

Classified Index: D641

Secrecy Rate: Publicized

UDC: 378

University Code: 10082

Hebei University of Science and Technology

Dissertation for the Master Degree

Enterprise Culture Construction and Ideological
and Political Education Research on the
Coordinated Development

——Taking Shougang Group as an example

Candidate: Wu Chunxia
Supervisor: Prof. Hu Huiying
Associate Supervisor:
Academic Degree Applied for: Master of Law
Speciality: Ideological and Political Education
Employer: School of Marxism
Date of Oral Examination: December 17th, 2015



河北科技大学学位论文原创性声明

本人郑重声明：所提交的学位论文，是本人在导师的指导下，独立进行研究工作所取得的成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中以明确方式标明。除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含任何其他个人或集体已经发表或撰写过的作品或成果。本人完全意识到本声明的法律结果由本人承担。

学位论文作者签名：吴春霞

指导教师签名：胡李英

2015年12月21日

2015年12月21日

河北科技大学学位论文授权使用授权书

本学位论文作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，同意学校保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许论文被查阅和借阅。本人授权河北科技大学可以将本学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编本学位论文。

保密，在___年解密后适用本授权书。

本学位论文属于

不保密。

(请在以上方框内打“v”)

学位论文作者签名：吴春霞

指导教师签名：胡李英

2015年12月21日

2015年12月21日

摘要

企业文化是企业在发展和改革过程中形成的一种被企业员工共享的价值观念和行为规范，具有独特性、人文性、创新性、规范性、时代性等特点，企业文化建设在企业发展中具有导向、约束、凝聚、激励、调适和品牌作用，已成为现代企业的灵魂。企业思想政治教育工作，是指企业管理人员，坚持以人为本，运用科学的教育方式，解决员工的思想问题，帮助员工树立正确的价值观，使员工以积极的姿态投入工作，具有复杂性、多样性、开放性、科学性、包容性等特点，是企业改革和发展的生命线。两者既有区别，又有联系，在目标、内容、指导思想、工作主体、工作方式上具有一致性，但两者的工作性质和范畴、适用范围和层次、方法和过程又有不同，两者相辅相成、互相促进，共同存在于企业的生产管理中。

随着我国改革开放的不断深入、社会主义市场经济的逐渐完善，企业之间的竞争日趋激烈。将企业文化和思想政治协调发展，有利于提高我国企业的市场竞争力。

本文搜集整理了国内外有关企业文化和思想政治有关的文献资料，在分析借鉴前人相关研究成果的基础上，以首钢集团为例，针对其发展过程中存在的方法陈旧、缺乏创新、员工参与度不够等问题，结合首钢集团企业文化和思想政治的历史和现状，理论联系实际，指出了两者协调发展的必要性，以及两者协调发展要坚持统筹发展、以人为本、实事求是、效益与责任并重的原则，明确了两者协调发展的路径选择，以及从人员、机构、目标、企业文明方面指出了两者协调发展路径的重要节点。本文积极创新，填补了首钢集团在企业文化和思想政治协调发展上的理论空白，希望对首钢集团的发展有一定的实际指导意义。

关键词 企业文化建设；思想政治教育；协调发展；首钢集团

Abstract

Enterprise culture is a set of values and standards of behavior shared by the employees of the enterprises, which are formed in the process of development and reform. It is unique, humane, innovative, normative and modern. The enterprise culture construction has management functions of directing, inspiring, disciplining, adjusting and brand effect and it has become the soul of modern enterprise. Enterprise ideological and political education is referred to that the enterprise management personnel solve the ideological problems adhering to the people-oriented policy by using a scientific educational method. It helps the employees set up the correct values and go to work with a positive attitude. Enterprise ideological and political education is the lifeline of enterprise reform and development with the characteristics of complexity, diversity, openness, scientificity and inclusiveness. There are differences and connections between enterprise culture construction and ideological and political education. They have consistency in the target, content, guiding ideology, work subjects and way of working, but difference in the nature, category and scope of work and level, method and process. They complement and promote each other, and co-exist in the enterprises' production and management.

With the deepening of reform and opening up, the socialist market economy gradually improves, while the competition between enterprises is becoming increasingly fierce. It can improve the market competitiveness of our country's enterprises to coordinate the development of the enterprise culture construction and ideological and political education.

The paper collects the related information about the enterprise culture construction and the ideological and political education domestic and abroad. It firstly states out the problems of outdated methods, lack of innovation and less participation of employees in the development process. Then the paper points out the necessity of the coordinated development of both and the principle of overall development, people-orientation, seeking truth from facts, valuing the benefits and responsibilities, which are taking Shougang Group as an example on the basis of predecessors' research results. It also definitudes the route of the coordinated development of both, and proposes the important node from the aspects of personnel, organization, goal and enterprise civilization. The paper fills the theoretical blank of the coordinated development enterprise culture construction and

ideological and political education in Shougang Group. It hopes to have a certain practical implementation in our province in the future.

Key words Enterprise Culture Construction; Ideological and Political Education; Coordinated Development; Shougang Group

摘 要	I
Abstract	III
第1章 绪 论	1
1.1 选题背景	1
1.2 研究的目的及意义	2
1.3 国内外研究现状	3
1.3.1 国内研究现状	3
1.3.2 国外研究现状	5
1.4 研究方法	5
1.4.1 历史文献法	5
1.4.2 比较分析法	6
1.4.3 调查分析法	6
1.4.4 综合分析法	6
1.5 研究思路及创新	6
第2章 企业文化建设与思想政治教育的基本理论	9
2.1 企业文化建设的基本理论	9
2.1.1 企业文化的内涵	9
2.1.2 企业文化的特点	10
2.1.3 企业文化的内容	11
2.1.4 企业文化建设在企业发展中的作用	12
2.2 企业思想政治教育的基本理论	14
2.2.1 企业思想政治教育的内涵及特点	15
2.2.2 企业思想政治教育的内容	16
2.2.3 企业思想政治教育的基本原则	17
2.3 本章小结	18
第3章 企业文化建设与思想政治教育的辩证关系	19
3.1 企业文化建设与思想政治教育的共同点	19
3.1.1 指导思想一致性	19
3.1.2 目标的相同性	19
3.1.3 工作主体的相通性	19
3.1.4 内容的交互性	20

3.1.5 工作方式的相似性	20
3.2 企业文化建设与思想政治教育的区别	20
3.2.1 两者工作性质和范畴不同	20
3.2.2 两者的适用范围和层次不同	21
3.2.3 两者的方法和过程不同	21
3.3 企业文化建设与思想政治教育的辩证关系	21
3.3.1 企业文化内容丰富了思想政治教育的内涵	21
3.3.2 思想政治教育为企业文化建设提供了科学引导	21
3.3.3 企业文化建设与思想政治教育相互促进、共同提升	22
3.4 本章小结	22
第4章 以首钢集团为例分析企业文化建设与思想政治教育发展现状	23
4.1 首钢集团基本概况及历史回顾	23
4.2 首钢集团企业文化建设的现状分析	24
4.2.1 首钢集团企业文化建设取得的成绩	25
4.2.2 首钢集团企业文化建设不足之处	27
4.3 首钢集团思想政治教育工作现状分析	27
4.3.1 首钢集团思想政治教育工作取得的成绩	27
4.3.2 首钢集团思想政治教育工作的不足之处	28
4.4 企业文化建设与思想政治教育协调发展的必要性	29
4.4.1 企业文化建设为思想政治教育工作提供载体和助力	29
4.4.2 思想政治教育为建设企业文化提供正确方向和可靠保障	30
4.4.3 两者的协调发展是顺应时代发展的要求	31
第5章 企业文化建设与思想政治教育协调发展的对策	33
5.1 企业文化建设与思想政治教育协调发展的原则	33
5.1.1 坚持统筹发展的原则	33
5.1.2 坚持以人为本的原则	33
5.1.3 坚持实事求是的原则	34
5.1.4 坚持效益和责任并重的原则	35
5.2 企业文化建设与思想政治教育协调发展的路径	35
5.2.1 科学引导树立正确的企业价值观	35
5.2.2 软硬兼施实现功能互补	36
5.2.3 借助新平台实现协调发展	37
5.2.4 继承优良传统推动创新发展	38
5.3 企业文化建设与思想政治教育协调发展的重要节点	39

5.3.1 人员和机构设置上的协调发展	39
5.3.2 培养员工目标 and 责任目标上的协调发展	39
5.3.3 物质文明 and 精神文明上的协调发展	40
结 论	43
参考文献	45
攻读硕士学位期间所发表的论文	47
致 谢	49

第1章 绪论

1.1 选题背景

在改革浪潮不断冲击的 21 世纪，一些深层次的社会矛盾逐渐暴露，政府和企业、企业和企业、企业和职工、职工和职工间的利益不断调整，企业内部改革不断推进，导致职工的思想难免会出现各种问题，所以加强企业文化的建设是一项非常迫切的工作。所谓的企业文化，是企业在发展和改革过程中形成的一种被企业员工共享的价值观念和行为规范，它包含了四种文化，即企业物质文化、行为文化、制度文化和精神文化。企业文化有广义的企业文化和狭义的企业文化之分，狭义的企业文化是企业的一种意识形态，它以企业的价值观为核心。广义的企业文化是企业在创造价值的过程中所创造出来的精神财富和物质财富的总和。企业文化是一种新型的西方管理文化，企业文化的理论起源于日本，形成在美国，八十年代以后，我国的理论界和企业界才开始对企业文化有所关注，并且越来越重视。在人类社会由工业文明向信息文明飞跃的时代，企业文化已成为企业的灵魂，在这种情况下，加强企业文化建设又是一项非常重要的工作。

关于思想政治教育工作，在 1934 年周恩来同志第一次提出“政治工作是红军的生命线”这一观点，毛泽东同志在 1955 年再次强调了政治工作的重要性，提出了“政治工作是一切经济工作的生命线”的著名论断。十一届三中全会以后，邓小平同志也曾告诫全党：“在经济建设作为工作重心的背景下，不能一味埋头经济工作，更要加强全党的思想政治工作，加强思想政治工作队伍建设，来适应新的条件和形势的变化。”在 1999 年，中央在《关于加强和改进思想政治工作的若干意见》中曾指出：“思想政治工作是经济工作和其它一切工作的生命线。”在 2000 年，江泽民同志曾提出：“党的经济工作和其他一切工作的生命线是思想政治工作，思想政治工作是我们的党和社会主义国家的重要政治优势，思想政治工作使全党和全国各族人民紧密团结在一起，也是实现党和国家各项工作任务的中心环节。”在 2002 年的全国宣传部长会议上，胡锦涛同志发表讲话曾指出：“思想政治工作历来是我们党统一思想、凝聚人心、化解矛盾、理顺情绪、激励人们团结奋斗的一项基础性工作。”在 2013 年的全国宣传思想工作会议上，习近平总书记讲话时强调：“思想工作的宣传一定要把围绕中心、服务大局作为基本职责，胸怀大局、把握大势、着眼大事，找准工作切入点和着力点，做到因势而谋、应势而动、顺势而为。”党的十八大报告再次体现了我党对思想政治工作的高度重视，指出：“思想政治工作的加强和改进应该更加注重人文关怀和心理疏导，社会心态要向着自尊自信、理性平和、积极向上的方向培

育和发展。”新时期思想政治教育工作既有机遇又面临挑战，我们要坚持党的以人为本的执政理念不动摇，坚持党的与时俱进的思想路线不动摇，始终站在时代前沿。

企业文化建设需要思想政治教育的引导，服从改革的基本任务，必须服务于改革，这样才能保证企业体制在深化改革的过程中保持先进性，才能与社会主义先进文化保持一致，为建立社会主义的现代化企业做出正确的引导。企业文化建设是我国企业精神文明建设的重要内容，思想政治教育也是企业精神文明建设的重要组成部分，近年来，两者之间的关系也成为了国内外学者研究的重要内容。国内外学者在理论和实践的基础上，科学运用唯物辩证法，找出了两者的共同之处。企业文化建设与思想政治教育工作都是把马克思主义作为指导思想，工作对象都是企业的广大职工群众，内容都是提高职工的内在素质，由此可见，两者的一致性为企业文化建设和思想政治教育的协调发展提供了科学的依据。但是，为实现两者协调发展提供有效方法的研究相对较少，两者的协调发展对于推动企业的创新发展和思想政治教育工作的科学发展有很大的推动作用，所以本文以首钢集团为实例，从理论到实践来探究企业文化建设与思想政治教育协调发展，并提出二者协调发展的有效途径。

1.2 研究的目的及意义

企业文化是西方的一种文化理论，是一种新型的管理文化，对企业员工有很强的感召力，能够极大地促进企业的生产经营。而我国企业内部的传统文化与其有很大的差异，在社会转型和建立现代企业制度的时代背景下，如果生搬硬套西方的企业文化理论，不仅不能发挥其积极作用，反而会因不顺应职工的个性化和创新化而挫伤职工的生产积极性，从而不利于企业的最终发展。要建成属于我国特有的企业文化，就要具体问题具体分析，从我国本土企业出发，这需要一个长期的本土化过程和一个适应的过程。我国思想政治教育的理论与方法在企业内部相对成熟，具有相对的优势，把它的制度、政策、纲领等作为科学的理论导向，从而推动企业文化建设的发展。如果能够实现两者的协调发展，不仅可以加快企业文化的适应进程，也可以推动企业文化的创新发展，进而保障企业向着科学、高效、稳步的方向逐渐迈进。

在新的背景下，如何实现思想政治教育的与时俱进；企业文化建设的开拓创新如何去实现；企业文化建设与思想政治教育工作的协调发展如何实现，已经成为了推动企业发展的重要问题。本文积极响应党中央国务院对企业文化建设与思想政治教育工作的关注。以首钢集团为实例，对企业文化建设与企业的思想政治教育工作的有关问题加以研究，首钢集团作为一个老牌的大型企业，在企业文化建设与思想政治教育方面取得了突出的成果，具有典型的代表性。十一届三中全会以来，首钢集团也面临着机遇和挑战，职工的利益诉求多样化。在现代新兴企业制度建立和实

现跨越发展的关键时期，首钢集团能否引领时代潮流，能否保持企业文化建设与思想政治教育的先进性，都成为了需要思考解决的重要问题。

本文从“企业文化建设与思想政治教育协调发展研究”理论和实际情况出发，通过调查分析首钢集团企业文化建设与思想政治教育的现状，深入研究二者的相关理论及其相互作用，探讨实现两者协调发展的方法和途径，并且希望对两者相关领域的相关成果进行补充，整个研究过程和最终的结论，将对企业文化的建设和思想政治教育的发展具有一定的指导和应用价值。

1.3 国内外研究现状

1.3.1 国内研究现状

(1) 企业文化方面的研究 国内社科院的经济研究员提出了企业文化包括狭义和广义两种不同的范畴。狭义上的认识：指的是比较具体的某种企业精神，可能是其特有的行为条例，亦可能是长时间形成的某种企业的发展理念。广义上的认识：主要指公司在宏观上形成的一种抽象的共同的意识，渗透到企业的各个层面，从而形成自身特有的文化底蕴。

