

国有企业意识形态领域新情况新问题新挑战及对策研究

李晶晶 贾 策

中海油能源发展股份有限公司, 北京 100010

[摘要]在全球化、信息化浪潮下,企业面临着多元文化冲击、信息传播快速变革等新情况,在意识形态领域也出现了一些新情况、新问题、新挑战。针对干部员工对意识形态工作认识不够清晰、开展意识形态工作创新性不够、意识形态工作凝聚力发挥不理想等问题,国有企业可通过提升政治站位、强化理论学习、加强舆论引导、抓好文化建设等方式解决。此文通过深入分析和对策研究,旨在为企业在新时代更好地应对意识形态领域的新情况、新问题和新挑战提供有益的经验和建议,促进企业健康可持续发展。

[关键词]意识形态;新情况新问题新挑战;对策研究

DOI: 10.33142/mem.v5i2.11787

中图分类号: D64

文献标识码: A

Research on New Situation, Problems, Challenges and Countermeasures in the Ideological Field of State-owned Enterprises

LI Jingjing, JIA Ce

CNOOC Energy Development Co., Ltd., Beijing, 100010, China

Abstract: In the wave of globalization and informatization, enterprises are facing new situations such as multicultural shocks and rapid changes in information dissemination. In the field of ideology, some new situations, problems, and challenges have also emerged. In response to problems such as unclear understanding of ideological work by cadres and employees, insufficient innovation in carrying out ideological work, and unsatisfactory cohesion in ideological work, state-owned enterprises can solve them by enhancing their political stance, strengthening theoretical learning, strengthening public opinion guidance, and promoting cultural construction. This article aims to provide useful experience and suggestions for enterprises to better respond to new situations, problems, and challenges in the ideological field in the new era, and promote healthy and sustainable development of enterprises.

Keywords: ideology; new situation, new problems, and new challenges; strategy research

引言

企业作为社会经济的重要组成部分,在不断变化的环境中面临着新的情况、问题和挑战,而企业意识形态的构建和发展成为影响企业内外关系的关键因素,尤其是国有企业,作为中国特色社会主义的重要经济基础和政治基础,要牢牢把握意识形态的主动权和领导权,发挥引导企业朝着正确方向发展的旗帜引领作用和凝聚干部员工士气的思想引领作用。随着全球化和信息化的深入,企业意识形态领域面临着前所未有的压力和机遇,企业需要应对多元文化的冲击,保持自身价值观的独立性。与此同时,信息技术的迅猛发展也给企业意识形态的传播带来更大挑战。文中以某国有企业为例,深入剖析企业意识形态领域的新问题,探讨应对之策略。通过对意识形态工作中存在的挑战进行全面分析,本文将提供创新性、实用性的对策,以引领企业在新时代更好地处理意识形态工作,实现可持续发展。

1 认识企业意识形态工作的重要性

企业意识形态工作的重要性在于其深刻影响着企业的文化建设、员工凝聚力以及社会形象的塑造。随着时代

的不断发展,企业不再仅仅是经济组织,更是承担起社会责任和传承文化的重要角色。在这一背景下,加强企业意识形态工作成为提升企业软实力、增强社会影响力的关键一环。与此同时,企业意识形态既包括对企业核心价值观的明确定义,也涉及到员工的思想观念和文化认同。一个具有鲜明企业意识形态的企业,能够更好地引导员工的行为准则,形成共同的价值共识,提高企业凝聚力。企业意识形态还是企业文化的重要组成部分,企业通过塑造积极向上的文化氛围,可推动企业内涵式发展,培养员工的责任感和使命感。此外,企业意识形态的建设也直接关系到企业社会中的形象。在信息化时代,企业形象的传播更加广泛和迅速,而塑造正面的企业形象有赖于有力的意识形态引领。通过正确宣传企业的核心理念和价值观,企业能够更好地赢得社会的信任,吸引更多优秀人才的加入,形成积极的社会反响,对于上市企业,能够更好的形成社会效应,提升企业影响力进而提升企业资本市场运作能力。

