

新时代背景下政工工作与企业文化建设的融合策略

黄兴楚

恩施永扬实业有限责任公司 湖北恩施 445000

摘要：新时代背景下，政工工作与企业文化建设的融合对企业发展至关重要。当前融合面临理念差异、认知不足、实施难度和资源限制等挑战。为有效融合，需加强组织领导，明确融合目标；完善制度建设，提供坚实保障；创新方法手段，丰富融合形式；深化内容融合，提升文化内涵。这些策略的实施将促进政工工作与企业文化建设的有机结合，提升企业的凝聚力和核心竞争力，推动企业持续健康发展。

关键词：新时代背景；政工工作；文化建设

新时代背景下，企业的外部环境发生了深刻变化，市场竞争日趋激烈，人才流动日益频繁。在这样的背景下，如何加强企业内部管理，提高员工凝聚力和企业竞争力，成为摆在企业面前的重要课题。政工工作与企业文化建设的融合，正是解决这一问题的有效途径。

1. 政工工作与企业文化建设在企业发展中的重要性

政工工作与企业文化建设在企业的发展道路上，确实扮演着不可或缺且举足轻重的角色。政工工作不仅是企业内部管理的核心组成部分，更是企业持续健康发展的精神基石。它通过精心策划和开展各种形式的思想政治教育活动，不断深化员工对企业使命、愿景和核心价值观的认同，从而提高员工的政治觉悟和道德素质。这种思想教育不仅增强了员工的责任感和使命感，更为企业构筑了一个坚不可摧的思想堡垒，使团队在面对各种挑战时都能保持高度的凝聚力和向心力。与此同时，企业文化建设也是推动企业不断前行的强大动力。它通过深入挖掘和提炼企业的历史传统、经营理念和核心价值观，塑造出企业独特的文化品牌。这种文化品牌不仅代表了企业的形象和信誉，更是激发员工创造力和归属感的源泉。在企业文化的影响下，员工们能够更加积极地投入工作，为企业的发展贡献自己的力量^[1]。企业文化建设还为企业营造了一个积极向上的工作氛围，使员工在愉悦的环境中发挥出更大的潜能。政工工作与企业文化建设的紧密结合，使企业形成了一个完整的内部管理体系。政工工作通过思想教育为企业文化建设提供了有力的思想保障，而企业文化建设则通过塑造文化品牌为政工工作提供了强大的文化支撑。两者相辅相成、相互促进，共同推动着企业不断向

前发展，实现了经济效益和社会效益的双赢。在这样的背景下，企业不仅能够激烈的市场竞争中立于不败之地，更能够为社会的发展做出更大的贡献。

2. 融合政工工作与企业文化建设的问题

2.1. 理念差异与认知不足

理念差异与认知不足是融合政工工作与企业文化建设过程中不可忽视的障碍。尽管政工工作和企业文化建设都是企业内部管理的核心要素，它们各自承载着不同的使命和目标，从而在理念、目的以及实施方法上形成了各自独特的体系。政工工作侧重于提升员工的政治觉悟、道德素质以及增强团队的凝聚力和向心力，它更强调思想引领和价值塑造；而企业文化建设则着重于塑造企业的核心价值观、品牌形象以及激发员工的创造力和归属感，它更侧重于文化熏陶和氛围营造。然而，由于两者的侧重点和实施方式有所不同，一些员工和管理层可能难以准确理解和把握两者的内在联系和融合的重要性。他们可能将政工工作视为单纯的政治任务，与企业文化的建设相割裂；或者将企业文化建设简单地等同于组织文化活动，而忽视了其与政工工作的相互促进作用。这种理念差异和认知不足导致在实际操作中，两者往往难以有效融合，形成协同效应。

2.2. 实施难度与资源限制

实施融合政工工作与企业文化建设的过程确实面临着不小的挑战，其中最为突出的便是实施难度与资源限制的问题。这一融合工作不仅需要企业投入大量的人力、物力和财力，而且需要精心设计、全面规划和系统实施，以确保两者能够和谐统一地融入企业的日常管理和运营中。然而，在实

