新时代企业文化建设与职工职业素养协同提升模式研究

韩　冰

河北冀东建设工程有限公司　河北　唐山　063000

摘　要：在新时代高质量发展的宏观背景下，企业核心竞争力的竞争逐步从技术、资源层面转向企业文化软实力与人才综合素养的竞争。本文以新时代企业发展特征为研究切入点，系统梳理企业文化建设与职工职业素养的发展现状，深入剖析二者协同发展存在的现实问题与内在机理。立足于引领、以人为本、务实落地的建设原则，构建多维度协同提升模式，明确模式的核心构成要素，并配套设计完整的实施路径与保障体系。

关键词：新时代；企业文化建设；职工职业素养；协同提升

引言

随着我国经济社会进入高质量发展新阶段，各行各业的市场竞争格局持续迭代升级，企业的可持续发展不再单纯依靠规模扩张与技术升级，更加依赖优质的企业文化氛围与高素质职工队伍的支撑。企业文化作为企业的精神内核，承担着凝聚团队、规范行为、引领发展的重要作用，是企业软实力建设的核心内容。职工职业素养作为职工岗位履职、价值创造、成长发展的基础条件，是企业核心竞争力的重要组成部分。二者相辅相成、互为支撑，具备高度的内在协同性。

1 新时代企业文化与职工职业素养发展现状及问题

1.1 新时代企业文化建设现状

（1）现在国内企业的文化建设，已经形成了一套相对成熟、贴合本土发展环境的主流模式。多数企业会站在新时代发展要求的角度，结合社会主流价值导向，搭起自己的核心价值理念体系，把企业的发展使命、愿景、核心精神都定下来。在此基础上，企业把文化建设融进日常经营管理全过程，靠内部管理制度、工作行为规范、办公环境营造、内部文化宣传这些方式，把抽象的文化理念转化成具象的运行准则。同时，越来越多的企业不再搞那种单一口号式传播，开始依托内部学习活动、团队建设、职业风尚引导这些软性方式，潜移默化地渗透企业文化，让文化建设跟员工的日常工作场景贴得更近。（2）经过长期探索和推进，新时代企业文化建设已经见到了一些实实在在的效果。企业内部的价值共识慢慢形成了，原来松散的团队理念得到了统一，员工对企业发展目标和经营理念的认知度明显提高，思想碎片化的问题缓解了不少[1]。另外，企业文化有效规范了整体工作风气，正向的文化氛围引导员工树立积极的工作态度，主动规范职业行为，内部的工作秩序和职业风气持续优化。（3）文化建设还拉近了企业和员工之间的情感联系，把单纯的劳资关系壁垒打破了，员工的归属感和集体认同感都增强了。稳定正向的企业文化氛围，也给人才留存和团队稳定性提供了支撑。从长远看，成熟的企业文化体系已经成为企业软实力的核心部分，给战略落地、创新发展、品牌形象塑造持续提供精神动力，为后续联动职工职业素养提升、实现企业与员工双向发展打好了基础。

1.2 企业职工职业素养发展现状

（1）在知识结构层面，新生代职场职工普遍接受过系统的专业教育，基础专业知识储备更加扎实，对现代化办公模式、新型工作技术的接受速度更快。老员工也会结合企业岗位升级需求，主动参与各类在岗学习和技能提升培训，持续更新自身工作技能与知识体系。整体职工队伍的学习意识和进取意识正在普遍觉醒，不再局限于完成基础岗位工作，而是更加注重个人职业能力的长期成长与自我提升。（2）从职工素养适配企业发展的整体情况来看，当前职工素养发展整体能够跟上企业常态化经营的基本节奏，可以满足企业常规生产运营和基础管理工作的开展需求[2]。大部分职工可以熟练胜任本职岗位的基础工作任务，能够配合企业完成日常工作部署，适配企业标准化、规范化的基础运营管理模式。在企业常规的团队协作、日常工作推进中，职工能够保持基本的职业素养，保障企业各项基础工作平稳落地。（3）但结合企业高质量发展的全新要求来看，职工职业素养的进阶速度仍存在一定的滞后性。随着企业逐步向着精细化管理、

智能化运营、创新化发展方向转型，岗位工作的技术含量、创新要求和综合能力标准持续提高。部分职工的职业思维依旧停留在传统工作模式，创新意识、主动服务意识和精细化履职能力存在短板。

