

DOI:10.16517/j.cnki.cn12-1034/f.2018.12.017

国有企业部分员工 敬业精神缺失的原因及应对措施

■ 天津 / 张玉兰 王克婴

摘要 敬业精神是社会主义核心价值观在个人层面的要求,是社会文化在职业道德的生动体现。近年来,市场竞争越来越激烈,在给国有企业提供发展机遇的同时也带来了巨大的挑战。国有企业为了进一步提升竞争实力,需要培育和塑造员工的敬业精神,使员工的敬业精神成为企业的内在软实力和动力。

关键词 国有企业;员工敬业精神缺失;原因;应对措施

敬业精神既是个人职业道德的基本要求,也是社会发展过程中必不可少的内在动力。国有企业是我国国民经济的支柱,是坚持社会主义制度的物质基础,涉及国计民生最重要、最基本的领域,因而塑造国有企业员工的敬业精神就显得尤为重要。

一、国有企业员工敬业精神的现状

敬业精神是中华民族的传统美德,从古至今,许多仁人志士都在强调敬业精神的重要作用。敬业精神是指人们以高度的责任感和使命感,对自己所从事事业的积极投入和执着追求的文化精神。

在企业,敬业精神是要求员工正确认识自己的职业,敬畏、热爱、精通自己的职业,勤劳认真、积极主动、锲而不舍、开拓创新。

近年来,在市场经济的环境下,利益至上影响着人们,国有企业的部分员工出现了敬业精神逐渐淡薄的情况,主要表现在以下几个方面:

(一)缺少主人翁意识和集体主义观念

改革开放以来,市场经济冲击着人们的思想,雇佣制度的引入,再加上国有企业未采取相应的措施来体现员工主人翁的地位,导致员工的主人翁意识逐渐淡薄。主要表现为员工在企业工作,更多的是为了获取相

应的报酬,而不是为企业、为社会做贡献,在企业里缺少话语权和参与权,主动参与企业事务的热情降低。马克思曾经说过:“人是最名副其实的动物,不仅是一种合群的动物,而且是只有在社会中才能独立的动物。”由此可见,每个人都是处于一定的社会集体中。国有企业员工集体主义观念淡薄主要表现在:难以正确认识和处理好集体与个人之间的关系,损公肥私、损人利己、个人利益至上的现象不断出现。员工的主体意识增强,希望在激烈的竞争中表现自己,缺乏全局观念和集体荣誉感,在日常工作中缺少团结协作的行为。

(二)缺乏竞争意识和进取精神

有些端着国企这一“铁饭碗”的员工在工作中消极怠工,工资报酬的多少与其工作状态没有直接的关系,碌碌无为成为常态,难以主动积极地随着社会的不断发展和进步提高自己的专业技能和知识水平。再加上企业内部的奖惩机制和择优而用的机制不健全,更是加剧了这样的情况。

(三)责任意识和法制观念淡薄

社会主义市场经济是法制经济,以法律的形式确保市场经济正常运行和市场主体的权利和义务。然而,部分员工责任意识淡薄,习惯于应付工作,投机取巧,玩忽职守,无所作为,甚至出现了利用职务之便贪赃枉法的现象。

二、国有企业部分员工敬业精神缺失的原因

(一)企业的原因

当前,我国正处于经济转型的关键时期,国有企业不断进行改革重组,以力求创造更多的综合效益,但在这个过程中,企业的一些机制和文化等因素难以与经济发展相适应。

1. 企业机制不健全

国有企业的机制不健全突出表现在员工激励机制

和监督机制,一些具体的规则不明确。在经济快速发展、各种变动因素共同发挥作用的时期,需要利用规则和机制来保驾护航。国有企业部分员工工作懈怠不积极,不思进取,在一定程度上是因为企业内部缺乏合理的激励机制,未采用奖罚分明的制度,难以吸引员工积极主动地为企业的发展出谋划策、贡献力量。同时,国有企业未进行业务公开,基层党组织的监督权形同虚设,员工对领导的监督力度不够,导致部分领导者无所作为,甚至出现滥用权力谋私利、贪污腐败的现象。再加上企业内部缺乏公平的竞争机制,员工难以凭借自己的工作实力得到应有的待遇,流于形式的竞选只会挫伤员工工作的积极性。

