# 应对挑战 危中寻机

## ——从五组镜头看镇江如何创建劳动关系和谐企业

本报记者 王伟 本报通讯员 殷同喜 刘业林

**编 者 按**

镇江市是江苏省乃至全国率先开展创建劳动关系和谐企业的地区之一。

随着波及全球的金融危机的影响，许多企业的生产经营遭遇不同程度的困难，从而导致劳动关系不稳定性大大增加。该市“危”中寻“机”，以更大力度推进创建劳动关系和谐企业工作，突出加强“团结迎挑战、合作渡难关、聚力谋发展”的企业与职工利益共同体建设，彰显了创建活动的阶段性主题和时代性特征。

3月23日，江苏省创建劳动关系和谐企业工作现场经验交流会在镇江召开。来自江苏各市县区的两百多名与会代表，应邀参加会议的全国总工会有关部门负责人以及江苏省协调劳动关系三方机制成员单位负责人，汇聚金山脚下，听镇江人讲和谐创建应对金融危机的故事……

**镜头之一**

### “像北极熊一样过冬”

岁末年初，镇江液压件厂有限责任公司以“分析形势、提振信心”为主题，召开了一场特殊的职工大会。

说特殊，是因为会议既不讨论经营决策方案，也不论证管理措施，而是听董事长、总经理潘正东讲故事：

冬天来临时，蛇开始冬眠，等到春暖花开时再恢复生机，这是一种消极的坚持。而北极熊则不同，冬天来临前大量进食，然后可以一个月不吃不喝，躲在洞里养育后代，这是一种积极的坚持。

一则故事，统一了全厂干部员工的思想：“我们要学北极熊，在应对危机挑战中做积极的坚持，努力化危为机”。

——“做积极的坚持”：企业开工不足，他们没有简单地选择裁员、降薪或放长假，而是将640名一线职工和管理人员分成A、B两班，一班坚持生产，一班集中到江苏大学校园里进行为期一个月的轮岗脱产轮训。培训内容包括形势宣讲、技能培训、基础管理和质量管理的知识，设备维护与保养、产品知识、军事作风训练等。现已轮训职工600多名，支出培训费用10多万元。潘正东说：选择“培训工人”，短时间过的是紧日子，长时间凝聚的是人心，节省了培训员工和迅速扩张市场的时间。

——“做积极的坚持”：他们设法外揽人才，聘请美国专业营销人员，致力拓展美国市场。“特殊的情况就有特殊的机遇。之前，我们在美国市场的占有率并不高，现在反而有所增加”。

如今，该企业生产经营状况已出现较大转机，他们还在不间断地实施着一系列“积极的坚持”措施……

【记者评析】

在金融危机对实体经济的影响初显端倪之时，镇江市迅速将创建劳动关系和谐企业工作重点转移到帮助企业共克时艰、共谋发展上来，教育引导职工与企业风雨同舟、同过“苦日子”，倡导创建企业把金融危机下的“紧环境”作为“苦练内功”的好时节，依靠职工，更要培训员工，以员工素质的提高、促进生产管理效能的进一步优化去迎接经济回暖后的长足发展。

自创建活动开展以来，镇江市始终注重创建劳动关系和谐企业工作对企业生产持续、健康发展的促进。镇江市委书记许津荣多次就深化创建工作作出重要批示，要求创建活动必须立足于服务大局、服务企业、服务职工，取得职工满意、企业满意和社会满意的多赢成效。

该市在学习实践科学发展观活动中，又率先将创建工作力度与成效情况列入全市科学发展考评体系，在更深层次、更高水平上提高了创建工作与全局工作的融合度，有利于形成在科学发展观指导下深化创建工作，以卓有成效开展创建工作助推科学发展、协调发展、和谐发展的良好局面。

**镜头之二**

### “一号通报”

华玉恩，镇江船厂有限责任公司工会主席。

2009年春节假期后上班的第一天，办公室的椅子还没有坐热，他便受领了一份公司发出的对其提出批评的“内部一号通报”。

事情的缘由是：依照企业的传统做法，每逢春节、“五一”等传统节日，在上班后的第一时间内，企业大门口和办公楼前的电子屏都应打出向全体员工致以问候和祝福的话语。然而，今年春节上班后，华主席却在不经意间忘却了在办公楼前的电子屏上向全体职工道一声新年祝福。于是，一时的疏忽大意，换来了一张“黄牌警告”。

