

一、学习篇

充分发挥党在国有企业中的政治优势

—— 在建立现代企业制度过程中
加强和改进国有企业党建工作

陈良宇

党的十四届三中全会提出了在本世纪末初步建立社会主义市场经济体制和现代企业制度的目标。党中央、国务院领导同志对上海的现代企业制度试点工作十分关心。1994年5月，江泽民同志在上海视察工作时指出：“上海很有条件搞好现代企业制度的试点”。根据党中央和江泽民同志的指示精神，市委、市政府对上海如何率先建立现代企业制度进行了认真的研究和部署，提出了经过三年时间的努力，到1997年基本建立现代企业制度的目标。围绕这一目标，近两年来，上海按照立足从整体上搞活国有经济的思路，积极开展现代企业制度的试点工作，已取得了初步成效。与此同时，上海也非常重视企业党的建设工作，注意充分发挥党在国有企业中的政治优势，并在实践中注意研究解决新的问题。

一、统一思想 充分认识加强和改进国有企业党建工作的重要性

中国建立现代企业制度，是一个新生事物。在建立现代企业制度过程中，如何发挥党组织的政治核心作用，这也是一崭新的课题。应当肯定，在由工厂制向公司制转变的过程中，广大党政干部能够面对新情况、新问题，大胆实践，积极探索。但是，在少数同志中也不可避免地存在着一些片面的认识。主要表现在：有的认为，企业是经济组织，共产党是政治组织，搞现代企业制度要与国际惯例接轨，企业党组织可有可无；有的认为，有了法人治理结构，企业党组织可以缩小工作范围，其功

能象机关党委那样，只要管党员就行了；更多同志对现代企业制度条件下党组织如何具体发挥政治核心作用，思想上存有困惑，工作上难以下手；还有的同志对在新的企业制度中如何贯彻全心全意依靠工人阶级的指导方针存在有畏难情绪，等等。

针对上述模糊观点和认识偏差，市委把统一思想和提高认识作为加强和改进现代企业制度条件下党建工作的首要保证，坚持以党的基本路线、邓小平同志新时期党建理论和党的十四届三中、四中、五中全会精神为指导，反复宣传党中央关于加强和改善党的领导、加强和改进党的基层组织建设、加快现代企业制度试点步伐等一系列理论观点和指示精神，教育引导各级党组织、有关行政部门以及企业党政干部在整个现代企业制度试点过程中，把握正确的指导思想，始终做到六个坚持，即：坚持党的领导是改革与发展的根本保证观点；坚持以经济建设为中心，把深化企业改革、转换经营机制、提高经济效益、促进社会稳定作为党的工作的出发点和落脚点；坚持企业领导体制“三句话”的方针；坚持企业的社会主义方向；坚持继承传统与改革创新相结合，中央精神与上海实际相结合；坚持依法办事，同时，以鲜明的态度批评某些淡化和弱化党的领导的错误观点，及时总结和宣传试点过程中的先进经验和有益探索。通过上述工作，全市上下形成以下三点共识：

一是对要不要加强国有企业党的建设问题形成共识。大家普遍认识到，党的基层组织是党的全部工作和战斗力的基础，国有企业是党执政的经济基础，“基础不牢，地动山摇”，发挥企业党组织的政治核心作用，是深化企业改革、建立现代企业制度的内在要求。特别是在实行“两个根本性转变”，实现“九五”规划和2010年跨世纪目标的关键时刻，更要加强党的领导，搞好党的建设。实行市场经济，利益主体分立，相对于计划经济条件下的大锅饭、铁饭碗，无疑是一大进步。但是，在许多情况下，利益主体分立，又是一把双刃的剑，容易产生追逐利益的本位主义和短视行为，容易产生刚性的个体利益、眼前利益、局部利益。既然我们要搞的是社会主义的市场经济，而社会主义是以广大人民的

共同利益，以最大多数人的最大利益和长远利益为归依的，那么这种共同利益和长远利益，谁来代表、谁来维护？只能是党来代表，党通过党的基层组织，教育党员带领人民来维护。所以，没有一个统一的党及其领导下的坚强的基层党组织来维护和代表这种利益，就搞不好社会主义市场经济。许多同志谈到，在中国，只要党的宗旨不变，党的性质不变，不管形势怎样发展，企业党的建设都不能削弱；历史的经验告诉我们，不抓经济建设，要犯历史性错误，不抓党的建设，也要犯历史性错误。

