



改制后国有企业党的建设理论与实践研究

赵 斌 著

天津社会科学院出版社

改制后国有企业党的建设理论与实践研究

赵 斌 著

天津社会科学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

改制后国有企业党的建设理论与实践研究/赵斌著. - 天津: 天津
社会科学院出版社, 2007.6
ISBN 978-7-80688-316-7

I. 改… II. 赵… III. 中国共产党-国有企业-党的建设-研究
IV. D267.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 064082 号

出版发行: 天津社会科学院出版社
出版人: 项新
地址: 天津市南开区迎水道 7 号
邮编: 300191
电话/传真: (022) 23366354 (总编室)
(022) 23075303 (发行科)
电子信箱: tssap@public.tpt.tj.cn
印刷: 天津市武清开发区腾龙印业有限公司

开本: 850 × 1168 毫米 1/32
印张: 8.5
字数: 210 千字
版次: 2007 年 5 月第 1 版 2007 年 5 月第 1 次印刷
印数: 1 ~ 1000 册
定价: 20.00 元



版权所有 翻印必究

前 言

本书作为天津市“十五”哲学社会科学规划项目，在学校领导关心和同行朋友的帮助下，多次深入企业和党政机关，座谈讨论，调查研究，经过刻苦的努力、艰苦的实践和深入的理论研究，终于得以完成，与读者见面，感到十分欣慰。企业党组织的建设问题，是各级党和政府、理论界和企业界都十分关心的重大理论问题和实践问题。它对于加强和改进执政党的建设，推进国有企业的改革和发展，进一步完善社会主义市场经济体制，构建社会主义和谐社会，具有十分重要的意义。

在完成该项目的过程中，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以国有企业改革进程中党的建设实践为出发点和落脚点，认真研究国有企业改革和党的建设的有关法律、法规、条例以及相关文件，采取历史分析与现实分析相结合的方法，总结经验，开拓创新，研究新情况、新问题，提出新观点、新举措，探索新规律、新模式，以加强和改进改制国有企业党组织的建设。在上述研究思想和研究方法的指导下，首先研究了我国国有企业领导体制的演变过程以及与此过程相联系的企业党组织的建设实践，特别是二十多年来改革实践中的诸多困惑、难点、热点问题和成功的做法、经验。在对企业领导体制和企业党组织建设进行历史分析和研究的基础上，针对人们思想认识上和实践中存在的问题，对于加强党对企业领导的必要性、企业党组织的角色定位、

政治核心作用、党组织实施政治领导的内容途径和方法、党组织对思想政治工作的领导和发挥工会、共青团作用等一系列重大问题，进行了较为深入的思考和研究，在理论认识和企业党务工作规律的探索上有了新的提高，获得了一些感悟。

（一）加强和改进改制企业党组织的建设，是国有企业改革成功、建立社会主义现代企业制度的重要保证，是关系到巩固党的执政地位的重大问题

中国共产党是执政党，不仅要领导国家政权，也必须领导一切政治经济文化组织。国有企业和国有控股企业，是我国实现社会主义现代化的最重要的物质基础，是社会主义制度赖以存在和发展的主要经济保障，是我们党执政的重要经济基础，也是产业工人最集中、党的阶级基础最雄厚的地方。共产党执政，必须掌握经济命脉，必须巩固和发展经济命脉，必须坚持党对国有企业和国有控股企业的领导。我们的改革，是社会主义制度的自我完善和发展。把建立现代企业制度和加强党的建设统一起来抓，是增强企业活力、创建有中国特色现代企业制度的内在要求。明确党组织在改制企业中的角色定位，发挥政治核心作用，是执政党领导作用的重要体现，也是国有企业改革坚持正确方向，建立中国特色现代企业制度的重要保证。只有把现代企业制度的一般特征同社会主义制度的优越性和我们党在政治上的优势结合起来，进行新的创造，才能建立起具有中国特色的健康成长的现代企业制度，最终完成改革的任务。如果企业党组织的建设搞不好，在企业不能发挥政治核心作用，就会失去党对企业的政治领导，不仅不能建立起现代企业制度，而且会削弱我们党执政的经济基础，动摇党的执政地位。

