

# 在新形势下提升企业员工思想凝聚力

余庆超

宁夏建工集团有限公司 宁夏 银川 756001

**摘要：**本研究聚焦新形势下企业员工思想凝聚力。通过剖析现状，揭示价值观多元、职业规划迷茫、协作意识淡薄等问题，探究企业文化、沟通、激励及职业发展因素影响。提出加强文化建设、完善沟通机制、优化激励体系、关注职业发展与营造良好氛围等提升策略，为增强企业员工思想凝聚力提供理论与实践指引。

**关键词：**新形势；企业员工；思想凝聚力

## 引言

在复杂多变的新形势下，企业竞争愈发激烈。员工思想凝聚力作为企业发展关键，其重要性不言而喻。当前员工思想呈现复杂态势，对企业目标实现形成挑战。深入研究影响因素并探寻提升策略，对增强企业竞争力、促进可持续发展意义重大，亟待学界与企业界共同关注与探索。

### 1 企业员工思想凝聚力的现状分析

在当下复杂多变的经济与社会环境中，企业员工思想凝聚力呈现出较为复杂的现状。（1）从价值观维度来看，随着多元文化的交融以及信息传播的便捷性，员工价值观日趋多元化。部分员工受功利主义影响，将个人经济收益、职位晋升等个人利益置于首位，在工作决策与行动中，过度关注自身得失，对企业所倡导的集体主义价值观、长远发展目标缺乏足够认同，难以将个人价值追求与企业整体利益有机结合。这种价值观的偏差导致员工在面对与个人利益相悖的企业任务或决策时，容易产生抵触情绪，无法全身心投入工作，极大地削弱了企业思想凝聚力的根基。（2）职业规划方面，员工群体同样表现出显著差异。一些年轻员工初入职场，对自身职业发展方向较为迷茫，缺乏明确的职业目标与规划，往往频繁更换岗位甚至企业，以寻求适合自身发展的路径，这使得他们难以对所在企业产生深厚的归属感与忠诚度。而另一些经验丰富的员工，若在企业中遭遇职业发展瓶颈，晋升渠道受阻，培训与发展机会匮乏，会逐渐丧失工作热情与动力，开始考虑外部的职业机会。这种员工职业规划的不确定性与企业发展预期的错位，严重阻碍了企业思想凝聚力的提升。（3）协作意识层面，在部分企业中，员工之间的协作意识淡薄问题较为突出。部门壁垒森严，不同部门员工为完成本部门任务，各自为战，缺乏跨部门沟通与协作的主动性。项目执行过程中，常出现信息不共享、责任推诿等现象，导致项

目进度延迟、成本增加。例如，在新产品研发项目中，研发部门专注技术创新，忽视市场部门对产品市场需求的反馈；市场部门则因不了解研发进度与技术难题，无法有效制定推广策略。这种各自为政的工作模式破坏了团队合作氛围，严重影响工作效率，是企业思想凝聚力缺失的直观体现<sup>[1]</sup>。

## 2 影响企业员工思想凝聚力的因素

### 2.1 企业文化因素

企业文化是企业的精神内核，彰显价值追求，规范员工行为。成功构建并有效传播文化的企业，能让员工深度感受核心价值观。谷歌秉持“不作恶”理念，从产品研发到商业合作严守道德底线，为员工树立清晰行为导向，强化对企业的归属感。然而，部分企业文化建设浮于表面，仅将口号印在墙上、写入手册，实际运营却背道而驰。如一些宣称重视创新的企业，在绩效考核时严惩创新失败的员工，致使员工对企业文化真实性存疑，难以建立深度认同，严重削弱思想凝聚力。

### 2.2 沟通机制因素

畅通的沟通机制是企业内部信息精准、及时传递的关键。高效沟通体系下，管理层决策能迅速准确传达给员工，员工也可及时反馈问题与建议，使员工明晰企业战略与自身任务，有序开展工作的。反之，沟通不畅易致信息延迟或偏差。项目推进中，市场部门未及时将客户需求变化告知研发部门，会使研发成果与市场需求脱节，浪费资源并引发部门矛盾。在层级复杂企业，信息层层传递易失真。像多层级制造企业，总部生产调整指令经多层传递后，到一线员工处可能面目全非，员工依错误信息操作，必然导致生产效率低下、团队协作混乱，阻碍思想凝聚力形成。

