

# 中国共产党第一个决议

(一九二一年)

## 一、工人组织

本党的基本任务是成立产业工会(工会——译者①)。凡有一个以上产业部门的地方,均应组织工会;在没有大工业而只有一个两个工厂的地方,可成立比较适于当地条件的工厂工会。

党应在工会里灌输阶级斗争的精神。党应警惕,使工会避免成为其他党派的傀儡。为此,党应特别机警地注意,勿使工会执行其他的政治路线。对于手工业工会,应迅速派出党员,尽快进行改组工作。

拥有会员二百人以上方能成立工会,而且至少要派我党党员二人到该工会去工作。

## 二、宣传

一切书籍、日报、标语和传单的出版工作,均受中央执行委员会或临时中央执行委员会的监督。

每个地方组织均有权出版地方通报、日



报、周刊、传单和通告。不论中央或地方出版的一切出版物,其出版工作均应受党员的领导。

任何出版物,无论是中央的或地方的,均不得刊登违背党的原则、政策和决议的文章。

## 三、工人学校

因工人学校是组织产业工会过程中的一个阶段,所以在一切产业部门均应成立这种学校,否则,应成立“运输工人预备学校”和“纺织工人预备学校”等等。在这种学校里,除非常必要的情况外,不应教若干门不同的课程。

学校管理处和校务委员会应完全由工人组成。党聘请的教员可以出席校务委员会的会议。

工人学校应逐渐变成工人政党的中心机构,否则,这种学校就无需存在,可予以解散或改组。

学校的基本方针是提高工人的觉悟,使他们认识到成立工会的必要。

## 四、工会组织的研究机构

这种机构应由各个产业部门的领导人、有觉悟的工人和党员组成,应研究产业工会组织的工作方法等问题。

成立这种机构的主要目的应为教育工人使其在实践中能够实现共产党的思想。应特别注意组织工人工会,援助其他部门的工人运动,研究工人工会以及其他无产阶级组织的情况。

为了更适当地进行工作,这种机构的研究工作应分为以下几类:工人运动史,组织工厂工人的方法,卡尔·马克思的经济学说,各国工人运动的现状。研究的结果应定期发表。应特别注意中国工人运动问题。

## 五、对现有政党的态度

对现有其他政党,应采取独立的进取的政策。在政治斗争中,在反对军阀主义和官僚制度的斗争中,在争取言论、出版、集会自由的斗争中,我们应始终站在完全独立的立场上,只维护无产阶级的利益,不同其他党派建立任何关系。

## 六、党与第三国际的联系

党中央委员会应每月向第三国际报告工作。

在必要时,应派一特命全权代表前往设在伊尔库茨克的第三国际远东书记处。此外,并应派代表赴远东各国,以便商讨发展和配合今后阶级斗争的进程。

## 谈企业文化建设中执行力的重要性

随着现代企业制度的建立和完善,在努力营造和谐健康、积极向上、具有时代特色的企业文化氛围的过程中,执行力是每一个企业当前所面临的首要问题,一个企业的执行力如何,将决定企业的兴衰。要提升企业竞争力,就必须加强执行力。可以说,一个企业生存和发展的关键在于执行力是否到位。它可使企业形成独特的竞争优势,成为企业的核心成分。

### 一、企业文化与执行力的关系

企业文化是企业的灵魂,是推动企业发展的不竭动力。它包含着非常丰富的内容,其核心是企业的精神和价值观。企业要创造最大价值就要全体员工有着共同的组织意愿和价值观,愿意尽最大努力为企业创造效益,积极工作的价值观对实践具有巨大的促进作用。企业的文化氛围好,价值观积极向上能激发员工的工作热情,提高员工的执行力。企业文化与执行力之间关系密切,从而引出一个新的名词——执行力文化。所谓的执行力文化,就是从从上到下说到做到,一提出想法和目标就能落实下去,形成重在执行的工作作风传统。在一个企业中,仅有领导和中层管理人员具有执行力是远远不够的,还必须把执行力熔进职工的思想意识中去,要建立企业执行力文化。只有充分地发挥每个员工的作用,才能营造有效执行力的氛围,提高企业执行力。

