

周鹤龄 著

世纪之交的沉思

社会转型期党建的探索与创新

SHIJIZHIJIAO
DECHENSI

上海交通大学出版社

1726-33
/ 3

周鹤龄 著

上海市党建研究会成立十周年纪念文丛

SHIJIZHIJIAO
DECHENSI

世纪之交 的沉思

社会转型期党建的探索与创新



上海交通大学出版社

426033

内 容 提 要

本书收集的是周鹤龄同志 1995 年担任中共上海市委组织部副部长以来发表的讲话和文章。

近几年来,周鹤龄同志针对社会主义市场经济条件下党建工作中出现的大量问题,组织开展大规模的调查研究,他在广泛吸取基层党组织探索实践的经验 and 专家学者意见的基础上,主持和指导市委组织部组织、干部部门,在企业党建、社区党建、国有企业干部制度改革、现代企业制度构建等领域中取得较大进展。本书充分反映了这方面的成果。

本书富有理论创见,实践性也强,可供党政领导干部、基层党务工作者、党校教师和党建理论工作者学习、参考。

图书在版编目(CIP)数据

世纪之交的沉思:社会转型期党建的探索与创新/周鹤龄
著. —上海:上海交通大学出版社,2000

ISBN7-313-02490-8

I. 世… II. 周… III. 中国共产党-党的建设-研究
IV. D26

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 37302 号

世纪之交的沉思

——社会转型期党建的探索与创新

周鹤龄 著

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 877 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:张天蔚

常熟市文化印刷厂印刷 全国新华书店经销

开本:890mm×1240mm 1/32 印张:14.375 字数:412 千字

2000 年 11 月第 1 版 2000 年 11 月第 1 次印刷

印数:1~2800

ISBN7-313-02490-8/D·046 定价:32.00 元

版权所有 侵权必究

序

虞云耀

办好中国的事情,关键在党。改革开放二十多年来,我国的经济建设和社会发展取得了举世瞩目的伟大成就。党的自身建设也在继承和发扬优良传统的基础上,不断改进和加强,为社会主义现代化建设提供了坚强有力的政治和组织保证。运用马克思主义的立场、观点和方法,认真总结党的建设取得的成功经验,深入研究新形势下党的建设面临的新情况、新问题,从理论和实践的结合上不断创新,全面推进党的建设新的伟大工程,是摆在我们面前的一项紧迫而艰巨的任务。各级党组织和许多党务工作者为此进行了不懈的努力,取得了许多可喜的成果。

周鹤龄同志是上海市委组织部副部长。他长期从事党建工作和思想政治工作,既有丰富的实际工作经验,又有比较扎实的理论功底和观察思考问题的能力。近年来,周鹤龄同志在企业党建、新经济组织党建、社区党建等方面,进行了积极探索。特别是在建立现代企业制度、积极推进国有企业干部制度改革方面,提出了一些颇有新意的独到见解,很多工作具有创造性。现在,他又把自己的实践和思考写成文章,编辑成书,奉献给大家。这是一件值得庆贺的事情。从这本书中,我们不仅可以系统地了解上海市近年来党建工作改进和创新的一些基本经验,而且可以深切地感受到作者强烈的政治责

任感和孜孜以求、勇于探索的创新精神。这尤其难能可贵。我相信这本书对从事党建工作的同志一定会有所启示和帮助。

今年以来,江泽民同志就面向新世纪加强党的建设问题,发表了许多重要论述,特别是“三个代表”的重要思想,是对马克思主义建党学说的新发展,是对党的性质、宗旨和根本任务的新概括,是对新形势下党的建设提出的新要求。我们要充分认识“三个代表”的思想对加强和改进党的建设的重要指导意义,以改革的精神、创新的思路,努力把“三个代表”的思想落实到党的建设的工作中去,为推进党的建设新的伟大工程作出新的贡献。愿以此与周鹤龄同志和广大党务工作者共勉。

2000年10月

目 录

国企干部制度建设

企业家职业化市场化的若干思考·····	3
全面推进建立经营者竞争上岗制度·····	9
体制、机制、班子同步建设是国企改革希望所在·····	14
正在步入前台的企业监事会·····	22
加强企业经营管理后备干部队伍建设·····	26
期股是激励经营者的好形式·····	42
构建“三位一体”监控体系,确保国有资产有效运行·····	44
关于人才工作的几点想法·····	50
健全和规范监事会制度·····	55
经营者考核的一场改革·····	57
建设高素质经营管理者队伍亟需探索的问题和遇到的难点·····	62
从创新机制入手建设高素质经营管理者队伍·····	71
关于探索国有控股公司高级管理人员管理制度改革的 一点意见·····	91
建设一支高素质的企业领导干部队伍·····	93

