

浅析新时代企业文化建设中的职工参与度提升策略

■ 李念慈

中国特色社会主义进入新时代,企业在发展过程中面临着经济转型、市场竞争加剧以及员工价值观念多元化等诸多挑战,企业文化建设逐渐成为提高企业核心竞争力、增强内部凝聚力的重要抓手。职工作为企业文化的创造者与践行者,其参与的深度、广度与主动性直接影响着文化建设的落地成效。然而,目前很多企业都存在着职工参与形式化、职工参与渠道不畅、职工参与动力不足等一系列问题,导致企业文化难以真正落地生根。因此,如何聚焦新时代背景,浅析提升职工在企业文化建设中参与度的具体策略。

构建多元参与机制,拓宽职工参与渠道

新时代背景下,职工群体呈现出十分鲜明的个性化特点,传统“自上而下”的单向参与模式已无法满足需求。因此,企业需要构建多元参与机制,为员工搭建丰富的参与平台。从制度角度看,企业应建立常态化的职工提案制度,鼓励职工结合本企业文化建设的理念宣贯、活动策划等实际情况,找出问题并提出建议。例如,一些互联网企业专门设立“文化金点子”提案通道,职工可通过企业微信、内部平台等线上渠道提交对企业文化墙设计、年度文化主题活动的创意方案,评

估小组每月评选最优提案并给予阶梯式奖励,且提案人全程参与方案落地。同时,充分发挥数字化技术的作用,开发线上参与平台。除传统的企业文化建设论坛、线上投票系统外,可引入AI智能分析工具,对职工在论坛中的发言进行情感分析和关键词提取,快速了解职工对企业文化建设的核心诉求,形成月度参与度分析报告,为决策提供精准数据支撑。此外,定期组织职工代表座谈会、头脑风暴会等线下活动。例如,制造型企业可每月举办“文化沙龙”,设定“如何让客户至上理念融入生产流程”等具体议题,邀请不同部门职工参与讨论,碰撞思想、激发创新活力,全方位拓宽职工参与企业文化建设的渠道。

优化激励体系,激发职工参与动力

科学合理的激励体系在提升职工参与度方面会起到积极作用。物质激励方面,可以设定专门的企业文化建设专项奖励基金,除了给在文化传播、活动组织、理念践行等方面表现突出的职工提供奖金、奖品等奖励外,还可以在企业内部实施阶梯式奖励机制。例如,对提出优秀文化创意方案的职工给予基础奖金;若方案成功落地且使企业内部文化氛围满意度提升10%以上,再追加绩效奖金,将职工参与成果与物质回

报紧密挂钩。精神激励同样重要。企业可在内部授予“企业文化标兵”“优秀文化传播者”等荣誉称号,通过企业内部刊物、宣传栏、官方网站等平台进行表彰宣传,还可制作专属荣誉视频,记录获奖者的突出贡献,在企业年会、部门会议等重要场合播放,同时在部门例会中设置“文化之星”分享环节,增强荣誉感。此外,职业发展激励不可或缺。将职工参与企业文化建设的表现纳入绩效考核与晋升体系,对积极参与且成效明显的职工,在岗位晋升、培训深造等方面给予优先机会,纳入人才梯队培养计划。

加强沟通与培训,培育职工文化认同

想要保证职工积极参与到企业文化建设当中,文化认同是重要基础。首先,企业需加强与职工的沟通交流:管理层主动深入基层,了解职工对企业文化的建议,及时解答疑惑,提升彼此信任度;建立“管理层-职工”结对沟通机制,如建筑企业可要求部门经理每月至少与5名一线职工进行一对一深度访谈,了解其在工作践行企业文化的实际感受和遇到的问题。其次,通过定期举办企业文化宣讲会、研讨会等活动,向职工深入解读企业文化的内涵、价值理念与发展愿景,采用情景模拟、案例分

析等多元化形式增强宣讲效果。再者,系统的培训也是培育文化认同的重要手段。企业可开展企业文化专题培训课程,邀请专家学者、内部文化骨干授课,从理论与实践层面引导职工理解企业文化的重要性,引入角色扮演、小组竞赛等互动环节,设计阶梯式课程体系。最后,组织团队建设、文化体验等实践活动。例如,某旅游企业定期组织职工前往企业发源地开展文化溯源之旅,参观企业历史展厅,聆听创业故事,让职工在亲身体验中感受企业文化魅力,增强文化认同感与归属感,进而转化为积极参与企业文化建设的实际行动。