### 二、企业文化建设中执行力的重要性

执行力决定着企业的成败,没有执行力就没有核心竞争力。企业要实现快速发展,除了企业的领导层要不断善于捕捉发展机遇,制定出色的战略之外,更重要的是要有实施这一战略的执行力。台湾著名学者汤明哲指出,一家企业的成功,30%靠战略,40%靠执行力,其余30%靠运气。由此可见,执行力对企业来说是何等的重要。上级下

达的各项任务,为什么有的企业能够不折不扣地达成,而有的企业却总是走样?具体到企业的每一项工作,为什么有的员工能够完成得很出色,而有的员工却迟迟得不到落实?究其原因,关键在于企业管理中普遍存在着一条无形的“软肋”——执行力不强。一个企业如果没有出色的执行力,那么再好的发展目标也是镜中花水中月、空中楼阁,再好的管理制度也是一纸空文。

### 三、如何构建执行力的企业文化

1.企业执行文化的建立,领导者的典范作用很重要,必须作为一种信念长期在企业内部进行宣传渗透,有意识地培养各级管理人员,养成重在执行的良好习惯,进而在企业内部形成执行文化。领导者所必须具有的一种能力,就是引导、总结、宣传员工激发出的主观能动性,去影响整个企业,在过程中建立执行文化。在执行目标的过程中,领导者要不断地发现问题,抓住问题不断地提出问题,在不断提出问题和解决问题的过程中去实现目标,认同新的价值观,体现执行力,建设执行文化。各种形式的沟通、对话,在争议中产生结果,在结果中出现新的争议,使员工树立信心,打消顾虑,充分调动主动性、创造性,这也是在建立有效的企业文化,是目前提倡的员工民主管理方式之一。

2.培养员工正确的企业价值观。员工是企业中最宝贵的财富,也是生产要素中最活跃的因素,如何启动员工的兴奋点,开发员工的创造性,发挥员工的积极作用是发展企业的关键环节。制度管理强制标准达到最低标准,文化管理引导人达到最高标准,给员工以希望,给工作以意义,使组织有前途,从这个角度上说,企业文化的优化能使企业管理达到和谐的境界。因此,我们更应积极推进企业文化建设,培养员工“团结合作、诚信务实、创新高效”的企业价值观,提升员工工作执行力。

3.培养员工的学习能力。员工个人能力的提高取决于不断的学习。要创造一种人人都学习的文化氛围,随时随地地学习教育,提倡不提高就淘汰,使员工有自主学习的动力。而且把企业培训形成一种学习制度。每年员工培训预算,培训形式和内容,参加人员层次,培训时间安排等都要有具体规划,将最优秀的员工选拔出来进行培训,提拔。

4.将薪酬与绩效挂钩。要在企业内部建立起执行力文化,就必须将薪酬与工作绩效挂钩,让员工所获得的薪酬与其贡献成正比,要保证那些工作积极而又取得了好业绩的员工得到应有的报酬。通过奖励优秀员工的工作业绩,利用金钱奖赏达到激励员工的目的,成为员工全身心投入工作的主要动力之一。从而在企业内部真正建立起一种执行力文化。

5.进行有效的企业沟通。要建立执行力文化,还必须在企业内部展开强力对话。如果不能真诚、开放、随便地谈论当前的情况,就不可能真正建立起执行力文化。坦白、互动的沟通对信息的收集和整理,以至于做出正确的决策必不可少。真正的沟通不是演讲、文件和报告,而是一种态度,一种文化环境,是站在平等基础上开诚布公地、面对面地交流,是双向的互动。增强沟通主要通过言谈,当企业缺乏这种有效的沟通时,需要领导人带头,从企业高层领导展开对话。

6.良好的制度是企业文化的保证。良好的企业文化氛围的营造离不开制度的规范,只有用规范的制度来约束员工的行为,文化才有发挥作用的的空间。所以企业要加强制度建设,加强企业管理,让文化与制度成为企业强大的精神财富,让文化与制度共同促进企业执行力的建设。