因此,充分认识企业意识形态工作的重要性,不仅有助于企业内部文化的建设,更能够在竞争激烈的市场中取

得战略优势，为企业的可持续发展奠定坚实基础。在新时代背景下，企业应深刻理解意识形态工作的战略价值，将其纳入整体发展规划，以更为积极的姿态投身于意识形态建设的伟大事业。

2 某国有企业党委意识形态工作回顾

在新时代背景下，某国有企业深刻认识到意识形态工作的战略重要性，多年来，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导思想，牢固树立“七个着力”的目标要求。在党的二十大精神的引领下，企业紧密结合企业实际，采取一系列务实有效的措施，深入推进意识形态工作，以学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育为例说明。

首先，企业通过开展主题教育，始终坚持提高政治站位，强化组织领导。企业各级党组织通过多次集体学习、专题研讨，将习近平新时代中国特色社会主义思想深入人心，将学习成果转化为工作实践，确保党的核心理念在企业内得以深刻理解和贯彻。

其次，企业通过细致的组织部署，推动主题教育全面覆盖。通过“传达快、部署快、行动快”的原则，使得第一批和第二批主题教育均取得了良好的开局。企业以“三张明白纸”串联要点、“十项严把关”穿透基层、“四把标尺”检验成效的方式，确保主题教育任务的完成质量，为企业意识形态工作的进一步推进打下了坚实基础。

此外，企业还注重总结经验成果，强化提炼总结^[1]。通过发布主题教育《简报》等形式，将多样化的经验做法进行专题推广，形成了一系列典型的经验案例。

3 企业意识形态存在的问题

3.1 意识形态工作合力不足问题

在企业意识形态建设中，尽管某国有企业在一系列工作中取得了显著成绩，但也不可忽视一些存在的问题。其中，最为显著的问题就是意识形态工作合力不足。企业的意识形态工作是一项系统性、复杂性、严峻性极强的工作，需要各个单位和党员干部形成合力，共同推进。然而在实际推行中，往往存在着各方面的合力不够充分的情况。这一问题的表现主要体现在对所属单位相关工作的指导不够有效，对监督基层单位意识形态工作推进不够有力，导致在一些具体实践中，意识形态工作的开展不够协同一致。这也反映出在组织层面，意识形态工作的统筹和指导还存在一定的欠缺。这种合力不足的现象不仅会影响到意识形态工作的全面开展，更可能导致在特定领域和时期的工作失衡和不充分。

在这一问题背后，也显现出在企业各基层单位的意识形态工作中，存在不平衡、不到位的情况。不同单位对意识形态工作的理解和认识程度有差异，导致在实际开展工作时，往往存在工作方向不一致、工作内容不到位的情况。

这种不协调的工作状态不仅影响到整个企业的意识形态工作的整体效果，也可能阻碍工作的深入开展。

3.2 对意识形态工作认识不清晰问题

某国有企业一些干部员工对意识形态工作认识不清晰主要表现在对于意识形态工作的理解存在模糊、片面或过于抽象的情况。在具体的工作实践中，他们难以准确把握意识形态工作的核心要义和实质内涵，对其作用和意义存在一定程度的认知偏差。这种认识不清晰的状态可能导致企业在意识形态建设中无法形成全员共鸣的共同认知，影响到企业内部在理念、价值观等方面的统一性和一致性。与此同时，一些职工群众还可能将意识形态工作仅仅理解为理论学习，而未能将其与实际工作有机结合，导致对工作目标的不准确把握。这不仅降低了意识形态工作的实际效果，也影响到员工对企业核心价值的深入理解与认同。

此外，一些党员干部和员工对意识形态工作认识不清晰还可能在执行过程中出现各种误区，阻碍了工作的深入推进。缺乏清晰认知的干部员工可能难以准确把握工作的着力点和关键环节，从而使得工作的执行缺乏针对性和科学性。这种认识模糊可能在长期内使得企业意识形态建设陷入停滞状态，无法实现预期的效果。

