

# 打造特色企业文化 助力基层国企发展

王蕾 青岛市房产经营公司

在当前的经营管理形势下,国有企业的文化建设对提升员工凝聚力、提供软实力支撑方面发挥着积极作用,但国有企业文化建设也面临着诸多难题,这些难题不仅影响了企业的发展,也制约了其在市场中的竞争力。只有系统性地进行问题诊断,解决文化工作的明显症结,为国有企业打造具有全体认同感和归属感的特色企业文化,才能在企业变革中不断深入,实现文化与业务的深度融合,进而推动基层国有企业的更高质量发展。

## 一、国有企业文化建设面临的主要难题

部分国企的文化理念与时代需求脱节,改革进展缓慢。许多基层国有企业仍然延续着发展早期的管理模式和文化理念,强调上下级之间的“管理”关系,而忽视了员工的参与感和归属感,缺乏现代企业管理的“协作”意识,这种文化环境导致员工缺乏主动性和创造性,进而影响了企业的创新能力,相较于民营企业,国有企业在文化建设上的保守性显得尤为突出。

基层国有企业的文化建设缺乏系统性和针对性。许多企业在文化建设上往往停留在口号和形式上,没有结合自身的实际情况进行深入的文化挖掘和建设,文化建设不仅仅是企业标语的张贴,更应该是对企业核心价值观的深刻理解和贯彻。因此,企业在实施文化建设时,需要充分考虑员工的实际需求和企业的发展战略,制定切实可行的文化建设方案。

企业内部沟通机制不畅。在许多国有企业中,信息传递往往是单向的,管理层的决策难以有效传达到基层员工,导致员工对企业文化的理解和认同度低,建立畅通的内部沟通机制至关重要,可以通过定期召开员工大会、设置意见反馈渠道等方式来改善信息流动,促进企业文化的传播和落实。

外部环境的变化也对文化建设造成了一定的影响。随着市场经济的不断发展,基层国有企业面临着来自民营企业和外资企业的竞争压力,企业必须通过提升文化建设来增强自身的竞争力。然而,如何在保持国有企业特色的同时,借鉴优秀的民营企业文化,形成具有自身特色的企业文化,是摆在国有企业面前的一大课题,也是国企寻求发展的新契机。

## 二、国有企业打造特色文化的建议

在当今竞争激烈的市场环境中,国有企业面临着多重挑战,如何打造具有特色的企业文化成为其提升核心竞争力的关键所在,特色企业文化不仅能够增强员工的凝聚力和归属感,还能为企业带来长久的竞争优势。因此,国有企业在打造特色企业文化的过程中,需要采取一系列创新策略,以确保文化建设与企业发展战略相辅相成。

国有企业需明确文化定位,形成独特的企业文化核心。在企业文化的构建过程中,企业应从自身的历史渊源、行业特点以及市

场定位出发,明确自己的文化理念,通过组织文化调研、座谈会和研讨会等形式,广泛征求员工、管理层和相关利益方的意见,了解他们对企业文化的期待和看法。企业还应通过充分的讨论与思考,形成具有独特性的文化价值观,如创新、责任、诚信等,并将这些核心价值观融入日常管理和运营中,从而为文化的特色奠定基础。

国有企业在文化建设中应加强对传统文化的挖掘与创新。国有企业往往承载着丰富的历史文化积淀,这些传统文化能够为企业文化提供深厚的底蕴,企业可以组织文化传承活动,挖掘和总结企业历史上那些优秀的文化传统与实践。与此同时,企业也要根据现代社会的需求,对这些传统文化进行创新与演绎,使其更符合当代员工的价值观和生活方式。例如,在传统节日和纪念日中,企业可以结合现代元素,举办富有创意的文化活动,如主题晚会、文化展览等,使传统文化与现代文化相融合,形成具有特色的企业文化。

国有企业还需注重员工的参与感与归属感,构建开放和包容的文化氛围。文化的形成离不开员工的积极参与,因此企业应鼓励员工在文化建设中发挥主动性,比如设立文化建设委员会,邀请员工代表参与企业文化的制定和实施,确保文化建设充分体现员工的需求与期望。同时,企业应定期举办各种文体活动,如文化节、运动会、技能大赛等,增强员工之间的互动与沟通,提升团队凝聚力。通过举办多样化的