二是对必须珍视和发挥我们党的政治优势的问题形成共识。在几十年的战斗洗礼中，我们党积累了丰富的领导革命斗争和经济建设的经验，包括企业党组织在内的基层党组织及其他与广大人民群众之间那种桥梁和纽带的关系，他们所开展的一系列有效的工作，都是我们党的丰厚的组织资源，是党的政治优势。与外国政党相比，中国共产党强有力的基层组织，恰恰是其优势；重视党的基层组织建设，是珍视党的组织资源的表现。我们决不能“身在宝山不识宝”。

三是对党对企业的政治领导权决不能丧失的问题形成共识。许多同志认为，在当前国际国内政治经济形势的大背景下，强调党对企业的政治领导权决不能丧失，有很强的针对性和现实性。我们必须坚持马克思主义关于领袖、政党、阶级、群众相互关系的基本观点。领袖离不开政党，政党离不开阶级，阶级离不开群众。当前，改革要深入，政企要分开，党对企业的领导必须加强。党对企业政治上的领导权，既体现了党和国家的路线方针政策的领导，也包括上级党组织对企业的领导。就企业来说，主要是发挥党组织的政治核心作用，具体表现为企业党组织对精神文明建设和思想政治工作的领导权，对贯彻执行党和国家方针政策的保证监督权，对企业重大问题决策的参与讨论权，对党管干部原则的贯彻实施权，对企业党群组织的领导权和企业其他组织及各方关系的协调权。

由于市委在事关政治方向、政治立场、政治观点、政治纪律等重大

原则上，态度明确，旗帜鲜明；也由于上海从上到下对加强企业党建的认识比较一致，思想比较统一，从而保证了国有企业党的建设有一个思想上、政治上、宣传舆论上的良好氛围，保证了现代企业制度试点工作有一个良好的开端。

二、狠抓落实，加强对现代企业制度试点中党建工作的领导

在深化企业改革，建立现代企业制度过程中，市委对加强和改进国有企业党建工作思想重视，任务明确，加强领导，采取了一系列措施和工作步骤。

首先，深入调查研究，制定文件，进行面上指导。早在 1993 年，市委就围绕在转变经营机制中如何加强企业党的建设，在全市范围内开展了历时三个月的大调查，召开了基层党建工作会议，下发了《关于当前加强和改进国有企业党的建设的若干意见》，为开展现代企业制度条件下的党建工作打下了良好的基础。党的十四届三中、四中全会召开之后，我们围绕现代企业制度与党的建设的新课题加强了调查研究工作，并在此基础上，由市委组织部制定下发了《关于在现代企业制度试点过程中加强和改进党组织工作的若干意见（试行）》，及时进行指导。

其次，坚持党的工作与企业建制通盘考虑，同步安排。为了加强对试点工作的领导，我们成立了工作领导小组和办公室。党、政共同做好试点工作总体方案、配套文件的研究制定，以及企业试点方案评审等项目工作。在整个试点工作中做到五个同步；即法人治理结构与党委班子同步配备，党群组织与行政组织同步建立或调整，党、政工作同步规划，党、政试点方案同步设计，党、政功能同步到位。

第三，总结经验，以点带面，推进试点工作深入健康地发展。近两年来，我们多次召开股份制企业、现代企业制度试点单位党建工作专题座谈会、研讨会，先后总结交流了党组织参与重大问题决策、坚持党管干部原则、做好思想政治工作、加强民主管理等各个侧面的经验。1996 年以来，我们又配合中组部调查组，对试点单位的党建工作作了比较系统

的回顾，总结了正广和总公司党委的先进典型经验。

第四，制定企业党建工作的目标规划，建立健全责任制，加强检查和考核。四中全会以后，我们制定了《上海党的建设三年规划》。各大口工作党委，各区县党委和各局、总公司、企业党组织也分别制定了党建规划。有了明确的目标后，我们又提出要建立健全责任制，形成一级抓一级、一级带一级、一级促一级 层层抓落实的工作机制 形成党委书记带头抓党建，党委成员分工抓党建，党员行政、业务干部共同抓党建，全体党员齐心协力抓党建的新格局。为了使工作落到实处，市委组织部还组织联合考核组，用两个多月的时间，对全市局级单位落实党建三年规划的情况进行了专项考核。根据考核结果，我们对于在新的形势下抓党建工作有责任感、有创新、有实效的党政领导干部进行大张旗鼓的宣传、表扬 对于长期不抓党的建设 企业党的工作软弱涣散 党员和群众极不满意的领导班子和主要责任人提出严肃批评 直至采取必要的组织措施 调整领导班子 这对整个党建工作起到了推动和促进作用。