企业党的建设

关于企业党委参与重大问题决策的几个问题·····	117
加强和改进基层党组织建设,进一步落实党建三年规划·····	124

依靠工人阶级的重要意义与保障机制·····	128
全面贯彻落实中央 4 号文件,进一步加强和改进上海 国有企业党建工作·····	137
当前企业干部关心的几个问题·····	148
股份合作制党建的几个问题·····	170
探索民营科技企业党建新途径·····	174
打好建立企业新机制这场攻坚战·····	181
抓住两个重点,推进五项措施 ·····	191
双向进入,交叉任职 ·····	197
加强新经济组织党建工作·····	200

社区党的建设

关于社区党建的几个问题·····	215
上海社区党建工作新思路、新格局 ·····	223

学校党的建设

切实做好中等学校学生入党积极分子的培养工作·····	243
培养和吸收优秀大学生入党·····	252
进一步加强高校领导班子建设和基层组织建设·····	261

党支部建设

把全市近六万个党支部建设好·····	269
--------------------	-----

思想理论建设

因人制宜开展三个观念教育·····	287
-------------------	-----

强化大局意识,增强全局观念	292
关于徐虎成长轨迹的几个问题	299
学习章晟事迹,弘扬浩然正气	304
干部教育新路子的伟大探索和实践 ——参加“三讲”教育的几点体会	307
当代年轻干部的历史责任	315
充分发挥三个优势,加强和改进党建工作	321

党建理论研究

加强理论研究对“凝聚力工程”的指导	345
重视学习和研究邓小平方法论	352
用改革精神解决当前党建工作的实际问题	359
提高研究水平,探索新时期党建规律	367
“三个代表”重要思想对党建研究的新要求	376

附 录

关于加强和改进本市国有企业领导班子建设的 若干意见(试行)	385
上海市国有企业建立现代企业领导体制的若干 意见(试行)	396
关于加快建立企业经营者择优录用的竞争上岗 机制的若干意见(试行)	404
上海市国有企业财务总监管理暂行规定	411
上海市国有企业经济责任审计规定(试行)	415
关于对市管企业干部实行分类分层管理的若干暂行办法	420
上海市国有企业董事会管理暂行规定	424
上海市国有企业监事会管理暂行规定	431

关于本市市管企业领导干部考核的实施意见(试行).....	437
关于对本市国有企业经营者实施期股(权)激励的若干 意见(试行).....	440
关于建立健全本市国有企业监管体系加强财务监控的 若干意见(试行).....	444
关于加强和改进本市国有控股上市公司高级管理人员 管理的若干意见.....	448
后记.....	450

国企干部制度建设

企业家职业化市场化的若干思考^{*}

市场经济体制与现代企业制度的建立,迫切需要一批实践运作企业的职业管理家。过去在计划经济体制下,企业只是政府的附属物,现代企业制度的建立,企业成为独立法人的经济实体,因此,造就一支与之相适应的、通过市场加以优化配置(选择)的职业企业家或经营者(以下均简称企业家)队伍便迫在眉睫。所谓企业家职业化是指以经营管理企业作为专业和职业,并以职业企业家身份参与市场经济。企业家市场化是指企业家与企业的组合、互择、“买卖”的价格等等,都经过市场来加以实现,并借助市场,促进企业家队伍的成长和壮大,导向企业家在产业(行业)、企业之间的分布、配置。这样就提出了一个问题:如何实现企业家职业化、市场化?

(一) 企业家市场的性质和特点

企业家市场是一种特殊的人才市场,根据现代市场经济的特点,企业家市场应该是一个不完全竞争的市场,它既受市场供求和价格涨落的调节,同时也受党和国家宏观调节的干预。在这个市场中,产品和劳务的经营者受市场调节多一些,而公有(尤其是国有)资产经营者则相对受政府(有关部门)调节干预多一些。

企业家市场,是一个高级人才市场。它分有形和无形两种市场。有形市场是企业家通过中介组织牵线搭桥,与企业洽谈、成交。或者企业到企业家市场上去直接选择购买经营者;企业家也可到市场上作自我“推销”、自我“销售”。因为,双方在市场上,实实在在地洽谈、签约,完成了“买卖”,所以,称之为有形市场。另一类是无形市场。即一些比较著名的企业家、经营者,他们在社会上有一定的知名度,是经营“圈子”里的人,他们往往通过企业家协会、企业家俱乐部、沙龙以及各类中

