

# 企业文化与思想政治工作深度融合路径探索

贾玮

华电（宁夏）能源有限公司新能源分公司，宁夏银川市，750000；

**摘要：**本文通过文献研究、案例分析等方法，探讨了企业文化与思想政治工作融合的理论基础和实践路径。研究发现，企业文化与思想政治工作在价值导向、目标追求等方面具有内在一致性，二者的深度融合能够有效提升企业软实力和核心竞争力。研究提出了“价值引领、制度保障、载体创新、评价反馈”四位一体的融合路径，并通过典型案例验证了该路径的可行性和有效性，对于推动企业高质量发展、实现企业治理现代化具有重要的理论意义和实践价值。

**关键词：**企业文化；思想政治工作；融合路径

**DOI：**10.69979/3029-2700.25.09.008

## 引言

在社会经济快速发展的环境中，企业文化与思想政治工作的紧密结合已成为企业实现长期发展和社会责任的关键因素。企业既要追求经济效益，也需积极履行社会责任，这离不开思想政治工作的融入。优秀的企业文化可增强企业内部凝聚力和外部形象，思想政治工作则能确保企业坚守正确价值导向。二者的紧密结合有助于员工价值观与企业目标保持一致，推动企业履行社会责任和实现现代化管理。然而，如何实现深度融合是许多企业面临的难题。过去的研究多停留在理论层面，缺乏具体实施方案和实际验证。本文借助文献研究和案例分析，探究企业文化与思想政治工作融合的理论及实践路径，提出“价值引领、制度保障、载体创新、评价反馈”四位一体融合模式，为企业提供明确实用的操作指南，促进两者深度融合，推动企业高质量发展和治理现代化。

## 1 企业文化与思想政治工作的理论基础

### 1.1 企业文化的内涵与特征

企业文化是企业在长期发展过程中形成的文化现象，包含价值观、信念、行为规范和管理制度等，是企业成员共同认同并遵守的信念和模式。其内涵主要包括三个方面：一是企业的核心价值观，作为企业文化的中心，体现企业的使命和目标；二是企业的精神风貌，涵盖员工凝聚力、士气和团队精神等，展现员工对企业的认同感；三是企业的行为规范，包括制度、规章和管理风格等，不仅作用于企业管理，也潜移默化地塑造员工

的思维方式和价值取向。企业文化具有稳定性与动态性并存的特征，既受历史积淀影响，又随时代变化持续适应革新。这些特征使其成为企业发展的基石，也为与思想政治工作的融合奠定了理论基础。

### 1.2 思想政治工作的本质与功能

思想政治工作通过教育、引导、管理等方式，对企业员工的思想观念和行为进行引导和影响，旨在培养共同的价值观和行为规范。其核心是促进员工思想进步和道德成长，提高思想水平和政治觉悟，保障组织目标顺利实现，其功能包括增强团队凝聚力、提高工作积极性、培育企业文化。思想政治工作引导员工形成正确价值观、强化集体意识，推动企业文化深化发展，为企业稳定发展提供精神支持和动力保障。

### 1.3 二者融合的理论依据

企业文化与思想政治工作能够融合，源于两者在价值观、目标导向、行为规范上的内在一致性。企业文化通过营造文化氛围、塑造价值观，增强员工认同感和凝聚力，推动企业稳定发展；思想政治工作注重思想引导和行为规范建设，提升员工思想境界和价值追求。两者融合后，思想政治工作的价值导向与企业文化的目标追求相互结合，形成协同增效作用，促进企业软实力和核心竞争力的全面提升。通过内在一致性融合，可实现企业治理现代化水平提升和快速健康发展。

## 2 企业文化与思想政治工作融合的现状

### 2.1 融合过程中存在的主要问题

企业文化与思想政治工作融合过程中存在一些突

出问题，影响实际效果。理念差异方面，企业文化强调市场导向和竞争优势，思想政治工作注重思想引领和价值观教育，二者在导向上可能产生矛盾；制度不协调导致执行困难，二者的制度设计未能有机结合，造成实践阻力；缺乏有效载体和平台限制融合深度，企业未能提供合适的平台支持；资源投入不足，企业偏重短期利益，忽视长期价值观建设与思想政治工作渗透，削弱融合综合效能。解决这些问题需要整体协调和长远规划，以实现深度融合。

