

新时代供应链从业人员职业道德培育路径——基于思想政治教育视角

陈亮

中国铁塔股份有限公司四川省分公司，四川省成都市，610000；

摘要：新时代供应链行业面临着复杂的道德挑战，通过思想政治教育提升从业人员职业道德是亟待回应的课题，本文从思想政治教育视角，探讨新时代供应链从业人员职业道德培育路径，本文剖析了当前供应链行业存在的职业道德问题，明确了思想政治教育在职业道德提升中的关键作用。提出了契合行业特点的道德培养路径，结合供应链实际操作，设计培训方案与道德行为规范，探讨了职业道德提升的实践策略，强调了建立长期机制与保障措施的重要性，制度化、文化、监管化保障可确保职业道德持续提升，为供应链行业健康发展提供道德支撑。

关键词：供应链从业人员；职业道德；思想政治教育；道德培养路径；行业发展

DOI：10.64216/3080-1486.26.03.006

引言

新时代经济持续发展，供应链行业作为国民经济重要组成部分，是连接生产与市场的关键环节，发展进程中，职业道德问题逐渐凸显，提升从业人员道德素质成为行业发展重要议题，思想政治教育是推动社会主义核心价值观与道德建设的重要方式，对提升供应链从业人员职业道德水平作用显著。思想政治教育与职业道德培养融合，可助力从业人员确立正确价值观与道德观，强化社会责任感与集体主义精神，助力行业健康持续发展，新时代语境中，通过思想政治教育培育供应链从业人员职业道德，成为亟待回应的问题。

1 供应链行业职业道德现状分析

供应链行业快速发展，陆续暴露出职业道德问题，集中于人力资源管理、企业责任、供应商选择等领域，现代供应链体系依赖信息技术与全球化运作，业务过程复杂多样，复杂性催生职业道德挑战。从业人员面临市场压力时，易为短期经济利益忽视长远道德规范，造成道德风险积累，诚信问题在供应链中较为显著，企业与从业人员为追求成本最低，采取虚假宣传、隐瞒质量问题等不正当手段，影响产品质量与消费者利益。

供应链管理进程中，供应商选择属于核心环节，诸多企业在这具体环节常面临道德层面的艰难抉择，受降低采购成本这一核心诉求驱动，部分企业在筛选供应商过程中，未对合作方的社会责任履行情况与道德水准进行全面考量，最终选定不符合行业道德标准的合作对象，进而引发环境污染、劳工权益剥削等一系列违背道

德准则的不良行为^[1]。企业内部各职能部门深度参与供应链管理工作时，因缺乏完善有效的道德监督机制，部分员工为顺利达成既定业绩目标，主动采取不正当操作手段，违反行业既定规范，直接损害公司与客户、供应商之间长期建立的信任关系。

供应链从业人员职业道德教育薄弱，缺乏系统道德培训与引导，从业人员侧重专业技能提升，忽视道德素养培养，行业道德水平未能跟上发展速度，职业道德缺失影响企业形象与信誉，引发行业恶性竞争，冲击社会公平正义，供应链行业需加强从业人员职业道德教育与道德自律，这一问题亟待解决。

2 思想政治教育在职业道德培养中的作用

思想政治教育对职业道德培养的作用显著，在供应链行业这种竞争激烈、责任重大的领域，其价值更为突出，深化从业人员道德认知，助其确立正向价值观，进而提升职业道德素质。在教育过程中，既关注专业能力培育，也着重强化社会责任感与道德责任意识，通过马克思主义伦理学、社会公德与行业规范的相关教育，助力从业人员构建完整的职业道德观，提升应对工作中道德困境的能力。

供应链从业人员需应对诸多伦理决策，利益冲突、环境保护与可持续发展均在其列，思想政治教育为从业人员提供价值判断框架，助力其作出契合社会价值与行业道德标准的选择^[2]。理论与实践的融合，让从业人员在抉择时清晰认识到，自身决策不仅关联企业利益，更可能对社会、环境及消费者产生长远影响，通过传递社

社会主义核心价值观,推动从业人员在日常工作中自觉恪守道德规范,养成良好职业道德习惯。

思想政治教育亦能全面提升从业人员职业素养,供应链行业对从业人员的要求,既包括管理能力和专业知识,更强调面对外部压力与道德挑战时坚守职业底线的定力,通过培养责任心与使命感,引导从业人员在商业诱惑面前坚守诚信经营原则,维护行业长远发展。同时,促使从业人员凝聚集体主义精神,增强团队协作意识,推动供应链各环节形成道德共识、深化合作。思想政治教育是职业道德培养的重要路径,既深刻影响个人道德素质与职业行为,也对行业整体道德环境发挥引领作用,供应链管理日趋复杂的当下,其引导价值愈发凸显。