三、抓住机遇，积极探索现代企业制度条件下党建工作的新路子

从《企业法》到《公司法》从过去厂长 经理 负责制到现在的法人治理结构，是符合历史发展方向的进步。这个变化，为加强和改进国有企业党建工作提供了机遇。我们十分珍惜这个机遇，注意抓住这个契机，大胆实践，积极探索，努力建立一套适合现代企业制度特点的企业党建工作的新机制。近两年来，我们主要在以下六个重要问题上作了一些探索，并取得了一些初步成果。

1. 探索建立科学法人治理结构

认真贯彻党中央关于企业领导体制“三句话”的指导方针，从我国的国情和企业实际出发，吸收、借鉴国外的有益经验，建立具有中国特色的现代企业领导体制。这个领导体制，既要按照《公司法》的有关规定 建立组织独立、权责明确、相互制衡的法人治理结构 又要充分体现党组织的政治核心地位，保证职工群众的主人翁地位，做到党、政、工

“三过硬”、“三加强”。为此，我们注意了这样几点：一是决策层与执行层分开，董事长与总经理分设，董事会与经理班子分设。按《公司法》的有关规定，建立公司股东会、董事会、监事会、经理班子。董事长一般不得兼任总经理（小型国有企业可设执行董事，执行董事与总经理可由一人担任），国家公务员不得担任公司董事、经理，董事会一般不与经理班子重合。二是党委成员与行政领导成员交叉任职，“双向进入”。一方面，利用国有资产控股优势，按照法定程序，推荐符合条件的党委成员进入法人治理结构的领导层；另一方面，把符合条件的董事会、监事会、经理班子中的党员，按照党章规定的程序吸收到党委中来。三是对具备“两手抓”素质的党委书记和董事长由一人担任，并配备以主要精力抓党建工作的党委副书记；党委书记可按法定程序担任副董事长。国家控股集团的党委书记、董事长尽量由一人担任。这种“双肩挑”任职方法从组织上强化了党组织在企业法人治理结构中的地位，从“源头”上保证了党委参与重大问题决策；有利于党组织管大事顾全局，紧密围绕企业生产经营开展工作；有利于提高企业党组织在企业中的威望和威信。四是培养和形成一个讲政治、讲正气、懂经营、会管理、符合现代企业要求的高素质企业领导集体。企业的厂长、经理或者董事长、总经理等行政领导要增强三个观念，即组织委派的观念、政治责任的观念和依法行事的观念。党员厂长（经理）还应加强党员身份的观念，一言一行必须对党和人民负责，自觉接受党组织的监督。

2. 探索建立管资产、管党组织、管人“三统一”的组织管理体系和干部管理体系

打破按行政隶属关系设置党组织和管理干部的模式，形成以产权关系为纽带的组织管理和干部管理新格局，做到谁控股，谁派人，谁管党组织。跨省、市、自治区建立的子公司，其党组织一般由当地党组织领导。在组织管理和干部管理中，坚持党管理干部原则与依法管理人相结合，干部工作直接管理与间接管理相结合，组织配置与市场配置相结合。为了在企业干部配置中更好地引入市场机制，我们建立了上海

市厂长经理人才公司，以期通过发挥这个公司的管理功能，走出一条企业干部人事制度改革的新路子。

3. 探索企业党组织参与重大问题决策的内容、途径和程序

参与重大问题决策，这是党章赋予企业党组织的重要职责之一，是企业党组织发挥政治核心作用的基本途径。在实际工作中，我们注意了以下三点。（1）党委在参与决策中注重决策的战略性和正确性。党委参与决策不是事无巨细都管，而应是那些涉及企业经营和发展的带方向性、全局性、长远性、关键性的问题 对社会产生较大敏感的问题 与职工切身利益相关的原则问题。（2）规范决策程序。一般的程序是 准备提交董事会讨论决定的重大问题，先在党委会内酝酿；通过党委扩大会议、党政联席会、中心组学习会、党政主要领导碰头会等形式 吸收集体智慧 形成思路 董事会中 党委成员把党组织的意见体现到股东会、董事会的决策之中；形成决策后，党委组织发动各级党组织和全体党员带头贯彻公司领导层的决策意图。（3）建立制度，明确责任，使企业党委参与重大问题决策有章可循。

