

服务政府

服务企业

服务社会



北京企业评价 BEIJING ENTERPRISE EVALUATION

主办 北京企业评价协会
地址 北京市海淀区紫竹院南路17号2号楼一层西侧
邮编 100048
电话 010-68701836 010-68701097 (兼传真)
网址 www.beea.org.cn
邮箱 beea@beea.org.cn

北京企业评价

BEIJING ENTERPRISE EVALUATION

评价 交流 方法 研究 客观 公正 科学 规范



本期关注

Attention

2016-2017北京市企业党建创新工作交流会议
隆重召开

2017年北京市企业诚信创建活动正式启动

举办2017年企业财税政策解读培训会
召开信用评价工作推进研讨会

北京企业评价
精彩回顾



北京市委社会工委书记陈建领



刘光丽秘书长进行工作总结



彭建强处长讲话



万守刚书记总结讲话



会议在庄严的国歌合唱声中拉开帷幕



现场互动——“书记话党建”



向党建优秀成果获得者颁发证书（一）



向党建优秀成果获得者颁发证书（二）



2017年北京市企业诚信创建活动启动仪式合影

北京市企业诚信创建活动启动仪式合影留念



首都精神文明办卜秀均副主任讲话



市经济信息化委任世强委员讲话



创建秘书处介绍工作方案



北京市企业诚信创建活动启动仪式现场

近雅远俗

让我们进退维谷的是我们摇摆不定的心

雅，是一种情怀、一种修养。情怀呈现在家庭的布置中、表示在衣饰的边幅中、品味在谈话的涵养中、显现在友情的微笑中，修养体现在和蔼可亲的神情中、表达在亲切热情的话语中，甚至举手投足、一颦一笑，都能雅得有韵味。

雅，即正规、标准、高尚，有阳春白雪之称；有文雅、高雅、优雅、雅致之说；有情调、情趣、情致之分。人们有文明的举止、整洁的仪表、优雅的谈吐、高尚的品德、渊博的知识、聪慧的仪态，都是雅。

雅亦是一种风度、襟怀。风度，并非意味着仪表华贵，地位与出身显赫，或其他外在的东西，而更多的是一种内在的超脱，一种心灵天空里飘出来的彩虹；襟怀，是一种宽容大度，能平静地宽容无知无理，具有丰富高尚的情操；是一种热爱生活、执著追求的心灵所自然涌出的清泉。

雅更是一种气质、雅量和才能。气质，一般由个人处理问题的方式及人与人之间的相互交往显示出来，它是人在认知、情感、语言、行动中，心理活动所表现出的力量的强弱、变化的快慢和均衡程度。雅量，说的是宽容的程度，得饶人处且饶人。才能，说的是办事情想问题，要从实际出发，要分析主客观条件，顺应天时、地利、人和。

俗，即不正规、不标准、大众化，有下里巴人之称，有俗语、俗气、俗套、粗俗、庸俗、俗不可耐之说。这里的俗，有世俗、风俗、时俗、政俗、民俗、习俗、文俗、情俗。如果有的人满嘴脏话、粗鲁不堪、举止轻浮、行为粗鄙、道德败坏、那就是通常所说的低俗。

俗，在生活中有三种：一种是穷俗，因贫穷因愚昧而粗鲁难雅。第二种是富俗，外表衣冠楚楚，豪华排场，而内心却十分肮脏，骨子里低俗不堪，谈吐粗野，举止不端。不信你就看：马路上横跨栏杆，高雅的舞厅里赤膊上阵，儿童的秋千被大人占领，雕塑的石像上爬满了游客，风景名胜尽展“到此一游”的雕刻艺术，高贵艺术家所施展的“不脱不出名”的裸露技巧，高官大款的情人、二奶、赌博、贿赂等享受，以及随地吐一口黄痰或撒一泡尿，打骂别人方能显出“英雄”本色等等。第三种：庸俗，它的巧妙之处在于用俗来剪裁高尚和高雅，抓住一些需要感官刺激和感性发泄的群体，将肉麻的东西以高雅的艺术做包装，明明是恐怖的，他说你没见识不会欣赏不懂艺术；明明是光着屁股的，他说那是皇帝的衣裳，你看不见；明明是令人起鸡皮疙瘩的，他说那是高雅的时尚的，反倒说你可笑你矫情你庸俗你无知，使俗向低俗向庸俗再向恶俗推波助澜。

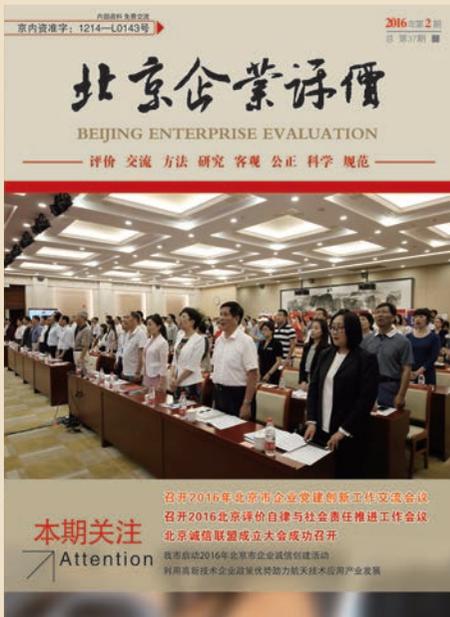
其实，雅是从心灵里飘洒出来的一种芬芳，是内在美和品质的流露，是素养成熟的积累，又是品格与气质的升华，是风度与学识等诸多内涵综合的显现，更是灵魂与灵魂碰撞时迸发出来的火花。而绝不是附庸风雅，不是故作高雅，也绝非外在形式所能替代的，更不是硬生生乔装打扮出来的。雅，学不来，装不成，一装就会露出破绽，让一个没有教养的人、一个道德品质败坏的人刻意装扮雅，注定还是一个处处都不受欢迎的人。

