

国有企业党建与企业文化创新的共生效应*

周秀红¹, 孔宪峰²

(1. 辽宁工业大学 思想政治理论课教学科研部, 辽宁 锦州 121001;
2. 辽宁医学院 公共卫生管理学院, 辽宁 锦州 121001)

摘要:在建立现代企业制度中,国有企业党建与企业文化建设在思想认识、组织状况、工作作风、制度规章建设等方面都存在着一定的薄弱环节。从思想理论导向、工作内容及具体组织实施等方面来看,国企党建与企业文化创新都存在关联性。应当采取有效策略,实现国有企业党建与企业文化创新在理论、组织、制度等方面的同构。

关键词:国有企业;党建;企业文化创新

中图分类号:D267.1 **文献标识码:**A **DOI:**10.3963/j.issn.1671-6477.2011.02.005

作为我们党执政兴国的重要基础,国有企业是中国特色社会主义事业的重要支柱。改革开放30多年来,国有企业经过放权让利,利改税,实施承包制,建立现代企业制度等一系列改革,企业活力不断增强,企业规模和效益显著提升。但与此同时,为数不少的国有企业在企业党建与企业文化建设方面都存在着脱节现象。贯彻党的十七届四中全会精神,积极探索国企党建与企业文化创新的共生关系,采取有效对策,实现二者的同构,将有助于进一步提升国有企业文化软实力和核心竞争力。

一、国有企业党建与企业文化建设共同的薄弱环节

(一)思想认识不到位

国有企业必须重视运用中国化马克思主义的最新理论成果引领各方面工作的创新。目前,大多数国有企业没有把企业党的思想理论建设与企业文化建设共同作为企业文化软实力建设的重要组成部分,也没有纳入企业文化发展规划通盘考虑,更谈不上将二者有效结合。调查资料显示,同

意“中国企业最需要的企业文化是创新型企业文化”的高层管理人员占被调查者总数的80%,而认为自己所在企业是创新型企业文化的高层管理人员仅占被调查者总数的18.67%^[1];“有负责企业文化建设部门”的国有企业占被调查的67.8%,而“有企业文化发展规划”的国有企业占28.1%,企业文化建设处于深化提高阶段的仅占15.9%^[2]。这种局面直接带来两个后果:一是多数国有企业党的思想建设仍然停留在传统的思想政治工作的水平上,没有与企业经营管理工作有机结合;二是国有企业文化创新由于缺乏党的思想理论建设的支撑而难以深入人心和有效落实,企业文化建设效果不明显。

(二)组织机构相脱节

目前,国有企业党务部门与企业文化部门的构建有以下几种形式:一是党群工作部(或称思想政治工作部、宣传部)与企业文化部合二为一,与企业发展部、人力资源部等并列,如中钢、鞍钢、中国石油天然气等集团公司。二是在集团公司设立思想政治工作部(直属党委),在其子公司设立企业文化部,与生产经营管理部、企业改革管理部、信息系统管理部等一起,并列分属集团公司及其子公司统领,如中国石油化工集团公司及其股份

收稿日期:2010-12-16

作者简介:周秀红(1970—),女,辽宁省沈阳市人,辽宁工业大学思想政治理论课教学科研部副教授,硕士生导师,主要从事党建与先进文化研究;

孔宪峰(1969—),男,辽宁省绥中县人,辽宁医学院公共卫生管理学院副教授,硕士生导师,辽宁大学马克思主义学院博

士生,主要从事传统文化与思想政治教育研究。Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

*基金项目:2010年度教育部“纪念中国共产党建党90周年”专项课题(10JDJNJ145)

有限公司。三是公司只有思想政治工作部,而没有企业文化部,如大唐集团公司。更有甚者,部分改制后的国有企业的组织机构中已经看不到党委的名字。基层党务部门与企业文化部门在组织机构上的并列分设,势必造成实际工作中的“分工负责”“各自为政”,这就很难保证企业党组织“融入中心做工作,进入管理起作用”。

