

从中国家庭变迁的“变”与“不变”中重构家庭政策

朱玉莹

家庭作为社会最基本的组织单位,在人类历史中发挥着重要的作用,同时家庭的发展受到社会的巨大转型的影响,但是中国作为历史悠久的文明古国,家庭一直从古延续至今,内在的包含了传统家庭的特征,所以,中国家庭在变迁中呈现出“变与不变”相交织的特点,家庭结构、规模的变化在一定程度上也影响着家庭代际关系和功能的发挥。家庭政策有助于推动和谐家庭建设,但是家庭政策的制定需要充分考虑中国家庭变迁的历史和家庭的特点,从“变”与“不变”中重构家庭政策。

一、当代中国家庭变迁之“变”

家庭作为能动的因素,家庭的变化并不是孤立的变化,而是内嵌于整个社会变迁之中。在社会发展进程中家庭发展变化呈现出了一些新的趋势和特征,其“变”主要体现在家庭结构的多样化、家庭关系民主化和家庭功能网络化,从家庭结构、关系、功能这三个要素的转变看中国家庭变迁过程中的“变”。

(一)家庭结构多样化

在社会变迁进程中,家庭的人口规模逐渐变小是当代中国家庭变迁的基本趋势。存在这种趋势的主要原因有三方面:其一是我国在20世纪70年代采取的计划生育,大大削减了人口数量;其二是由于现代化的进程,即工业化、城市化的推动下,世界各国也包括中国家庭在内部由传统大家庭向核心家庭转变;其三是在当代年轻人思想的前卫,追求高品质的单身或者夫妻二人生活。在这三方面的影响下,中国家庭户规模呈现小型化发展态势。

家庭户是指以具有血缘婚姻或者收养关系立户,是衡量家庭规模的核心指标。家庭户按照代际数量、亲属关系可以划分为不同的结构类型,家庭结构一般可以分为夫妻家庭、核心家庭、主干家庭、联合家庭以及其他形式的家庭。家庭规模的变化与家庭结构的变迁有着密切的联系,家庭规模的小型化在一定程度上对家庭结构产生影响。威廉·古德曾预测在迈向现代化的过程中,夫妻关系将会逐渐取代代际关系成为家庭的主轴。显然,我国家庭结构并没有进入夫妻家庭结构,而是处于复合家庭向核心家庭转变、联合大家庭向小家庭转变的过渡时期。我国在教育改革和计划生育的政策之后,家庭规模日益缩小。尽管核心家庭的比重在不断增加,但是人们对于家庭的思想观念依旧传统,对亲属关系的依赖性依然强烈,家族观念仍然存在。中国家庭结构模式是多样化的,是主干家庭和核心家庭并存的,城市中家庭基本形成家庭核心化的局面,农村仍以直系亲属为主导的主干家庭为重。此外,随着经济社会发展、思想文化进步,城市核心家庭也呈现出多样化的发展形态,出现了夫妻核心家庭、扩大核心家庭等样态。随着婚姻观念的转变,社会成本的降低,性观念的解放,丁克家庭、单亲家庭也屡见不鲜,尽管这些家庭结构在中国家庭结构分布中比例较低,但是代表了我国当前家庭结构呈现多样化发展的,是核心家庭、主干家庭以及其他形式家庭多样化并存的。这是我国家庭结构之“变”。

(二)家庭关系民主化

家庭成员关系民主化也是家庭变迁中显著的因素之一。家庭成员关系可以分为亲子关系、夫妻关系、兄弟姊妹关系、婆媳关系、祖孙关系等等。家庭在核心化的过程中,夫妻轴和亲子轴的关系成为家庭关系中最重要的一环。因此,家庭关系成员关系民主化不仅指夫妻横向关系的平等化,还包括亲子纵向关系趋于民主化。

在传统的父权制社会中,年龄和性别属性是主导家庭关系的基本原则,家庭关系往往是权威型和专制式的。家庭资源往往集中在男性长辈手中,女性服从于家中男性,小辈听从于家中长辈,丈夫的家庭权利和权威高于妻子,上辈的家庭地位高于下辈。并且古代社会认为传宗接代是家族大事,所以,家庭中纵向的亲子关系