4. 探索建立健全激励与制约相结合的管理机制

企业的激励（动力）机制和约束（刹车）机制 是建立现代企业制度的重要内容。为改革企业存在的“激励无方、制约乏力”的问题 必须建立健全行之有效的激励与制约相结合的管理机制。

在企业的动力机制方面，应该强调以下三方面：第一，必须保证董事会有实实在在的对总经理的任免权，同时也要保证总经理处理日常工作全部处置权，任何对总经理这种权力的不适当的干预，都会使企业法人治理结构和正常功能受到伤害和不良影响；第二，大力表彰政绩突出、政风优良的优秀企业领导人员的业绩，提高他们的社会知名度，增强他们的事业成就感；第三，积极推行国有企业领导人员年薪制，并对国有资产保值增值作出重大贡献，经营业绩突出者，经有关部门批准，实行一次性重奖，充分调动他们的积极性和创造性。

在构筑企业的约束系统方面，首先，要设立不同类型的监事会。国

有独资公司（含企业集团）宜设立以体外监事为主的监事会，其成员由政府综合部门和国有资产控股机构有关人、社会有关方面专家、本企业纪检（监察）人员和职工代表组成。有限责任公司和股份有限公司宜设立企业内外结合的监事会，其成员由股东代表和本企业纪检（监察）人员和职工代表组成。公司监事不得兼任董事、经理和财务负责人等其他高级管理职务。监事会工作机构与党的纪检部门、行政监察部门合署办公，实行一套人马、三块牌子。其次，要建立党内外结合的监督约束体系。对法人代表和经理实行资产经营责任制和年薪制，从经济责任上约束；严格党内组织生活制度和有关廉洁自律、重大事项报告等方面的监督制度，从党的组织纪律上约束，实行企业体制、决策程序、法律法规、中介机构、社会舆论等方面的约束，逐步形成由经济责任、组织纪律、运行程序规范三大方面构成的党内外结合的监督约束体系。

5. 探索建立党组织联系群众、宣传群众、组织群众、团结群众的工作制度

在试点过程中，我们一方面注重抓好“硬件”，从组织上确保企业党组织的政治核心地位和工人阶段的主人翁地位；另一方面，又注重抓好“软件”，要求企业党组织善于运用“非行政权力”，全方位、立体式地开展思想政治工作，团结职工，关心群众、凝聚人心。1994年以来，上海在基层党组织中广泛开展的“凝聚力工程”建设与在领导干部中开展的“以突出政绩造福于民，让人民高兴，以良好的政风取信于民，使人民放心”的活动，对企业改革、发展、稳定发挥了重要作用。纺织系统在产业结构大调整中，先后有十几万职工下岗、转岗，企业党组织高扬党的旗帜，以“凝聚力工程”为抓手，做到“无情调整，有情操作”，既使全行业在第二次创业中迈出了坚实的一步，又保证了安全转移，平稳过渡，没有出现大震荡。为了提高企业党组织做群众工作的能力，我们要求各控股（集团）公司党委把工作重心下移，在企业最基础的层面上下功夫，花力气。许多企业党组织坚持实行让党员先知道、先讨论、先行动的“三先原则”，坚持领导干部“联系贫困户，解决急难愁”的制度，坚持企业党代表常任制，取得了良好的效果。

6 探索职工民主管理和民主监督的新途径

在这方面，主要做了以下四项工作：

一是普遍推行职工民主管理和民主监督制度。在大多数试点单位，工会领导成员都参加了试点工作的领导机构和工作班子，在试点总体方案或公司章程中，载有工会和职工民主管理的条款或章节，半数以上企业已制定了加强工会和职工民主管理配套意见。一些试点企业还积极探索职代会与公司法人治理结构的关系，基本形成了职代会与股东会、董事会召开的程序规则。同时，职代会制度的内容在新形势下得到了充实和发展。三维制药公司成立了职工代表参加的干部监督评议会，让职工拥有听政质询权、考核评议权和信任表决权，监督公司对干部的任免。三枪集团公司和毛麻集团公司重视职代会对国有资产保值增值的监督，使职工民主管理与企业资产经营管理相结合。

