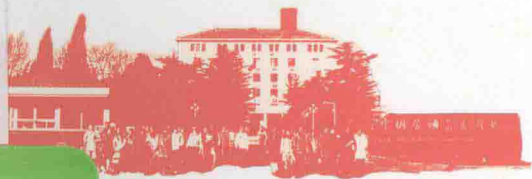


曹凤月/著

学术文丛

企业文化与企业伦理研究

On Corporate Culture And Enterprise Ethics



中国劳动关系学院学术文丛



光明日报出版社

企业文化与企业伦理研究

On Corporate Culture And Enterprise Ethics

曹凤月/著



中国劳动关系学院学术文丛



光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业文化与企业伦理研究 / 曹凤月著. -- 北京:
光明日报出版社, 2014. 1

(中国劳动关系学院学术文丛)

ISBN 978 - 7 - 5112 - 5647 - 8

I. ①企… II. ①曹… III. ①企业文化 - 研究 ②企业
伦理 - 研究 IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 289540 号

企业文化与企业伦理研究

著 者: 曹凤月

责任编辑: 曹美娜

封面设计: 小宝工作室

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010 - 67078248 (咨询), 67078870 (发行), 67078235 (邮购)

传 真: 010 - 67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmchs@gmw.cn caomeina@gmw.cn

法律顾问: 北京天驰洪范律师事务所徐波律师

印 刷: 北京京华虎彩印刷有限公司

装 订: 北京京华虎彩印刷有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 700 × 1000 1/16

字 数: 250 千字 印 张: 14.25

版 次: 2014 年 1 月第 1 版 印 次: 2014 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5112 - 5647 - 8

定 价: 38.00 元

版权所有 翻印必究



前 言

提起文集，给人的感觉要么是名扬天下的大家，要么是硕果累累的名家，才能配得上的事。我等一个普通高等教育工作者，一个平凡的大学老师，也要出文集，实在要感谢中国劳动关系学院科研处的英明决定，感谢学院对教授们科学研究探索的支持和辛勤工作的肯定。

工作26年来，大大小小写了论文几十篇，也可以说是半辈子积攒下来的精神财富。当整理文稿时，看见摊在床上和沙发上的书籍和杂志，不禁感慨万千。每一篇文章诞生的背后都有一段不平常的科研经历，有时夜以继日，有时废寝忘食……，几十篇文章串联起26年的学术生涯，记录着26年的求知与探索。

此本文集，收录了30多篇论文，基本上都是在公开刊物上发表过的作品。根据研究方向论文分为四个板块，分别是：企业文化与职工文化，伦理与企业伦理，责任与企业社会责任，劳动、工会与权益。下面对每个板块进行简要说明。

“企业文化与职工文化板块”，收录了8篇论文和一个记者专访。企业文化这个词进入中国将近30年，从管理学视角研究的著作、论文也有一些，但是从工会工作的角度研究如何进行企业文化建设的学者还不是很多。此次收录的论文，大都是和工会工作有关，从一开始的职工思想政治工作，到工会参与企业文化建设的优势和对策，再到如何通过厘清企业文化与职工文化的关系，找准二者的结合点，在企业中构筑和谐劳动关系。这些企业文化与职工文化的研究无一不打上工会的烙印，体现了鲜明的劳动关系学院特色。

“伦理与企业伦理”板块，收录了13篇论文，囊括了20多年来的伦理研究与探索的主要文章，表达了我对企业伦理研究的主要观点和看法。在内容上面，从伦理学中重要的纲领性问题“公民道德纲要”到社会现实的“爱岗敬业”，从伦理学的基本范畴“道德责任”解读到企业道德责任如何可能，从伦理学个体道德评价的利弊到企业伦理的评价标准的建构，从我国的企业伦理问题的关注到全球化企业道德责任的承担。在研究的态度和看法上面，国内企业伦理研究有个一般特点，就是把企业伦理学看作一般伦理学在企业中的套用，研究的目的是为企业建立道德准则和规范，这种缺乏逻辑基础和前提的探究，对于企业为什么要承担道德责任没有给出令人信服的说服力，而企业由于讨厌和反感道德原则和规范束缚，也不会发自内心地去执行。企业伦理研究，应该首先在理论上寻找企业承担道德责任的依据，理论基



