第 12 卷第 6 期　　辽宁工业大学学报(社会科学版)　　Vol.12,No.6
2010 年 12 月　　Journal of Liaoning University of Technology(Social Science Edition)　　Dec.2010

立足企业文化创新 夯实国企党建基础

周秀红
(辽宁工业大学 思想政治理论课教学科研部，辽宁 锦州 121001)

摘　要：在建立现代企业制度过程中，部分国有企业党建工作有弱化的倾向。本文在探讨国企党建与企业文化创新的共生关系基础上，指出研究国有企业党建与企业文化创新共生效应的意义和实施策略，旨在确立以企业党建为系统建构，以企业文化创新为内容支撑的一体化模式，提升国有企业文化软实力和企业核心竞争力。

关键词：国有企业；党建；企业文化创新
中图分类号：G112　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1674-327X (2010)06-0053-04

国有企业在建立现代企业制度过程中，企业活力不断增强，企业规模和经济效益跨越提升。与此同时，国有企业党建工作却有弱化的倾向。主要表现为：一是部分国有企业党委工作机构和党务人员被一再削减，有的改制后的国有企业组织结构中已经看不到党委的名字；二是由于企业重生产经营轻党务工作，造成企业党务干部队伍后继乏人；三是企业基层党建工作缺乏制度支撑和创新意识，在职工群众中缺乏凝聚力和吸引力。当前，贯彻党的十七届四中全会精神，探索企业文化创新对夯实国企党建基础的特殊功效，不仅有助于推进企业基层党组织在发挥政治核心、服务中心工作、凝聚职工群众、推动企业科学发展等方面的重要作用，而且可以进一步充实国企改革工作内涵，促进国有企业内部潜能的释放。

一、国有企业党建与企业文化创新的共生关系

（一）国有企业文化创新的特质

企业文化是指企业内部对关系到企业生存和发展的各种重要因素中占主导地位的价值观以及由此确定的对待这些因素的基本行为准则体系。威廉•大内指出，“文化意味着一个公司的价值观，诸如进取，守成或是灵活——这些价值观构成职工活动、意见和行为规范。管理人员身体力行，把这些规范灌输给职工并代代相传。”[1]哈佛大学教授特雷斯·迪尔等认为，企业文化由企业环境、价值观、英雄人物、礼节和仪式、文化网络等五个要素构成；如果企业所处的外部环境发生变化，企业的战略目标需要调整，最高管理层应考虑把重新塑造文化当作与自己最主要使命息息相关的工作[2]。当前，无论就加入 WTO 后参与国际竞争的激烈性，还是就国内经济转型期建立现代企业制度的艰巨性，都要求国有企业文化创新。

国有企业文化创新有以下特质：（1）价值优质性。即从长远利益、根本利益和整体利益的角度探讨企业个体之于社会系统的价值最优化特点，这是由国有企业的性质和特点决定的，其实质在于对企业所需资源的开发、整合、利用必须贯彻科学发展观的基本要求，坚持全面、协调、可持续发展。（2）系统整合性。著名经济学家魏杰指出，国有企业建立现代企业制度，不仅要求深化国有企业经济体制改革，而且要求企业文化与它协调一致[3]。国有企业文化创新要克服原有企业文化强大的反弹阻力，必须形成高层领导的积极倡导和践行、各级企业组织的协调配合、全体员工的主体认同和广泛参与等系统建构。(3)组织自觉性。国有企业文化创新过程是企业有目的、有计划、有组织地在对企业定位、

收稿日期：2010-09-03
基金项目：教育部“纪念建党九十周年”专项课题资助(10JDJNJD145)
作者简介：周秀红(1970-)，女，辽宁沈阳人，副教授，硕士。

原有企业文化分析、目标企业构想等的基础上，对员工共同价值观塑造的过程，这一过程必将更多地体现意识形态之与企业组织的能动反作用。

国有企业文化创新的实质和核心是实现以人为本的现代企业管理模式。对外，坚持企业与社会和谐共生原则，把企业以外的社会群体视为企业利益共同体的重要部分，本着企业与社会共发展、企业为社会做贡献的宗旨，使企业真正服务于人民，服务于社会；对内，坚持“管理者与普通员工平等”，把员工视为企业发展的动力源泉，确保企业与员工的“利益共同体、事业共同体、命运共同体”观念得以实现，把员工的个性需要及创造性劳动纳入企业管理的重要内容，使员工全面发展与企业繁荣兴旺形成同一实践过程中两个不同层次上的目标。