二是认真贯彻实施《劳动法》，建立平等协商、签订集体合同制度。全市已有 800 多家企业工会按《劳动法》规定依法建立了平等协商、签订集体合同制度。

三是逐步推行职工董事、监事制。试点企业的情况表明，工会和职工代表进入董事会和监事会能够使公司决策层的组成不仅表达企业经营、资产运作内容，同时表达经营决策直接执行者——企业广大职工的意愿和利益，吸取广大职工的智慧，激发他们实现决策的创造性和积极性。这对于实现国有资产保值增值和协调劳动关系，保护和提高生产力，都具有十分重要的意义。

四是重视和支持职工持股会依法运行。职工持股会制度是实现企业资产重组、塑造多元投资主体、加快企业转机建制的新型产权制度。职工持股，使职工劳动者和出资者的双重身份更加明显，通过资产联结，真正形成职工与企业的命运共同体，为职工主人翁地位的实现增添了经济内涵，提高了职工在企业的经济地位。

（本文作者系上海市委副书记）

提高认识 积极探索 努力搞好企业文化建设

田庆鲁

“企业文化”这个概念的正式提出是近 20 年的事。1974 年 美国著名管理学家彼得·德鲁克在其著作《管理——任务、责任、实践》中提出“管理以文化为基础”；“管理是一种社会职能 既要承担社会责任，又要植根于文化之中”首次把企业管理与“文化”联系起来 而企业文化理论的确立则是在 80 年代初期引起管理学革命的四部书，即威廉·大内的《Z 理论》、帕斯卡尔和阿索斯的《日本的管理艺术》、特雷斯·迪尔与阿伦·肯尼迪的《企业文化》、托马斯·彼得斯与小罗伯特·沃特曼的《追求优势》。

虽然企业文化这一概念和理论的明确提出是在 70 年代中期、80 年代初期，但大量的事实表明，企业文化早就在我们石油企业生根、开花，有的还结出了丰硕的果实。我们石油行业的企业文化建设，有着光荣的传统。50 年代，玉门油田就形成了以自力更生、艰苦奋斗、勤俭节约和多做贡献为主要内容的“一滴油”精神，使老油田焕发了青春。60 年代 随着大庆油田的发现与开发 形成了以爱国、创业、求实、献身为主要内容的大庆精神。在大庆精神的鼓舞下，培养了一代又一代富有献身与开拓精神的石油人 继而开发了胜利、辽河、华北、大港、中原等大型油田，为中华民族的振兴做出了积极的贡献。就我们中原油田来讲，1988 年以来，我们曾经倡导过企业文化建设，不少单位概括了自己的企业精神，同时注意了环境的建设与改造，注重了群众性的文艺体育活动，为培育企业精神、树立企业形象起到了一定的积极作用。但那时

我们是在计划经济体制下进行的，带有计划体制的烙印，这主要表现在对企业文化的内涵与作用缺乏比较深刻的认识，企业文化建设起点较低，有的则把企业文化当成公关文化；还有些单位提出的企业精神缺乏个性，往往是几句概念化的口号，不能真正反映出企业的特点，等等。所以，应当承认，我们油田的企业文化建设还处在初级阶段，现在我们正处在计划经济体制向市场经济体制过渡的历史时期，油田的内部和外部的环境条件正在发生着深刻的变化，这既为我们加强企业文化建设提供了极好的机会，同时也提出的挑战。我们要认清形势，抓住机遇，迎接挑战，把企业文化建设提高到一个新水平。

一、进一步提高对建设企业文化重要意义的认识， 增强建设企业文化的自觉性

1. 建设企业文化是企业求生存、谋发展的内在要求

在市场经济条件下，企业要生存与发展，必须参与市场竞争。就中原油田而言，目前，已有 200 多支、上万人的专业化施工队伍打入了外部劳务技术市场，年产值达 10 多亿元。像钻井、筑路等专业化队伍还参与了国际市场竞争。下一步，还会有更多的队伍参与外部市场的竞争。大量事实证明，今天的竞争力已经是商品力、销售力、形象力“三合一”的综合竞争能力。良好的品牌、信誉、形象是企业不可估量的无形资产，在市场竞争中占有相当重要的优势地位。企业品牌靠文化来宣传，企业信誉靠文化来传播，企业精神靠文化来培育，企业形象靠文化来塑造。企业的生存发展或是破产消亡完全由企业在市场竞争中的成败来裁定。企业的生存与发展问题比以往任何时候都显得迫切。企业要想在激烈的市场竞争中取胜，只有以企业文化的宏观眼光看待生存与发展，以新的生存发展方式寻求新的出路，充分挖掘和利用有利的环境条件和企业内部潜力，以适应社会发展的需要，才是企业发展的真正方向。因此，加强以塑造和传播企业形象、取得市场主动权和制高点为主要功能的企业文化建设，是市场经济条件下企业开拓内外部市场、谋