础确立后再谈如何承担道德责任的问题。企业伦理研究的中心也不是建立什么准则和规范，而是协调利益关系者之间的关系，最终目的是实现企业与利益关系者的和谐与共生。企业伦理研究的最高境界，是让企业伦理不再是社会、公众的外在要求，而是企业寻求可持续发展的、基业常青的内在自我要求。

“责任与企业社会责任”板块，收录了8篇文章。其中有对企业社会责任前提依据的深度理论探讨，也有对企业社会责任的提出、争论和主要理论的一般介绍。在中国如何推行企业社会责任和企业社会责任的性质问题上，大胆提出自己的看法。企业社会责任的性质从其产生的历史上看是企业对社会的道义责任，因此不能强制推行，在中国推行企业社会责任，必须遵循企业社会责任的发展规律，先是道德启蒙让企业树立公民意识，然后由点带面促进企业社会责任的普及和推广，最终确立企业社会责任的立法。

“劳动、工会与权益”板块，收集了5篇文章。其中有2篇是80年代末90年代初和先生一起合写的习作，虽是习作，其思想至今也未太显过时，表达的观点和态度也不乏犀利和深刻，可谓初生牛犊不怕虎，我为自己当时的大胆和豪言而惊讶。

此次出版文集，既是过去的科研总结，更是未来如何做好科研的反省。文集整理完了，很快就能出版问世。但是，科学研究的路并没有终结，而且还很漫长。书山有路勤为径，学海无涯苦作舟，以此自勉。

曹凤月

2013年10月23日深夜于花园村



CONTENTS

目 录

第一篇 企业文化与职工文化

- 由外在社会控制到内在社会控制的转换机制
——论思想政治工作的社会控制功能 / 3
- 新形势下国有企业政治思想工作的改革与创新 / 8
- 企业文化建设工作中存在的八大问题 / 11
- 文化研究：建构劳动关系和谐的新思维 / 15
- 企业文化与职工文化建设 / 21
- 职工文化活动对于推动企业文化建设的意义 / 27
- 职工文化：构建和谐劳动关系的重要途径
——富士康与丰田汽车公司的比较研究 / 30
- 从富士康事件看职工文化与劳动关系和谐 / 38
- 职工文化建设：助力员工自我成长 / 42

第二篇 伦理与企业伦理

- 论《公民道德建设实施纲要》的理论创新 / 47
- 浅谈敬业奉献 / 53
- 《企业道德责任研究》论纲 / 58
- 解读“道德责任” / 68
- 企业道德责任何以可能
——企业道德责任的三重依据 / 76
- 企业伦理关系：企业伦理研究的起点 / 83
- 自我负责：企业伦理的基本要义 / 89
- 一元论、多元论到契约伦理：企业伦理标准的消解与建构 / 96
- 解析韦伯“资本主义精神” / 103
- 诚信：中国传统商业伦理资源的当代价值 / 111