（二）国有企业党建的内容

近年来部分国有企业党建工作存在以下薄弱环节：思想方面，部分企业把“以经济建设为中心”片面理解为“经济效益是全部”，对建立中国特色现代企业制度缺乏科学的理论认识，党的思想工作边缘化；组织方面，对企业党组织的地位和作用认识不够深刻，有的企业改制后组织关系没有理顺，党的组织建设弱化；作风方面，企业内部缺乏民主氛围和对企业经营者有效的监督机制，党的作风建设表面化；制度方面，党的制度建设与企业人事制度、工资制度、干部制度建设脱节，难以深入到职工价值观层面，制度建设虚化；反腐倡廉方面，企业内部监管、查处腐败案件的力度不够，缺乏行之有效的监督、约束机制，反腐倡廉工作形式化。

《党章》规定：国有企业中党的基层组织，发挥政治核心作用，围绕企业生产经营开展工作。保证监督党和国家的方针、政策在本企业的贯彻执行；支持股东会、董事会、监事会和经理(厂长)依法行使职权；全心全意依靠职工群众，支持职工代表大会开展工作；参与企业重大问题的决策；加强党组织的自身建设，领导思想政治工作、精神文明建设和工会、共青团等群众组织。党的十七届四中全会指出：“把建设高素质经营管理者队伍、人才队伍、党员队伍、职工队伍和增强国有经济活力、控制力、影响力贯穿国有企业党组织活动始终，保证党组织参与决策、带头执行、有效监督，发挥政治核心作用。”这就要求国有企业认真落实中共中央《关于进一步加强和改进国有企业党的建设工作的通知》、《中央组织部、国务院国资委党委关于加强和改进中央企业党建工作的意见》、《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》等文件精神，以企业党建为系统建构，以企业文化创新为内容支撑，实现二者的共生系统建构。

（三）国有企业党建与企业文化创新的共生关系

国有企业党建与国有企业文化创新之间既存在着理论层面的内在联系，又存在着操作层面的实践联系。就理论层面而言，从指导思想层面，二者都要体现先进性和导向性；从组织结构层面，二者都要体现自上而下的系统性以及领导成员构成的交叉性；从实践主体层面，二者都要体现榜样示范下的群众性和参与性；从内容载体层面，二者既要体现时代共性又要结合企业个性；从效力发挥层面，二者都要体现人本性和实效性。就操作层面而言，一方面，企业文化创新要克服旧有文化的反弹阻力需要党建自上而下的系统支持；另一方面，党建工作只有转变工作理念，改进方式和方法，以企业文化创新为载体，深入到企业决策、监督、执行各个环节，才能确保企业党组织政治核心作用的有效发挥。因此，如果能将二者有机结合起来，将会产生特殊的组织功效。

二、研究国有企业党建与企业文化创新共生关系的意义

（一）研究这二者的共生关系，有助于把握国有企业的发展方向

我国国有企业是国民经济的支柱，是社会主义市场经济的主导力量，也是社会主义制度的坚强保障。我国国有企业的地位和性质决定了国有企业的改革方向是建立具有中国特色的现代国有企业制度。国有企业发展的历程表明，党建工作是国有企业的独特政治资源，也是建立中国特色现代企业制度的一个本质特征。只有坚持企业党建与企业文化创新相结合，构建具有中国特色的国有企业文化，才能充分发挥企业党组织的政治核心作用，才能处理好“国有化定位与市场化发展”、“经济效益与社会效益”以及“改革、发展、稳定”之间的关系，促进企业全面协调可持续发展，确保改革成果由人民共享。

（二）研究这二者的共生关系，有助于实现国有企业的人本管理

前期的抽样调查显示，只有 36%的国有企业员工认为自己“是国有企业的主人”，这种状况令人堪忧[4]。工人阶级是我们党建立和存在的阶级基础和首要的依靠力量，而国有企业是中国产业工人最

集中的地方。胡锦涛总书记指出，要进一步推动基层党建工作创新,找准基层党建工作与中心任务的结合点,创新党的基层组织发挥作用的途径和方式,积极探索扩大党内基层民主的多种实现形式,不断增强基层党组织服务大局、推动科学发展、维护社会和谐稳定的能力。面对新形势新挑战，企业党建必须按照科学发展观的要求, 将自己植根于阶级基础之中，不断改善党群、干群关系，使“科学、民主、法治”等基本价值理念深入落实，提高管理效率、较低内耗成本，燃起更多从业人员的主人翁热情，激发企业内在活力，确保党的方针政策的深入贯彻执行。

