

探寻协同共进之路 ——中外合资企业党建与业务融合发展路径解析

王 萍

(广州发展碧辟油品有限公司, 广东省广州市, 511458; 980742272@qq.com)

摘 要: 党建与业务融合对中外合资企业增强竞争力具有至关重要的作用。马克思主义党建理论为中外合资企业党建与业务融合提供了根本遵循。随着我国对外开放程度不断提高, 中外合资企业在党建与业务融合方面取得了一定成绩, 但党建和业务工作的“两张皮”现象依然存在。中外合资企业党建与业务融合发展存在问题的原因主要包括思想认识偏差、党建与业务工作在目标设定和管理方式上的差异、相关制度设计的不完善、中外合资企业的特殊管理体制和文化背景等。促进中外合资企业党建与业务工作融合发展要完善党建工作机制、提升党建工作的时效性、加强文化融合与沟通协调。

关键词: 中外合资企业; 党建; 企业文化融合

引言

在经济全球化的大背景下, 中国改革开放的步伐不断加快, 中外合资企业作为对外开放的重要载体, 在我国经济发展中占据着愈发重要的地位。它们不仅引入了国外先进的技术、管理经验和资金, 还推动了国内产业的升级与创新, 为中国经济的高速增长注入了强劲动力。党建工作作为中国特色社会主义企业发展的重要组成部分, 对于中外合资企业而言, 同样具有不可忽视的价值。党建与业务的融合发展, 是新时代企业发展的必然趋势, 也是提升企业综合实力的重要途径。当前, 虽然关于企业党建的研究已经取得了一定的成果, 但针对中外合资企业这一特殊类型企业的党建与业务融合研究仍相对薄弱。进一步探讨中外合资企业党建与业务融合的内在机制、实践路径和有效模式, 能够为企业党建理论的发展提供新的视角和思路, 填补相关领域的研究空白, 推动党建理论在实践中的创新与应用。

1. 中外合资企业党建与业务融合发展的理论基础

党建与业务融合对中外合资企业增强竞争力具有至关重要的作用。通过将党建工作与业务工作同部署、同落实、同考核, 能够使党建工作更加贴近企业的实际需求, 使党建工作不再是空洞的理论说教, 而是与企业的生产经营活动紧密结合, 真正解决企业发展中的实际问题, 从而提高党建工作的实效性。

马克思主义党建理论为中外合资企业党建与业务融合提供了根本遵循。马克思主义认为, 无产阶级政党是无产阶级的先锋队, 肩负着领导无产阶级和广大人民群众实现共产主义的历史使命[1]。在企业中开展党建工作, 就是要发挥党组织的政治核心作用, 确保企业的发展符合党和人民的利益, 为实现社会主义现代化建设目标贡献力量。党组织要引领企业坚定政治方向, 贯彻党的路线方针政策, 使企业在发展过程中始终与国家战略保持一致。通过加强对党员和员工的思想政治教育, 用马克思主义理论武装头脑, 提高员工的政治觉悟和思想认识, 使员工树立正确的世界观、人生观和价值观, 增强员工的责任感和使命感, 为企业发展提供强大的精神动力。

企业管理理论为中外合资企业党建与业务融合提供了有益借鉴。企业管理的目标是通过有效的组织、协调和控制, 实现企业的经济效益和社会效益最大化。党建工作与业务工作的融合, 也需要借鉴企业管理的理念和方法, 提高融合的效率 and 效果。企业管理理论强调明确目标、分解目标, 并通过绩效考核来确保目标的实现。中外合资企业党建与业务融合, 也应制定明确的融合目标, 将党建工作目标与业务工作目标有机结合, 形成相互促进的目标体系。企业管理注重优化业务流程, 提高工作效率和质量。党建与业务融合也需要优化工作流程, 打破党建工作与业务工作之间的壁垒, 实现两者的有机衔接。

2. 中外合资企业党建与业务融合发展现状分析

近年来,随着我国对外开放程度的不断提高,中外合资企业在我国经济体系中的地位日益重要。在这一背景下,中外合资企业的党建工作也逐渐受到重视,党建与业务融合发展取得了一定的进展。

在党组织建设方面,越来越多的中外合资企业认识到党建工作的重要性,积极建立健全党组织。中国规模以上中外合资企业党组织覆盖率持续提升。这些企业按照党章规定,结合自身实际情况,合理设置党组织机构,选优配强党组织领导班子,为党建工作的顺利开展提供了有力的组织保障。例如中油碧辟党委作为广东销售公司所属二级党委,认真落实广东销售公司党委的各项要求,按照“组建建立公开、党员身份公开、党建工作公开”的基本原则,对党建工作进行统一规划、统一部署、统一管理、统一考核,明确了党建工作是合资公司管理的重要组成部分,必须围绕中心开展党建工作的要求,为合资公司党建工作“有位有为”提供了有力保障[2]。一些大型合资企业把合资公司基层党组织建设作为中外双方合作的重要内容,将党建纳入公司章程,从制度源头上进行保障[3]。

