

摘要:国有企业的发展离不开企业文化的支撑,尤其是在企业管理创新的过程中,不能脱离管理实践和企业文化底色,要将管理动作和企业文化融合在一起,探索更加高效的管理方式。本文主要就国有企业的企业文化与管理创新融合问题进行探讨分析。

关键词:企业文化;企业管理;创新融合

前言

新时代的历史方位下,国有企业要做承担新历史使命的先锋队、“做强做优做大”新征程的践行者。企业文化和企业管理在企业发展中的作用至关重要,处理好企业文化和企业管理的创新融合问题,将助力国有企业改革发展目标实现。企业文化建设能够提高企业内部凝聚力以及员工整体素质,促进企业健康稳健发展,管理制度是企业各项管理动作落地的标准。在开展企业管理的过程中,要注重将企业文化和企业管理创新融合在一起,提高企业的价值和核心竞争力,与时俱进根据实际情况进行调整,这也是现代企业管理工作的重点。

企业文化建设与管理制度的融合问题

当下,一些企业对于企业文化和管理制度之间的融合存在一定误解,片面地认为企业文化只是制度的一个层面和表现方式,没有在制度中真正强调出企业文化的特色,如以下几个典型问题。

(一)企业文化建设与管理制度的融合缺乏有效融合

很多企业的文化建设和管理

国有企业企业文化与管理创新融合的思考

青岛市固体废物处置有限责任公司 孙蕾

制度之间是脱节的,彼此之间较为独立,内部对于企业文化及管理制度的宣传不够深入,企业文化没有发挥出应用的作用,有时停留为一种口号。对此,企业在制定管理制度时要融入企业文化因素,加强对企业文化的宣教,以贴近实际、贴近职工的宣教形式进行诠释,让企业的管理制度更能被员工接受和执行。

(二)企业文化建设不够完善,企业管理制度与文化不匹配

企业文化在企业管理中的应用是多元的,很多管理细节中都可以显出企业文化的特色。个别企业对企业文化内涵的建设是不足的,使得企业文化没有在企业内部形成深刻的共鸣,员工对企业缺乏归属感 and 认同感^[1]。还有的企业在管理制度和文化建设的初衷上存在断层,降低了整体管理效率,也不利于企业文化建设的后续完善。

(三)企业文化建设与管理制度的融合创新性有待加强

企业文化体现的是企业的软实力,具备强大文化内核的企业意味着拥有更强的生命力。也正是在企业文化的支撑下,企业的物质、精神、制度、行为等能够更好地与企业管理制度形成配合。然而当下一些企业并没有在企业文化建设和管理制度融合层面进行深入研究,部分管理动作存在变形,尤其缺少创新思维的融入,无法满足现

代管理的实际需求,文化建设方法、内容、手段较为单一的情况比较普遍,缺乏创新管理动作,不利于激活企业内部活力。

企业文化与管理制度的关系

企业文化建设是一个动态过程,应根据企业内部和外部环境发生转变,新成员加入也会让企业文化焕发新的生机^[2]。企业管理制度是企业文化的组成部分,二者相互影响,相互促进,有效融合将达到共生与双向互动。

(一)企业文化推动企业管理制度的完善

企业在制定管理制度时,要将企业文化作为企业意识与精神的载体,发挥出企业文化先导作用,在党的统一领导下,通过党建、纪检、工会、团员青年、女职工等群体加强企业文化宣传,激发员工积极性,引导员工形成正确的人生观、世界观和价值观,更好地面对岗位工作和个人价值。如果企业文化和企业管理制度之间存在不匹配的情况,容易给工作氛围带来噪音,造成企业管理制度效率低、成效慢。相关部门应落实责任,结合实际对管理制度进行修订、完善,推动管理制度规范运行及责任层层落实。公平、公正、公开的管理制度体系稳步建立运行,将有利于促进良好企业文化氛围的形成。

(二)企业文化引导企业管理制

度的创新

创新对于企业的高质量发展非常重要,企业要注重提高自身的整体创新能力,其中包括管理制度上的创新。创新不是让企业管理变得更加繁琐,而是应简化企业管理的各个流程,使企业整体效率提升。企业要立足新时代新部署新要求,注重从管理模式、方法和策略的角度大胆创新,勇于实践,加强与企业文化之间的融合,运用企业文化推动企业发展。要注重企业的精细化运营,从管理细节入手促进企业文化和管理制度的深度融合,加强对管理主体的监督,从源头规范权力运行,发挥管理主体在企业文化和企业管理中的示范带头作用,以企业文化创新带动管理制度创新。

