

文明单位创建下的国有企业精神文明建设研究与实践

刘 苗

(陕西工程勘察研究院有限公司, 陕西 西安 710068)

摘 要: 随着市场经济的变迁, 国有企业的发展和运营也随之发生了变化。但还是受到了传统的计划经济等因素的影响, 在企业的内部建设和规划中, 还缺乏与时代接轨的思想建设, 无法适应新的形势, 及时进行相应的调整。国有企业的精神文明建设要与社会主义精神文明建设同步进行, 要按照社会发展的总体趋势, 结合企业发展的具体情况, 制订具体的目标和切实可行的措施。

关键词: 文明单位 精神文明 研究与实践

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.21.07

一、引言

随着我国社会经济持续快速发展, 国有企业改革进入深水区, 国有企业精神文明的进一步深化, 是推动社会主义精神文明建设的重要内容和要求, 是国有企业更好适应要求、更好实现企业科学发展与员工全面发展的重要保障和动力。

二、国有企业精神文明建设的现状

精神文明建设是一项具有很强的进取性和社会导向的经营活动, 随着企业的发展, 竞争意识的增强, 精神文明必将成为人们关注的焦点。在具体的执行和实践运作上, 各个企业都对精神文明的建设给予了不同的关注。在经济体制和现代国有企业制度的不断完善下, 社会主义市场经济已经深刻地影响到了企业的精神文明。国有企业面临的第一个挑战是来自于行业内的竞争; 第二个是来自于国际市场的压力。如果一味追求经济利益, 导致精神文明建设长期处于消极状态, 就会产生意识模糊、成效不佳等问题。在加强企业的精神文明建设的同时, 还能增强员工的思想、品德、文化等方面的素质。精神文明建设能使员工在企业中的主导地位得到最大程度的体现, 在精神文明建设的指导下, 各个部门的组织协调、分工明确。精神文明建设能够充分地发挥精神文明在实践中的作用, 而它所蕴含的文化内涵、价值观等等, 都与企业的实际运作有着密切的联系^[1]。

三、加强国有精神文明建设的现实必要性

在知识经济、经济一体化的背景下, 企业间的竞争日益成为文化竞争的主要形式。在这种意义上, 精神文明本质上是一种力量, 它起到了引导、凝聚和激励作用, 是企业成功与失败的重要因素。先进的精神文明能够促进企业

的核心竞争能力, 对企业的生存与发展起到不可替代的作用。目前, 我国国有企业在面对同行业竞争的同时, 也面临着经济全球化、互联网等新的挑战。所以, 必须对现有的经营体制进行彻底的改革, 构建现代化的企业体系。但是, 要想顺利地完成国有企业的转型, 就需要进行精神文明的改造, 改变管理层和员工的思想观念。在实践层面上, 建设社会主义精神文明, 是我国现阶段国有企业改革的必然要求。

(一) 加强企业的凝聚力和稳定的发展

精神文明是国有企业在实现既定目标的过程中所展现出来的良好精神面貌, 是企业健康运行的有力支撑。精神文明本质上一种无形的吸引力, 它可以加强员工的敬业精神, 完善他们的职业操守, 让他们建立起一种责任和激情, 让他们积极的奉献自己的力量, 让他们在工作中发挥出团队精神, 提高工作效率, 推动企业的稳步前行^[2]。

(二) 要强化精神文明, 就要强化工作

在社会主义市场经济体制下, 加强国有企业的精神文明建设, 是一项非常必要的工作。随着国有企业经营者的不断深化, 员工的心态日趋复杂化, 工作日益薄弱, 致使企业发展这条路较长, 而员工的综合素质较差。如何在新形势下进行国有企业的精神文明工作, 是目前我国国有企业的一个迫切需要研究的课题。加强精神文明, 要发挥桥梁、媒介、凝聚的作用, 将其与现代精神的突出特点相融合, 充分发挥其时代性和创新性。把它融入到精神文明的创建之中, 可以让它更加接近于人们的日常工作, 更加接近于企业的实际工作和员工的身心状况。

(三) 要想改善国有企业的经营状况, 就得从精神文明建设提升管理水平, 增强思想道德修养

从当前的管理状况来看，当前国有企业管理仍处在由传统管理、经验管理向现代管理、科学管理、文化管理转变的阶段。这一状况表明，我们的精神文明是相当落后的，如果不进行有效的改造，必然会造成不良影响。先进的精神文明，不但能够促进国有企业的发展与改革，而且能够改变企业的生产、经营方式、塑造企业形象、塑造企业文化、提升企业竞争力。要适应国有企业的发展规律，充分发挥员工的积极性、主动性，把精神文明逐渐融入到员工的思想、行动和经营的各个方面。国有企业的精神文明建设是国有企业发展的主要动力，其存在与否对国有企业的运营和可持续发展起着举足轻重的作用。