部分企业创新推出“党建+”工作模式,将党建工作与具体业务项目紧密结合。在项目实施过程中,成立党员先锋岗、党员突击队等,充分发挥党员的先锋模范作用,攻克项目中的技术难题和关键环节,促进项目的高效推进。华菱安赛乐米塔尔汽车板有限公司党委紧扣生产经营,抓基层、固基础,大力推进“党建+”活动,将组织优势融入生产经营与企业管理中,推动创新创效,实现互融互促,在实践工作中擦亮了党建特色品牌,积累了成功的做法与经验,成为突破困局的制胜“法宝”[4]。

还有企业通过打造特色党建品牌,将党建文化融入企业文化建设中,提升了企业的软实力和竞争力。宝日汽车板党委把每年10月定为公司“企业文化建设月”,在“弘扬企业文化,展示员工风采”的宗旨下,分别以“自主型员工队伍在成长”、“关注用户、关爱员工”、“让有效执行成为一种工作习惯”、“同一个团队、同一个梦想”等为主题,开展各具特色的文化活动,拉近中日双方员工的距离,培育共同的文化价值观,凝聚人心[5]。

3. 中外合资企业党建与业务融合发展存在的问题

尽管中外合资企业在党建与业务融合方面取得了一定成绩,但党建和业务工作的“两张皮”现象依然存在,表现在如下方面。

党建工作方法上的形式主义。一些企业在开展党建工作时,只是单纯地组织党员学习文件、传达会议精神,形式主义较为严重,活动内容和形式单一,缺乏针对性和创新性,不能与实际业务工作相结合,无法吸引员工参与。工作方法的不当使党建与业务难以有效融合。

党建工作责任制和生产管理制度融合不够,是中外合资企业党建与业务融合面临的又一难题。部分企业虽然建立了党建工作责任制和生产管理制度,但两者之间缺乏有机衔接,存在制度“打架”的现象。党建工作责任制中对党员的考核评价标准与生产管理制度中对员工的绩效考核标准不一致,导致党员在工作考核中面临双重标准,容易产生困惑和矛盾,也影响了党建工作责任制和生产管理制度的执行效果。

在决策机制方面,部分企业党组织参与企业重大决策的渠道不够畅通,参与程度不够深入。由于中外合资企业的决策权力往往集中在董事会或管理层手中,党组织在企业重大决策中的话语权相对较弱,难以将党建工作的要求和建议充分融入企业决策中。

在沟通协调机制方面,党组织与企业管理层、业务部门之间的沟通协调不够顺畅。由于党建工作与业务工作的目标和任务存在差异,在工作过程中容易出现信息不对称、沟通不畅的问题,导致双方在工作中难以形成共识和协同效应。

在考核评价机制方面,目前部分中外合资企业对党建工作的考核评价体系不够完善,存在考核指标不科学、考核方式单一等问题。考核指标往往侧重于党建工作的形式和过程,如“三会一课”的开展次数、党员学习笔记的完成情况等,而对党建工作对业务工作的促进作用、党建工作的实际成效等方面的考核不够重视。

4. 中外合资企业党建与业务融合发展存在问题的原因分析

思想认识偏差是导致党建与业务“两张皮”的重要根源。部分企业领导和员工对党建工作的重要性认识不足,认为党建工作与企业效益没有直接关联,将党建视为一种负担,从而重业务轻党建,导致党建与业务相脱节。一些外方管理人员对党建存在误解,认为党建会干扰企业正常经营,不愿意配合党建工作,这也加剧了“两张皮”现象的产生。

党建工作与业务工作在目标设定和管理方式上存在差异，这也给两者的融合带来了困难。党建工作的目标具有长期性和宏观性，强调党员的政治素质提升、党组织的凝聚力增强以及企业的社会责任履行等。而业务工作的目标则更具短期性和具体性，主要围绕企业的生产经营任务展开。这种目标上的差异使得党建工作和业务工作在工作安排、资源分配和人员考核等方面难以形成有效的协同机制，阻碍了党建与业务的融合发展。

党建工作责任制和生产管理制度融合不够，主要源于制度设计的不完善。在制定党建工作责任制和生产管理制度时，缺乏系统的规划和统筹考虑，没有充分考虑两者之间的内在联系和相互作用，导致制度之间存在冲突和矛盾。党建工作责任制中的考核指标与生产管理制度中的绩效考核指标未能有效衔接，使得党员在工作中面临不同的评价标准，容易产生困惑和无所适从的感觉。

党建工作责任制运行机制不畅通，与企业的管理体制和文化背景密切相关。中外合资企业通常采用多元化的管理体制，涉及不同国家和地区的管理理念和方法，这使得党建工作在融入企业管理体系时面临诸多障碍。在决策机制方面，由于企业决策权力往往集中在董事会或管理层手中，党组织在企业重大决策中的参与度和话语权受到限制，难以将党建工作的要求和建议充分融入企业决策过程中。在沟通协调机制方面，党建工作与业务工作之间缺乏有效的沟通渠道和协调机制。党组织与企业管理层、业务部门之间信息传递不及时、不准确，导致双方对彼此的工作目标、工作进展和存在的问题了解不足，难以形成工作合力。在考核评价机制方面，当前对党建工作的考核评价体系存在诸多缺陷。考核指标往往过于注重形式和过程，忽视了党建工作对业务工作的实际促进作用和工作成效，难以全面、客观地评价党建工作的质量和效果。

