

加强先进的企业文化建设,创建党建工作思路

陈逸飞

陕西省土地工程建设集团有限责任公司

DOI:10.18686/er.v1i2.1453

[摘要] 随着现代企业制度的发展,党建工作呈现弱化倾向,对企业的可持续发展带来了负面影响。基于此,通过分析企业文化与创新建设,旨在创建以企业党建作为核心,以企业文化创新作为内容支撑的一种新的工作思路,以切实提高企业文化实力与竞争力。

[关键词] 企业文化; 党建工作; 思路

基于企业党组织的建设与发展背景下,党组织的价值与作用越发关键,特别是企业发展面临困境时刻,党组织与党员会冲锋在前,为能帮助企业冲破困境而努力奋斗。同时,党组织和党员的引领之下,企业文化建设更具活力,而且形式也比较丰富。活跃的企业文化,可以体现党建工作的价值与作用,表明党组织具有强大的凝聚力。基于此,开创党建工作新思路,创新企业文化建设,对企业的可持续发展具有实际意义。

1 企业文化与创新建设

企业文化,或称组织文化(Corporate Culture 或 Organizational Culture),是一个组织由其价值观、信念、仪式、符号、处事方式等组成的其特有的文化形象,换言之,就是企业经营过程中各方面的表现。学者特雷斯·迪尔认为,企业文化主要分为企业环境、价值观、仪式与文化网络等,若是企业环境发生了变化,那么战略目标必须进行调整,而且管理高层需要将重新建设企业文化作为重要工作内容^[1]。如今市场竞争的愈演愈烈,不管是我国经济体系的转型,或者是企业发展面临的艰巨性,都需要加大企业文化建设力度,追求企业文化的创新。

企业文化的创新需要兼具下述几方面特质:①价值优质性。基于根本性利益、长远性利益以及总体性利益视角,分析企业于社会体系之中的价值最优质性,也就是企业经营时需要开发、整合与应用,需要遵循科学发展观念,走全面、协调与可持续发展道路。②系统整合性。经济学者魏杰认为企业构建制度,需要加大经济体制的改革力度,同时企业文化必须和其保持协调性、一致性。关于企业文化的创新必须攻破现有文化的重重阻力,且领导需要积极提倡与践行,并且企业的各级组织要协调配合,获得企业所有员工主体的一致认同与参与等③组织自觉性。企业文化的创新是企业有目的、有计划、有组织地在对企业定位、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。

企业文化创新的本质与核心,就是构建“以人为本”的企业管理方式^[2]。第一,对外遵循与社会和谐共生基本原则,

所有的社会群体都将是企业利益的共同体,秉承企业与社会共生共存共发展、为社会谋福利、做贡献的核心宗旨,真正意义上实现服务于人民、服务于社会、服务于国家。第二,对内贯彻“人人平等”的基本原则,将职员作为企业发展的内驱动力,力求将企业与职员打造成“利益共同体、事业共同体以及命运共同体”,将不同职员的个性化需求与创造性成果引入企业管理工作之中,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。

2 企业党建与企业文化创新一体化模式的构建

2.1 情感管理——建立职员的共同愿景,深化党思想建设吸引力

将思想建设作为先导,建立职员的共同愿景,进一步加大党建吸引力。为能使企业领先,就需要行动领先,而行动直接由思想决定,那么就要思想领先,而思想的核心就是党建^[3]。第一,需要确定党组织在企业之中的政治核心地位,力求党章规定的相应职责可以顺利实施;第二,确定企业发展方向与战略目标,把短期利益、长期效益、利润目标以及社会责任目标等进行有机融合;第三,落实“以人为本”的管理理念,优化职员的思维模式,培养领导与员工、员工与员工的信任感、责任感,使所有职员可以对企业产生一种归属感、自豪感以及愉悦感,促进职员独立目标和企业总体目标的科学融合,构建为企业可持续发展目标而努力奋斗的美好共同愿景。

2.2 人才管理——侧重职员综合性发展,深化党建的凝聚力

以组织建设作为支撑,加强人才管理,深化党建凝聚力。企业职员的综合素养直接关系到企业未来的发展。正所谓“人才是第一资源”,如今各行各业已经达成了共识。第一,关于企业的领导层,需要落实“双向进入、党管干部”基本要求,促进党建工作的统筹规划与协调运作,力求党委班子与法人治理结构的同步配备,以及党组织和行政组织的同步创建,侧重于党政工作的有效同步规划,从而打造以党组织作为核心的企业新格局。第二,党建工作的基本内容就是领导班子与干部队伍建设,从而引领基层党组织、工会组织与人才队伍建设,结合企业发展的重点与难点,促进多元化员