3 构建符合供应链行业特点的道德培养路径

构建符合供应链行业特点的道德培养路径,需立足行业独特需求,设计贴合实际且能提升从业人员职业道德的系统方案,供应链行业核心特性在于复杂的跨国、跨企业合作模式,覆盖采购、生产、物流至销售全环节,各环节均需高效诚信的管理与协作,道德培养路径需聚焦增强从业人员责任感、团队协作精神与社会责任感,构建全员参与、层层推进的道德教育机制。职业道德培养应紧扣供应链实际操作,搭建具体培养模块,模块围绕采购道德、供应商管理、质量控制等关键职能展开,采购环节中,从业人员对供应商开展商业评估时,需兼顾道德背景与社会责任。这要求供应链管理人员选择合作伙伴时,突破价格与质量的单一考量,关注合作方生产过程中的环保措施、劳工条件及社会道德标准遵守情况,道德教育中,需强化从业人员道德判断能力培养,使其具备充足道德责任感,在复杂商业决策中作出符合道德规范的选择。

培训课程设计需结合供应链行业实际,结合从业人员多样化背景,可设置分层分类的道德教育课程。高层管理者可借助专题讲座、案例分析,深入探讨商业利益与社会责任的平衡等行业道德难题;中层管理者通过团队讨论、角色扮演等互动形式,提升道德冲突解决能力;普通员工依托情景模拟、行为规范培训,养成日常工作中自觉恪守职业道德与行业标准的习惯^[3]。这种分层分群体的教育形式,更适配供应链行业复杂性,有效提升从业人员道德水平。

建立健全职业道德监督与评价机制至关重要,供应链行业中,道德行为的践行离不开有效监督与激励,企业需将职业道德评估纳入员工绩效考核体系,通过定期

道德评审、案例分析等方式,强化从业人员道德自觉。设立道德奖惩制度,表彰奖励表现优异者,严肃处置道德失范行为,该机制可有效激励从业人员遵守道德规范,为行业道德氛围建设提供保障。供应链行业道德培养路径还需关注全球化背景下的跨文化道德问题,供应链全球化推动跨国公司与国际合作日益普遍,各国文化差异导致道德标准存在分歧。道德教育中应增设跨文化道德课程,帮助从业人员了解并尊重不同文化背景下的道德规范,妥善处理跨文化环境中的道德冲突,多维度的道德培养路径设计,可为供应链从业人员构建全方位职业道德提升机制,既提升个人道德素养,也为行业健康发展筑牢道德根基。

4 供应链从业人员职业道德提升的实践策略

供应链从业人员职业道德提升需多层面发力,形成有效实践策略,供应链管理中,职业道德不仅影响个体行为,更关乎全链条诚信与可持续发展,提升关键在于依托系统培训、规范管理与有效激励机制,逐步塑造从业人员道德意识与行为规范。首要之举是强化思想政治教育与职业道德培训,为保障从业人员在实际工作中妥善应对道德困境,企业可定期开展道德专题培训与案例分析课程,这类培训助力从业人员理解道德标准价值,引导其在复杂供应链管理中恪守准则。典型道德失范案例分析,能让员工认清不道德行为的严重后果,推动其主动遵守职业道德,结合行业特点,将道德培训与实际工作场景融合,提供针对性指导,可增强从业人员道德判断与自我约束能力。

培训教育之外,完善职业道德评价体系同样关键,供应链行业中,道德行为评估需纳入员工日常绩效考核,成为工作表现评价的重要指标,定期道德考核与评价,确保从业人员在工作中始终坚守高标准职业道德。评价体系既关注工作成果,也重视执行任务过程中诚信、公平、责任等道德行为的体现,借助这一体系,企业可以鼓励员工日常保持道德自律,及时发现并纠正不道德行为,避免其对全供应链产生负面影响。

企业可通过有效激励机制推动职业道德提升,设立道德奖项,表彰恪守职业道德的员工,给予物质与精神双重奖励,既能增强员工道德认同感,也能营造积极向上的道德氛围,供应链中,员工行为易受外部环境影响,良好激励机制可以激发其职业道德潜力,促使自觉遵守规范,带动团队与企业道德建设,企业需强化道德风险防控^[4]。供应链管理中,职务腐败、利益输送等不道德