是家庭中的主轴。但是,随着新中国成立以及改革开放的发展,家庭关系慢慢开始发生变化,代际关系中长辈权威趋于减弱,从整体而言家庭成员间关系越来越民主和平等化。但是受到传统思想观念的影响,中国家庭中的血亲主位并未完全被婚姻主位取代,亲子轴在中国家庭中仍然十分重要。但是夫妻间以及亲子间的相处模式却有很大的改变,传统父权制向夫妻平等和亲子平权方向发展,家庭中的商谈伦理取代传统的“发号施令”“一言堂”。随着社会进步,女性的家庭和社会地位逐渐提升,女性广泛参与经济社会工作,就业率持续上升,对丈夫的依赖性减弱,推动了家庭夫妻关系向平权化的发展,极大地改变传统“男尊女卑”“男高女低”的性别秩序和权利关系。家庭成员关系的改变促使家庭生活的主体意义也来自宗族代际的工具性价值转变为以家庭成员的自我价值实现为主,家庭成为家庭成员的避风港,成为“无情世界的天堂”。家庭成员间关系的“转变”是中国家庭从传统到现代的变迁过程中的又一“新变”。

(三)家庭功能实现形式网络化

马克思认为家庭具备的基本功能有经济功能、生育功能、情感功能、政治功能。家庭作为人类生育和人口再生产的基本载体,其功能的转变推动着家庭的变迁。随着经济、政治、文化、社会等多方面的发展,家庭功能或被强化或被削弱,情感和养老功能不断强化,生育和教育功能则被弱化。随着国家和市场力量侵入家庭,促使生育价值在不断地削弱,家庭中的生育功能也在弱化,但这种弱化只是由于家庭少子化而产生的,由于家庭在最初阶段是“以生产为目的的社会结合的最简单的和最初的形式”。因此,在现在家庭中生产功能仍占据着主导地位,其削弱地位是相对的。在家庭结构的改变和家庭教育理念的影响下,家庭的教育功能处于弱化状态。家庭教育功能的削弱并不意味着家庭对教育的忽视,当下教育仍然是家庭重要的开支项目,弱化的只是传统家庭教育而不是现代教育,弱化只是家庭代际关系中传统文化和价值观念的传承。同时随着教育的社会化,家庭辅助教育只是作为学校教育和公共服务的补充,在一定程度上削弱了家庭的教育功能。家庭作为连接个人和社会的纽带,不论家庭功能如何日益外移,但是养老和情感功能都是无法由国家和社会来提供的。经济的发展,压力增大推动着情绪价值的提供成为当前社会的重要关注点,而家庭作为个体的庇护所,情感的温暖港湾,因此,家庭中个人的互动成为个人在社会中非个人化互动的重要桥梁。

当代社会家庭结构的网络化、小型化在很大程度上削弱了家庭抵御风险的能力。西方国家近代家庭核心化的一个重要制度保障基础就是具有相对完善的福利与保障体系,这些制度保障了核心家庭中的个体可以依赖于扩大家庭亲属网络便能抵御风险。但是中国改革开放后,从最初的以单位和农村公社为主体提供福利保障转变为以个人为中心的社会保障和公共服务,而对家庭的福利政策往往是对问题家庭和失去家庭依托的边缘弱势群体提供保障的补缺模式,对普通家庭的福利政策并不完善,此外受中国家庭亲属观念的影响,即使家族中代际关系中的个体以核心家庭形式存在,但是“走亲戚”的观念仍然根深蒂固,核心家庭与家庭亲属网络的联系互动的频繁性使得核心家庭在面临风险时不得不从家庭亲属网络中去寻求支持,以此提高家庭抵御风险的能力,因此,我国家庭功能的实现形式呈现网络化的特征。我国当代家庭功能实现形式网络化是我国家庭

变迁中的又一“新变”。

二、中国家庭变迁过程中之“不变”