求生存和拓展的必然选择和内在要求。

2. 建设企业文化是企业强化管理的需要

管理是生产力，是企业发展的永恒主题。科学管理是现代企业制度的一个重要特征。企业只有强化管理，才能有市场、有效益。强化管理的有效手段之一便是加强以人为本的企业文化建设。实践证明，任何精美的产品都可能被仿造，任何先进的技术都可能被学习，唯有高品位的管理思想难以被模仿。目前，企业竞争在很大程度上是管理的竞争，尤其是对人的管理，它是管理的核心。生产也好，经营也好，最终是靠人来完成的，古人云：“得人者得天下”。被日本企业界誉为“经营之神”的松下幸之助之所以能创建起他的电器王国，就在于他有“企业即人”的经营思想。另外，在管理上，管理体系的“七S”中（技能、人员、作风、最高目标、结构、战略、制度），日本企业重视战略、结构、制度这三个硬“S”，并且把这七个“S”融合起来，形成一个相互依靠的强有力的网络，而美国企业只重视三个硬“S”，忽视了四个软“S”。这就是日本企业之所以能在国际市场取胜的奥秘，而管理体系中的四个软“S”正是企业文化制胜战略的核心组成部分。由此可见企业文化对管理的重要意义。目前，我局已把企业文化建设列入“九五”期间的七大发展战略之一，要抓住机遇，大力加强企业文化建设，促进企业管理工作迈上一个新台阶，加快油田经济的发展。

3. 建设企业文化是企业凝聚队伍的需要

建立现代企业制度是构建社会主义市场经济体制基本框架中的重要一环，而现代企业制度的建立又是企业不断深化改革的结果。随着改革的深化，一些新的改革措施不断出台，势必给人们带来利益结构的重新调整、思维方式的再度构建和价值观念的不断变化。此外，就目前众多的企业来看，都不同程度地面临着这样或那样的一些实际困难。企业好比大海中载负沉重的航船，面对惊涛骇浪，全体职工唯有齐心协力，同舟共济，才能使航船破浪前进；每个职工才能从企业的成功中获得个人事业的成功和最大的物质利益。拿我们中原油田来说，目前面

面临着后备储量接替不上，油气产量逐年递减、历史债务沉重、人员和设备大量富余等一系列具体困难。在这种情况下，就更加需要发挥企业文化的凝聚功能，立足于心灵的感召、情感的凝聚，使广大职工以企业目标为自己的目标，以企业成败为自己的成败，形成企业与职工利益共享、风险共担、同舟共济的命运共同体，增强企业的凝聚力和向心力。

二、把握企业文化的基本内涵，明确企业文化建设的指导思想，抓住企业文化建设的重点，使企业文化建设落到实处

目前对企业文化的解释有 200 多种，为便于企业文化建设的进一步开展，需要对企业文化的含义有一个大致通用的说法。我们认为企业文化是指企业在长期生产经营中形成的管理思想、管理方式、群体意识和行为规范。其出发点和归宿是尊重和坚持职工的主人翁地位，提高职工的思想道德素质和科学文化素质，从各个环节调动并合理配置有助于企业以经济建设为中心的全面发展的积极因素，形成合力，使企业实现社会主义物质文明和精神文明的共同进步。所谓管理，包括对“人”的管理和对“物”的管理，而对“人”的管理为主，亦即“软”管理与“硬”管理兼备，而以“软”管理为主。群体意识包括价值观、企业精神、心理态势等。行为规范是指企业规章制度、道德规范、行为准则、风俗习惯等。

关于企业文化建设的指导思想，根据多年来我局企业文化建设的实践，我们认为，企业文化建设的指导思想应该是：以邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论和党的基本路线为指导，坚持以人为本的原则，全心全意依靠职工群众，发扬大庆精神，把中华民族优秀传统文化和社会化大生产的规律结合起来，把社会主义基本制度和企业的现代化管理结合进来，从油田实际出发，吸纳外来文化精华，以我为主，洋为中用，建设有中国特色的社会主义企业文化。