1989年，段三国结合具体的国情，阐述了企业文化在中国的具体应用、产生和发展。2007年，孙耀君、何大基编译《西方企业文化》一书中，介绍了企业通过对企业文化理论在生产中的科学合理运用，推动了企业的发展，使企业立于不败之地。张占东、王耀在2010年编纂的《企业文化概论》，从十个方面对中国、美国、日本三国的企业文化进行了比较，得出了各国企业文化理念的差异性，并指出，中国应该从具体的国情出发，建设具有本国特有的企业文化，对西方的文化理念应进行批判的吸收，不能生搬硬套。

中国的企业文化在二十一世纪初主要从三个方面进行研究。第一方面，企业的深化发展，推动了企业文化建设的创新，企业发展中有了需求，促进了企业文化的完善和改进，开拓了我国的企业、经济、社会的新局面；第二方面，在我国特有的历史文化背景和社会主义初级阶段的现实情况下，研究我国本土化的企业文化建设的理论体系、研究我国古今文化和企业文化建设之间的关联性、企业文化和企业长远发展、企业的管理模式、企业所处环境之间的关系等等；第三方面，主要是企业文化的应用性研究，包括诊断、测量、评估等方面^[1]。

(2) 思想政治教育方面的研究 在思想政治教育的地位与作用方面的代表著作：《思想政治工作概论》一书为思想政治教育工作的深入开展研究奠定了基础，该书由张蔚萍和张俊南一起编写，明确说明了思想政治教育所处的地位、发挥的作用，介绍了思想政治工作理论的形成、发展过程；陈进玉的《企业员工思想政治教育概要》。该书对《国营企业员工思想政治工作纲要(试行)》中提出的关于企业职工

思想政治教育工作的各个方面做了相对详尽的介绍；张忆南编写了《“三透”开辟新路径》一书，书中要求思想政治教育工作开展过程中，要把道理分析得清晰透彻，深入职工群众，不断联络加深与职工群众之间的感情；以身作则，充分理解和发扬榜样的作用，这样就能够有效的让思想政治教育工作得到贯彻和落实。

在企业思想政治工作改革与创新方面的主要代表作品：中共中央办公厅研究室宣传组在2009年，编著《创建企业思想政治工作的新格局》一书。此书开创了创建企业思想政治工作的新格局；陈双进等人在《论企业思想政治教育的创新点》里介绍到，思想政治教育的开展要尽力打破陈旧的思想观念，要尽力去改革创新，保证思想政治教育工作的确实有效性；人性化管理这一概念在裘绍波编撰的《论人性化管理与企业思想政治教育》一书中提到，指出了企业进行任何活动的前提基础是以人为中心，这种以人为本的观点具有很强的现实意义。

(3) 企业文化建设与思想政治教育协调发展研究 《思想政治教育在企业文化建设中的作用研究》，暴超在该文中深入研究了这两者共同发展的方法，以及促进两者结合的必要条件。通过对企业文化内容的深入了解，用内容作为指导，以及对企业的思想政治教育工作的进一步开展，切实找到两者协调发展的工作切入点。王金宝在《企业思想政治工作与企业文化建设的对接初探》里介绍，用各种各样的载体形式对企业文化建设与思想政治教育进行阐释最为形象和准确。他还提出了很多有利于建设企业文化和思想政治教育工作的建议。管益忻教授在两者协调发展中认为要想建设优秀的企业文化，一方面要广泛汲取外国先进的企业文化，另一方面还要充分发扬我国思想政治教育工作的优良作风和方法，进而建立具有社会主义特色的企业文化和思想政治教育工作体系^[18]。

目前，对企业文化与思想政治教育工作协调发展的研究主要存在两种观点，一种观点是坚持企业文化建设与企业思想政治教育工作融合。蒋懿学主要从三个方面指出实现两者协调发展的方法：第一，通过对企业思想政治教育工作的开展，不断提高企业文化建设的结构层次；第二，加强对企业文化的建设，使企业思想政治教育工作的领域不断拓宽；第三，建立健全企业的组织机制，促进企业文化和思想政治教育工作的融合。另一种观点认为应该将企业文化建设与思想政治教育统一联系起来，实现二者的结合。陈国堂认为企业文化建设与思想政治教育工作虽然有相通之处，但不可相互替代。所以应该在遵循其特定规律的同时，努力实现两者的有机结合与对接。两者协调发展既有利于企业文化的本土化，又有利于思想政治教育工作的创新发展。

1.3.2 国外研究现状

(1) 企业文化方面的研究 企业文化经过上百年的发展,积累了丰富的理论成果和实践经验。现在它的涵盖范围不断扩大,其中包含了思想政治教育的某些内容,两者都对企业员工价值观有引导作用。加强企业文化的建设,可以点燃员工奋发向上的工作热情,通过自身价值的实现来带动企业经济的增长。

国外学术界对于企业文化建设方面的研究是硕果累累的。威廉·大内撰写了《Z理论—美国企业界怎样迎接日本的挑战》一书,他是企业文化概念的创始人,“Z理论”的内容介绍的是人与企业、人与工作的关系^[7]。阿伦·肯尼迪与特雷斯·迪尔著有《企业文化——现代企业的精神支柱》一书,每个成功的企业背后都有属于自己的一套优秀的企业文化,建立属于自己的“强文化”是企业成功的关键。企业文化具有强大的凝聚力,把人凝聚成一个有意义的整体。特瑞斯·迪尔和爱兰·肯尼迪提出,稳定的企业文化是企业发展的需要,企业领导有着至关重要的作用,应该学习其他公司的先进技术和优秀经验。

欧美型、日本型、借鉴型企业文化是世界范围内主要的三种企业文化。国外在企业文化的理论建设方面、经营业绩方面、企业文化测量方面、诊断和评估方面都有比较丰富的研究,我们应该积极学习国外先进的企业文化理念和优秀的管理经验。

(2) 思想政治教育方面的研究 思想政治教育在我国具有独特性,所以在国外,研究思想政治教育方面的理论相对较少,《第三资源——智力资本及其管理》和《营运之时——工商企业的知识管理》在国外思想政治教育的研究过程中有着非常重要的研究意义和思想政治意义。两本著作对企业文化建设和员工的思想政治教育的提高,提出了有效的建议和方法,是比较有价值的研究书籍。相比之下,研究比较系统的是公会理论。

公会理论虽然呈现出纷繁复杂的发展趋势,但是仍然能够找出相同的理念。比如,西方的公会运动的开展,很大是受公会理论的影响。公会理论不仅影响了公会运动,对一些国家的公会也具有很大影响。集体交涉活动和工会组织的产生,大多数的理论都认为是公会化的影响,尤其是劳工运动的重要作用。集体谈判是资本主义政治经济的附带物,除马克思主义派和单一派外,大多数理论认为它是要在工业社会中持续下去的一种长久的机制。

1.4 研究方法

1.4.1 历史文献法

对“企业文化建设”和“思想政治教育”的相关资料进行全面搜集和整理,借鉴了两者历年以来的研究成果,对国内外优秀期刊和硕士博士论文等几个数据库加以检索,大量阅读了有关企业、企业文化、思想教育教育等方面的文献,通过对文

献的深入研究和定量分析来实现对两者的科学认识。所以实现两者协调发展的思路由此产生。

1.4.2 比较分析法

比较分析法是指把两个有关联的事物联系结合起来，对二者进行比较研究，在数量、规模、水平、速度等方面来展示和研究两者关系是否协调。本文以我国首钢集团企业为研究对象，对企业文化建设和思想政治教育工作进行比较分析，从而找出两者的相同点和不同点。

1.4.3 调查分析法

调查分析法主要是通过访谈，问卷等方式进行实地调查，获取相关资料，在分析了解其现实情况得基础上，结合自身的理论知识，进行分析总结，得出相应的正确理论。本文以我实习期间所接触到的首钢集团作为研究对象，对企业文化建设和思想政治教育在实践中存在的问题以及现象进行调查分析。

1.4.4 综合分析法

综合分析法，是研究社会经济现象总体的特征和数量关系的方法，其运用手段是各种统计综合指标。综合是分析基础上的综合，是指把各个分解的部分统一起来，形成整体的新的认识。本文通过对首钢集团企业发展情况、企业运营方式以及对员工和领导实地考察、调查访谈的基础上，将企业文化建设与思想政治教育综合起来研究，理清了本文写作的具体思路。

1.5 研究思路及创新

“企业文化”出现在上个世纪八十年代左右的西方工商管理界。随着改革浪潮的推进，企业文化也被引入了中国，企业文化与思想政治教育具有功能上的一致性，例如：企业员工正确世界观、人生观、价值观的培养；企业凝聚力的增强；企业精神文明方面和物质文明方面的提高等等。优秀的企业文化可以带来良好的社会效应，也是使企业时刻充满活力的强有力的保障。

思想政治教育工作在战争年代是保证我党胜利的秘密武器，在改革开放的和平年代，也是保持我党先进性的有力手段。所以，把思想政治教育工作做实做牢，无论是在过去、现在还是将来，都是实现企业发展的题中之义。

本篇论文是将企业文化建设和思想政治教育工作紧密联系起来，作为其写作研究的主要思路，分析两者的异同之处，使二者有机结合，协调发展。发挥企业文化凝聚人心、统一思想的作用，为思想政治教育工作的顺稳进行做好铺垫。继续发挥思想政治教育的优良传统作用，逐步推进企业文化的建设的创新发展。

本文的创新点是从理论联系实际的角度，以首钢集团为例，将企业文化和思想政治教育联系起来，积极分析两者协调发展的可能性，旨在实现企业持续、稳定、健康、和谐发展。

第2章 企业文化建设与思想政治教育的基本理论

企业文化建设与思想政治教育工作在统一思想、凝聚人心、提高企业竞争力等方面有着至关重要的作用。两者既相互区别，又相互联系、相互促进。在现代化企业的发展竞争中，必须处理好两者之间的辩证关系，使得两者能够相互补充、协调发展，实现企业进步和思想政治教育创新的双赢局面，使企业能够在激烈的市场竞争中立足。

2.1 企业文化建设的基本理论

2.1.1 企业文化的内涵

在所有的企业中都有对企业文化大量的理论和实践探索，并随着企业的不断成长，渐渐形成了一种特有的文化形象。企业的不断发展，推动着企业文化建设的向前迈进，使企业文化成为影响企业发展的重要因素。

一般认为，出版于1982年的，由美国管理学家阿伦·肯尼迪(Allen A Kennedy)和特伦斯·迪尔(Terrence E Deal)合著的《文化—企业在生活中的礼仪》(Corporate Cultures——The Rites and Rituals Of Corporate Cultures)一书，是企业文化理论产生的最具标志性的著作。作者在该书中探索了美国出色企业成功的原因，认为企业中强有力的企业文化是美国优秀企业成功的“金科玉律”。但不同的学者对企业文化的定义有着不同的表达。如：“如果员工对企业做出重大贡献，那么就可以推动具有高度价值目标和理想目标的产生，员工对企业的热爱、对工作的负责、对产品质量提高的愿望和改革创新的热情，以及对员工做出贡献所给予的肯定和奖励，都可以是这种目标感的来源，这就是企业文化。”

“企业文化是一种共同的文化现象，指的是企业领导者、企业中的各个部门、不同地理位置的部门以及企业分部的各个职能部门，共同拥有的那些价值观念和经营实践。”企业文化是一种确定的活动、意见和行为模式的价值观念，具有进取性、守势性、灵活性等特点。企业文化是指导企业管理人员制定员工与顾客政策的准则。企业文化是被企业录用的新进职员一定要掌握的潜在规则，在企业竞争中获胜的内在准则。企业文化是在经济、文化上交互作用产生的结果，即指在大众中和社会生活上由于企业界中形成的价值观念和行为规范的作用发生的文化的影响。它不是指知识的存储量，而是指人对知识的态度：不是利润，而是对利润的心理；不是人际关系，而是人与人交往过程中所表现出来的为人处世的哲学。企业文化无时不有、无处不在，渗透在企业的所有活动之中。它是企业的美德所在。

企业文化反映了企业的生产、经营过程中的价值观念和企业的定位。企

业文化的核心是一种的价值观，是经过企业长期提倡和员工认可的，在企业经营管理发展过程中逐渐形成的价值观念、企业理念、行为规范、道德准则、经营特色、管理模式等等。企业文化是理念形态文化、物质形态文化和制度形态文化的综合^[1]。张大中身为中国企业文化研究会常务理事，他认为：“企业要想真正走入市场、融入市场，促进员工整体素质的不断提高，实现企业更好更快发展，必须不断深化企业文化建设，企业文化作为一种新的现代企业管理理论，对促进企业经济协调发展有着重要作用。”

综上所述，企业文化有广义的企业文化和和狭义的企业文化之分，狭义的企业文化是企业的一种意识形态，它以企业的价值观为核心。广义的企业文化是企业创造价值的过程中所创造出来的精神财富和物质财富的总和，它包括企业的物质文化、行为文化、制度文化和精神文化。企业文化不仅仅能影响企业成员的思想和行为，也会逐渐通过自己的产品、服务和员工慢慢的影响整个社会，对社会的变革有着重要影响。

2.1.2 企业文化的特点

(1) **独特性** 由于不同企业的行业性质不同，历史背景不同，经营环境不同，以及企业管理者的思想观念不同等等，每个企业在长期的生产经营管理中不断积淀出的企业文化也不相同。不同企业的在文化传统、价值理念、员工素质、经营管理方式等方面都有自己的特点，这些不同点都是企业文化独特性的具体表现形式。

(2) **人文性** 企业文化作为一种管理哲学，指的是企业要在企业管理中要理解人，尊重人，关心人。优秀企业文化保持和发展的必要条件，就是坚持以人为本的原则而建立起来的企业规章制度。企业文化的人文性是指企业的一切活动都要始终坚持以人为中心，其特点包括以下两个方：一方面，企业不应该以强制性的手段命令员工进行生产，机械地制造产品，一味地追逐利益，应该使每位员工积极主动发挥自己的潜能，能够在温馨和睦的工作氛围中，实现自己的最大价值。另一方面，企业的生产经营活动都是在社会中进行的，所以企业的生产应该以满足人民群众的需要为最终目的，从而促进人类社会的进步。理想型的企业文化是使企业员工在温馨和谐的工作氛围中，感受到满满的工作热情和动力，既紧张又宽松，动力大于压力，增强员工的干劲。

(3) **创新性** 在当今竞争激烈的市场环境中，一个企业如果要想发展壮大，除了保证自身有好的产品和好的服务，更重要的是建设和提升企业的内在实力——企业文化，通过不断的探索和创新才能使企业拥有更优质的服务。企业文化的创新性为企业的发展提供强大的精神力量源泉，所以坚持企业文化的创新性才能保证企业的可持续发展。