（二）发挥企业党组织的政治核心作用，要紧紧围绕生产经营开展工作，保证、监督党的路线、方针、政策和国家法律、法规在企业的贯彻执行

发展是党执政兴国的第一要务，党的工作重点以经济建设为中心。企业是经济组织，生产经营是企业的中心任务，企业党组织应紧紧抓住生产经营这个中心，服从和服务于这个中心。自觉地把促进企业改革、转换经营机制、加强科学管理、实现科技进步、提高经济效益、实现资产保值增值，作为企业党组织工作的出发点和落脚点，并贯穿企业生产经营的全过程。企业改革的难点，生产经营的重点，职工头脑中的疑点和普遍关注的热点，都是企业党组织发挥政治核心作用的地方。邓小平说过，办好中国的事情，关键在党。办好企业，关键也在党，在于企业对党的路线、方针、政策和国家法律、法规的贯彻执行。近年来，国有企业改革进展顺利，不断发展壮大，活力和实力不断增强，都与企业党组织政治核心作用的发挥，保证和监督党与国家方针政策、法律法规的贯彻落实分不开。要增强职工的凝聚力，深化改革，加强管理，促进发展，就要加强企业党的建设，发挥企业党组织的政治核心作用。

(三) 参与企业重大问题的决策，是企业党组织发挥政治核心作用的重要职责和基本途径

企业党组织参与重大问题的决策的目的，在于保证、监督党和国家方针政策、法律法规的贯彻执行，支持和帮助董事会和厂长（经理）实现民主决策、科学决策，避免在重大问题决策上的失误。同时，参与重大问题的决策，也有利于依靠党组织的力量保证企业正确决策的执行和落实，以确保国有资产的保值增值。改制企业党组织参与重大问题的决策，不是妨碍、更不是取代董事会和总经理依法行使职权，而是有助于他们更好地履行职责、行使权力。企业党组织参与决策的重大问题，一般是指提交股东会、董事会审议决定的问题，主要有：企业经营方针、发展规划、年度计划和重大技术改造、技术引进方案；财务预决算、资产重组和资本运作中的重大问题；中层以上管理人员的选拔、使用和

奖励等。企业党组织参与决策的方法和途径，主要是：党政主要领导商量确定决策议题；开展调查研究，广泛听取党员、职工和有关方面的意见；在党委会或党委扩大会上进行集体研究后，提出意见和建议；如果发现董事会或总经理对于重大问题的决策脱离实际，不符合党和国家方针政策、法律法规时，应及时提出意见，若得不到纠正，企业党组织要负责向政府有关部门反映并向上级党组织报告。企业党组织参与重大问题决策，应建立健全必要的制度，如：厂长（经理）定期向党组织报告工作的制度、企业党政主要领导在重大问题决策前的沟通制度、党组织负责人参加厂长（经理）办公会和厂务会的制度、发动党员关心和参与企业重大问题决策的民主议事制度等。

（四）坚持党管干部和党管人才的原则，搞好企业领导班子建设，造就一支高素质的经营管理者队伍

这是搞好国有企业的^①关键，也是新体制条件下企业党组织发挥政治核心作用的职责要求。根据各地的经验，企业党组织在人事管理中的主要职责是：贯彻干部队伍的“四化”方针和德才兼备的原则，坚持任人唯贤，反对任人唯亲；推荐中层以上管理人员，对厂长经理或董事会推荐和拟定任免（聘任或解聘）的管理人员进行考察，提出意见和建议；对企业各级管理人员负有教育、培养、考核、监督的责任；按照上级有关规定，遵循企业人才成长规律的要求，积极推进企业人事制度改革。任免中层管理人员，事先要经过组织人事部门考察，经过企业党委会、党委扩大会或党政联席会议集体讨论后，由厂长（经理）依法聘任或解聘。要结合企业改革和发展、加强管理和技术进步，切实搞好企业领导班子建设。要以加强思想政治建设为主，全面提高领导班子的整体素质。加强改制企业领导班子建设，关键是选好配强党委书记、总经理和董事长，优化领导班子的整体结构。在新的企业法人治理结构中，厂长（经理）、董事长、党委书记必须要有坚定正确的