“看似平常的一句问候与祝福，传递的则是公司领导对职工的真诚与关爱，它的取舍价值是金钱无法换取的”。公司董事长、总经理郭琰说，在遭遇金融危机影响的特殊时期，更应敬重职工、善待职工、温暖职工。

虽然挨了批评，但作为工会主席，华玉恩却感到“很欣慰”：在“小事”上、在“细节”处，他又一次读懂了作为荣获全国模范劳动关系和谐企业称号的公司所秉承的“以职工为本”理念，又一次感悟了公司所坚持的“职工利益无小事”的原则。

为弘扬“以职工为本”理念，企业花费四万元将“工人伟大、创造光荣”制作成巨幅标语置放于厂区内最醒目的地方，让员工振奋，让经营者谨记。

为践行“以职工为本”理念，企业管理团队始终坚持“企业发展的目的，就是让广大职工从企业的发展中得到实惠”的经营目标。为此，企业连续三年实施分配制度改革，开展工资集体协商，将企业发展成果向工程技术人员和一线职工倾斜，大幅提高作业单价，大胆改革分配形式，使在岗职工人均年收入增幅达到26%左右。

华玉恩告诉记者，“一号通报”让他感受了作为工会主席更大、更重的责任：主动倡导、督促实施、组织评价企业“以职工为本”的理念、措施与绩效。

【记者评析】

坚持以职工为本，建设和谐企业，是镇江市在深入推进创建劳动关系和谐企业活动所确定的基本原则之一。

为此，该市在全国率先提出了“三率指标”评价法，即通过创建活动使职工权益欠账率等于或趋于零，使劳动争议上访率等于或趋于零，使职工综合满意率等于或趋于100%。镇江市人大常委会副主任、市总工会主席陈苏认为，实施“三率指标”评价法，不仅能反映企业劳动关系的和谐程度，而且能明确改善企业劳动关系的努力方向，从而推动创建工作从自发向自觉转变，从实践到理论提升。

为使创建成果能为广大职工所感知和认可，该市将职工权益欠账率分解为劳动就业权、工资薪酬权、社会保险权、生命健康权等九个方面，把创建的内容和标准尽可能地细化、量化，为创建活动的不断深化指明了方向。在每年的考核评审中，劳动关系和谐企业必须要过“民意关”，要通过职工代表测评、一线职工无记名调查和媒体公示、厂区公示的检验后才能授予称号。在前三年的创建中，有71家申报企业未过评审关。

**镜头之三**

### “特殊储备”

“当大浪扑来的时候，脚下正摇摆个不休，看险滩暗礁，看重重关口，伙伴们拉起手，风雨同舟！”

这首让人励志、给人力量的《风雨同舟》之歌，曾一次又一次地唱响于抗击自然灾害现场。如今，再次在镇江韦岗铁矿有限公司的车间、矿井、车队、码头唱响。

面对“来势之猛，速度之快，滑谷底之深，近几十年来都未曾有过”的严峻形势，公司股东会议和董事会议慎重讨论，与工会充分协商，作出“三不减”重大决策：发展信心不减，职工人数不减，职工工资不减。并且在第一时间内向职工公开、向媒体通报。

现在，在韦岗铁矿的财务上，始终保有一笔数额达1000万元的特别资金；在仓库里，任何时候也都会保有近300吨的电解铜，以备企业最困难的时候为职工提供最低工资保障。

董事长、总经理翟志高说：兑现和落实“三不减”承诺，既是企业的社会责任，更是依靠职工共克时艰的坚实基础。“只有把困难估计得充分一些，把准备也做得充分一些，我们战胜困难的信心才会增强，战胜困难的办法才会更多，企业也才能危中求进赢得更大发展。”

特别储备，给了职工与企业共渡难关的信心。但是，树信心、稳人心，最重要、最有效的办法还是稳生产、减成本。为此，公司一方面积极组织营销人员四处出击，不断拓展销售空间，以销定产。另一方面，实行降本增效，节水、节电、节约资金，减少新上基建、维修等工程项目，“不放过任何一个环节，向点滴要效益”。

【记者评析】

一个劳动关系和谐的企业，必定是勇于担当社会责任的企业，尤其勇于担当尊重职工权利、保障职工利益的社会责任。

镇江市在深化创建工作中，始终着力激发企业业主和经营者转变思想、升华理念，形成企业管理“以人为本”、企业经营“以诚为魂”、企业发展“以和为贵”的共识，增强承担社会责任和履行法定义务的自觉意识。