(4) **规范性** 因为企业中所有的广大职工群众创造了企业文化,所以企业文化具有整合作用。由此得出,企业内部每位员工的思想行为,特别是和企业利益相关联的思想行为应该与本企业的企业文化认同相协调,应该符合企业的共同价值理念的要求。如果员工个人的思想行为与企业的价值文化相悖时,应该舍弃个人主义,服从企业文化的集体规范要求,同时企业也会努力把个人的目标、利益和集体的目标、利益统一起来。

(5) **时代性** 每一个企业都离不开自身所处的时间和空间环境,企业文化的形成发展,企业文化展现的形式内容,既受到一定时代的经济、政治体制、社会结构、文化、风尚等时代的制约和影响,又必须为社会环境服务。各种各样的因素形成了一定的时代精神,这些都在企业文化中展现出来,因此构成了企业文化的时代性特征。

企业文化随着时代的不断发展而不断变化,是时代的产物。时代不同,企业文化也不同,所展现出来的特点也不同。企业文化都刻上了时代的烙印,反映出了当时时代的社会风貌,展示出了当时经济政治的特点。新时期,改革开放不断深入,市场经济不断发展,形成了拼搏、竞争、创新等观念日益成为企业文化的主要特点。因此,时代特点影响着企业文化,企业文化展现着时代风貌。

2.1.3 企业文化的内容

(1) **企业价值观** 企业及其员工的价值取向,就是企业的价值观。简要概括,是指企业及广大员工对各种事物的判断标准。企业的决策者对企业采取什么样的性质、什么样的目标以及什么样的经营方式等一系列问题所做出的选择,是被广大员工所接受的价值理念。当企业有了自身的企业价值观,这就为企业的管理和制度规范的制定提供了依据,员工在企业的价值观熏陶下,懂得了如何适应企业,如何融入企业。

不管社会如何变迁,经营方式会改变,管理技术会变化,产品会不断更新,市场也会不断变化,但是在优秀的企业中,企业的价值理念永远不会改变,这是企业生存的根本道理。

(2) **企业的经营哲学** 企业经营哲学也称为企业经营思想或理念,是企业经营管理活动中的基本指导思想,是指企业的管理者在企业的经营过程中,对各种关系的认识以及在各种关系中所表现出来的态度,它是由一系列的观念所组成的。企业在某一方面的经营观念,就是指企业对某一关系的认识和态度。

用来表明企业创办的目的、企业经营的目标,以及想把这个企业管理成为一个什么样企业的哲学概念,就是企业的经营哲学。同时这种经营哲学还要表明自己的目的,即需要采取何种思维方式来建立自己希望的理想型企业。

正确的企业经营理念对一个企业的发展来说是至关重要的,它可以激发全体员的生产热情、鼓舞工作干劲、增强员工的责任感和使命感。因此无论从哪个方面来说,企业经营理念都非常重要。对于企业来说,人员力量、技术力量、资金力量以及销售力量等等,虽然都是不可缺少的因素,但是正确的经营管理理念才是最根本、最核心的。只有在正确经营管理理念的前提下,才能使人员力量、技术力量、资金力量以及销售力量等因素充分发挥其作用,因此这种哲学在企业经营中是不可或缺的。

(3) 企业精神 企业精神是指企业所拥有并展现出来的一种积极向上的意识和信念。企业精神是一个企业的灵魂,它具有自身独特的特征。一个成功的企业必然有其自身独特的企业精神,依靠着这种企业精神使企业在激烈的市场竞争中脱颖而出。企业的精神包括了很多种,主要有爱国主义精神,企业创新精神,行业服务精神,员工团结精神,企业管理民主的精神等等。归根到底企业只有有了自己的企业精神,才是一个具有竞争力的企业,才能在竞争中不败的企业。

(4) 企业制度文化 企业制度是一个企业行为规范的准则,也是一种企业文化显性的表现形式;企业制度最明显的特征就是它的企业目标的明确性。企业制度的目的是为了实现在企业最大限度的经济效益和社会效益;进而实现企业制定的企业目标;企业制度内容体现出了企业对员工行为规范的约束,以及员工对企业应有的义务和责任;企业制度的执行具有企业本身的权威性和对员工行为的强制性。企业制度是保证企业文化顺利经行的保障,其文化是企业文化的主要内容,主要包括了国家法律形态、组织形态和管理形态三种形态,它能够把物质文化和理念文化统一在企业文化中,使其构成一个有机的整体。

(5) 企业的行为文化 企业员工在生产经营、学习娱乐中产生的活动文化即企业的行为文化。企业的行为文化是企业价值观的一个缩影。企业的行为包括了具体生动地企业的生产精神风貌,教育培训宣传,人际交往活动,文体娱乐活动产生的各种文化现象。企业文化通过员工的职业道德和企业制度去规范员工的日常行为规范。在公平公正、公开透明的环境下评价企业和员工的行为;对企业和企业之间的不正当竞争关系做出调整,弘扬企业文化,树立企业价值观,培养员工的职业道德;对员工之间培养出良好的企业精神。

2.1.4 企业文化建设在企业发展中的作用

(1) 导向作用 所谓导向作用就是通过它对企业的领导人和职工起引导作用。企业文化的导向作用主要通过两点来体现。

第一,通过企业的经营理念和价值观念来引导。经营理念决定了企业用何种思维方式来管理运作,以及用何种方式方法来处理问题,用这些方式和方法来指导经

营者进行正确的决策，指导员工在生产经营活动中采取科学的方法。企业拥有正确统一的价值观对企业的经营发展起着非常重要的作用，共同的价值观可以引导员工树立共同的价值目标，对事物的判断形成统一的认识，从而使员工在企业领导的带领下为了共同的目标去奋斗。托马斯·彼得斯和小罗伯特·沃特曼在《追求卓越》一书中指出“我们研究的所有优秀的企业都是在有了明确目标的基础上，建立了企业共同的价值准则。实际上，如果一个企业没有科学统一的价值观念，那么想要在经营管理上获得真正成功的可能性是极小的。”

第二，通过企业目标来引导。企业的发展方向要充分发挥企业目标的指导作用，有了正确的目标才会有正确的方向。优秀的企业文化，一定是从实际出发的，运用科学合理的思维方式制定企业的目标，这种目标才具有可行性，员工只有在科学合理目标的指引下进行生产活动，企业才会越来越好。

(2) 约束的作用 企业文化的约束作用是企业文化对企业员工的思想行为以及心理上的管理和规范作用，它不具有强制性，是一种软约束。企业文化的氛围、道德行为规范以及多样的群体活动是这种约束产生的土壤。个体都会有从众化的心理，共同的风俗习惯、广大的社会舆论、群体意识、价值观念等都会给个体行为造成一定的压力，从而达到自我约束的目的。企业通过不断完善规章制度和道德行为规范两方面来实现企业文化的约束作用。

一方面，有效的管理制度的约束。企业制度是企业文化的重要组成部分，是企业的领导者和企业的职工必须遵守和执行的法规和准则，约束力来源于企业内部员工对企业规章制度的执行。

另一方面，道德行为规范的约束。道德行为规范是从道德层面来约束企业领导者和员工的行为。如果有人违背了道德规范的要求，就会受到舆论的谴责，心理上会感到内疚或压力。

(3) 凝聚作用 企业文化具有凝聚作用，它可以把员工紧紧地团结在一起，形成强大的向心力，使员工万众一心、步调一致，为实现目标而努力奋斗。实际上，优秀的企业文化，一定是在尊重人的感情的基础上，以广大人民群众为根本，在企业中营造一种互敬互爱、团结奋进、彼此信任的友好氛围，使广大员工增强了团队合作意识，形成一股强大的向心力。员工在共同价值观念的指引下形成共同的目标，把企业的命运同自己的命运联系在一起，把自己的工作当成实现自己理想的阶梯，使企业上下形成一个统一体。

(4) 激励作用 企业文化可以调动企业员工的情绪，使企业员工以饱满的热情投入到自己的本职工作中。企业文化的核心就是以人为中心的管理工作，在企业文化的建设过程中要充分尊重员工，满足员工的多重需求，用其约束能力来调节各种不合理的要求。积极的企业价值理念可以对员工起到激励作用，是员工责任感、使

命感形成的强大推动力。企业员工对企业理念的认同，可以促使他们积极主动地投身于企业的建设发展，在优秀企业文化的引领下，最大程度地发挥自己的潜能。

(5) 调适作用 调适作用就是调整和适应的功能。在一个企业中，部门和部门之间、员工与员工之间由于利益需求、价值观念等因素的差别，难免会产生各种各样的矛盾，当矛盾产生时，就需要企业内部发挥自身的调节作用；企业的生存发展离不开顾客、市场、国家和社会，它们之间的关系不是时刻都处在一个和谐的状态里，当企业和四者发生分歧时，就需要企业文化的调适作用。完善的企业文化就是要对矛盾进行内部的调节。企业能动作用的表现形式之一就是调试功能。

(6) 品牌功能 良好的品牌形象会产生巨大的经济效益，消费者心中的品牌形象，不仅包括良好的产品服务，也包括优秀的企业文化。品牌价值的实现，不仅是日积月累的结果，也是企业文化沉淀的结果。独具特色的企业文化能够提升产品的形象，能产生巨大的品牌效应。无论是像“微软”、“福特”、“可口可乐”等世界著名的跨国公司，还是像“海尔”、“联想”等国内知名的企业集团，都非常重视企业文化的建设，因为企业品牌形象的建立离不开优秀企业文化的建设。

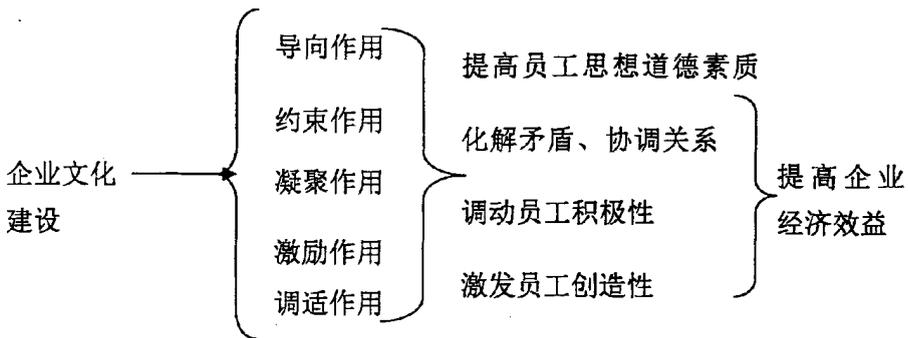


图 1 企业文化建设作用运行图

2.2 企业思想政治教育的基本理论

“做好职工的思想政治教育工作，协调好方方面面的关系，理顺广大人民群众的情绪，团结一切可以团结的力量，调动一切积极因素，维护全国形势的稳定，是压倒一切的政治任务。”随着世界性经济全球化、文化多元化和信息网络化趋势的不断增强，随着我国改革开放的深化和社会主义市场经济的建立，企业行为和职工思想观念发生了复杂而深刻的变化。如何做好新形势下企业的思想工作，使之更最大限度地凝聚企业员工的向心力，调动他们的积极性，激发他们的创造性，是当前需要着手解决的重要问题。尤其是新的形势下，更需要认真研究和把握职工的思想状况、新问题和新方向，通过分析和思考找出原因和对策，拓展工作思路，不断提

高思想政治工作的针对性和有效性，与时俱进，大胆创新，才会少走弯路，事半功倍，才会有所创新。

2.2.1 企业思想政治教育的内涵及特点

(1) 企业思想政治教育的内涵 思想政治教育是指一定的阶级、政党、社会群众用一定的思想价值观念、道德行为规范和政治观点，对其成员施加的影响，这种影响是有目的、有计划、有组织的，思想政治教育工作使社会成员形成符合一定阶级、政党、社会所需要的思想道德的社会实践活动^[23]。而企业的思想政治教育，是指企业管理人员，坚持以人为本，运用科学的教育方式，为员工答疑解惑，解决员工的思想问题，帮助员工树立正确的价值观念，使员工以积极的姿态投入工作，是实现企业全面发展的思想教育工作。“没有正确的思想和高尚的精神，就不可能推进我们的事业。如果不注意解决群众的实际问题，思想教育就会脱离群众，难以收到实效。加强思想政治教育工作，必须既讲道理，又办实事，倾听群众呼声，了解群众情绪，关心群众疾苦。要认真贯彻落实党的各项政策，得道者多助，要多做能够温暖人心、稳定人心的工作，把实事、好事做好办实，把党和政府的温暖真正送到群众的心坎上^[24]。”

“政治工作是一切经济工作的生命线。尤其是当社会经济制度发生根本性变革时，更是如此。”企业思想政治工作是以提高企业经济效益和员工思想道德素质为核心的，在企业内部开展的、对员工进行的思想教育的工作，目的是培养有理想、有道德、有文化、有纪律的员工。在新形势下，企业的思想政治教育尤为重要，企业思想政治教育是搞好企业治理的有机组成部分，依据马克思主义物质与精神的辩证法原理，管理学人本主义原理，事物发展的总量平衡原理，金钱的辩证法原理等等，宣传社会主义的思想体系，充分发挥人的工作积极性、创造性，为企业生产经营活动提供精神动力和思想保证。新时期推进企业思想政治教育工作的向前发展，对增强企业的凝聚力和核心竞争力有着巨大的推动作用。

(2) 新形势下的企业思想政治教育的特点 在现代化建设和改革开放深入发展的过程中，企业思想政治教育所面临的新特点、新问题呈现出了其独特的时代性，主要表现为以下几个特点：

第一，教育对象的复杂性。企业员工年龄结构不一，文化层次不一，思维方式不一，工作职责不一，使职工思想教育面临着诸多新的压力和挑战，思想政治教育工作的教育对象呈现出复杂性和多样性的特点。

第二，思想政治工作的多样性。市场经济的飞速发展，增强了人们的独立自主、拼搏竞争、开拓创新的意识，推动了国家的和社会的稳步前进。但是，市场经济调节具有自发性、盲目性、滞后性等弱点，在激烈的市场竞争中，难免会出现恶性竞

争的现象，有时也会出现局部利益与整体利益、个人利益与国家利益发生冲突的现象；此外，地区之间、城乡之间政治、经济、文化存在发展的不平衡性，行业之间、个人之间的收入差距悬殊，这些都是改变人们价值观念、理想信念的因素。

第三，工作环境的开放性。随着信息技术的飞速发展，国内外政治、经济、文化等各个方面的信息传播更加方便快捷，使各个行业、各个领域更加紧密的联系在一起。尤其是互联网技术的发展，给企业思想政治工作的开展提供了一个更加便利的平台。人们利用互联网获取和传播信息，使人们的思想更加多元化。新型的互联网技术冲击着传统的文化体制，影响着主流的文化内容，使人们的生活方式、思维方式、发生了变化。互联网的广泛应用也冲击着企业的思想政治教育工作，传统的教育方式已经不能跟上时代发展的潮流。所以，思想政治工作的开展应该充分利用互联网这个新平台，加快信息交流的速度，提高工作的效率和质量。