5. 中外合资企业党建与业务融合发展的路径与策略

促进中外合资企业党建与业务工作融合发展，首先要完善党建工作机制。在公司治理层面，应依据相关法律法规和政策要求，将党组织的职责权限、机构设置、运行机制等内容明确写入公司章程，确保党组织在企业中的法定地位。应该制定完善的党建工作制度体系，包括党组织工作规则、党员教育管理、组织生活、党内监督等方面的制度，使党建工作有章可循。要注重将党建工作制度与企业的生产经营管理制度相融合，避免出现“两张皮”现象。在制定生产管理制度时，充分考虑党建工作的要求，将党建工作的目标和任务纳入其中。建立党建工作与业务工作的沟通协调制度，定期召开联席会议，加强党组织与企业管理层、业务部门之间的沟通交流，及时解决工作中出现的问题。构建科学合理的党建工作考核评价指标体系，既要考核党建工作的开展情况，更要注重考核党建工作对业务工作的促进作用。将党建工作考核结果与企业绩效考核、员工薪酬待遇、职务晋升等挂钩，对党建工作成效显著的党组织、党员和业务团队给予表彰和奖励，对党建工作落实不到位的进行问责，形成有效的激励约束机制。

其次，促进中外合资企业党建与业务工作融合发展，要提升党建工作的时效性。创新党建工作方式方法，是提升党建工作实效性的关键。随着时代的发展和科技的进步，党建工作也应与时俱进，积极运用现代信息技术手段，拓展党建工作的空间和渠道。利用互联网、新媒体等平台，开展线上党建活动，如线上党课、线上主题党日活动、党建知识在线竞赛等，打破时间和空间的限制，提高党员参与党建活动的便利性和积极性。通过建立党建工作微信群、公众号等，及时发布党建工作信息、学习资料和活动通知，加强党组织与党员之间的沟通交流，增强党建工作的时效性和互动性。还可以结合企业实际，开展具有特色的党建活动，如“党建+文化”活动，通过举办企业文化节、文艺汇演等活动，将党建文化与企业文化相融合，丰富员工的精神文化生活，增强员工的凝聚力和归属感；“党建+志愿服务”活动，组织党员和员工参与社会公益活动，如扶贫帮困、环保行动等，提升企业的社会形象和责任感。

再次，促进中外合资企业党建与业务工作融合发展，要加强文化融合与沟通协调。中外合资企业中，中外双方文化背景存在显著差异，这既可能引发矛盾冲突，也为文化融合提供了契机。企业应充分认识到文化差异的存在，积极开展跨文化交流活动，促进中外双方员工相互了解、相互尊重。可以组织中外文化交流节，邀请中外员工分享各自国家的文化习俗、传统节日、艺术形式等，增进彼此对不同文化的认知和兴趣。通过举办英语角、汉语学习班等活动，为中外员工提供语言交流的平台，打破语言障碍，促进文化交流。鼓励中外员工在工作中相互学习、借鉴对方的管理经验和工作方法，实现文化的优势互补，共同推动企业发展。

6. 结论

马克思主义党建理论和企业管理理论为中外合资企业党建与业务融合提供了坚实的理论基础。当前中外合资企业党建与业务融合取得了一定进展，但也存在一些问题，为实现中外合资企业党建与业务的深度融合，应从完善党建工作机制、提升党建工作的实效性以及加强文化融合与沟通协调等方面入手。完善党建工

作机制，需明确党组织在企业中的职责定位，建立健全党建工作制度，加强党建工作考核评价；提升党建工作的实效性，需创新党建工作方式方法，加强党员队伍建设，发挥党组织战斗堡垒作用；加强文化融合与沟通协调，应积极开展跨文化交流活动，加强中外方的沟通协调，营造良好的企业氛围。通过这些路径与策略的实施，能够有效解决当前中外合资企业党建与业务融合中存在的问题，推动党建与业务的协同发展，提升企业的核心竞争力，实现企业的可持续发展。

参考文献

- [1] 马克思,恩格斯.马克思恩格斯选集:第一卷[M].北京:人民出版社,1995.
- [2] 朱荣生,丁立海.中外合资企业党建工作研究——中油碧辟公司党建工作探索[J].北京石油管理干部学院学报,2020(6): 55-59.
- [3] 打造中外融合式管理的前沿阵地——国惠安创积极探索中外合资企业特色党建之路[J].山东国资,2020(7): 74-75.
- [4] 欧云飞.中外合资企业党建工作的实践探索——以华菱安赛乐米塔尔汽车板有限公司为例[J].国资报告,2020(7): 42-44.
- [5] 丁海霞.中外合资企业党建工作实践与思考——以宝钢新日铁汽车板有限公司党建工作为例[J].冶金企业文化,2017(4): 37-38.