应对金融危机，深化创建活动，镇江市突出选树和宣传了一批企业与职工抱团取暖、共克时艰的典型，引导更多的企业在遭遇困难的特殊时期，勇于承担对职工的社会责任和法定义务。更加关心职工、理解职工、善待职工、温暖职工，推进落实职工体面劳动，从而增强职工对企业的认同感和忠诚度，使职工更自觉地心系企业、奉献企业，促进企业劳动关系协调稳定，实现企业的可持续发展。

**镜头之四**

### “一个都不能少”

造纸业被列为遭遇这场全球金融危机冲击最大的四大行业之一。

拥有5000多名职工的镇江金东纸业也不例外。面对严峻的经营形势，公司总经理吴省劳却明确表态，金东纸业不仅此前没有进行过经济性裁员，目前也没有任何裁员计划，而且绝不会通过其他措施来进行变相裁员。

在这样一个“经济严冬”的非常时期，金东纸业的职工与企业抱团取暖，感受着和谐的劳资关系：“同舟共济，一个都不能少”。

创业十多年，金东纸业已经发展成为造纸业的一艘航母，总经理吴省劳说，金东过去的发展壮大之路并不平坦，之所以都能坚强地挺过来，一个重要的制胜法宝就是企业上下同心同德，众志成城。今天，当困难再次来临的时候，金东同样离不开这些为企业发展默默耕耘、倾注大量心血的广大员工，离不开心往一处想、劲往一处使的企业精神，金东将与每一位员工风雨同舟，共渡难关。

【记者评析】

温家宝总理那句“信心比黄金和货币更重要”，道出了企业应对危机最需要把握的要素。面对金融危机的考验，让“道德的血液”流淌在企业的血管里，成为社会各界对和谐企业的期盼。

镇江市百家劳动关系和谐企业积极响应镇江市总工会联合工商联、企业家协会等部门发出的“共迎挑战、共克时艰、共创和谐”的倡议，职企同心迎挑战。“同舟共济，一个都不能少”，危难时候见真情。

每一个岗位后面都牵涉到一个家庭，在困难的时候，企业绝对不能以牺牲员工利益来换取企业短时间的效益增长。面对企业暂时面临的困难，镇江市有一大批像金东纸业公司这样明智的企业，他们一致认识到，大幅裁员虽然短时间使企业减少了成本，但同时却裁掉了“人心”，还会裁掉企业的“人缘”。

“一份信任就等于一份责任”，企业与员工之间只有同命运、共担当才能和谐稳定、共渡难关，员工们在危机过后将变得更积极、更自信、更稳健……

**镜头之五**

### “退一步海阔天空”

去年下半年以来，受金融危机影响，江苏柳工机械有限公司的生产经营发生困难，职工工资未实现预定增幅，实际工资水平与上年同期相比出现微幅下滑。而今年初，公司的产销形势更加不容乐观。在此情况下，坚持了几年的工资协商制度将如何运行？

一时间，企业、工会、职工，都感到茫然。

然而，公司前几年开展工资协商的实践，尤其是通过工资协商激发员工与企业共荣辱、同跨越的积极性，营造了和谐稳定劳动关系的成效，很快使企业与工会达成共识：越是经营困难，越要开展协商。

于是，新一年度工资集体协商如期开展。

协商伊始，公司行政方首先通报了有关企业发展形势，然后工会方提出了本年度的工资诉求；综合企业困难情况，赞成放缓职工工资增幅，希望有5%的增长。

对此，行政方表示难以接受，第一轮协商由此搁浅。

在第二轮协商中，公司老总戴翔亲自参加，工会也在做好职工思想工作的基础上，调整策略与诉求标的。经数轮沟通后，双方各让一步，于是，全年工资增幅定2%的共识达成。企业与工会都很感慨：“退一步海阔天空”，互利双赢才是真赢。

【记者评析】

企业劳动关系的和谐程度，在很大程度上取决于职工最关心、最直接、最现实利益问题的保障水平。镇江市在创建劳动关系和谐企业活动中，始终坚持把创建的重点聚焦在促进企业建立健全职工诉求表达机制、利益协调机制、矛盾调处机制和权益实现机制。其中，尤其注重维护职工工资收入这一核心权益，积极探索工资集体协商的长效机制。