2.企业的重视力度不够

培育敬业精神是员工自身事业成功的有力保障,有利于企业人力资源的开发和经济效益的提升,有利于国家经济的繁荣昌盛。然而,目前部分国有企业对员工敬业精神的重视程度和宣传力度小,缺少相应的物力、人力和财力的支持。主要表现在:一是企业党组织缺少对员工的思想政治方面的教育,缺少形式多样的教育培训活动,缺乏对思想政治教育内涵的正确深刻解读,说一套做一套,导致员工意志不坚定,难以与实践相结合,主人翁意识淡薄。二是企业领导者的职业道德和素质较低,未发挥出模范示范作用。部分国有企业的领导者由政府直接委派,难以快速全面地了解企业的基本情况,不能充分发挥国有企业文化凝聚人心、将个人目标与集体目标相统一等作用。

(二)员工个人的原因

员工是企业的主体,在企业发展中扮演着重要的角色。国有企业部分员工在一定程度上文化水平不高,职业素质和道德素质较低。主要表现在:

1.思想上

未接受良好的思想政治教育,道德修养和法律常识缺失,个人利益至上,拜金主义盛行,过分计较个人得失。

2.行为上

存在不思进取、缺少求知欲和创新精神的现象,不积极主动地参加企业组织的各种学习活动,难以随着时代的发展更新自身的专业技术和知识水平。

3.职业观

随着社会各方面的不断变化发展,员工的职业观也发生了相应的变化。“干一行爱一行”,固守一个工作岗位的现象变得稀少。不断地追求适合自身发展的工作机会,寻求新的挑战等等情况越来越少。

(三)社会环境的原因

国有企业员工敬业精神缺失不仅仅是因为企业、

员工两方面的主观因素,也受到社会客观环境的影响。企业和员工总是处于一定的社会环境中,外界各种因素的影响和制约,也会阻碍敬业精神的培育。

1.政府政策支持的优势

我国政府长期给予国有企业政策支持、财政支持及其他资源帮助,一些国有企业在市场竞争中处于垄断地位,导致企业缺乏竞争的动力,难以完全融入激烈的市场竞争中。长期凭借资源要素投入和投资拉动的经济增长已形成路径依赖,企业外部竞争压力的缺失直接导致内部员工竞争意识和进取精神缺乏,惰性心理严重。国有企业拥有政府各方面的支持,同时受市场规律的约束,在一定程度上难以自负盈亏,员工的工资与企业的盈亏没有直接的联系,更加不利于员工敬业精神的培育。

2.西方市场经济带来的不良影响

市场经济在刺激经济快速发展的同时,也带来了一些消极的影响,个人主义、享乐主义、物质利益至上等观念影响着人们的行为。“一五计划”规划期间,全体工人劲往一处使,为集体利益服务、为恢复国民经济而奋斗的荣誉感充斥着整个行业,然而现在这种荣誉感荡然无存,员工的集体主义观念淡化。物质利益至上导致部分员工一味地追求个人利益,在利益权衡的过程中以谋求个人利益为目标,淡化了职业道德和职业素养。同时,激烈的市场竞争一定程度上带来了人与人之间的竞争,人们之间缺乏相互信任、团结互助,为了追求自己的利益可能不惜损害他人和集体的利益。再加上物质世界不断丰富、各种诱惑层出不穷,及时行乐也成为一种潮流,为了追求这些享受,员工可能会误入歧途。

3.法制建设不完善

法治社会中,敬业精神的基本要求就是守法。守法是企业对员工的基本要求,更是企业生存与发展的必要保障条件。改革开放以来,我国经济迅速发展,与之相适应的政治、文化等上层建筑却相对落后,表现之一就是法律法规的建设,难以适应由经济快速发展所带来的各种变化。法律是我们一切行为的保障与刚性约束,目前各种规范企业和员工行为的法制建设需要进一步完善,有关知识产权的法律相对缺失,导致员工的行为可能触犯法律底线。同时,有关法律的宣传教育不到位、形式单一,难以引起员工的重视。