### 2.3 激励机制因素

合理健全的激励机制是激发员工工作热情、推动企业目标达成的核心动力，需兼顾物质与精神层面。物质

激励满足员工生活需求,提升生活质量;精神激励如公开表彰、晋升机会、赋予更多责任等,赋予员工成就感与认同感。但部分企业激励机制存在缺陷,过度依赖物质奖励,忽视员工精神诉求。长此以往,员工将工作视为单纯获取物质报酬的途径,物质奖励减少或未达预期时,工作积极性便会受挫。若员工工作成果得不到及时、公正认可与奖励,会产生付出与回报失衡之感,极大降低对企业的忠诚度与工作投入度,破坏思想凝聚力<sup>[2]</sup>。

#### 2.4 职业发展因素

员工的职业发展预期对其思想稳定性至关重要。现代员工期望在企业实现职业价值,获得成长与晋升机会。企业若能提供清晰职业晋升路径,明确各阶段发展目标,并给予相应培训学习机会,员工会对企业未来充满信心,愿意长期效力。反之,企业无法满足员工职业发展需求,员工会感到自身价值难以实现,不安与迷茫促使其寻求外部发展。例如,专业技术人员在企业长期得不到晋升,也无高端技术培训机会,很可能跳槽至更具潜力的企业。员工频繁流动增加企业招聘与培训成本,严重破坏思想凝聚力基础,阻碍企业构建稳定、团结、高效的工作团队。

### 3 提升企业员工思想凝聚力的策略

#### 3.1 加强企业文化建设

(1) 构建特色可行的企业文化体系,是提升员工思想凝聚力的根基。企业应深度挖掘自身发展历程中的关键事件、成功经验及经营理念背后的价值支撑。例如,某传统制造业企业,面对市场波动始终坚守产品质量,据此提炼出“质量至上、坚韧创新”的文化内涵,既契合企业特质,又呼应员工期望,利于凝聚人心。(2) 为使企业文化深入人心,企业需多渠道宣传推广。开展企业文化培训时,除课堂讲授,还可邀请资深员工分享践行企业文化的亲身经历,以真实案例增强感染力。举办主题活动,如“创新月”创意竞赛,鼓励员工以团队形式提出创新方案,对获胜团队予以丰厚奖励,促使员工深刻理解创新文化。(3) 企业文化落地生根,企业管理层以身作则极为关键。制定决策时,以企业文化为导向。在产品研发方向抉择上,若企业文化强调客户导向,管理层应深入调研客户需求,将其作为决策重要依据,而非只追求技术先进性。处理员工关系时,对于因尝试新工作方法导致短期业绩下滑却带来长期效益提升的员工,依据鼓励创新的文化给予理解与支持,而非惩罚。通过这些行动,让员工切实感受到企业文化贯穿企业运营各环节,进而增强对企业的认同感与归属感,提升思想凝聚力。

#### 3.2 完善沟通机制

(1) 建立多渠道、多层次的沟通平台是保障信息流畅通的关键。利用现代信息技术搭建内部沟通网络,企业微信群可用于即时信息交流,员工能快速分享工作中的突发情况、紧急问题等。办公自动化系统则可用于正式文件、工作流程的审批与流转,确保工作的规范性与高效性。同时,定期召开员工座谈会,为员工提供一个畅所欲言的平台。在座谈会上,员工可就企业管理、工作流程、福利待遇等问题提出意见与建议,企业管理层现场倾听并给予回应。部门沟通会则聚焦于跨部门项目的推进,各部门负责人共同商讨项目进展、协调资源分配,解决信息交流不畅导致的问题。(2) 加强沟通技巧培训是提升沟通效果的必要手段。企业可邀请专业的沟通培训师为员工授课,培训内容涵盖清晰表达观点的技巧,如运用结构化思维组织语言,使表达逻辑严密、重点突出。教导员工如何倾听他人意见,不仅要听其言语内容,更要理解背后的情感与需求,通过积极反馈让对方感受到被尊重。在解决沟通冲突方面,培训师掌握冲突化解的方法,如先冷静情绪,再分析冲突根源,寻求双方都能接受的解决方案。通过提升员工的沟通能力,减少因沟通不畅导致的误解与矛盾,促进信息的准确传递与理解,增强团队协作,进而提升思想凝聚力<sup>[3]</sup>。

