

强化国有企业文化建设落实高质量发展

陈 强

(中铁十四局集团市政工程分公司,山东 青岛 266000)

摘 要:本文简单分析了强化国有企业文化建设在赋予企业创新活力、改善企业工作环境与人文环境、支持党建工作良好开展、提升企业内部凝聚力与社会影响力方面的作用,研究了国企文化建设中存在的重视不够、流于形式、创新优化不到位等问题,并针对性地围绕思想引领、文化建设机制、与其他工作融合、创新工作模式、优化改善文化建设等方面,就强化国有企业文化建设以及落实高质量发展的策略展开探讨。

关键词:国有企业;文化建设;融合发展

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.10.009

新时期背景下国有企业需要全面落实文化建设工作,不断提高企业文化水平,进而充分发挥文化的优势与作用,促进企业创新进步、良好发展。企业需要对现有文化建设问题进行准确分析和把握,从而针对性地采取相关措施进行应对处理,尽量在不断探索和改进的过程中提高文化建设质量,落实高质量发展,为自身核心竞争力的提升以及长远发展提供有力支持。

1 强化国有企业文化建设的重要意义

(1)赋予企业创新活力。市场环境的快速变化,使得现代企业竞争中的文化竞争变得越来越重要,已然成为影响竞争结果的关键因素。而国有企业在经济新常态下正处于创新、转型的关键阶段,需要对企业文化进行合理创新,以新的文化内核指导企业创新,进而在提升文化软实力的同时增强核心竞争力,让企业能够顺利适应新环

境、新形势,为企业的长远、可持续发展奠定良好根基。

(2)改善企业工作环境与人文环境。进入二十一世纪,人才的重要性愈发突出,如何留住并充分挖掘优秀人才的潜力,已然成为广受关注的企业管理问题。加强国有企业文化建设,不仅能够形成良好内部氛围,强化员工与企业间的联系,同时促进工作环境与人文环境的有效改善,增强员工对企业的认同感以及对工作的满足感,更容易留住人才以及激发人才潜力,对企业高质量发展有着积极意义。

(3)支持党建工作良好开展。党建工作是新时期国企工作的重要组成部分,其能够深化党和群众的联系,促进与监督党和国家重大方针政策在国企中的实施,强化对员工和党员的监督,为国企在新时期的发展指明方向。而国企党建工作与企业文化建设之间有着

密切联系,后者之中贯穿了马克思主义的基本理念,而且后者发展往往需要前者支持,同时前者要想取得出色成果也离不开后者支撑。

(4)提升企业内部凝聚力与社会影响力。企业文化对员工的影响可谓是无处不在。所有员工在优秀企业文化的熏陶和感染下,容易增强对企业灵魂与精神的认同感,进而推动企业内部凝聚力提升人,让所有员工都能积极参与企业建设与发展之中。与此同时,企业文化往往被视作企业的重要名片,关乎到企业的社会形象树立。强化国有企业文化建设,能够有效打造良好企业形象,进而提升社会影响力,为企业的良好运营发展创造有利条件。

2 国企文化建设中存在的问题

(1)重视不够。虽然加强文化建设对国有企业而言极为重要,但是依旧有部分企业对此缺乏足够重视。在经济市场环境,部分企业一味地追求经济目标,却忽视了其他方面的综合建设与发展。不可否认,追求经济目标是企业运营发展的基本目标。但是在经济新常态背景下,综合实力才是影响企业市场竞争能力的关键。对企业文化建设不重视,没有投入足够精力和资源支持,必然会导致国企文化建设与企业业务、管理等脱节。

(2)流于形式。部分国有企业对文化软实力的认知不到位,虽然在大力开展相关工作,但却没能对企业文化的内涵、作用等有深刻、准确把握,导致文化建设工作仅仅停留于表面,难以落到实处。尤其是文化建设仅仅停留在喊口号、贴标语、发文件、开会议层面,没有真正关注企业发展实际情况,也缺乏对员工真实需求的把握,文化与企业业务、管理之间缺乏足够联系,在实践层面缺乏引导、规范价值,使得文化建设作用难以凸显和发挥。

(3)创新优化不到位。在新时期背景下,国有企业面临着瞬息万变的局势,同时内部管理也存在一定不足,需要持续创新,不断优化,逐步探索推动企业高质量建设发展的可行路径。对应到文化建设方面,企业也需要不断对文化建设工作进行合理创新与优化,才能保障工作本身的科学性、合理性、实践性等。然而目前不少国有企业文化建设工作的开展缺乏创新意识,没有形成合理有效的持续优化和完善机制,难以推动文化建设水平持续提高。