第四，实施手段的科学性。如今科学技术迅猛发展，人们的生产生活条件日趋改善，在这种新时代的背景下，对思想政治工作者掌握现代科学技术知识提出了新的更高的要求，思想政治工作者应该熟练运用互联网、多媒体、广播电视等现代化手段，增强思想政治教育工作的科学性和实效性。

第五，以人为本是科学发展观的本质和核心，企业思想政治教育也是围绕着“人”这个主体来开展的工作，以“为了职工群众的利益、依靠职工群众的力量、尊重职工群众的诉求”作为工作的根本，切实解决好职工群众最关心的问题，把广大职工群众的利益作为根本出发点，最终推动思想政治教育工作的稳步前进。企业思想政治教育工作要始终贯彻落实科学发展观的要求，处理好国家、企业和个人的三者之间的关系，从职工群众的根本利益出发，实现职工群众的全面发展，企业不仅要承担推动自身发展的责任，也要承担社会所赋予的责任，企业最终都是要实现职工群众的全面发展。

第六，为了适应社会的多元化发展要求，要求企业思想政治教育工作必须具有更强的包容性。市场经济日新月异的发展，使社会主体更加多元化。在企业中，生产技术不断进步，产业结构逐步升级，致使企业职工群众的队伍结构也发生了深刻的变化。随着员工文化知识水平的不断提高，生产技能、业务素质以及思考能力的也日益增强，员工的思维更加活跃，精神文化的需求更具多样性、独立性和差异性，所以企业思想政治工作的开展应该充分尊重个体的差异性，包容多样化，求同存异，在多样化的需求中寻求统一，最大程度的达成广泛共识，思想政治教育工作要以更高的要求来引导价值观念，引领社会潮流，为企业的顺稳发展提供精神动力和思想保障。

2.2.2 企业思想政治教育的内容

在改革浪潮的推动下，如何建立一支全面发展的高素质职工队伍，如何提高思想政治教育工作的实效性，如何推动企业和谐稳步发展，成为了新时期需要迫切解决的问题。企业思想政治工作是党政治工作的重要组成部分，它扩大了党的政治工作的外延。思想政治工作是一项基础性工作，对团结职工群众、增强企业凝聚力、调节各种矛盾、激发员工工作热情等方面具有重大作用。所以应该不断丰富和改进企业思想政治教育工作的内容，使其作用得以充分发挥。

(1) **党的基本理论和基本路线教育** 组织全体员工学习马克思主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想，学习党的路线、方针和政策，坚定员工对党的领导和社会主义的信念，增强员工队伍的使命感。

(2) **思想道德教育** 结合改革开放、发展社会主义市场经济的新形势，进行爱国主义、集体主义、社会主义教育、企业宗旨教育；进行民主法制教育和社会公德、职业道德、家庭美德教育，引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观念，自觉抵制享乐主义、拜金主义、极端个人主义等腐朽思想的侵蚀。

(3) **企业文化建设** 培养和弘扬企业精神，形成指导企业发展、激励员工进取的价值观念和经营思想，优化企业环境，塑造公司科学管理的企业形象。

(4) **生产经营和改革发展中的思想政治工作** 适时地结合企业改革和经济发展的形势及公司生产经营实际开展宣传教育；坚持不懈地做好班组思想政治工作；坚持深入基层调查研究，了解和掌握员工思想动态，针对带有倾向性的问题，进行有说服力的疏导，研究方法，理顺情绪，化解矛盾，超前做好工作，保持队伍稳定。

2.2.3 企业思想政治教育的基本原则

“党的思想政治工作是经济工作和其他一切工作的生命线，是团结全党和全国各族人民实现党和国家各项任务的中心环节，是我们党和社会主义国家的重要的政治优势。这既是对历史经验的科学总结，也是对新时期思想政治工作地位和作用的高度概括。”在建立现代企业制度的新形势下，做好企业思想政治工作，正确发挥思想政治工作在生产经营活动中的舆论导向、鼓舞士气、精神激励、团结稳定作用，必须遵循下列原则：

笔者认为，在企业思想政治教育的工作中应该遵循以下几个原则：

(1) **坚持以人为本原则** 社会主义科学发展观的核心内容是以人为本，企业员工是企业发展的动力之源。对于现代企业思想政治工作来说，不仅要关注企业员工的职业发展，更要对员工进行人文关怀，对有困难的员工给予帮助和心理疏导。通过不断地和员工沟通交流，建立企业和员工之间的情感信任关心，由此才能达成共同的目标，实现凝聚人心的作用。企业及各级领导要从关心员工的切身利益出发，通过深入基层切实了解员工的实际需求和想法，引导员工的思想和情绪，帮助员工

解决实际问题，既能够使员工接受并且满意，从而增强员工对企业的归属感，最大限度发挥他们的积极性及创造性，从而使企业实现生产经营的效益。

(2) **加强理想信念教育** 社会主义理想信念教育一直都是思想政治工作的突出主题。企业在进行思想政治工作的过程中，需要着力抓好理想信念教育，从而可以帮助、引导员工树立正确的理想观念。同时，还要将理想教育与社会主义核心价值观和“中国梦”结合起来，增强员工对理想信念的认同感和对企业发展的责任感，提高理想教育活动的吸引力、感染力。只有用先进的思想和理论教育和引导广大员工的思想，使其树立正确的信仰和崇高的理想，明确自己肩负的责任和使命，将爱党爱国和爱岗敬业结合起来，这样崇高的理想信念才能激发员工的积极性和创造热情。

(3) **注重思想教育工作的创新性** 随着社会的不断发展，企业的思想政治教育也应该顺应时代的发展，与时俱进，在传统的基础上不断改善和创新思想政治教育的方式方法，进而保证企业在竞争激烈的市场环境中，可以健康稳定的发展。思想政治工作在新常态下，要采用灵活多变的方法，通过网络等新媒体在员工中进行教育宣传。只有适应了时代的发展，思想政治教育才能发挥其先进性，从而让员工发自内心尊重和认同企业的思想政治教育工作。

2.3 本章小结

本章通过对企业文化和企业思想政治教育的内涵和特点的理论介绍，对企业文化建设与思想政治教育有了清晰透彻的认识，企业文化是企业在发展和改革过程中形成的一种被企业员工共享的价值观念和行为准则，是现代企业的灵魂。企业思想政治教育工作，是企业管理者运用科学的教育方式，解决员工的思想问题，帮助员工树立正确的价值观，使员工以积极的姿态投入工作，是企业改革和发展的生命线。通过对两者理论的分析，为实现两者的协调发展奠定了理论基础。

第3章 企业文化建设与思想政治教育的辩证关系

3.1 企业文化建设与思想政治教育的共同点

3.1.1 指导思想一致性

企业文化建设与思想政治教育的指导核心思想都是坚持社会主义发展大方向，坚持实事求是，以人为本的管理理念。在不断探索企业文化在新形势下的建设规律和特点的同时，也要建立适合企业自身发展需求的企业文化体系。企业文化体系和思想政治工作必须都是以企业员工为中心，通过全体企业员工的共同参与努力才能给企业注入新的生命力，进一步促进企业文化的健康发展。企业文化建设和思想政治工作都要从企业自身及企业员工的根本利益出发，制定出符合企业自身发展的企划方案，采用内部管理激励机制逐步建立起完善的企业文化体系。

3.1.2 目标的相同性

企业文化与企业思想政治教育二者具有基本目标的一致性。现代企业思想政治工作已经开始从生产、经济、管理方面渗透，通过解决企业员工在工作中遇到的问题及生活中遇到的困难，动员员工的积极性进而增强企业内部的凝聚力。员工在积极的心态下生产经营，从而保证了工作效率的极大地提高，使企业获得更好的经济效益和社会价值。

企业文化是运用企业内部特有的价值观和信念来潜移默化、激励和鼓舞员工，使员工获得应有待遇的同时也获得了成就感和企业归属感。当大多数员工或者全体员工对企业形成了共同的价值观和认知时，员工就会将个人的职业发展目标和企业的发展方向靠拢，所有人的力量汇聚到一起，就会推动企业向着健康壮大的方向发展。可见，在双赢发展的基础上，现代思想政治教育与企业文化建设都是围绕让企业更好的发展进行的。

3.1.3 工作主体的相通性

企业文化与企业思想政治教育具有工作主体的相通性。企业文化是从社会的角度把员工培养成是有正确的社会价值观、有理想、有责任和担当的人才思想政治教育的重要原则是以人为本，通过启发员工的主观能动性，进而发挥职工的潜能。思想政治教育主要通过说服教育，发挥职工的主观能动性，运用先进、科学的理论，即马克思主义理论，去教育和帮助员工解决遇到的思想问题，使员工从工作中的各种谬误和偏见中解放出来。有此可见，两者工作主体都是以人为本，都提倡尊重和理解员工，发展和强调员工的企业价值和社会价值。

3.1.4 内容的交互性

企业文化与企业思想政治教育在工作内容上既不是相互包含，也不是完全重合，而是一种相互交叉、相辅相成的关系。总结起来，两者在内容上的相似之处主要体现在都会对员工进行企业文化、企业价值观、企业精神的教育和熏陶。企业文化通过企业内部的企业文化和企业精神来引导职工树立正确的价值观，从而影响员工的职业价值观。思想政治教育的目标和内涵是通过社会价值观和职业道德的教育，培养优秀的企业文化，激发员工的工作热情和创造性，从而提高生产经营效益和社会价值。企业价值观的形成是企业文化建立的标志，而企业价值观的培育需要通过教育、宣传、鼓励等方式，正确地引导员工价值观形成。企业价值观的形成则是一个潜移默化、从接触到认同的过程，在这个过程中，思想政治教育就像航线上的灯塔一样，发挥着引导和把握方向的作用。

3.1.5 工作方式的相似性

企业文化与企业思想政治教育在工作方式上，两者都关注人的思想和行为规范，注重员工的鼓舞激励、价值熏陶等工作方法的运用，两者都具有规范职工思想和行为的作用。企业思想政治教育主要是通过思想政治教育，不断激励员工，疏导员工心理矛盾，进而化解员工的思想问题，提高员工的职业道德水平和思想觉悟水平。企业文化主要通过建立完整企业文化体系，关注员工自身的职业发展，同时也关注员工的个人及家庭的困难，通过不断的交流和沟通找出问题的原因，从而从根本上解决问题。企业文化建设强调以人为本，强调各级之间的沟通，强调通过不同方式的有效激发员工的最大热情去投入工作和生活，这些与思想政治工作也相辅相成。

3.2 企业文化建设与思想政治教育的区别

3.2.1 两者工作性质和范畴不同

企业文化是直接指导和规范企业生产经营及员工工作行为的管理理论和管理方法，属于经济管理范畴，属企业管理中的“软管理”。企业的思想理论是建立在现代管理学的基础上，吸收并融合了公共关系学、社会心理学等形成的综合性企业管理文化。

思想政治工作主要是从坚持社会主义价值观出发，对党员干部和全体职工经行系统的思想政治教育，围绕维护社会主义政治经济制度促进社会生产力发展开展工作，属于思想政治范畴，有较强的社会共性特征。企业中的思想政治教育工作主要解决企业员工思想认识和觉悟方面的问题，主要是通过中国特色社会主义理论来教育和熏陶员工，使员工在具有自身的职业目标的同时，也具有正确的社会主义价值观。

3.2.2 两者的适用范围和层次不同

企业文化是企业自身发展情况建立的企业管理文化、理念及行为规范，主要是通过企业核心价值观、企业精神风貌的宣传，借助企业管理制度的建立的企业内部的文化氛围。它具有很强的针对性和行业特性，针对的是企业中员工和企业的实际工作和生活的问题；而思想政治工作共性较多，具有一定的普遍性和通用性，其内容主要是对员工进行马克思主义、人生价值观教育，社会公德和职业道德教育等，这些内容适用于所有企业，具有政治指导性。

3.2.3 两者的方法和过程不同

企业文化建设有明确的制度规范性和制度实施强制性，它是通过制定企业管理制度和企业文化的熏陶来对员工进行引导和规范，而思想政治工作侧重于对员工的思想觉悟的启发，通过思想上的教化引起职工的共鸣，不带强制性。以培养职工的行为规范为例：企业文化侧重于企业文化熏陶、各级员工交流、企业活动，实现对员工的教育和指导；思想政治教育侧重于理性的教化，针对不同员工的特殊问题进行科学的说服教育，引导其形成正确积极的价值观念。

3.3 企业文化建设与思想政治教育的辩证关系

企业文化建设与思想政治教育不仅存在明显的不同点，同时又是一个相互交叉、相互渗透的关系，两者相辅相成，并且能够互相促进、相互作用的辩证统一关系。

3.3.1 企业文化内容丰富了思想政治教育的内涵

企业文化建设是传统的思想政治工作与现代企业管理相结合的产物，是企业实现内部凝聚力，对外树立企业良好形象有效途径。企业文化在某些方面包含了思想政治教育方面的一些内容，企业文化中的拼搏奉献、团结合作、创新进取的优秀精神和思想政治教育的集体主义精神有一定的关联性，也使思想政治工作更加的生动化、形象化和具体化。企业文化中的人文关怀是新时期思想政治工作以人为本的具体展现；企业文化建设主要目标就是不断提高广大员工的素质和技能，对员工进行科学管理，提高员工的个人价值，从而提高企业的经济效益，而员工个人价值的实现也有利于思想政治工作的开展。

3.3.2 思想政治教育为企业文化建设提供了科学引导

首先，企业文化建设离不开思想政治工作，因为职工对企业文化的认识要依靠思想政治工作去强化，企业的精神、经营理念等共同价值取向的培养、提炼、升华，要靠强有力的思想政治工作去保证；企业文化的发展和进步，要靠思想政治教育工作的推动促进。建设企业文化，要发挥党团员的模范带头作用。其

次，企业思想政治教育工作能够为企业文化建设提供正确的方向。在企业建设发展中，优秀的思想政治教育工作可以保证企业文化建设的健康发展。

3.3.3 企业文化建设与思想政治教育相互促进、共同提升

企业文化建设与思想政治教育工作的效果只有在二者相结合时才能发挥最大的效果。传统的思想政治教育工作是我国的优良的教育资源，通过思想教育工作的进行，企业职工会树立正确的社会主义价值观，把握正确的政治方向，使其负有坚实的社会责任感。但是，任何思想方法和管理理念都有其适用范围，在现代化管理的企业中，随着企业规模的不断扩大，社会经济形势日益复杂，传统的思想政治教育工作已经不能满足企业精神的引导，在一些具体案例中缺乏针对性，比如就业协调、利益关系、薪酬待遇分配等等，所以需要企业文化去弥补充实思想教育的内容和方法。企业文化建设和思想政治教育工作的密切联系使得二者相互促进、共同提升，在企业管理方面和引导员工思想方面收到了事半功倍的效果。