(三)企业管理制度可以转化为企业文化

企业制度在一定程度上也是企业文化的体现。企业员工出现不遵守制度的情况,实际上是对制度的不认同,员工只有从内心深处认同企业文化和管理制度,才能自觉遵守,进而形成对自身行为的要求。推动企业制度深入员工心中,要坚持党的领导,依托国有企业改革发展目标及企业性质,构建适合国有企业发展的“大监督”格局,整合监督资源,汇聚监督力量,搭建上下沟通、左右协调的协商交流平台,深化国

有企业“服务+管理+监督”的理念,推动企业制度体系更加完善,深入细致地将企业制度送入职工心中,进而转化为企业文化。

(四)企业文化与管理制度在差异中相互依存

企业管理制度具有一定的局限性,在管理盲区中很容易失效,而企业文化能够在很大程度上弥补制度的局限性,发挥辅助管理作用,从这个角度看管理制度和企业文化是相互依存的。

企业文化与企业管理融合的实施策略

(一)正确认识企业文化,持续完善并践行管理制度

企业管理者要认识到企业文化的重要性,在制度中予以落实。管理者要以身作则,带头践行,组织员工进行深入学习,在行为上、语言上体现出企业文化的精髓,规范员工行为,要重视企业文化中的人性化内容,提高企业管理制度的适用性^[3]。

(二)扩大企业文化的影响力

企业文化体现的是企业的核心价值观,在文化打造上将企业形象作为企业文化映射的体现,良好的企业形象可以进一步强化员工的内在素养,增强企业内部凝聚力,能让员工更加明确个人奋斗和提升的方向,有助于改善企业工作氛围^[4]。

(三)塑造企业形象,提升凝聚

力

企业的经营理念、管理方式、员工作风等都是企业形象的反映。对企业来说,企业文化和企业形象都是企业的无形财富,企业要注重深耕企业文化,增强员工对企业管理制度的认同,促进企业提升核心竞争力。要科学评估企业文化,针对岗位进行科学管理,使员工认识到自己是企业形象的具体展示,以激发个人创造力,认同企业。

结语

综上所述,企业文化和企业管理制度应当并驾齐驱,共同为企业创建良好的运营和工作环境。要用企业文化提高企业凝聚力与核心竞争力,增强企业管理制度执行效率。企业管理者要注重对企业文化的深度挖掘,让企业文化成为企业形象的代表,增进社会对企业的认知和了解,也要在管理制度上体现出企业文化的人性化属性,通过对内部环境的认同,连接企业不同部门之间的协作,从而促进企业有更好的运营表现和业务收益。

参考文献

[1]赵伟.基层企业文化与企业管理的融合探讨[J].新丝路:中旬,2020(07):65-66.

[2]马佐.企业文化与企业管理的融合策略探究[J].商讯,2020(03):124-124.

[3]柴蕊.浅析企业文化创新对企业管理创新的影响[J].大众投资指南,2021(29):0144-0145.

[4]张大伟,匡洋.企业文化创新对企业管理的影响探索[J].知识经济,2020(18):76-77.

国有企业综合监督工作机制研究

青岛啤酒股份有限公司 张洁

随着全面从严治党纵深推进和国企改革发展的速度不断加快,国有企业现有监督体系已经无法满足全面落实“构建党统一指挥、全面覆盖、权威高效的监督体系”的要求,需要构建各类监督贯通融合、同向发力的综合监督体系,将监督融入公司治理和日常经营管理之中,推进企业全面从严治党不断向纵深发展。

建立国有企业综合监督工作机制的意义

当前,我国国有企业改革不断深入,企业的发展规模也在逐渐扩大,业务类型逐渐多样化,产生的各类经营风险也在不断增加。这就要求企业整合各部门的资源,加强监督管理,进而降低经营风险,获得更高经济收益。

(一)建立国有企业综合监督工作机制是国企改革的重要保障。国有企业是公有制为主体的经济基础的重要体现,是全面建成小康社会的重要力量。建立国有企业综合监督机制,优化国企监督体系结构,理

顺监督体制机制,提高监督效能,是顺利实现国企改革的重要保障。

(二)建立国有企业综合监督工作机制是国有企业发展的内在要求。随着国有企业面临的监管难题越来越多,监管压力也越来越大。过去那种各自为政、分口分责的旧模式,在监督效果、监督质量上有较大不足,企业需要建立起一套与自身发展相适应的新的监督体系,以此保障高质量发展。

综合监督工作的重点

企业机关部门按照管理权限和“谁管理、谁负责、谁监督”的原则,着力开展好三类重点监督工作。一是党内监督,主要围绕政治建设、组织建设、思想建设、作风建设、纪律建设、制度建设等事项实施监督。二是职能监督,主要围绕财务管理、人力资源、战略投资等事项实施监督。三是专项监督,主要围绕工程建设、项目投资、经济责任、财务管理等事项实施监督。