一个人，有了文雅的举止，就像有了一张文明通行证一样，所有的大门都会向他敞开。

(本文摘自：宋守文)

CONTENTS

目录



北京企业评价

BEIJING ENTERPRISE EVALUATION

编印单位：北京企业评价协会

发送对象：相关政府部门及协会会员单位

印刷单位：北京艺堂印刷有限公司

印刷日期：2017年7月8日

印 数：500本

我们将热忱期待您的意见与建议！

卷首语

01 近雅远俗

工作动态

04 举办2017年企业财税政策解读培训会

05 2016-2017北京市企业党建创新工作交流会议隆重召开

08 召开企业党建诊断交流推广项目综合研讨会

09 召开信用评价工作推进研讨会

党群工作

10 参加甘家口街道组织部开展的非公党建党日活动

11 我会组织开展徒步走游园活动

12 新血液，新力量——协会召开预备党员转正会议

13 弘扬红色文化、践行“两学一做”教育
——参观铁军纪念馆实践活动

14 甘家口街道工委到我会调研党建工作

诚信建设

15 组织召开2017年北京市企业诚信创建活动行业
指标体系专家说明会



▲ 北京市企业党建创新工作交流会议隆重召开



▲ 北京市企业诚信创建活动启动仪式



▲ 弘扬红色文化、践行“两学一做”教育实践



▲ 协会举办企业财税政策解读培训会

- 16 我市能源领域举办诚信创建活动启动仪式
- 17 我市汽车维修行业举办2017年诚信创建活动宣贯动员会
- 18 2017年北京市企业诚信创建活动正式启动

政策法规

- 20 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《国家“十三五”时期文化发展改革规划纲要》
- 30 北京市人民政府关于建立完善信用联合奖惩制度加快推进诚信建设的实施意见
- 34 北京市经济和信息化委员会关于发布《加快全国科技创新中心建设促进重大创新成果转化落地项目管理暂行办法》的通知

管理之道

- 37 教练式共同工作模式
- 40 浅谈团队管理中的纳什均衡

企业风采

- 50 北京永和大王餐饮有限公司



举办 2017 年企业财税政策解读

培训会

6月23日,为更好的为会员企业服务,帮助企业了解最新财税政策,北京企业评价协会举办了税收优惠政策与科技型企业涉及的增值税问题专场培训会,会议在北京西国贸大酒店举行。来自会员单位、园区创业企业及服务机构的代表共80余人参加了本次培训。

本次培训由华财会计在线高级咨询师、知名财税政策培训师李建贤老师主讲。授课主要围绕初创型企业可以享受哪些税收优惠,科技型企业如何选择和运用适合的企业所得税优惠方式,科技型企业涉及的增值税问题,金税三期大数据技术下企业如何避免经营风险等展开,同时还进行国家政策解读和实际案例分享。

会议期间,协会还针对今年北京市企业诚信创建活动和企业信用评价工作进行了宣贯动员。会议得到北京华财会计股份有限公司和北京永同昌丰益科技孵化器有限公司的大力支持。



2016-2017 北京市企业党建创新 工作交流会议隆重召开

5月18日，2016-2017北京市企业党建创新工作交流会议在北京职工服务中心隆重召开，会议由北京企业评价协会副理事长张利成主持。

市委社会工委书记陈建领同志到会指导并与参会的非公企业党务工作者合影留念。市委社会工委两新党建工作处正处级调研员姚远、社区党建工作处副处长彭建强、市委统战部工商经济处副调研员郑蕾、市工商联会员处副处长李萍等部门领导，北京企业联合会、中关村社会组织联合会等23个领域的兄弟行业协会、党建工作站负责人，以及参加诊断企业和相关企业的党务工作者，部分社区工委和诊断专家组的成员们、新闻界的朋友近200人出席会议。



北京市委社会工委书记陈建领



会议在庄严的国歌合唱声中拉开帷幕

刘光丽秘书长对北京市企业党建诊断交流推广项目进行了全面总结，据悉，企业党建诊断项目自2016年8月份正式立项启动，至目前已连续推进长达10个月，期间历经指标体系修订、宣贯动员、专家培训、企业申报、资料诊断、现场诊断、专家综合审议等一系列程序，党建诊断办公室以扎实的工作作风、严谨的工作态度赢得各界一致好评。

党的十八大以来，习近平总书记就全面从严治党提出一系列新的重要思想，为全面推进党的建设新的伟大工程进一步指明了方向。会议期间，就如何充分发挥企业党建作用，如何做好基层党建工作，如何通过抓好党建工作来推动企业发展等问题，大会特设立“书记话党建”现场互动环节，组织具有丰富基层党务工作经验的金融街威斯汀大酒店、首佳物业、渔阳饭店、可视化智能科技四家党组织的书记进行现场党建心得体会分享。

会上，四个具有不同特色的支部进行了经验分享，同时还对诊断过程中涌现的一批基层党建工作优秀



刘光丽秘书长进行工作总结



现场互动 ---- “书记话党建”



党组织代表进行成果分享

成果进行推广。为达到以点带面的示范推动作用，并对部分党建优秀成果、党建优秀书记、优秀党支部（党委）和党建先进单位的代表颁发证书。

市委社会工委彭建强处长发表讲话时，对本次企业党建诊断项目的实施以及对项目中脱颖而出的典型企业和经验表示充分肯定，并指出企业党建诊断工作要围绕企业健康发展、围绕企业党组织功能的发挥、围绕企业履行社会责任而开展，要利用现代化的手段解决企业实际遇到的问题，使公益品牌项目真正做到



