

Exploration of Innovative Mode of Enterprise Ideology Cultivation under the New Era Background

Mofei Liu

Henan Jinyuan Real Estate Co., Ltd., Zhengzhou, Henan, 450006, China

Abstract

Under the background of the new era, the cultivation of enterprise ideology is not only related to the construction of enterprise internal culture, but also directly affects the core competitiveness and sustainable development ability of enterprises. Therefore, how to innovate the cultivation mode of enterprise ideology under the background of the new era has become an urgent problem to be solved. This paper aims to explore the innovative mode of enterprise ideology cultivation, through analyzing the challenges and opportunities faced by the current ideological work, and based on the in-depth analysis of the current status of enterprise ideology work, the innovative mode of enterprise ideology cultivation is proposed from many aspects. It is hoped that the research of this paper can provide useful reference for the ideological work of enterprises and promote the ideological work of enterprises to a new level.

Keywords

new era; enterprise; ideological cultivation; innovation mode

新时代背景下企业意识形态培养的创新模式探索

刘莫菲

河南金苑置业有限公司, 中国·河南 郑州 450006

摘要

在新时代背景下,企业意识形态的培养不仅关乎企业内部文化的构建,还直接影响到企业的核心竞争力和可持续发展能力,因此,如何在新时代背景下创新企业意识形态培养模式,成为一个亟待解决的问题。论文旨在探索企业意识形态培养的创新模式,通过分析当前意识形态工作面临的挑战与机遇,基于对当前企业意识形态工作现状的深入分析,从多个方面提出了企业意识形态培养的创新模式。希望通过论文的研究,能够为企业意识形态工作提供有益的参考和借鉴,推动企业意识形态工作不断迈上新台阶。

关键词

新时代;企业;意识形态培养;创新模式

1 引言

随着全球化和信息化进程的不断加速,企业面临着日益复杂多变的外部环境。在这样的背景下,企业的意识形态工作显得尤为重要。意识形态作为企业文化的核心组成部分,不仅关系到企业的价值取向、精神风貌和行为规范,还直接影响到企业的凝聚力、创新力和竞争力。因此,加强企业意识形态培养,探索符合新时代要求的创新模式,对于推动企业持续健康发展具有重要意义。

2 企业意识形态培养的重要性与紧迫性

首先,企业意识形态是企业文化的核心组成部分,它反映了企业的价值观、信念和行为规范。一个积极向上、健康稳定的意识形态,能够凝聚人心、激发潜能,增强员工的

归属感和责任感,从而推动企业的稳定发展。在竞争激烈的市场环境中,意识形态成为企业区别于竞争对手的重要标志,具有独特的竞争优势。

其次,随着社会的快速发展和变革,企业员工的思想观念、价值取向日益多元化,这对企业的意识形态工作提出了新的挑战。如果企业不能及时适应这种变化,加强意识形态培养,就可能导致员工思想混乱、价值观偏离,进而影响到企业的凝聚力和战斗力。因此,加强企业意识形态培养,引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观,是保持企业稳定发展的重要保障。

最后,从国家层面来看,企业作为社会的重要组成部分,其意识形态状况直接关系到社会的和谐稳定。因此,加强企业意识形态培养,不仅有助于企业自身的发展,也有利于维护社会的和谐稳定^[1]。

【作者简介】刘莫菲(1987-),女,中国安徽界首人,本科,政工师,从事意识形态研究。

3 新时代背景下企业意识形态培养面临的挑战

3.1 多元化的价值观冲击

随着全球化的深入发展和信息时代的到来,各种社会思潮相互激荡,多元化的价值观不断涌现。这些多元化的价值观不仅影响了企业员工的思想观念,也对企业的意识形态培养构成了挑战。员工在面对多种价值观时,可能会出现思想困惑和价值取向的偏离,从而影响企业的凝聚力和向心力。

3.2 西方意识形态的渗透

西方社会思潮通过各种渠道不断向中国渗透,尤其是借助互联网等新媒体手段,其传播速度和影响力更加显著。这些西方意识形态往往标榜自由、民主等价值理念,但实际上却隐藏着对中国主流意识形态的颠覆和侵蚀。企业作为社会的重要组成部分,其意识形态工作也难免受到西方意识形态的影响和冲击。

3.3 信息传播的裂变式特征

在网络信息时代,信息传播呈现出裂变式的特征。员工可以通过互联网自由获取和传播信息,这使得企业意识形态工作的管控难度大大增加。传统的单向传播方式已经无法满足当前的需求,企业需要探索更加灵活多样的意识形态传播方式,以应对信息传播方式的变革^[1]。

3.4 企业内部因素的复杂性

企业内部因素的复杂性也是意识形态培养面临的重要挑战之一。随着企业规模的扩大和业务的拓展,员工队伍的结构和素质也呈现出多样化的特点。不同背景、不同观念的员工在一起工作,难免会产生思想碰撞和摩擦。如何统一员工的思想观念,形成共同的价值取向,成为企业意识形态工作的重要任务。