理想信念，能够坚定贯彻执行党的路线、方针、政策和党的法律法规，有较丰富的社会主义市场经济知识、必要的科技知识和岗位责任所要求的管理能力；坚定地依靠党组织和广大职工办企业，善于走群众路线，自觉接受各方面的监督；勤奋敬业，勇于奉献，清正廉洁，艰苦奋斗，开拓进取，扎实工作；谦虚谨慎，努力学习，善于同领导班子成员和谐相处，合作共事。要加强企业领导班子成员的政治、业务培训。通过培训，正确掌握社会主义市场经济理论和科学发展观，增强党的观念、群众观念、法制观念，树立正确的世界观、人生观、价值观和社会主义荣辱观，增强驾驭社会主义市场经济的能力。要加强对企业领导人员的监督，充分运用党内监督、法律监督、职工民主监督、财务审计监督和社会舆论监督等手段，加强重大问题决策的监督，特别要加强资金运作和用人决策上的监督。严格实行资产经营责任制，认真落实企业年度审计和厂长（经理）离任审计制度、企业领导人员收入申报制度、招待费用向职代会报告制度和直系亲属工作安排回避制度，努力建立健全符合我国改制企业实际需要的领导人员激励机制和约束机制。

（五）领导企业思想政治工作和精神文明建设，努力建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍，是企业党组织的一项主要任务

思想政治工作，是我们党的光荣传统和政治优势，是搞好企业改革和发展的一大法宝。作为国有企业和国有控股企业，既要承担物质文明建设的任务，也要承担精神文明建设的任务，结合企业文化建设，培养有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍。企业党组织要切实加强对思想政治工作和精神文明建设的领导。要根据企业改革和发展的实际，制定思想政治工作和企业文化建设的整体规划、年度计划和相应的制度，并组织实施，把思想政治工作、精神文明建设和企业文化建设有机地结合起来，实

现三者的对接；讨论决定企业思想政治工作和精神文明建设中的重大问题；组织和发挥党员的先锋模范作用，搞好经营管理人员的思想作风建设，做好群众工作，动员职工完成各项任务；了解和掌握职工思想动态，采取有效方式有针对性地做好思想工作，调动职工的积极性、主动性，增强职工的凝聚力；以培养有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍为目标，建立强有力的思想政治工作管理体制和运行机制。要逐步形成党委统一领导、党政共同负责、党政工团齐抓共管，以专职政工人员为骨干、经营管理人员和职工群众广泛参与企业思想政治工作的生动局面。

（六）加强企业党组织的自身建设，保持党的先进性，把全心全意依靠工人阶级的方针落到实处

企业党组织发挥政治核心作用，首先加强党组织的自身建设，搞好党性党风教育，保持党的先进性，发挥党支部的战斗堡垒作用、领导干部的示范表率作用和党员的先锋模范作用。要根据企业改制后的新情况，及时调整党支部设置，选配好党支部书记，经常检查督促党支部有效地开展工作。以增强党性、提素质为目标。切实加强对党员的教育、管理和监督，保持党员队伍的先进性、纯洁性，结合企业的改革和生产经营，开展党员的责任目标管理、民主评议党员、争优创先活动。坚持标准，保证质量，积极做好生产经营一线和青年职工中发展党员的工作。要按照精干、高效、协调，有利于加强党的建设与思想政治工作，有利于促进企业改革和发展的原则，合理配置改制企业党组织的工作机构和配备党务工作者。党组织自身建设的加强和改进，特别是党员、干部教育活动的开展，必须同贯彻全心全意依靠工人阶级的方针结合起来。围绕生产经营做好宣传群众、组织群众、凝聚人心、形成合力的工作，是企业党组织经常性的主要工作。党组织必须保持同群众的血肉联系，时刻警惕、坚决纠正脱离群众的思想 and 行为。要把全心全意依靠工人阶级的方针落到实处，必须有

制度上的保证，特别要坚持和完善企业工会和职代会制度，发挥工会和职工代表大会在民主决策、民主管理、民主监督中的作用，保证它们行使应有的权利。全心全意依靠职工群众，要领导和支持工会、共青团等群众组织及职工代表大会依照法律和各自的章程自主地开展工作，为凝聚群众，促进企业改革、发展和稳定，发挥应有的作用。

客观的说，改制企业党组织的建设问题，是国有企业改革实践中社会主义现代化建设新时期出现的新问题，仍有许多实践中的难点和疑点需要从理论予以回答。诸如：如何从理论与实际的结合上，切实解决“中心”与“核心”、“新三会”与“老三会”的关系问题；如何从制度和政策层面，有效防止改制企业党组织的政治资源和工作资源流失问题；等等，仍然在困惑人们的头脑，束缚人们的手脚，有待于做进一步的深入研究，做出理论说明，拿出在实践中切实可行并便于操作的方案。

