

# 陈凯龙：党建本身就是国企的核心竞争力

企业党组织是党委政府和企业的“连接器”、企业和职工的“润滑剂”、企业自身发展的“驱动力”，能够有效保障党的路线方针政策在企业贯彻落实，增强员工的凝聚力，维护企业和职工权益“双重利益”。同时，党的作风建设、廉政建设对培育企业优良作风、塑造企业良好社会形象有着极大的推动作用；另外党的制度建设对强化内部管理、防范企业风险等方面能够起到无可替代的作用。

党建工作的核心是做好“人”的工作。对企业来说，重视党建工作既是讲政治的表现，也是自身发展的需要。如果一家企业能深入做好党员群众思想政治工作，切实为企业在思想上解惑、精神上解忧、文化上解渴、心理上解压，没有统一不了的思想；如果一家企业能真正抓好作风建设，打造勤廉高效的干部队伍，形成风清气正的良好风气，没有吸引不了的客户；如果一家企业能切实发挥党支部战斗堡垒作用和党员的先锋带头作用，没有克服不了的困难……

当员工的思想统一、凝聚力增强，当内部的困难被战胜、外部的压力被化解，当社会形象树立、客户认可，当坚强的党委领导班子建立起来，党员的党性修养提高，企业发展困难就迎刃而解。这就是国有企业党建核心竞争力的魅力所在，不断加强党的建设也是我党从胜利走向胜利的重要法宝。

## 国企党建五大优势

《企业观察报》：您刚才提到党建是国有企业的核心竞争力有五大优势，哪五大优势？

**陈凯龙：**一是党建赋能国企独特创新优势。首先是积极推进管理创新，要按照建立现代企业制度的要求，进一步规范公司制企业运作方式，形成既有激励，又有约束；既能适应市场要求，又有内在活力的组织管理体系。按照管理有效的原则，积极调整组织结构，大力精简管理层次，形成权力、决策、监督、执行机构分工明确、各负其责、协调运转、有效制衡的机制。具体来讲首先要做好企业管理制度创新，坚持依法治企，规范经营，变粗放型管理为精细化管理；强化企业基础管理，做好企业安全生产和经济经营工作，为企业改革与发展创造良好环境。

其次是要完善竞争激励机制创新。在企业内部真正建立重实绩、重贡献的分配激励机制，充分调动职工积极性，鼓励员工以献身的精神、创造的热情和细致入微的态度去从事自觉的工作。

再其次是要实施文化环境的创新。文化环境与管理工作的联系非常密切，与经济环境、政治环境相比，文化环境对管理工作的影响更为直接。管理工作既要善于利用文化环境，寓管理教育于文化活动、精神生活之中，又要通过先进的管理理念和方法改造落后的文化现象，为企业健康、快速、高效运转提供正确的导向和不竭的动力源泉。要激发和培养员工的创新意识，同时为其提供创新的外部环境，大力推进企业的经营理念创新、管理创新、技术创新和产品创新。要注意发现、总结、提升独具特色的创新内核，让每一位员工都有创新的欲望和动力，并始终与企业的发展目标保持一致。

二是国资资源优势。不管是国有企业还是民营企业，自身拥有的资源越多，在企业竞争中就越处于有利地位，越能获取高价值的经济利益，在市场竞争中获得胜利。例如“三桶油”、三大电信运营商等都是国家重点领域的主力军，其资源优势突出，不论是市场资源、资金资源还是人力资源都非一般民营企业能比。再比如，一些国有房企有着天然

的获取土地资源的优势，虽然国有房企以往通过政府优势取得廉价土地资源的时代过去了，但是实际运作中，由于国有企业信誉好、资金实力较强，地方政府更愿意采用一定的方式将土地交由国有开发商开发。另外还有一些国有企业是由政府下属部门脱胎而出的，因此在与政府部门沟通协调等方面占有更大优势。

三是国家控股的优势。国家作为最大的股东，声誉度高，富有资源，同时提供产业政策支持，是国有企业发展的强大后盾，是国有企业核心竞争力的重要要素。例如国有企业可以凭借良好信誉以及国资背景获得银行的青睐，更容易取得融资支持。

四是企业文化优势。国有企业有着其独特的精神文化传承，例如航天精神、石油精神，这些文化精神都是与共产党精神一脉相承的。

一个民族的发展需要一种民族精神作为支撑，一个企业同样需要一种精神和经营理念来指导自己的经营活动，进而明确企业的发展方向和短期、长期发展目标，给企业以准确的市场“定位”，有效规避行业和市场风险。如果没有了经营理念的支撑，那么企业的一切经营活动就等于没有了“灵魂”，就失去了方向，更谈不上发展。在市场经济条件下，企业文化实质上是竞争文化，它是以现代文化理论为指导，以企业在竞争国际化的环境中取得优势为鲜明目标，改造、扬弃企业现存的文化，建设与新的客观环境相适应、为企业生存发展的目标服务、具有强大的驱动力、凝聚力和感召力的竞争文化。

在新形势下，如何把加强企业文化建设落到实处？例如，设计企业形象，开展特色活动，创办企业多媒体传播平台等，增加企业日常工作的活力和趣味，扩大企业在社会中的影响力；加大企业的品牌营销力度和企业文化宣传力度；加强对女工、共青团和工会等组织的文化引导教育工作，促使企业创造性地开展各项文娱活动，并以企业的中心工作和党的任务为活动的核心，提高员工工作的积极性，增强企业发展的活力。