3.5 党建工作与中心工作的深度融合存在困难

党建工作是企业意识形态工作的重要组成部分。然而,在实际工作中,党建工作与中心工作的深度融合往往存在困难。一方面,部分企业对党建工作的重视程度不够,导致党建工作与中心工作相脱节;另一方面,党建工作在推动中心工作方面的作用发挥不够充分,难以形成有效的合力。这些问题都影响了企业意识形态工作的有效开展。

4 开展意识形态工作的有效措施

4.1 做好顶层设计

国有企业应当高度重视政治站位,确保各级党组织将意识形态工作视为党建工作的核心政治使命,应积极响应并贯彻党中央的各项决策与规划,不断强化主体责任,将意识形态工作置于重要的议事日程之中,确保领导班子及党员干部深刻认识到意识形态工作的重要性。为推进意识形态工作的深入实施,企业应将其与企业生活会、成员述职述责述廉等环节紧密结合,实现与生产经营活动的同步规划、执行、跟踪与评估。具体而言,这要求企业做到以下几点:

首先,要确保意识形态工作的认识深入人心。企业需

从思想层面出发,明确工作导向,坚定不移地将思想政治与理念文化建设置于首要位置,旗帜鲜明地强调政治意识,以此作为企业持续发展的强大动力。同时,要确保意识形态工作渗透到企业的各个层面、部门、岗位及工作中,引导在岗职工树立大局观,关注重大事务,灵活应对形势变化,保持正确的方向与立场,在企业内部形成思想统一、方向一致的良好氛围。

其次,要切实将意识形态工作落到实处。企业应建立由书记担任第一责任人、分管领导为直接责任人的管理机制,形成上下联动、齐抓共管的工作格局。同时,要深入领会党的十九大会议精神,细化文件部署目标,增强主要负责人及党员干部对思想政治工作宣传的责任感与使命感。

最后,要建立健全的意识形态工作考评体系。考评是评估企业各工作组工作成效的重要手段,应将意识形态工作纳入年度考核重点,通过动态化考评、调研考评、年终考评等多种方式,实现考评工作的严格性、全面性与细致性。这有助于激发党员干部及职工的思想活力与工作动力,推动意识形态工作的持续深入发展^[1]。

4.2 精准定位聚焦重点

意识形态工作具有系统性的特点,在工作中必须精准定位、聚焦重点。

首先在优化理论教育层面,我们应坚定不移地将之置于意识形态工作的核心地位,着重强化警示教育、主题教育及党性教育的核心价值。通过充分发挥党小组的引领示范作用,引领各党支部深入研习新时代背景下的新思维、新理论,力求以卓越标准自我塑造,深刻反思个人思想动态与工作成效,确保与党中央的政治思想紧密契合,持续探索创新,将理论成果转化为实践动力,有效指导重大决策与部署,从而推动企业管理的持续进步与突破。同时,我们应坚定树立“四个自信”,秉持选贤任能、德法并重、团结协作的原则,积极传承与弘扬中华优秀传统文化的精髓。面向未来,我们应保持无畏挑战、勇于探索的精神风貌,必须时刻保持对党政纪律的敬畏之心,确保在政治方向、政治立场、政治言论、政治行为上始终与党中央保持高度一致。

其次,就社会网络舆论的管理而言,鉴于新媒体信息传播环境的日新月异,企业党政工作者必须身处前沿,凭借敏锐的洞察力捕捉热点议题,深入剖析舆情起源、扩散路径及导向趋势,科学评估舆情潜在风险,并准确识别可能造成的损失。舆情管理工作既具有长期性又伴随着间歇性,遵循新闻传播的固有规律,广受公众瞩目。为此,相关从业者需不断探索新方法新策略,既要有效遏制舆情源头,又要妥善引导舆情走向,以确保内部信息的权威性和公信力。当前,互联网与媒体技术的深度融合,极大地拓宽了人们获取企业信息的渠道,跨越了时间和空间的界限。企业因此面临双重挑战:既要应对内部员工思想动态的变化,又要适应外部公众认知的多元化。面对新出现的问题,企业需全方位把握传

播理念与文化交流模式的演进,牢牢掌握传播的主导权。国有企业尤其应将互联网建设与舆论引导工作紧密结合,秉持正确的工作导向,在内容、机制、形式、策略等多个维度上进行创新,积极传播社会正能量,于企业内外构建强大的向心力。

最后,企业文化作为引导公众认知的重要力量,深刻体现了企业的发展轨迹和精神风貌。企业应将战略愿景与文化建设紧密结合,在传承主流价值观的同时推动文化创新,坚定文化自信,执行企业文化四项层次落地完善,如图1所示。通过开辟新平台、采用多样化的宣传手段,向全体员工输送新的价值观,将个人成长与企业命运紧密相连,增进员工对企业的认同感,不断丰盈企业的文化内涵。