3.3 意识形态工作方式创新不足问题

在过去的实践中，某国有企业宣传教育主要以灌输式、平面式和阶段性的方式进行，未能充分发挥多种形式、多渠道的优势，导致了意识形态工作的渗透力、感染力和持久力不足。这种方式创新不足的情况可能会影响到意识形态工作的实际效果。过于单一的宣传方式难以满足员工多层次、多层面的学习需求，也难以激发他们的学习兴趣。此外，由于缺乏创新，在意识形态工作中未能及时应用新技术、新媒体等现代手段，使得工作方式相对滞后，难以适应当下信息传播的多样性和快速性。

另一方面，创新不足也可能导致意识形态工作成果的有效运用不足。缺乏创新的方式可能使得企业难以将意识形态工作有机结合到具体业务工作中，未能形成有力的推动力量^[2]。这种方式创新的不足可能在一定程度上制约了意识形态工作的全面发展，使其难以更好地服务于企业的发展战略和整体目标。

4 企业意识形态的改进措施

4.1 提升政治站位

提升政治站位是企业意识形态建设的重要环节，对于巩固和深化企业文化、强化员工的思想认同具有重要意义。在这一方面，某国有企业将采取一系列措施，以更好地提升政治站位。

首先，某国有企业认真贯彻习近平总书记关于意识形态工作的重要讲话和指示批示精神，深刻理解和领会习近平新时代中国特色社会主义思想的核心要义，将其贯彻到

企业文化建设的全过程中。通过企业党委中心组学习，确保党员领导干部对习近平新时代中国特色社会主义思想的理解更加深入，将其融入企业的思想建设中，形成共鸣。

其次，某国有企业加强对意识形态工作的领导。通过强化党委在意识形态建设中的主导作用，确保企业文化建设始终与党的意识形态保持一致。充分发挥企业党委的组织力量和引领作用，将意识形态工作纳入党的全面领导范畴，以党的建设新的伟大工程为引领，推动企业文化建设的深入开展。在这一过程中，企业坚决贯彻党中央关于意识形态工作的指示，全面加强对企业文化建设的领导，确保企业意识形态建设不偏离正确政治方向。通过提升政治站位，使企业文化更好地服务于企业的发展大局，确保思想政治工作始终成为企业工作的重要抓手，为员工提供坚定的思想保证。

4.2 强化理论学习

强化理论学习是企业意识形态建设的核心措施，对于推动企业文化深入人心、确保思想的先进性和正确性具有关键作用。在这一方面，某国有企业采取一系列措施，以全面推进企业理论学习的质量和深度。

首先，企业认真贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育，使其成为企业理论学习的引领。各级党组织通过集中学习、座谈研讨等方式，深入解读习近平新时代中国特色社会主义思想的核心内容，引导党员干部牢固树立正确的世界观、人生观、价值观。同时加强对新时代中国特色社会主义思想的学习力度，确保党员领导干部和广大员工能够真正领会、理解和运用这一理论。

其次，企业创新学习教育方式，使企业理论学习更加灵活和生动^[3]。通过组织形式多样的学习活动，如主题报告会、座谈交流、在线学习等，拓宽理论学习的途径，提高学员的学习积极性。积极推动“互联网+”教育模式，充分利用现代科技手段，使学习过程更加便捷、高效。同时，注重理论学习与实际工作相结合，使理论知识更好地服务于企业发展实践。

4.3 强化舆论引导

首先，坚决落实党管宣传、党管媒体的原则。通过加强对媒体的组织和管理，确保宣传报道的真实性和客观性，积极引导媒体关注企业发展的正面动态，避免负面信息对企业形象的不利影响。某国有企业强化党委对舆论引导工作的领导，确保各项宣传活动与企业战略目标和意识形态建设相一致。

其次，找准新闻宣传的切入点和着力点，通过深入挖掘企业的亮点、创新成果、社会责任等方面的信息，使企业形象更加丰满、正面。加强与主流媒体的合作，通过重要时间节点、重大活动等推出一系列富有影响力的宣传报道，提高企业在媒体上的曝光度和正面评价。同时，注重