（三）研究这二者的共生关系，有助于提高国有企业的核心竞争力

企业文化是企业的精神和灵魂,是企业核心竞争力的源泉，而这种核心竞争力的实现有赖于企业文化创新的系统建构。毛泽东在民主革命时期就曾指出，党的建设是一项“伟大的工程”,强调党的建设的系统性和战略性。而目前部分国有企业的企业文化创新乏力正反映了企业党建方面的薄弱。研究国有企业党建与企业文化的共生关系，可以有效地将国企特色与时代精神相融合、企业管理与文化渗透相契合、丰富内涵与载体建设相结合。以党建促进企业文化创新、以企业文化创新为载体深化党建内涵，有助于在国有企业建立起绿色、知识、品牌等无形壁垒，强化其战略意识、人本意识、民主意识、创新意识、责任意识，有助于整合企业内外资源，树立良好企业形象，提高核心竞争力。

三、国有企业党建与企业文化创新一体化模式的建构

前期的调查显示，党建工作弱化的企业，对企业文化创新认识不到位、组织不落实、层次不深刻、个性不突出的现象比较普遍[5]；而鞍钢集团、一汽集团、沈阳机床集团等企业把党建工作与企业文化创新紧密结合，以企业党建引导企业文化创新，以企业文化创新夯实党建工作基础，成效显著[6]。

（一）情感管理——培养员工的共同愿景，强化党的思想建设的吸引力

以思想建设为先导，建立和培养员工与企业之间的共同愿景，有助于强化党建工作的吸引力。“企业领先要求行动领先，行动领先则取决于思想领先，而思想领先，关键在党建。”首先，明确企业党组织的政治核心作用，确保党章规定的五个方面职责的有效落实。其次，明确企业自身的改革方向和发展战略，将企业的短期效益与长远利益、利润目标与社会责任目标有机结合起来；最后，贯彻人本管理理念，改善员工群体思维定势，树立员工与企业领导、员工与员工之间的信任感，引导员工体会对企业群体的归属感、对工作的自豪感和自主学习的愉悦感，促使员工个体目标与企业整体目标相结合，建立为企业长远目标而奋斗的共同愿景。

（二）人才管理——重视职工的全面发展，增强党的组织建设的凝聚力

以组织建设为依托，实施人才管理，有助于增强党组织的凝聚力。职工素质的高低直接影响到企业的发展。“人才资源是第一资源”已经成为许多企业的共识。首先，认真落实国有企业领导班子“双向进入，交叉任职”和“党管干部”的要求，使企业改制与党的组织建设统筹谋划、协调运作，确保党委班子和法人治理结构同步配备，党群组织与行政组织同步建立，党政工作同步规划，构建国有企业党组织发挥政治核心作用的新格局。其次，把企业领导班子和领导干部队伍建设作为党建工作的核心任务，带动基层党团组织建设、工会组织建设和人才队伍建设，针对不同时期企业改革的重点和难点，将层次化的员工培训与多样化的创先争优主题实践活动有机结合，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，确保党组织工作层层落实，有效推进，全方位开展。最后，改革和完善党管干部的方式，拓宽选人用人渠道，加大市场化选聘经营管理者的力度，建立起企业领导人员和各类人才的教育、培训、考核、推荐、任用、评价体系，坚持“长效育人”、“事业留人”、“以情感人”，确保企业党建工作融入人才培育体系。

（三）民主管理——激发员工的创造性潜能，提升党的作风建设的感召力

以作风建设为切入点，鼓励民主创新，有助于提升党组织的感召力。目前，国有企业员工的创造性潜能还远未发挥。《关于进一步加强和改进国有企业党的建设工作的通知》指出，搞好国有企业必须坚持全心全意依靠工人阶级的方针。职工群众中蕴藏着丰富的智慧和巨大的创造力，充分调动他们的积极性和创造性，是国有企业的优势和力量源泉。在建立现代企业制度中，必须调动企业全体职工的积极性。著名经济学家舒尔茨曾说过，当代高收入国家的财富是靠人的能力创造的。一个正常人只用了其能力的 10%[7]。加强党的作风建设，督促党员干部以身作则、廉洁奉公、