行为频发,对企业造成严重负面影响,为有效防控风险,企业需建立严格内部审计与监督机制,保障从业人员履职时遵守道德规范,同时搭建道德投诉渠道,鼓励员工发现不道德行为及时举报,确保道德管理全员参与监督。

跨部门与跨企业道德合作是提升职业道德的关键,供应链各环节中,不同部门、企业合作紧密,单一企业难以独立完成道德建设,因此企业间可通过组建行业联盟、开展联合培训等方式,协同推进职业道德提升,实现共赢。这类跨部门、跨企业合作,能推动行业道德标准统一,提升全供应链道德水平,供应链从业人员职业道德可借此显著提升,助力企业长期健康发展,推动行业道德水平整体提升,为社会营造更公正透明的商业环境。

5 提升职业道德的长期机制与保障措施

职业道德长期提升的机制与保障,是供应链从业人员道德素质持续向好的核心支撑,构建完善长期机制,需兼顾制度建设、文化氛围、监管体系等维度,为从业人员提供持久道德教育与约束,落实有力保障措施,是职业道德建设常态化、可持续发展的必要前提。制度化建设是基础保障。供应链企业应制定职业道德规范,纳入规章制度体系,明文界定从业人员日常工作行为要求,聚焦诚信、责任、透明度等关键领域的操作规范,为员工提供清晰的道德指引,将职业道德与绩效评估、晋升机制深度绑定,使道德表现与个人职业发展直接关联。既督促员工自觉恪守道德规范,也通过考核奖励激励其长期保持高水平道德表现,完善制度可对员工道德行为形成长效约束,助其养成自律习惯。

文化氛围培育是可持续提升的重要支撑,企业道德文化建设需渗透日常工作各细节,从员工行为规范到管理层决策流程,均凸显对道德标准的重视,定期组织道德讲座、团队分享等教育活动,强化员工道德认同。企业领导者以言行示范树立道德标杆,推动全员形成尊崇道德、恪守诚信的文化氛围,在此环境中,从业人员可在日常工作中持续强化道德意识,遭遇道德困境时,依托企业文化指引作出正确判断。监管体系有效性是长期机制的关键环节。为保障道德教育与行为规范落地,企业需构建健全道德监管体系,及时发现并纠正不道德行为,定期开展道德审查与监督,在确保员工遵循规范的同时,排查潜在问题并及时干预^[5]。强化内外部监督,引入第三方审计、畅通员工反馈渠道,提升透明度,保

障道德管理的公开公正,通过有效监督机制,对从业人员形成持续道德约束,防范道德滑坡。

职业道德长期提升还需跨行业、跨部门联合保障,供应链行业中企业间合作紧密,单一企业难以独立完成道德建设,行业协会或组织可主动作为,推动行业道德标准统一,组建行业道德联盟,通过共享最佳实践与行业规范,强化全行业道德建设,跨企业道德合作既能推动道德教育普及,也能协同应对道德风险与失范现象,构建全社会关注道德建设的良性循环。职业道德长期保障需融入员工职业生涯全过程,招聘环节即关注候选人道德素质,通过面试、背景调查开展道德评估,员工离职或晋升时,同步开展道德行为审查评估,确保各阶段均保持良好道德素养,全生命周期道德管理,既能为企业培育高道德素质人才,也能在行业内树立积极道德形象,推动职业道德建设全面提升,长期落实这些措施,企业可借助内外部环境双重驱动,持续推进供应链从业人员职业道德建设,使其成为企业长期发展的核心竞争力。

6 结语

供应链从业人员职业道德培养是企业可持续发展的关键支撑,思想政治教育与系统道德培养路径的落地,可切实提升从业人员道德素质,降低行业道德风险,构建职业道德提升机制,融合制度、文化与监管措施,将为供应链行业健康发展提供坚实保障。长期机制护航下,从业人员方能自觉恪守职业道德,推动行业向更高道德标准迈进,确保行业稳健发展与社会责任的切实履行。

参考文献

- [1]张延鹏,吴沂,张宇峰.思想政治教育与会计职业道德教育有机融合研究[J].长春师范大学学报,2020,39(07):15-17.
- [2]刘达峰,于威.思想政治教育与会计职业道德教育深度融合的研究[J].环渤海经济瞭望,2020,(04):140.
- [3]郭强.思想政治教育与德育概念的“等式”与“不等式”——学科交叉的视角[J].中国德育,2024,(21):21-31.
- [4]辛磊.服务先进制造业的智慧供应链人才培养探索[J].中国物流与采购,2024,(17):59-60.
- [5]惠亚利.加强文艺工作者思想政治工作的路径探析[J].新疆艺术(汉文),2023,(05):47-54.