向党建优秀成果获得者颁发证书



彭建强处长讲话

促进企业发展。

党建诊断项目组组长万守刚书记在会议总结中指出，党建诊断项目在市委社会工委的领导下，在实践中持续改进，不断创新。在发展中不断得到社会各界的大力支持，才使得诊断工作顺利完成。同时希望各界今后对诊断工作继续建言献策，促进项目组提升工作水平，为今后更好推进我市企业党建诊断工作做好铺垫。

据悉，北京市企业党建诊断交流推广项目是为推动我市企业党建创新发展，充分发挥企业党组织的政治引领作用，并经北京市委社会工作委员会批准立项，由北京企业评价协会于2015年首次承担的一项社会公益项目。该项目在2016年被再次批准开展，并获得2016北京市社会领域“优秀党建活动品牌”和“第三届北京市社会组织公益服务品牌”铜奖。项目旨在通过组织专家组对企业的党建工作进行梳理分析，帮助企业发现不足进行改进，总结优势进行推广，充分发挥党建工作在企业发展中的积极作用，同时树立企业党建标杆，带动和促进其他企业共同发展提高，促使企业在自我评价中完善党建、推动企业科学发展。



召开企业党建诊断交流推广项目

综合研讨会

4月28日，我会组织召开了2017北京市企业党建诊断交流推广项目综合研讨会。各参与党建诊断交流工作的专家出席了会议。

会上，万守刚书记向专家组成员介绍了今年企业党建诊断交流推广项目的组织进展过程，以及目前项目取得的阶段性成果，并组织专家组成员对参与今年现场诊断的党组织情况进行分析探讨，还审议通过了14家单位的诊断报告。

会议期间，专家组成员还分别对今年诊断过程中涌现出来的党建先进单位和先进书记进行了讨论，并确定了“北京市企业党建优秀成果”、“北京市企业党建工作先进单位”、“北京市优秀党支部”及“北京市优秀党支部书记”候选推荐名单。

据悉，党建诊断项目组正在积极汇总项目成果，将于5月中旬组织召开企业党建创新工作交流会议，为广大企业党建工作者提供党建经验交流平台，分享党建诊断成果。



召开信用评价工作推进研讨会

4月28日，我会组织召开了2017年北京市企业信用评价工作推进研讨会，拟确定的首批6家信用评价服务机构负责人出席。会议由张利成副理事长主持。

张利成副理事长首先向各机构通报了关于《北京市企业信用评价工作管理办法（试行）》、《北京市企业信用评价指标体系（试行）》和《北京市信用评价机构管理办法》意见征集汇总情况，同时也再次强调协会组织开展企业信用评价工作的总体思路和目标，以及即将采取的工作措施。张利成副理事长表示，协会要通过广泛开展各类诚信活动，充分发挥自身桥梁纽带作用，营造一个符合政府、行业、机构、企业各方共同意愿和需求的良好诚信工作环境，积极建造我市诚信建设公共服务平台。

会上，资深信用专家纪敬针对本次管理办法的修订进行了说明，结合全国及我市社会信用体系现状向各机构阐述了开展企业信用评价工作的意义，并对即将全面推进开展的北京市企业信用评价工作给予明确指导意见和建议。纪老师强调，企业信用评价工作的开展一定要依托政府职能部门，紧密团结各行业组织，抓住企业主体全方位覆盖推进，同时指出评价工作更要接地气，要在结果应用上寻求新的突破。

会议期间，各信用评价机构负责人分别针对如何有效运用市场机制、如何规范评价工作程序、如何科学修订评价指标体系、如何进一步提升评价工作影响力等方面展开研讨，充分发表意见和建议。最后，会议对大家提出的问题逐项落实，逐条达成一致意见，并最后统一进行任务分工，安排下步工作任务，充分调动了各机构的参与积极性。

据悉，评价工作各项办法和工作程序将于近期得到最终完善，届时有条件的信用评价机构可按照修订的管理办法、工作程序和指标体系，在秘书处的协助下统一开展企业信用评价工作，共同助力我市诚信建设。





参加甘家口街道组织部开展的非公党建党日活动

4月21日，甘家口街道组织了非公党建党日活动，北京企业评价协会组织党员和会员企业积极分子赴房山抗日根据地参观学习。本次活动旨在通过了解我党在抗日战争中的艰辛历程，提高年轻党员党性意识，促进党员创先争优活动的深入开展。非公企业党员们纷纷表示，要自觉坚定理想信念，对党忠诚，永远跟党走，尽心尽力做好本职工作，以发挥好党员的先锋模范作用。

“主题党日”活动，将非公企业广大党员的思想、行动凝聚在一起，加强了党组织之间的沟通、交流和学习，使广大非公企业党员看到变化、看到希望、得到实惠。党员们纷纷表示，通过“主题党日”活动，自己的“初心”意识进一步得到增强，激发了自身立足岗位、努力工作、争当先锋的积极性。

此次活动使党员们从心灵深处又一次接受了生动的爱国主义教育，体会到了抗日战争英勇斗争的伟大精神和众志成城、前赴后继的革命英雄气概。大家都表示要珍惜现在的和平环境，保持高度的思想和政治觉悟，发扬共产党员艰苦奋斗、百折不挠的精神，要教育好后代，为国家和民族的振兴贡献自己的力量。

北京企业评价协会党组织始终以党建促会建，树立党组织在协会的政治中心地位，注重理想、信念教育，与会员单位同舟共济扩大党组织覆盖面。



我会组织开展徒步走游园活动

5月10日，为创新员工文体活动形式，协会党支部以“低碳、健康、交流”为主题，本着宣扬协会精神风貌、增强协会凝聚力目的，利用中午休息期间组织开展了徒步走游园活动。

活动当天，协会部分党员和员工集体从单位出发，徒步前往紫竹院公园游览，边赏园边交流，将“低碳、健康”引向工作当中。协会由于工作性质原因，员工大多属于长期坐在办公室从事日常工作，普遍缺乏运动及体育锻炼，通过这种最简单的行走形式，很好地体现了健康徒步走的重要性。