深化文化实践场景,强化职工价值融入

搭建丰富多元的文化实践场景,能让职工在日常工作过程中深刻感受企业文化的本质与内涵,实现个人价值与企业价值的深层次融合。企业可每月设立“文化实践周”,定期举办“文化实践日”活动,结合创新、协作、责任等多元化文化核心理念,设计创意提案大赛、跨部门协作项目攻关、公益志愿服务等一系列实践项目,激励职工将企业的文化理念转化成为顺利落地的工作方案。同时,设立“文化标杆岗位”也是目前行之有效的一条路径。将那些在日常工作中践行

企业文化的优秀岗位挑选出来,更为清晰的展现出工作成果与文化践行案例,梳理“文化践行方法论”,形成可复制模板,保证职工可以在身边榜样的示范作用下,不断提升自身对企业文化的认同感与践行动力。此外,可邀请职工参与企业品牌故事创作、文化手册编撰、文化宣传片拍摄等实操项目,赋予其文化“共建者”身份,激发职工主动传播企业文化的热情,真正实现职工从文化“接受者”到“创造者”的角色转变,推动企业文化落地生根。

总之,在对新时代企业文化建设中职工参与度问题的深入分析,提出了针对性的提升策略:构建多元参与机制以拓宽职工参与渠道,优化激励体系以激发职工参与动力,加强沟通与培训以培育职工文化认同,深化文化实践场景以强化职工价值融入。这些策略的协同实施,能够有效解决职工参与形式化、渠道不畅、动力不足等问题,促进企业文化真正落地生根,增强企业文化内部凝聚力与核心竞争力,更能激活职工主人翁意识,实现个人成长与企业发展的双向赋能,为企业高质量发展筑牢文化根基。

(作者单位:山东省济宁市邹城市兖矿能源集团运营协调中心)

印务行业员工绩效考核体系设计与应用研究

■ 李军

在信息技术飞速发展的当下,印务行业虽面临诸多挑战,却仍在经济社会活动中占据重要地位。员工绩效考核体系作为企业人力资源管理的核心组成部分,对优化企业人力资源配置、提升员工工作效率与质量、增强企业竞争力有着不可忽视的作用。科学有效的绩效考核体系能够精准衡量员工工作表现,为薪酬调整、晋升决策提供有力依据,同时激发员工积极性与创造力。

一、印务行业员工绩效考核体系设计要点

1.贴合业务流程设定指标
印务业务范围涵盖印前设计、制版、印刷、印后加工等多个工作环节。印前设计工作阶段注重创意以及设计软件操作技能方面的内容,考核指标应当包含设计方案通过率、客户满意度、设计任务完成及时性等正式的评定项目。例如,设计方案通过率这一指标直接反映设计师的创意以及专业能力水平,较高的设计方案通过率意味着设计师具备精准把握客户需求并提供优质设计的能力。制版环节要求具备高精度以及准确性,制版错误率、制版周期等指标从而成为关键点。在印刷工作过程中,印刷品质量达标率、设备利用率对于生产效率以及成本控制方面有着重要影响。印后加工环节则着重关注加工质量、成品交付及时率。依据各环节的特性进行指标设定,才能够真实反映员工的工作成效。

2.兼顾定量与定性指标
定量指标能够以直观的方式反映员工工作成果在数量以及效率方面的情况,如印刷数量、生产订单完成数量等,可通过数据进行精准统计。然而,在印务这一行业中,员工的工作质量、团队协作能力等方面难以单纯凭借数字来衡量,因此需要引入定性指标。例如,员工对复杂印刷工艺的掌握程度,可通过专家评估、内部技术审核等方式评定;团队协作的定性考核,可观察员工在跨部门项目中的配合默契度、信息共享及时性等表现。合理搭配两类指标,既能考量工作“量”,又能兼顾工作“质”及员工综合素质,使考核更全面客观。

3.融入成本与质量考量
成本控制是印务企业运营过程中的关键点。在员工绩效考核体系之中,应当纳入材料成本节约率、能耗降低率等正式指标。员工若能够在确保产品质量的前提下,优化生产流程以实现能耗降低,将为企业节省成本,进而提升企业的经济效益。对质量进行严格把控作为企业的生命线,印刷品次品率、客户质量投诉次数等质量指标不可或缺,在各环节注重质量提升,增强企业市场竞争力。