执行力是每一个企业当前所面临的首要问题,它可使企业形成独特的竞争优势,必将成为企业文化的关键。建立执行力的企业文化是企业变化不定的环境中实现自己的目标,最终取得胜利的关键。

杨爱明

反映强烈的问题,解释透彻相关政策和要求,增加工作透明度,启发员工理解改革的意图和必要性,增强员工在改革中利益受到调整的承受力,维护企业稳定,保证改革顺利进行。

### 四、思政工作融入人力资源管理的原则与方法

人力资源管理是思政工作的重要载体。科学的人力资源管理与细致的思政工作相结合,是现代企业思政工作的客观要求,也是提高思政工作有效性的保障。思政工作要融入人力资源管理应遵守以下原则:

一是满足员工需求的原则。人力资源管理要解决的主要问题,就是了解员工的内在需求,以及如何通过制度供给或其他形式来满足员工的合理需求。在思政工作中,我们要借鉴人力资源管理的需求满足原则,更多地关注员工的发展、学习、利益需求。这样的思政工作才是实实在在的,员工才愿意接受,才能起到作用。

二是关心原则。关心造就业绩,这是人力资源管理的重要理念。组织或企业是员工最直接依赖的集体,员工感受到集体的爱意,就会在推己及人的心理作用下,产生忠诚和报恩情感,并以极大的工作热忱回报集体。我们要针对员工在现实生活中的遇到的实际问题和难以处理的实际矛盾,进行有的放矢的思想教育,要把思政工作与解决实际问题相结合,细致入微地关心每一名职员,增强企业的凝聚力。

三是尊重原则。员工在企业中工作,不只是为了得到比较好的报酬,以改善自己和家庭的生存条件,而且也希望自己的能力和才智得到承认,自己的建议得到重视,自己的应有权利得到尊重。因此,人力资源管理要解决的重要问题,是让员工在发挥才能和创造价值中得到应有的肯定与尊重。员工在思政工作中,首先要承认、重视和尊重员工的个人能力、权利以及言行,这样才能激发他们的主动性、积极性和创造性。

四是信任原则。信任是激发员工活力的重要因素。员工向心力的培养、创造性的发挥与组织内部的诚信度密切相关。管理者以诚恳的态度把工作的意图、计划、目标展示给员工,员工则会主动而勤勉地工作。思政工作在新的历史时期,伴随着人们平等意识、自主意识、民主意识的普遍增强,改变居高临下、命令式的教育方法,倡导思政工作融进民主管理之中,在交流、商讨、评价中进行价值渗透和导向。

黄超

## 中国共产党第二次全国代表大会简介

1922年7月16日至23日,中国共产党第二次全国代表大会在上海南成都路辅德里625号召开。出席会议的代表共12名(有一名代表姓名不详),代表全国195名党员。这些代表是:中央局委员陈独秀、张国焘、李达,上海的杨明斋,北京的罗章龙,山东的王尽美,湖北的许白昊,湖南的蔡和森,广州的谭平山,中国劳动组合书记部代表李震瀛,中国社会主义青年团临时中央局代表施存统。

鉴于第一次全国代表大会遭到法国巡捕破坏的教训,“二大”采取了较为严格的保密措施。大会决定以小型的分组会为主,尽量减少全体会议的次数,每次会议都要更换地址。大会共进行了8天,举行了三次全体会议。陈独秀主持大会,并代表中央局向大会作一年来的工作报告;张国焘报告出席远东各国共产党及民族革命团体第一次代表大会的经过以及第一次全国劳动大会的情况;施存统报告社会主义青年团第一次全国代表大会的情况。

大会根据列宁关于殖民地半殖民地的学说和远东大会的精神,分析了国际形势和中国社会政治经济状况,讨论了党的任务,通过了《中国共产党第二次全国代表大会宣言》、《中国共产党章程》以及《关于“世界大势与中国共产党”的议决案》、《关于“国际帝国主义与中国和中国共产党”的议决案》、《关于“民主的联合战线”的议决案》、《中国共产党加入第三国际决议案》、《关于议会行动议决案》、《关于“工会运动与共产党”的议决案》、《关于少年运动问题的议决案》、《关于妇女运动的议决案》、