3.4 本章小结

本章分别从企业文化建设与思想政治教育的共同点和区别来分析，进而探讨两者之间的辩证关系，最后得出结论两者之间是一个相互交叉、相互渗透的关系，两者相辅相成，并且能够互相促进、相互作用的辩证统一关系。为下文论证和研究二者协调发展在企业发展中提供了理论依据。

第4章 以首钢集团为例分析企业文化建设与思想政治教育发展现状

4.1 首钢集团基本概况及历史回顾

首钢集团是中国国有特大型企业集团之一，总部位于首都北京。从1919年建厂到如今，已有近百年的历史。

首钢集团拥有3000万吨钢铁生产能力和采矿、机械、电子、建筑、房地产、服务业、海外贸易等众多非钢产业。首钢总公司为母公司，下属股份公司、新钢公司、迁钢公司、首秦公司、高新技术公司、机电公司、特钢公司、首建公司、房地产公司、实业公司、国际贸易工程公司等子公司，在香港有上市公司，在南美洲有秘鲁铁矿等海外企业。2005年2月，国务院批复首钢搬迁调整方案，是首钢获得了率先向沿海地区转移和优化产业布局、调整产品结构的重大机遇。此后，首钢陆续在河北、贵州、山西、新疆、吉林、福建等地新建和重组了9家钢铁企业，并在北京顺义区建设了以生产汽车板、家电板等高端板材为主的冷轧薄板厂，从而形成了新首钢“一业多地、多业并举”的格局。经过近10年的艰苦努力，首钢已经圆满完成了史无前例大规模的搬迁建设，进入了转型发展的新阶段。面对新形势，首钢提出“以开放的视野实现伟大转型”。其核心是：主业做强，多业协同，打造“首钢服务、首钢品牌、首钢创造”的综合竞争力，建设有世界影响力的综合性大型企业集团。

历史是最好的教科书。习近平总书记指出：“中华文明源远流长，孕育了中华民族的宝贵精神品格，培育了中国人民的崇高价值追求。自强不息、厚德载物的思想，支撑着中华民族生生不息、薪火相传，今天依然是我们推进改革开放和社会主义现代化建设的强大精神力量。”首钢的发展历程也是一本生动的教科书。

首钢集团建于1919年，解放前30年累计产铁28.6万吨。解放后1958年建起了中国第一座侧吹转炉，结束了首钢有铁无钢的历史；1964年建成了中国第一座30吨氧气顶吹转炉，在中国最早采用高炉喷吹煤技术，70年代末首钢二号高炉成为当时中国最先进的高炉。改革开放以来获得巨大发展，成为以钢铁业为主，兼营采矿、机械、电子、建筑、房地产、服务业、海外贸易等多种行业，跨地区、跨所有制、跨国经营的大型企业集团。2007年集团销售收入1090亿元，实现利润水平43亿元，钢产量1540万吨，职工近8万人。改革开放以来，首钢在邓小平理论和“三个代表”重要思想指引下，获得了巨大发展。从1979年开始，国家对国有企业进行了一系列“放权让利”的改革。首钢被列为第一批国家经济体制改革试点单位，从1981年到

1995年实行上缴利润递增包干,在当时的历史条件下,承包制突破了计划经济体制的束缚,扩大了企业经营自主权,有力地促进了首钢的发展。首钢相继进行了一系列建设和技术改造,二号高炉综合采用37项国内外先进技术,在中国最早采用高炉喷吹煤技术,成为中国第一座现代化高炉;通过购买国外二手设备进行技术改造,先后建设了第二炼钢厂、第三炼钢厂、第二线材厂、第三线材厂、中厚板厂、3万立方米制氧机、自备电站等一批重点项目,使首钢生产规模迅速扩大,1994年首钢钢产量达到824万吨,列当年全国第一位,2006年12月23日轧制出首钢发展史上第一卷热轧卷板,实现了首钢由低端产品向中高端产品的历史性跨越,2012年3月7日首钢的第一卷高磁取向硅钢成功产出,这也是首钢的冶金技术在国内达到了先进水平的标。1979年到2003年,首钢集团累计向国家上交利税费358亿元;资产总额从21.45亿元增加到626亿元,增长28.1倍;销售收入从15.55亿元增加到479亿元,增长29.8倍。2003年首钢集团实现利润10.3亿元,社会贡献总额82.5亿元,工业增加值70亿元;集团在职职工13.51万人^[27]。为了实现产业的科学发展,国务院实施首钢搬迁调整。随着现在社会经济不断的发展,北京必将要成为国际化的大都市,为此对城市环境提出了更高的环保要求,工业化的首钢必然面对更加严峻的环境要求。虽然首钢在环境治理上处于全国钢铁企业的领先水平,但是北京所处的地理位置的自然形成的大气污染比较严重,城市的大气循环系统的容量有限,处于国际化大都市发展的北京已经不适合发展钢铁和冶金等重工业。因为首钢为了满足北京的城市发展需要必须搬迁。首钢搬迁是北京,更是首钢本身重大的历史选择,对首钢更是一个严峻的考验。首钢以大局为重,在钢铁形式大好的时候,主动自我牺牲,克服困难,在世界奥运会举办之际顺利搬迁出北京。2005年2月,经国务院批准,国家发展改革委批复了《关于首钢实施搬迁、结构调整和环境治理的方案》。首钢从此为全国的钢铁企业搬迁打响了第一炮,为率先调整钢铁产业对环保造成的压力,成为了一个创新的新型的钢铁企业。迁钢、首秦、冷轧,首钢京唐钢铁厂相继建成投产,新厂的建设投产促进了行业的产品结构调整,新型的设备极大的降低了钢厂对环境的污染,做到了绿色生产,环保生产,成为了国内首个向沿海地区搬迁的大型钢铁企业。

随着现代化企业的飞速发展,首钢集团的企业文化是否也在同步深化职工的思想状况是怎样的?在企业文化建设与思想政治教育协调发展的关键时期,首钢集团是否能迎接挑战,抓住机遇,克服困难,让企业迈向更高的台阶?这些都是需要面对和解决的重要问题。

4.2 首钢集团企业文化建设的现状分析

北京首钢集团自成立以来,企业文化的建设是随着公司的发展而不断调整深化

的。在近百年的经营发展中，首钢京唐的企业文化经历了五个发展阶段：第一阶段，1919—1948年，实业救国、自强不息。首钢前身是石景山钢铁厂，解放前30年，首钢历经沧桑、饱受磨难。三十多年的沧桑历史，反映出了北京黑色冶金工业在半殖民地半封建社会统治下的悲惨现状，这是中华民族的与列强不断斗争的历史，也是一部首钢企业文化中历经沧桑，却仍然自强不息的精神。第二阶段，1948—1978年，产业报国、艰苦奋斗。1967年9月，北京石钢经冶金工业部批准后，改名为“首都钢铁公司”（简称首钢）。首钢钢工人以不服输不怕困难的创业精神，谱写了一部以振兴工业产业的报国之志和艰苦创业的文化史。第三阶段，1979年—2002年，改革腾飞、探索发展。1996年首钢集团正式成立。这一时期，首钢人以“做天下主人，创世界第一”的创新魄力、“敢闯、敢坚持、敢于苦干硬干”的执着精神，以及“三个百分之百”的严格管理，进一步丰富了首钢集团企业文化的内涵。第四阶段，2003—2012年，搬迁调整、科学发展。2003年，首钢以国家利益为重，奉献奥运、兑现承诺，率先进行史无前例的搬迁调整。这一时期，首钢顺应首都经济社会发展建设的客观要求，以“敢为人先”的精神率先进行搬迁调整，成为我国第一个向沿海搬迁的大型钢铁企业。第五阶段，2013年—现在，创新驱动、转型发展。首钢明确企业的发展方向，实施“主业做强、多业协同，打造综合服务商”发展战略，在北京老厂区建设新首钢高端产业综合服务区，打开北京首都西大门，成为经济发展新的增长极^[13]。

4.2.1 首钢集团企业文化建设取得的成绩

首钢集团经过多年的生产经营和长期的企业文化的推广，企业文化建设得到越来越多的重视，投入人力、财力、物力的比例越来越大，员工素质逐步提高，生活生产环境逐步改善，在企业文化建设的探索中积累了很多经验，企业文化的战略地位更加明确，在继承和发扬优秀的传统企业文化同时，不断开拓新的市场，吸取新的优秀的企业文化，形成了自己特有的企业文化。

首钢集团在企业文化建设中，非常重视企业理念的提炼。确立了“2015年进入国内一流钢铁企业集团行列，2020年进入国际钢铁企业集团行列，把首钢建成具有世界影响力的综合性大型企业集团”的企业愿景目标；确立了“首钢服务、首钢品牌、首钢创造”的核心价值追求；确立了“文化、学习、人才、生产、管理、安全、廉洁、营销、形象、品牌理念”十大企业理念等。无论什么样的企业文化理念，都能反映“以人为本”的思想，坚持社会主义核心价值观方向。首钢京唐公司在企业文化建设中，始终坚持以人为本，努力实现企业与员工、社会的共同发展。比如说，公司实施了“家园”、“心田”、“鹊桥”、“菜园”工程，努力创建和谐企业。实施“家园”工程，推进自建职工住宅渤海家园小区配套幼儿园建设，解决职工子女入托的

后顾之忧。与当地政府协商，让职工可以按优惠价团购当地的房子，使广大职工能够在新首钢所在地曹妃甸安居乐业。建设厂前区候车大厅、厂区候车亭、人行便道和绿化地形景观，努力为职工创造良好的生产生活环境。实施“心田”工程，深入开展两节送温暖、夏日送清凉、职工家属上岛参观等一系列工作。开办“首钢京唐大讲堂”邀请于丹等著名学者讲座，举办中国三大男高音“走进曹妃甸、唱响新首钢”慰问演出，积极开展各种群众性文体活动，丰富职工业余文化生活，等等。持续推进“鹊桥”工程，广拓外部资源，搭建交友平台，打造“京唐之约”服务网络，完善未婚青年信息库，举办“海誓山盟、京唐之恋”集体婚礼，增添了企业的凝聚力和职工的归属感。实施“菜园”工程，利用厂前区海边滩涂开荒造田，划分成一块块的“自留地”，分给各个基层单位，种植蔬菜庄稼。倡导积极、健康、快乐的生活方式。坚持人文关怀，真正为职工解难题办实事，稳定了职工队伍。

企业文化建设更加重视制度文化的创新发展。企业制度文化是企业不断的生产经营和管理实践中产生的一种文化现象，它是企业中自然形成的一种约束企业和员工行为的规范性文化，它使企业在复杂多变市场环境中能够处于一个有竞争力的状态，进而可以保证企业去完成目标。经笔者调查，首钢在文化建设的实践过程中，不断借鉴、总结、提高、创新，已经形成了管理制度、培训制度、财务制度等相对完善的制度文化体系。

在面对首钢转型的关键时期，首钢党委明确了新时期加强企业文化建设的目标任务，将以十八大精神和党的十八届三中全会精神为指导，坚持“首钢服务、首钢品牌、首钢创造”的核心价值追求，推进创新、创优、创业，为实现企业又好又快发展凝聚正能量。

首钢搬迁后总公司对分公司的企业文化建设工作不断加强，不仅继承了老首钢优良的传统企业文化，而且在新形势下创建健康和谐的企业文化。在2014年初，首钢总公司领导与首钢京唐公司职工代表共同探讨企业发展。首钢第十八届二次职代会暨集团工作会议期间，首钢总公司党委书记、董事长靳伟来到京唐公司代表团与职工代表共话发展。靳伟强调，大家要自觉地学习、自信地运用党的十八大、十八届三中全会精神和习近平总书记一系列重要讲话精神，把推动企业科学发展作为出发点，把维护职工的根本利益作为落脚点。这是一个总开关，这个总开关一刻也不要生锈。他指出，以京唐公司为龙头的钢铁新基地在搬迁调整中形成的技术、环保等优势在国家化解产能过剩的过程中会逐步凸显出来，同时对首钢其他钢铁基地的引领和示范作用会逐步凸显出来。他还说，从京唐公司职工代表的发言中，感受到了全员思进的良好精神状态和精神面貌，看到了人人思进、人人进取、人人担当的良好意识。

4.2.2 首钢集团企业文化建设不足之处

十全十美的事物是不存在的，首钢的企业文化也是如此。首钢的企业文化有很多让人们赞美钦佩的地方，但是，由于传统文化的某些负面影响，加之过去长期的计划经济体制的束缚，首钢的企业文化建设也存在着一些不适合市场经济体制的制约因素。

在首钢企业文化建设过程中，员工的参与度不够，对员工个人的发展重视不足。有些人认为企业文化实际上是企业领导者的文化，员工只需要接受和服从。企业文化建设主要采取自上而下的方式，忽视了员工的决策与讨论，员工没有从根本上参与到企业文化建设的管理中来，也没有充分考虑到员工的利益诉求，只是象征性地挑选一些员工参与到决策中，但是只是形式上的参与，实际上没有表决权。经调查发现，很多基层员工对自己的职业规划并不清晰，对自己未来的发展缺乏理性认知，工作中缺少动力，碌碌无为。现在高学历、高资历已经成为升职的关键条件，导致基层员工对未来的工作失去了憧憬和热情，最终造成了“混铁饭碗”的不良现状，这样难以达到企业文化建设的目标，也不能充分发挥企业文化的作用。

企业文化建设更多追求的是其表层形式，缺乏内涵建设。员工的业余生活被认为是企业文化建设的主要方向，有时占用员工的休息时间搞文体活动，并且用唱歌、跳舞、演讲、体育比赛等形式表现，文体活动只是企业文化建设的一小部分，并不等同于企业文化建设的全部。企业文化不能只是停留在随处可见的制度性的标语和口号，更重要的是制度的贯彻执行，使之真正成为员工共同认可的思想。

创新是企业不断发展的动力，创建自己的企业文化，不能照搬照抄，在借鉴其他国家优秀企业文化的同时，更应该对首钢集团的发展史和文化积淀进行更深层次的剖析，使企业文化真正反映出本企业的核心价值追求、企业理念、生产理念等。首钢集团对优秀企业文化的吸收借鉴，很多并没有走出模仿的怪圈，缺乏本企业的特色，创新机制不够健全。

4.3 首钢集团思想政治教育工作现状分析

4.3.1 首钢集团思想政治教育工作取得的成绩

随着改革开放的不断深入，首钢集团面临着许多机遇和挑战，员工的思想认识也产生了很多新困惑。在职工思想观念、利益需求、价值取向互相碰撞的大环境下，首钢坚持以中国特色社会主义理论体系为指导，在宣传党的路线、方针、政策的基础上，围绕广大干部职工关心的重大问题，不断为职工指导工作、答疑解惑，在思想上帮助职工克服片面性、模糊性。首钢在思想政治教育工作方面的努力和创新，使思想政治教育工作的“生命线”地位得到确保和巩固。

