

# 基于中国梦视野下 国有企业党建工作创新的思考

中 铁八局党委组织部 罗亮

以国家富强、民族振兴和人民幸福为核心的中国梦，不仅以其深刻而丰富的内涵为我们勾勒出一个实实在在的奋斗目标，更以其宽广而深远的视野为全社会描绘出一幅真切切切的美好愿景。中国梦系列观点的提出，是对近代以来取得中华民族独立、实现人民解放和国家富强、人民富裕伟大事业的继承和发展，是对中国历史的深刻总结，充分体现了我们党对中华民族和中国人民前途命运的高度使命担当和政治自觉，完整地展现了我们党统筹中国和时代发展全局的战略智慧和世界眼光，为党带领中国人民开创未来指明了新的前进方向。当前，在经济、政治、文化日益全球化、多极化、多元化发展的新形势下，将党的建设在中国梦的视野下进行考量，不仅有助于我们理解和践行中国梦，更有助于推动党建工作的探索和创新。

纵观中国近代史，不难看出，我们党始终肩负着团结凝聚全国人民推进社会主义现代化、全面建设小康社会、实现中华民族伟大复兴的历史重任，先后完成和推进了新民主主义革命、社会主义革命、改革开放新的伟大革命等三件大事，从根本上改变了中国人民和中华民族的前途命运，结束了近代以后中国内忧外患、积贫积弱的悲惨命运，吹响了中华民族不断发展壮大、走向伟大复兴的前进号角，使具有五千多年文明历史的华夏古国面貌焕然一新，中华民族伟大复兴呈现出前所未有的光明前景。实践证明，坚持党的正确领导是实现伟大梦想的基石。面对不断变化的新形势和人民群众的新期待，党的十八大明确提出“两个一百年”的奋斗目标，即“在中国共产党成立一百年时全面建成小康社会，在新中国成立一百年时建成富强民主文明和谐的社会主义现代化国家”，将中国梦进一步具象化和目标化。要实现这一宏伟蓝图，关键取

决于我们能否以更大的决心和勇气，扎扎实实、坚持不懈地抓好党的自身建设，牢牢把握加强党的执政能力建设、先进性和纯洁性建设这条主线，始终不渝地坚持马克思主义群众观点和党的群众路线，不断创新和夯实党建基础工作，脚踏实地，真抓实干，全面提高党的建设科学化水平。唯有这样，中国梦方能梦想成真。

作为国民经济的重要支柱，国有企业是全面建成小康社会、托起伟大中国梦的生力军。以改革创新精神加强和改进党的建设，重点是以改革创新精神加强和改进国有企业党的建设。在百花竞放中国梦的历史进程中，企业梦是实现民族振兴的关键力量，个人梦是衡量人民幸福的基本要素，如何协调、把握好企业梦与个人梦的关系，用企业梦引领个人梦，使个人梦融入企业梦，是国有企业党建工作在新形势下必须研究和解答的重大课题。因此，唯有树立以应变变、变中求进的创新理念，不断探索加强和改进国有企业党建工作的新思路、新方法，进一步发挥党组织的政治核心作用和战斗堡垒作用，才能更好地引领广大职工群众、党员干部为推动企业科学发展建功立业，为谱写中国梦国企党建事业新篇章贡献力量。

**以创新工作思路为指引，构建“大党建”工作格局。**当前，随着纪委、宣传、工会、团委等一些党群部门的积极参与和主动配合，企业党建工作逐渐摆脱了势单力薄、孤掌难鸣的尴尬境地，党建带工建、党建带团建的作用日益明显，“大党建”的工作意识已逐步形成。在接下来的工作实践中更需要进一步拓宽视野，跳出“就党建抓党建”的局限，摒弃那种认为党组织参与企业生产经营管理工作是“种了别人的田，荒了自己的地”的片面认识，树立“围绕中心抓党建，抓好党建促生产”的服务理念，认真解决各级党务干部在面对生产经营工作时，不敢参与、不愿参与、不会参与

的问题、变局外人为局内人、当事人。为此，组织部门要肩负起管党干部、管党人才的责任，为企业攻坚克难调兵遣将；宣传部门要营造积极向上、团结进取的舆论氛围，为企业中心工作呐喊助威；纪检部门要强化纠正风治乱、监督指导的职能，为企业改革发展保驾护航；工会、团委等群团组织要充分发挥各自优势，通过组织开展形式多样、内容丰富的实践活动，为促进企业持续稳定健康发展推波助澜。