1.3 二者协同发展存在的核心问题

（1）现阶段多数企业在文化建设与职工职业素养培育工作中，普遍存在双向脱节与相互割裂的现实问题。企业日常开展的文化工作大多聚焦品牌宣传、环境布置以及文体活动开展，整体偏向外部展示与表层建设。职工职业素养培育则主要依托岗位技能培训和制度约束开展，重点围绕工作能力提升展开。两项工作各自独立推进，没有形成内容上的互通和目标上的统一。文化建设无法为素养培育提供思想引领，素养培育也未能承接文化理念的落地要求，导致企业内部精神建设与人才培育出现明显断层。（2）企业文化落地普遍存在形式化严重的问题，很难真正对职工职业素养提升形成有效赋能。不少企业的文化建设仅停留在标语张贴、制度文件编写、会议宣讲等表层环节。相关理念没有真正融入岗位工作标准、日常考核体系以及职工成长培育的全过程。长期表层化的建设模式，让职工逐渐将企业文化视作形式化的企业宣传内容。职工无法从文化建设中获得思想熏陶和行为引导，正向的企业文化也就难以转化为职工提升职业品德、职业作风的内生动力。（3）职工群体现存的职业素养短板，也在反向制约企业文化的深度落地与持续深化。部分职工自身职业认知不足，工作主动性和责任意识较为薄弱，同时缺乏自我约束和自我提升的自觉。这类素养层面的问题，会让企业倡导的敬业精神、团队理念、创新发展等正向文化无法落地生根。职工的日常工作行为与企业文化倡导的价值标准存在偏差，会直接削弱企业文化的公信力与渗透力，让企业长期的文化建设难以收获实质性成效。

2 新时代企业文化与职工职业素养协同提升模式构建

2.1 模式构建原则

（1）新时代企业文化与职工职业素养协同提升模式的搭建，需要依托科学规范的建设原则作为整体支撑，保障整套体系贴合时代发展趋势与企业内部发展实际。引领与时代适配是首要核心原则，也是新时代企业开展精神文明建设和人才培育工作的根本遵循。当前企业发展已经深度融入社会整体发展大局，文化建设和职工素养提升不能脱离主流价值导向独立推进。企业需要始终坚持工作的引领作用，把新时代社会主流精神内核融入企业文化建设全过程。（2）以人为本与双向赋能是协同模式构建的核心底色，能够彻底改变传统企业单向管理、被动培育的固化模式。企业开展各项建设工作的核心主体是职工，最终发展成果也将服务于企业整体经营[3]。在模式搭建过程中，需要始终立足职工成长需求，尊重职工的个体差异与成长规律。摒弃一刀切的培育方式，聚焦职工思想成长、能力提升、职业发展等核心诉求开展培育工作。通过优质的企业文化浸润助力职工综合素养全面提升，同时依托高素质职工队伍的建设，推动企业文化不断丰富完善。真正实现企业发展赋能职工成长，职工进步反哺企业建设的双向良性发展格局。（3）系统协同与长效落地原则，是保障协同模式稳定运行的关键基础。文化建设与素养培育属于长期性的内部建设工作，短期的碎片化推进无法取得实质性效果。模式构建需要树立整体化的建设思维，打破两项工作相互独立的建设壁垒。统筹规划文化传播、职工培训、制度建设、日常管理等各项工作内容，打通各个工作环节的内在关联。同时摒弃急功近利的短期建设思维，搭建常态化的建设流程与运行体系。让文化浸润和素养培育融入企业日常运营的各个环节，形成持续稳定、久久为功的长效建设机制。（4）贴合实操与务实高效原则主要用于保障整套模式的落地质量，避免体系建设流于形式。所有建设思路与培育方案都需要立足企业自身经营现状、人员结构以及发展能力进行设计。坚决摒弃脱离实际、空泛化的建设内容，简化冗余的建设流程。聚焦企业发展和职工成长的核心痛点，针对性设计可落地、可执行、可考核的建设举措。以务实的工作方式降低建设成本，提升协同培育的整体效率，切实发挥协同模式的实际价值。