我国转型期企业道德责任的缺失及原因分析 / 117

浅谈企业环境保护伦理 / 125

全球化进程中企业道德责任研究 / 132

第三篇 责任与企业社会责任

企业社会责任的范围 / 143

企业社会责任的由来、争论及理论 / 149

企业社会性：企业社会责任研究的逻辑前提 / 160

企业社会责任研究中的几个重要问题 / 166

企业社会责任：法律责任还是道德责任？ / 176

企业社会责任应当如何推行？ / 179

体面劳动与工作环境人性化 / 183

慈善的力量 / 188

第四篇 劳动、工会与权益

论劳动意识 / 193

利益·主人翁地位·活力

——关于股份制的哲学思考 / 199

工会代表身份的角色转换 / 204

工会参与企业文化建设的优势和对策研究 / 208

积极借鉴国外 EAP 打造职工心理港湾 / 215

第一篇

企业文化与职工文化



由外在社会控制到内在社会控制的转换机制

——论思想政治工作的社会控制功能

社会作为一个由不同组织、群体、个人组成的结构系统，其内在要素的有序结合和协同发展，离不开有效的社会控制。自从21世纪初美国著名社会学家爱德华·罗斯提出社会控制这一概念之后，社会控制就以其特有的魅力，不仅成为了社会学理论的核心范畴之一，而且吸引了越来越多的社会学家的浓厚兴趣和密切关注。尽管期间有人从不同角度修订罗斯的初衷甚或试图拓宽罗斯定义的界域，但总起来看，社会控制这一概念是指为了维持社会的有序发展而使社会成员遵从社会规范的过程。依据不同的尺度，亦可将社会控制划分为不同的类型。从社会规范的客观要求和人的主观愿望的关系来看，社会控制可分为外在控制和内在控制：外在控制是通过制度、法律、习俗、环境、教育等外在力量进行的控制；内在控制是行为主体通过对社会规范的学习和理解内化为自己的价值观，从而实现自我约束的一种社会控制形式。因此，内在控制亦称自我控制。自我控制的建构机制是将社会规范内化，从而使之成为行为主体的价值观念。观念一般地说逻辑地预定了人们的社会行为方式。一定的观念对应着一定的行为空间。人们都是在一定的观念支配下、在一定的社会行为空间中进行行为活动的。因此，自我控制亦可称为观念控制。有人认为，内在控制即自我控制是一种心理控制。笔者认为，这种观点有失偏颇。因为心理水平一般处于直接的感觉、体验阶段，它与客体的关系具有直接性，而且心理水平本身也带有自发性、不稳定性、片面性等特征。而观念则依赖于一定的逻辑规律性，具有较强的理性色彩，因而对行为有一定的统摄能力。

由于内在化的自我控制即观念控制，是受控者将社会规范内化的结果，因此，实质上观念控制是受控者进行价值定向的过程，亦即建构其行为的有效性原则或目标的过程。这个过程也就是个人行为与社会的价值、规范和目标互动的过程。个人总是从自己的主观需要出发来选择自己的行为方式的，而社会则以社会有机整体的价值目标来规范个人的行为。在一个具体的社会中，只有个人的价值取向即明确意识到了的主观需要和社会价值规范的要求相契合，其行为才具合理性。在社会主义社会，其社会规范的实质是社会主义的基本价值目标，它是全体无产阶级和劳动人



民的共同价值规范和行为准则，它所规定的价值空间就是人们进行社会行动的合理的行为空间。因此，在社会主义社会，行为个体的重要任务之一，就是将社会价值规范内化，使自己的行为纳入社会的基本价值轨道。由此可见，作为内在控制的关键是如何成功地将社会规范内化。

将社会规范内化的过程，实质上是外在控制到内在控制的转换过程。其内在机理之主导方面便是思想政治工作的社会功能。思想政治工作是一种以人为核心的关心人、理解人、尊重人的主体性工程，其关心、理解、尊重的基本原则和目标是将社会规范内化。

一、变控制目标为行为主体的价值取向

社会控制的首要内容是目标的选择。没有目标就谈不上控制。对系统进行控制就是为了在变化着的外部条件下完成某种有目的的行为，使社会系统的要素围绕目标组成特定有序的结构。

自我控制的关键在于将控制目标（它和社会发展的目标，社会规范的价值取向是一致的）内化，从而使自我的价值取向与社会规范的价值取向一致起来。这里的问题是，在社会主义社会，建筑在社会发展规律基础之上的社会价值规范如何为行为主体所接受。因此，研究行为主体的“接受阈”就成了思想政治工作的重要内容。