提升新媒体应用和网络舆情引导的能力。积极运用微信公众号、内部网站和刊物等媒体阵地，主动传递正能量，积极参与公共话题讨论，争取更多积极的网络声音。加强对网络舆情的监测和分析，及时发现并妥善应对潜在的负面信息，有效遏制负面舆情的蔓延。通过强化舆论引导，努力打造积极向上、正面健康的企业形象，提高企业在社会舆论场中的主导地位。

4.4 抓好文化建设

抓好企业文化建设是企业意识形态改进的核心举措，它直接关系到企业内部员工的思想观念、价值取向以及对企业使命和发展目标的认同度。在某国有企业的意识形态工作中，特别注重抓好企业文化建设，以此为引领，凝聚全体员工的共识，推动企业的可持续发展。

首先，企业以习近平文化思想为指导，将社会主义核心价值观和企业文化有机融合。通过深入学习、理解和践行习近平新时代中国特色社会主义思想，引导员工形成正确的思想基础，树立正确的世界观、人生观、价值观。将社会主义核心价值观融入企业文化的方方面面，形成旗帜鲜明、符合时代要求的文化特色。

其次，企业推动企业文化深入员工心中，使之成为企业各层级、各部门员工共同认同的价值理念。通过开展各类文化活动、主题培训等形式，弘扬企业的优秀传统文化和内涵，传递正能量，培养员工对企业的归属感和认同感。通过文化建设，形成内外一致的企业形象，增强员工凝聚力和团队合作意识。

同时，企业还注重在企业文化中注入创新元素，推动企业文化的不断升级。鼓励员工提出新观念、新理念，推崇创新精神，形成积极向上的文化氛围。通过文化建设，激发员工的创造力和团队协作精神，为企业持续创新、不断发展提供有力支持^[4]。通过抓好企业文化建设，企业内部形成积极向上、凝聚力强大的文化氛围，为企业的意识形态建设奠定坚实基础。这一系列措施旨在引导员工树立正确的企业观念，增强企业的内部凝聚力和竞争力，为企业可持续发展提供深厚的文化支撑。

5 结语

国有企业意识形态领域的新情况、新问题和新的挑战需要我们深刻认识，并迅速采取有效对策。通过回顾某国有企业的经验与问题，我们发现了一些关键性的挑战，也提出了相应的改进措施。在合力不足的问题上，需要强化组织之间的协同合作，形成更紧密的工作合力。对于意识形态认识不清晰的困扰，要通过深入的理论学习和培训来加以解决。此外，创新工作方式也是解决意识形态工作不足的重要途径。提升政治站位、强化理论学习、加强舆论引导和抓好文化建设等方面的改进措施将为企业意识形态工作的进一步提升提供有效支持。这些措施

不仅仅是对问题的应对，更是对企业意识形态工作发展的积极探索。

在未来，国有企业需要持续总结经验，灵活应对，注重意识形态建设。通过更深入的学习、更灵活的工作方式、更有力的舆论引导，将能够更好地适应激烈的市场竞争，为可持续发展奠定基础。希望本篇研究为企业的意识形态工作提供有益启示，助力国有企业更好地适应时代挑战，取得更大的成功。

[参考文献]

[1] 崔鑫玉. 新时代国有企业意识形态工作探析[J]. 中共太原市委党校学报, 2022, 11(15): 76-77.

[2] 胡涌哲. 国有企业意识形态工作能力提升的实施路径[J]. 中国军转民, 2022, 23(11): 23-26.

[3] 顾继平, 刘定波, 甘巧莲, 等. 加强和改进新时期油田企业意识形态工作的探索与思考[J]. 中国石油企业, 2022, 13(11): 134-137.

[4] 徐焕超. 新时代国有企业意识形态问题与对策[J]. 经济师, 2020, 11(12): 286-287.

作者简介: 李晶晶(1990.11—), 毕业院校: 长江大学, 所学专业: 资源勘查, 当前就职单位: 中海油能源发展股份有限公司, 职务: 思想宣传高级主管, 职称级别: 政工师。