首钢集团随着历史条件的变化，不断推进思想政治教育工作的内容创新。首钢

公司紧紧围绕企业发展的实际和职工思想情况，从广大职工的多样化需求出发，首先加强科学思想和先进文化教育，通过学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想以及科学发展观的政治理论，为职工奠定一个认识形势、分析解决问题的理论基础。其次，首钢集团各级党委党组织一是高度重视思想政治教育的文化工作，深入学习、系统思考，抓住机遇、乘势而上，努力提高自身的创造力、凝聚力、战斗力。二是认真学习习近平总书记提出的“聚精会神抓党建”的重要指示精神，充分发挥党组织的思想引领、政治保障、战斗堡垒作用。做到让党建带领、促进、保障企业文化建设。党委书记把思想政治教育工作的建设作为首要责任，成为举旗者、铸魂者、布道者、前行者。三是充分认识思想政治教育工作的重要性，用企业文化建设和思想工作来提升企业的核心竞争力，推动各项工作的深入开展。不断创新工作思路、拓展工作方法，满怀豪情壮志、培养高尚品格，为建设最具世界影响力的钢铁厂而努力奋斗。同时，首钢集团加强企业形式教育，引导职工认识企业面临的严峻形势，教育广大职工以市场为导向，树立与企业共命运的统一思想，同时企业也要实实在在为职工群众谋利益，办好事、办实事。例如：改善职工生产生活环境、关爱弱势群体等。深化职工爱岗敬业的教育，树立职工以企为家的意识，依靠广大职工的拼搏努力，实现公司科学长远发展。同时企业和职工是相互依存、相互促进的关系，首钢在开展思想政治教育工作的同时，也积极引导职工自觉接受新知识，更新知识结构，提高自身素质，与企业共同发展。

企业思想政治教育工作的开展实施，需要借助各种各样的载体来进行，首钢化虚为实，不断推进思想政治教育工作的载体创新。首钢集团对现有思想政治教育工作的载体不断加以改进创新，丰富内容、创新形式，增强吸引力、感染力，让职工在“无意识”的情况下得到教育，提升自己的思想。近年来，首钢集团集合新形势、新任务开展“创新、创优、创业”经验交流会、“关爱职工、感恩企业、回报社会”庆祝党的十八大胜利召开演讲比赛，“我的梦中国梦——岗位舞台”梦想首钢宣讲报告会、中国三大男高音唱响首钢、光影文化季暨首钢灯光节等活动。开展全方位、多层次、各具特色的竞赛活动，扩大了思想政治教育工作的覆盖面，充分发挥了思想政治工作教育职工、激励职工的政治优势。

4.3.2 首钢集团思想政治教育工作的不足之处

首钢集团思想政治工作取得一定成绩的同时也存在着一些不足之处，根据笔者的实地考察和资料查阅，对首钢的思想政治教育工作的不足之处有了一定的了解。

首钢集团的各个公司每周都要召开例会，学习中央及企业负责人的主要文件精神，讨论并开展批评和自我批评，提高个人思想品德修养。但是职工的主要精力是

学习上级文件精神，完成上级交代的任务，在教育方式上，职工对于领导上政治课的传统的教育方式普遍觉得没有兴趣，而是比较希望在企业内部上下级之间建立有效的渠道，进行沟通和交流，使彼此之间形成一种有效的良性互动模式^[28]。思想政治教育工作的内容缺乏创新，加之在市场经济利益的引导下，人们不再仅仅追求精神的奖励，更多注重的是工资奖金收入的提高，传统的思想政治工作正在逐步弱化^[29]。现在首钢集团的某些子公司正处在转型的复杂时期，随着市场经济形势的变化，部分企业处于亏损的边缘，职工的奖金相应的出现了不同程度的降低，在这种情况下，做思想政治教育工作的效果就会欠佳。如果企业的思想政治教育工作的内容能够随着市场经济形势的变化而变化，并且不断丰富和创新，那么达到预期效果的可能性就会越大。

一直以来，首钢集团思想政治教育工作的方法仍然比较陈旧，公司的政工部门的工作人员手段相对传统，以培训、竞赛、开会、演讲等方式为主。公司每年都会举行一些知识竞赛、演讲比赛，还会进行一些先进个人、先进单位的评选，工作方法和内容比较传统。该企业的思想政治工作宣传以报纸、会议材料等方式为主，随着信息现代化的发展和普及，多媒体等电子网络已经成为日常办公的主要工具，企业职工接收信息的途径越来越多元化，如果企业的思想政治教育工作的方式跟不上时代的发展变化，就无法满足职工的信息需求，就会被时代所淘汰。所以，思想政治工作应不断创新方式方法，采取各式各样的载体等手段，跟上时代的发展需求，为企业的发展提供支持保障。

4.4 企业文化建设与思想政治教育协调发展的必要性

从首钢集团的企业文化建设与思想政治教育工作的实际出发，经过调查研究，实现两者的协调发展，无论是对于企业文化的建设，还是思想政治教育工作的进行都有着重要的作用，充分发挥两者在企业建设中的异曲同工之妙，实现两者的优势互补，促进企业向着更好更快的方向不断发展。

4.4.1 企业文化建设为思想政治工作提供载体和助力

思想政治教育作用的发挥，必须依靠良好的载体和具体的物质形式。企业文化建设为加强思想政治教育提供了有效的活动载体。企业文化建设分为静态实物和动态活动两种形式出现。静态实物包括宣传语、标志牌、口号、报刊、规章制度等。动态活动包括体育比赛、演讲活动、联欢晚会、知识竞赛等。思想政治教育是抽象的，职工不容易深刻地理解和掌握，而企业文化刚好为思想政治工作提供了有效的载体，把抽象复杂的事物通过浅显易懂的道理和生动具体的形式恰如其分地表现出来，从而提高其思想水平，达到思想政治教育工作的预期目标。

企业文化建设进一步推动了思想政治教育的发展和进步。“企业文化建设采

用对职工思想和品德上的教育、文化环境上的创造和感情上的投入，制约人的行动，净化人的观念，从而把整个企业建设成为人们协作团体和共同体，最大限度地激发职工的创造精神、主动精神，以一致的目标、思想、原则和精神将全部职工形成一种合力，凝聚成整体，使企业的发展与生存同员工息息相关^[30]。从首钢集团企业文化的发展历程中可以看出，企业文化在丰富和充实思想政治教育工作内涵的同时，也扩大了其外延，使思想政治教育工作发挥其自身的重大作用，将这种强大的动力转化成生产力，从而促进企业经济效益的提高。例如：在首钢企业文化第一阶段的发展过程中，积累和积淀了中华民族的传统文化和民族精神，九死一生、生生不息、百折不挠、多难兴企，这是解放前30年为首钢积淀的宝贵财富。第二阶段首钢人形成了爱党爱国、爱岗敬业、无私奉献、顾全大局的优良传统，形成了回报社会、回报祖国、回报人民的主流价值观。第三阶段为首钢实现钢铁强国之梦提供了强大的精神动力，有效的促进了首钢集团的自主创新、自我积累、不断进步的步伐。第四阶段首钢在搬迁调整中，首钢人把“创新创优创业，建设21世纪新首钢”作为核心价值追求，以艰苦奋斗、自强不息、甘于奉献、勇于创新的精神，把代代传承的光荣与梦想铸就在21世纪新首钢的伟大实践中。第五阶段首钢坚持改革创新、推动转型发展，努力实现“首钢为首”的梦想，建设具有世界影响力的综合性大型企业集团。

通过世界多家知名企业的发展历程证明，企业文化建设的过程也是企业的思想和工作方法不断改革创新的过程。企业文化最早出现在日本，继而被美国企业学习，最后又被全球企业纷纷效仿，这证明了企业文化顺应时代的发展要求。将企业文化建设和思想政治教育协调发展，可以运用企业文化建设的新思路和新方法，开拓思想政治教育的新理念，积极引导企业职工树立思想政治的正确价值观，激发职工的主人翁意识，提高企业的凝聚力，克服形式主义、官僚主义等思想政治工作中出现的弊端。所以，加强企业文化的建设可以促使思想政治教育工作的与时俱进、开拓创新。

4.4.2 思想政治教育为建设企业文化提供正确方向和可靠保障

“社会经济基础和社会结构的深刻变化，是生产力发展的迫切需要，也产生了多种利益群体和不同社会阶层^[31]。”我国是社会主义国家，社会主义国家意识形态、思想道德规范、行为准则一定会渗透到社会生活的各个方面，当然我国的企业文化也必然坚持社会主义的政治方向。企业的政工人员通过思想政治教育来提升职工的政治素养和社会责任感，“引导他们正确认识国家、集体、个人三者之间的利益关系，把爱国、爱厂、爱岗有机结合起来。”积极有效抵制拜金主义、享乐主义和极端个人主义思潮的不良影响，保证企业文化建设沿着社会主义政治的正确方向发展。

企业文化不仅包含企业内部主观的情感态度、价值观，还包括企业中外显的各项规章制度。企业各项规章制度的落实与执行，靠的是全体职工的自觉性，而这种自觉性则来源于职工对本企业的情感态度和对企业的了解，对企业规章制度的认可和掌握。对企业的情感态度和价值观归根结底属于思想政治教育工作的范畴，要靠思想政治教育工作来完成。首先，企业文化的建设者要树立正确的思想观念，通过对思想政治教育的不断学习，制定出符合社会主义核心价值观要求的企业文化。其次，对全体职工加强思想政治教育，使他们的情感态度、价值观和企业所倡导的文化相一致，增加职工对企业及其文化的认同度，自觉执行企业的各项规章制度。所以，思想政治教育为企业文化的建设提供了可靠的思想保障。

思想政治教育为企业文化的建设提供了精神动力和智力支持。企业的发展要靠企业人的推动，“企业人是‘社会的人’，他们除了物质需求外，还有社会、心理等方面的需求。”企业文化的落实执行过程中，不仅要有物质的推动，也需要精神动力的作用，当物质奖励不能发挥作用时，精神激励就尤为重要，而思想政治教育在企业文化的建设中就发挥着精神动力的作用。企业将优秀的思想道德情感和正确的价值观通过思想政治教育灌输给企业的职工，增加职工对企业的认同感，为企业文化建设提供精神动力保障。首钢利用媒体、报纸等手段，大力宣传公司的先进人物和感人事迹，运用榜样的精神力量来调动广大职工热爱首钢、建设首钢的积极性。

企业文化的建设不仅需要精神的激励，也需要丰富的科学知识。美国麻省理工学院彼得·圣吉（Peter. M. Senge）教授提出的“学习型组织理论”的基本要点是：通过个人愿景发展成为共同愿景，再到追求愿景。这也是很多企业家创造企业文化的优秀经验^[34]。首钢京唐公司在职工的生活区建立了图书馆、电子阅览室、游泳馆、健身房等设施，满足职工的精神文化和科学知识的需求。企业将现代丰富的科学知识通过思想政治教育的方式传输给企业文化的建设者，建设者通过学习制定出先进的企业文化，之后通过企业文化的各种载体，传递给企业职工，提高职工的智力水平，员工智力水平的提高又反作用于企业文化，促进企业文化的建设和创新发展，因此思想政治教育又为建设企业文化的建设智力保障。

4.4.3 两者的协调发展是顺应时代发展的要求

企业的成功转型、国民经济的健康发展、和谐社会的共同构建都需要企业文化和思想政治教育工作的协调发展。随着改革开放的不断深入，企业改革发展的力度也在不断加大。一个企业要想在激烈的竞争中不断取胜，不能仅仅依靠设备技术的更新和生产流程的优化等“硬件”上进步，也需要企业文化建设等“软件”方面的创新。“凡是成功的企业，背后必然有一套健康有力的文化，强烈的文化几乎总是不断取得成功的驱动力。”“企业文化建设是实现思想政治工作与企业经营管理实

践相结合的有效途径。”企业文化的建立、传播和发展要依靠思想政治教育来完成。思想政治教育促进企业核心价值观的建立，有助于企业精神的培养，有利于企业文化内涵的宣传等。企业文化和思想政治教育协调发展是深化我国企业改革发展的必然要求。

起源于西方的企业文化理论，应该与我国企业的实际情况相联系，实现企业文化的本土化，即中国化。企业文化从诞生之日起就打上了西方文化的烙印，而与这种理论相联系的必然是西方的政治经济文化，但是我国企业的实际情况和政治经济背景不同于西方，所以，我们应该将西方企业文化的优点和我国的优良传统相结合，实现企业文化建设的目标——企业文化中国化。作为企业文化中国化的思想政治教育也是我国企业的优良传统，企业通过思想政治教育引导企业的管理者制定出符合我国社会主义价值取向，符合中国国情的企业文化。企业文化的主要执行者是企业的员工，所以对员工进行思想政治教育有助于他们对企业文化的认可和落实，从而真正实现企业文化的中国化。

我国企业的思想政治教育工作是在我国特有的社会背景下产生的，对企业的发展有重要的推动作用，经过长期实践，已经形成了一套相对完善的体系，但是任何事物都是呈现螺旋上升的发展趋势，所以在思想政治教育工作发展的过程中也会出现很多的问题和挑战。在我国，企业文化建设还处于一个相对初级的阶段，企业文化的本土化进程是否能够成功进行下去，还需要不断地探索创新。以首钢集团为例，首钢已经初步建立起了现代化的企业制度，但是产权关系和利益关系又出现了新的矛盾，这种情况下，思想政治教育工作就发挥了有效的调节作用。面对国际、国内市场的巨大变化，对照国内外先进企业，首钢集团各级领导干部创新体制，拓宽发展思路，企业之间的竞争也是企业文化之间的竞争，在竞争激烈的市场环境下，需要发挥企业文化的整合作用。由此可见，企业文化建设和思想政治教育协调发展对企业经济的发展有着重要的意义，是顺应时代发展的必然选择。

总的来说，根据企业文化建设和思想政治教育目前的实际发展状况，两者的协调发展保障了企业文化建设的正确方向，为其发展提供精神动力和智力支持，推动企业文化的本土化进程；两者的协调发展为思想政治教育工作提供了有效的载体，促进企业思想政治教育方式方法的突破创新；两者的协调发展是促进企业经济发展、构建和谐企业、顺应时代改革的必然趋势。

第5章 企业文化建设与思想政治教育协调发展的对策

5.1 企业文化建设与思想政治教育协调发展的原则

原则即说话、行事所依据的准则。俗话说：“无规矩不成方圆。”如果一个人做事没有原则，那么他的行为一定是盲目的，做事的效果也会事倍功半；企业如果没有原则，那么它的秩序必将混乱，在企业竞争中也一定会失败；社会如果没有原则，和谐安定也就无从谈起。任何事物的发展都要遵循自己的规律与原则，企业文化建设与思想政治教育的协调发展，也要遵循以下原则。

5.1.1 坚持统筹发展的原则

我国是社会主义国家，社会主义国家的基本路线关系到党和国家的前途和命运，是制定其他一切具体工作路线、方针、政策的基本依据。企业发展离不开党和国家的发展，所以企业进行企业文化建设时，要统筹兼顾党和国家的基本路线。企业思想政治教育工作是企业管理者帮助员工解决思想问题，树立正确的世界观、人生观、价值观，促进企业全面发展的一种教育疏导工作，企业思想政治教育工作也是企业文化、企业精神的塑造者和培育者。而企业文化企业为了解决企业发展的问题而逐渐形成的，被企业员工认为有效的进而共享，并共同遵循的基本认知和理念。