**以创新工作方法为支撑，提高党建工作质量。**为适应企业党建工作实际，加强和改进党组织进行思想教育、组织领导的方式方法，确保党组织职能作用的有效发挥，需要认真抓好五个方面的工作。首先，在参与企业生产经营管理时，注重从政治的角度和全局的高度来思考问题，抓好落实，做到行为政治化；其次，在参与重大决策、管理和监督方面，善于采取间接的方式，通过发挥企业各级组织和党员领导骨干的作用以及党员的作用来实现党的意图，而不是直接决策和指挥，做到手段间接化；再次，必须严格按照上级精神和相关文件要求开展活动，建立健全严密的组织系统，严格的规章制度和科学的工作机制，保证党建工作正常有序开展，做到操作规范化；第四，根据企业的实际情况，以讲求实效、取得实绩为目的，采取灵活多样、生动活泼的方式方法开展工作，做到方法灵活化；第五，在保证必要的集中活动时间外，也可以结合现场实际，在班前、班后和其他业余时间开展党建活动，做到时间机动化。此外，在实践中还应注重强化工作的主动性、针对性、前瞻性和科学性。

**以创新工作载体为纽带，激发党建工作活力。**不断创新党建工作载体是牢牢把握党的组织工作重点和主要矛盾的重要手段，只有紧密围绕企业中心任务，不断寻求党建工作的突破口和切入点，明确方向、大胆实践，创造性地开展各类丰富多样的党建主题实践

活动，努力形成自己的特色，才能不断开创党建工作的新局面。首先，从基层党建入手，进一步推进“五个标准化”建设（组织设置标准化、制度建设标准化、主题活动标准化、文化建设标准化、资料管理标准化），以项目党建为抓手，不断深化党建主题活动，重点加强“四个机制”建设，即坚持党建活动与项目建设同规划部署、同检查考核、同总结表彰，健全融入机制；坚持把创造良好的经济效益、社会效益、人才效益和文化效益作为衡量活动成效的重要标准，健全评价机制；坚持把营造学先进、赶先进、争当先进浓厚氛围作为项目党建重要内容，健全激励机制；坚持把主题实践活动由阶段性向经常性延伸、由职工党员向外协工党员延伸、由党员向群众延伸，健全延伸机制。其次，从机关党建入手，通过在两级机关大力开展学习竞赛，组织机关党员干部深入基层、深入群众、深入开展调查研究，努力提高机关的业务能力、参谋能力、服务能力、协调能力和约束能力，全面提升机关履职效能和服务水平。再次，从外协队伍党建入手，以保安全、促和谐为目标，认真落实党群工作协理员委派制度，切实做到组织管理主动吸纳、党内活动一体开展、思想教育及时跟进，努力形成活动有特色、工作有实效、社会有影响的农民工党建品牌。

**以创新工作制度为保障，夯实党建工作基础。**制度建设具有全局性、根本性、稳定性和长期性的特点，在党的建设全局中处于核心地位，不断推进制度创新是促进党的建设科学化、规范化的迫切需要。从国有企业党建工作的实践来看，制度创新既要加强现有制度和新建制度相互间的协调、配套，避免出现彼此冲突、抵触，又要注重制度的系统性、严密性与融合性，全力堵塞制度漏洞，弥合制度链条上缺失或断裂的环节；既要重视对侧重于价值目标层面的实体性制度的设计与创新，又要注重对过程、方法、程序、途径等方面

进行限定的程序性制度创新，进一步明确“做什么、怎么做、靠什么做”，不断提高制度的可操作性，确保制度行得通、管得住、用得好；既要强调制度的实用性和可预见性，又要确保制度内容与执行程序的连贯性，减小制度执行的自由裁量空间；既要把好的经验和做法进行总结、提炼、升华，形成长效机制，一以贯之，又要在实践中对不适应新形势、新要求的制度和规定及时进行清理和整合，废除旧制度，制定新制度，不断引导制度的创新与发展，努力形成科学、健全、有效的制度体系。

**以创新教育管理为依托，铸就坚强人才后盾。**圆梦中国，关键在党，强党强国，关键在人。一直以来，强有力的人才队伍建设是我们党永葆青春活力的动力与源泉，唯有坚持不懈地创新教育管理的方式方法，持续不断地输送新鲜血液，我们党的事业才能蓬勃发展。在教育管理的理念上，必须确立党员的主体地位，重视党员意识的培养和激发，充分调动党员参与党内事务、履行党员义务、行使自我权利、提高自身素质的积极性和主动性，不断增强党员保持先进性和纯洁性的内在动力，变被动教育为主动学习。在教育管理的方法上，通过引入竞争激励、荣誉激励、物质激励和关怀激励，建立党员激励引导机制，做到政治上关心、工作上支持、生活上爱护，达到凝聚人、引导人、服务人的目的。同时，必须正视党员个体的利益追求，使其能够在组织绩效的增长中不断实现自我价值并获取利益，从而进一步增强党员参与组织建设的自觉性和创造性，变硬性灌输为人性引导。在教育管理的内容上，必须坚持统分结合、分类施教的原则，不断丰富教育管理的内容和形式，增强教育管理的针对性和实效性，力求做到定位清晰、内容务实、形式多样、效果明显，进一步激发广大党员的政治责任意识 and 干事创业的热情，变单一管理为多元拓展。