通过一个多小时的徒步走游园活动，不但磨炼了员工的意志，增强了团队精神，还让协会会员享受到了体育运动的乐趣，又营造一种文明健康的生活方式，为低碳生活、绿色环保做出贡献，同时还促进了员工间的沟通交流。





新血液，新力量

——协会召开预备党员转正会议

6月2日，北京企业评价协会党支部召开了2017年预备党员转正会议，主要议题是讨论预备党员刘明芝同志转正。参会的中共正式党员4名，中共预备党员1名，入党积极分子8名，符合组织程序相关要求。会议由万守刚书记主持。

会上，首先由申请转正的刘明芝同志宣读了转正申请，详细汇报了自己在预备期间的表现，表达了入党的志愿和决心，并对自己在作为一名预备党员期间，在思想、工作和生活上的进步与不足做了认真的总结，表述了自己预备期的收获和感悟。然后由入党介绍人张利成副理事长对刘明芝同志一年来的表现作总结评价，其他党员纷纷发表了意见，肯定了刘明芝同志的工作态度和取得的成绩，希望她今后能按党员的标准严格要求自己，做一名让群众信得过的优秀党员。

万守刚书记殷切希望，新党员要保持良好的风貌，继续发扬党员的模范先锋作用，要继续努力学习党的知识，始终与党组织保持一致。刘明芝同志虚心听取意见和建议，表示成为一名正式党员后，将不断地改善自身、提升自我。最后全体与会党员进行了投票表决，一致通过刘明芝同志如期转为正式党员。

此次会议，我协会党支部注入了新鲜的血液，进一步扩大了党员队伍，新党员也将以他们良好的风貌，发挥党员的先锋模范作用。

会议气氛轻松、和谐，充分体现了党内的民主性，增强了党内同志的交流。



弘扬红色文化、践行“两学一做”教育 ——参观铁军纪念馆实践活动

6月14日，协会党支部组织到怀柔铁军纪念馆开展“两学一做”教育实践活动。

本次活动是在上级党组织的支持下，为庆祝中国共产党成立96周年，通过回顾党的光辉历程，讴歌党的丰功伟绩，进一步激发协会党组织活力，充分发挥协会二级党建工作委员会和“二级枢纽型”社会组织党组织作用而举办的又一次红色教育实践活动。甘家口街道、进口社区、市企联的领导，以及北京市诚信创建活动、诚信长城杯创建办公室部分成员单位的党员和积极分子60余人参加了活动。

活动以缅怀铁军史迹，追忆峥嵘岁月，传承爱国精神，争做党员先锋为主线，结合社会组织特点开展“两学一做”学习教育实践。铁军纪念馆地处怀柔区九公山长城纪念林，东眺慕田峪、西望居庸关，由北京市新四军研究会联合纪念林管理关合作建立。大家怀着崇敬的心情参观了纪念馆的每个展厅，认真听着讲解员的介绍，重新回顾了新四军的伟大历史。正如展馆外面的石头上刻着的《新四军之歌》中所写的：“光荣北伐武昌城下，血染着我们的姓名；孤军奋斗罗霄山上，继承了先烈的殊勋。

纪念馆二三楼展厅分别展出了革命先烈们在那艰苦的战斗岁月中使用过的物品以及先烈们英勇的个人事迹。参观过程中，大家更加直观而深刻的感受到新四军在那个年代中团结一致，勇往直前，不畏艰险的伟大精神，他们历经系列困难险阻，却一直保持昂扬的革命斗志和不屈的民族精神，深刻地感染了每一名参观者。

通过此次教育实践活动，让全体党员思想上又接受了一次深刻的爱国主义、革命传统和党性教育，精神和心灵上受到一次有力的净化和洗礼、党性上得到了锤炼，并深刻领会“两学一做”的重大意义和丰富内涵。同时，大家还利用路途行车期间举办党章党规知识竞赛、进行红歌听歌识名、听歌接唱等活动，充分将党建教育学习寓学于乐。大家纷纷表示，要在工作中发扬铁军精神，不怕苦不怕累，学习新四军英勇善战、百折不挠、永不言败，以昂扬的精神面貌，饱满的精神状态投入到社会组织事业中。

甘家口街道工委到我会调研 党建工作

6月16日，北京市海淀区甘家口街道工委副书记、纪工委书记房辉一行到我会调研党建工作。

房书记首先听取协会党支部书记万守刚进行党建工作汇报。近年来，协会党支部在甘家口街道工委的正确领导下，在日常工作中充分起到了战斗堡垒作用。支部积极发挥共产党员的先锋模范作用，先后启动党员先锋岗”活动，努力使每个党员都是一面旗帜。同时，还申请设立了二级“枢纽型”党建工作委员会，积极履行社会责任，并连续两年承担北京市委社会工委批准的企业党建诊断交流推广项目，为提高非公企业党建工作水平发挥了重要作用。

房书记对我会党建工作给予了充分肯定，尤其对我会承担企业党建诊断交流项目所做的成绩进行了高度评价，希望我会今后要通过不断对诊断指标体系的完善，积极将企业党建工作推动发展成效好，创新亮点多的党建优秀成果，广泛向其它单位进行推荐学习和交流，并要在今后工作中，对所属区域内企业和组织进行针对性的帮助与辅导。万书记表示，协会将积极响应，认真做好上级党委的帮手，为区域内党建标准化建设工作作出应有贡献。

协会副理事长张利成、秘书长刘光丽，以及部分党员、入党积极分子陪同参加了调研。





组织召开 2017 年北京市企业

诚信创建活动行业指标体系

专家说明会

6月15日，北京市企业诚信创建活动秘书处组织召开了2017年创建行业评价指标体系专家说明会，今年拟新参与创建工作，以及往年部分已参加创建的25家行业协会商会有关负责人出席会议。会议由北京企业评价协会秘书长刘光丽主持。

