

文化建设 与思想政治工作

姚 兵 著

新科教月刊社



文化 建设 与 思想 政治 工作

姚 兵 著

新科教月刊社

书名：文化建设与思想政治工作

编著：姚 兵

开本：880×1230cm 1/32

字数：260 千字

印张：10.25

版别：2009 年 4 月第一版

印数：01—400 册



目 录

第一部分 企业文化

- 1、与时俱进的企业文化——为《企业文化建设案例》一书作序 …… (1)
- 2、现代企业文化的以人为本原则——在中国建设职工政研会第五次会员代表大会(八次年会)上的讲话 …… (10)
- 3、贵在创新 重在建设——在全国建设系统企业文化建设现场推进会暨企业文化建设青岛论坛上的讲话 …… (34)
- 4、抓住机遇 应对挑战 推动企业文化大发展大繁荣——在全国建设系统第四届企业文化建设论坛上的讲话 …… (45)
- 5、学习实践科学发展观 提升住房和城乡建设系统文化软实力——在全国住房和城乡建设系统推动文化大发展提升文化软实力推进会上的讲话 …… (62)

第二部分 精神文明建设

- 1、在部分省市精神文明建设工作汇报座谈会上的讲话 …… (77)
- 2、切实履行好建设系统职能 为创建文明城市做出贡献——在全国建设系统 12319 服务热线暨创建文明城市座谈会上的讲话 …… (87)
- 3、认真履行职责扎实做好建设系统精神文明建设工作——在全国建设系统文明办主任会议上的总结讲话 …… (101)
- 4、站在新的历史起点上努力提升 青年文明号建设和发展的新水平——在住房和城乡建设系统全国青年文明号负责人培训班上的讲话 …… (106)



第三部分 思想政治工作

- 1、新时期思想政治工作的原则与艺术——在全国建设系统政治思想工作研究会秘书长工作会议暨思想政治工作创新研讨会上的讲话…………… (121)
- 2、加强研究 务实推进 拓展廉政文化建设新局面——在全国部分省市建设系统廉政文化建设研讨会上的讲话…………… (132)
- 3、知荣辱 明是非 开创弘扬建设文化新篇章——在建设部文化中心全体干部会上的讲话…………… (147)

第四部分 行风建设与产业文化

- 1、文化管理的十大属性——在全国建设系统建设优秀服务文化，提升企业核心竞争力研讨会上的讲话…………… (167)
- 2、坚持以人为本 共建和谐行业——在中国建设职工思想政治工作研究会出租汽车行业分会常务理事会上的讲话…………… (177)
- 3、弘扬和谐文化 构建和谐园林——在中国建设职工政研会园林行业分会第九次年会上的讲话…………… (184)
- 4、站在新的起点 服务于勘察行业的科学发展——在中国建设职工政研会工程勘察行业分会第二届理事会上的讲话…………… (190)
- 5、营造改革和创新的氛围 促进建筑业健康发展和建设者的健康成长——在中国建设职工政研会建筑行业分会成立 20 周年大会暨第九次全体理事会上的讲话…………… (205)
- 6、项目文化——在全国建筑业施工现场管理与项目文化建设研讨会上的讲话…………… (218)
- 7、站在新的起点上 创新理念 营造氛围构建和谐的工程咨询设计企业——在中国建设职工政研会工程设计分会 2007 年年会上的讲话…………… (229)
- 8、以科学发展观统领市政行业又好又快发展——在中国建设职工



政研会市政行业分会成立二十周年暨第十二次会员代表大会上的讲话…………… (242)

第五部分 政研会工作

- 1、对中国建设职工政研会 秘书处工作的五点要求 …… (251)
- 2、与时俱进 自主创新 提升政研会的地位和作用——在中国建设职工政研会行业分会秘书长工作会议上的讲话………… (254)
- 3、政研会的十大功能——在全国建设系统政研会秘书长工作会议上的讲话…………… (267)
- 4、走进新时代 开创新篇章——在中国建设职工政研会成立二十周年大会暨第九次年会上的讲话…………… (282)
- 5、推进廉洁建会 促进改革发展——在建设部社团工作会议上的讲话…………… (299)