所谓“接受阈”也就是行为主体接收外来信息或指令的信息网络结构。外来信息或指令能否为行为主体所接收，固然一方面取决于思维结构，但重要的决定于人的需要。因为思维结构无非是在需要不断产生和不断满足的活动过程中产生的惯常模式。因此，行为主体的“接受阈”可以转换成为其需要层级及其与之相适应的心理承受力。

行为科学认为，行为者的需要及其满足是其行为具有积极性、主动性、创造性的内在驱动机制。社会价值规范作为一种社会要求和社会期望，欲让其成员所接受，也必须切入其需要层级。行为者的需要是多方面的，行为科学家提出了诸多需要模式，其中著名的当推马斯洛的需要层次论。他认为，人有五种基本的需要，只有当低层次的需要满足了，高层次的需要才会出现；低层次的需要得不到满足，高层次的需要不会成为行为的动力。这是一般的需要模式。事实上，生存于不同组织环境和不同生活境遇中的人，不仅需要各异，而且会处于不同的需要层级上。而社会控制的目标则是依据需要的一般水平，即社会整体的需要制定的。因此，在将社会的价值规范内化的过程中，应根据行为主体不同的需要层级，采取相应的可能接受的方式来进行；否则，采取“一刀切”、“一杆子插到底”的方式，非但不能为行为主体所接受，反而会产生“逆反心理”，甚至反控制。



心理承受力是对社会风险的心理承受能力。社会风险是社会运行过程中由社会控制活动引起的受控者不希望出现的结果或遭受损失的可能性。社会风险存在于社会运行的不同阶段，其中改革时期的社会风险一般来说会增大。我国处于改革时期，社会运行中不同程度地存在着社会风险。人们对社会风险的心理承受力是进行有效控制的重要依据。

思想政治工作作为关心、理解和尊重人的主体性工程，就是要去调查、发现人的需要层级和心理承受力的阈限。只有从人的需要层级和相应的心理承受力出发，才能采取不同的方式，将社会的规范要求和人的主观需要结合起来。因此，通过思想政治工作寻觅行为主体的实际需要层级和心理承受力的阈限，是由外在控制走向内在控制的重要途径。

二、增强行为主体的角色意识

角色是和一定的社会位置相联系的行为模式，是占有某一社会位置的个人、团体应有的行为表现，如对一事物应持的态度和流露的情感，应尽的义务和应接受的权利等。当个人或团体进入某一社会位置以后，其价值观念、心理因素都会被位置所限制。由社会位置所制约、规定的价值观念、目标和意义便是角色规范。社会就是依据角色规范来评估个体和团体行为的价值和意义的。个体、团体的角色意识越明晰、强烈，其行为越具有自觉性、主动性。当个体或群体能自觉、主动地扮演其角色时，就会产生一个“具有逆向转系的反馈系统”。社会评价也将会顺延刺激、强化原来的角色行为。因此增强社会主体的角色意识，使之自觉、主动地按角色规范进行社会行动，是由外在控制到内在控制的又一个重要环节。

我国是社会主义国家，工人阶级和劳动人民是国家的主人。与“主人”这一社会地位相联系所形成的价值规范，是各种具体社会角色规范的基本价值取向。因此，强化其主人意识，是工人阶级和劳动人民进行自我控制的重要因素。

思想政治工作应当开启全社会的传播媒介，大力宣传工人阶级、劳动者的主人翁地位，强化其主人意识。当然角色意识是角色的现实社会地位的反映。在改革过程中，由于劳动制度和劳动体制的改革与变迁，劳动者一时不能完全适应，加之改革过程中的失误，劳动者的主人地位受到一定影响。因此，欲增强劳动者的主人意识，除了汲取淡化思想政治工作和淡化工人阶级的教训之外，应积极采取措施，提高劳动者的主人地位。