际操作中,企业往往会面临各种资源有限的困境。首先是人力资源的短缺,可能缺乏专门从事政工工作与企业文化建设融合的专业人才,或者现有员工的工作负担已经很重,难以再承担额外的融合任务。其次是物力资源的限制,比如缺乏必要的场地、设备和物资来支持融合工作的顺利开展。最后是财力资源的不足,企业可能难以投入足够的资金来支持融合工作的各个方面,包括培训、宣传、活动组织等。另外,政工工作与企业文化建设在内容、形式和手段上也存在差异,如何找到有效的融合点并付诸实践,是另一个需要克服的难题。政工工作往往更侧重于思想引领和价值塑造,注重通过宣传教育、组织学习等方式来提高员工的政治觉悟和道德素质;而企业文化建设则更侧重于文化熏陶和氛围营造,注重通过塑造企业形象、打造品牌等方式来增强员工的归属感和创造力。

3. 融合政工工作与企业文化建设的策略

3.1. 加强组织领导,明确融合目标

在推进政工工作与企业文化建设的融合过程中,加强组织领导并明确融合目标显得尤为关键。这一融合工作不仅涉及企业内部管理的多个层面,而且需要跨部门、跨职能的协同合作,因此,强有力的组织领导是确保融合工作顺利进行的重要保障。一方面,企业应成立专门的融合领导小组,这个小组应由企业高层领导担任组长,并吸纳来自不同部门、不同职能的精英成员。领导小组的成立,不仅有助于统一思想、形成合力,还能为融合工作提供有力的决策支持和组织保障。另一方面,融合领导小组应明确各部门的职责和任务^[2]。各部门应根据自身的职能特点和资源优势,承担起融合工作中的具体任务,如制定实施方案、组织宣传活动、开展培训教育等。通过明确职责和任务,各部门能够更好地发挥自身的作用,形成协同推进的良好局面。同时融合领导小组还需要制定详细的融合计划。这个计划应涵盖融合工作的目标、内容、步骤和时间表等方面,确保融合工作能够按照既定的轨道有序推进。在制定计划时,应充分考虑企业的实际情况和融合工作的特点,确保计划的可行性和有效性。最后,要明确融合目标。融合政工工作与企业文化建设的目标不仅仅是为了提升企业的管理水平,更是为了增强企业的核心竞争力。因此,在融合过程中,应始终围绕这一目标展开工作,确保融合工作的成果能够真正转化为企业的竞争优势。通过明确融合目标,企业能够更加清晰地认识到融合工作的重要

性和紧迫性,从而更加积极地投入到融合工作中去。

3.2. 完善制度建设,提供融合保障

在融合政工工作与企业文化建设的过程中,制度建设发挥着至关重要的作用。完善的制度不仅能为融合工作提供明确的指导,还能确保各项措施得以有效执行,为整个融合过程提供坚实的保障^[3]。首先,企业应建立健全与融合工作紧密相关的制度和规范。这些制度和规范需要明确融合工作的基本原则,如统一领导、分工协作、注重实效等,以确保融合工作能够在正确的轨道上进行。同时,制度和规范还应详细规定融合工作的具体内容和要求,如组织架构、工作流程、任务分配等,为融合工作提供具体的操作指南。其次,制度建设并非一劳永逸,而是需要随着企业的发展和融合工作的推进不断完善。企业应定期对现有制度进行评估和审视,根据融合工作的实际成效和反馈意见进行调整和优化。例如,当企业面临新的发展机遇或挑战时,可能需要调整融合工作的方向和重点,此时就需要对相关制度进行修订和完善。另外,为了确保制度的权威性和有效性,企业还应建立相应的监督机制和责任追究机制。监督机制能够确保制度得到严格执行,防止制度成为一纸空文;责任追究机制则能够对违反制度的行为进行严肃处理,维护制度的严肃性和权威性。完善制度建设是融合政工工作与企业文化建设的必要保障。通过建立健全相关的制度和规范,明确融合工作的原则、内容和要求,并不断完善和优化这些制度,企业能够为融合工作提供坚实的制度保障,确保融合工作能够顺利进行并取得预期成效。

3.3. 创新方法手段,丰富融合形式

在融合政工工作与企业文化建设的道路上,创新方法手段和丰富融合形式是推动两者深度融合的关键。为了打破传统框架,企业需要不断探索和实践新的融合路径。一种有效的方式是组织开展丰富多彩的文化活动。这些活动既可以包括传统的庆祝节日、文艺演出等,也可以引入新颖的主题,如员工才艺大赛、文化沙龙等,让员工在轻松愉快的氛围中感受到企业文化的魅力,同时也为政工工作注入新的活力。另外,企业还可以积极组织员工参与社会实践^[4]。通过让员工走出企业,深入社区、学校等场所,参与志愿服务、公益活动等,不仅能够增强员工的社会责任感,还能够让他们在实践中体验企业文化和政工工作的实际意义。这种实践式的融合方式能够加深员工对企业文化的认同和理解,进而促进