企业文化是一个企业所共同认同和遵循的价值观、信念和行为方式。企业文化对企业的生存与发展所起的作用越来越大,它包含着非常丰富的内容,其核心是企业的精神和价值观。

### 一、企业文化能推动企业提高核心竞争力

企业文化是企业的粘合剂,可把员工紧紧地团结在一起,使他们目标明确、协调一致。企业员工凝聚力的基础是企业根本目标。企业根本目标选择正确,就能够把企业的利益和绝大多数员工的利益统一起来,是集体和个人双赢的目标。否则的话,企业凝聚力的形成只能是一种幻想。企业价值观与企业精神,能够为企业提供具有长远意义的和更大范围的正确方向,为企业在市场竞争中竞争战略和政策的制定提供依据。企业文化所形成的企业内部的文化氛围和价值导向能够起到精神激励的作用,将职工的积极性、主动性和创造性调动与激发出来,把人们的潜在智慧诱发出来,使员工的能力得到充分发挥,提高各部门和员工的自我管理能力和自主经营能力。企业文化及企业精神为企业确立了正确的方向的同时,对那些不利于企业长远发展的行为,常常发挥一种“软约束”的作用,为企业提供“免疫”功能。约束功能能够提高员工的自觉性、积极性、主动性和自我约束,使员工明确工作意义和方法,提高员工的责任感和使命感。优秀的企业文化向社会大众展示着企业成功的管理风格、良好的经营状况和高尚的精神风貌,从而为企业塑造良好的整体形象,树立信誉,扩大影响,是企业巨大的无形资产。

### 二、企业文化能促使企业可持续成长

物质资源总有一天会枯竭,但是企业文化却是生生不息的,它是成为支撑企业可持续发展的支柱。世界上著名的百年企业都有一个共同特征,即它们都有一套坚持不懈的核心价值和独特的企业文化。企业文化的本质体现在其核心价值观上,企业成长的可持续关键是它追求长治久安的核心价值观要被接班人确认,接班人又具有自我批判的能力,这样就能使核心价值观在适应技术与社会环境变化的前提下得以继承和延续。近年来,企业所提倡的二次创业,其实就是可持续成长。二次创业的特点是要淡化企业家的个人色彩,强化职业化管理,把人格魅力、个人推动力变成一种氛围,形成合力,以推动和引导企业的正确发展。

虽然没有好的企业文化的企业也可以成

《关于共产党的组织章程决议案》等9个决议案。大会选举产生了中央执行委员会,陈独秀、邓中夏、张国焘、蔡和森、高君宇为中央执行委员会委员,另选出三名候补执行委员。陈独秀被选为中央执行委员会委员长,蔡和森、张国焘分别负责党的宣传和组织工作。

大会根据世界革命形势和中国政治经济状况,制定了党的最高纲领和最低纲领。大会宣言指出,中国共产党是中国无产阶级政党,它的目的是要组织无产阶级,用阶级斗争的手段,建立劳农专政的政治,铲除私有财产制度,渐次达到一个共产主义的社会。这是党的最终奋斗目标,是党的最高纲领。为了实现党的最高纲领,大会提出在目前历史条件下的最低纲领,这就是:消除内乱,打倒军阀,建设国内和平;推翻国际帝国主义的压迫,达到中华民族完全独立;统一中国为真正的民主共和国。

中共二大正确地分析了中国的社会性质,中国革命的性质、对象、动力和前途,指出了中国革命要分两步走,在中国近代史上第一次明确地提出了彻底的反帝反封建的民主革命纲领,为中国各族人民的革命斗争指明了方向,对中国革命具有重大的深远的意义。

新华社



长,但没有好的企业文化的企业却难以可持续成长。没有文化就像没有灵魂,没有指引的企业长期发展的明灯,因而无法获得牵引企业不断向前发展的动力。文化只解决企业成长持续与否的问题。从这个意义上说,企业能否不断长大成为世界级企业,成为百年企业,与企业文化建设的成败有着密切关系。