二、印务行业员工绩效考核体系应用关键

1.考核结果与薪酬挂钩
薪酬是员工关注的重点,将绩效考核结果与薪酬紧密关联,可有效激励员工。按考核得分划分不同薪酬调整区间:得分较高者,在基本工资基础上给予大幅绩效奖金增长,薪资上调幅度更显著(如优秀等级员工绩效奖金上浮30%-50%、基本工资上调10%-15%);中等得分者,绩效奖金与基本工资适度调整;得分较低者,绩效奖金可能不增长甚至扣减,基本工资维持不变或适当下调。这种明确的挂钩方式,让员工清晰认知努力与收入的直接关联,激发工作积极性。

2.基于考核结果的晋升决策
晋升机会对员工具有强大吸引力。印务企业应将绩效考核结果作为晋升的重要依据,对长期考核优异、能力突出且具备管理潜力的员工优先考虑晋升。例如,选拔车间主管时,需参考员工过往1-2年的考核成绩,同时考察其团队协作、解决生产问题的表现。若某员工考核始终靠前,且在带领小队完成紧急任务时展现出出色组织协调能力,则具备晋升优势,激励其持续提升绩效。

3.考核反馈与培训指导
绩效考核不仅是成绩评定,更是推动员工成长的手段。考核结束后,需及时向员工反馈

结果,指出优点与不足,并提供针对性培训指导。例如,针对印刷质量把控不足的员工,安排专业质量控制培训、讲解标准、常见问题及解决方法;对设计创意欠缺的员工,组织创意启发培训,邀请行业知名设计师分享经验。通过反馈与培训,员工明确改进方向,提升能力,实现企业与员工共同成长。

三、印务行业员工绩效考核体系优化策略

1.引入多元考核主体
传统绩效考核以直属上级评价为主,存在一定片面性。引入多元考核主体可显著提升考核的准确性与全面性:除上级评价外,增加同事互评、日常工作中同事对员工的协作能力、工作态度有最直观的感受,其评价能真实反映员工在团队中的实际表现;纳入客户评价,尤其是对直接对接客户的销售、客服及设计岗位,客户满意度、方案修改次数等反馈能直接体现服务质量与专业度;加入员工自我评价,引导其主动复盘工作得失,形成自我驱动的成长意识。通过不同主体从多维度评价,综合各方意见后得出的考核结果更具客观性与说服力。

2.运用信息化考核工具
随着信息技术的快速发展,信息化考核工具为绩效考核提供了高效解决方案。借助专业的人力资源管理系统,可实现考核指标设定、数据采集、成绩核算及结果反馈的全流程自动化。系统能实时同步生产车间的印刷数量、质量抽检数据、设备运行参数等信息,自动生成员工个人绩效台账,避免人工统计的滞后性与误差。员工可通过移动端随时查看考核进度、提交工作成果及自评材料,上级与其他考核主体在线完成评分后,系统即时生成多维度分析报表,清晰呈现绩效短板与优势,既提升了考核效率,又增强了过程透明度,为后续改进提供数据支撑。

3.强化企业文化融入
企业文化是凝聚员工的精神纽带,是企业的灵魂,将其深度融入到员工绩效考核体系中,能有效增强员工的认同感以及归属感。在指标设计中具象化企业价值观:例如,强调“精益求精”的企业,可在印刷质量指标中增加“工艺细节达标率”,考核员工对微小瑕疵的把控能力;倡导“协同高效”的企业,可在团队指标中设置“跨环节衔接及时率”,评估不同岗位在生产链条中的配合度。同时,在考核反馈时结合文化理念解读绩效结果,如对创新不足的员工,引导其理解“突破传统才能赢得市场”的文化内涵,促使员工行为与企业价值观形成共振,凝聚发展合力,推动企业持续发展。

4.开展绩效沟通与辅导
绩效沟通与辅导应贯穿考核全周期,形成闭环管理。考核初期,主管与员工共同制定“可量化、可达成”的绩效目标,明确印前设计、印刷生产等不同岗位的阶段性能任务与评价标准,如设计师需在季度内完成15个以上方案且通过率不低于80%;考核过程中,主管每两周进行一次非正式沟通,通过生产现场巡查、工作台账查阅等方式,及时发现员工在工艺操作、客户对接中遇到的问题,协调技术骨干提供指导或调整资源分配;考核结束后,召开专项反馈会,结合具体案例分析优缺点,共同制定下一阶段的改进计划,实现“考核—反馈—提升”的良性循环。

印务行业员工绩效考核体系的构建,需紧密结合行业多环节协作、质量与成本并重的特性,形成“设计—应用—优化”的闭环。设计上,贴合印前至印后全流程差异,以定量与定性指标结合,融入成本控制与质量要求;应用中,通过考核结果与薪酬晋升挂钩、反馈培训赋能,激发员工动力;优化时,引入多元主体、信息化工具,让企业文化渗透考核全流程,开展绩效沟通与辅导。如此,不仅能精准衡量员工价值,激发员工潜能,又能凝聚发展合力,提升企业整体运营效率,助力企业在竞争中提质增效,实现企业发展与员工成长的双赢。

