

企业文化建设与国有企业党建工作融合机制探讨

周 静

成都益民供应链有限公司 四川 成都 610000

【摘要】：国有企业是中国特色社会主义的主要物质基础和政治基础，党建工作是我国国有企业独特的优势，企业文化是国有企业软实力的体现。推动两者的融合是全面从严治党必然的要求，也是提高国有企业核心竞争力、推动企业高质量发展的主要途径。目前一些国有企业在开展党建与企业文化深度融合工作的时候存在着认识不足、缺少机制建设、形式化单一等状况，致使深度融合的效果受到限制。本文以国有企业的发展为背景，分析其与企业文化融合的内涵和联系，剖析目前存在的问题并提出建设完善的机制来促进国有企业党建工作同企业文化建设的融合发展。

【关键词】：国有企业党建；企业文化；融合机制；核心竞争力

DOI:10.12417/3041-0630.26.09.028

引言

新时代下，国有企业要面临市场化竞争日益激烈、改革不断深入的双重考验，必须保持政治属性，坚持党的领导，增强市场意识，培育良好企业文化，把政治优势、组织优势转化为发展优势、竞争优势。党建工作给国有企业发展赋予政治方向和组织支撑，企业文化给企业发展添加精神力量和凝聚力，两者本质上目的相同，内涵相互补充，有着天然的融合根基。但是目前部分国有企业并未有效地打破党建与企业文化建设“两张皮”的现象，其融合工作缺少系统性、针对性、长效性，不能充分发挥协同效应。因此，对二者融合内在逻辑进行研究，创建完善的融合机制，对推进国有企业高质量发展，巩固国有经济基础有重大的理论价值和现实意义。

1 企业文化建设与国有企业党建工作融合的核心内涵与内在关联

1.1 核心内涵

国有企业党建工作核心就是坚持党的领导，把党的路线方针政策融入到企业生产经营全过程，加强党组织政治核心、领导核心作用，锻造党员队伍、凝聚职工群众，保证企业发展方向正确。企业文化建设的核心就是培养出与企业发展战略相契合、有企业特色的价值观念、行为准则、团队精神，从而凝聚员工的共识、规范员工的行为、提升企业品牌、增强企业的凝聚力和向心力。二者不是简单的叠加，而是理念互通、载体互用、机制互补，把党建工作的政治优势、组织优势转化为企业文化的精神内核，把企业文化的实践活力转化为党建工作的生动载体，达到党建引领文化、文化滋养党建的良性互动。

1.2 内在关联

从政治逻辑来说，国有企业具有明显的国有属性，其党建工作要引领企业文化建设方向，使企业文化始终符合社会主义核心价值观，体现国有企业的使命担当，防止企业文化出现政治偏

差。就发展逻辑来说，党建工作给企业文化创建赋予强有力的支撑，经由党组织的引领作用来推进企业文化深入扎根，企业文化给党建工作赋予丰富的实践载体以及群众根基，使得党建工作更加贴近企业实际、靠近职工群众，防止党建工作形式化、空洞化。从价值逻辑上看，党建工作所倡导的忠诚担当、奉献精神、集体主义同企业文化所追求的责任意识、团队协作、创新发展存在高度吻合之处，为企业文化价值观与党的组织优势的融合打下了良好的思想基础，能产生出1+1>2的协同效应。

2 企业文化建设与国有企业党建工作融合机制的构建路径

2.1 构建理念融合机制，筑牢思想根基

一方面加强党建引领，把习近平新时代中国特色社会主义思想融入企业文化建设全过程，用党建要求来培育职工群众对党的深厚感情、对人民的赤诚之心、廉洁自律的精神风貌。另一方面挖掘企业文化中蕴含的党建元素，把企业的精神、经营理念同党的建设的要求结合起来，使党建理念渗透到企业文化每一个角落，使企业文化成为党建工作的一种生动表现。另外加强宣传引导，利用企业宣传栏、内部刊物、新媒体平台等多种形式，宣传融合理念，营造人人参与、人人践行的融合氛围，提高职工群众的融合意识和认同感。