镇江市在全国率先建立了工资集体协商指导员队伍。此外，还开展眼镜、皮毛等十大行业工资集体协商，举办百家企业负责人工资协商论坛，对千家企业工资协商履约情况进行检查，培训万名工资集体协商代表。2008年11月，市统计局对城市居民家庭进行抽样调查，接受调查的人员中，认为开展创建活动“十分必要”和“很重要”的达到97%以上，“要企业创”正悄然转变为“企业要创”。在镇江，“劳动关系和谐企业”正在成为广大职工和社会各界认可的“金字招牌”。

（本报镇江3月23日电）

# 影响企业构建和谐劳动关系的因素与工会的作为

□王承红

在社会关系中，劳动关系是现代社会生产和生活中人们相互之间最基本、最重要的社会关系，是社会的晴雨表和风向标。因此，中国工会十五大针对今后五年的主要工作明确指出“以创建劳动关系和谐企业为手段，大力发展和谐劳动关系，维护职工队伍和社会稳定”。

建立和谐劳动关系是构建和谐社会的基石。企业工会，作为党领导下的工人阶级的基层群众组织，是企业党组织联系职工群众的桥梁和纽带，企业工会的地位决定了企业工会在建立和谐劳动关系中必须有作为，才能不辜负党和职工群众的期望，而企业工会在建立和谐劳动关系中的作为，是维护工人阶级团结和工会组织统一的必然要求。

## 影响企业构建和谐劳动关系的主要因素

改革开放30年，使我国的经济体制、经济增长方式和社会结构发生了深刻的变化，劳动关系呈现出多样化、市场化的特点。企业在劳动关系的调整过程中，各种矛盾的解决尚处在探索和磨合中，对影响和谐劳动关系的因素，笔者认为有以下几方面的内容。

1.劳动力市场化增强了劳动力的流动性，削弱了劳动关系的稳定性。劳动力，作为企业生产的重要资源，在计划经济条件下，劳动力主要由政府以行政手段统一分配，劳动者进入企业后，很难按照自己的意愿流动，即“一次分配定终身”。而企业也基本上没有用人的自主权。劳动者与企业之间的劳动关系，是依靠行政命令来建立的，因此，企业在某种程度上对劳动者具有占有权。劳动者的工作、生活等完全依赖于企业，对企业存在依附性。在市场经济体制下，劳动力的配置是由市场经济的规律来决定的，企业对劳动者不具有占有权，因而企业在对劳动者的使用和管理上，存在明显的雇用与被雇特征。劳动者对企业没有人身依附关系，劳动者可以在自愿的基础上选择企业，企业也可根据生产经营的需要在自愿的基础上选择劳动者，即劳动关系的形成是自主选择决定的。劳动者流动性的大幅度提高，使劳动者与企业间难以形成长期稳定的劳动关系，使建立和谐劳动关系在主观愿望上，成为双方期望的目标，但在具体问题上，成为双方互不让步的根源。

2.企业劳动者多元化结构造成的劳动者心态失衡，削弱了劳动关系的稳定性。我国目前的企业中，劳动力的构成往往呈多元性。有股东方派驻企业的管理人员、有直接与公司签订劳动合同的职工、有劳务派遣人员。由于三种人员在工作性质上存在较大差异，因此，反映在劳动报酬、福利待遇等方面也存在一定的差异，从而使三类人员在日常工作中表现出不同的心态，影响劳动关系的稳定性。

3.多种原因造成未签订劳动合同现象的存在，导致劳动纠纷。在市场经济条件下，劳动关系的保障是通过有关法律及劳动合同来实现的。有些企业，为了实现企业利润最大化的目的，往往不愿与职工签订劳动合同。而职工，面对企业主不按法律规定在用工之时与自己签订劳动合同，表现为：有的为了保住好不容易找到的工作岗位而委屈求全；有的为了自己能随时离开企业，也不愿意与企业签订劳动合同。甚至有的职工为了便于在不同地区流动，而少缴社会保险金的目的，不想与企业签订劳动合同。