思想政治教育的主要内容是依据党和国家的基本路线制定的，企业的向前发展也要依靠基本路线的引导和推动，企业的发展方向要始终与国家的发展方向一致。企业文化的推动和发展是离不开全体员工的支持，员工树立正确的价值观也离不开思想政治教育工作的引导，而思想政治教育工作的正确方向需要与党和国家基本路线保持一致。由此可见，企业文化与思想政治教育要处理好职工、企业和国家的关系。企业文化与思想政治教育工作是相互补充，相互促进的，不能互相代替，所以要坚持统筹发展的原则。

5.1.2 坚持以人为本的原则

“坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展。”是在党的十六届三中全会《决定》提出的一个新思想。以人为本，就是以广大人民群众的根本利益为本，一切从人民群众的根本实际利益出发，解决人民群众的基本需求，随着社会政治、经济、文化的不断发展使人民群众的生活水平不断提高，切实保障人民群众的根本利益。

以人为本的科学论断，就是要做到充分尊重人、理解人、关心人，满足人的需要、促进人的发展。在企业中，坚持以人为本就是要最大限度地调动广大职工的劳

动主动性和积极性，促进企业更好更快地发展。

在企业文化建设与思想政治教育协调发展的工作中，也必须遵循以人为本的原则。企业的员工是企业活动的主体，“价值关系可以体现和反映作为主体人的本性、需要和目的，可以说主体性是价值的根本特性”。因此，企业要想在竞争中取胜，只有真正地去实现企业员工的主体性价值才是正确之策。“一个公司的成功，越来越要靠员工的积极性和创造力，而不是机器的性能，管理人员的主要职责是创造出一种环境，使每一位员工能发挥才能。”而思想政治教育担负着解决员工思想问题、树立正确价值观的重要任务。对于企业文化建设而言，“20世纪80年代风靡西方世界的一种管理方法就是人本管理，以尊重人、激发人的热情为核心，以满足人的合理需求为着眼点。”所以在企业文化建设与思想政治教育协调发展的过程中，要让每位员工参与进来，充分发挥其主动性积极性，通过研讨会、民意箱、走访调研等方式集思广益，确保工作的科学性、民主性。坚持以人为本的原则，体现了“一切为了员工，为了员工的一切”的人本理念。

无论是企业文化建设还是企业思想政治教育，它们的对象都是人。人是企业活动的主体，人的积极性与主动性的发挥是企业活动成功的保证。因此，要把企业文化与企业思想政治教育结合起来，就应该充分调动人的积极性，树立以人为本的思想。应该帮助职工树立主人翁思想，并在爱国爱党的前提下，树立一种以企业为家、与企业共进退的思想。只有这样，才能把企业文化建设与企业思想政治教育有机结合起来，从而促进企业的蓬勃发展。

5.1.3 坚持实事求是的原则

党的十一届三中全会重新确立了实事求是的思想路线，实事求是从事物的实际出发，通过不断地研究分析事物的内在联系和事物的发展规律，从而透过现象挖掘出事物的本质。通常指按照事物的实际情况办事。邓小平曾指出：“我们开会、作报告、做决议，以及做任何工作，都为的是解决问题”。企业文化建设与思想政治教育协调发展，不能一味地追赶潮流，搞形式主义，拒绝假大空的思想，应该以解决问题为出发点，从实际出发，找准两者协调发展的切入点，更加注重方法手段的可操作性和实效性。推进企业文化建设，人们要提高思想认识、敢于创新，把企业文化和思想政治教育协调发展落到实处。

实现企业文化建设与思想政治教育的协调发展，既要从宏观把握，制定出明确的政策，又要从微观出发，制定出具体的措施，无论是企业的管理人员还是企业员工都要有统一的规划。很多企业对于企业精神的归纳用“高大上”的词语，不考虑企业本身存在的特殊性和实际情况，因此，两者的协调发展要重视思想政治教育的引导，以企业文化为纽带制定标准化的管理方法，把具体的工作量化，明确考核细

则和奖励办法，充分调动员工投身企业建设的热情。

5.1.4 坚持效益和责任并重的原则

企业不仅有追求经济效益，创造利润的责任，也有承担社会责任的义务。企业的社会责任是指企业在创造利润的同时，还要承担对员工、客户和环境的责任。企业的社会责任要求企业转变传统的经营理念，重点突出在生产过程中对员工的价值关注，加强对消费者需求的了解、承担生态环境的改善、对社会做出贡献。企业文化与思想政治教育协调发展应该坚持企业效益和社会责任和谐发展的原则。

现代有些企业只注重自身经济效益的提高，把追求利润的最大化作为生产经营的唯一目标，对于应承担的社会责任则全然不顾，最终必将导致企业经营的失败。因此，要实现两者的协调发展，必须处理好企业经济效益和社会责任之间的关系。企业管理者在进行企业发展规划时，适当的考虑企业本身的社会责任，使其承担社会的责任感。企业的管理者作为企业发展方向的引导者，首先要加强他们的思想政治教育，培养集体主义精神，使他们树立正确的财富观。其次普通工人是企业的主要构成人员，加强对员工的思想政治教育，让员工认识到社会的进步才是企业发展的根本动力和可靠保障。提高管理者和普通工人的思想觉悟，才能让他们主动承担起应尽的社会责任。“世界上没有完全相同的两片树叶”，同样企业特点不同承担的社会责任也不同，所以要通过企业文化建设找出不同企业应完成的相应社会责任。例如，在汶川地震中，很多企业主动地承担了企业社会责任，体现了企业对社会及人文精神的关注，从而使自己的品牌和形象在消费者的心目中得到了巩固和提升。甚至，一些原本并不出名的企业因为在地震中积极回报社会而让消费者认识和接受了它们的品牌。

5.2 企业文化建设与思想政治教育协调发展的路径

5.2.1 科学引导树立正确的企业价值观

企业价值观是指企业决策者对企业性质、目标、经营方式的取向作出的选择，是被员工接受共同观念，是长期积淀的产物。企业的价值观是全体员工共同持有的，是支持员工精神的主要价值观。企业价值观是全体员工艰苦努力的结果，是把所有员工联系在一起的纽带，是企业生存发展的内在动力，是企业行为规范制度的基础。无论社会如何发展，无论市场如何变迁，在优秀的企业中，它的价值观是不会改变的。由于受外来文化影响，在一部分职工当中，崇尚以个人主义为核心的价值观，坚持个人本位，这与我国倡导的价值观发生了激烈碰撞。坚持集体主义为主企业价值观是企业行为的基本驱动力，所以树立正确的企业价值观对一个企业的发展是至关重要的。

树立正确的企业价值观需要思想政治教育工作的科学引导,据不完全统计调查,企业员工发挥 20%-30%的能力,就可以完成自己的工作内容,但如果充分调动鼓舞员工对工作的积极性,就可以更大程度的发挥员工的潜力,甚至可以提升到 80%-90%,这样的工作效率和能力势必会为企业创造出更大的价值。当员工全心全意的投入到企业的生产经营中,就会工作中不断精益求精,质量、安全、效率上都能更高的完成。思想政治教育工作在马克思主义科学理论的基础上,广泛听取员工的意见和建议,再把广大员工的意见和建议取其精华去其糟粕,对员工加以科学的疏通引导,提高员工的思想认识,使员工共同树立集体主义的正确价值观,企业的发展是大家团结协作、共同努力的结果,在集体主义价值观的引导下,员工有了安全感和归属感,而这种安全感和归属感又提高了企业集体的凝聚力。每个人都是独立的个体,不同员工具有的价值观也是各不相同,企业要实现自己的发展,必须要有一个共同的价值观作指导,共同价值观会引导广大员工团结起来产生更大的凝聚力,树立集体主义的共同价值观,化解员工之间的主观分歧,给企业营造一个相互沟通相互理解的和谐的内部环境,从而推动企业方针政策的贯彻落实,把员工的思想引到企业发展的战略目标上来。

在信息技术多元化的现代社会中,人们获取信息资源的途径越来越广泛,互联网等科学技术的发展普及,加之西方国家思想的不断冲击,人们的思想变得日益复杂化,所以在引导员工树立正确的企业价值观时要更要注意方法的科学性和有效性。这就要求思想政治教育打破固有的传统观念,把现代先进的企业文化融入其中,用主流的文化来引导现代员工,提高员工的思想认识,挖掘他们的内心想法,鼓励他们发挥自己的才能,使员工能够科学高效地解决生产生活中遇到的困难问题,实现员工个人理想和企业目标的统一,推动企业的良性发展。

5.2.2 软硬兼施实现功能互补

在第二章中已经深入分析了企业文化建设与思想政治教育两者之间相辅相成的辩证关系,正是由于两者既相互区别又相互联系,决定了它们在企业发展中的互补性和互动性。

企业的思想政治教育要根据市场形式的变化而不断改变,赋予企业文化建设新的内容,丰富企业文化建设的内涵,真正实现两者的功能互补。在以往的企业中,思想政治教育工作方式较单一,主要是摆事实、讲道理,以理服人、以情动人,可是在市场经济迅猛发展的今天,某些企业以追求利益的最大化为唯一目标,出现了出售假冒伪劣商品、虚假宣传、财务造假、不守信用等恶性竞争的不良行为,在这种情况下,我们就需要把企业文化建设中的以法治人的强硬手段融入到以理服人、以情动人的思想政治教育的软手段中,加强法纪管理,遵守企业规章制度,严格执

法，对违法乱纪者进行严格处罚，对道德模范者进行表扬奖励，用法纪的强制性约束全体员工的行为。但是纪律和法律的作用范围是有局限性的，比如员工日常的谈吐和交流、风俗习惯、道德规范等都不属于法纪的管理范围内，这时就需要思想政治教育的软手段来进行补充，用道理和情感对员工进行教育引导，弥补法纪的不足之处。

从企业的生存发展角度来看，法律和道德的关系是相互联系、互为依靠、互相影响、互相提高的，两者不可相互代替。现在我国的法律还不是很健全，处在遇到新问题还在进行不断地完善过程中，对于道德的要求也是在进行不断的完善。只有触碰了法律的最低线才会去惩罚企业，所以在道德缺失的情况下永远也打造不出优秀的、有良心的企业。在达到法律最低线之后，要靠道德的提高和舆论的监督，才能够打造出大家都认可的企业。所以单从法律约束，或者单靠道德监督都不可能打造出优秀的企业。只有这两方面同时下手，当企业违法的时候有惩罚的措施，再从道德的角度能够打造出老百姓心中有良知的企业。所以道德和法律在功能上是互补的，是企业进行调控的重要手段，为实现企业文化建设与思想政治教育的协调发展提供了可能性。

5.2.3 借助新平台实现协调发展

党的十八大报告强调“创新基层的党建工作，夯实党的执政基础”，这样有助于充分发挥基层党组织的战斗堡垒功效，在巩固党的执政地位、实现党的执政使命上具有深远的意义。我国是社会主义国家，要实现企业文化建设与思想政治教育的协调发展。需要借助党组织这个平台保证我国企业的社会主义方向。在国有企业和集体企业中，要发挥党组织的政治核心作用。保证党和国家方针政策的贯彻落实。借助企业党组织平台，加强和改进思想政治工作，提高企业领导的思想道德素质，加强与群众的交流沟通，注重对群众的人文关怀和心理疏导，主动关注民生问题，借助党组织平台，进行先进企业文化的建设。社会主义的核心价值观是引领企业文化建设的风向标，在企业内部组织各种企业文化活动，培养员工的积极进取的精神和良好的职业道德，使企业文化不断的良性发展。借助党组织平台，发挥党员的模范带头作用，鼓励和感染广大员工投身到企业文化建设和思想政治教育协调发展的工作中来。随着信息技术的普及和发展，互联网在现实生活中被广泛应用，企业文化建设和思想政治教育也应该借助互联网这个平台实现两者的协调发展。首先，互联网具有海量性、全球性、互动性、多媒体性等特点。企业的专业技术人员可以利用互联网搜索、收集、整理有关企业文化建设和思想政治教育方面的资料，建立资料库，方便广大员工学习和查阅，拓宽他们的视野，增加知识的储备，提高认识能力，为实现两者的协调发展做好铺垫。其次，网络社会存在于 Internet 通过网络技

术等模拟现实情境所形成的一个沟通信息的虚拟空间，它是虚拟的社会，大家通过网络可以自由发表观点。现代企业可以通过各种网络平台，例如 QQ、微信、微博等，去了解员工的思想动态和内心需要，用虚拟的身份进行在线交流，帮助员工答疑解惑，找到两者协调发展存在的问题及解决的途径。例如，2015 年初，由京唐公司党委主管主办的《首钢京唐报》开通了微信公众平台。《首钢京唐报》微信公众平台及时播报京唐公司重要新闻、重大活动、热点事件、一线风采等内容，实时发布京唐公司生产经营和重点工作动态。轻松、时尚的方式受到了广大职工的欢迎，开通半以来，职工关注人数已超过 2000 余人，反馈意见建议达 300 余条。微信平台的开通，展现了京唐公司与与时俱进、不断创新的企业文化。最后，为适应信息化社会的发展要求，建立一支高科技网络人才队伍，充分利用网络资源，提高两者协调发展的技术水平。

“全部社会生活在本质上是实践的。”而实践的主体是人，企业文化建设和思想政治教育的协调发展也要依靠广大员工在实践中进行，人们的实践活动需要借助载体实现。两者的发展不能仅停留在形而上学的理论上，应该通过活动平台的建立，帮助员工去认识和掌握。通过开展知识竞赛、竞技比拼、演讲比赛、作品展览等丰富多彩的活动，使广大员工参与其中，提高他们的学习兴趣，大家通过广泛的交流学习活动平台的搭建，增加实践经验，使两者协调发展工作的开展从抽象空洞的理论转变为生动具体的实践活动，针对性强，方法更加科学有效，推动两者协调发展工作向着更高水平迈进。

5.2.4 继承优良传统推动创新发展

马克思主义的辩证法是关于自然、社会和思维发展的最一般规律的科学，辩证法按其本质来说是批判的、革命的。任何事物的发展都是由内部矛盾引起的，既肯定又否定，克服消极内容，保留积极合理的因素，是螺旋式上升的前进过程，其实质就是“扬弃”。“我们的思想认识是随着社会实践的不断发展而不断发展的，社会不会停下发展的脚步，因此我们的思想认识也应不断前进。应该根据社会实践的要求大胆创新。”所以在企业文化建设和思想政治教育协调发展的过程中，也必须扬弃创新，在继承优良传统的基础上，推动创新发展。