会上，刘光丽秘书长对北京市企业诚信评价指标体系进行了解读。根据创建活动要求，诚信评价指标体系采用“1+X”的模式制定（“1”为适用于各行业的基础诚信评价指标体系，X为行业特性评价指标体系），总分1000分，其中基础部分700分，行业指标部分300分，行业指标部分由参加创建的行业协会商会根据所在行业特点组织制定。另外，今年对创建企业还提出了基础指标部分得分不得低于560分的要求。

会议邀请了北京信用协会安明秘书长对指标体系中企业诚信定义、诚信体系建立的意义、指标的设置等方面进行了说明，并对其中涉及到行业特性的指标体系进行了讲解，对已提交的行业评价指标提出了修改意见。

会上，北京家具行业协会、北京汽车维修行业协会、北京市园林绿化行业协会等还分别介绍了本组织制定行业指标体系的经验做法，为2017年拟新参与创建活动的协会商会提供参考。

北京市企业诚信评价指标体系是我市诚信创建活动的技术评价依据和保障，各行业协会商会将依据该评价指标体系对申请创建企业进行综合评价。此外，近期创建秘书处还将组织专家组对各行业协会商会制定的行业评价指标体系进行论证，为调整形成科学合理的指标体系提供重要依据。

我市能源领域举办诚信创建活动启动仪式

6月9日，北京市能源领域诚信创建活动启动仪式在北京能源协会拉开帷幕。北京能源协会专职副会长兼秘书长赵炳焮，创建活动秘书处、北京企业评价协会秘书长刘光丽以及30余家能源领域单位代表出席了启动仪式。

赵炳焮秘书长在动员讲话中指出，能源协会要遵照我市有关部署，积极投身到诚信创建活动中，按照北京市企业诚信创建活动秘书处的具体安排，扎扎实实做好创建活动每项工作，为北京的全国政治中心、文化中心、国际交往中心、科技创新中心的建设，多做事、做好事，努力做出新的贡献，在诚信建设中积极发挥带头作用，做好领跑者。

会上，创建秘书处就2017年北京市企业诚信创建活动进行解读。刘光丽秘书长强调，开展诚信创建活动是提高企业诚信意识，规范市场秩序，大力推进守信联合激励和失信联合惩戒机制建设，是推进北京市诚信体系建设的一项重要举措。北京能源协会作为2017年诚信创建的成员单位，从2016年起，已经建立并完善了协会诚信建设制度，要在我市诚信创建活动中起到带动示范作用。同时希望通过在能源领域开展诚信创建活动，在行业内逐步形成良好的诚信经营环境，进而树立优秀企业诚信标杆，以创建活动为抓手推进能源领域诚信建设工作发展。

据悉，今年诚信创建活动已从6月5日开始报名，6月19日将开启“信用北京”线上填报，预计8月底完成填报工作。填报工作结束，通过第三方评估机构征信、行业初审、专家审核，最后确定诚信创建活动企业名单，并进行公布和推广。

通过对创建活动解读，与会企业代表纷纷表示，将积极参与诚信创建，让诚信走进企业、融入企业，促进企业发展，成为企业发展的根本。



我市汽车维修行业 举办 2017 年诚信创建活动 宣贯动员会

6月9日，我市汽车维修行业诚信创建活动宣贯动员会在北京祥龙博瑞二分公司礼堂召开。北京汽车维修行业协会谭占永会长、杨小弟秘书长，以及240余名会员企业代表出席。会议由北京汽车维修行业协会副秘书长侯金凤主持。

会上，北京汽车维修行业协会谭占永会长做了2015-2016年诚信创建活动总结汇报，回顾了北京汽车维修行业坚持开展创建诚信企业活动的历程，阐述了诚信创建活动对推动行业发展的重要性。杨小弟秘书长宣布2017年汽车维修行业诚信创建活动正式启动，并对活动的阶段工作安排作了详尽介绍。

创建活动秘书处万守刚就诚信企业创建活动的作用和意义进行了宣贯，还就2017年北京市企业诚信创建活动工作方案进行解读。根据创建活动计划，今年将加大诚信宣贯力度，严把企业创建资格，还将进一步规范企业征信工作，归集企业的政府部门信用信息、司法诉讼信息、金融和消费者投诉等信用信息，对违法违规和严重失信的企业实行一票否决制度，并列入我市企业诚信创建“失信黑名单”。同时，还将对往年创建企业做好复审工作，加强对创建企业的诚信监测，建立起创建工作的长效机制。创建活动秘书处刘明芝介绍了企业申请诚信创建活动的条件和流程，并针对企业在填报中的注意事项做了重点说明，并对企业关心的问题进行了现场答疑。

北京汽车维修行业协会自2015年起组织实施我市诚信创建活动，两年来相继动员120多家企业成功进行创建，进一步增强了企业的诚信意识，取得了较好成效。





2017 年北京市企业诚信创建活动 正式启动

5月11日，2017年北京市企业诚信创建活动启动仪式在北京职工服务中心举行，会议由北京企业评价协会副理事长张利成主持。

市经济信息化委任世强委员、首都精神文明办卜秀均副主任、市工商局吴非燕、市消协罗刚等部门领导以及各参与创建的行业协会商会、征信服务机构、合作机构负责人60余人出席了启动仪式。

启动仪式上，创建秘书处发布了2017年北京市企业诚信创建活动工作方案。根据工作方案，今年创建活动从5月至12月份期间，将组织多期诚信宣贯、培训、交流，以及组织专家对各行业诚信评价指标体系进行论证，组织第三方征信机构对创建企业开展征信工作，并最终再组织认定500家创建企业。同时，还要组织对往年已创建企业开展复审工作，对不合格企业实行退出机制。