上述现象的存在极易导致劳动纠纷，甚至激化劳动关系双方的矛盾。

## 企业工会在构建和谐劳动关系中的作为

面对当前建立和谐劳动关系的任务和面临的困难和问题，企业工会从服务大局，切实维护职工合法权益出发，可从以下几个方面来展示企业工会在建立和谐劳动关系中的作为：

1.充分发挥工会的教育职能，提高职工用法律武器实现自我保护的意识和能力。维护职工的合法权益是工会的基本职责。依法为职工维权，笔者认为有两种途径，一是直接维权：当职工遇到侵权时，由工会出面以事实为依据、以法律为准绳，为职工讨回公道，维护职工的合法利益。二是间接维权：工会在日常工作中充分发挥教育职能，利用各种职工喜闻乐见的宣传形式，把专业化的法律条文转化为通俗易懂的民众语言，使职工知法、懂法，并学会用法律的手段来实现自我保护。实现职工自我保护，是从根本上维护职工合法权益的最好途径，也是建立和谐劳动关系的有效途径。

2.建立劳动合同即时指导制度和定期检查制度，以监督企业和职工执行《劳动法》和《劳动合同法》等法律情况。当前世界经济形势处于低潮，就业形势日趋严峻，更需要工会在日常工作中，及时帮助职工在与企业建立劳动关系时，即时签订劳动合同，确保劳动关系的正常、健康发展。同时，也要动员职工从长远利益出发，在就业时及时签订劳动合同，并经常对劳动合同的执行情况进行检查，以保证劳动合同在实施过程中的严肃性和有效性，为建立和谐劳动关系提供法律保障。

3.建立集体合同制度，以团队的力量保障所有职工合法权益的实现。集体合同制度又称集体谈判制度。是企业职工一方与企业行政方就劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、劳动条件、职业培训等双方共同关心的问题，依法经过谈判达成一致协议，以书面的形式予以确定，用此协议规范劳动关系双方行为的法律制度。

企业工会在履行代表职工与行政方进行谈判的职责时，需正确处理好三个关系：

一是服务企业发展与维护职工合法权益的关系。企业发展是促进职工职业生涯发展的条件，是保证职工劳动权益和体面劳动的前提，因此，企业工会在考虑职工利益时，必须清楚职工合法权益与职工超前要求的关系，以实现既促进企业发展又促进职工发展的目的。

二是谈判目的与谈判方式的关系。谈判方式是为谈判目的服务的。职工集体利益的代表与企业方利益的代表进行谈判时，由于代表的利益团体不同，必然会在一些问题上产生分歧，是采取协商的形式解决还是采取法律诉讼的形式解决，既关系到维护职工当前合法权益问题，又关系维护职工长期合法权益问题。建立和谐的劳动关系，必须是企业行政方与劳动者共同努力才能实现，也必须建立在有效沟通、有效协商的基础上才能实现。因此，笔者建议，在进行集体合同谈判时，企业工会应尽量避免采取与行政方对立的方式实现维权目的。

三是建立集体合同与切实履行集体合同的关系。签订集体合同的终极目标是履行集体合同，使职工与企业共同关心的问题能得到以法律为保障手段的有效解决。集体合同的履行情况，需通过日常的监督来检验。因此，企业工会不仅要重视集体谈判，更要重视对履行集体合同的日常监督，发现问题及进向行政方提出，以保证集体合同所规定的职工权益能得到充分实现。

4. 从源头上参与企业的经营管理，以保障职工的合法权益。组织职工参加企业的民主管理，既是工会的基本任务，也是维护职工合法权益的有效保证。确定职工权益的保障程度的决定环节是决策环节，而组织职工积极参加企业的民主管理，是参与企业决策的重要途径，因此能从源头上保障职工的合法权益，也是工会依法维护职工合法权益的有效途径，是建立和谐劳动关系的有效载体。

5.经常深入职工群众，了解劳动者在与企业建立和谐劳动关系方面存在的困难和问题，力所能及地帮助职工解决切身利益受损的具体问题。要服务职工，为职工办实事，解难事，就必须要深入职工之中，及时掌握职工和企业在执行《劳动法》、《劳动合同法》及相关法律、法规及劳动合同、集体合同等方面面临的困难和存在的问题，及时与行政方进行沟通，把问题解决在萌芽之中，将和谐劳动关系的建设纳入日常工会工作的轨道。

6.以改革创新精神，推动和谐劳动关系建设。时代在发展，新的历史时期对工会工作提出了新的课题。在全面建设小康社会的脚步中建立和谐劳动关系，是企业工会当前必须研究和探索的新课题，因此企业工会必须结合我国经济关系、劳动关系变化的新形势，在完善利益协调机制、诉求表达机制、矛盾调处机制、权益保障机制等方面，以勇于改革、善于创新的精神，以建立和谐劳动关系为着力点，以维护职工队伍的稳定，促进社会的稳定，推进和谐社会的建设。