目 录

前 言	(1)
第一章 改革开放前国有企业领导体制的历史回眸	(1)
第一节 建国前“国有企业”领导体制和企业党组织的 作用	(1)
一、厂长领导下的“三人团”制	(2)
二、厂长领导下的厂务会议制	(5)
三、工厂管理委员会制	(7)
第二节 改革开放前国有企业领导体制和党的建设	(10)
一、建国初期的企业领导体制	(10)
二、社会主义改造基本完成后的企业领导体制	(19)
三、“文化大革命”时期的企业领导体制	(21)
第二章 改革开放后国有企业领导体制和党的建设探索	(25)
第一节 改革开放后国有企业领导体制的构建	(25)
一、党委领导下的厂长负责制的恢复	(25)
二、厂长负责制的试点和全面铺开	(29)
三、《企业法》对于国有企业领导体制的规范	(32)
第二节 国有企业改革对企业领导体制和党的建设 的创新	(35)
一、对国有企业党组织建设的理论探索	(35)
二、企业领导体制改革的深化和企业党组织建设的创新	(38)

第三章 改制后国有企业党组织的角色定位	(46)
第一节 改制企业党组织角色定位的依据和内容	(46)
一、改制企业党组织角色定位的依据	(46)
二、改制企业党组织角色定位的内容	(49)
第二节 改制企业党组织正确定位的认识问题	(54)
一、改制企业党组织角色定位的认识误区	(54)
二、企业党组织角色定位在理论上的障碍	(56)
三、企业党组织角色定位在实践上的障碍	(60)
第三节 确保改制企业党组织角色定位的举措	(62)
一、健全企业体制和机构, 实现企业负责人和企业党 组织的准确定位	(62)
二、规范法人治理结构, 理顺“新三会”和“老三会” 关系	(69)
三、加强党的自身建设, 确保党组织的政治核心地位 ...	(70)
第四章 改制企业党组织决策功能的释放与实施	(74)
第一节 党组织参与企业重大问题决策的必要性	(75)
一、“参与企业重大问题决策”是保证党组织发挥政治 核心作用的一条基本途径	(75)
二、“参与企业重大问题决策”是深化国有资产管理体 制改革的客观要求	(77)
三、“参与企业重大问题决策”是发挥党组织决策资源 优势的需要	(80)
第二节 党组织参与重大问题决策的特点和原则	(83)
一、企业决策的含义	(83)
二、企业决策的特点	(84)
三、企业决策的基本原则	(87)
第三节 党组织参与重大问题决策的内容及途径	(89)
一、企业党组织参与重大问题决策的内容	(89)

二、党组织参与企业决策的基本路径和方式	(92)
三、党组织参与企业重大问题决策的现实要求	(95)
第五章 改制企业领导班子的协调与凝聚	(98)
第一节 企业领导班子内部矛盾的透析	(98)
一、企业领导班子矛盾分歧的种类及缘由	(99)
二、企业领导班子不协调的表现及成因	(103)
第二节 加强企业领导班子建设的基本思路	(109)
一、教育、考核、管理有机结合，大力提升改制企业领导 班子的整体水平	(109)
二、发挥企业党组织的政治优势，在企业内部的不同层次 上贯彻民主集中制原则的基本精神	(113)
三、正确把握领导角色定位，提高班子整体协调能力，成 为贯彻“三个代表”重要思想的组织者、推动者和实 践者	(119)
第六章 改制企业党管人才战略原则的实施	(127)
第一节 党管人才原则的提出	(127)
一、党管人才是时代发展提出的重大课题	(127)
二、党管人才是党管干部的深化与延伸	(129)
三、党管人才是适应管理方式转变的需要	(130)
第二节 党管人才原则的界定	(131)
一、党管人才的内涵	(131)
二、党管人才的特点	(134)
三、党管人才的原则	(137)
第三节 国有企业经营管理者队伍建设现状的考察	(140)
一、基本评价	(141)
二、存在的主要问题	(143)
第四节 造就高素质企业经营管理者队伍的构想	(151)