2.2 多维协同提升核心模式

（1）文化浸润与素养培育融合模式是整体体系的核心基础。该模式改变了以往文化宣传与人才培育各自独立的工作模式，将企业精神、价值理念、职业风尚等文化内容全面融入职工素养培育的全过程。企业不再单独开展空洞的文化宣讲，也不再只聚焦纯粹的技能培训。而是以文化滋养人心，以培育落实文化，让正向的企业文化潜移默化修正职工的职业认知和工作心态。持续的文化浸润能够从思想层面补齐职工职业素养的软性短板，让职工的职业操守、工作作风与企业发展理念保持高度统一。（2）制度约束与激励引导保障模式为协同发展提供硬性支撑。单纯的文化熏陶具备一定的主观性和滞后性，需要配套制度体系实现规范固化。企业通过完善内部管理制度、岗位行为准则和职业考评标准，将企业文化倡导的理念转化为清晰可守的工作规范[4]。

通过约束与激励双向配合，改变职工被动接受培育的状态，调动职工主动提升自我、践行企业文化的积极性，让协同发展有规矩可依、有动力可驱。（3）培训赋能与实践践行落地模式主要用于解决协同建设流于形式的问题。企业依托系统化的内部培训体系，针对性开展职业能力、职业品德、团队协作等素养课程，夯实职工的综合能力基础。同时跳出单一课堂授课的局限，引导职工将所学内容落实到岗位实践当中。让职工在日常工作、岗位履职、团队协作的实操场景中践行文化理念，锤炼职业素养，真正实现学用结合，让文化培育和素养提升落到实处。（4）文化与职工引领模式把握新时代建设的核心导向。依托文化的先进性和引领性，端正职工职业价值观，培养职工的责任担当与敬业奉献精神，从根源上提升职工思想素养，为企业文化深化落地和职工综合成长筑牢思想根基。

2.3 模式核心构成要素

（1）主体要素，是整套协同模式能不能推得动的基础，各项工作推进的质量和效率都靠它撑着。企业作为整体建设的统筹主体，负责通盘规划、调配资源、搭好协同发展框架。管理层在中间承上启下，细化工作部署，把文化建设和素养培育融进日常管理，建设过程中冒出来的问题及时协调解决。职工是建设工作的核心受众和实践主体，他们愿不愿意参与、能不能做到位，直接决定协同建设最后能做成什么样。部门站在思想引领和企业精神建设的角度，把控风向、落实价值引导，给整体协同建设提供思想保障和组织支撑。（2）内容要素，是协同模式的核心部分，决定建设往哪个方向走、重点抓什么。企业文化体系涵盖发展理念、职业风尚、价值准则、团队精神这些内容，给职工职业素养提升提供精神指引和价值标准。职工素养培育体系围绕职工的思想品行、岗位能力、工作作风、职业认知几个维度展开，针对性地补短板。（3）载体要素，是推动内容落地的具体渠道，连接主体和内容的桥梁[5]。常态化培训能持续更新职工的认知和岗位能力，夯实素养培育的基础。各类内部文化活动和主题教育，能营造建设氛围，提升职工参与感。线上线下的宣传和学习平台，拓宽传播渠道，让文化浸润和素养学习常态化。规范化的制度条款，把软性的文化理念和素养要求变成硬性标准，保证协同建设能长期稳定地推下去。（4）目标要素，是协同模式建设的最终落脚点，给整套体系运行定方向。协同建设不是单追求企业效益提升或者职工能力进步，而是要企业和职工双向共赢。通过持续的文化深耕和素养培育，不断优化内部治理环境，提升企业综合软实力。

结语

总之，通过体系化的模式搭建与路径设计，能够有效推动企业文化从表层宣传走向深度落地，引导职工主动提升综合职业素养，持续优化企业内部治理生态。在未来的企业发展过程中，企业可依托本研究的协同模式，结合自身行业特点与发展实际进行优化调整，持续推进文化建设与素养培育的深度融合。

参考文献

[1] 曾玲艳. 浙江国有企业文化治理对员工队伍建设的影响研究 [J]. 中小企业管理与科技,2026,(5):63-65.

[2] 卢乐言. 新时代国有企业思想政治工作的新方略研究 [J]. 区域治理,2026,(6):0055-0057.

[3] 白虹雨. 企业举办职业教育的时代诉求、现实困境与破解路径 [J]. 当代职业教育,2026,(2):69-75.

[4] 王海兵. 新时代企业文化建设的价值维度与实施路径 [J]. 中国石化,2025,(10):79-81.

[5] 李玉倩. 以坚定文化自信推动新时代企业文化建设及高质量发展探究 [J]. 商情,2023,(35):57-60.