

优化品牌文化建设 提升国企综合竞争力

辛克泉 青岛市市南区城市发展有限公司

国有企业是我国国民经济的支柱,是承载国家战略实力的核心载体,承担创造经济价值、履行社会责任的双重使命。国有企业的核心竞争力体系涵盖经济效益、社会价值、国家品牌形象、产业引领能力与公共服务保障能力,形成一套有别于市场化民营企业的多维综合竞争力体系。品牌文化作为企业品牌的精神内涵与价值载体,对国有企业而言早已不再是表层的文化宣传工具,而是渗透企业经营、产业布局、市场竞争、社会治理全过程的核心软实力,是推动国企综合竞争力持续提升的内生动力。

一、国有企业品牌文化建设现存困境

当前绝大多数国企品牌文化建设最突出的问题是工作表层化、形式化,形成典型的“文化脱钩”现象。许多企业将品牌文化

建设等同于浅层宣传工作,把文化建设简单等同于张贴标语、墙面彩绘、举办文体活动、开展内部宣传,未能与企业战略布局、生产经营、团队管理、市场竞争深度融合。

传统文化与现代品牌文化融合程度较浅。依据国家品牌建设政策导向,国有企业应将中华优秀传统文化融入品牌建设,丰富品牌文化底蕴。但多数企业对传统文化元素缺少系统性梳理与创造性转化,未能实现文化精神、价值理念与企业品牌内涵的深度融合。品牌文化缺少历史底蕴与人文温度,品牌差异化竞争力不足。

二、品牌文化赋能国企综合竞争力的策略

优化品牌文化战略,实现文化与战略深度融合。国有企业必须将品牌文化建设视作关乎长远发展的核心战略工程,破除

“文化建设属于辅助工作”的认知误区,把品牌文化建设融入企业整体发展战略、产业布局战略、市场竞争战略,实现文化建设与经营发展同步规划、同步推进、同步考核。一方面,国企应立足企业发展历程、行业属性、国家战略使命,系统梳理并完成品牌文化定位。另一方面,要搭建“国家使命+产业精神+市场创新”三位一体品牌文化价值体系。以承接国家战略任务、服务国家发展为根本文化底色,以专业产业精神、工匠精神为核心文化内涵,以市场化创新、客户至上服务理念为发展导向。

融合现代创新文化,以特色文化激活品牌市场活力。顺应市场需求与消费群体变化,国企需打破刻板文化标签,将现代创新理念、年轻化文化元素、国际先进品牌思维融入品牌文化,丰富品牌文化表达形式

与内涵外延,实现品牌文化与时俱进。面向新兴消费业务、民生服务业务,重点打造年轻化、时尚化、有温度的品牌文化特质,拉近与年轻消费者距离,提升品牌市场亲和力与传播力。

搭建多元化品牌传播体系,提升国内外品牌影响力。国有企业要摆脱被动宣传局面,搭建覆盖内部凝聚、外部市场形象塑造、国际形象输出的系统化、精准化、多元化品牌文化传播体系,将文化软实力转化为品牌市场影响力与国际竞争力。对内传播要打造线下培训、线上平台、文化活动三位一体立体化内部传播体系。对外市场传播层面,坚持主动宣传与故事化叙事相结合,摒弃官方刻板宣传模式,重点挖掘技术创新突破、社会责任实践、基层员工奉献、暖心客户服务等鲜活品牌故事。

国有企业品牌文化队伍建设优化策略研究

孙帅 青岛港轮驳有限公司

在经济高质量发展、国企改革持续深化的背景下,品牌文化已从边缘性文化辅助工作,转变为决定国有企业核心竞争力、社会公信力与可持续发展潜力的核心战略资产。国有企业品牌文化承载落实国家战略、履行社会责任、传承企业价值的双重使命,其建设成效直接关系国有资本对外品牌形象与内部团队凝聚力。品牌文化队伍是品牌文化塑造、传播、传承的主要执行者与创作者,队伍综合素养、专业匹配度、协同运营能力,是决定国企品牌文化建设落地成效与长效迭代的关键因素。

