

Research on the Coordinated Development of Corporate Culture Construction and Political Work

Haojie Gong

Shanxi Tianji Coal Chemical Industry Group Co., Ltd., Changzhi, Shanxi, 047507, China

Abstract

The coordinated development of corporate culture construction and political work has an indispensable significance and can also have a positive impact on the healthy development of enterprises. This article takes Shanxi Tianji Coal Chemical Industry Group Co., Ltd. as an example to conduct a systematic analysis of the coordinated development of corporate culture construction and political work. It briefly expounds the significance of the coordinated development of corporate culture construction and political work, discusses and analyzes the current situation and existing problems of their coordinated development, and on this basis, proposes effective measures to promote their coordinated development. Starting from multiple aspects such as strengthening top-level design, integrating diverse tasks, innovating working methods, and establishing an evaluation system, this paper expounds and analyzes effective measures for the coordinated development of the two, aiming to further promote the synergy between corporate culture construction and political work, and facilitate the high-quality development of enterprises.

Keywords

Corporate culture construction Political work; Coordinated development

企业文化建设与政工工作协同发展探究

巩豪杰

山西天脊煤化工集团有限公司，中国·山西 长治 047507

摘要

企业文化建设与政工工作协同发展有着不可忽视的意义，对企业的健康发展也能产生积极影响。本文以山西天脊煤化工集团有限公司为例，对企业文化建设与政工工作协同发展进行了系统分析，简单阐述了企业文化建设与政工工作协同发展的重要性，探讨分析了当前两者协同发展的现状以及存在的问题，并以此为基础提出了促进两者协同发展的有效措施，从加强顶层设计、多元工作整合、创新工作方法、构建测评体系等多方面入手，阐述分析了两者协同发展的有效措施，旨在进一步推动企业文化建设与政工工作的协同，助力企业高质量发展。

关键词

企业文化建设；政工工作；协同发展

1 引言

随着市场竞争的日益激烈，企业可持续高质量发展成为重要任务，将企业文化建设与政工工作协同不仅能凸显企业独特的价值与意义，而且能有效增强企业的向心力、竞争力以及可持续发展能力。然而，目前企业文化建设与政工工作尚未达到协同发展的效果，实施过程中凸显出一些问题，如何突破协同困境，如何形成系统的协同发展体系，促进企业全面高质量发展，成为当前企业发展的重要任务之一。

2 企业文化建设与政工工作协同发展内涵及意义

2.1 企业文化建设与政工工作协同发展内涵

企业文化建设指的是企业文化相关的理念的形成、塑造、传播等过程，具体而言是在长期生产、经营、建设、发展过程中所形成的管理思想、方法、理论、群体意识以及与之相适应的思维方式和行为规范的总和，其核心内容包含企业价值观、企业精神、企业经营理念等，对企业职工思想品德的提升有着非常积极的影响。

政工工作是通过思想政治教育引导员工树立正确的世界观、人生观、价值观的綜合活动，以提高员工思想政治素质、促进企业健康发展为目标。企业政工工作的方式多样化，如通过党建活动等方式宣传党的方针政策等，以天脊集团党建工作为例：天脊集团始终将党建工作与生产经营工作深度

【作者简介】巩豪杰（1988-），男，中国山西武乡人，本科，政工师，从事行政管理研究。

融合,把党的政治优势、组织优势转化为天脊集团的竞争优势、创新优势和发展优势,实现生产经营高质量可持续发展目标,推进企业改革创新、促进企业高质量发展,提供强有力的政治保障和动力支持。天脊集团党委以“第一议题”制度学习为突破口,规范学习研究、推进工作落实,将重点学习内容与生产经营中心工作紧密结合并做出安排,2024年全年集中进行“第一议题”制度学习12次,实现应学尽学、学深悟透。天脊集团党委坚持选好干部、管好干部、用好干部,让干部成为企业发展的中流砥柱。在选人用人方面,严格执行干部选拔任用程序,严把干部任用政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关;在干部管理方面,严格履行干部管理监督责任,常态化开展干部日常管理综合评价考核、党建绩效评价考核、年度领导班子和班子成员绩效评价综合考核,实现对企业党组织和党员全覆盖管理。天脊集团党委持续巩固“百区争先、千岗示范”竞赛活动,打造“党员先锋号”党建品牌活动。各基层党组织积极开展党建特色活动,将“一支部一特色”“党员先锋号”“党员示范岗”“党员包保设备”“党员包保岗位”融入生产经营各项工作,打造坚强堡垒,推动各项中心任务高效完成。同时充分发挥党员先锋模范作用,开展党员安全今天我值班、党员设备包保等主题党建活动,引导教育广大党员在防范化解风险、推进企业深化改革、生产经营等各方面发挥先锋模范作用。