首先，要积极加强民主管理。民主管理是劳动者的主人地位、主人价值的重要实现形式和社会保障机制。民主管理的基本权利的真正落实，也就是劳动者的主人地位和主人价值的实实在在的确证。思想政治工作要积极渗透于其中。既要鼓励劳



动者提出负责任的、建设性的意见，又要监督管理者积极采纳合理、科学的建议。只要劳动者的合理化建议被采纳了，监督职能实现了，其主人地位和价值就部分地得到了落实，角色意识必然会增强。

其次，要加强群体文化的研究。群体文化是社会的亚文化，是经过选择和修改的社会大文化的一部分翻版。这些亚文化的重要性并不在于它为社会大文化添加了什么，而在于群体如果没有自己的文化，就只是个人的简单集合。因此，群体文化是群体整合性的重要标志，不同的群体有不同的亚文化，企业有企业文化，工会有工会文化。思想政治工作的一个重要方面应当研究群体文化。把群体的共同意愿、价值观、习惯、传统等加以概括和总结，并使其价值取向和社会大文化一致起来，增强群体的整合性。群体的整合性愈高，群体的价值规范愈益内化，其中个体的主动性、积极性越大，角色意识亦会越强。

最后，建构合理的利益机制。利益机制是活力机制的基础和源泉，利益机制的合理与否，直接影响到角色的实施。过去我们实行的是一元化的国家利益机制，由于我国生产力发展的区域不平衡性，在一定程度上限制了生产力的发展。改革以来，我们正在变一元化的利益机制为多元化的利益机制。只有利益机制健全、合理了，劳动者的角色意识才会增强，角色实施才有内在驱动力。思想政治工作应当积极地研究、探讨和参与优化利益机制问题，使利益协调既合理、科学，又不脱离社会主义的基本轨道。

三、健全信息通道

控制论认为，信息是不确定性的负测度，是控制的基础。传统的控制基础有很多弊端：第一，上下级之间、特别是最高领导层和基层之间的双向通讯并不是畅通无阻的。上下级之间的单向的信息传递多，没有或很少有反馈联系。第二，科学研究表明，在等级层次中，自下而上传递的信息将随着层次的增加而不断减弱，并且可能发生畸变。因为信息每经过一个层次，都要进行一番“过滤”。这样最高决策层得到的信息，不仅时效性差，而且失真，这样上级对下级的控制就有失灵的可能性。在我们的组织中，机构重叠、臃肿、人浮于事的现象较严重，而人员越多，信息的时效性、真实性丧失越多，其控制基础就越薄弱。第三，横向联系受阻。我们只注意从行政隶属关系上考虑信息联系，而忽视了组织间的横向沟通。同级领导或同级机构相互隔绝、封锁，相互没有互传信息的任务，这不利于最高决策层掌握下层的全面情况。第四，缺少专门的机构负责信息的收集、整理和传递工作。

信息渠道不畅通，信息反馈少，不仅控制的基础差，而且当出现偏离控制目标的行为时也难以检出。改革以来，我们正在努力改变这种情况。只有信息渠道畅通，



控制才会有的放矢，行之有效，外在控制到内在控制的转化才会顺利。思想政治工作在疏通信息渠道，建立健全信息反馈方面起着重要作用。

首先，通过政工渠道建立上下级之间的反馈联系，只从行政隶属关系上考虑信息反馈工作，不仅信息的时效性差，失真的可能性大，而且对某些部门、单位囿于局部利益而对上级政策采取的所谓“对策”也难以了解。因此，政工部门不应满足于政策宣传，而应拓宽自己的工作领域。不仅进行政策宣传，而且要对企业的经营决策进行参与监督，不仅要积极避免、防止企业的短期行为，而且要调查、了解劳动者的主观愿望、心理态势和其中存在的社会思潮，将企业的全部情况定期、迅速、不经中间环节传报上级部门。这样，政工部门不仅具有重要的监督、导向职能，而且成为上级部门进行控制的直接基础。其次，为组织间搭桥。组织之间的相互隔绝，不利于上级决策部门掌握下面的整体情况，主管思想政治工作的政工部门可从其中“游离”出来，进行组织之间的沟通工作，不仅互通情况，还可互传经验。最后，建立专门的信息中心。专事思想政治工作的骨干可在信息中心负责全面收集信息，特别是人们的思想动向、愿望要求和价值取向的变化，并进行实事求是的研究分析，提出合理的疏导意见和方案，上报决策部门。