(作者单位:天津京津文化传媒发展有限公司)

全球企业整合新纪元：战略协同与生态重构

■ 安子月

当前,全球产业格局正经历百年未有之大变局,企业整合逻辑已从传统规模扩张转向技术协同与生态构建。中国企业尤其是央企率先进入整合2.0时代,从“合并同类项”的减法阶段升级为“加减并重”的新范式。2022年以来,通过“加法”新设中国卫星网络集团、中国矿产资源集团等企业,国有资本在新兴产业领域加速构建战略支点,体现从“物理合并”向“化学反应”的质变。

技术协同与产业控制成为整合的核心逻辑。全球商用车巨头比亚迪汽车与三菱扶桑的合并,旨在整合丰田的氢燃料电池技术和戴姆勒的电动化平台,预计削减300亿日元年成本,并加速L4级自动驾驶研发。中国半导体行业的并购更凸显技术补强导向:华大九天收购芯和半导体完善EDA工具链,北方华创并购芯源微打造设备集群,通过产业链纵向整合突破“卡脖子”环节。2025年上半年,科技领域上市

公司披露重组方案超140单,同比翻倍,验证了技术协同对产业升级的催化作用。

政策赋能重构了制度环境。中国“并购六条”与《上市公司重大资产重组管理办法》修订显著提升交易效率,深交所重组审核时间平均压缩20%,简易程序、分类审核机制激活市场活力。重庆国企改革案例更具典型性:通过五批次19重组,将51家市属国企整合为33家,压减法人户数至690家,形成先进制造、新质生产力等六大核心领域。政策红利使整合从“选择题”变为“必答题”。

面对估值倒挂与跨界整合的挑战,企业探索出创新路径。半导体行业通过市场化整合消化估值泡沫,卖方从拒绝出售到接受估值折半,反映资本退潮下的理性回归。重庆文旅集团整合38户企业、百余家酒店,依托“两江假日”品牌实现规模化运营,2025年前5月收入利润双增长,证明管理协同的关键价值。

而东风与长安拟组建的1500亿级汽车联盟,则试图以“双品牌单运营”模式平衡技术共享(如固态电池+智能化平台)与治理独立性,规避雷诺—日产联盟的股权失衡陷阱。

未来整合将沿三条主线深化:其一,头部企业主导产业链整合,如中国船舶吸收合并中国重工打造4000亿资产巨头;其二,新质生产力驱动跨界融合,监管鼓励传统企业并购高科技标的实现“第二曲线”,但需规避双成药业等失败案例的整合风险;其三,地缘政治加速供应链重构,中企通过东南亚、中东并购建立“第二供应基地”,以闻泰科技收购英国NWF遇阻为鉴,地缘审查需纳入核心风险评估。

企业整合已超越资源优化层面,成为国家竞争力重塑的战略载体,其深度与广度将深刻影响全球产业格局的未来走向。

(作者单位:贵州民族大学法学院)

统筹新型城镇化和乡村全面振兴的实践路径

■ 梁福强

统筹新型城镇化和乡村全面振兴,是推进城乡融合发展的重要途径。本文分析了统筹新型城镇化和乡村全面振兴的内在逻辑,提出破除制度障碍等路径,提升城市人才、资本与科技向农村有效流动的能力,构建城乡融合、协调共进的高质量发展新格局。

一、统筹新型城镇化和乡村全面振兴的内在逻辑

(一)理论逻辑
统筹新型城镇化和乡村全面振兴,是破解城乡二元结构、实现高质量发展的关键路径。理论层面,二者在要素流动层面优势互补,城市为乡村提供资源与市场,乡村则反哺城市生态与人力支持,形成双向流动格局;在社会治理层面协同发展,推动公共服务均等化,形成城乡共治共享机制;在生态文明建设层面共生共荣,强调绿色发展与生态保护;在政策推进层面统筹协调,强化政策协同与机制建设。

(二)现实逻辑
统筹新型城镇化和乡村全面振兴是重塑城乡关系、推进中国式现代

化和缩小城乡差距的现实需求。新型城镇化促进劳动力转移和农民增收,乡村则在市场消费和要素供给中发挥作用。以县域为关键载体,推动城乡融合,是统筹发展的重点。城乡融合发展有助于实现功能互补、协调发展,是实现中国式现代化的本质要求。打破城乡二元结构,推动产业融合、公共服务共享和生态共融,是实现共同富裕的重要路径。