关于企业文化建设的重点，就从中原油田当前的实际而言，我们认为需要着重抓好以下几个方面的工作。

1. 突出个性，重新提炼反映企业价值观的企业精神

企业精神是企业文化的灵魂，是企业价值观的集中体现。具有企业鲜明个性和时代特点的企业精神，能增强职工对企业的责任感、使命感、荣誉感，具有强大的凝聚力和感召力，是推动企业发展的持久动力源泉。因此，在企业文化建设中，我们应广泛发动全局广大职工开展讨论，通过对油田的历史回顾、现状分析和前景展望，把企业精神概括、提炼出来，为广大职工所认同和接受。这种讨论、概括、提炼本身就是企业文化建设的一个重要内容。在讨论、概括、提炼的过程中，我们应把继承、发扬石油工业优良传统与时代特点、油田实际结合起来，从油田职工在生产建设中体现出的爱党爱国、团结求实、艰苦奋斗、创业奉献、自强不息、求真求实、谦虚谨慎的精神中，提炼出具有中原油田特色的企业精神。自 1995 年底局党委在全局范围内开展征集中原油田企业精神设计方案后，全局职工积极参与，最后确定“为生存而超越”作为中原油田的企业精神。

2. 塑造富有企业个性的良好形象

企业形象是社会公众对企业的综合性印象，是企业精神的外在表现。良好的企业形象不仅对外可产生号召力，大大提高企业在市场竞争中的能力，而且对企业内部职工也会产生全面而深刻的心理影响，促使职工对企业产生归属感、责任感，增强自信心。从当前和今后一个时期讲，我们应着重从两个方面来抓好企业形象的塑造工作。一方面，建立以岗位为重点的职业道德行为规范，塑立职工良好的岗位形象。“三老四严”、“四个一样”是我们石油行业的优良传统和作风，也是我们石油职工职业道德的集中体现。在市场经济条件下，我们仍应继续发扬光大。同时也必须按市场经济条件下走向市场新形象的要求，加以充实提高，制定岗位行为规范，认真抓好职业理想、职业责任、职业纪律、职业技能教育。通过一系列的职业道德教育，强化和调动职工，特别是青年职工“敬业爱岗”的事业心和创一流劳动成果的积极性，使之争当“岗位能手”，自觉维护企业形象。另一方面，建设“文明窗口”，塑造企

业的社会形象。在全局的安全保卫、销售服务、仓储运输、医疗保健、职工食堂、托儿所、各级各类学校及各厂(处)公司对外经营等关键部位,全面开展文明‘窗口’的创建活动。按规范服务和优质服务的要求,提出热爱本职、忠于职守、文明服务、形美心美的“窗口”标准,建立起包括评比、考核在内的管理机制。在此基础上,广泛深入地开展文明职工、文明单位、文明企业的创建活动,并利用多种传媒、载体,弘扬文明新风,实行创建目标与本单位生产经营目标一致,创建机制与加强企业管理机制一致,创建规范与管理规范一致的工作方法,使全局内外、上下形成一个人人守纪律、讲文明、争先进的良好氛围。

3. 下功夫提高职工素质

培养人、塑造人,全面提高职工队伍素质,是企业文化建设的重要任务,也是企业发展的客观要求。我们中原油田地下情况十分复杂,勘探开发难度大,要确保油田原油产量稳定在 400 万吨,科技进步和职工科学文化、业务素质的提高越来越具有决定作用。同时,随着改革的深入,油田面临着市场竞争的严峻挑战,要在挑战和竞争中取得胜利,求得发展,也必须靠高素质的职工队伍和雄厚的整体实力。因此,我们要始终把培养一支高素质的职工队伍作为企业文化建设的重要目标,切实抓紧抓好。高素质的职工队伍,主要体现在有理想、有道德、有文化、有纪律。要把这“四有”作为培养职工队伍的根本任务。要坚持不懈地用邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论武装干部和职工,坚定理想信念;坚持不懈地加强艰苦奋斗的优良传统教育,倡导敬业创业精神;坚持不懈地加强道德建设和爱国主义、集体主义、社会主义思想教育,树立正确的世界观、人生观、道德观;坚持不懈地加强党风廉政建设,深入持久地开展反腐败斗争;坚持不懈地开展群众性精神文明建设活动;坚持不懈地推进职工教育培训,全面提高整个职工队伍的科学文化技术素质。

4. 营造优良的文化氛围

创造文明的企业环境,能使职工在生产、生活中得到舒适满足,也