总之，思想政治工作应拓宽自己的活动领域并通过自己的阵地，使上级决策部门得到时效性强、可靠性大的信息，增强控制的基础。这样，据以发出的控制指令，才易为人们所接受，较为顺利地由外在控制到内在控制的转换。

在认识和从事思想政治工作的过程中，应当注意以下两个关系：

第一，思想政治工作与社会控制的关系。思想政治工作是社会控制体系的重要组成部分，是对社会政治方向的控制。过去之所以淡化甚至放弃思想政治工作，其根本原因就是没有充分认识到它在社会控制体系中的重要地位，没有认识到它是由外在控制走向内在控制的转换机制。因此，一定要把思想政治工作纳入社会控制体系之中，从社会控制的高度来认识它的社会导向和社会整合功能，不能使之仅停留在政策宣传上。

第二，思想政治工作与其他工作的关系。科学的思想政治工作只有和其他具体工作密切结合起来，才能取得较好的社会效益。过去思想政治工作之所以收效不大，其重要原因之一是与空喊脱离实际、脱离人的需要的口号有关。因此，我们一定要将思想政治工作和其他具体工作结合起来并渗透于其中。这既是做好思想政治工作的重点，也是外在控制转变为内在控制的基础。

原文发表于《中国工运学院学报》1991年第3期



新形势下国有企业政治思想工作的改革与创新

国有企业是社会主义经济组织的重要组织形式，是全面建设小康社会的重要力量，在各种经济组织中起着榜样和先锋的作用。在国有企业的各项管理工作中，思想政治工作是一个重要的组成部分，几十年来，在国有企业的改革和发展中起着重要的价值引领、凝聚人心和稳定人心的作用。国有企业的思想政治工作在几十年的工作中积累了丰富的经验，但是，面对当今社会复杂的经济环境、社会环境，以及频繁出现的各种社会问题，传统的思想政治工作无论在内容，还是在方式方法手段上都显得力不从心。因此，面对新形势、新环境和新问题，改革传统的企业政治思想工作的内容、方式和方法，创新企业政治思想工作的新思路，成为当务之急。

一、国有企业传统企业思想政治工作存在的严重问题

（一）思想政治工作与经济相脱离

企业思想政治工作为经济发展服务，这是企业思想政治工作的宗旨。多年来，影响企业思想政治工作与经济工作相结合的原因，既有行政体制的问题，也有工作态度和方法的问题。几十年来，在我国的国有企业中长期奉行的行政体制是党政工三套马车，党是最高领导，主要职责负责政治和方向问题；行政主要职责是负责企业的经济发展，主管业务、绩效方面的一切问题；工会主要负责职工的思想政治工作，职责是稳定职工队伍和凝聚人心。党政工职责上严格分工各负其责，这从体制上造成了思想政治工作与经济工作在源头上的难以融合。所谓工作态度和方法的问题，就是从事政治思想工作的政工人员习惯地认为自己既是贯彻党的方针政策的，只负责文件的发放和宣传就可以了，如何贯彻和执行不是自己的事，至于如何与经济工作相结合，促进企业经济发展，在这方面很少思考，甚至不去思考。