3 强化国有企业文化建设落实高质量发展的策略

(1)强化思想引领。要切实加强国企文化建设,必然需要先从思想、意识层面加以重视,调动所有人员的参与积极性,才能确保相应的建设工作顺利、有序开展。国企管理人员应当对企业文化建设的重要性有正确认知,从思想上加以重视,并且要在推动相关工作有序开展的同时树立典型和榜样,以身作则地指导其他员工积极参与,形成由上及下的良好风气,为文化建设提供可靠动力。同时管理层应当注重对“私下引擎”的打造,致力于打造理论学习平台,武装广大员工的思想,切实提高所有员工的工作积极性,坚实思想后盾,确保员工思想能够被有效统一到企业创新发展部署之中。

(2)完善文化建设机制。国企文化建设需要系统、健全的机制作为规范和保障,确保实际建设效果。以企业实际情况为基础,基于企业发展战略制定文化建设目标,并对具体权责进行合理划分,对具体部门、岗位的文化建设内容进行合理制定。同时健全和完善企业内部精细化管理制度,对具体岗位价值进行精细化管理,以高水平的管理支撑文化建设和发展。进一步对文化建设领导机制进行建设,成立由党委书记以及其他领导层所组成的领导小组,明确管理任务,构建党政协同配合的管理机制。对文化建设检查考核机制以及激励机制加以构建。对具体文化建设目标进行合理确定,既要明确短期目标加以明确,也要对长期目标进行规划,促进长短期目标有效衔接。将业务工作和文化建设进行紧密结合,并以此为基础明确相应的考核标准,严格落实监督工作,采取定期检查与日常不定期

抽查相结合的方式,尽量从多个方面进行综合化、客观化评价。基于评价结果和具体考核奖惩细则,严格执行相应的奖罚工作,以此形成激励并调动员工积极性,促进文化建设。

(3)深化文化建设与其他工作的融合。文化建设不能是“空中楼阁”,而是要做到贴合实际,才能有效发挥相应作用,促进企业高质量发展。企业需要全面推动文化建设与其他工作的有效融合,持续探索提高建设水平的有效方法,让企业文化可以真正做到渗透于方方面面,综合化发挥作用。首先需要将文化建设与党建工作相结合,以党的思想、理论、方针、政策等作为文化建设发展的指导,以企业文化推动党建工作的个性化、特色化发展,推动二者的相互促进与发展。其次需要将文化建设与企业业务工作相结合。文化建设不能是单纯的理论说教,而是要真正与企业业务实践融合,才能充分发挥作用,影响员工思想以及指导相关工作开展,在工作中深化文化层次与内涵,推动文化在企业内部的有效渗透。最后需要将文化建设与员工实际相结合。国企文化建设需要依靠广大职工共同努力与协作,才能确保文化成为解决员工生活、工作问题的重要指导,帮助员工消除思想困惑,进而起到增强内部凝聚力的作用。

(4)积极创新文化建设模式。对文化建设模式加以创新,可以进一步提高建设水平。企业需要充分把握互联网发展的特点与趋势,积极占领互联网阵地,打造“互联网+文化建设”模式,借助互联网平台如企业网站、微信、微博等,开展线上理论学习活动,组织广大员工共同参与,鼓励员工交流探索,并打通互联网反馈互动渠道,让员工可以有效参与到互联网文化建设模式之中。另外对文化建设方式进行创新,通过别开生面、丰富多样的活动吸引员工参与,给予员工足够的自主性,鼓励员工基于核心理念进行延伸和拓展,不断赋予企业文化新的生命力。

(5)持续优化和改善文化建设。国企在推动企业文化建设的进程中,需要持续优化和改善,不断提高建设水平以及文化质量。这意味着企业需要在落实相应的检查、考核工作基础上,全面加强分析和总结,对文化建设中存在的种种缺陷进行研究,深化社会发展、市场变化、企业发展、员工需求等之间的联系,从多个层面不断探索可优化的方式,打造能够支持企业高质量发展的企业文化体系。

4 结束语

文化建设关乎到国有企业建设发展的方方面面,需要切实做好相应工作,将企业文化作为企业发展的风向标,积极顺应时代发展需要,关注职工需求。同时还要尽可能激励全体员工,在强化内部凝聚力的同时树立良好社会形象,推动企业向更高层次发展。

参考文献

- [1]钟林琳.加强企业文化建设 助推高质量发展[J].福建轻纺,2020(9):361.
- [2]李雪峰.企业文化对推动国有企业高质量发展的应用分析[J].企业文化(下旬刊),2019(012):12+27.
- [3]杨丽.以特色文化的传承与创新助推企业高质量发展——新时代南充水务集团企业文化建设探讨[J].企业改革与管理,2020,368(03):192-194.
- [4]范磊,孙倩.企业文化建设对企业高质量发展的重要性[J].企业文化(中旬刊),2019(05):17.
- [5]马树欣.如何以新时期企业文化建设引领企业高质量发展[J].现代企业文化,2019(26):9-10.