四、文明单位创建下的国有企业应坚持的原则

文明单位创建下的国有企业是国有企业精神文明建设的重要手段和有效载体。不同的行业，不同的发展阶段，不同的地域环境，不同的员工队伍，不同的规模。对于这种“个性化”的特点，国有企业在开展创建工作的时候，要仔细分析，要立足实际，逐一认真对照，明确具体可行的创建目标，既不能好高骛远，如：不能只停留在“文明单位”的层次上，而不去追求更高的荣耀。二是要与中心融合，为企业提供优质的服务。三是上下联动，共同努力。综上所述，国有企业文明单位的创建，在内涵上和国有企业的精神文明建设有着高度的统一、广泛的联系，它牵涉到企业的各个方面，是全企业、全员工的行为，需要企业党组织、管理层、党员、员工等广泛参与，做到上下联动、目标统一、全员动员、合力发挥。只有如此，文明单位的创建活动才能真正见效。

五、国有企业精神文明建设中存在的问题

（一）对重要性认识不足

从精神文明的实践来看，部分企业的精神文明建设只停留在形式上，并未真正起到应有的效果。尽管企业的发展目的都是为了增加经济效益，但在提高经济效益的同时，采取的措施也会产生不同的效果。如果一味地追求市场的发展，只能获得短期的经济利益，而无法实现长期的发展。精神文明建设的核心在于能够提高员工的内在品质，使企业在生产等方面更加重视责任的投入，从而提高审核工作的效率与质量。在生产的时候，各个部门之间都要合作，因此，精神文明建设能够增强企业内部的凝聚力，增加沟通的频率，或者说工作效率。但由于精神文明建设的效果不明显，往往被忽视在经济建设中。在很多企业看来，精神文明的作用是有可无的，对它的重视不够，对它的支持也很有限，很多项目的实施都缺少有效的

环境。

（二）缺乏合理的目标

无论在精神文明建设、企业生产等方面，都必须有一个明确的指导方向，否则，在执行中就会产生一些偏差。该指标的制订要与发展的现实相结合，还要考虑到时代、社会发展的要求和企业所提供的条件。然而，目前一些国有企业在精神文明建设方面，缺乏一个具有科学性、可操作性的指导意义。就算是有了合理目标的企业，其目标也缺乏可操作性，存在着与现实脱节、缺乏执行力的问题。但在实际操作中，这些目标常常是停留在规划阶段，实际操作中也会遇到很多问题^[3]。

（三）缺乏特色和个性

精神文明是一种特有的文化现象，它是一种以企业为中心的价值观念和经营理念。但是，当前，一些国有企业在精神文明建设上往往模仿其他企业，在形式上都是一模一样，没有对企业的精神和价值进行深度的发掘，缺少个人的特点，在一定的意义上，会对企业的可持续发展产生一定的不利作用^[4]。

（四）精神文明缺乏创新精神

在精神文明形成之后，虽然存在着某种程度的稳定性，但是并不是一成不变的。目前，国有企业在精神文明方面的创新还很薄弱。企业的内部和外部环境都在不断地发生着变化，而精神文明也应在不断地更新和与时俱进。企业要想保持旺盛的生命力，就要及时地调整经营策略，这就要求我们充分认识到精神文明建设的必要性，并在发展的同时，适时地调整和丰富原有的文化，使之不断地创新精神文明。

六、国有企业精神文明建设的措施

（一）进行思想建设

我国社会主义精神文明建设的指导性很强，随着新时期的发展，广大企业员工的观念也逐渐变得多样化。在企业的发展过程中，员工的思维呈现出多样化的特征。这不仅仅是由于企业内部人员素质的不同，更是由于他们的思想、文化、社会心理等方面的不同。在市场经济长期发展的过程中，企业内部存在着不同的员工观念。然而，精神文明的精神活动就是要认识到这种特征，不能因员工的思想教育困难而放弃。要进一步强化指导，避免盲目跟风。通过大量的实践证明，以企业的经济建设为核心，将员工的思想建设与企业的经营理念相结合，使之具备强大的市场活力，从而使企业的精神文明建设走上正确的道路。精神文明建设的目的是在整个精神文明建设的全过程中发挥

关键作用。要做到这一点，就要确立与社会主义精神文明建设相适应的精神文明建设目标。针对企业发展的具体要求，对目标的精确性、科学性进行了详细的研究。制定与行业和企业实际情况相符的精神文明建设目标，必须坚持“明晰、标准化”的原则。企业的精神文明建设的主体和归宿就是员工，因此，在创建工作的过程中，一定要严格遵循员工路线，争取广大员工的拥护。