卜秀均副主任在讲话中提出，创建活动应塑造精品、树立典型，同时应加大对非公领域企业诚信建设工作的推进力度，还表示将对首都文明单位认定过程中优先考虑获得诚信创建认定的优秀企业。

任世强委员在讲话中强调，诚信建设是一项常





首都精神文明办卜秀均副主任讲话



市经济信息化委任世强委员讲话

态化开展的工作，已纳入到市政府关于社会信用体系建设工作任务中，各协会商会应形成联动机制，发挥组织作用，推动行业之间对诚信企业的应用。同时希望创建活动要突出重点，贴近市民的需求和感受，把百姓关注焦点作为工作重点，针对与市民息息相关的产业推进诚信创建工作，树立典型和标杆。

会上，北京建材联合会和北京保险中介行业协会还分别代表新老协会进行心得分享。创建秘书处还组织各行业协会商会代表进行座谈研讨，就“如何有效开展做好今年创建工作？如何充分发挥协会优势，做到资源共享？如何解决在开展工作中的事、人、财三个问题？”进行了交流。

据悉，北京企业评价协会将继续作为今年创建活动的主责单位，承担相关创建服务工作。至此，诚信创建活动在我市将连续 5 年开展，预计今年创建领域将扩大到 30 个行业，年底将累计评定诚信创建企业超过 2000 家。



中共中央办公厅 国务院办公厅印发 《国家“十三五”时期文化发展改革规划纲要》

新华社北京5月7日电 近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《国家“十三五”时期文化发展改革规划纲要》，并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。

《国家“十三五”时期文化发展改革规划纲要》主要内容如下。

为深入贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，加快文化发展改革，建设社会主义文化强国，根据《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十三个五年规划的建议》和《中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》，编制本规划纲要。

序言

文化是民族的血脉，是人民的精神家园，是国家强盛的重要支撑。坚持“两手抓、两手都要硬”，推动物质文明和精神文明协调发展，繁荣发展社会主义先进文化，是党和国家的战略方针。

“十二五”时期我国文化建设取得显著成就，《国家“十二五”时期文化发展改革规划纲要》确定的各项任务顺利完成。特别是党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央团结带领全党全国各族人民，开辟了治国理政新境界，开创了中国特色社会主义事业新局面，社会主义文化建设进一步呈现出繁荣发展的生动景象。中国特色社会主义理论体系最新成果的学习宣传教育不断加强，中华民族伟大复兴的中国梦和社会主义核心价值观深入人心，主旋律更响亮、正能量更强劲。文化体制改革进一步深化，文化事业文化产业持续健康发展，文艺创作日益繁荣，中华优秀传统文化广为弘扬，人民群众

精神文化生活更加丰富多彩。文化走出去步伐加快，国际传播能力大幅提高，中华文化国际影响力进一步提升。我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的目标，更有信心和能力铸就中华文化新的辉煌。

“十三五”时期是全面建成小康社会决胜阶段，也是促进文化繁荣发展关键时期。在新的历史起点上，夺取中国特色社会主义新胜利，赢得具有许多新的历史特点的伟大斗争，必须充分发挥文化引领风尚、教育人民、服务社会、推动发展的作用。全面建成小康社会，迫切需要补齐文化发展短板、实现文化小康，丰富人们精神文化生活，提高国民素质和社会文明程度。适应把握引领经济发展新常态，推动改革全面深化，促进社会和谐稳定，迫切需要牢固树立和贯彻落实创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，增进社会共识、营造良好氛围，激发全民族创造活力。高新技术发展日新月异，社会信息化持续推进，互联网影响广泛而深刻，迫切需要拓展文化发展新领域，发展壮大网上主流舆论阵地，更好运用先进技术和传播先进文化。世界多极化、经济全球化、文化多样化、社会信息化深入发展，综合国力竞争日趋激烈，迫切需要提高文化开放水平，广泛参与世界文明对话，增强国际话语权，展示中华文化独特魅力，增强国家文化软实力。面对新形势新要求，要进一步坚定文化自信，增强文化自觉，奋力开创中国特色社会主义文化建设新局面，为做好党和国家各项工作提供强大的价值引领力、文化凝聚力和精神推动力。

一、总体要求

（一）牢牢把握文化发展的指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，切实增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，坚持以社会主义核心价值观为引领，坚持社会主义先进文化前进方向，坚持中国特色社会主义文化发展道路，坚持依法治国和以德治国相结合，坚持以人民为中心的发展思想和工作导向，坚持把社会效益放在首位、社会效益和经济效益相统一，全面推进文化发展改革，全面完成文化小康建设各项任务，建设社会主义文化强国，更好地构筑中国精神、中国价值、中国力量、中国贡献，为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦奠定更加坚实的思想文化基础。

（二）把新发展理念贯穿于文化发展改革全过程

——坚持创新发展。适应社会主义市场经济和高新技术发展要求，体现文化例外要求，加大改革力度，全面推进文化内容形式、方法手段、载体渠道、体制机制、政策法规等创新，激发动力、增强活力、释放潜力，推动出精品出人才出效益。

——坚持协调发展。统筹城乡、区域文化发展，统筹文化发展、改革和管理，正确处理政府与市场、国有与民营、对内与对外等重要关系，促进文化事业全面繁荣、文化产业更好发展、优秀传统文化传承弘扬。