(三)民主作风难形成

由于受形式主义、官僚主义的影响,国有企业民主作风难以形成的问题仍较突出。就党内民主方面而言主要体现为:企业党委的民主集中制不完善,“一言堂”的现象比较严重;基层党组织生活不健全,民主生活会走过场;部分党员干部高高在上,脱离群众,先进性不明显,干群矛盾突出。在企业文化方面主要体现为:广大普通职工主人翁意识淡漠,“明哲保身”的观念比较明显。对管理层形成普遍的依赖心理;对企业发展的态度是“不在其位,不谋其政”,“事不关己,高高挂起”;对企业管理中存在问题“视而不见”。这也给管理者滥用职权和盲目决策提供了可能。

(四)制度规章不配套

现代企业制度确立后,许多国有企业只是单向地重视“产权清晰”“政企分开”为重心的制度变革,却往往忽视“责权明确”“管理科学”为重心的管理创新^[3]。具体表现在三个方面。其一,在领导制度方面,如何依照《公司法》和《党章》框架来建构企业内部科学规范的法人治理结构,形成有效的权力配置和制约机制,如何妥善解决企业党组织作为政治核心,董事会作为经营决策中心,总经理作为生产经营指挥中心的“三心不和”现象,许多企业仍莫衷一是。由此影响到党内选举、决策、组织、管理等具体制度的贯彻落实。其二,为数不少的国有企业领导仍在“经营上级”还是“经营企业”之间权衡和选择。“党代表能否真正发挥作用,其核心问题在于其产生方式——是否真正由选举产生,授权方式决定其行为向谁负责,决定代表的行为表现”^[4]。由于市场化、民主化的选聘机制不健全,加上约束机制难落实,监督机制不得力,部分企业领导依然更关注政府的态度而不是市场的变化,他们很难制定和贯彻党建创新和企业文化创新的新制度。其三,部分企业的制度建设主要体现在人才引进,技术开发,市场拓展等容易取得眼前经济效益的方面,而党建与企业文化创新相配套的制度规章建设还未摆上议事日程。由于制度规章建设的不协调,导致企业内部难以

形成有效的资源整合系统,企业潜能难以有效释放,企业党建和企业文化创新也常常成了空中楼阁。

二、国有企业党建与企业文化创新的内在联系

(一)在思想理论导向方面二者具有共同性

中国特色社会主义理论体系是党的指导思想,也是国有企业文化创新的思想理论依据。国有企业要贯彻落实“三个代表”重要思想和科学发展观,就要坚持全面协调可持续发展,坚持以人为本。国有企业党的建设和企业文化创新就是要在这一思想理论的指导下,既充分发挥企业党组织的政治核心作用,又全心全意依靠工人阶级;保持和发展党的先进性,促使越来越多的职工群众本着“解放思想,实事求是”的态度,增强对国有企业改革目标、前途愿景等方面的信心和认识,积极投身企业改革,实现企业健康发展与职工个人价值最大化,这是同一过程的两个方面。将国有企业党建与企业文化创新有机地结合起来,不仅是能使党的最新理论成果创造性地运用于有中国特色的现代企业制度,而且可以促进马克思主义中国化、时代化和大众化。

(二)在主要内容方面二者具有交叉互补性

党的十七大明确指出,党建的主要内容是“以坚定理想信念为重点加强思想建设,以造就高素质党员、干部队伍为重点加强组织建设,以保持党同人民群众的血肉联系为重点加强作风建设,以健全民主集中制为重点加强制度建设,以完善惩治和预防腐败体系为重点加强反腐倡廉建设”^[5]⁴⁸。习近平同志在会见全国国有企业党建工作会议代表时指出,党建工作始终是国有企业的独特政治资源,是企业核心竞争力的有机组成部分,是实现企业科学发展的关键因素,也是建立中国特色现代企业制度的一个本质特征^[6]。企业文化创新秉承企业战略定位和服务宗旨,以企业精神文化创新为核心,以企业管理文化为主题,涵盖了企业的精神风貌、营销理念、人本观念、质量意识、职工教育等几乎所有涉及“人”的领域,是多层面全方位相互联系,相互作用,相互制约的系统工程。这两个系统的构建具有不可分割性。相反,企业党建与企业文化创新截然分开,势必造成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。

