

新时代企业党建引领企业文化建设路径研究

王颖祺

(中国水利水电第十一工程局有限公司, 河南郑州 450001)

【摘要】新时代背景下, 企业党建与企业文化建设的深度融合是增强企业核心竞争力、破解文化建设“虚化”难题的关键。本文立足于新时代企业党建与企业文化的核心概念, 剖析两者基于马克思主义引领性与组织优势协同性的理论逻辑, 梳理价值导向、组织支撑等四大关联维度。针对企业现存的“引领”内涵理解偏差、融合路径单一、长效机制缺失问题, 从价值融入、组织联动、内容创新等方面提出具体路径, 并构建责任、考核保障机制。通过本文的探究, 旨在为企业以党建强化文化凝聚力、推动高质量发展提供可靠的依据。

【关键词】新时代; 企业党建; 企业文化建设; 引领路径; 长效保障机制

引言

当前,《中国共产党国有企业基层组织工作条例(试行)》明确党建引领企业发展的要求,“党建入章程”也推动企业强化党建对文化建设的导向作用。企业文化作为企业治理的核心支撑,其在规范员工行为、塑造品牌形象、抵御经营风险中的价值日益凸显,但部分企业仍面临党建与文化建设割裂、文化落地难等问题。在此背景下,探究两者融合路径具有重要意义。

1. 新时代企业党建引领企业文化建设的理论基础与内在关联

1.1 党建引领企业文化建设的理论逻辑

1.1.1 马克思主义指导思想的引领性

马克思主义中国化最新成果,尤其是习近平新时代中国特色社会主义思想,为企业文化建设提供根本遵循。将这一思想融入企业文化,能够为文化建设塑造灵魂、校准方向,避免企业文化陷入“功利化”“碎片化”误区。例如,以“以

人民为中心”的发展思想指导企业文化建设,可推动企业将员工成长、客户需求、社会责任纳入文化理念,实现企业与利益相关方的协同发展^[1]。

1.1.2 党的组织优势与文化凝聚力的协同性

党组织的层级结构为企业文化传播提供天然载体,党委统筹规划、党支部组织实施、党小组落地执行的三级架构,能够确保文化理念自上而下高效传递,解决企业文化建设“落地难”问题。同时,党员的先锋模范作用为文化实践提供示范标杆,党员在技术创新、服务客户、帮扶同事等方面的带头行为,可将抽象的文化理念转化为具体的行动指引,激发员工的文化认同与实践热情。

1.2 党建与企业文化建设的核心关联要素

党建与企业文化建设在价值导向、组织支撑、实践载体、人才培养四个维度存在深度关联,具体协同关系如表 1 所示:

表 1 党建与企业文化建设的核心关联要素表

关联维度	党建层面的核心作用	企业文化建设层面的承接方向	协同目标
价值导向	传递社会主义核心价值观、企业社会责任理念	将党建价值融入企业使命、愿景与价值观	形成“党建引领+文化认同”的价值共识
组织支撑	构建覆盖全员的党组织网络、开展组织生活	依托党组织网络推动文化制度落地、文化活动开展	解决文化建设“碎片化”“落地难”问题
实践载体	主题党日、党员先锋岗、志愿服务等活动	转化为企业文化实践项目(如“党员带头创新”“文化志愿宣讲”)	让文化从“口号”变为“行动”
人才培养	党员教育、干部选	培养兼具政治素养	打造文化建设的“核心

	拔、梯队建设	与文化传播能力的 骨干队伍	力量”
--	--------	------------------	-----

通过明确各维度的党建作用、文化承接方向与协同目标,可构建两者融合的逻辑框架,为后续路径设计提供依据。

2. 新时代企业党建引领企业文化建设的现存问题

2.1 对“引领”内涵理解偏差

部分企业未能准确把握党建引领企业文化建设的内涵,将两者割裂对待,认为党建是独立于经营的“政治任务”,企业文化是服务于业绩的“经营任务”,缺乏协同规划与整体设计。这种认知偏差导致党建与企业文化建设各自为政,党建活动与文化活动脱节,无法形成合力。同时,对“引领”的定位模糊,部分企业过度强调党建的“行政性”,将企业文化建设视为党建的附属,要求文化活动完全围绕党建主题展开,忽视企业文化的经营属性与员工需求^[2]。