# 努力建设先进企业文化

□刘艳 李金祥

要实践科学发展观，促进企业发展与经济社会又好又快发展，就必须充分重视企业文化的作用，以先进的企业文化推动企业核心竞争力的提高，推动和谐劳动关系的构建，推动企业政工工作与工会工作的转型。

一、先进的企业文化是企业健康发展的原动力。国家强盛靠经济，经济繁荣靠企业，企业发展靠先进的企业文化。企业之间的竞争，从形式上看似乎只是产品、劳务、科技的竞争，而实质上是文化的竞争。因为企业文化是企业在长期的生产经营过程中，积累与形成的一种精神支柱以及凝结于企业的生产、经营、管理和对人的塑造中，具有凝聚、激励、规范、渗透等功能的无形资产。这些功能的综合作用，会转化为精神力量，推动企业不断发展。实践表明，优秀的企业无不拥有自己独特的企业文化，而优秀的企业文化对内可以增强凝聚力、向心力，对外可以树立形象，扩大市场影响，是企业核心竞争力的灵魂。没有强大的企业文化，没有卓越的企业价值观、企业精神和企业哲学信仰，再高明的企业经营战略也无法最终获得成功。要把企业做大做强，只有加快企业文化建设，让自己的企业文化与时俱进，才能提升企业的核心竞争力，跻身于国内一流企业的行列，在激烈的国际竞争中占有一席之地。

二、先进的企业文化是和谐劳动关系的黏合剂。当企业管理被植入文化基因后，劳动关系状况为之一新。资本追求利润、企业追求效益之原始趋向未变，但往日机械化、程序化、刻板化的管理齿轮被润滑了，也被人性化、智能化了，如果将科学发展观特别是社会主义核心价值观植入企业深层理念，就为构建和谐劳动关系提供了文化之源。劳动关系是劳动关系双方利益的结合点，双方互为存在，企业的生存发展离不开职工的勤奋劳动，有了职工群众的生产积极性，才能有企业的发展壮大；同时职工收入的提高、生活的改善又离不开企业的发展。只有实现劳资双方互利共赢，才能发展巩固和谐的劳动关系。而先进的企业文化，必须充分体现以人为本、规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定等基本原则，这也是社会主义新型劳动关系的基本内涵，是发展和谐劳动关系的目标与方向。其中，以人为本是前提，规范有序是基础，公正合理是保障，互利共赢是核心，和谐稳定是目标。所以，构建和谐的劳动关系，必须导入先进的文化要素。企业首先要关爱职工，保护和调动职工的积极性，企业发展了，效益提高了一定要及时提高职工的工资和福利待遇；同时，职工要热爱企业，为搞好企业发展献计献策、努力工作，促进企业发展和经济效益的提高，为劳资双方利益的提高创造物质基础。

三、先进的企业文化是政工工作和工会工作的新境界。企业的政工工作由来已久，是在当时特定的时代背景下产生和发展起来的。随着市场经济体制的逐步深入，传统的工作方式和现代企业制度需要耦合，在这种情况下，将其与企业文化建设结合起来，是一种非常可行而且见效的措施，因为思想政治工作与企业文化建设是相辅相成的，而且又相互包容。如企业文化建设提倡以人为本，注重价值取向，发挥人的积极性和创造性，达到促进企业不断发展的目标，而企业政工工作和工会工作的目的之一，也是为了调动职工的积极性与创造性。同时，企业文化理论强调要为职工提供实现自我价值的机会，使员工在企业里感到被尊重、被关心、被理解、被爱护，而企业政工工作的原则和方法也强调精神疏导，强调以情感人、以诚相待，强调树立先进榜样、理顺情绪等。另外，企业思想政治工作强调发挥党支部和党员的战斗堡垒、先锋模范作用，强调理论联系实际，这在一般的企业文化理论中是不具备的，而在企业文化建设中还包含了企业的物质文化，这又是传统企业政工工作中未曾涵盖的内容。所以，要在明确思路、搞好规划的基础上，建立健全企业文化建设的相关机构与制度，党政工团与其它管理部门要密切配合，齐抓共管，努力使企业文化建设成为政工工作与工会工作的一个重要载体，而企业文化也必须用思想政治工作加以充实和改造，使之成为具有中国特色的社会主义企业文化。