#### 3.3 优化激励机制

(1) 在物质激励方面,除基本工资、奖金外,设置绩效奖金可根据员工的工作绩效进行差异化奖励,激励员工努力提升工作成效。项目提成则针对参与特定项目的员工,根据项目收益与个人贡献给予提成,激发员工在项目中的投入度。股权激励可将员工利益与企业长远发展紧密绑定,增强员工对企业的归属感与责任感。在精神激励方面,设立优秀员工奖、创新奖等荣誉称号,通过公开表彰大会、企业内部宣传等方式,让获奖员工获得荣誉感与成就感。为员工提供晋升机会,明确晋升标准与路径,让员工看到努力的方向。培训机会同样重要,员工通过培训提升自身能力,实现个人成长,也能更好地为企业服务。(2) 确保激励机制的公平公正,企业需建立科学合理的考核评价体系。明确考核标准,如在销售岗位,以销售额、客户满意度、新客户开发数量等多维度指标衡量业绩;在研发岗位,以项目完成质量、技术创新成果、专利申请数量等作为考核依据。规范考核流程,从数据收集、审核到最终评价结果的确定,都要有严格的程序,避免人为因素干扰。对所有员工一视同仁,无论是新入职员工还是资深员工,无论是基层岗位还是管理岗位,都遵循相同的考核标准与激励

规则。只有员工认可激励机制的公平性，才会全身心投入工作，发挥激励机制的最大效能，提升思想凝聚力。

### 3.4 关注员工职业发展

(1) 企业通过与员工进行深入沟通，了解其兴趣爱好，若员工对数据分析有浓厚兴趣，且具备一定的数学基础，可考虑将其向数据分析师方向培养。结合员工专业技能与企业岗位需求，对于具有编程技能的员工，根据企业软件开发项目的需求，为其规划软件工程师的晋升路径。明确员工在企业中的晋升路径，如从初级工程师到中级工程师、高级工程师再到技术专家的发展路线，让员工清晰地看到自己在企业中的成长空间与未来前景，增强对企业的忠诚度与思想凝聚力。(2) 提供丰富的培训与学习机会是助力员工职业发展的重要保障。企业加大对员工培训的投入，针对不同岗位与职业发展阶段开展各类培训课程。对于新入职员工，开展入职培训，使其快速了解企业文化、规章制度与工作流程。专业技能培训则根据岗位需求，如为技术岗位员工提供最新技术应用培训，为销售岗位员工提供销售技巧提升培训。管理能力培训针对有管理潜力或已担任管理职务的员工，提升其领导能力、团队管理能力等。综合素质培训涵盖沟通技巧、时间管理、职业素养等方面。鼓励员工参加外部培训、学术交流活动，拓宽员工的知识面与视野，接触行业前沿信息，为员工的职业发展提供有力支持，促进员工与企业共同成长，提升思想凝聚力<sup>[4]</sup>。

### 3.5 营造良好的工作氛围

(1) 倡导和谐、包容的团队文化是营造良好工作氛围的核心。企业通过组织团队建设活动，如户外拓展、团队聚餐等，增进员工之间的了解与信任。在团队中，鼓励员工相互尊重，尊重不同的文化背景、工作方式与观点。对于员工的创新想法，即使不成熟，也给予鼓励与引导，而非轻易否定。当员工取得创新成果时，及时给予奖励与表彰，激发员工的创新热情。对于员工在工

作中遇到的困难与挫折，团队成员共同提供帮助，如在项目攻坚阶段，当某位成员遇到技术难题，团队内其他技术骨干主动提供技术支持与经验分享，让员工感受到团队的温暖与力量，提升思想凝聚力。(2) 注重工作环境的改善是提升员工工作满意度的重要方面。企业为员工提供舒适的办公空间，合理布局办公设施，确保通风、采光良好。配备符合人体工程学的办公桌椅，减少员工身体疲劳。合理安排工作时间，避免员工过度劳累，采用弹性工作制度或轮班制度，根据工作任务的特点灵活调整工作时间。关注员工的身心健康，组织开展各类文体活动，如篮球比赛、歌唱比赛等，丰富员工的业余生活，缓解工作压力。提供员工心理健康辅导，通过专业心理咨询师为员工提供一对一的心理疏导，帮助员工解决工作与生活中的心理困扰，提高员工的工作满意度与生活质量，增强员工对企业的归属感，提升思想凝聚力。

### 结语

经深入探讨，明确提升企业员工思想凝聚力需多管齐下。从文化、沟通、激励到职业发展与工作氛围，各方面策略相互关联。企业依此实践，可逐步提升员工思想凝聚力，打造团结高效团队。未来，企业应持续关注员工思想动态，随形势变化优化策略，保障在市场竞争中稳健前行。

### 参考文献

- [1]唐亮.新形势下电力企业思想政治工作的探讨[J].办公室业务,2023(24):59-61.
- [2]张俊.浅谈新闻宣传在新形势下的石油企业思想政治工作中的作用[J].中国科技纵横,2023(20):18-20.
- [3]黄碧怡.新形势下电力企业的思想政治工作关键要素探究[J].财讯,2020(3):50-51.
- [4]王媛.新形势下企业政工师如何做好思想政治工作[J].现代企业文化,2024(4):70-72.