在多样的家庭变化中,中国家庭还存在“不变”的特征,由于中华文化源远流长,传统“家文化”是中国文化之核心,其中“家本位”的价值观念在社会转型巨变时期仍然占据主导地位,传统孝道观念仍被家庭保存,家庭功能在现代社会仍然延续等三方面是中国家庭动态变迁中的“不变”因素,透过家庭变迁中的“不变”因素的考察能在很大程度上真正了解中国家庭的内核和本质。

(一)“家本位”的价值观念仍占主导

中国“家本位”思想,就是把家作为万事万物的参考点,把一切的事同家联系起来。中国“家本位”思想的形成是在中国几千年的历史中逐渐发展起来的并成型的,在中国古代社会,它的存在实体形态是以血缘亲情为纽带的家庭和家族,以父系原则为主导,经以儒家思想为主要推动力,因此,夫义妻节、父慈子孝、兄弟悌、君正臣贤,是古代社会理想的人际关系。中国近代社会,新文化运动和五四运动的热潮,觉醒的青年批判封建礼制,从而封建家长制的家庭成为青年首要的批判对象,借助国家、家族制度的批判来反传统、攻击专制政治,家庭作为封建统治的基础走向了去政治化的道路。随着新中国的成立,实行集体经济制度和人民公社制度,随着家庭许多功能外移,家庭的日常地位被消解。改革开放和社会主义市场经济的确立,国家和市场力量侵入家庭,家庭的核心价值观念再被侵蚀,传统家庭秩序以“礼”为核心理念规范被经济理性所取代,产生家庭伦理失范现象。即使家庭在整个中国社会发展历程中经历了三次冲击,但是中国人民对家庭的价值观念的整体趋向是积极、向上的。“家本位”思想由于受到血缘和地缘关系的影响,一直在中国传统文脉体系中占据主导地位,即使当前西方发达国家家庭价值观上反映是“个人本位”,强调选择性人生寻求个体化发展,但是中国传统文化强调的群体、亲情、和谐的思维方式和生活方式,使得人们无法舍弃亲情、群体关系一味追求排他性的个人本位。此外,“家庭化”也是中国社会转型中个体能够应对风险的重要方式,这些因素使家庭在中国人心中具有不可替代的工具性价值。即使西方“个人本位”思想对我国“家本位”思想产生一定的冲击,但“家本位”的价值观念仍是占据主导地位,在现代中国社会延续。

(二)传统孝道观念仍被保留

“孝”是中华文化的根基之一,中国式现代家庭中,对长辈的孝道仍被保留。从家庭结构来看,中国家庭主要还是以核心家庭和主干家庭为主,中国传统的扩大家庭制度在很多方面仍然在延续。尽管当前“啃老”“不赡养老人”的现象屡见不鲜,但是大部分人对“百善孝为先”的传统观念是根深蒂固的,即使子女成家立业与父母分居居住,但是在子女在经济、日常生活、情感等方面仍向父母提供有力的支持。威廉·古德曾指出:“任何一个具体的家庭可能是脆弱而不稳定的,但家庭制度就其整体而论,却是坚不可摧、富有活力的。”当代中国家庭在代际关系方面的孝道观念的延续性就充分说明了家庭在变迁中具有稳定性的一面,即使在快速的社会转型过程中,家庭孝道文化依旧表现出了古德所说的坚韧的一面。随着家庭代际关系的平等化,家庭父权制的衰弱使得当前家庭中的孝道从原先的“愚孝”或“既孝又顺”转变为“孝而不顺”,并且认为“孝而不顺”才是现代社会真正意义的孝顺。当代中国家庭孝道转变的重要特征就是从传统家庭中权威型孝道向现代家庭相互性孝道的转变。相较于传统家庭将赡养父母视

为子女责任的权威型孝道而言,支撑相互性孝道产生首要因素除了基于亲子之间的自然亲情之外,还需要实现亲子之间“互惠”关系,中国家庭孝道代际关系正走向在情感基础上的纯粹的人际关系。现代社会孝顺的行为逻辑基础较之传统社会大为不同,从“不变”的孝道观念整体来看又产生了“微观变化”,是传统孝道观念“不变”中的“变”。尽管当前“孝而不顺”取代以前社会的“既孝又顺”的孝道伦理,但是无论是古代社会的“既孝又顺”还是现代社会的“孝而不顺”,都是中华文化传统中的美德,其赡养父母、孝敬老人的内涵未变,变得只是孝道的实现方式,因而从其角度而言,孝道是当代家庭变迁中的有意义的“不变”因素。