## 2.2 影响融合效果的关键因素

影响企业文化与思想政治工作融合效果的关键因素包括领导层认知与重视程度、员工参与度和组织制度设计。领导层能否充分理解融合意义并在战略层面提供支持和资源配置，对融合效果至关重要；员工的积极参与和认同感是融合的动力源，其价值观和行为模式直接影响融合深度；组织制度设计需与两者目标适应，确保制度高效支持融合实践，缺乏机制保障可能导致融合空洞化。

## 2.3 当前融合实践的典型模式

当前企业文化与思想政治工作融合的实践模式主要有三种：价值引领型，强调通过凝聚企业文化核心价值观引领思想政治工作方向，塑造内外统一的文化氛围；制度保障型，通过健全制度体系将思想政治工作融入企业管理流程，保障高效结合；创新驱动型，注重运用现代科技和创新手段构建融合载体和平台，提升互动沟通效果。这些模式为企业提供了不同的融合路径。

## 3 企业文化与思想政治工作融合的价值导向

### 3.1 价值理念的整合与统一

在企业发展过程中，价值理念的整合与统一是企业文化与思想政治工作融合的关键环节。价值理念作为企业发展的灵魂指引，直接影响员工的思想行动和企业整体氛围。通过整合企业文化核心价值观与思想政治工作指导思想，可塑造统一导向，推动企业目标与员工个人发展愿景协调一致。统一的价值理念不仅能提升员工归属感和认同感，还能增强企业凝聚力和向心力。在此过程中，明确价值观导向，通过系统化方式将企业文化融入思想政治工作，可促进价值理念在企业各层面深入结合，实现从理念到行动的整体一致，为企业高质量发展奠定坚实文化基础。

### 3.2 目标追求的协调与一致

在企业文化与思想政治工作融合过程中，目标追求的协调与一致是实现深度融合的核心环节。通过明确共同价值理念，企业可在战略规划中有机融入思想政治目标，确保长期发展方向一致；通过建立综合目标体系，构建兼顾经济和社会效益的指标，企业可在运营中有效协调各部门举措；统一绩效管理和目标考核机制，确保员工理解并推动目标融合，为企业文化与思想政治工作的良性统一提供有力支持。通过协同共进，可显著提升综合竞争力，切实履行社会责任，实现可持续发展目标。

### 3.3 行为规范的融合与创新

在竞争激烈且复杂多变的环境中，构建符合企业特点和需求的行为规范体系至关重要。该体系并非简单的制度堆砌，而是需将企业核心价值观、战略目标与日常运营紧密结合，促进制度与实践相互协调、相互推动。一方面要继承企业优秀文化传统和成功经验，这些是企业发展的宝贵财富，包含精神内核和独特优势，可为新行为规范体系提供稳固根基；另一方面必须主动革新，紧跟时代步伐，结合行业发展趋势和市场需求变化，引入新理念和新方法。通过整合与创新，形成传承与创新并存的新整合格局，使新行为规范体系既能指导员工遵守基本准则，又能鼓励其打破传统思维束缚，探索新工作方式和业务模式。

## 4 企业文化与思想政治工作融合的实践路径

### 4.1 制度保障体系的构建

构建完善的制度保障体系，需明确职责分工，制定符合企业实际的管理规则，构建决策、执行、监督相结合的运行机制。通过优化考核评价标准，确保各项政策落地见效；建立灵活调整机制，及时适应企业和外部环境变化；加强规章制度与激励约束的平衡，推动企业文化与思想政治工作融入日常管理，实现软实力与综合竞争力的共同提升。

### 4.2 载体创新与平台建设

载体创新与平台建设是企业文化与思想政治工作深度融合的重要实践路径。在信息化时代，企业可利用新媒体技术搭建思想政治工作平台，如企业内部网站、微信公众号等，实现信息传播的便捷性和互动性，提升员工参与感和认同感。多样化设计文化活动，如主题展