深入群众，是国有企业民主管理理念得以落实的关键。在企业营造和谐民主的环境氛围，创新党建工作的方式方法，一则能给员工参与企业监督管理提供可能，让越来越多的员工感受到作为企业主人的责任感和使命感；二则有利于在企业确立“人人都可以成才”的人才观，为优秀人才脱颖而出提供良好的环境；三则有助于企业领导集思广益，科学决策；四则容易激发员工的创造性潜能，促进个体与群体共同事业的提升。

（四）文化管理——树立企业英雄，强化党的制度建设的执行力

以制度建设为保障，创设公平竞争的环境，有助于强化企业文化的执行力。阿伦·A·肯尼迪等在《公司文化》一书中，把“英雄人物”列为仅次于企业环境、价值观之后的“文化的要素”，可见对于英雄人物的重视。《关于加强党的执政能力建设的决定》指出：“国有企业党组织要适应建立现代企业制度的要求，完善工作机制，充分发挥政治核心作用。”国有企业党组织的政治核心作用主要体现在以下方面：参与公司重大问题的决策，确保党政方针在企业的贯彻落实；坚持党管干部的原则；领导企业的思想政治工作，发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用；支持新的领导体制的有效运行，协调公司内外关系等。因此，一方面是建立健全有关制度，规范企业党组织工作的范围、程序和途径。如制定《国有企业党组织参与重大问题决策实施办法》、《党政联席会议事制度》等制度；另一方面是规范和完善党组织的工作机制。如民主决策机制、监督保障机制、人才选聘与培养机制等。通过制度建设充分体现职工的民主参与和组织的监督、保证作用，其实质在于确保国有企业在党政方针指引下有效运行和改革成果由人民共享。国有企业改革只有得到员工的广泛认可、理解和支持才有可能取得成效。

（五）自主管理——重视职工个体价值，提高党的反腐倡廉建设的战斗力

以反腐倡廉建设为纽带，建构国有企业利益共同体，有助于提高党组织的战斗力。重视职工价值包含两层含义：一是尊重他们的劳动，充分肯定他们劳动的价值，调动他们的积极性和创造性；二是关心他们的成长及前途，把他们的幸福作为企业发展的目标之一，不断满足他们在物质与精神方面的个性化需要。以反腐倡廉建设为纽带，有助于建构国有企业利益共同体，提高党组织的战斗力。近年来的国有资产流失案、国企高管腐败案不但给国家和人民造成巨额财产损失，而且严重地影响了企业党组织的形象。根据《中国共产党章程》和《企业法》的有关规定，国有企业党组织的监督职能是全方位的，既包括对党员和党的领导干部的监督，也包括对企业和企业经营管理者的监督。目前，企业党组织的监督职能难以落实，一个重要原因是没有监督与自主管理相结合，没有把党内监督与党外监督相结合。国有企业文化创新倡导构建国有企业利益共同体，一方面，在国家宪法和法律的范围内，按照权利与风险对称的原则，对利益共同体中各利益主体的责、权、利通过合约加以明确规定，形成有效的激励约束机制，从而降低国有资产的监管风险和营运风险；另一方面，通过自主管理，调动经营者和广大员工的积极性，增加从业者对企业资产及其保值增值的关切度以及对企业经营管理的参与度和监督力度，强化他们的共同体意识和社会责任意识，使其不仅关注企业短期效益，而且关注企业的长期发展。

著名学者马尔库塞说，观念和文化的东西是不能改变世界的，但它可以改变人，而人是可以改变世界的。立足企业文化创新，夯实国有企业党建基础，不但能确保企业党组织政治核心作用的有效发挥，而且可以有效解决企业党建与生产经营脱节、企业文化与经营管理两层皮的双重矛盾，不断提升国有企业的文化软实力。

参考文献：

[1] 威廉 · 大内. Z 理论[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1984: 169.

[2] 阿伦 · A · 肯尼迪, 特伦斯 · E · 迪尔. 公司文化[M]. 印国有, 葛鹏, 译. 北京: 三联书店, 1989: 8-9.

[3] 魏杰. 企业前沿问题——现代企业管理方案[M]. 北京: 中国发展出版社, 2001: 208.

[4] 周秀红. 我国国有企业文化创新探究[D]. 北京: 清华大学硕士论文, 2005.

[5] 周秀红, 孔伟. 辽宁国有企业文化创新探究[J]. 辽宁工业大学学报(社会科学版), 2008(4).

[6] 周秀红. 沈阳机床企业文化创新调研报告[J]. 辽宁工业大学学报(社会科学版), 2009(2).

[7] 刘光明. 企业文化[M]. 北京: 经济管理出版社, 2004: 373.

(责任编校：叶景林)