(三)在组织实施方面二者具有系统重合性

这种系统重合性主要体现在如下三个方面。

第一,党建目标与企业文化创新目标相吻合。

党的十七届四中全会明确指出,党的建设的目标是进一步把党建设成为立党为公,执政为民,求真务实,改革创新,艰苦奋斗,清正廉洁,富有活力,团结和谐的马克思主义执政党,确保两个先锋队的性质^[7]。国有企业作为国民经济的重要支柱,党执政兴国的重要基础,其特殊的地位和作用,决定了国有企业文化创新的目标必须从为物质文明、精神文明、政治文明和生态文明服务的战略高度确立企业核心价值取向,确保企业文化体现社会责任目标与企业利润目标的结合,体现企业自身的利益与社会利益和人民利益的一致。可见,国有企业文化创新从根本上体现和维护的是广大人民群众的根本利益,而且真正体现了“立党为公,执政为民”的党建目标。

第二,在工作思路、方式载体方面二者具有一致性。“围绕中心,服务大局”是中央对企业党建的一贯要求。而国有企业文化创新强调以爱国奉献为追求,以人本管理为核心,以服务发展为宗旨,以学习创新为动力,以建立各具特色的企业文化为内涵。国有企业党建只有融入到企业的中心工作中去,才能确保企业党组织的意图在企业的决策、经营、管理、监督各个方面和各个环节的充分体现,也才能确保党组织政治核心作用的发挥。将企业党建工作与企业文化创新相结合,无疑是实现党建服务中心工作的最佳途径:在确保企业正确发展方向和发展战略的前提下,围绕企业工作重点,实现二者在工作思路、方式载体等方面的突破与对接,不但可以凝聚企业持续发展的合力,而且可以增强党的生机与活力,丰富企业文化的内涵。

第三,企业党建与企业文化创新的实践主体具有一致性,组织机构具有交叉性。企业党建的实践主体是以企业党组织为核心的广大党员,但它是扎根于职工群众中的,而脱离群众的党组织是有悖党的宗旨和组织原则的。企业文化创新的实践主体主要是广大职工群众,但它离不开党的领导。所以,党建与企业文化创新的实践主体都是以党组织为核心的,以党员为先进模范代表的广大职工群众。党的先进性建设是党建的中心和主线,这意味着党的先进性建设必须体现在党同人民群众的血肉联系之中。也就是说,衡量企业党组织先进性的重要标准,就是企业党组织能否

有效发挥创造力,增强凝聚力,提高战斗力,能否充分发挥企业党组织的政治核心作用,基层党组织的战斗堡垒作用和广大党员的先锋模范作用。企业文化创新的导向性和群众性特点为二者的契合提供了可能。

可见,国有企业党建与国有企业文化创新之间存在着天然的内在联系。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二者在人员构成方面的交叉性;从实践主体层面,二者都要体现群众性和参与性;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。

三、实现国有企业党建与企业文化创新的共生策略

(一)以企业共同价值观培育为重点,加强国有企业党建与企业文化创新的理论同构

1938年10月,毛泽东在中共六届六中全会的政治报告《论新阶段》中指出:“对于中国共产党说来,就是要学会把马克思列宁主义的理论应用于中国的具体的环境。成为伟大中华民族的一部分而和这个民族血肉相连的共产党员,离开中国特点来谈马克思主义,只是抽象的空洞的马克思主义。因此,使马克思主义在中国具体化,使之在其每一表现中带着必须有的中国的特性,即是说,按照中国的特点去应用它,成为全党亟待了解并亟须解决的问题。”^{[8]534} 国有企业文化创新的方向,就是以共同价值观培育为核心的企业文化的中国本土化,表现为国企特色与时代精神的融合,文化与管理对接,内容与形式的一致。从指导思想上讲,必须体现先进性;从文化形式和内容上讲,必须体现民族性和时代性。所以,国有企业党建与企业文化创新应做好以下几点。首先,要坚持理论研究与实践探索相结合,用马克思主义中国化的最新成果指导国有企业建构企业文化发展规划。其次,要坚持“围绕中心,服务大局”的宗旨,既确保企业党组织适应新形势新任务新要求,在“融入中心做工作,进入管理起作用”中发挥实效,又确保企业文化创新能满足国家、企业、员工多元利益需要,解决实际问题,有的放矢,充满活力,而不是“华而不实,脆而不坚”。最后,要坚持与时俱进,改革创新。既要继承弘扬国有企业党