在企业工作组织与实施过程中,要关注企业文化与政工工作的融合,将两者相互渗透,通过文化建设带动政工工作,通过政工工作促进企业文化宣传与弘扬。

2.2 企业文化建设与政工工作协同发展意义

2.2.1 增强企业“向心力”

以企业文化为基础开展政工工作,有利于员工建立共同的自身发展目标、企业发展目标以及价值观等,使员工意识到自身的利益与企业的发展是密切相关的,推动员工密切合作、交流,从而达到提升员工团队协作能力,增强企业“向心力”的目标。

2.2.2 提升企业“竞争力”

文化是企业的“品牌”,通过独特的企业文化建设有助于塑造良好的企业品牌形象,提升企业的知名度、美誉度,从而提升企业在市场竞争中的地位和作用。以天脊集团为例:在5月8日晚21:30,山西卫视播出的“我喜爱的山西商标品牌”电视大赛决赛颁奖典礼上,“天脊品牌”喜获银奖。据了解,“我喜爱的山西商标品牌”活动在全省引发关注。此活动由山西省市场监督管理局(省知识产权局)和山西广播电视台联合主办。评委由专家评委组、媒体评委组、大众评委组组成。“我喜爱的山西商标品牌”活动的成功举办,就是为企业商标品牌搭建宣传推介平台,以晚会形式展现山西省企业形象,述说商标背后文化底蕴和品牌故事,带动山西省商标品牌出彩出圈出省出海,提升知名度与影响力,促进以商标信誉为支撑的品牌经济和以地理标志为支撑的特

色经济发展,服务山西高质量发展和全方位转型。天脊集团在40年的发展进程中,始终高度重视“天脊品牌”建设,拥有的商标品牌对化肥行业发展具有较强的推动作用。天脊集团经历了时间的检验,“天脊品牌”具备一定的历史积淀,具有厚重的商标品牌文化,在山西乃至全国的消费者中具有较高知名度、认可度和忠诚度,充分展示出良好社会责任和担当作为形象。

2.2.3 促进企业持续发展

一方面企业文化建设与政工工作目标一致、内容关联紧密,以企业发展目标为根本组织活动,为企业可持续发展提供支持。另一方面文化政工协同方式多样化,如宣传教育、实践活动等方式,在方法上相互借鉴、相互补充,也能有效促进企业的可持续发展。以天脊集团为例:天脊集团企业文化要素体系以潞安化工企业文化要素体系为遵循,融入天脊元素的有关内容,主要由理念文化系统、行为文化系统、物质文化系统、专项文化系统和子文化系统构成。员工行为准则(6S管理)是规范企业员工行为和提高员工素质的管理总则,是天脊集团企业文化体系的重要支撑和根本保证。为全面推行6S管理,规范员工行为,让“价值成就你我”成为员工共识。一直以来,天脊集团将员工行为准则(6S管理)作为班组管理的出发点和落脚点,从规范员工日常行为习惯入手,与“算账”文化、降本增效、对标挖潜、价值创造紧密结合。在班组管理中,充分发挥6S管理“安全、标准、服务、素养、整顿和准时”各个“S”内涵,通过班前提问的形式,让职工分析事故案例、叙述岗位职责、辨识岗位危险因素,切实提升全体干部职工的安全生产意识与风险管控能力,通过6S管理三级巡查考核,加大对安全项、标准项考核比重,对班组安全管理和“违章指挥、违章作业、违反劳动纪律”的三违现象“动真碰硬”;通过坚持开展“巡检明星”评比,激发员工工作积极性,有效提高巡检质量,助力精致生产。

3 企业文化建设与政工工作协同发展策略

3.1 加强顶层设计,关注协同发展

一方面各部门负责人可组成“协同发展小组”,如安全部门、生产部门、政工等部门的负责人应将各部门的工作进行充分融合,相互了解工作任务,深入解读、分析各部门工作中出现的问题,精准制定协同发展目标,如安全文化建设目标坚持“零事故、零隐患”理念等,为工作协同提供明确的思路与方向。

另一方面,党员应发挥先锋模范作用,形成以集团、企业党组织为核心的协同工作组,依托党员作用带动各部门、各小组工作的顺利实施。以天脊集团为例:结合天脊集团安全文化建设工作实际,企业建立月度安全文化建设工作例会制度。月度安全文化建设工作例会制度既是部署安全文化工作的平台,也是检验安全文化建设工作成效、凝聚共识的机