三、国有企业员工敬业精神缺失的应对措施

新时代、新挑战,要求我们用新思维、新举措解决问题。面对国有企业员工敬业精神的一系列问题,需要企业及时采取行之有效的办法来解决。

(一) 企业自身建设

1. 加快基层党组织建设

2016年,习近平总书记在国有企业党的建设工作会议上强调:坚持党对国企领导的不动摇。同时指出,要防止在国企中党的建设弱化、淡化、虚化、边缘化。党的“十九大”报告也提出,要“把企业、农村、机关、学校、科研院所、街道社区、社会组织等基层党组织建设成为宣传党的主张、贯彻党的决定、领导基层治理、团结动员群众、推动改革发展的坚强战斗堡垒”。由此可见,党和政府高度重视在企业中发挥的作用。

国有企业要积极主动地利用自身的优势,加快建设党组织的步伐,充分发挥党组织监督和宣传的作用。一是党组织要积极监督企业领导者的行为,主动参与一切有关企业决策的活动,确保员工公平地参与权和话语权,激发员工的主人翁意识和参与决策的积极性。二是企业党组织要加大对员工的教育和宣传力度,采取多种教育和宣传活动,帮助员工树立正确的职业观。例如,通过创建微信平台宣传敬业精神,举办相关要求相关领导亲自解答员工的疑问,激发员工工作的激情。

2. 完善企业的规章制度

国有企业处在面临转型的关键时期,各种问题层出不穷,需要企业应对时代的要求完善相关的规章制度。部分国有企业应针对缺乏激励机制、公平竞选机制、监督机制的问题,采取有效措施予以解决。一是企业应通过建立激励机制,对员工的贡献给予相应的物质奖励、精神奖励、职位奖励等,对员工错误的行为或无所作为的现象制定相关的惩罚措施,严重者可以将其开除。二是为了激发员工的进取精神和竞争意识,在职位竞选时应鼓励员工积极参与,对竞选员工进行综合考察,包括平时业绩的考核,这样员工的敬业精神在日常工作中得以落实。三是企业不仅要发挥党组织的监督作用,更应积极发挥广大员工的监督作用,主动鼓励员工对领导、对企业建设进行监督,采用员工合理的意见和建议,使员工的主人翁地位和价值得到体现。

3. 建设优秀的企业文化

企业文化是某一特定地域和民族文化背景中,在企业行为中所表现出来的具有相对稳定性的行为理念、基本价值观和基本思维方式。对企业来说,企业文化的最高形态的存在就是“企业精神”,可以通过建设优秀的企业文化来培育员工的敬业精神。例如,海尔集团董事长张瑞敏果断销毁不合格产品,塑造了企业诚信、追求质量的企业文化,员工以认真负责的态度来生产每一件产品。因而,国有企业可以积极发挥榜样的示范作用,如中国航天科工集团的王征、中国石化集团的薛梅、武汉钢铁集团的曹银,以鲜明生动的形象向员工

诠释真正的敬业精神。同时,企业文化还可以协调统一员工个人的发展目标与企业发展的目标,通过宣传和教育,培育员工形成并共同遵守的价值规范和行为准则。企业也可以采取一些具体的措施,如关心帮助生活困难的员工、设立员工孩子幼儿园等,帮助员工解决后顾之忧。

(二) 员工个人培育

加强国有企业员工敬业精神的培育,最关键的还是要注重员工个人素质的培育。因为在劳动的三要素中,劳动者是生产力中最为活跃的因素,并处于主导地位。所以,提高劳动者的敬业精神,既是企业发展的内在动力,也是员工个人全面发展的需要。员工个人的内在培育主要从提高综合素质、激发竞争意识和进取精神两个方面入手。一是员工应提高自身的综合素质,包括工作技术水平、文化知识和道德素养。作为一名合格的员工,最基本的应熟练掌握工作情况和相关工作技术,提高应对突发事件的能力,通过了解相关法律知识和道德规范,做一个遵纪守法、品德端正的员工。二是为了企业和个人的利益,员工应培养自身的竞争意识和进取精神,在参与竞争的过程中不断学习充实,积极进取和创新,主动参与各种学习活动。通过这些方法,员工可以积极主动地培育敬业精神。

(三) 建设良好的外部环境

敬业精神是社会主义核心价值观在职业方面的要求,同时也是我国传统美德,一直被社会所提倡。在这种文化背景下,应采取一些具体的办法继续发扬敬业精神。政府及相关部门应充分发挥在价值导向方面的作用。