一、品牌文化队伍建设核心内涵

国有企业品牌文化队伍,是专门负责品牌价值塑造、内部文化传承、对外品牌传播、品牌资产管理、文化场景创新的专业化

特色队伍。与普通企业营销、文化队伍不同,国企品牌文化队伍兼具战略落地、文化服务双重职能定位。队伍建设的核心内涵,是打造适配国有企业政治、市场双重属性,兼具专业能力、协同意识、创新思维的人才队伍,实现品牌文化工作与企业战略发展、人才成长需求精准对接;通过标准化队伍运营完成品牌价值内部落地、品牌形象对外传播,将无形的品牌文化资源转化为有形企业发展优势。

二、国有企业品牌文化队伍建设优化策略

优化顶层定位,搭建专业化队伍组织体系。国有企业以战略对接为核心,重新明确品牌文化队伍职能定位,搭建标准化、专业化队伍组织体系。一方面,要完善队伍建设顶层设计国有企业应设立独立品牌

文化职能部门,组建专职品牌文化队伍,实现品牌策划、文化传承、品牌传播、舆情处置专业化集中管理。另一方面,细化队伍分层岗位分工,设置品牌战略策划、内部文化建设、对外新媒体传播、舆情风险监测、品牌活动运营等专业岗位,落实岗位责任制,实现职能全覆盖、权责不交叉,解决队伍运行无序、职责模糊难题。

优化人才结构,搭建专业化队伍胜任力体系。针对队伍专业结构单一问题,构建外部引进、内部培育相结合的人才引育机制,全方位完善队伍能力标准体系。一方面,优化人才引进结构,重点引进品牌策划、文化创意设计、新媒体运营、网络舆情分析、品牌资产管理专业人才,补齐队伍专业人才短板,打造兼具政治素养与市场专业能力的复

合型人才队伍。另一方面,搭建队伍分层常态化培训体系:新入职人员开展入职培训,侧重企业品牌内涵、工作规范、基础业务技能;在岗骨干开展品牌创新运营、全媒体传播、舆情应急处置专项培训;队伍管理人员开展品牌体系规划、品牌资产运营战略培训。

创新队伍运营模式,实现内部文化与外部品牌深度融合。彻底扭转形式化队伍运营模式,以内部队伍文化赋能、外部品牌价值塑造为双重目标,创新全流程队伍运行机制。国有企业应强化内部文化浸润与员工价值认同建设。品牌文化队伍结合行业特征、企业发展历史提炼个性化企业精神谱系,将抽象品牌价值转化为具象员工行为指引、岗位工作规范,编制适配基层员工学习落地的简易品牌文化手册。

国企工会在产业工人队伍建设改革中的引领研究

王雅雯 青岛房地产开发有限公司

国企工会是联结党组织、企业管理层与一线产业工人的桥梁纽带,天然成为产改过程中思想政治引领工作的主要实施主体。面向产业工人开展的思政工作区别于企业一般性思想教育,必须扎根一线岗位,贴合职工真实诉求,摒弃生硬灌输,将价值引领与职工职业成长、权益维护、人文关怀深度融合。大量基层国企工会经过长期实践探索,形成一套成熟、可复制的工作模式,把思想引领融入劳动竞赛、技能培训、劳模宣讲、民主管理、线上文化宣传各项工作,构建起理论铸魂、典型示范、平台赋能、服务凝心的闭环工作体系。

一、工会思政引领与产业工人队伍建设改革的关联

思想政治引领与产业工人队伍建设改革能够深度融合,根源在于二者价值导向统一、服务对象一致、功能目标互促,形成实践中不可分割的内生运行逻辑。工会所有实践策略均基于这一内在逻辑延伸而来,为制定靶向引领路径奠定扎实理论前提。

二者拥有巩固党的阶级基础、群众基础这一共同政治立足点。产业工人队伍建设改革的核心要求是把广大产业工人紧密团结在党的周围,工会思想政治引领的根本任务是引导职工树立坚定政治意识,认同党的创新理论、拥护国家产业发展战略。国有企业工会推进产改时,将政治引领作为首要工作标准,所有队伍培育工作均以凝聚思想共识为前置条件。多家能源国企在一线车间设立党工联合工作组,同