——坚持绿色发展。尊重规律，增加优秀精神文化产品和优质服务供给，净化社会文化环境，提升文化产业发展质量和效益，推动形成绿色发展方式和生活方式。

——坚持开放发展。推动中华文化走出去，提

高国际传播能力，更好发出中国声音、展现中国精神、提出中国主张，借鉴吸收世界有益文化成果，深化不同文明交流互鉴。

——坚持共享发展。面向基层，贴近群众、依靠群众、服务群众，保障人民基本文化权益，满足人民群众日益增长的精神文化需求，提高群众文化参与度和获得感。

（三）全面实现文化发展的目标任务

——马克思主义中国化最新成果广泛普及，中国梦引领凝聚作用进一步增强，富强民主文明和谐、自由平等公正法治、爱国敬业诚信友善的社会主义核心价值观更加深入人心，国民思想道德素质、科学文化素质和社会文明程度显著提高。

——精神文化产品创作生产更加活跃繁荣，哲学社会科学创新发展能力不断提升，文化精品不断涌现，网络文化健康发展，社会精神文化生活丰富多彩。

——现代传播体系逐步建立，传统媒体与新兴媒体融合发展取得阶段性成果，形成一批新型主流媒体和主流媒体集团，网络空间更加清朗，社会舆论积极向上。

——现代公共文化服务体系基本建成，基本公共文化服务标准化、均等化水平稳步提高，体现地方和民族特色的文化设施网络基本形成，公共文化供给与群众文化需求有效匹配。

——现代文化产业体系和现代文化市场体系更加完善，文化市场的积极作用进一步发挥，做优做强做大批文化企业和文化品牌，文化整体实力和竞争力明显增强，“十三五”末文化产业成为国民经济支柱性产业。

——中华优秀传统文化传承体系基本形成，中华民族文化基因与当代文化相适应、与现代社会相协调，实现传统文化创造性转化和创新性发展。

——文化开放格局日益完善，中华文化影响力持续扩大，中国故事、中国声音广泛传播，良好国家形象全面展示，国家文化软实力和国际话语权进

一步增强，促进世界文化多样化发展。

——文化宏观管理体制改革不断深化，微观运行机制进一步健全，文化法治建设深入推进，中国特色社会主义文化制度更加成熟更加定型。

二、加强思想理论建设

坚持用马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观和习近平总书记系列重要讲话精神武装全党、教育人民、推动实践，不断巩固马克思主义在意识形态领域的指导地位，增强广大干部群众中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。

(一) 深化中国特色社会主义理论体系的学习研究宣传。把深入学习宣传贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略作为重中之重，深化中国特色社会主义和中国梦的学习宣传教育。继续编辑出版《习近平谈治国理政》、修订出版《习近平总书记系列重要讲话读本》等。结合“学党章党规、学系列讲话，做合格党员”学习教育深化理论宣传。深入实施马克思主义理论研究和建设工程规划纲要。抓好马克思主义哲学和党史国史、社会主义发展史的学习研究。发展中国特色社会主义政治经济学。坚持和创新党内学习制度，制定党委（党组）中心组学习规则。组织开展面向基层群众的对象化、互动化的理论宣讲。加强对各种社会思潮的辨析和引导，出版一批通俗理论读物。深入实施高校思想政治理论课建设体系创新计划。加强青少年理想信念教育。

(二) 繁荣发展哲学社会科学。坚持马克思主义立场观点方法，按照立足中国、借鉴国外，挖掘历史、把握当代，关怀人类、面向未来的思路，着力构建中国特色哲学社会科学。建立健全哲学社会科学管理体制，加强哲学社会科学创新平台、研究基地、传播中心建设。加强话语体系建设，注重以我为主设置议题，积极开展中国哲学社会科学国际学术研讨活动。举办当代中国马克思主义论坛系列理论研讨会。加强对各类讲座论坛、社科机构的引

导和管理。发挥国家哲学社会科学基金示范引导作用，强化考核评价工作。充分发挥中国特色新型智库作用，形成定位明晰、特色鲜明、规模适度、布局合理、能进能出的中国特色新型智库体系。扶持哲学社会科学优秀著作出版。编写哲学社会科学普及读本。

(三) 加强意识形态领域管理。落实党委（党组）意识形态工作责任制，建立健全考核、督查、问责机制。推动各级党校、行政学院和干部学院开设意识形态工作课程和讲座。坚持党管宣传、党管意识形态、党管媒体，落实属地管理、分级负责和谁主管谁负责的原则，加强意识形态阵地管理，建立健全网络意识形态工作机制，维护国家意识形态安全。

三、提高舆论引导水平

牢牢坚持党性原则、坚持马克思主义新闻观、坚持正确舆论导向、坚持正面宣传为主，把政治方向摆在第一位，高举旗帜、引领导向，围绕中心、服务大局，团结人民、鼓舞士气，成风化人、凝心聚力，澄清谬误、明辨是非，联接中外、沟通世界，加快构建现代传播体系，健全舆情引导机制，强化媒体社会责任，发展壮大主流媒体，切实提高新闻舆论传播力、引导力、影响力、公信力。

(一) 做强做大主流舆论。适应分众化、差异化传播趋势，加快构建主流舆论矩阵。加强党报党刊、通讯社、电台电视台等重点新闻媒体建设，提高宣传报道专业化水平。加强和改进正面宣传，做亮党中央治国理政新理念新思想新战略重大主题宣传，做活经济宣传，做好热点引导。综合运用微博、微信、移动新闻客户端等传播方式，拓展主流舆论传播空间。建立和完善民意调查等制度。做好重大突发事件新闻报道和权威信息发布，把握舆论引导的时度效。加强和改进舆论监督，发挥舆论监督建设性作用。

(二) 推动媒体融合发展。扶持重点主流媒体创新思路，推动融合发展尽快从相“加”迈向相“融”，形成新型传播模式。支持党报党刊、通讯社、电台电视台建设统一指挥调度的融媒体中心、全媒体采

