

特色企业文化建设夯实基层党建工作根基实施路径

宋丹丹

成都市兴蓉环境股份有限公司 四川成都 610000

DOI: 10.32629/ems.v8i8.21584

[摘要] 基层党建对于企业的发展起着引领和保障的作用,但是在实际运作过程中却存在着文化引领弱化、组织凝聚力欠缺、党建同生产经营相脱离等问题,要依靠特有的企业文化来创建价值认同体系,把党建理念融入制度执行以及日常管理当中去,从而达到文化引导、机制支持、行为落实的目的,从实践来看,组织活力明显增强,员工归属感不断提高,党建和经营相融合的程度也越来越高,基层治理的基础也更加牢固。

[关键词] 特色企业文化;基层党建;组织凝聚力;融合机制;治理效能

引言:

企业发展过程中,基层党组织渐渐成了稳定运行、价值引领的支点。现实情况是,一些基层党建工作有形式化的倾向,活动和生产经营相脱离,不能形成长期的影响力。企业文化是一种长期积淀下来的价值形态,在塑造行为规范、强化组织认同方面有天然的优势。当文化导向与党建要求相统一时,就会促使组织理念由被动接受转变为主动认同,并且改变基层治理的运行方式,将特色企业文化融入党建体系中去,有利于打破单一的管理模式,使制度执行、员工行为以及组织目标之间形成稳定的联动关系,给基层党建提供更强有力的支撑力量。

一、基层党建运行基础与文化融入状态分析

(一) 组织体系运行结构梳理

基层党建组织体系呈现出层级分明、职责细化的运行结构,党组织设置和企业生产单元相互嵌套,形成纵向贯通、横向联动的组织网络,党支部功能定位逐步向生产一线延伸,职责范围涵盖思想引领、队伍建设、执行监督等多个方面,组织运行更加贴近实际业务流程。管理链条上越来越加强制度约束、过程控制,用议事规则、责任清单、考核机制来建立稳定运行的框架,使党建工作由单一活动驱动转为体系化运转模式,提高组织运行的规范性、协同性,给文化融合提供结构性支持。

(二) 文化建设融入程度评估

企业文化在基层党建中由表层认知向深层次融合转变,价值理念逐渐渗透到制度建设、行为规范当中,文化要素以标志系统、制度文本、日常管理过程等形式传达出来,使组

织成员对核心价值产生认同^[1]。文化内容在绩效考核、岗位责任、团队协作等方面体现出来,使抽象的理念变成可以操作的标准。文化融入程度受传播途径、载体样式、反馈通道三方面的影响,在一些地方还存在表达方式单调、转化效率低的问题,不能实现文化的持续引导作用,还要改进文化嵌入形式和运作方法。

(三) 党建活动运行方式特征

党建活动运行方式由集中式开展转向常态化、嵌入式融入业务工作的转变,活动内容同生产任务联系更加紧密,活动组织形式重视过程参与和结果导向,用主题任务、岗位实践、协同协作等形式提高活动实际作用的效果。各项工作运行节奏逐渐规范起来,计划制定、过程记录以及结果评价构成了一个闭环,给活动的开展赋予了可追溯性以及可评估性的功能。数字化手段开始渗透进管理当中去,在加快信息传送速度的同时又扩大了覆盖人群数量,把原来属于单位组织的党群关系重新变成了日常工作中重要的一部分。

二、企业文化支撑基层党建过程中存在的关键问题识别

(一) 价值引领作用发挥不足

价值理念在基层党建中传导的深度仍然不够,文化导向和党建要求之间没有形成稳定的内在联系,使价值表达停留在制度文本和口号上,核心价值未能融入岗位职责和业务流程之中,没有形成可供操作的转化路径,无法实现引领功能的持续影响力。文化传播主要依靠单向灌输,缺乏动态反馈和情境融合机制的价值认同不能转化为行动上的自觉,价值体系更新滞后于企业发展节奏,在新的组织运行环境中出现的需求得不到及时回应,从而使文化的引导力和凝聚作用大

大降低。

(二) 党建工作协同机制不完善

党建工作同企业经营管理之间缺少系统化的协调机制, 责任边界和运行接口也不够明确, 因此党建活动与业务推进出现了脱节的情况, 协同路径设计不够细致, 没有统一的流程标准和评价体系, 信息传递链条存在断点, 影响整体运行效率^[2]。跨部门协作不畅, 资源配置和任务衔接无统筹安排, 制度执行中存在分散化的特点, 缺乏闭环管理以及持续改进的措施, 党建工作很难形成稳定的支撑体系, 文化、组织职能等都不能很好地结合发展, 党建成果难以转化为现实生产力。