(三)传统家庭功能仍被延续

家庭功能是维持家庭能够实现常态化运行和社会正常运转的基础。社会公共机构的不断发展推动家庭功能外移,在一定程度上冲击了家庭功能,例如,现代社会的医院、托儿所、学校、养老院等社会公共服务事业的发展直接削弱家庭原先的经济功能、教育功能、抚养和赡养功能,并伴随着社会休闲娱乐场所的兴起,家庭的情感交流功能也被社会性服务所取代或者分散。尽管国家和市场不断地入侵家庭,使市场经济倡导的个人理性不断破坏传统家庭较为平衡的家庭关系,使部分家庭生产功能社会化或外部化,但是家庭功能从整体上看不管部分是被增强或被削弱,都还是在现代社会继续延续的。家庭功能并不会随着家庭结构、关系的变化而消失,即使家庭功能中某些传统元素被替代或者被迁移了,但当代社会生养子女、赡养老人、情爱互爱、情感交流等行为仍然是由家庭来承担的,社会公共服务如何再如何发展都无法完全取代家庭情、生、养、性等基本功能,家庭功能再生产的特征仍然在延续。因此,中国家庭即使是在社会洪流下发生了巨变,但家庭功能仍表现出了强大的韧性,功能延续是大于变迁的。家庭功能从宏观角度而言是家庭变迁中的“不变”。

三、重构中国现代家庭政策

中国目前正处于社会转型的巨变时期,家庭自然受到了社会转型的影响,呈现出“既变又不变”的特征,家庭特征的变化对于家庭政策的制定有着重要的影响,中国家庭政策曾经历三个阶段,即新中国成立前,土地政策、税收政策等都是围绕家庭展开的,呈现出“家庭主义”的倾向;新中国初期,为了集中全力促进社会大生产,国家通过开展工厂、机关、幼稚园、大食堂等社会公共服务使家庭功能外移,此阶段呈现出“去家庭化”的政策;随着改革开放的进程,原先的城市单位和农村集体组织趋于瓦解,国家致力于制定“再家庭化”的家庭政策,建立平衡型家庭政策。当前中国的家庭政策建设仍处于探索期,其家庭政策还存在目标不明确、模式偏保守的问题,家庭的重要性与家庭政策的不完备之间形成巨大冲突,亟须重构家庭政策建设,在“变”与“不变”中寻找平衡型家庭政策,以此促进家庭发展及家庭功能的全面发挥。

(一)构建“家本位”和“个人本位”相平衡的价值观念

在社会发展和转型过程中曾出现过“去家庭化”政策形式,并在西方社会宣扬的个人主义思想的夹击下“家本位”观念仍生机勃勃。西方社会宣扬的“个人主义”,期望从“标准人生”转变为“选择性人生”的价值观念对中国社会产生重要影响,使人们开始削弱人际关系,乃至削弱代际关系,处于一种“半陌生人”的社会形态之中,中国作为“人情社会”的代表,这种失去“人情味”的社会使人们开始重塑家庭亲情伦

理。家庭对于中国人民而言具有重要的价值与意义,它并非只能选择一种价值观念,“家”与“个人”各有利弊,“家本位”有助于凝聚家庭力量,促进家庭各项功能的充分发挥推动社会和谐运行,“个人本位”可以强调个性化推动个人幸福,两者各有其合理性,只有找寻两者间的平衡点推动二者融合趋向多元化,实现个人在坚持“家本位”的团结基础上,并不否定或忽视个体权利在家庭中的展现,在家庭的私有领域中仍然注重个体的自主权和选择空间,因此,构建“家本位”和“个人本位”相平衡的价值观念既有助于发挥家庭的凝聚力,同时也能尊重个体发展,使家庭成员之间关系能够建立既紧密又适度的情感联系,形成一种“合而非分”的关系,以此消弭“家本位”和“个人本位”中的消极面,促进家庭中个体的健康发展。