二、统筹新型城镇化和乡村全面振兴的实践路径

(一)加速消除制约城乡要素交流的制度性障碍
加快破除制度障碍需深化户籍改革,健全市民化机制,完善公共服务和用地保障,推动农业转移人口举家进城落户。落实土地承包延长政策,完善农地流转和信息平台,激发农村土地利用效率,盘活闲置住房,发展新产业新业态,构建城乡统一用地市场。

(二)推动城市各类人才、资本与科技要素向乡村流动
推动人才返乡创业,建立平

台机制吸引大学生、农民工、企业家等高素质人才,强化“新村民”权益保障,创新下乡人才服务机制。深化金融改革,鼓励金融机构支持乡村建设,推动社会资本服务乡村振兴。完善农业科技服务体系,建立科研成果转化机制,健全农业科技推广体系,强化农业人才培养与激励,推动科技下乡提升农业新质生产力。

(三)推进城乡产业、居民生活与生态治理的融合发展
推动城乡产业深度融合,优化县域产业布局,促进农业、制造、信息技术的融合,支持县域差异化发展。创新农业支持政策,完善农产品价格和流通体系,推动农民增收。推动城镇基础设施向农村延伸,建设城乡一体化公共服务体系,提升交通、饮水、数字化等服务。加强城乡生态治理,优化生态环境共建,完善污水处理和垃圾分类,推动农业绿色发展。利用数智和绿色技术提高乡村生态资源价值,促进城乡环境融合。

(作者单位:中共曲靖市委党校)

浅论新时代推进乡村文化振兴的逻辑

■ 程宇轩

乡村振兴既要塑形,又要塑魂。习近平同志强调:“实施乡村振兴战略要物质文明和精神文明一起抓,特别要注重提升农民精神风貌。”这一论断体现了党和国家对乡村文化振兴的高度重视,因此,厘清乡村文化振兴的内在逻辑对在新时代有效推进乡村振兴工作至关重要。

一、推进乡村文化振兴的理论逻辑

马克思曾指出,社会存在决定社会意识,社会意识对社会存在具有能动的反作用。特定的文化形态常由相应的经济基础和政治制度所塑造,但文化并非被动承受这种影响,而是会以其独特的方式反作用于经济与政治领域。文化振兴是赋能乡村经济发展的重要引擎,为驱动经济增长、打造宜业宜居美丽乡村提供核心支撑。具体表现为:其一,激活文旅融合潜力。依托乡村富集的历史文化、民俗风情与自然景观等独特资源禀赋,文化振兴能有效促进文化产业与乡村旅

游深度互嵌。其二,驱动产业优化升级。在文化振兴引领下,村民可巧妙融合中华优秀传统文化与现代科技,推动既有产业转型升级,孵化具有市场竞争力的创新产品与服务。其三,提升人才价值与拓展就业空间。通过价值引领与知识赋能并举,文化振兴可持续提升村民素养,进而催生多元化、高质量的就业机会。

二、推进乡村文化振兴的现实逻辑

党的十九大报告指出:“文化是一个国家、一个民族的灵魂。”乡村文化承载着村民们的精神寄托,对其精神世界的塑造至关重要。

首先,乡村文化承载着深厚的伦理涵育功能。作为构建精神家园、培育乡风文明的核心载体,乡村文化在凝聚人心、涵养品行方面发挥着润物细无声的作用。它深植于中华文化的根脉,承载着丰富的历史积淀、文化遗产以及深厚的道德理念与人文精神。通过振兴

乡村文化,能够激发村民的文化自信,加强其投身文化建设的主动性,最终在乡村孕育出民富村强、政清风正、人和业兴的文明风尚,为社会文明进步提供坚实根基。

其次,乡村文化对于塑造乡村群众的价值认同以及提高民众凝聚力起着重要作用。乡村文化是村民集体意志的体现,推进乡村文化振兴可在多个层面塑造村民行为与意识。一方面,它能发挥教育引导功能,深化村民的文化认同与价值共识,进而有效激发其参与公共事务和乡村发展的热情。另一方面,通过弘扬社会主义核心价值观与倡导健康生活方式,能促进村民对自身行为进行反思与优化。

新时期推动乡村文化振兴不仅是我国乡村向现代化转型升级的客观需要,还是新时代建设富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化强国的必然要求。

(作者单位:湖北工业大学马克思主义学院)