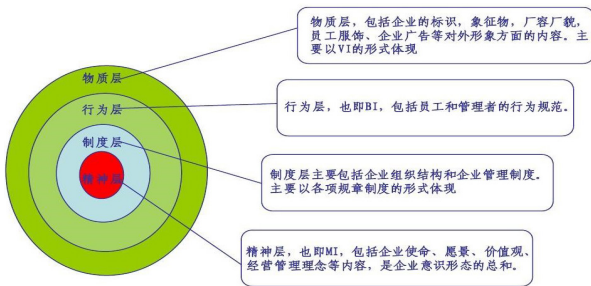


图1 企业文化四个层次

4.3 强化企业意识形态阵地建设

首要任务是强化阵地构建,以此夺取意识形态领域的战略高地。这要求我们全面动员企业内部的各个层级与部门,尤其是各级党组织,坚持以马克思主义为灯塔,树立全面而深入的宣传意识,精心打造与企业发展轨迹相契合的党建品牌。我们需依据“一企一品、特色鲜明、亮点突出”的原则,明确工作方向,勇于开辟新的意识形态战场。同时,将党的二十大精神深深植根于党务公开平台,确保最新的政治理论深入人心,成为指引行动的灯塔。

此外,推行“党员+项目”的创新支部建设模式,设立党员先锋岗位,是激发党员先锋模范作用、确保党的组织建设与项目同频共振的有效途径。我们鼓励党员在项目一线冲锋陷阵,以实际行动践行党的宗旨,引领项目顺利进行。树立先进典型,也是提升意识形态工作效能的关键一环。通过表彰在各自岗位上作出杰出贡献的党员,我们旨在激发全体党员的进取心与责任感,鼓励他们追求卓越、争做先锋,全面展现党员风采,围绕拼搏、协作与热爱三大核心价值,向全体员工传递正能量^[4]。

最后,企业应致力于构建文明、有爱心的企业形象,通过积极参与社会公益活动,如抢险救灾、扶贫帮困等,展现企业的社会责任与担当。这些行动不仅能够提升企业的社会声誉,还能为企业的长远发展奠定坚实的群众基础与社会认同。

4.4 妥善应对意识形态新挑战

在应对全球及本土范围内新思潮、新文化交融的背景

下,需妥善应对意识形态领域的新挑战。针对涉及核心原则与政治导向的问题,党政工作者务必坚守信念,坚定不移地高举社会主义大旗。企业应强化内部管理机制,确保在复杂环境中掌握主动权。秉持人本管理理念,紧密贴近群众,致力于服务群众需求,增进群众福祉,以此增强工作的吸引力和凝聚力,促使员工自发地向党组织靠拢,积极参与思想教育活动。

同时,企业应建立常态化的信息收集机制,聚焦于安全生产、环境保护、市场动态等关键领域,确保信息来源的权威性与内容的准确性。通过设立专项小组,对收集到的信息进行深入分析,并实施动态监控策略,以维护企业内外部环境的稳定与和谐。此外,宣传团队及关键岗位人员应迅速响应社会热点,主动发声,积极回应民众关切,通过有效引导赢得公众信任。

4.5 考核督查要畅通渠道

在意识形态工作方面,应将其整合进述职评价流程及个人述职总结中。为了深化执纪监督的广度,需将意识形态的决策部署纳入督查体系,结合专项与全面的督查手段,强化对涉及民众事务的引导、管理与优化措施。企业需确保民意反馈的畅通无阻,通过建立网格化的管理机制,深入基层,精准识别问题。利用党员交流、直接访谈等途径,紧密跟踪员工的思想动向及关切点,有效调和员工与企业间的利益冲突,稳固群众根基。同时,坚决落实厂务公开制度,保障员工的全面知情权。此外,应组织员工代表进行非固定性检查,增强员工对企业管理的参与度。通过广泛设立劳模工作室、强化职业健康与安全监管、提供健康咨询服务等举措,并健全心理关怀体系,以保障员工队伍的稳定性和思想的可控性。

5 结语

总而言之,对于国有企业而言,加强意识形态工作不仅是时代赋予的必然使命,更是推动企业全面、持续、健康发展的基石。在快速发展的经济社会中,意识形态的稳固与引导力直接关系到企业内部文化的凝聚力、员工队伍的向心力以及企业对外形象的塑造力。因此,将意识形态工作提升至与经济建设工作同等重要的战略高度,是确保国企各项工作得以顺利开展、高效推进的根本前提。

参考文献

- [1] 李丹凤.新时代国有企业意识形态话语权建设[J].南宁职业技术学院学报,2022,30(3):11-15.
- [2] 高媛媛.如何做好新形势下国有企业意识形态工作[J].中小企业管理与科技,2021(21):136-137.
- [3] 卫华,王聿.新时代国有企业意识形态工作体系研究[J].中外企业文化,2024(3):133-135.
- [4] 单玉琳.加强国有企业意识形态工作的对策研究[J].企业改革与管理,2019(14):189-190.