## 携程网 CEO 梁建章的管理 X 档案

驭人术：招旧揽新

为了赶在竞争对手之前赢回时间，架构和人员的调整不可避免。在任何一家中国公司，这种变化都是敏感话题，而这个过程也不可避免地产生资源无端消耗和浪费。

虽然裁撤了部分地面销售团队，但总体而言携程算是实现了平滑过渡。在架构上，除了原有的机票、酒店、商旅以及旅游度假四大事业部以外，无线单独成立事业部。除此之外，大事业部下还分散着7个小事业部乃至更多以创业公司方式存在的小团队。架构调整中，各大事业部负责人基本也随之做了替换。甚至之前对外宣布的原CEO范敏负责的投资业务，也已经改由新任首席战略官文武文协助负责。

如此大规模动作，对梁建章的管理能力是个挑战。但是梁不以为意，尽管他不屑谦逊，还是曾经对外表示过他的管理能力被过分高估了。

他虽然是这家公司的绝对权威，也迫切需要引入互联网人才以及能够更透彻理解和配合他思路的人，携程内部每个创业团队都有他指定的细分领域APP的竞争对手，携程对待他们的衡量标准也和投资公司相似。

有时候，梁建章难免抱怨某些人在内部创新和授权的推进力度。“他从一个管理总监，突然变成一个CEO，自我观念还没有转变。授权了他都不知道怎么用。什么事情都来请示，提到一个新战略或方向会首先想到这个事原来不能做的，或者我们的预算是这样，如果多投钱，预算会超标。这些都不应该，他应该更有积极性和主动性来说服我做这个投资。”

“不是说他部门已经做了，所以不再是我的事情了；这个东西原来改变不了，那就是无解。要主动去改变别人，或者如果别人不好，要主动自己去做，至少要推动其他部门做出改变。”

梁建章说，面对这种情况，他只能耐心教育。为了有更强的竞争力，梁建章也开始大力招揽曾经从携程出走创业的旧部回归。

几年前，出走创业的杨涛被再度召回，就任旅游度假事业部高级副总裁，杨的团队大部分也回到携程。“James主要是为了这群人，既然要鼓励内部创业，与其在内部试错，不如直接找一些有实战经验的人回来。”曾经追随杨涛出走的周舟也是携程将近10年的老人，出去创业的经历让他真正体会到创业的艰辛和残酷，“从一个想法，拿到一笔钱，要用这笔钱把这个想法完成的过程。不真正去接触是很难理解和体会的。”

再次回到携程的周舟已经成为新成立的携程地面服务事业部CEO，他的部门主要的

**提要：大公司**  
的普遍焦虑是创业公司不断从各层面对其商业模式进行瓦解，为了对抗这种冲击，大公司必然要经历架构调整、人事变革。近两年，腾讯、华为都经历了这样的痛苦过程。携程也这样做了，而且看上去似乎成功了。关键何在？

竞争对手是同程网，双方的竞争焦点是景区门票。

在携程内部创业，周舟消化得很好，“做事手段和思考方法论主要是模仿James”。周舟读梁建章所著的《中国人太多了吗》一书，“他的思考方式是固定的：是不是羊太多，是不是车太多，是不是人太多。这个逻辑过程我非常熟悉。”

周说这套思考方式让他无论在内部还是外部创业都受益匪浅。

“很少有公司会谈到有节制地创新，James有整套的方法论诠释什么叫科学地追求完美，哪些追求完美的方式是不科学的。对于创业公司而言，专注能够带来效率，大部分创业公司是事情做成之前钱没有了，或者做成之前被人反超了，这些都是谋生之道。”

比如地面服务事业部，实际推进中就发现地面服务，包括门票、餐饮以及像滑雪这样的项目，创业的目标很快就会变成“要做天下最专业的地面服务”，这也许是五年的目标。开始时，创业者会提醒自己不需要在第一年开展所有类型的项目，要做减法，从景区门票开始做，但是执行过程中，往往到了第六个月，自己感觉滑雪项目很有意思，外界看起来滑雪项目的机会也来了，然后冲动地开展新项目的概率马上提高了很多。世界上99%的创业公司都会有这种冲动。