步推进队伍培育与理论学习,每一项职工素质提升举措均配套对应价值引导,实现政治建设与队伍能力建设有机统一。

二者聚焦同一核心主体:一线产业工人。产业工人队伍建设改革覆盖从基础操作工到高级工匠的全部生产岗位,包含青年新职工、中年技术骨干、从业数十年资深技工等各类群体。工会思想政治引领实现产业工人全员覆盖,结合不同年龄段、岗位类型职工特征设计差异化教育内容与互动形式,杜绝“一刀切”统一宣讲。针对熟悉数字媒体的90后、00后青年产业工人,工会推出短视频思政课程、线上互动讨论专区;针对更看重职业传承、荣誉认可的资深技术工人,开设工匠讲堂、师徒传承主题活动,让思政引导内容贴合职工认知习惯与价值诉求,使价值认同成为产业工人发自内心的自主选择。

二、国企工会引领产业工人队伍建设的实践策略

1. 工会思政引领嵌入技能提升平台

工会将各类劳动实践平台作为思想政治引领重要载体,把产改框架下全部技能提升活动与价值塑造紧密结合,将职工个人技能提升诉求转化为服务企业、服务国家工业发展的精神动力。高技能人才领衔的工会创新工作室将思想交流列为固定日常活动,工作室每周交流会专门设置政策趋势、精神内涵共同学习环节,组织工作室成员合力攻坚生产瓶颈难题,让产业工人通过实实在在的创新成果,体会服务企业发展的成就感。多家基建国企

依托公路、铁路、水利项目创新工作室,组织一线产业工人联合完成施工工艺技术优化,同步记录艰苦施工环境下攻坚克难先进事迹,形成源于真实创新实践的鲜活思政教育素材。

除此之外,工会联合企业人力资源部门,针对不同成长阶段产业工人开展分层职业规划指导,将思政引领植入职业发展咨询全过程。面向新入职青年产业工人,重点培育职业道德与使命意识;面向中年技术骨干,引导其扛起技术传承、创新突破重任;面向资深技工,鼓励其充分发挥传帮带、带队引领作用,让每名产业工人在不同职业阶段都能找准契合企业发展的自身价值定位。

2. 打造数字化工会思政工作载体

随着移动互联网普及,国有企业工会全面布局线上思政教育阵地,搭建融合微信公众号、企业内部APP、短视频官方账号、线上直播平台的全媒体传播体系,打造产业工人随时可学、随手可看的“指尖思政课堂”,构建线上线下一体化引领格局。

内容打造层面,工会制作适配产业工人碎片化浏览习惯的轻量化、可视化思政教育产品,包括政策解读图文长图、劳模微纪录片、三分钟微理论短视频、劳动精神故事有声播报。全部线上内容均以一线生产场景、职工真实故事为拍摄素材,摒弃空洞理论叙述,便于产业工人换班休息时浏览并产生情感共鸣。

3. 完善工会体系的标准化保障机制

产业工人队伍建设改革下的工会思政

引领要实现持续见效,必须依托完备制度体系,避免工作局限于短期主题活动。国企工会联合企业党委、经营管理部门,出台涵盖责任划分、活动落地、成效评价、队伍培养的专项管理制度,形成闭环标准化运行机制。

明确多部门协同共管责任体系。党委统一领导,工会牵头主抓具体落地,生产、人力、宣传部门协同提供资源支撑,各车间工会小组将工作落实到岗位、到人。制度明确要求将思想政治引领工作纳入工会年度重点工作计划、车间班组绩效考核体系,保障每年相关活动人力、物力、财力稳定投入。

建立常态化交流、成效复盘制度。上级工会每季度组织各分厂基层工会开展思政引领工作交流研讨会,分享可复制品牌活动案例、一线实操经验,在全集团推广优秀实践模式。每年年末工会全面梳理思政引领工作成效,通过问卷调查、谈心谈话收集产业工人正向反馈,结合反馈优化次年引领活动方案,持续丰富思政教育内容与形式。

三、结语

深化产业工人队伍建设改革是关乎产业现代化、国有企业高质量发展根基的长期系统工程,国企工会思想政治引领是贯穿改革全过程的精神内核。作为距离一线产业工人最近的群众组织,国企工会经过长期一线实践,形成一套可落地、本土化、可复制的思想政治引领实施策略:以党建联动为组织保障,以劳模精神传承为价值载体,以技能平台融合为实践渠道,以分层精准服务为暖心抓手,以数字新媒体为传播延伸,以制度建设为长效支撑。