(二)构建“权威型”和“孝顺型”相平衡的家庭关系

中国自古注重家庭中长幼尊卑的传统文脉,即使现代社会,年轻人强调个性化发展,但是也不能完全剔除家庭中长幼有序的礼法,因此,现代家庭需要构建“权威型”和“孝顺型”相平衡的家庭关系,既讲究孝顺父母,又追求个人发展。权威型的父权制家庭关系注重家长地位,虽然存在一定问题,但是也为现代家庭处理代际关系提供了智慧,现代社会年轻人无论如何追求独立自主都不能忽视长辈的权威,需要平衡家庭亲子关系的爱与权威,建立健康、平等的亲子关系。但是古代社会的“愚孝”也不利于家庭和谐发展,《礼记》中:“大孝尊亲,其次弗辱,其下能养”,真正的孝道是孝而不顺的,追求的是“权威”与“孝顺”相平衡的家庭关系,在孝顺长辈的基础上尊重长辈,而不是一味追求对父母的反抗,追求不顺或者一味顺从父母,这两种都不是良性的家庭关系,也不是我国传统文脉中所描述的孝道。现代家庭中仍然保留中国优秀的孝道文化,只有构建健康平等的家庭关系,以小家庭和谐推动大家和谐发展。

(三)构建“补救型”和“普惠型”相结合的家庭福利制度

当前我国的政策目标不明确,直接指向家庭的政策少之又少,在一定程度上成为个人获取政府支付的障碍。相较于西方社会完善的福利政策,而中国家庭的福利政策往往是对问题家庭和失独家庭提供保障的补救模式,缺少指向普通家庭的福利政策,使得当代社会随着家庭核心化程度的不断提高,家庭危机接连不断,引发社会问题。因此,制定家庭政策所针对的主体应该是家庭,受惠主体也应该是家庭,对家庭进行全方位考察推动普惠家庭政策的制定。普惠型家庭福利政策是针对普通家庭随着核心化程度导致的教育、就业等方面产生漏洞进行补救,并对家庭中生养子女、赡养老人等常态化问题进行监管,提供必要福利帮助,化解家庭危机产生。此外,“补救型”家庭福利政策仍然需要发挥作用,对困难家庭和失去家庭依托的边缘弱势群体的事后补助也尤为重要,对其进行有针对性的帮助。构建“补救型”和“普惠型”相结合的家庭福利政策,扩大家庭福利政策覆盖面,使传统家庭在步入现代家庭的过程中能够减少“后顾之忧”,同时还需要加深家庭福利政策的深度,不仅将家庭政策的重点放在问题发生之后的补救,还需要更多关注未来家庭发展应该需要注意的事项,提高家庭应对风险的能力。

发展型家庭政策是我国家庭政策发展的大方面,无论西方社会还是我国都经历了“家庭主义”和“去家庭化”的发展历程,通过对家庭在社会保障中作用的重新思想和再认识,推动“再家庭化”倡导,在一定程度上实现了“家庭主义”和“去家庭化”的平衡,提高家庭抵御风险的能力,充分发挥家庭的基地作用。

(作者单位:南京航空航天大学马克思主义学院)

公立医院落实意识形态工作责任制的实践探讨

储珊珊

引言:意识形态工作责任制是医院管理中的重要组成部分,通过强化组织领导,并制定与实施相关方案和考核办法,加强制度建设,出台一系列规范,以维护网络安全和正面形象。再加上全面宣传,有效提升医院的社会声誉和品牌形象。随着医疗改革的深入,公立医院需更加重视意识形态工作责任制的实践探索。通过明确责任主体,加强引导职工思想动态,营造积极向上的文化氛围,为医院的健康发展提供坚实的思想保障。

一、意识形态工作责任制的重要性

意识形态工作是党的一项极端重要的工作,关乎着国家的政治安全。而公立医院作为社会公共服务的重要机构,其意识形态工作不仅影响医院内部的管理和运营,还直接关系到医疗服务的质量和患者的满意度。通过建立健全的意识形态责任制,有助于规范医院的行为表现,提高医疗服务水平,增强医院的社会责任感,为构建和谐社会做出积极贡献。