周舟说自己如今内部创业要“独立而自由”。他这样分析携程的优劣：

我必须继承的有两点，第一是携程服务流程和QA流程，因为携程的服务在旅游电



子商务的流程至今应该是最好，没有之一。第二因为我是卖门票，所以携程在酒店和机票业务积累的大订单量处理能力，那种百万级或者是千万级的订单量，能够以非常小的差错率把它处理掉的能力，我是一定要马上学会，身上带这种基因呱呱落地，这是最典型的携程基因。

我要的自由也有两点。我要有自己的员工激励体制，必须要有一种大赏大罚的风险和收益的感觉，因为大公司实在是比较安逸，我的团队必须克服这一点。第二就是面对竞争对手的价格战的权限，我要像真正的CEO一样有这样的权限，我想钱有能亏的钱，我的董事会要能支持我。这是以前的大体系的部门经理不可能做到的。

周舟对于如何说服梁建章也有诀窍：在携程，你必须要有个东西证明你完整的思考过程，在这其中你已经进行界定、测量、分析和改进。总之这是“James能看懂的流程”。虽然每个事业部最终的权限都一样，但说梁建章的过程和效率不同。如今周舟的事业部已经组建了自己的技术开发团队，配置了专项使用的营销费用、营销渠道、营销通路和接口。

周舟要面对的竞争局面也很残酷，同程网体量已经大过携程相同业务线七八倍，他希望2014年一年时间内赶超这个竞争对手。

叶亚明是梁建章需要的另外一类人。叶来携程前曾经就职于易趣，在美国两人见面时，交流的问题很简单，简单到叶亚明都不记得。现在叶亚明在携程就任技术副总裁。

空降的他当然会有尴尬时刻。“现在直接向汇报的人不到20个，其中一半以上是我来之后招聘的，很多都是海归。”叶亚明说，“一些原来携程的人会问我，你引进新人，我们这些老人怎么办？而且中国的公司会有件很有意思的事情，作为一个管理者，他很敏感手下有多少人，如果原来管50个，现在管20个，他会受不了，认为自己的空间没有了。但我本初的想法是管20人要有钻研的深度，20人管不好，50人一定管不好，一个人越有深度，才能越有广度。”

有时候，技术部门的这种矛盾中会有人越级直接反映到其他高层领导甚至间接到梁建章处。对于这种局面，“如果我不说，James不会主动问。有时候我和他商量，他也会给出自己的意见。”叶亚明说，在携程他遵循的评价标准是“先对公司好，后对组织好，再次是个人发展”。

叶很清楚自己，在携程没有“根”。所以他会让自己先学会适应，然后再去用正能量影响它。现在，叶亚明的技术团队从最初的100人迅速扩张到了1000人。

对于用人这件事，梁建章本人似乎从未烦恼过。有员工私下认为他是极端理性派，或许如此，但在他的逻辑里，人永远不是最紧要的环节。“只要宏观方向上，做了正确的商业判断，那十个人中用错两个也只是运气不好。”

抓本质 稳人心

梁建章对携程的手术，与同等量级的公司比起来要顺利得多，这大概可归于以下两点原因。

一、梁的逻辑训练让他能迅速抓住事物本质，所以迄今为止，梁还是公司创新的核心发动机。大到战略方向，小到KPI指标制定，他都能作出可量化的明确指示，这让公司的资源流动都保持着高效率，而且量化指标无形也提高团队的执行力。这让携程比同行的战略动作灵活，反应迅速。

二、如果说上一点优秀的企业家大多具备，那这一点对大多数公司来说，显得遥不可及，即大概不会有第二家互联网公司的员工稳定度如此之高，在携程各个层级，工作在这里十年之久的员工比比皆是。他们熟悉梁，并且无条件信任他。梁建章是公司的绝对灵魂。而另一角度，这给梁作人事变动也提供了便利。

尽管他离开过，但携程仍毋庸置疑地贴着他的标签。

仅从财报看，携程的确是在迅速走出泥沼。在刚刚发布的2013年第三季度财报中，净营收15亿元，同比增长31%，利润3亿元，同比增长58%。净利润为人民币3.73亿元，同比增长92%。

对此成绩以及更遥远的未来，梁建章一点都不吃惊：国内在线旅游市场交易规模1729亿，占占比不足10%，到2020年这一比例有可能达到50%。市场将爆发性增长。“未来人均旅游投入会超过人均电商消费，在线旅游会是电商中的翘楚，我们会在这个行业占据应有的地位，达到今天BAT的量级肯定没问题，携程也会是一家世界级的公司。”梁说这些话时，语调 and 情绪没有丝毫变化，听上去是在陈述事实，而不是在宣讲目标。

(秦姗)

国药准字H46020636

# 快克

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销