政工工作的有效开展。在信息时代，新媒体平台也为融合政工工作与企业文化建设提供了新的机遇。企业可以利用官方网站、社交媒体、移动应用等新媒体工具，发布企业文化宣传信息、政工工作动态等，让员工随时随地了解企业文化和政工工作的最新进展（见表1）。企业还可以通过新媒体平台与员工进行互动交流，收集员工的意见和建议，不断完善融合工作的方式和手段。

表1 企业在融合政工工作与企业文化建设方面的活动和数据统计

活动类型	活动名称	参与人数	反馈评分（满分10分）
文化活动	庆祝节日晚会	200	8.5
文化活动	员工才艺大赛	150	9.0
文化活动	文化沙龙	100	8.8
社会实践	社区志愿服务	50	9.2
社会实践	学校公益讲座	30	9.5
新媒体宣传	官方网站更新	N/A	N/A（访问量：5000次/月）
新媒体宣传	社交媒体互动	N/A	N/A（点赞/评论数：1000+/月）

3.4. 深化内容融合，提升文化内涵

在融合政工工作与企业文化建设的征程中，深化内容融合是至关重要的一环。这不仅是对两者内在价值的深入挖掘，更是对企业整体发展战略的深刻体现。为实现内容融合，企业应当致力于寻找并挖掘政工工作与企业文化建设的共同点。这些共同点可能存在于企业的核心价值观、使命愿景中，也可能隐藏在员工日常工作的点滴之中。通过细致入微的观察和分析，企业可以将企业文化理念巧妙地融入政工工作的各个环节中，使得政工工作更加贴近实际、更加具有针对性和实效性。具体来说，企业可以通过举办主题讲座、研讨会等形式，将企业文化理念与政工工作紧密结合，引导员工深入理解企业文化的内涵和价值^[5]。同时，企业还可以将企业文化元素融入政工工作的宣传材料中，如制作企业文化宣传册、播放企业文化宣传片等，让员工在潜移默化中感

受到企业文化的魅力。企业还应通过各种渠道和形式，积极宣传和推广企业文化。这包括但不限于在内部网站、社交媒体等平台上发布企业文化相关的文章、图片和视频，以及组织员工参与企业文化活动，如企业年会、文化沙龙等。通过这些活动，企业可以进一步弘扬企业文化，提升企业的文化内涵，增强员工的文化认同感。所以，深化内容融合是融合政工工作与企业文化建设的核心所在。企业应当深入挖掘两者的共同点，将企业文化理念融入政工工作的各个环节中，同时积极宣传和推广企业文化，提升企业的文化内涵，增强员工的文化认同感。这样，政工工作与企业文化建设才能相互促进、相得益彰，共同推动企业的持续发展。

4. 结语

在新时代背景下，政工工作与企业文化建设的融合是企业发展的关键课题。面对理念差异、认知不足以及实施难度和资源限制等挑战，企业需积极采取策略，加强组织领导、完善制度建设、创新方法手段并深化内容融合。通过这些努力，企业能够增强凝聚力和核心竞争力，推动持续健康发展。融合政工工作与企业文化建设，不仅是企业发展的内在要求，更是适应新时代发展的必然选择。

参考文献：

- [1] 王子健. 新时代背景下企业政工工作面临的挑战和对策分析[J]. 河北企业, 2023, (03): 135-137.
- [2] 屈慧斌. 新时代背景下煤矿企业工会政工工作创新发展分析[J]. 经营管理者, 2022, (01): 102-103.
- [3] 郑建华. 新时代背景下企业政工管理方式的创新策略分析[J]. 国际公关, 2021, (11): 37-39.
- [4] 代阳. 新时代背景下企业政工管理方式的创新策略研究[J]. 办公室业务, 2021, (09): 35-36.
- [5] 江虹. 新时代背景下企业政工管理方式的创新策略研究[J]. 办公室业务, 2020, (23): 24-25.