（二）完善相关的建设机制

精神文明建设的目标不能一蹴而就，要与时俱进，要有新的内容，有新的发展方式。精神文明建设的时效性与管理体制存在着密切的联系，要想形成长效的精神文明建设，必须要全面落实责任制。制定相应的工作目标、工作计划，并获得各单位的领导、企业负责人的高度重视，并为推进精神文明建设工作提供一定的支持。在精神文明建设中，各个部门都要进行协调，因此，充分发挥企业的各种力量也是必不可少的。适应社会主义精神文明建设的需要，必须坚持四个基本原则，坚持全体员工的重要地位和广泛的参与。在科技进步的同时，还可以采用电子档案的形式，将精神文明建设与管理工作的制度化、标准化的轨道。

（三）丰富建设的内容

丰富了企业的精神文明建设，提升了企业的文化素质，提升了企业的精神文明。在提高和充实工作方面，要有明确的要求：要强化理论武装，把精神文明建设放在第一位，要强化理论宣传，要不断地巩固员工的基础。要在较大范围内广泛地进行各类群体性的精神文明创建活动，调动全体员工积极投身于文明社会的建设，形成多层次、立体化的创建模式。近几年在企业的成立过程中，我们一直把企业工作的重心放在了企业精神文明的建设上，力求在工作上相互促进、共同进步，从而保证了企业工作的持续、稳定和持续地发展。

（四）加强宣传教育，营造良好氛围

为了进一步提高员工的意识，主动投身工作，主任在会上做了工作汇报，阐明了创建“精神文明”的重要性和“创建文明单位”的必要性，同时呼吁广大员工充分利用自身的力量，用身边的人、身边的事、身边的典型，营造出良好氛围。

（五）关注员工需求，塑造成企业员工的价值理念。

企业发展是员工幸福感的重要物质基础和先决条件。“员工幸福”是一种更高层次的精神追求，是推动企业发展的根本力量。精神文明建设的重点在于激发员工的工作热情，以实现与企业、员工个体利益紧密联系的经济效益

为出发点。在精神文明建设的进程中，要充分发挥员工的主动性，发挥员工的主人翁意识，把员工的使命、社会责任、发展愿景和企业的愿景结合起来，才能最大限度地发挥国有企业的价值导向功能。

（六）结合企业发展实际，塑造个性国有精神文明。

精神文明是经过长期的经营和市场竞争而逐步形成的一种集体的价值观和精神财富，是经过不断总结、提炼而成，具有自身的特点。所以，精神文明的创建要立足于现实，要注重实践，注重塑造人的精神文明。对于国有企业来说，要根据国有企业发展的现实情况，将教育与精神文明建设有机地联系在一起，从企业的现实出发，从现实出发，通过对以往的经验进行创新的尝试。只有如此，才能使精神文明的建设更加突出，更加符合国有企业改革和发展的要求，焕发出勃勃生机。

（七）大胆创新和发展国有企业精神文明。

面对日趋激烈的市场竞争，必须建立开放、动态、发展、变革的精神文明。在继承和发展国有企业优秀传统文化的同时，必须对传统计划经济体制下的老观念、思维方式进行变革与创新。创新是保持精神文明活力的基础，是企业维持核心竞争力的源泉。在精神文明的创新方向上，从“单一化”到“多元化”的内涵，强调“文化冲突”、加强“文化融合”、“多元化”的文化以“内”和“外”相结合，使企业走上可持续发展的道路。

七、结语

综上所述，在对国有企业精神文明建设进行反思时，要从当前实际工作中发现的问题入手，并结合实际情况，归纳出相应的对策。由于对精神文明创建工作的重视不够，以及其本身的建设内容无法适应创新化的时代需求，存在着许多有待改进和完善的问题。本文所提出的一些建议，也是笔者在实践中总结出来的一些行之有效的措施，对促进国有企业精神文明的发展具有重要意义。

参考文献

- [1]艾洪磊.文明单位创建下的国有企业精神文明建设研究与实践[J].山西青年,2018(16):177,153.
- [2]高燕.论国有企业文化建设与精神文明建设的有机融合[J].企业文化(中旬刊),2019(6):14.
- [3]高洁.加强国有企业精神文明建设的几点思考[J].城市建设理论研究(电子版),2015(35):1299-1299.
- [4]黄雍焯.新时代精神文明建设对国有企业改革发展的促进作用[J].现代企业文化,2018(36):206.