1. 政府及相关部门不断完善相关政策

2015年8月,中共中央、国务院颁布了《中共中央、国务院关于深化国有企业改革的指导意见》(中发〔2015〕22号),提出“国有企业改革要遵循市场经济规律和企业发展规律,坚持政企分开、政资分开、所有权和经营权分离,坚持权利、义务、责任相统一,坚持激励机制和约束机制相结合,促进国有企业真正成为依法自主经营、自负盈亏、自担风险、自我约束、自我发展的独立市场主体”。这一文件明确提出了国有企业要自负盈亏,所有权与经营权分离也就意味着国家、政府不再为国有企业提供特殊的政策、资源支持,国有企业要凭借自己的实力参与市场竞争,优胜劣汰,企业管理者要独自承担企业的盈亏。通过这种方法,不但可以激发企业的竞争动力,而且企业为了盈利,应采取一些政策鼓励员工创新和奋斗,进而培养员工的敬业精神。

政府相关部门也应加大对企业员工敬业精神的宣传力度,组织丰富的活动形式定期向企业员工宣传时

事政治、企业状况、核心价值观对他们的要求。另外,相关部门应制定和执行相关的法律政策,明确规定员工行为准则。

2. 充分发挥现代科学技术,营造良好的社会风气

个人主义、拜金主义、享乐主义在当今社会盛行,而吃苦耐劳、勤俭节约的品质淡薄。良好的生活环境、优越的生活条件改变着人们思想和认知,再加上网络技术盛行,自媒体的出现更是冲击、更新着人们的思想,因而建设社会主流文化、主流思想就显得格外重要。所以,网络技术在给人们生活带来便利的同时,应

加强自身的建设,提高服务质量,净化网络环境,形成与国家倡导的主流价值观相一致。同时,为了进一步培育员工的敬业精神,应充分发挥网络技术范围广、时效快等优势,采用各种网络形式和方法,引导员工树立正确的价值观。例如,可以设计相关游戏或模拟工作情景,吸引员工加入培育敬业精神的过程。

总之,目前国有企业正在面临改革重组的关键时期,在适应社会发展需要的同时,对出现的一些问题和弊端,需要采取行之有效的方法去解决,促进企业又好又快的发展。■

参考文献:

- [1]马克思.1844年经济学哲学手稿[M].北京:人民出版社,2008.
- [2]习近平.决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利[R].北京:人民出版社,2017.
- [3]马克思,恩格斯.马克思恩格斯全集[M].北京:人民出版社,1972.
- [4]张萃萍.社会进步与人的发展的职业解读——当代敬业精神的价值观及其培育[M].北京:中共中央党校出版社,2003.
- [5]韩丽姣.立业·敬业·建业[M].北京:中国经济出版社,2006.
- [6]高尚全,杨启先.中国国有企业改革[M].济南:济南出版社,1999.
- [7]王桂德.国有企业改革论[M].广州:华南理工大学出版社,2000.
- [8]王燕玲.员工爱岗敬业与忠诚教育[M].北京:中国言实出版社,2010.
- [9]张萃萍.当代中国需要什么样的敬业精神[J].特区理论与实践,2000(5):39-41.
- [10]张萃萍.儒家敬业观与社会主义敬业建设[J].科学社会主义,2000(1):62-65.
- [11]朱毅.倡导敬业精神[J].求是,1996(8):27-29.
- [12]王泽应.论敬业精神[J].中南林业科技大学学报(社会科学版),2007(3):8-11.
- [13]盖博华.论敬业精神弱化的原因及其对策[J].理论与改革,1998(2):119-120.
- [14]郝宇青.试论弘扬敬业精神[J].华东师范大学学报(哲学社会科学版),1996(2):48-51.
- [15]蔡连国.论弘扬敬业精神[J].思想政治工作研究,2007(4):9-11.
- [16]罗波.敬业精神与人的全面发展[J].求索,1998(5):37-40.
- [17]韩成.敬业精神与意义世界的建构[J].求索,1998(2):64-66.
- [18]任雨涵.论国有企业员工敬业精神的培育[D].成都:成都理工大学(硕士学位论文),2016.
- [19]张萃萍.敬业精神的价值观及其培育——对当代中国敬业精神的理性思考[D].北京:中共中央党校(博士学位论文),2001.

作者简介:张玉兰,天津理工大学马克思主义学院,硕士研究生,研究方向为企业文化与思想政治教育;王克婴,天津理工大学马克思主义学院,教授,硕士生导师,研究方向为企业文化与思想政治教育。

编辑 贾树海