二、公立医院落实意识形态工作责任制的实践策略

(一)健全组织管理体系

公立医院应建立健全党委领导、行政院长负责制、分工明确、执行有力的意识形态工作责任体系。其中,党委书记作为第一责任人,应亲自部署、亲自过问、亲自协调意识形态领域的重要工作。同时,将意识形态工作纳入医院重要议事日程,与医院管理、业务建设和党的建设等工作紧密结合,保证良好

成效。(二)完善制度建设 公立医院制定和完善一系列意识形态工作相关制度,如:《新闻宣传管理与稿件审核制度》《网络公共平台信息审查制度》等,旨在规范医院的信息发布和舆情应对工作,确保医院在网络意识形态领域的安全和稳定。(三)强化网络意识形态管理 公立医院应加强对医院官网、微信公众号、微博等自建宣传平台的管理,防止违法违规信息的发布,并建立健全网络舆情监测和应对机制,及时回应网民关切,正确引导涉医负面舆情。(四)加强宣传和思想文化建设 公立医院注重宣传和思想文化建设,通过宣传医院优秀专家、特色技术、先进典型和感人故事等,树立医院良好形象。同时,加强社会主义核心价值观教育,提高医务人员的职业道德素养和责任意识,构建和谐医患关系。

三、结语

为各项落实意识形态工作责任制,需公立医院通过健全组织管理体系、完善制度建设、强化网络意识形态管理等措施,取得良好成效。同时,面对挑战和困难,医院管理者应不断探索和创新,制定相应的策略和方法,有助于提高医院管理水平和

(作者单位:江苏省无锡市惠山区中医医院)

新质生产力推动中国式现代化发展路径

杜婕

一、新质生产力的内涵与特征

1.新质生产力的内涵界定

新质生产力是决定经济社会发展的基础性根本性因素,一切经济社会现象归根结底受生产力状况所决定与制约。

新质生产力作为新时代中国经济发展的核心驱动力,特指在信息技术、战略性新兴产业及未来产业中,通过科技创新与实体经济深度融合所形成的高质量生产力。综合党和国家的大政方针以及学者们的研究基础可知,新质生产力是以技术革命或创新为前提,以优化生产要素配置为手段,以提升全要素生产率价值,以助推产业转型升级为目标当先进生产力。新质生产力的概念可以从三个维度进行深入理解:首要特征为“新”,涉及新资源、新科技、新成果的引入,囊括劳动素质提升、劳动对创新及劳动工具的更新换代,及其优化融合;核心优势体现在“质”上,意味着追求卓越的品质、效率与效能,这展现了生产要素的不断进化如何促进新旧动能转换、供需精准对接以及生活品质的提升;最终归宿是“生产力”的跃升,即创造并应用新的先进生产力,驱动产业结构与形态的持续革新,引领生产方式变革和生产关系优化,从而激发新动力,为经济社会高质量发展奠定坚实基础。

2.新质生产力的特征

新质生产力具有鲜明的创新性特征。它以科技创新为引领,不断突破关键核心技术,推动产业结构的优化升级和经济发展方式的根本性转变。这种创新性不仅体现在技术层面,还贯穿于管理、制度等多个方面,为经济发展注入源源不断的活力。新质生产力具有“共享性”特征。生产力发展主要被视为提升效率的手段,而将公平主要交给分配政策来解决。而马克思主义政治经济学的高明之处在于将“生产、分配、流通、消费”各环节置于一个循环互嵌的联系过程。在社会主义条件下,共享不仅关乎分配,也关乎生产力发展。发展成果共享将最大程

度地调动生产主体的积极性,推动生产力革新。

3.制度创新为根本保障,打通束缚新质生产力发展的堵点

新质生产力具有“再平衡性”特征。协调是社会经济持续健康发展的内在要求,是社会主义生产关系与生产力的关键优势。协调发展理念注重发展的整体效能,实现生产力的精准均衡发展,补齐短板、化解掣肘。生产力的发展是解决社会主要矛盾的基石,新质生产力正是出现发展不协调、不平衡的场景,促进整体的再平衡。通过发展新质生产力,在空间上协调好局部和全局的关系,在时间上协调好当前和长远的关系,要在供给侧结构性改革和需求侧层次性提升的统筹协调过程中,平衡布局新质生产力的生长空间,在新的发展水平上实现协调发展。