强化综合监督工作的方向

(一)建立综合监督体系,凝聚

监督合力。由企业党委统一领导、纪检组(纪委)组织协调,成立综合监督工作委员会,整合现有监督资源,打造监督工作的领导决策协调处置平台,推动党内监督与各类监督深度融合,建立全覆盖无死角的监督体系。

(二)明确国有企业各综合监督主体职责。企业中涉及监督职能的包括纪检监察部门、监事会、内控审计部门、财务管理部门、工会等,在综合监督的大体系下,各主体之间的职责分工要明确,各司其职。

(三)建立统一的监督制度体系。制度体系是综合监督实际运行的基础条件,要进一步分析建立监督工作的制度以及办法,形成相互促进和共享的监督工作机制,充分发挥综合监督体系的优势。

综上所述,新形势下,国有企业应将各类监督资源进行有效结合,整合企业各个监督部门的监督力量,构建综合监督体系,完善监督流程,进而促进国有企业健康有序稳步发展。

浅谈国企政工人员如何做好思想政治工作

青岛能源发展控股集团有限公司 韩锡琳

摘要:国有企业思想政治工作至关重要。本文通过对国有企业政治工作的重要意义、政工人员在国有企业思想政治工作中的角色定位、新形势下政治工作方法的创新、国有企业思想政治工作人才队伍建设以及如何加强政工人员的监督考核等方面进行研究,旨在探讨如何在新形势下做好国有企业的思想政治工作,为国有企业的健康发展贡献力量。

关键词:国有企业;政工人员;思想政治工作

随着市场化进程的加快,国有企业面临的内外部环境也在不断变化,国有企业思想政治工作的重要性日益凸显。作为国有企业政工人员,如何做好思想政治工作,发挥好思想政治工作的独特作用,是当前面临的重要课题。本文从思想政治工作对国有企业的重要意义、政工人员的角色定位、工作方法创新、人才队伍建设和加强政工人员的监督考核等方面展开论述,为国有企业政工人员做好思想政治工作提供一些参考和建议。

思想政治对国有企业的重要意义

思想政治工作的开展有利于提高国有企业的政治素质和政治敏锐性。政工人员是企业思想政治工作的主体,他们的思想政治素质和政治敏锐性直接关系到企业的政治方向。通过加强政工人员的思想政治工作,可以提高他们的政治觉悟,增强政治敏锐性,确保企业始终沿着正确的政治方向前进;思想政治工作有利于增强国有企业的凝聚力和战斗力。政工人员是企业思想政治工作的组织者和实施者,他们的工作水平直接关系到企业思想政治工作的质量和效果。通过加强政工人员的思想政治工作,可以提高他们的工作能力,增强企业的凝聚力和战斗力,为企业的发展提供强大的精神动力;思想政治工作有利于提高国有企业的经济效益。政工人员是企业思想政治工作的宣传者和教育者,他们的工作成果直接关系到企业思想政治工作的实际效果。通过加强政工人员的思想政治工作,可以提高

他们的工作效率,为企业的改革发展创造良好的政治环境,提高企业的经济效益。

政工人员的角色定位

在国有企业中,政工人员作为思想政治工作的重要主体,必须承担起宣传教育与文化建设、员工培训与职业发展、维护劳动关系和员工权益等重要职责。政工人员需要在工作展现出创新意识和能力,通过整合多元化宣传渠道、推行个性化培训与发展、打造创新型企业文化、引进现代管理理念和技术支持以及鼓励创新创业精神,以适应时代的需求,有效地推进思想政治工作的深入开展。

在具体的工作中,政工人员需要保持高度的责任意识,不断提升自身的思想政治素养和理论水平,了解和掌握党的路线方针政策,把握员工思想脉搏,加强调查研究,及时发现和解决员工思想问题,为企业的科学管理提供有力支持。同时,政工人员还要与其他管理人员密切协作,共同推动国有企业的持续健康发展。

政工人员的工作方法创新

政工人员需要积极探索新的工作方法,以适应国有企业思想政治工作的新形势和新要求。互联网和多媒体技术的运用。政工人员可以通过互联网和多媒体技术增强工作的趣味性,以员工喜闻乐见的方式宣传思想政治工作,提高员工的参与度和认同感。