与时俱进的企业文化

——为《企业文化建设案例》一书作序

(2004年5月1日)

党的十六大报告强调要“与时俱进”。因此我们要与时俱进地对企业文化进行思考,我想从三个方面谈谈我对企业文化的思考:一是企业文化与现代社会;二是企业文化与现代企业;三是企业文化与现代人。

一、企业文化与现代社会

1. 现代社会

党的十六大报告指出,我国要在本世纪头20年全面建设惠及十几亿人口的小康社会,全国人民都在向这个目标努力。全面建设小康社会,全面在什么地方?我认为,它的科学内涵就是建设社会主义的物质文明、政治文明和精神文明。或者说经济、政治、文化3个方面的建设,总称为社会主义文明。

文化和文明是什么关系呢?文化和文明二者的关系是既有区别又有联系。就区别而言,从产生时间看,文化在前,文明在后。文明是积极的、健康的。而文化就不一样了,既有积极的健康的文化,也有消极的颓废的文化。文化有两种,文化有时表现为过程,而不一定是成果,但文明必然表现为成果。文化和文明的联系是它们都有物质的、政治的、精神的属性。在全面建设小康社会的过程中,社会主义文明建设的3个方面的目标,就是经济、政治、文化这3个文明的目标,都是要取得实实在在的成果。取得了这个成果,才叫全面建设小康社会。

我们讲文化和社会的关系时还要看到,文化是民族的灵魂,它是一个国家综合国力的重要组成部分。综合国强大,其中就包括文化,它是维系一个国家统一和民族团结昌盛的精神纽带。十六



大报告指出:在当代中国,发展先进文化,就是发展面向现代化、面向世界、面向未来的,民族的科学的大众的社会主义文化,以不断丰富人们的精神世界,增强人们的精神力量。企业文化是属于民族文化的,是中华民族传统文化延续下来的一方面,或者说企业文化是文化的一个组成部分。企业文化是整个中国先进文化的一个具体表现形式。我们讲“三个代表”,其中一个就是先进文化,它的一个表现形式就是企业文化。所以,我这里中心讲的就是企业文化与现代社会的关系。

2. 现代社会中的落后文化问题

应该说,我们中国当今的社会,是在共产党的领导下,全国人民聚精会神搞建设,一心一意谋发展。要看到我们的文化主流是好的,但与此同时,我们也还要清醒地看到社会上还存在着不健康的东西。当前最大的问题是信用问题,或者说是社会道德体系问题。从社会信用体系来讲,当前存在的最大问题是三个字:一个是“吹”,一个是“赖”,一个是“假”。“吹”,建个大楼,不叫大楼,也不叫大厦,叫什么广场。还有的开个饺子店,叫饺子城,饺子世界,能吹就吹。现在住宅小区建设,不叫小区叫什么花园、山庄。一个城市树多了一点,就自己叫森林城市。我们全国有 667 个城市都在搞建设,有的一个个的县城也写上“要把我市建设成为世界性国际化大都市”。全国有 182 个城市以不同形式提出了要建设国际化都市。

“赖”,工程干完后不给钱,拖欠工程款。企业拖欠民工的工钱,赞成民工上访,上吊、自焚。这都是社会不安定的因素。还有现在发生重大安全事故,互相推诿,让你查不出来是谁的责任。

“假”,可能每个人都有深受其害的体会。产品是假冒的,有人还振振有词地称之为“假冒不伪劣”,产品用着不错呀。广告假、信息假、业绩假。

3. 企业文化建设是一场斗争



我们在肯定现代社会文化主流的同时,还要看到在诚信方面存在的问题,既要认识到文化与现代社会的关系,又要看到现代社会存在着落后文化的各种表现。要充分认识到搞企业文化建设是一场严峻的斗争。斗争在哪里?就是社会主义先进文化同落后文化的斗争。在人类历史的长河中,各种思想文化总是相互冲击、交汇、融合,奔腾向前,永不停息。文化发展犹如一条奔腾不息的长河,要使这条大河水道畅通,水清质美,就必须正本清源。因此,我们要以先进文化引领企业文化建设,主要体现在以下几点:

一是企业文化在发展方向上必须符合社会主义的先进文化前进方向。

二是企业文化在思想上、内涵上必须体现社会主义文化的价值取向和精神境界。要将高扬先进文化的主旋律与提倡文化多样性相统一。

三是企业文化必须与社会主义物质文明、精神文明建设同步发展。在推动企业建设、培育企业精神、塑造现代企业人中发挥作用。

四是企业文化必须遵循民族的、科学的、大众的文化原则。在继承中扬弃,发展和形成中国特色的有中国气派,中国风格的企业文化形态。我们讲企业文化和落后文化是一场严峻的斗争,旨在树立高尚的社会风尚,树立我们的诚信精神。同时,要弘扬我们伟大的民族精神。

二、企业文化与现代企业

1. 现代企业

我们现在的企业处在改革过程中,企业组织的发展趋势是网络型的或是扁平型的。这种组织机构与过去不一样。企业合同是个不完备的合同。即使是合同写上“员工必须服从公司的领导”,你写了他就必定服从了吗?它要通过企业文化达到充分的协调,达到公司目标的高度统一,而不是靠你党委书记一句话,总经理一



句话,合同上有个签字,宣个誓就行了的。它是要靠企业文化去协调的,靠企业文化达到系统目标的统一。

企业的信息许多是不对称的信息。我在建筑公司任经理时常问自己:你知道公司的员工在想什么吗?有一天白天干活,一个班长气喘吁吁地跑过来说:“刚才有个小青年思想又‘溜号’了,出了安全事故。”后来了解到,出事的前一天晚上夫妻吵了一夜的架,早上又来上班。你不可能知道这个信息。所以,这个信息是不对称的。领导不能完全掌握下级组织或员工的信息。这种不对称的信息理论,要求信息的综合要靠企业文化形成组织凝聚力,减少“离心化”的倾向。

工作化发展的早期,把人当做“机械的人”,研究人在工作时怎么动作,怎样提高工作效率。后来,有人把人当做“经济的人”,认为要提高效率,就要靠经济上的刺激,就要给他奖励,加薪。当今的现代社会已经不是这样,现在要把人当做社会人来考虑。有外国专家评论我们企业只会人事管理,像干部调动、工资管理、档案管理等,而不会人力资源开发。讲感情留人,事业留人,但本事最大的还不只是这个。最有本事的经理是要把身边的人培养成人才,也就是建一流工程,创一流管理,出一流人才。这才是真正的有本事。

在企业内部,除了党的组织、行政组织以外,还有其他各种各样的关系组织,这是不公开的,非正式的,自发的组织,是客观存在的。老乡关系、同事关系、战友关系、同学关系、亲缘关系等到处都存在。甚至还有酒友、牌友,这也都是关系。这些非正式关系,形成一定的作用。调整这种关系靠什么呢,靠任何行政命令都是不行的,只有靠企业文化。

现代企业是企业文化、企业精神的载体。有识的企业家都会利用这个载体,塑造、弘扬能够促进企业持续健康发展的企业文化。企业员工们也是在这片沃土上耕耘,并不断塑造自己个人的





人生目标。企业文化是一个企业具有的文化物质,它是反映一个企业整体素质、品位修养的重要表征。优秀的企业文化是企业生存发展的基本动力,是企业久盛不衰的重要因素之一,是企业经营管理的核心和灵魂。

企业精神是企业文化的灵魂;是企业生产经营过程中体现出来的经营思想、经营作风、价值观念、职业道德等各方面的集中体现;是企业凝聚和团结全体员工为实现企业目标而奋斗的共同信念追求;是企业的灵魂和支柱。

2. 现代企业中的负面文化问题

应该说,虽然当今我们的企业还比较艰难,但是应该看到,中国的改革成就显著的,这些都离不开企业的奋斗。企业创造了财富。有人说,当代最可爱的人是企业家,是他们使企业通过改革走向发展,为国家增加税收,为社会增加财富,使中国走向繁荣富强。我认为我们的企业文化主流也是好的。但同时也有不好的负面文化,叫企业的“病态文化”。主要有以下几种表现:

第一是管理混乱。管理的章程不明,不是以人为本。企业信息管理混乱。统计数字不准,数字不清表决心,情况不明胆子大。统计数字都不准还搞什么信息化。再有企业的人力资源问题,企业有些人员多头兼职,搞“公私兼营”。还有的企业相信外来的和尚好念经,自身的人力资源不去积极开发。有的减员不增效,有的把会溜须拍马的都留下来了,把能干有个性的都减掉了。这等于是减掉了自己的一大块市场。还有资本经营混乱问题,主要是财务不清几本账,担保显大头,投资充大胆,花钱装大款,老板都叫晕了。

第二是企业素质低,职业道德欠缺。过去讲管理,有的是口号管理,我们叫做“大干苦干拼命干”,现在不讲这个了。现在叫“建设现代化企业”,但也出现了新的问题,如:凝聚力不强,领导班子想不到一块儿,董事长、总经理坐不到一起,各吹 各的号,各唱各



的调,班子形不成团结统一的整体和合力。领导的诚信比较差,说大话、讲空话,职工群众不爱听。搞好一个企业,要通过公司整个班子带动全体职工,需要经过艰苦努力;但要搞坏一个企业,第一把手一个人就行,一个就能把企业搞垮。

第三是企业思想政治工作被削弱了。究竟怎样作思想政治工作,有的同志讲,现在是“钱书记”作报告,“奖经理”作总结,光有金钱,没有激励;在有的企业里进步受压,落后受夸,劳动模范贬值;还有的企业思想政治工作经理两副面孔,白天文明不精神,晚上精神不文明。有的企业对思想问题,大闹大解决,小闹小解决,不闹不解决,闹了才解决。那还叫什么思想政治工作?这就是企业的负面文化,企业的病态文化。

3. 企业文化建设既是一场艰苦复杂的系统工程,也是一项重大任务

企业文化是一种管理文化,它是企业的价值观念和制度模式,以及品牌理念、营销方式的文化提升和凝练。它的进步和发展是不断创新拓展完善社会主义经营管理思想的内涵,也使企业在社会主义市场经济理论指导下,不断进行文化创新的同时获取动力和源泉。

党的十六大报告明确指出:我们要全面建设的小康社会,是全民学习、终身学习型的社会。企业文化也是企业家的文化,企业家在社会中的地位作用十分重要。通过学习,使我们企业家,特别是企业党组织领导人真正成为深怀爱民之心、恪守为民之责、善谋富民之策、多办利民之事,时时刻刻为老百姓着想的企业领导人。要真正做到权为民所用,情为民所系,利为民所谋,以办实事、解难题、不表率的实际行动,树立合格的企业领导人,合格的共产党人的良好形象。

通过学习,企业要形成尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的企业氛围。当代是科学技术时代、信息时代、知识经济时代,



科学技术决定着生产力的发展方向,企业文化要求企业要尊重知识。如果说,在蒸汽机时代,科学技术在推动生产力发展起的作用是加法效应;那么在电气化时代,它对生产力的加速发展作用则是乘法效应;那么,在今天信息时代,它对生产力的发展就是幂数效应。所以,我们要看到企业文化是提高企业竞争力、凝聚力的决定性因素,是企业健康发展的灵魂。企业文化是企业生存发展的一项重大任务,而不是可干可不干的事,认识不到这一点,你就当不好经理。因此,要办企业,就不能忽视企业文化。