2.2 构建组织融合机制，强化组织保障

一是建立健全统筹协调机制，成立党建和企业文化融合工作领导小组，以企业党组织负责人为组长，统筹推进党建和企业文化深度融合工作，明确党建部门和企业文化部门职责分工，加强沟通协调，使党建工作同规划、同落实、同推进。二是推进党组织和企业文化建设组织深度融合，把企业文化建设融入到党组织工作体系中，基层党支部要承担起培育企业文化的责任，党员要发挥先锋模范作用，率先践行企业文化理念。第三，健全人才培养机制，加强对党建工作者、企业文化建设工作者

的培训,实施跨岗位轮换学习计划,提高复合型人才的专业水平,为融合工作打下人才基础。

2.3 构建载体融合机制,丰富实践形式

载体融合属于党建与企业文化融合的关键途径,要革新融合载体,使党建工作同企业文化创建得以落实到基层。一是依托党建工作搭建文化载体,将主题党日、党员先锋岗、党员责任区等党建活动同企业文化创建联系起来,组织开展党员示范引领、岗位建功、志愿服务等活动,把党建任务转化为职工群众自觉的行动。二是依靠企业文化充实党建载体,以企业文化活动中心、菜市书屋等为阵地开展党建知识竞赛、红色文化学习、先进事迹宣讲等各类活动,使党建工作更加具有吸引力、感染力。三是根据企业的生产经营实际情况来创新载体,把融合工作同企业的发展改革、安全生产、科技创新等工作联系起来,开展攻坚克难、创新创效等活动,使融合工作成为推动企业发展的重要力量。

2.4 构建考核融合机制,强化激励约束

考核融合是党建与企业文化融合的保障,创建科学的考核评价体系,保证党建与企业文化融合的工作落实。完善考核内容,把党建与企业文化融合成效作为企业绩效考核、党建工作考核和企业文化建设考核的重要内容,明确考核指标,细化考核标准,重点考核融合机制建设、载体创新、职工认同度、工作成效等考核指标。第二是改革考核形式,实行平时考核和年终考核相结合、定性评价和定量评分相结合的办法,从职工群众和基层党组织中征询意见。第三是加强考核结果的运用,将考核结果与部门评优评先、职工绩效薪酬、职务晋升等挂钩,对工

作成效突出的部门和个人予以表彰奖励,对工作落实不到位的实行问责,充分调动各方参与融合工作的积极性、主动性。

2.5 构建保障融合机制,夯实工作基础

保障融合是党建工作和企业文化融合的保障,加大投入,完善保障。二是加大经费投入力度,提高党建工作的财力保障,保证党建工作和企业文化创建有充足的经费支持,可以用于搭建文化载体、培养企业文化建设队伍、创建企业文化建设阵地。二是加强阵地保障,把党建活动阵地和企业文化阵地结合起来,创建多功能、综合性的活动场所,为融合工作开展赋予硬件支持。三是加强制度建设,出台党建与企业文化融合工作管理制度、实施细则,对融合工作的流程及责任作出规定,保证党建与企业文化融合工作规范化、有章可循、有法可依,从而推动党建与企业文化深度融合的常态化、长效化。

3 结论

企业文化建设同国有企业党建工作的有效融合,是时代对国企改革发展的要求,也是提高企业核心竞争力的有效途径。两者具有天然的内在联系,通过理念融合、组织融合、载体融合、考核融合、保障融合的协同推进来破解“两张皮”的难题,达到党建引领文化、文化滋养党建的目的。目前国有企业在融合过程中存在着意识偏差、机制缺失、载体单一等现象,要根据企业的实际情况不断改进融合的机制,丰富融合的载体,提高融合的效果,把党的政治优势、组织优势转化成企业的发展优势、竞争优势,促进国有企业在新时代高质量发展中取得更大的进步,为国家经济社会发展做出更大的贡献。

参考文献:

- [1] 吴慧艳.国企党建与企业文化融合建设的共促对策[J].现代企业,2026,(04):78-79.
- [2] 潘圆圆.国有企业党建宣传与企业文化融合路径[J].现代企业,2026,(04):159-161.
- [3] 李静琴.国有企业党建与企业文化建设的融合路径[J].上海企业,2026,(04):59-61.