中国企业面对国内外市场的激烈竞争，要想实现企业文化建设和思想政治教育的协调发展，最终取得竞争的胜利，既要继承和发扬我国优秀的传统文化，又要与时俱进、开拓创新。如人文精神中所倡导的以人为本，在企业文化建设中表现为“关爱员工，员工至上”。在思想政治教育上则阐释为科学发展观的核心以人为本，这样在传承和发扬民族精神的基础上，实现了以人为本现代化中新的诠释。民族精神也是文化的一种形式，企业文化的建设需要民族精神做基础。如社会主义核心价值观

中的诚信，继承了我国民族精神中厚德载物的优良传统。

企业文化创新是指为了使企业的发展与环境相匹配，根据本身的性质和特点形成体现企业共同价值观的企业文化，并不断创新和发展的活动过程。“创新是一个民族进步的灵魂，是国家兴旺发达的不竭动力。”企业文化建设与思想政治教育协调发展也需要具有一定的创新意识。企业通过思想政治教育让员工意识到创新对企业发展的重要作用，设立创新奖励等措施，激发员工创新的热情，不断学习和实践，把自己的知识和经验通过大脑进行思维加工，形成创造性思维，最后转化成创新成果。企业积极推动创新教育，集思广益，促进企业发展。除此之外，创新意识在企业文化建设中也是不可或缺的，企业提供创新的文化制度保障，为员工创新提供支持，一个健康的企业文化氛围会激发员工自主创新的精神，所以促进企业文化建设与思想政治教育的创新，有助于推动两者的协调发展。

5.3 企业文化建设与思想政治教育协调发展的重要节点

5.3.1 人员和机构设置上的协调发展

企业是由生产人员、技术人员、销售人员、政工人员等很多不同职位的员工组成的，一般是以盈利为目的的组织。企业的发展和管理的靠全体员工的共同努力实现的。但是由于市场经济存在自发性、盲目性、滞后性等特点，作为功利性的组织，企业难免在激烈的市场竞争中遭遇挫折，很多企业则会采取减员增效的办法用来降低企业成本，提高经济效益，这时政工人员则首当其冲，因为很多人会认为思想政治教育工作华而不实，不能促进企业经营管理的改善和经济效益的提高，这严重挫伤了企业政工人员的积极性。

在现代信息化的社会里，企业员工的思想不断发生碰撞，政工人员是企业文化的重要组成部分，是思想政治教育的引导者，企业文化建设与思想政治教育的目标是一致的，都是为了追求企业经济效益和社会效益的最大化，政工人员只有在企业文化建设中找准定位，坚定目标，才能将思想政治教育工作进一步落到实处。所以必须重视政工人员在企业文化建设中的重要作用，根据企业发展的实际需求，通过对企业文化的建设，把政工人员和企业文化的建设人员结合起来，把两者的组织机构进行汇总对接，使员工树立竞争意识和创新精神，激发员工自主学习的热情，各自发挥其长处，实现两者的优势互补，这样既可以精简机构，充分实现政工人员的价值，又可以降低成本，提高工作效率。

5.3.2 培养员工目标和责任目标上的协调发展

人民群众是实践的主体，是历史的创造者。“理论一经掌握群众，也会变成物质力量。理论只要说服人，就能掌握群众；而理论只要彻底，就能说服人。所为彻底，

就是抓住事物的根本。”在一个企业中，思想政治教育工作强调全体员工是企业主体，要提高广大员工的思想道德水平，培养“四有”职工，促进员工的全面发展。企业文化建设强调的是人的思想、道德、行为等在企业管理中的作用，为员工和企业的发展创造积极和谐的环境氛围。“如果在管理工作中找不到一个明确的目标，那么任何人和任何集体都不可能期望有效果地或有效率地完成任任务。”无论是企业文化建设还是思想政治教育面对的都是企业员工，实现两者的协调发展，可以以实现企业目标为基础，将培养全面发展的优秀员工落到实处，把两者相结合，增强全体员工的责任感、集体荣誉感，最终实现企业发展的目标。

良好的社会责任感不仅是思想政治教育的重要要求，也是企业文化建设的题中之义。良好的社会责任感是有助于企业员工思想道德素质的提高，也有助于企业品牌和形象的树立。思想政治教育不仅要帮助企业实现经济效益的最大化，同时肩负着社会责任。企业文化属于意识形态的范畴，企业文化的建设必须首先从职工的思想观念入手，树立正确的价值观念和哲学思想，重视社会责任意识，在此基础上形成企业精神和企业形象。在企业文化建设过程中，将业务知识的培训和思想政治教育知识结合起来，将员工的使命感、责任感融入到企业文化建设丰富多彩活动中，实现社会效益和经济效益的双赢。

5.3.3 物质文明和精神文明上的协调发展

企业文明的建设包括物质文明和精神文明建设，物质文明精神文明建设的基础，精神文明对物质文明有重大的推动作用，两者相互促进，共同发展。

思想政治教育是精神文明建设的核心，思想政治教育解决的是精神文明建设的根本问题，它对社会的政治经济发展起到了巨大的推动作用。思想政治教育解决的是精神文明建设的根本问题。因此，在企业改革的大潮中，要想使企业立于不败之地，就要始终坚持两个文明一起抓，两手都要硬的方针政策，推动企业文化建设与思想政治教育的协调发展，把企业文明建设贯穿到企业文化建设与思想政治教育的工作当中。

思想政治教育在注重企业物质文明建设的同时，更加注重人的全面发展，企业之间的竞争也是企业人才之间的竞争，思想政治教育可以通过企业文化建设中的树立先进典型、网站建设、参观学习、创先争优等活动载体，推动企业物质文明和精神文明的发展。例如，首钢京唐公司通过“道德讲堂”普及道德理念、讲述道德故事、弘扬道德精神、展示道德力量，与企业文化建设结合起来、与精神文明创建结合起来，着力加强社会公德、职业道德、家庭美德和个人品德等“四德”建设，通过成立组织机构，制订学习计划，发表心得体会，“道德讲堂”以其亲和力、感召力和影响力，让全体干部职工在耳濡目染和潜移默化之中汲取了道德智慧、强化了

道德修养，更积极地投身到企业文明建设的浪潮中，将这种精神力量带到物质生产中去，最终推动企业健康快速发展。

结 论

随着改革开放的不断深入和经济社会的快速发展，各种社会思想、思潮、文化相互碰撞，使企业职工的思想观念、利益需求、价值取向发生了一定的变化，我国企业正处在改革的特殊阶段，企业文化和思想政治工作面临着新的挑战，所以必须要找到一种新的方式来应对新的挑战，解决新的问题，促进我国企业核心竞争力的增强。

企业文化和思想政治工作发展过程中存在着方法陈旧、缺乏创新、员工参与度不够等问题，两者共同存在于企业的生产管理中，企业文化建设属于经济管理的范畴，思想政治工作属于政治文化范畴，不能将两者混为一谈，更不能相互代替。两者虽然不同，但是在实际应用中又是相互联系，相互促进的。因此，推动企业文化建设与思想政治工作协调发展是必要的。两者的协调发展是顺应时代改革发展的要求，可以有效杜绝“两张皮”的现象；有利于企业员工思想道德品质的提高；有利于继承、发扬我国优秀的思想政治教育及传统文化的作用；有利于思想政治教育方式方法的创新发展；有利于推动企业文化建设本土化发展进程。

本文对前人的经验成果进行学习总结，对企业文化建设和思想政治教育的理论特点进行研究，对首钢集团的企业文化和思想政治教育工作进行实地考察。在此基础上，提出企业文化建设与思想政治工作协调发展。但是企业文化建设与思想政治教育的协调发展研究具有深度探索性，笔者理论基础不够深厚，对知识的运用不够灵活，导致论文研究存在一定的不足之处。所以，笔者在今后的学习工作中，会更加努力，不断提升自己的理论和实践水平，为推动我国企业文化建设和思想政治教育的创新发展贡献自己的微薄之力。

参考文献

- [1] 李路路.转型社会中的私营企业主.北京:中国人民大学出版社,1998
- [2] 姜学敏.山东企业文化建设.北京:人民出版社,1998
- [3] 三国.企业文化.武汉:武汉出版社,1989
- [4] 阿伦·肯尼迪、特伦斯·迪尔:西方公司文化.中国对外翻译出版公司,1987
- [5] 彼德斯·沃特曼.追求卓越——美国优秀公司管理经验.华夏出版社,1982
- [6] 约翰·P·科特,詹姆斯·L·赫斯克特.企业文化与经营业绩.华夏出版社,1997
- [7] 威廉·大内.z理论,北京:中国社会科学出版社,1981
- [8] 泰伦斯·狄尔,爱伦·肯尼迪.企业文化仁.香港:长河出版社,1983
- [9] 丁俊.企业思想政治教育水平的提高[J].现代企业文化,2011(12).
- [10] 张奇伟.如何用科学发展观来指导煤炭企业职工思想政治教育[J].华人时刊,2012.
- [11] 赵常明,武斐.企业思想政治教育的对策探究[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2012
- [12] 张耀灿,郑永廷,吴潜涛.现代思想政治教育学.北京:人民出版社,2006
- [13] 马克思主义基本原理概论[M].北京:高等教育出版社,
- [14] 孙耀军,何大基,彭帅等.西方企业文化.北京:中国对外翻译出版社,2007
- [15] 杨志明.海尔兵法——张瑞敏40个先行理论与实践版式.北京:中国经济出版社,2003
- [16] 刘光明.企业文化.北京:经济管理出版社,2006
- [17] 特伦斯·E·迪尔,艾伦·A·肯尼迪.新企业文化.中国人民大学出版社,2009
- [18] 管益忻.企业核心竞争力——战略管理赢家之道.北京:中国财政经济出版社,2005
- [19] 彼得·圣吉.美国最佳管理企业的经验.中国对外翻译出版公司,2002
- [20] 何佳,吕瑶.论企业文化建设与思想政治工作的有效融合[J].现代企业教育,2013
- [21] 姜淑华,杨勇.现代思想政治教育方法论[M].长春:吉林人民出版社,2013.
- [22] 孙其昂.思想政治教育学前沿研究.北京:人民出版社,2013.
- [23] 马克思,恩格斯.马克思恩格斯选集第一卷.北京:人民出版社,1995
- [24] 江泽民.江泽民文选第三卷.北京:人民出版社,2006
- [25] 马克思恩格斯选集第一卷.北京:人民出版社,1995
- [26] 蒋懿学.浅析企业文化与思想政治工作的有机融合.上海党史与建党,2009,(7)
- [27] 2013 首钢党委宣传部.首钢企业文化手册.北京:首钢集团出版社,2014
- [28] 丁骥千.西方工会的现状和前景.国外理论动态,2011,(5)
- [29] 陈桂兰.改制企业思想政治工作的思考.企业家天地(理论版),2007,(6)
- [30] 赵燕军,孟桂斌,李涛.企业思想政治工作要以经济建设为中心.政工研究动态,2009
- [31] 董昇,于红霞.谈中华传统文化与现代企业文化的融合.商场现代化,2009,(4)

- [32] 朱顺德,苏国红.基于民族精神的企业文化建设创新研究.安庆师范学院学报,2012,(3)
- [33] 赖雄麟.马克思主义思想政治教育理论时代化研究.北京:人民出版社,2012.
- [34] 杨宏伟,纪超凡.对企业文化与思想政治工作的思考.青海社会科学,2009,(1)
- [35] 孙伟平.价值的主体性维度及其意蕴.湘潭大学学报.哲学社会科学版,2007,(5)
- [36] 工人阶级、中国共产党与“三个代表”——学习江泽民同志在庆祝中国共产党成立八十周年大会上的讲话.天津市工会管理干部学院学报,2001,(3)
- [37] 王丹.我国文化产业政策及其体系构建研究. [东北师范大学博士论文]. 长春: 东北师范大学,2007
- [38] 张慧娟. 美国文化产业政策及其对中国文化建设的启示. [中共中央党校博士论文]. 北京: 中共中央党校, 2012
- [39] 朱顺德. 当代思想政治教育与企业文化融合的新路径研究. [安徽工程大学硕士论文]. 安徽: 安徽工程大学, 2013
- [40] 张冠男. 当代中国国有企业文化建设问题的哲学思考. [吉林大学博士论文]. 吉林: 吉林大学, 2012
- [41] 周勇成. 国有企业思想政治工作促进企业文化建设研究. [重庆师范大学硕士论文]. 重庆: 重庆师范大学, 2012
- [42] 李晶. 企业文化与思想政治教育融合研究. [山西农业大学硕士论文]. 山西: 山西农业大学, 2013
- [43] 赵冰莲. 文化多元化背景下国有企业思想政治工作研究. [东北石油大学硕士论文]. 东北: 东北石油大学, 2013
- [44] 高丽静. 文化发展战略下的国有企业思想政治工作创新研究. [浙江理工大学硕士论文]. 浙江: 浙江理工大学, 2013
- [45] See Drexler Garcelon,G..Strategies for Active Citizenship. Pearson Education,Inc,2005.
- [46] Peg Neuhauser,Ray Bender,Kirk Stromberg. Culture Com: Building Corporate Culture in the Connected Workplace. Institute of Personnel Managemengt ,2000
- [47] John P.Kitter,James L.Heskett.Corporate Culture and Performance, Kotter Associates,Inc. and James L. Heskett,1992
- [48] Jaclyn Sherriton, James L.Stern.Corporate Culture,Team Culture:Removing the Hidden Barries to Team successs,Corporate Management Developers,1997
- [49] Sue Jones.Developing a Learing Culture.McGrew-Hill Company,1996
- [50] Driscoll,K, Mckee, M..Restoring a culture of ethical and spiritual values: A role for leader storytelling .Joual of Business Ethics, 2007 ,(73)

攻读硕士学位期间所发表的论文

- [1] 吴春瑕. 探讨新形势下企业思想政治工作的创新. 河北企业, 2015,(10)

致 谢

在河北科技大学的研究生生活就要结束了，这段美好的时光将永远留在我的记忆力。在研究生学习的期间里，我要感谢所有给予我关怀和帮助的老师 and 同学们。

在本论文的撰写过程中，胡惠英作为我的指导老师，她治学严谨的态度、渊博的知识、实事求是的学术作风以及高尚的道德情操，使我明确了学术目标，为我营造了良好的学术氛围。其平易近人的人格魅力、无微不至的人文关怀和宽以待人的崇高风范，将成为我人生道路上学习的榜样。正是由于胡老师在百忙之中多次审阅论文，并对本文提出了很多宝贵的意见，才能使本文成型。尤其是在毕业论文写作期间，胡老师并不会因为我的愚钝而放弃对我的耐心指导，这篇论文凝结了老师对我满满的爱。在此，谨向导师表示我真挚的祝福和由衷的感谢，愿导师工作顺利，身体健康，家庭幸福美满！

借此机会，我还要向所有授课老师和关心帮助我的同学表示感谢，感谢诸位老师循循善诱的教导，感谢同学们的帮助和支持，在此，也要向学术界兢兢业业、孜孜不倦、付出辛勤汗水的专家学者致！