三、企业文化与现代人

1. 人的全面发展

文化有大文化,中文化和小文化。大文化是人类在改造客观世界和主观世界的过程中所形成的全部能力和全部财富的总和。中文化,我认为就是十六大报告中讲的文化建设和文化体制改革,就是思想道德建设和科学文化这部分。主要是指人们改造主观世界的能力和成果,对应的是经济和政治。社会主义先进文化就是指中文化,是与社会主义精神文明相一致的。精神文明就是人们在改造主观世界的社会精神生活的积极成果的总和,对应的就是物质文明、政治文明。它包含两大部分,即:科学教育文化建设和思想道德建设。精神文明既是手段又是目的。精神文明建设作为手段,它为实现物质文明和政治文明提供精神动力、思想保证、智力支持和舆论环境。作为目的,它是全面建设小康社会目标的重要组成部分,就是要提高全民族的思想道德水平和科学文化素质,就是要培育一代又一代的“四有”新人。小文化就是指社会主义精神文明建设中的文化建设。它包括文学、新闻、出版、哲学社会科学等,与思想道德建设、科学、教育、体育与卫生等并列,属于精神文明和中文化的重要组成部分。无论是大文化、中文化还是小文化,其根本目的是为了人的全面发展。在当今时代,人的全面发展的实现形式和具体内容主要表现为促进人的整体素质提高和全面



实现人的现代化。人的现代化是走向人的全面发展的必由途径。对企业来说,职工是企业效益的创造者,企业是职工获取生活财富、实现人生价值的场所。只有先进的企业文化,才能塑造现代企业人。

2. 企业文化建设的重要使命是促进人的全面发展

我们说,企业文化是一种企业家文化,人才文化,经营者的文化,激励人的文化。企业家的理想、人格、胆识、思维、智慧、风格在各具特色的企业文化模式中得以展示。文化品位的高低,反映着企业经营者的综合素质,体现了企业领导人的文化创造和追求。

企业文化是企业文明的净化,企业文化就是人化。企业文化是为人,企业的根基是人,脱离人就没有企业文化。企业组织里的人,他们智慧的自觉发挥的水平,体现在他们的精神上,体现在制度上,体现在生产的产品上。文化表达着企业文明的进步,文化是一种传统,是一种机制,也是种力量,是一种运作企业向前发展的力量,是一种塑造人健康发展的力量。

企业文化根本目的在于创造雇主名牌。在人力资源市场中,享有较高的知名度、美誉度、诚信度的企业,是人们心目中的最佳工作之地,它使现有的员工愿意留在企业工作还使潜在的员工愿意来企业工作,良好的品牌代表着这个企业注重事业留人、感情留人,注重培植独特的感情文化,给员工提供足够注重和进行有效的信息沟通,实行公平合理的纯净评获酬制度,创造有趣的工作环境和信守股东对雇员的承诺。

企业文化通常代表一系列的依存关系的价值观念和行为方式的总和。这些价值观念、行为方式,往往为一个企业员工所共有,往往是一个企业通过较长时间的沉淀所留存下来的。企业文化这一延续特性,也是各种微妙、难以觉察的社会力量共同作用的产物。企业员工通过对企业文化这种延续性学习,学到企业的价值观念和行为方式。他们接受这些观念和行为方式的行为,将在企



业受到褒奖；他们如果拒绝接受这些观念和方式，则在企业受排斥，将受到企业无形力量的打击，这就是企业文化的威力。

党的十六大报告指出，我们党要承担起推动中国社会进步的历史责任，必须始终紧紧抓住发展这个紧要任务。把坚持党的先进性和发挥社会主义制度优越性落实到发展先进生产力、发展先进文化，实现最广大人民群众根本利益上来，推动社会全面进步，促进人的全面发展。因而，我们说搞企业文化，就是要坚持以科学的理论武装人，以正确的舆论引导人，以高尚的精神塑造人，以优秀的作品鼓舞人。我们企业文化的成果，就是以优质的建筑，优化的管理，优秀的人才来体现。建筑企业不仅出现建筑产品，房地产商不光卖房子，而是要塑造现代企业人。这是一项重大任务。