览、研讨会、文艺演出等，为两者融合提供丰富载体，巩固员工对企业核心价值观的认同，促进企业内部沟通协作。

#### 4.3 评价反馈机制的完善

完善评价反馈机制对企业文化与思想政治工作深度融合至关重要。建立科学评估体系，采用定性与定量结合的方式全面检验融合效果，帮助企业发现问题并优化改进；运用员工满意度调查、绩效考核等工具，提高反馈的准确性和实用性；鼓励员工参与评估过程，建立互动机制，推动企业和思想政治工作持续优化。通过完善评价反馈机制，确保融合路径的实效性，助力企业实现长期发展和组织治理提升。

### 5 企业文化与思想政治工作融合的保障措施

#### 5.1 组织保障与领导机制

在企业文化与思想政治工作深度融合过程中，组织保障与领导机制的建立至关重要。有效的组织保障需设立专门管理机构，明确职责分工，确保思想政治工作与企业文化建设自然融合；领导机制要求企业高层达成思想共识，通过制定战略规划和方向性指导，引领融合方向；构建参与式管理模式，鼓励员工主动参与企业文化建设和思想政治工作，提升认同感和归属感；确保沟通渠道畅通公开，使各级管理层和员工能及时反馈意见，营造良好交流的工作环境，为两者融合提供稳固的支撑。

#### 5.2 人才队伍建设

人才队伍建设是企业文化与思想政治工作融合的关键保障措施。实现深度融合，需打造一支政治觉悟高、业务能力强的队伍。加强思想政治教育，全面提升员工政治素养和对企业文化的认同感，引导员工将两者要求融入日常工作；建立多样化人才培养体系，通过内部培训、外部学习、素质拓展等方式，全面提升员工综合能力；完善激励机制，建立严谨公平的考核评价体系，充分激发员工潜力和创新能力。

#### 5.3 资源整合与优化配置

资源整合与优化配置对企业文化与思想政治工作深度融合意义重大，需要整合内部人力、财力、物力等

资源，合理配置企业文化建设与思想政治工作资源，提升整体协同效率；拓展外部资源，通过与社会组织、科研机构、政府部门合作，获取先进理念和优秀实践经验，实现优势互补；在优化配置过程中，依据企业战略目标合理调配资源比例，确保文化与思想政治工作相互促进、长效发力，增强企业软实力和核心竞争力。

### 6 结束语

本研究围绕企业文化与思想政治工作深度融合展开，构建了“价值引领、制度保障、载体创新、评价反馈”四位一体的融合路径。研究表明，二者深度融合能显著增强企业软实力和核心竞争力，为企业高质量发展注入强劲动力。下一步研究可从以下方向推进：扩大研究样本，对比分析不同行业、规模企业的融合路径，提升结论普适性；深入探讨数字化背景下的融合新模式，适应时代发展需求；构建科学的融合效果评价体系，为实践提供量化参考。这些研究将进一步完善企业治理体系，推动企业实现可持续发展。

### 参考文献

- [1] 张建新. 国企思想政治工作与企业文化融合路径探究[J]. 区域治理, 2020, (14): 0103-0103.
- [2] 付新琪, 朱晓雨, 贺毓国. 油田企业思想政治工作与企业文化的融合路径[J]. 区域治理, 2020, (23): 0118-0118.
- [3] 沈琨. 企业思想政治工作与企业文化的融合路径[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2023, (09): 0178-0181.
- [4] 张靖媛. 企业文化建设与思想政治工作融合路径探究[J]. 农业发展与金融, 2021, (04): 78-79.
- [5] 李涛清. 思想政治工作与企业文化融合的探索[J]. 时代人物, 2020, (31): 0190-0190.

作者简介：贾玮（1988年6月），性别：女，民族：汉族，籍贯：山东广饶，学历：大学本科，单位：华电（宁夏）能源有限公司新能源分公司，现有职称：工程师，研究方向：党建企业文化，工会，共青团。