建与文化的优良传统,又要借鉴人类一切优秀的文化成果;既要善于从实践中总结经验,探索规律,又要善于结合相关学科的理论成果和研究方法,在实践中不断梳理、提炼、总结、升华企业文化创新理论体系。

(二)以组织建设为依托,加强国有企业党建与企业文化创新的系统同构

企业党的建设重心在基层,创新在基层,活力在基层。在体制与组织建设上,“一是要抓上层,即实现上级党委对企业的政治领导与企业内党组织的政治核心作用的有机统一,从而构建新的领导体系;二是要抓基础,在组织与体制上,密切党与职工、党员之间的关系,从而由下而上地整合其在企业中的权力要素,以保证其在企业中的政治核心作用”^[9]。企业党建与企业文化创新的系统同构,既有利于构建国有企业党组织发挥政治核心作用的新格局,又有利于企业文化创新的组织自觉,实现上下一心的合力效应。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,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,并在此基础上实现企业党建与企业文化创新在组织建设方面的统筹谋划和协调运作。其次,把企业领导班子、领导干部队伍建设作为党建与企业文化创新的核心任务,带动基层党团组织、工会组织、人才队伍等的建设,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,确保党建与企业文化创新工作层层落实,有效推进,全方位开展。最后,要改革和完善“党管干部”的方式。一方面,拓宽选人用人渠道,加大市场化、民主化选聘管理者的力度,建立起各类人才的教育、培训、考核、推荐、任用、评价体系;另一方面,积极探索符合企业文化改革发展需要的基层党组织设置模式,如支部建在项目上,建在班组上,以各级党组织为核心,以工会、共青团、妇联组织为依托,以培养多元化先进代表和模范典型为动力,以凝聚人心和促进发展为目的,通过机构上对应设置,人员上交叉任职,工作上统一协调,确保企业党建工作融入企业文化创新的培育体系。

(三)以民主建设为突破口,加强国有企业党建与企业文化创新的制度同构

党组织同广大职工群众的血肉联系。通过党建夯实党内民主,通过企业文化创新扩大党外民主,调动最广大职工的主动性、积极性、创造性,并促成二者在不同层面上的结合和统一。而党内民主建设是企业民主作风贯彻的基础、前提和保障,它不仅直接影响到普通党员对党内事务的参与程度,而且间接影响到职工群众对企业事务的关切程度。毛泽东同志指出:“党内缺乏民主生活,发挥积极性的目的就不能达到。大批能干人才的创造,也只有民主生活中才有可能。”^{[8]529}党的十七大报告指出,要“全心全意依靠工人阶级,完善以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,推进厂务公开,支持职工参与管理,维护职工合法权益”^{[5]29}。因此,“党的建设的改革创新要始终以弘扬民主、发展民主为追求目标,凡是在党的建设过程中符合社会主义民主发展方向的,都要积极稳妥地探索和尝试”^[10]。

把民主建设作为突破口的党建与企业文化创新制度同构应致力于党内党外两个方面。第一,就党内而言,一是建立企业党组织领导干部培养规划,完善培养、选拔、任免和监督机制,建立与市场经济发展相适应的基层党组织领导干部管理体制。二是企业党组织要以健全民主集中制为重点加强制度建设,按照集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定的原则,完善领导班子内部的议事规则和决策机制。三是以完善惩治和预防腐败体系为重点健全监督机制,加强对权力运行的制约和监督。四是优化国有企业基层党组织的调查研究、联系群众等相关工作制度,建立党内激励、关怀、帮扶机制,充分发挥基层党组织推动中心工作,服务群众,凝聚人心的功能。第二,就职工群众而言,应尊重其民主权利,完善职工代表大会、厂务公开、厂务质询等制度,探索建立促进有效决策的咨询听证机制、评估论证机制和民意反馈机制,在企业经营决策、生产管理、选人用人、物资采购、工程招投标等重大事项中,保证和落实好职工群众的知情权、参与权、选择权和监督权。如鞍钢集团通过职工代表大会等形式,组织员工参与企业民主决策、民主管理和民主监督,建立健全包括工会会员代表大会及职工代表大会建制和换届基本程序、职工代表大会专门委员会条例、职工代表管理办法、职工代表提案工作奖励办法、职工代表大会制度实施细则和民主评议干部办法等制度,实现了民主管理规范化、制度化。同时,该企业还推行了员工代表巡视制度,对涉及员工切身利益