一、按照完善社会主义市场经济体制的要求,从宏观上构 建国有独资或控股企业领导人员的管理体制	(151)
二、加强思想政治建设,努力抓好企业“四类高层人员” 的选拔、培养以及人才源头的开发,为现代企业制度 的建立提供坚实的人才保障	(153)
三、发挥市场在企业经营管理者资源配置方面的基础性作 用,逐步建立规范的市场选择制度	(154)
四、以经营管理者薪酬制度的改革为切入点,健全激励与 约束机制,推进企业经营管理者职业化进程	(156)
五、要建立重大用人失误失察的责任追究制度,同时还要 建立产权代表诚信档案	(160)
第七章 改制企业思想政治工作的基本模式	(161)
第一节 改制企业思想政治工作的地位与作用	(161)
一、改制企业思想政治工作的地位	(161)
二、改制企业思想政治工作的作用	(162)
第二节 改制企业思想政治工作的基本特征与内容	(165)
一、改制企业思想政治工作的基本特征	(165)
二、改制企业思想政治工作的基本内容	(169)
第三节 改制企业思想政治工作的方针和原则	(174)
一、改制企业思想政治工作的方针	(174)
二、改制企业思想政治工作的基本原则	(176)
第四节 改制企业思想政治工作的基本方法	(183)
一、输类方法	(183)
二、通类方法	(185)
三、自育类方法	(186)
四、激励类方法	(188)
五、渗透类方法	(189)
第八章 改制企业思想政治工作的改进与创新	(191)

第一节 新的挑战与考验	(191)
一、国际政治格局与政治思潮方面的新变化给思想政治工 作提出了严峻考验	(192)
二、世界经济全球化的发展趋势对思想政治工作提出新的 更高要求	(193)
三、网络时代的到来给传统思想政治工作带来重大影响和 挑战	(195)
四、干部职工思想行为的新变化呼唤着思想政治工作的改 进与创新	(200)
第二节 思想误区与实践性障碍	(203)
一、认识上的主要误区	(203)
二、实践中的突出问题	(207)
第三节 改进的思路与对策	(211)
一、面向企业生产经营, 拓宽思路, 把握思想政治工作的 最佳契合点	(211)
二、转换思想政治工作调控手段, 由平面调控体系向多维 度立体调控体系拓展	(214)
三、坚持解放思想, 与时俱进, 实现思想政治工作的理念 创新	(216)
四、充分利用现代网络手段, 因势利导, 开辟思想政治工 作的新天地	(218)
五、深入调查研究, 探索工作规律, 加大企业思想政治工 作理论研究的力度	(219)
第九章 改制企业党的建设与企业文化建设的对接	(221)
第一节 实现对接的主要依据	(222)
一、实现对接是企业党组织实践“三个代表”重要思想的 内在要求	(222)
二、实现对接是现代企业自身发展规律的客观要求	(223)

三、实现对接是二者相互依存关系的必然要求	(225)
第二节 括清企业文化建设的内涵	(226)
一、企业文化的概念和主要内容	(227)
二、企业文化的基本内容	(233)
三、企业文化的特征与功能	(237)
四、企业党的建设与企业文化建设的关系	(240)
第三节 把握对接的基本思路	(243)
一、把握方向	(243)
二、培育精神	(247)
三、夯实基础	(248)
四、营造环境	(250)
五、建设队伍	(251)
六、当好代表	(252)
主要参考文献	(253)
后 记	(255)

第一章 改革开放前国有企业 领导体制的历史回眸

纵观国有企业领导体制的形成与变迁，是与中国共产党所领导的革命和建设事业的发展进程联系在一起的。从夺权到掌权，从中央苏区到新中国的成立，从新民主主义革命到社会主义革命和建设的全面展开，传统国有企业的党、政、工三分权力的体制格局既有革命战争年代的影子，又有计划经济的烙印，同时也有共和国政权体制的痕迹。国有企业改制后，企业党组织工作和自身建设面临的所有问题几乎都与企业领导体制相关联。显然，不了解国有企业领导体制及其运作的历史，要想合理科学地构建适应现代企业制度要求的领导体制，全面完成国有企业改革的任务，并保证企业的健康运行是不现实的，要想按照“三个代表”重要思想的要求，全面加强改制国有企业党的建设更是不可能的。因此，在本书的开篇，就要首先对我国传统的企业领导体制进行历史考察和科学的理性分析。

第一节 建国前的“国有企业”领导体制 和企业党组织的作用

据有关资料记载，我们党早在 30 年代就开始在革命根据地创办企业。我国传统国有企业领导体制的雏形就是在那个时候奠定的。半个多世纪以来，我国的国有企业领导体制和与此相联系的