（二）思想政治工作与人相脱离

根据马斯洛的需要层次论理论，要想改变人的行为，先要满足人的需要，即满足人的物质、精神，以及心灵深处的情感需要。思想政治工作的实质是做人的心灵



深处的工作，先通过改变人的思想观念，然后再改变人的行为。传统的思想政治工作流于政策、文件、会议等这些群众性的有组织的活动形式，缺乏个性化的深入人心的沟通和交流，因此，再多的会议、文件和活动，对于改变人的心灵所起的作用仍然是微乎其微，要想触动人的心灵，改变人的心灵，必须深入到职工群众中，尊重人关心人，与大家沟通和交流，帮助人解决心理的和实际的问题。

（三）思想政治工作与问题和利益相脱离

思想政治工作是关于人的工作，而人的思想问题的产生大多源于物质的不满足和利益分享的不公平。传统的思想工作因为流于政策、文件和会议这些形式，较少关注职工的切身利益和实际问题，因此思想政治工作收效甚微。思想政治工作要想起到真正的作用，必须关注职工的生存环境，面临的问题，以及利益的维护。

二、新形势下创新国有企业思想政治工作的新思路

首要问题在于，在传统思想政治工作存在严重问题的地方实现新的突破，变思想政治工与经济工作相脱离为思想政治工作与经济工作相融合；变思想政治工作高高在上脱离群众为以人为本、深入群众、关心群众；变思想政治工作的宣讲教育流于形式为关注职工利益和现实问题。实现这三个方面的重大转变是创新国有企业思想政治工作新思路的重要前提。思想政治工作的内容有方方面面，各行业各领域又有自己不同的特点，如何围绕三个转变，开拓创新各个不同行业、不同企业的思想政治工作，需要特别重视以下几个问题。

（一）丰富思想政治工作的新内容

以企业文化建设为平台，把企业文化工作与思想政治工作紧密结合起来，丰富充实思想政治工作的新内容。比如，社会主义核心价值观、集体主义、爱国主义教育方面的内容可以和企业文化中的企业精神、企业使命、企业远景相结合，模范榜样先进典型与企业精神、企业形象人格化相结合，职工教育问题和企业文化建设的学习型组织结合，等等。通过传统思想政治工作与现代企业文化工作的嫁接，一方面丰富了新形势下企业思想政治工作的内容，更为重要的是，思想政治工作以企业文化建设为平台，实现了与经济工作的相互融合渗透，有效地促进了企业经济的发展。

（二）改变思想政治工作的工作态度和方法

过去，思想政治工作者一贯的态度是视自己为干部，语气上居高临下，张口政

策闭口文件，视宣讲教育为职责和己任，其结果是遭人厌烦，令人不敢接近。思想政治工作要想到深入人心，起到改变思想的作用，思想政治工作者的态度和工作的方式方法必须改变，要变宣讲教育为沟通交流。每一个合格的思想政治工作者都要以倾听者的姿态出现，平易近人，在沟通和交流中拉近与职工群众的距离，发现职工群众最为关心的迫切需要解决的问题，了解他们的所思所想，在经济上为其解困，在生活上为其分忧，思想上为其解扣，情绪上为其解闷。

（三）挖掘创新思想政治工作的新途径和新手段

把网络作为思想政治工作的阵地和平台，探索思想政治工作的新手段、新路径。现代科学技术和文化的发展，为思想政治工作提供了新的手段和途径，使思想政治工作实现了科学化、知识化和信息化。现代企业竞争激烈，员工心理压力大，长期心理压力会导致心理不健康，严重的会出现自杀等突发事件，为了应对这类问题，思想政治工作者就要学一些心理学的知识，深入职工群众，了解职工群众的心态，在企业中开展心理健康教育，提供心理咨询。另外，现代企业职工普遍存在年轻化倾向，他们渴望知识文化，追求个性，对现代通讯和传媒技术驾轻就熟，企业可以通过网站开设论坛、博客、微博等方式，为他们提供交流知识思想的平台和表达诉求的空间，这对于职工身心健康、心理平衡将会起到很好的调节作用。