2.2 融合路径单一、落地性不足

融合载体形式固化是普遍存在的问题,多数企业仍以“党建标语+文化墙”为主要传播方式,将党建与文化内容静态展示在墙面或宣传栏,缺乏结合企业业务场景的创新载体。例如,在生产车间仅强调安全生产制度,未将党建严谨性与质量文化相结合;在客户服务环节仅关注服务流程,未将党建服务意识转化为客户文化实践,导致党建与企业文化建设脱离业务实际,难以引发员工共鸣。内容衔接薄弱同样影响融合效果,党建学习多聚焦政策文件、党史教育,企业文化学习多围绕企业发展史、业务理念,两者缺乏有机结合,员工参与度低,无法形成“学党建、践文化”的联动效应。

2.3 缺乏长效保障体系

责任机制不明确是制约融合深度的关键因素,多数企业未明确党组织、人力资源部门、业务部门在文化建设中的职责分工,仅由党建部门单独负责文化建设,出现“党建部门单打独斗”现象。人力资源部门未将文化理念融入人才培养与激励制度,业务部门未将文化建设与业务开展结合,导致文化建设缺乏多部门协同支撑^[3]。考核机制缺失进一步加剧“重形式、轻实效”问题,企业多将党建考核聚焦组织生活开展次数、党员发展数量,将文化考核聚焦活动参与人数、宣传报道数量,未将党建引领文化建设的实际成效纳入考核体系,无法有效激励各部门与员工主动参与融合实践。

3. 新时代企业党建引领企业文化建设的具体路径

3.1 将党建价值融入企业文化内核

首先,梳理企业发展历程与党建脉络,挖掘两者的结合点,提炼“党建+文化”的核心价值点。国有制造企业可结合建厂初期的党员攻坚故事、改革发展中的党建引领经验,

传承“红色基因”;民营科技企业可梳理党建引领下的创业历程、党员在技术突破中的关键作用,凝练“党建引领下的创业精神”。其次,将党建元素嵌入企业文化理念体系,在企业使命中融入“服务国家战略”的导向,在愿景中体现“党建引领高质量发展”的目标,在价值观中加入“诚信经营”“创新报国”等与党建作风建设、使命担当相契合的内容,实现党建价值与文化理念的深度耦合。最后,通过“党建宣讲团”“文化故事会”等形式,由党员带头走进部门、车间,结合自身工作经历讲解党建价值与企业文化的关联,分享党员在践行文化理念中的实践案例,强化全员对“党建+文化”价值体系的认知与认同^[4]。

3.2 构建“党建+文化”的组织联动机制

横向协同方面,建立“党组织牵头+多部门参与”的文化建设工作组,明确各部门职责:党组织负责把握文化建设的政治方向,制定融合战略与年度计划;人力资源部门负责将文化理念融入招聘、培训、考核、激励等制度,推动文化与人才管理相结合;业务部门负责挖掘业务场景中的文化实践点,将文化建设与生产、营销、研发等业务环节结合;工会负责组织文化活动,搭建员工参与平台,确保文化建设贴近员工需求。纵向穿透方面,以党支部为单位,将文化建设任务分解至党小组,党员带头担任“文化网格员”,负责本部门文化理念的传播、文化活动的组织及文化落地的监督,定期收集员工对文化建设的意见建议,形成“党委统筹—党支部落实—党小组执行—党员带头”的纵向管理链条。全员参与方面,通过“党员联系群众”机制,每名党员对接若干普通员工,深入了解员工对文化建设的需求与困惑,帮助员工解决工作中践行文化理念遇到的问题,确保文化建设获得全员支持与参与。

3.3 打造“党建+业务+文化”的融合内容体系

主题内容融合需立足企业实际,将党建学习与企业文化学习有机结合。开展“学党史、忆企史、话未来”主题活动,组织员工学习党史中的奋斗精神,回顾企业发展中的党建引领历程,共同探讨企业文化在未来发展中的支撑作用;解读“双碳”“乡村振兴”等国家政策,结合企业业务方向梳理绿色发展、社会责任等文化主题,让党建学习与企业文化学习服务于企业战略落地。业务场景融合需聚焦核心业务环节,在生产环节设立“党员质量监督岗”,党员带头落实质量标准,将党建严谨性转化为“精益求精”的质量文化;在营销环节开展“党员服务标兵”评选,党员带头优化服务流

程、提升服务质量，将党建服务意识转化为“客户至上”的客户文化；在研发环节组建“党员创新突击队”，党员带头攻克技术难题，将党建创新精神转化为“追求卓越”的创新文化^[6]。情感内容融合需挖掘员工身边的先进事迹，收集党员在技术创新、帮扶同事、服务客户等方面的真实案例，将其转化为企业文化故事，通过企业内刊、短视频平台、班前会分享等形式传播，以情感共鸣增强文化感染力。