工培训、创新争优实践活动之间的有效融合,切实体现党组织先头兵的模范作用与价值,实现党建的递进式落实与全面性实施^[4]。第三,优化与创新党管干部模式,丰富选人用人的路径,进一步加强市场化选聘管理者的力度,制定企业管理者与职员教育、培训、考核、任用以及评价体系,始终秉承“长效育人、事业留人、以情感人”的原则,力求党建工作和人才培育体系的有效融合。

2.3 民主管理——深挖职员创造潜能,深化党作风建设的感召力

以作风建设作为突破口,积极引领民主创新,切实深化党组织感召力。如今,我国大多企业职员的创造潜能并没有完全激发。《关于进一步加强和改进国有企业党的建设工作的通知》明确提出,为能搞好国有企业的发展,就需要始终坚持一心一意依靠工人阶级的基本方针。广大职工群众孕育着无穷的智慧和创造力,深挖职员的积极性、自主性与创造性,是深化企业优势与竞争力的重要源泉。随着现代企业的发展,深挖职员积极性与创造性成为了基础工作。学者舒尔茨认为,国家的财富皆是依靠人的能力而创造的^[5]。加大党组织作风建设力度,要求党员干部以身作则、清正廉明、深入群众,这也是实现民主管理的最基本方法。企业创设和谐、自由、民主的工作环境,是创新党建工作的最有效方式之一,不仅能为员工参与企业管理监督创造可能性,可以使职员体会到企业领导人的责任感与使命感,还能在企业渗透“人人皆可成才”的观念,从而为优秀人才崭露头角创造平台^[6]。此外,还能帮助企业高层领导班子集思广益,作出科学决策,深挖职员的积极性与创造力,从而实现个体、群体、企业的共发展。

2.4 自主管理——关注职员个体价值,深化党建反腐倡廉战斗力

以反腐倡廉建设作为纽带,打造企业利益共同体,加强党组织反腐倡廉战斗力。关注职员价值可分两方面含义,第一是关注职员的劳动成果,对其的劳动价值要予以肯定,深化其自主性与创造性;第二是关注职员的成长与未来发展,将其幸福生活视为企业基本发展目标,积极满足职员的物质和精神需求。依托于反腐倡廉建设,创建企业利益共同体,深化党建反腐的战斗。如今,高官腐败案的频频爆发,使得国家资产严重流失,也威胁着人民财产安全,甚至对党组织光辉形象造成了负面影响。而《中国共产党章程》与《企业

法》的实施,关于企业党组织的监督是多层次的、全方位的,不仅监督领导干部、党员,也监督企业与经营管理者。然而事实上,企业的党组织监督职能并没有全面、有效落实,根本原因是监督与自主管理的脱离,未将党内监督和党外监督进行有机整合。企业文化创新提倡打造利益共同体:第一根据国家宪法与法律规定要求,秉承权利和风险对称的基本原则,以合约的方式明确利益共同体中所有利益主体的债、权、力,从而建立行之有效的激励约束机制,以进一步减小国有资产监督管理风险与营运风险;第二借助自主管理,深挖企业管理者与职员的自主性与创造性,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与监督力度,培养与提高其共同体意识与社会责任意识,在侧重于企业短期经济效益的基础之上,为企业的长远发展而进行科学性谋划。

3 总结

党组织建设工作在企业的地位与作用不容争辩,是推进企业实现可持续发展的基石。基于此,为能实现企业的万年轻青,就必须深化企业文化建设力度,打造企业党建与企业文化创新建设一体化模式,通过情感管理、人才管理、民主管理、自主管理,凸显党建工作的核心地位与价值,实现企业的全面性、协调性、可持续性发展。

[参考文献]

- [1]张兴军.适应新形势探索新途径——关于石油石化企业党建工作创新[J].中国石油石化,2016,(24):112+113.
- [2]张远辉,肖向前.浅议国企党建的意义、经验和深化路径——以广东广佛肇高速公路有限公司为例[J].新西部(理论版),2016,(20):50+51.
- [3]刘红升.文化竞争力视角下企业文化建设的问题与对策——基于对陕西某国有企业的调查[J].沿海企业与科技,2012,(09):35-38+34.
- [4]冉海林.浅谈国有、集体企业在新时期背景下如何将党建工作和企业文化进行结合[J].才智,2015,(02):316+317.
- [5]王世谊.开拓非公有制企业党风廉政建设的途径——以江苏雨润集团为例[J].常州大学学报(社会科学版),2012,13(01):9-14+22.
- [6]张莉.国有企业思想政治工作的创新载体研究——基于企业文化建设的视角[J].西南石油大学学报(社会科学版),2016,18(01):57+62.