五是制度优势。中国特色现代国有企业制度，“特”就特在把党的领导融入公司治理各环节，把企业党组织内嵌到公司治理结构之中，明确和落实党组织在公司法人治理结构中的法定地位。

按照中国特色现代国有企业制度设计，股东会是权力机构，根据法律和公司章程决定企业的重大事项；党组织发挥领导核心和政治核心作用，为企业“把方向、管大局、保落实”；董事会是授权决策机构，对股东会负责，执行股东



## 党建工作与企业 发展目标同向，党组 织围绕企业经营开展 党的工作。党建文化 与企业文化相融共 生，都包含积极向上、 团结奋斗、追求卓越 的精神内核。党建载 体和企业创新同频共 振，都需要激发企业 员工创新创优、创先 争优。

### 建设开放式党建

《企业观察报》：在您看来，新时期国有企业党建工作的主要难点是什么？

**陈凯龙：**随着经济社会开放程度的不断提高，党建工作要引领经济社会发展，也要适应经济社会的发展趋势，建设开放式党建。

首先，党建工作的主体发生了变化。当前，随着国有企业改制力度的增大，企业在产权方面发生了重大变化，其产权更加多样化，出现越来越多的混合所有制企业。混合所有制企业党建工作是一个相对而言比较新的课题，如何让党建工作创造价值、彰显价值，让企业内各方真正认可、大力支持党建工作，很多企业还没有真正破题，还有很多工作要做。

其次，确保党建工作真正落到实处也是个难点。党的十八大以来，特别是全国国企党的建设工作会以来，国有企业党的建设工作前所未有地得到了加强，国有企业党的建设质量得到了大幅提升，但是仍然要看到一些问题的存在。比如，国有企业基本建立了党建工作考核制度，但考核指标的科学性、考核结果的运用等不同企业之间存在差距；按照制度要求，国有企业党建工作的经费得到了保障，但是经费如何使用成了新的问题，“有钱不敢花”和“有钱任性花”的情况同时存在；有的企业党建工作中还存在不同程度的形式主义问题，党建工作业务工作的融合力度不够，“两张皮”的问题没有得到切实解决。

此外，还存在融入文化建设难的问题。党建、企业文化建设往往由于分管部门不同、交叉领域较窄等原因相互“分而治之”，难以形成相互交融的党建工作体系。因此，导致企业文化带动作用有限，党建工作流于表面，精神传承与方向指引作用难以在实际工作中体现出来。还有极少数党员受不良价值观念影响，容易受经济利益诱惑，不遵守组织纪律，以至于出现贪腐现象，对国企发展危害很大。近年来，国企用工形式发生了很大变化，在用工多样化的情况下，由于不同用工状况，客观存在着员工思想观念上的差异。因此，对不同用工的党员如何管理，也成为新的发展背景下国企党员管理的新情况。

《企业观察报》：对于党建工作的难点，下一步该如何化解？

**陈凯龙：**只有解放思想，摆脱陈旧思想观念的束缚，才能适应新时代国有企业的发展。只有积极转变思想，才能发散思维，提高其创新能力，激发创造力，提高企业职工的思想政治素养。企业组织变革创新过程中，要强化党建引领，

切实发挥基层党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，探索党建工作方式创新、载体创新，推动党建与业务的深度融合，实现党建和业务的联动推进、良性互促，最大化激发党建与业务相匹配的乘数效应。

俗话说：无规矩不成方圆。要想做好一项事业、一份工作，就必须有制度作为基础保障。因此在新时期发展中，应切实加强党建工作效率，完善党组织制度的建设。要在企业发展中不断对现有的制度进行优化和调整，使制度更符合企业的实际情况，彰显制度的“灵活性”和“人性化”。而在完善党组织制度的过程中，还应该加大制度的宣贯力度，使制度真正做到深入人心。

《企业观察报》：党的二十大报告提出，要增强党组织政治功能和组织功能，推进国有企业、金融企业在完善公司治理中加强党的领导。结合二十大精神，你认为下一步国有企业党建工作应该如何开展？

**陈凯龙：**在未来党建工作开展的过程中，可以充分发挥前述介绍的五大优势，紧跟时代进步与发展的步伐，增加党员的危机意识，培养他们的责任感和竞争意识，利于改变自己的旧思想，接受新观念，与时俱进。不断优化活动内容，加强内容的丰富性以及多样性，并且要注重活动的思想政治教育意义，在党建工作中找到属于自己的位置，在做好本职的工作时，发挥先进典型的带头作用，形成比学赶帮超的浓厚氛围。

另外要采用先进的活动模式，充分结合企业生产经营实际开展党建工作，创新党建工作载体。比如，企业可以开展“岗位练兵”党员责任区、党员突击队等实践活动，使得党员能够充分了解党建工作对经营管理的促进作用，认识到党建工作的重要性和价值，从而提高党员的责任感，提高党组织的凝聚力以及向心力。

此外，要继续巩固拓展深化改革成果，在制度层面，紧扣权责清晰、聚焦成熟定型，加快建设中国特色现代企业制度，提升前置研究事项清单的精准性，分批分类落实董事会职权，提升外部董事履职能力素质，切实把制度优势更好转化为治理效能；机制层面，紧扣普遍激活、聚焦加强改进，科学优化总部管控模式，刚性兑现业绩考核结果，强化科技创新人才激励，推动管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的“三能”机制在各层级常态化运行，积极推动党建业务双融合、双促进，切实把国有企业党建优势转化为发展优势和竞争优势。■