的重大事项在作出决策前,履行法定民主程序,充分保障员工行使民主管理和民主监督的权利,收效显著。

总之,建立国有企业党建与企业文化创新同构系统,发挥国有企业党建与企业文化创新的共生效应,一方面,有助于增强党的思想建设、组织建设、制度建设、反腐倡廉建设,并对企业文化创新发挥引领、规范、保障、示范和激励作用。另一方面,通过企业精神文化创新,可以促进职工群众价值观的整体性转变,有效发挥企业党委的凝聚力;通过企业组织文化创新,有助于形成特色化的企业文化,并能充分发挥基层党组织的战斗力和战斗力;通过企业行为文化创新,有助于培养多元化的英雄人物,实现党员先锋模范作用引导下的员工队伍的无穷创造力。美国著名学者阿历克斯·英格尔斯说:“无论一个国家引入多少现代化的经济制度和管理方法,无论这个国家如何仿效最现代化的政治和行政管理,倘若贯彻实施这个制度的群体没有从心理、思想行为方式上实现由传统人到现代人的转变,真正能够顺应和推动现代化经济和政治管理的健全发展,那么这个国家的现代化也只能流于形式,徒有虚名。”^[11]当前,探索国有企业党建与企业文化创新的契合效应和同构策略,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,对于提升国有企业文化软实力和企业文化核心竞争力具有重要意义。

[参考文献]

- [1] 李桂荣. 创新型企业文化[M]. 北京: 经济管理出版社, 2002: 34-44.
- [2] 贺艳, 许云. 国企文化建设的路径选择[J]. 经济, 2007(10): 78-80.
- [3] 陈忠卫. 企业生命周期理论与国有企业管理创新[M]// 中国企业管理研究会. 跨世纪中国企业改革、管理与发展. 北京: 经济管理出版社, 2000: 253-254.
- [4] 高新民. 党建理论三十年若干重大发展[J]. 中共中央党校学报, 2008(4): 5-10.
- [5] 十七大报告辅导读本[M]. 北京: 人民出版社, 2007.
- [6] 吴晶. 以改革创新精神推进国有企业党的建设[N]. 人民日报, 2009-08-18(1).
- [7] 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辅导读本[M]. 北京: 人民出版社, 2009: 10.
- [8] 毛泽东选集: 第2卷[M]. 北京: 人民出版社, 1991.
- [9] 林尚立. 阶级、所有制与政党: 国有企业党建的政治学分析[J]. 天津社会科学, 2010(1): 53-58.
- [10] 刘金峰. 新时期党建理论的创新成果[J]. 党政论坛, 2009(12): 19-21.
- [11] 戴木才. 现代企业管理创新教程[M]. 北京: 中央党校出版社, 2002: 219.

(责任编辑 高文盛)

Symbiotic Effect of Party Building of State-owned Enterprises and Innovation of Corporate Culture

ZHOU Xiu-hong¹, KONG Xian-feng²

(1. Teaching and Research Department of Ideological and Political Theory, Liaoning University of Technology, Jinzhou 121001, Liaoning, China;

2. School of Public Health Administration, Liaoning Medical University, Jinzhou 121001, Liaoning, China)

Abstract: The thesis points out the significance of symbiotic effect of Party building of state-owned enterprises and innovation of corporate culture according to the reflection of the masses on the loss of state assets and the high incidence of state-owned enterprises. In recent years, contrary to the problems and reasons of Party building for the state-owned enterprises, when discussing the feasibility of implementing of symbiotic effect both the state-owned enterprises and the corporate culture of innovation in theory connectivity and practice contact force, we would establish the integration model of the system construction of the Party building of state-owned enterprises and the supporting for content of innovation of enterprise culture in order to reduce the soft power of culture gaps between state-owned enterprises and multinational corporations and improve their core competitiveness constantly.

Key words: state-owned enterprises; Party building; innovation of corporate culture <http://www.cnki.net>