有好多年国内小企业不注重企业文化建设,在短期内,由于经济等各方面的原因,企业经营状况可能会好一些,但是,这种状况不会持久,这类企业是经不起时间的考验,其原因就是没有企业文化的引导,如失去灵魂一样,最后在竞争中被淘汰。

### 三、良好的企业文化是企业收集人才留住人才的制胜法宝

当今社会,知识经济时代的来临使人才成为企业生存和发展的关键。企业取得大量的优秀人才、并留住人才,企业的发展来说是非常重要的。因为这些都是能够推动企业实现飞跃的人力资本。对这些人才的争夺已经成为当前经济竞争的一个重要方面。如果单纯以金钱报酬为标准,只会造成员工没有归属感,频繁跳槽,企业不敢投资对员工进行培训,长此以往,形成恶性循环,对人才成长与企业发展都会造成消极影响。优秀的企业文化的魅力是非常大的,它会使用员工非常热爱集体,有时达到一种难以想像的地步。对于知识型员工来说,物质不再是非常重要的东西,知识型员工不全是经济人。根据马斯诺的需求层次理论可知,人类的需要是由低到高。它们依次是:生理的需要,安全的需要,尊重的需要,社交的需要,自我实现的需要。物质需求是最底层的需求,当物质满足了之后,就会有高层次的需求。此时物质利益对他们的吸引力就非常小。因此,企业单靠高薪、高待遇是不容易网罗人才、留住人才的。因为只凭借高薪是无法满足他们高层次需求的,只有企业文化会对他们起到很强的吸引作用,使他们产生强烈的归属感。 王常志

## 企业文化对促进企业可持续发展的作用

## 安全环保部招聘启事

安全环保部因工作需要,现面向集团公司内部招聘矿山救护队队长、副队长、工程技术人员。

集团公司已签订劳动合同的正式职工,具有良好的思想品德、职业道德和工作作风,身体健康,爱岗敬业,乐于奉献。

### 一、招聘岗位与条件

岗位	人数	性别	条件
队长	1	男性	1)年龄:50周岁以下(1967年7月1日以后出生); 2)学历:大专及以上学历; 3)专业技术资格:工程类中级及以上; 4)职务(岗位):副科级以上或2年以上或者技术(业务)主办及以上3年以上; 5)从事矿山安全生产、技术管理岗位年限不少于5年,注册安全工程师优先; 6)能够佩用空气呼吸器; 7)熟悉矿山救护业务及其相关知识,热爱矿山救护事业。
副队长	2	男性	1)年龄:45周岁以下(1972年7月1日以后出生); 2)学历:大专及以上学历; 3)专业技术资格:工程类中级及以上; 4)职务(岗位):技术(业务)助理及以上; 5)从事矿山安全生产、技术管理岗位年限不少于5年,注册安全工程师优先; 6)能够佩用空气呼吸器; 7)熟悉矿山救护业务及其相关知识,热爱矿山救护事业。
工程技术人员	1	男性	1)年龄:45周岁以下(1972年7月1日以后出生); 2)专业学历:采矿或通风专业大专及以上学历; 3)专业技术资格:助理及以上; 4)从事矿山安全生产、技术管理岗位年限不少于5年,注册安全工程师优先; 5)能够佩用空气呼吸器; 6)熟悉矿山救护业务及其相关知识,热爱矿山救护事业。
合计	4		

二、录用方式  
经笔试、面试,择优考察、体检合格后,予以试用,试用期1年,试用期经国家级矿山救护培训机构培训取得资格后正式录用。

### 三、报名方式及时间

应聘者须持所在单位组织人事部门同意应聘证明、本人身份证、学历学位证书、专业技术资格证书等相关材料原件及复印件到集

团公司人力资源部(机关大院西侧楼一楼128室)报名,报名时交1寸近期照片1张。

联系人:符女士、周女士

联系电话:0562-5860078

报名时间:2017年7月4日至2017年7月14日(工作日)。

集团公司人力资源部  
2017年7月3日