制。安全文化建设工作要从提升全员安全意识与素养、强化安全管理制度与执行、促进安全文化理念的传播与渗透、推动安全文化与日常工作的融合、激发员工参与和主动性、评估与持续改进安全文化建设等方面着手,确保安全文化建设工作制度化、常态化。最终目标是通过安全文化引领实现企业本质型安全。各单位党政一把手、各职能部门负责人要带头深入学习领悟习近平总书记关于安全生产的重要论述和重要指示批示精神,认真执行各级政府、潞安化工集团对安全生产工作的决策部署,牢固树立“风险可控、事故可防”的安全理念,运用“六查”溯源分析,找准症结,举一反三,补齐短板。聚焦“人、机、料、法、环”,积极主动消除安全隐患,解决“人的不安全行为”和“物的不安全状态”。完善巩固“两个责任体系”扎实推进“两个持续提升”。为推进天脊高质量发展和高水平安全提供强有力的安全文化支撑。

3.2 多元工作整合,保障协同发展

首先,文化建设与政工工作的协同发展需要领导小组的及时沟通、交流,确保工作总体目标的一致性。顶层建设中企业文化建设领导小组、政工工作小组分别负责两个部门的工作任务,及时沟通交流能够避免生产、生活中的一些误区和错误,保证企业生产的高效运行。如在每周、每月可组织、开展专题会议,围绕企业发展进行专项调查与分析;通过问卷调查、实际调查等方式,了解员工对企业文化建设、政工工作等的理解与认知;对员工行为准则的认知等。

其次,充分利用线上、线下资源推动企业文化、政工工作的融合。以线上资源的整合与利用为例,可充分借助天脊视窗、天脊集团微信公众号、《天脊煤化》报等平台,开辟新的活动专栏,如:6S管理在基层、党政领导谈班组管理建设、“党员先锋”等专栏,通过不同专栏、板块展现优秀员工、优秀管理者等,还可将企业优秀事迹等呈现在宣传栏中,借助线上资源的整合与利用形成良好的文化、政工协同发展氛围。以线下资源整合为例,利用“结对子”工作机会,从理念文化建设、行为文化建设、物质文化建设等诸多方面整体推进企业文化建设,丰富企业协同发展体系,促进企业持续、健康发展。

3.3 创新工作方法,促进协同发展

首先,打造沉浸式协同发展场景。如充分借助信息化、数字化平台组织趣味化、灵活化的融合活动,借助人工智能、虚拟仿真等技术进行典型生产场景的模拟;随后组织员工小组讨论、分析生产、操作过程中存在哪些问题,各小组可先在组内进行分析、讨论,得出相应结论;最后在小组外部进行分享,在讨论、分析、总结、分享过程中明确安全生产、

文明生产等的重要性。

其次,结合企业之间的“结对子”策略,在企业内部也可以形成“老带新”“优带差”等合作小组。如师徒结对活动中,可选择思想、技术过硬的老员工以师傅的角色融入日常生产生活中,然后新进员工或技能、思想有待提升的员工则可以与师傅结组,以一带一、一带多的形式呈现出来,在师徒交流、沟通、合作过程中达到提升员工综合素质目标。

第三,文化、政工融合过程中还需要充分借助现代信息技术的便利化优势,组织数字化管理,结合现有工作部门、工作职责、管理方式等,形成系统的数字化管理方案,将安全生产、文明生产、结对帮扶、思想教育等板块作为主要工作板块,通过APP签到、打卡、问题反馈、文化政工趣味活动等不同活动内容引导员工参与到多样化活动中,再通过后台数据了解当前员工在生产、思想等方面存在的问题,为后续企业文化建设与政工工作协同计划的制定提供精准的数据支撑。

3.4 建构测评体系,保障工作效果

首先,确定测评目标全面评估文化与政工协同发展的达成效果。

其次,开发多样化测评模型,将员工认知维度、行为文化表现以及企业安全生产绩效等多维度入手设计系统模型,明确评价体系的具体内容。

开发多样化测评工具,如结合前期问题调查问卷以及协同活动组织思路设计后测问卷,包含员工对企业文化的理解与认知、参与活动的积极性满意度以及对企业文化政工协同发展方法的认可度等等。

系统测评基础上对数据进行深入分析,并将结论以数据、图表等方式呈现,直观展示协同发展的成效,为后续协同工作的组织与实施提供明确方向。

4 结语

企业文化建设与政工工作协同发展是新时期企业发展的新型策略和方法;作为企业管理者要充分认识到当前企业文化建设与政工工作协同的价值、意义,将文化建设与政工工作巧妙融合起来,形成有利于企业健康发展的管理体系。

参考文献

- [1] 蓬英.企业政工工作与企业文化建设的深度融合路径探究[N].山西科技报,2025-05-15(A05).
- [2] 鲁亚梅.如何发挥政工干部在企业文化建设中的作用[J].四川劳动保障,2025,(06):108-109.
- [3] 邓明.金融企业文化建设与思想政治工作协同发展的路径研究[J].现代企业文化,2023,(28):17-20.