活动等。将政工工作和企业文化建设融入到主题活动当中，以主题活动为载体，增强企业凝聚力，增强企业员工的幸福度，激发员工干事创业的热情。

3. 实施榜样引领：组织员工评比，选出企业先进人物代表，通过宣传先进人物代表的工作事迹，激励广大员工学习先进、争当先进。榜样的存在能够成为员工的精神动力，促进员工的思想转变，使得企业向好向善发展。

4.3 完善制度保障，建立长效机制

1. 建立健全制度：制定完善的政工工作与企业文化建设融合工作制度，明确工作目标、分工、责任和各项考核标准，确保融合工作有章可循、高效有序地开展。

2. 建立激励机制：建立科学合理的激励机制，对在政工工作和企业文化建设融合工作中表现突出的先进个人进行表彰奖励，从而激发员工的工作积极性。同时，要将融合工作纳入员工绩效考核中，与员工的薪酬、晋升挂钩，形成有效的激励机制。

3. 加强监督考核：建立健全融合工作监督考核机制，定期对融合工作开展情况进行监督和考核，及时发现问题并整改问题。通过监督考核，不断优化融合工作方法，使融合工作提质又提效。

4.4 加强人才培养，打造专业队伍

1. 加强内部培训：企业要定期组织政工员工和企业文化建设员工参加培训，邀请行业内外专家进行授课指导，提高他们的专业知识和业务水平。同时，要鼓励员

工自主学习，为员工提供学习资料，营造良好向上的学习氛围。

2. 引进外部人才：积极引进具有丰富政工工作经验和企业文化建设经验的复合型人才，壮大企业政工工作和企业文化建设的人才队伍，可以为企业带来新的工作思路，增加企业活力，促进企业政工工作和企业文化建设工作相融合。

3. 加强交流合作：加强企业与高校以及其他企业之间的交流合作，建立产学研交流合作机制。通过交流合作，学习借鉴先进的政工工作和企业文化建设融合经验，拓宽工作视野，提高思想认识，从而提升工作水平。

5 结论

为了促进企业政工工作与企业文化建设的融合，企业需要从多个方面努力。首先，加强组织领导，企业应当成立领导小组，明确各部门的职责分工，确保政工工作与企业文化建设的融合工作能够有序进行。其次，创新工作方法也十分重要。企业应当积极探索新的工作方式方法，以求适应时代要求，提高其工作效率和质量。除此之外，完善制度保障也是非常关键的。企业应当建立健全相关的制度，为政工工作与企业文化建设的融合提供有力保障。最后，加强人才培养也是很关键。企业应当注重培养一支高素质的政工人才队伍，提高他们的业务能力，以便更好地推动政工工作与企业文化建设的融合。

政工工作与企业文化建设作为国有企业实现高质量发展的重要抓手，两者相互交融、相得益彰。在国有企业改革的漫漫征程上，需要持续深化政工工作与企业文化建设的内涵，在更广阔的平台上实现两者融合，进一步增强国有企业党建工作的政治性、思想性、方针性、实效性，着力构建具有鲜明时代特色的新时代国有企业政工文化，为全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴的中国梦提供坚实的政治保证和强大的精神动力。同时，还需加强对政工与文化深度融合的规律性认识，深入探索符合国情企情、彰显时代特色的有效的政工路径和方法，推动企业政工工作与企业文化建设深度融合任重而道远。

参考文献

[1] 万里. 政工工作与企业文化建设的融合策略[J]. 现代企业文化, 2025, (06): 1-3.

作者简介: 何梦怡, 出生年月: 1993年8月, 性别: 女, 民族: 汉, 籍贯: 广东清远连州, 学历: 硕士, 职称: (现目前的职称) 中级经济师, 研究方向: 政工方向。