^{*} 此文原载《党建通讯》1995年第11期。

间人的举荐、沟通,形成信任关系,而应聘或招聘到企业中去,实现企业家与企业优化组合。

(二) 企业家职业化、市场化的条件

本文所指的企业家职业化范围,主要指三种经营者:资产经营者、产品经营者、劳务经营者。职务是指董事长、总经理。企业家市场的形成,从现有的实践与国外的经验来看,至少须有三个条件:

1. 观念与舆论的条件。由于我们长期在计划经济体制下生活,要实现企业家职业化、市场化受到不少陈旧观念的束缚。因此,首先需要解放思想,转变观念。这个观念的转变包括两方面:一方面,经营者自身要扫除思想障碍,要认识到董事长、总经理上市场是为了让经营者有一个更适合自己施展才能的舞台,进行创造性劳动,推进市场经济发展和企业制度创新。同时,经受市场的“洗礼”,在激烈的市场竞争中,经“催化”而加速成长,产生和壮大一支驾驭市场经济的专门家队伍——企业家队伍。对于企业来说也有了一个选择最佳经营者的机遇,借助市场来公正全面评估、考核经营者的优劣。这就是说,企业家和企业都要树立一个观念,即:只有企业家市场化了,才能使企业真正地完整地成为市场主体。另一方面,企业领导(国有资产管理机构),也有一个转变观念的问题,即:经营者与企业最佳结合,不只是由组织部门考核任免一种模式,也可以通过市场实行优化配置。因此,企业领导要树立新的选人用人观念,即:只有把市场配置与组织部门的选人育人结合起来,才能适应企业的改制、转制的要求。

另外,从社会角度看,要形成良好的舆论环境。社会要承认随着市场经济的发展,应该而且必须形成新的社会群体和职业群体——企业家群体。这支企业家群体是发展市场经济、搞好国有企业所必需的。有了专门驾驭企业的企业家群体,才能切实确保资产保值、增值。因此,这是社会需要的新兴群体,是实行市场经济体制的社会主义社会不可缺少的阶层。

2. 市场条件。企业家市场要形成谓之市场,本身需要四个条件:一是资格认定机构。解决企业家、经营者准入市场的问题。二是评估机构。主要是对企业家的实绩进行评估,作为聘用认定的依据,便于企

业选择。三是综合服务机构。对企业家的有关资料(当然也应包括企业的有关资料)进行保管、检索,供企业和企业家选择。四是要有一定的数量。如果数量太少,会出现有场无“市”的冷清局面,企业与企业家都不会走向市场,难以形成企业家市场。

3. 宏观调控条件。要使企业家市场健康发展,必须尽快建立现代企业制度,实行政企分开、政资分离,形成良好的外部环境。政府主要制定企业家市场的运行规则和制度,对知识产权、商业秘密等实施维护,对企业家市场在交易中的纠纷进行仲裁与调解,对企业家市场“交易”中的“假、冒”现象进行惩处。

(三) 企业家职业化、市场化形成的途径与方法

企业家的职业化、市场化有一个逐步发展的过程,就是说,由计划经济体制下管理干部的模式逐步向市场经济条件下企业家职业化、市场化的模式转变,即由少数企业家进入市场,多数企业家为政府聘任,逐步转向多数企业家进入市场,少数企业家为政府聘任的发展过程。在这过渡期内实行“双轨制”,对企业家采用两种选择、配置的方式。

为了达到上述目标,当前,我们需要研究过渡模式和过渡方法。从向市场经济体制演化的实践来看,我们的意见是:

一是过渡性的运行方式。由于过渡时期“双轨制”,企业家的职业化、市场化在前期阶段很可能有两种模式交织运行和几个部门合成运行:① 现有的组织人事部门对进入市场的企业家首先考察其政治素质。② 专业部门(包括社会的会计事务所、审计事务所等),对企业家的能力、实绩进行考核分析,包括以往的经营状况,如企业的资产保值增值、盈利水平、投资改造情况及产品在市场中的占有率。③ 评估机构,对企业家的基本知识、基本能力的评估,包括他的经营哲学、经营之道和经营能力的评估。

这些情况经综合后,供企业分析、比较,择优录用。同时,企业家也对有关部门和社会机构公布的企业的各种资料进行分析比较,选择其中最利于发挥自己才华、最可创造性工作的企业,作为进入对象。当然,他们中相当一部分也会乐于接受政府的聘任,不会都“下水”接受市场选择。

另外,即使相当一部分企业的经营者仍由组织人事部门考察,政府或党委聘任或任命,但方式上会有所改变。例如,出面者是董事会、资产经营管理部门。

二是不同类型企业,过渡期长短不一。一些竞争性的企业,非公有制企业和中小型企业所需的企业家,将会先进入市场。在运行规则逐渐形成和完善之中,支柱产业的企业、大型企业亦逐步进入市场,使企业家的市场发展有序、规范、可操作。但到将来,一部分国家需要直接控制的企业(军工、航空、铁路、国有金融等)仍主要由政府(党委)任免、聘任。