3.4 创新数字化与场景化载体

数字化载体建设需顺应技术趋势，开发“党建+文化”线上平台，设置“党史学习模块”提供党史课程、党建政策解读，“文化知识测试模块”通过答题竞赛检验员工文化认知，“员工文化分享模块”允许员工上传践行文化理念的案例与感悟，实现文化传播的便捷化、互动化。平台还可设置“文化积分”机制，员工参与学习、分享案例可获得积分，积分可兑换培训机会、文化周边产品，激发员工参与热情。场景化载体建设需覆盖企业全场景，在企业园区打造“党建文化长廊”，将党史故事与企业发展历程、文化理念相结合，搭配企业产品展示，让员工在了解党建与文化的同时增强对企业的认同感；在生产车间设立“文化示范岗”，在岗位标识牌标注党员的文化实践承诺，如“严守质量标准，践行工匠精神”，发挥党员的示范作用；在客户接待区摆放“党建引领下的企业服务理念”手册，向客户传递企业的文化内涵与责任担当，提升品牌形象。实践载体创新需聚焦项目制活动，开展“党员带头的文化创新项目”，由党员牵头组建团队，围绕优化客户服务流程、提升生产效率等业务需求，将文化理念转化为具体的创新方案并落地实施；组织“党建+社区文化共建”活动，党员带领员工参与社区志愿服务、公益宣讲，传播企业社会责任感文化，实现企业文化与社会价值的协同提升。

4. 新时代企业党建引领企业文化建设的长效保障机制

4.1 明确多层次责任体系

企业党委需承担“党建引领文化建设”的主体责任，定期召开党委会审议文化建设战略、年度计划与成效报告，将文化建设纳入企业整体发展规划，确保党建与文化建设的协同推进。党委班子成员需落实“一岗双责”，结合分管业务领域推动文化建设，如分管生产的领导负责生产环节的文化落地，分管人力资源的领导负责文化与人才管理的结合。党支部需承担文化建设的执行责任，将党委制定的文化建设任务转化为具体的部门计划，组织开展本部门的文化活动，定期向党委反馈文化落地情况与员工意见，确保文化建设在部

门层面有效落实。党员骨干需承担文化建设的示范责任，担任“文化建设专员”，负责文化理念的宣讲、文化活动的组织、文化落地的监督，在日常工作中带头践行文化理念，带动身边员工参与文化建设。

4.2 建立量化与质性结合的考核体系

将“文化建设引领成效”纳入党组织考核，设置量化指标如文化制度落地率、员工文化认同度调研得分、文化活动参与率，质性指标如党建引领文化建设的创新案例、文化对业务的支撑效果，定期开展考核评估，考核结果作为党支部评优、党员评先的重要依据。将文化建设成效纳入企业经营考核，对业务部门设置“文化融入业务案例数量”“客户对文化服务的满意度”“文化驱动的创新成果数量”等指标，对职能部门设置“文化制度建设数量”“文化培训覆盖率”等指标，考核结果与部门绩效、干部晋升直接挂钩，激发各部门推动文化建设的积极性。完善考核结果应用机制，对考核优秀的党组织、部门给予专项奖励，如增加文化建设经费、提供优秀案例宣传机会、优先推荐参与外部文化评选；对考核不足的部门，由党委牵头制定整改方案，明确整改目标与时限，定期跟踪整改效果，确保文化建设持续改进。

结束语：

新时代企业党建引领企业文化建设，本质是通过“价值同频、组织协同、实践共融”实现党建优势与文化价值的双向赋能。本文提出的路径与机制，既回应了当前企业面临的融合碎片化、保障薄弱等现实问题，也为不同类型企业提供了差异化实践参考。未来，随着数字化与全球化发展，企业还需进一步探索“AI+党建文化传播”等新形式，将党建引领的企业文化融入国际业务，为经济社会高质量发展注入更强动力。

参考文献：

- [1]陈瑶. 新时代国有企业党建品牌建设的实施策略[J]. 现代企业文化, 2024, (32):110-112.
- [2]王懿. 新时代背景下企业党建与企业文化深度融合的路径探索[J]. 现代企业文化, 2024, (30):12-14.
- [3]郭小刚, 郭利霞, 张婧萱. 新时代企业文化与党建工作的深度融合探析[J]. 新传奇, 2024, (36):126-128.
- [4]李冉, 薛洁. 新时代基层党建工作在企业管理中的定位和作用[J]. 现代企业文化, 2024, (27):98-100.
- [5]贾勇. 新时代国企党建和企业文化建设融合发展对策[J]. 中国军转民, 2024, (17):199-200.