(三) 员工参与动力与认同感偏弱

员工对于党建和企业文化参与度整体偏低, 参与方式较为单一, 缺乏多层次互动机制, 无法形成持续的吸引力, 激励体系同价值导向联系不够紧密, 文化认同与个人发展道路没有形成有效的关联性, 从而造成参与的积极性较低。信息交流途径不能畅通地传递, 缺乏回馈的方式, 在决策过程中难以体现员工的意见, 削弱组织的归属感, 文化内容同岗位实际关联程度不大, 缺少针对性表述, 认同过程只停留在表层认识上, 不能转变成稳定的行为主动。

三、特色企业文化嵌入基层党建的路径构建

(一) 构建统一价值导向体系

统一的价值导向体系是以党建目标为中心, 把企业发展理念、组织使命和岗位责任进行系统的整合, 从核心价值要素出发构建起层级分明的价值体系, 在战略目标、组织规章、员工行为这三者间形成一种内在的一致性关系。把价值导向渗透进制度文本来体现它的内容, 并依靠考核评价及日常管理来保证它能够发挥作用。信息传播要靠多条路径协作来推进工作展开, 依靠数字化平台以及管理体系对各种资源实行分类整理、归纳统计、集中展现的方式完成任务, 依据组织所处的发展阶段及其业务特点而做出的价值体系改造工作也得跟上, 只有这样才能很好地满足现实运作中所需要的各种要求。

(二) 推进制度机制融合设计

制度机制融合设计打破党建工作和经营管理之间割裂的状态, 把党建要求融入企业运行的主要环节当中, 形成一体化的运作模式。通过对制度体系进行重新构建, 把党建责任

纳入岗位职责、流程管理以及绩效评价当中, 实现制度执行与党建目标的同步推进。运行机制设计要重视流程化、标准化, 明确各环节职责分工及协同路径, 创建贯穿决策、执行、监督的闭环系统^[3]。数据化手段要融入管理过程当中, 利用信息平台来达成任务分解、过程跟踪、结果反馈等各个环节的即时联通, 提高整个管理体系运行的速度和清晰度, 为了使党建工作在组织运行中一直发挥着支持的作用, 使得党建工作同企业文化结合起来, 在各个部门相互协调的情况下, 建立起一个稳定有效的合作方式。

(三) 强化行为规范与实践载体建设

行为规范、实践载体的建设, 把价值导向变成具体的行动标准, 依靠制度约束和情境塑造来使行为形成稳定的模式。岗位规范要细化到操作层面, 把党建要求同业务流程相结合, 让行为执行有明确依据和评价标准, 实践载体的设计注重嵌入性和持续性, 将党建工作内容融入日常工作中, 使得党建工作能够长期稳定地进行。加强监督、反馈等过程控制手段的使用, 并且按照变化来做出调整以维持良好的运行状态, 用数字化的手段对人们所做出的行为加以追踪记录并用可视化的方式展示出来, 载体形式应根据组织特点予以改进, 文化表现与行为执行相一致, 使个体行为同组织目标之间产生持久的联动关系。

四、问题导向下的针对性优化策略实施

(一) 针对引领不足完善文化传播机制

文化传播机制由单向输出变成多维联动, 以体系化的手段实现价值理念的持续渗透和精准传播, 传播内容要以核心价值、党建要求为出发点, 进行结构性整合, 形成有层次、有条理的内容体系, 让不同岗位都能准确理解和对接具体要求, 传播途径要覆盖线上平台和线下管理, 把文化内容放进会议管理、制度宣贯和业务流程里去, 提高日常接触频率和应用情境。建立信息反馈机制, 对数据采集、评价分析的结果进行比较分析, 根据传播效果来调整、改善内容及形式, 重视在情景适应上找到契合之处, 在实际运作当中加强了文化的影响力和长久作用力。