二、在新质生产力推进中国式现代化的发展路径

1.加强科技创新,培育发展新质生产力的核心引擎

加强科技创新以培育发展新质生产力的新动能至关重要。加强关键核心技术的攻关,提升自主创新能力,加大基础研究投入,以奠定科技创新的坚实基础。同时,积极打造具有国际竞争力的科技创新高地和人才高地,吸引和集聚全球顶尖科技人才和创新资源,形成强大的创新合力,助力实现经济社会的全面发展。2.优化产业结构,推动新质生产力与实体经济深度融合

实现新质生产力与实体经济的深度融合是不可或缺的关键环节。

全面优化产业结构,以适应数字化、网络化、智能化的发展趋势;同时,加快新兴产业的培育和发展,特别是在高新技术、绿色能源、智能制造等领域,形成具有国际竞争力的产业集群。加强产业链、供应链、创新链的协同发展,构建高效、协同、开放的现代化产业体系;此外,还应积极构建开放型经济新体制,形成全面开放新格局,通过吸引全球优质资源,推动产业结构的持续优化升级。

(作者单位:武汉理工大学马克思主义学院)

煤矿企业文化建设与员工凝聚力提升

何宛艺

煤矿企业文化建设与员工凝聚力提升对于企业的长远发展至关重要。有效的文化建设不仅能够提升企业的整体竞争力,还能够增强员工的归属感和凝聚力,从而促进企业的稳定发展。

一、制定明确的企业核心价值观

企业核心价值观是企业文化的灵魂和核心,能够为员工提供行为和价值的取向。在《关于深化国有企业改革的意见》等相关政策文件中,国家对于企业核心价值观的重要性有所强调。煤矿企业可以结合自身实际情况,制定能够体现企业特色和价值观的核心价值观,例如,安全第一、诚信经营、创新驱动、绿色发展等。这些核心价值观不仅能够引导员工的日常行为,还能帮助企业复杂的市场环境保持正确的发展方向,形成强有力的企业文化,增强企业在行业中的竞争力。

二、建立健全激励机制

适当的激励机制能够激发员工的

工作热情和创造力,增强员工对企业的归属感。政策文件中提及了对于激励机制的支持和指导,煤矿企业可以根据政策文件的指引,建立多元化的激励机制,包括薪酬激励、岗位晋升、荣誉奖励等,同时结合企业发展目标和员工个人成长需求,设计个性化的激励措施。

三、加强内部沟通与交流

良好的内部沟通能够促进员工之间的合作与信任,增强团队凝聚力。《关于进一步加强对和改进企业内部管理的若干意见》等政策文件中提及了加强内部沟通与交流的重要性。煤矿企业可以通过定期组织员工座谈会、开展团队建设活动等方式,营造积极向上的工作氛围。

四、注重员工培训与发展

员工是企业发展的关键要素,注重员工的培训与发展能够提升员工的综合素质和技能水平,增强员工对企业的忠诚度和归属感。政策文件中也对于员工培训与发展提出了相关要求和支持

政策。煤矿企业可以建立健全的培训体系,定期开展技能培训、岗位培训等,为员工提供良好的职业发展空间。

五、倡导安全文化

煤矿企业是高风险行业,安全意识的培养和倡导对于保障员工的生命安全至关重要。政策文件中对于安全生产工作的规定和要求。煤矿企业应该将安全文化融入企业的日常管理中,倡导“安全第一”的理念,加强安全生产教育和培训,确保员工安全意识

六、结语

综上所述,煤矿企业文化建设与员工凝聚力提升需要综合运用多种措施,并结合相关政策文件的要求和指引,才能取得更好的效果。企业应该根据自身实际情况,量身定制符合企业特色和发展需要的文化建设和凝聚力提升方案,不断完善和优化,推动企业持续健康发展。

(作者单位:新矿内蒙古能源有限责任公司)