文化活动,企业能够为员工提供展示自我的平台,进而增强其对企业文化的认同感和归属感。

数字化技术的应用也是国有企业打造特色企业文化的重要创新策略。在信息化时代,企业可以利用互联网、社交媒体等数字化工具,搭建企业文化传播平台。通过创建企业文化网站、内部论坛和文化微信公众号等,企业能够及时向员工传达文化建设的动态和成果,增强文化的透明度和参与度。同时,利用大数据分析员工的兴趣和需求,企业可以根据员工的反馈和行为,调整文化活动的内容和形式,使之更加符合员工的期待,从而提高文化活动的吸引力与参与度。

国有企业在文化建设中需要注重将文化与战略目标相结合,使文化建设成为推动企业发展的助力。企业可以设定文化建设的具体目标和考核指标,将文化建设纳入企业绩效管理体系,以此确保文化建设与企业发展的紧密联系,通过将文化目标与经营目标相结合,企业能够在实现经济效益的同时,提升文化软实力,使文化建设成为企业可持续发展的重要支撑。

综上所述,国有企业在打造特色企业文化的过程中,应明确文化定位,加强对传统文化的挖掘与创新,注重员工的参与感与归属感,充分利用数字化技术,并将文化建设与企业战略目标相结合。通过这些创新策略,国有企业不仅能够形成独具特色的企业文化,还能在市场竞争中不断增强自身的核心竞争力,为企业的长期发展奠定坚实的基础。

# 创新思政工作体系 激发国企创新活力

许元峰 青岛城发智慧城市服务运营管理有限公司

在新形势下,国有企业的思政工作面临着前所未有的机遇与挑战,随着经济全球化的深入和市场环境的不断变化,国有企业不仅要在经济上实现高质量发展,还需在思想政治工作上进行创新,以确保企业的核心价值观和社会责任感的传承与发扬。因此,针对国有企业思政工作体系的创新策略,必须从实际出发,结合现代科技和管理理念,形成一套系统而有效的机制,持续激发国有企业的创新活力。

国有企业应充分利用信息技术,特别是互联网和大数据,提升思政工作的影响力和覆盖面。思政工作人员通过建立线上学习平台和信息交流渠道,企业应将思想政治教育与员工的实际需求相结合,实现个性化和精准化的教育,比如开发移动端

应用程序,提供丰富的学习资源、实时的政策解读和在线交流论坛,使员工随时随地都能参与思政学习。同时,利用数据分析技术,企业能更好地了解员工的思想动态和需求,从而制定更具针对性的思政工作方案。

国有企业需要强化文化建设,以价值观引领企业发展。企业的核心价值观不仅是内部管理的指引,更是对外展示的名片,在当前的新形势下,国有企业应将社会主义核心价值观融入企业的文化建设,形成与企业发展目标相契合的文化氛围,通过开展丰富多彩的文化活动,如企业开放日、文化节和志愿服务等,不仅能够增强员工的归属感和认同感,还能提升企业的社会形象。此外,企业应通过故事化传播,将先进典型、优秀事迹等以生

动的形式传播给员工,激发全体员工的共鸣和责任感。

国有企业在思政工作中应加强与员工的互动,形成良好的沟通机制。传统的思政工作往往是单向的灌输,缺乏与员工的有效沟通机制和考核体系,新的思政工作机制要求企业鼓励员工积极参与多元化的思政工作,建立正向反馈机制,使员工能够畅所欲言,表达自己的想法和建议。同时,企业应通过定期召开座谈会、意见征集等活动,了解员工的真实想法,及时调整思政工作策略。此外,企业还应建立人才培养体系,培养思政工作骨干,鼓励思政工作人员在各自的部门中发挥示范作用,带动更多员工参与企业建设。

国有企业应注重思政工作与生产经营的

融合,实现思想与行动的统一。在实际工作中,企业应该将思政教育与绩效考核、职业发展相结合,通过建立合理的考核体系,引导员工将思政工作的要求落实到日常工作中。同时,企业应鼓励员工将个人的发展与企业的目标相结合,形成共同进步的良好局面。在工作实践中,只有将思政工作与企业战略相结合,国有企业才能增强员工的凝聚力和向心力,持续提升国有企业的核心竞争力。

综上所述,在新形势下,国有企业的思政工作创新策略应立足于信息化、互动化和实用化,不断优化完善思政工作体系,以激发国有企业的创新活力。因此,只有通过不断创新和优化,才能在激烈的市场竞争中确保国有企业始终保持正确的价值导向,实现经济效益与社会效益的双重提升。

讲文明 树新风 公益广告

## 社会主义核心价值观

富强 民主 文明 和谐  
自由 平等 公正 法治  
爱国 敬业 诚信 友善

中共青岛市委宣传部