开展丰富多彩的文娱活动。政工人员可以组织各类文娱活动,将思想政治工作深入到员工内心,让员工在轻松愉快的氛围中接受教育,增强思想政治工作的效果。

创新工作模式。政工人员可以利用现代化的信息技术手段,构建在线教育平台,为员工提供多样化的学习资源,让员工能够自主学习,提高员工的思想政治觉悟和业务技能。

加强与员工的沟通。政工人员要深入基层,与员工面对面交流,了解员工的思想动态和需求,帮助员工解决实际问题,让员工感受到企业的温暖和关怀。

政工人才队伍建设

人才是国有企业的核心竞争力,政工人员的素质高低直接关系到国有企业思想政治工作的质量和效果。因此,加强政工人才队伍建设,培养和选拔一支高素质的政工队伍,是国有企业思想政治工作的重要任务。

提高政工人员的素质。国有企业应选拔高学历、经验丰富、政治坚定的人才进入政工部门,并定期对政工人员进行培训,提升政工人员的思想政治素质、业务能力和管理水平。

建立健全的人才培养机制。国有企业应建立健全的人才培养机制,为政工人员提供良好的职业发展空间,鼓励他们在工作中不断学习和成长,提升他们的专业素养和工作能力。

加强政工人员的团队合作。政工人员需要紧密团结在一起,相互支持和协作,共同推进思想政治工作的深入开展。国有企业应加强对政工队伍建设和管理,打造一支团结协作、战斗力强的政工团队。

加强政工人员的监督和考核

政工人员是企业思想政治工作的执行者,他们的工作态度和工作效果直接关系到企业思想政治工作的质量和效果,所以要加强对政工人员的监督和考核:

制定科学的考核标准:根据政工人员的工作职责和业务范围,制定科学合理的考核标准,从思想、工作态度、工作成效等方面进行全面考察,落实责任导向。

建立健全监督机制:通过建立内部审计、纪委监督、群众监督等机制,确保政工人员公正、透明地履行职责。

加强定期考核:对政工人员进行定期考核,及时发现问题和不足,并提出相应的改进措施,以实现监督和考核的目标。

在新时期,国有企业思想政治工作面临着新的挑战和机遇。作为国有企业政工人员,必须深入理解政工工作的内涵和外延,不断提升思想政治工作的质量和效果,为国有企业的持续健康发展提供有力的思想保障和精神动力。

国企高质量发展背景下政工工作创新转型策略

青岛少海发展集团有限公司 庄亚楠

在经济转型升级背景下,企业面临的竞争压力不断增加,市场环境也发生了巨大变化,国有企业必须实现自身的转型升级,才能在市场竞争中取得优势。

政工工作是国有企业推动企业高质量发展的重要手段。通过政工工作的开展,能够为国有企业员工提供正确的思想指引,引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观。要实现政工工作创新转型,首先需加强对员工的思想教育,让员工充分认识到政工工作的重要性,在工作中严格要求自己,提高自身素质。企业领导和相关工作人员要及时了解员工的思想动态及真实想法,保证员工能够全身心地投入到本职工作中。

随着社会经济不断发展以及企业改革步伐不断加快,企业职工所面临的压力越来越大,如果不能及时调整自身状态和心态,很容易产生消极情绪和心理问题。为此,企业要加大对政工人员的培养

力度,提升其综合素养。通过加强思想政治教育,使职工能够树立正确的世界观、人生观和价值观,认识到自身的价值与作用;通过开展思想教育活动、文化活动等,丰富职工文化生活,使员工在参与这些活动中得到自我价值实现和自身能力提升。

当前,个别国企政工工作在思想观念、服务意识等方面还存在一些不足。在国企改革过程中,政工工作者应该增强服务意识,从员工的根本利益出发,为员工提供良好的服务,增强员工对企业的认同感。

国有企业在转型升级,政工工作者也应该转变传统观念,要坚持以人为本的理念,将员工当成企业发展的核心要素,做好对员工的教育、引导和激励工作;在工作中不断创新服务意识,提高自身综合素质;及时转变传统工作模式,适应新形势下国企改革要求,加强对企业发展方向、企业发展战略和

经营管理活动的研究和分析;密切联系企业职工群众,及时了解职工群众思想动态和需求,为企业提供优质、高效的服务。

在新时代下,国有企业政工工作面临着新形势和新任务,要想在激烈的市场竞争中占据优势地位,必须加强人才队伍建设。企业也要根据实际发展情况,推动政工管理工作得到优化与改革。为此,国企政工工作要不断提高员工综合素质,培养复合型人才,以适应时代发展需求;要主动转变观念、创新工作方法、改进工作模式,以适应新形势的要求;要加强与各部门的联系与合作,以获得更多支持与帮助,在工作中体现自身价值。

综上所述,国有企业思想政治工作维护企业内部和谐稳定发展的重要保障。国有企业政工部门需要创新工作方法、加强思想教育、完善工作机制、增强服务意识和培养复合型人才,不断提升政工工作水平。