(二) 针对协同不足健全联动运行体系

联动运行体系的创建要以流程整合为基础, 把党建任务嵌入到企业经营各个环节当中去, 从而构成上下贯通的合作系统。在制度设计时, 各个层级之间的责任划分要清楚, 标

准的操作流程以及衔接方法也要确立好，在实际操作过程中保证党建工作与生产经营是相辅相成、同步发展的，依靠数字化平台完成统一管控来实现信息流运转，冲破数据壁垒，达成任务分解、进程监视、成效反馈的实时联动^[4]。加强跨部门合作协调机制，资源共享、任务共担，在统管调度、灵活调节下提高整个运行效率，监督评价体系必须贯穿全过程，问题识别、反馈调整、持续优化形成一个闭环，保证联动体系运行稳定并且有可持续改进的能力。

（三）针对认同不足优化激励与参与方式

激励和参与机制优化要将价值认同同个体发展路径联系起来，用多维的激励方法来激发人们积极参与的热情、内部的推动力，文化践行和党建参与被纳入了绩效考核里边去，在这个体系中就有了明确的方向，人们的行为也就会趋向于组织的目标。从过去的一人独行转变为如今众人的共同努力来完成，通过各个阶段的工作来进行评判，建立沟通渠道，使组织成员在执行的过程中不断表达自己的观点，并且能够根据反馈进行调整。激励结构既要考虑物质也要考虑精神方面，重视荣誉认可以及价值实现的作用，并且建立起稳固的参与制度及行为模式，对在认同感由外到内转化的过程当中起着重要作用。

五、路径实施后的基层党建成效与运行质量提升分析

（一）组织凝聚力与执行能力提升情况

路径实施之后，组织内部的价值导向就会趋向一致，成员之间目标认识和行为取向会达成稳定的共识，凝聚力也会越来越强，制度约束、文化引导一起起作用，岗位职责落实得更加清楚，执行链条也更为严密，运行过程中的偏差、断点也就少了。任务推进过程中，责任分工和协同配合更加顺畅，执行效率明显提高，过程管理、反馈机制不断健全，使问题发现、调整得以及时展开，促使执行过程形成闭环结构，组织氛围从分散走向协同，个体行为逐渐与整体目标一致，执行能力在规范化、系统化运行中不断加强。

（二）党建融合发展水平变化分析

党建同企业运行各方面相融程度加深，把党建内容融入决策、管理过程、绩效评价之中去，形成一体化运行状态，在制度设计和业务流程实现有效衔接之后，就会使党建的要求变成可操作性的规范来指导实践工作了^[5]。依靠信息平台

的支持可以达到数据共享的过程也变快，促使党建与生产经营活动之间形成同步推进的状态。融合之后，资源配置和任务协同逐渐改善，避免了反复投资以及过多的经营管理花费，整体运作的质量也随之得到提升。

（三）基层治理稳定性与持续性增强情况

基层治理结构随着路径执行过程逐渐稳定下来，形成了一个制度体系、运行机制长期有效的支撑框架，治理过程以规范化实施和动态调节为手段，依靠持续不断的监测以及及时的反馈对运行状态加以掌控，从而减少不确定因素对组织运转所产生的影响。文化引导同制度约束相互融合、协同起作用时就会体现出良好的连续性和一致性，并且还会出现明显的波动性降低的情况，治理能力在实践中不断得到完善，在由阶段性调控向常态化管理转变的过程中保证基层党建有继续开展的力量，整体上呈现出来就是稳定性加强了、结构更加完备、调节能力也有所提高。

结语：

特色企业文化同基层党建相结合，使得价值导向、制度机制、行为规范形成稳定的联动结构，组织运行更规范高效，协同体系日趋完善，党建和生产经营有了有机的联系，治理结构也更加稳固了，不断改善途径、完善运作机制有利于提高组织凝聚力和执行力，给基层党建工作提供长期可靠的支撑。

【参考文献】

- [1]徐香翠.新时代高校基层党组织组织力提升研究[D].扬州大学,2025.
- [2]陆江.央企所属企业特色企业文化体系构建路径[J].现代企业文化,2025,(23):13-15.
- [3]培育特色企业文化助推金隅高质量发展[J].中外企业文化,2025,(6):28-29.
- [4]经卉.新时代基层党建工作中的组织动员与凝聚力[N].江苏经济报,2024-09-13(T04).
- [5]吉效晋.加强企业基层党建工作推进企业高质量发展[J].中外企业文化,2025,(1):201-203.
- [6]岳洋.企业文化驱动下的特色基层党建活动[J].现代企业文化,2023,(2):10-12.