三是企业家的“价格”(收入)形成机制。企业家职业化、市场化的实现过程中,价格形成机制是一个非常重要的方面,它是企业家职业化、市场化的重要条件之一。如果价格形成机制不解决,就难以形成企业家的职业化、市场化。

价格形成机制主要是两个方面:

第一,是企业家的经营成果,他们的“价格”(收入)与资产保值、增值和利润高低应该有一个函数关系。这个问题,在实际操作中,要根据市场环境和社会环境(包括人们心理承受力),在大量统计中,寻求(获取)函数关系,确定相应“价格”。

第二,是企业家价格与其投入的人力资本有关系,投入的人力资本越多,价格就越高,反之就越低。这种价格机制相应形成,企业家职业化、市场化才有可能形成。

四是企业家市场的分级。从人才成长的规律和我国企业众多、幅员广阔的状况来看,企业家市场拟分一定的等级,它有高、中、初级之分。一般的经营人才、部门经理,应进入初、中级企业家市场。大的控股公司、企业集团、大型企业的企业家进入高级企业家市场。不同等级的市场沟通,会在市场运行中,形成约定俗成的办法(包括对冒尖者的破格使用)。

有一个要引起注意的问题是中西部地区人才稀缺,如果企业家职业化、市场化,怎么避免落后地区的人才大量流向发达地区?否则会引发一系列社会问题。但将企业家市场封闭、分割也有悖于市场经济的

特性,此一敏感问题亟待研究。另外,从理论上说,企业家市场应面向境外、国外,这一问题更有大量的理论、实践、操作的课题需研究。因此,我们宜小步探索,不宜一哄而起。

(四) 企业家职业化、市场化与党管干部的原则

社会主义市场经济是与社会主义制度相联系的,因此,在构建企业家市场时,一定要坚持党的领导,也就是说企业家职业化、市场化也要体现党管干部的原则。

那么,企业家的市场在运作中如何体现党管干部的原则呢?有以下四个方面:

1. 体现在规则上。党组织首先要制订好有关企业家职业化、市场化的规则和相应的政策,并通过政府以法规的形式予以公布。

2. 体现在程序上。招聘单位在选择、使用企业家时,一定要由党组织按《公司法》和有关现代企业制度的试点文件,进行考察,集体讨论,然后交董事会聘任。

3. 体现在考核上。企业家在职期间,党组织根据有关指标体系,对其进行动态考核,并形成一定的资料,以利于正确的确认或评估企业家。

4. 体现在培养上。对有进一步培养前途的企业家,在其遵守合同的前提下,给予培养、深造,并推荐到更高层次的岗位,发挥其才能。

总之,企业家市场的形成,党管干部的方式,包括在制度上,确实要有一定的转变。

(五) 对企业家的激励和约束机制

为促进企业家或经营者的市场化和企业家队伍的成熟,还需形成必要的激励机制和约束机制。

对企业家的激励机制主要有:

1. 实行企业家年薪制。根据企业家的工作实绩,实行不同的年薪,特别使单个企业家形成一定的价位差异,鼓励企业家倾力服务于企业。在实行年薪制时,也应考虑本企业的经济实力和职工的承受能力。

为了使企业家更好地服务于本企业,可采取以优惠价购买本公司的股票或适当的赠予若干股的办法。

2. 企业上榜。可以在地区、全国乃至世界范围内,按照企业的规模、效益、销售收入,对企业进行排名,提高企业的知名度,从而提高企业家的知名度。

3. 职务上台阶。企业家的市场分为高、中、初级,而企业家经营的企业也是从小、中到大,因此,可对经营有成绩的企业家在职务上予以上一个台阶。

4. 培养深造。对企业家提供培养、深造的条件,并承担相应的培养费用。

5. 建立企业家补充基金。企业家服务到一定期限,或者退休时,给予一笔补充基金,解决其后顾之忧,使其安心本企业的工作。

对企业家的约束机制主要有:

1. 把握准入市场条件。就是看其文化程度、专业水平、资历(曾担任过的职务),历史上的业绩等基本素质,作为能不能进入市场的首要制约条件。

2. 实行经济监督。一种是通过社会中介机构,即会计师事务所、审计事务所等对企业家的经济行为进行审查、审计,另一种是通过监事会对其经济行为进行监督,看其是否符合有关法律、法规和公司的章程。

3. 实行政治监督。主要是看他的道德、修养、品行等方面,防止出现违法、违纪和其他非规范行为。