对企业文化的思考我讲了三点：第一点讲了企业文化与现代社会，它是一场严峻的斗争；第二点讲了企业文化与现代企业，它是一项重要的内容；第三点讲了企业文化与现代人，它是一项重大的任务。所以，我们从事企业文化的同志，从事领导工作的同志，从事企业文化研究的专家，应该充分认识我们工作的价值，认识到我们的社会责任。最后我想借中国公司文化研究会会长胡平同志的一句话：在市场经济条件下，有一只看不见的手，是经济规律，同时还有一只看不见的手也是不能忽视的，那就是文化。在新世纪，经济与文化的一体化是时代发展的大趋势。企业文化从理论到实践都是很有开发、很有挖掘潜力的一个富矿，一个“大庆油田”。让我们任劳任怨地去探寻企业文化这座富矿，勤勤恳恳地挖掘这座富矿。



现代企业文化的以人为本原则

——在中国建设职工政研会第五次会员
代表大会(八次年会)上的讲话
(2004年7月25日)

党的十六届三中全会明确提出“坚持以人为本,树立全面、协调、可持续发展的科学发展观,促进经济社会和人的全面发展”,我理解,科学发展观的本质是以人为本,基本内容是全面协调可持续发展,它要求做到:正确处理速度、结构、质量、效益的关系,正确处理社会、人口、资源和环境的关系,正确处理经济发展、社会发展和人的全面发展的关系,正确处理政治文明、物质文明和精神文明三个文明建设的关系。科学发展观的根本要求是“五个统筹”,就是统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济、社会发展、统筹人与自然和谐发展、统筹国内发展和对外开放。落实“五个统筹”要求调动一切积极因素,妥善处理各种利益关系,注意各种发展的良性互动,着力加强经济社会发展的薄弱环节。

今天我在会议上要着重讲的关于现代企业文化,和科学发展观对应起来说,其根本基点,它的本质特征也是以人为本。文化是民族的魂,文化可以创造生产力、提高竞争力、增强吸引力、形成凝聚力,是综合国力的组成部分。企业文化是在一定的社会经济条件下,通过社会实践所形成的并为全体成员所遵循的共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则的总和。全党要树立的科学发展观,我们要大力发展的现代企业文化,核心问题都是以人为本。什么叫“以人为本”?简单说有两个方面,第一,做一切事情的宗旨是满足人的需求,我们搞一切事业都要从人的物质和文化生活的



需要出发,为了造就一代新人出发。第二,干一切事情都要依靠人,依靠人的主观能动性,充分调动人的积极性、创造性。概括地讲,干工作为了人,干工作依靠人,这就是以人为本。下面,我就现代企业文化的以人为本原则讲四个方面,与同志们一起交流。

一、企业价值文化与人的需求

企业价值文化要体现和坚持以人为本的原则,就是要从人的需求出发。我们办企业是为了什么?是为了人。企业是企业文化、企业精神的载体,有远见卓识的企业家都会利用这个载体,塑造和弘扬企业文化,在企业持续发展的基础上,企业员工在这片沃土上不断提高素质,塑造自己的人生之路。优秀的企业文化是领先于竞争对手的关键性力量,文化的缺憾必将带来企业的畸形,文化的丢失必然带来企业生存权的丧失。这说明企业与员工关系密切,员工的人生价值与企业价值之间相互依存、相得益彰。具体表现在企业对内和对外两个方面。

(一)企业对内不断满足员工的需求

企业的价值观是企业文化的核心内容,是企业文化建设的基石,是企业成功的精髓,这就是融组织发展与个人进步为一体的价值观。职工是企业效益的创造者,企业是职工获取人生财富、实现人生价值的场所和舞台。企业因有受过良好培训的员工而得益非浅,而个人则因增加了某项技能、提高了素质而受益。要确立企业发展与员工受益为一体的价值观,就要树立企业的家庭观念,人一方面是生活在自己的家庭里,享有亲情,还有一部分的时间在单位工作,生活在企业的大家庭当中。在企业这个大家庭里,从事某种工作,要尽自己的技能,同时也在单位增进和提高了自己的技能。比尔盖茨说过:“我给员工最大的福利就是给员工以支持,给予员工培训。”我们说的福利,一般就是给套房子或给些钱,他不是这样的,他说给员工最大的福利是给予员工支持,给予员工智慧,这很值得深思。企业文化在经营宗旨上、在企业与员工的相互作用上