编平台等“中央厨房”，重构新闻采编生产流程，生产全媒体产品。明确不同类型、不同层级媒体定位，统筹推进媒体结构调整和融合发展，打造一批新型主流媒体和媒体集团。

(三) 发展壮大网上舆论阵地。遵循网络传播规律，强化互联网思维，加快网络媒体发展。加强重点新闻网站和政府网站建设。加强移动互联网建设和生态治理。强化网站主体责任，健全网站分级分层管理体制。加强教育引导，进一步提升网民网络文明素养。将新闻网站采编人员纳入新闻记者证制度统一管理，纳入新闻采编人员职业资格制度，健全职称评价体系。统筹推进网络舆论引导、网络文化建设、网络文明传播、网络公益活动，增亮网络底色、激发网络正气。

(四) 规范传播秩序。规范地方媒体、行业媒体管理。规范推进电台电视台实质性合并，健全节目退出机制。建设视听新媒体集成播控平台。开展视听类智能终端设备入网认证工作。制定互联网分类管理办法。完善互联网法律法规，将现行新闻出版法律法规延伸覆盖到网络媒体管理。完善网站新闻来源许可机制，加强新闻信息采编转载资质管理，规范商业网站转载行为和网络转载版权秩序。建立完善网络版权使用机制。实行新闻采编专业人员职业资格制度，加强职务行为信息管理。加强互联网信息搜索引擎、即时通信工具、移动新闻客户端等管理，明确微博、微信等的运营主体对所传播内容的主体责任。加大对新闻界突出问题治理力度。严厉打击网络谣言、有害信息、虚假新闻、新闻敲诈和假媒体假记者。

四、培育和践行社会主义核心价值观

把社会主义核心价值观融入经济社会发展各领域、贯穿社会生活全过程，加强教育引导、舆论宣传、文化熏陶、实践养成和制度保障，注重通过法律和政策向社会传导正确价值取向，推动社会主义核心价值观宣传教育落细落小落实，不断增强价值观自信，巩固全党全国各族人民团结奋斗的共同思想基

础。

(一) 推进社会主义核心价值观学习实践具体化系统化。加强对社会主义核心价值观的研究阐释和宣传普及，充分运用各类媒体、文艺作品、公益广告和群众性文化活动等开展主题宣传。强化实践养成，注重典型示范，开展文化培育，精心设计开展多样化的人民群众喜闻乐见的活动。修订和实施爱国主义教育实施纲要，丰富教育内容、创新教育载体，增强中华民族归属感、认同感、尊严感、荣誉感和命运共同体意识。把社会主义核心价值观纳入国民教育体系，增强学生爱国精神、社会责任感和实践创新能力。发扬红色传统、传承红色基因，用好革命历史类纪念设施、遗址和各类爱国主义教育示范基地等红色资源。弘扬社会主义法治精神，把社会主义核心价值观融入法治建设，推动公正文明执法司法，彰显社会主流价值。推动社会治理体现社会主义核心价值观要求，强化公共政策的价值导向，探索建立重大公共政策道德风险评估和纠偏机制。

(二) 加强和改进群众性思想政治工作。加强对社会热点难点问题的应对解读，合理引导社会预期，组织开展理论宣讲和形势政策教育，设计有特色有实效的活动载体。推动基层党组织、基层单位、城乡社区有针对性地加强思想政治工作，创新新经济组织和新社会组织的思想政治工作方式。加强青少年思想政治工作。加强高校思想政治建设。持续深入推进“基层工作加强年”活动。健全人文关怀和心理疏导机制，培育自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态。

(三) 深入推进公民道德建设。加强社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德教育。发挥党员干部的模范带头作用。举办中国公民道德论坛。礼敬英雄人物，加强对全国重大典型和道德模范、时代楷模的学习宣传，广泛推出“最美人物”、善行义举和身边好人。建立健全先进模范发挥作用的长效机制。弘扬中华传统美德，创新发展乡贤文化，开展

孝敬教育、勤劳节俭教育、文明礼仪教育。加强社会诚信建设,推进诚信建设制度化。弘扬劳动最光荣、劳动者最伟大的观念,加强企业文化建设,培育创新创业精神。

(四) 深化拓展群众性精神文明创建活动。广泛开展群众性精神文明创建活动,修订完善各类创建测评体系。加强和改进文明城市创建管理,培育城市精神。加强农村精神文明建设。加强文明行业文明单位创建。培育优良家风家教,传承优良校风校训。针对群众反映强烈的突出问题,开展专项文明行动。完善文化科技卫生“三下乡”长效机制。倡导文明健康生活方式。制定国家礼仪规程。实施全民文明礼仪教育养成行动,培育文明行为习惯。规范升国旗仪式、成人仪式、入党入团入队仪式等礼仪制度。广泛开展军民警民共建精神文明活动。落实党和国家有关政策规定,加强对各类评比活动的规范管理。

五、繁荣文化产品创作生产

深入贯彻《中共中央关于繁荣发展社会主义文艺的意见》,着力扶持优秀文化产品创作生产,推出更多传播当代中国价值观念、体现中华文化精神、反映中国人审美追求的精品力作。

(一) 把握正确创作导向。牢固树立以人民为中心的创作导向,坚持“二为”方向和“双百”方针,努力为人民抒写、抒情、抒怀。抓好中国梦和爱国主义主题文艺创作,讲好国家民族宏大故事,讲好百姓身边日常故事。建立支持文艺工作者长期深入生活扎根基层的长效保障机制。

(二) 推动文化内容形式创新。加强规划指导,加大对具有示范性、引领性作用原创精品的扶持力度。抓好文学、剧本、作曲等基础性环节,支持戏剧、电影、电视、音乐、舞蹈、美术、摄影、书法、曲艺、杂技等艺术门类创新发展,鼓励戏曲流派创新,推动交响乐、歌剧、芭蕾舞等艺术品种的中国化、民族化。推进高雅艺术进校园活动。发挥国家艺术基金、国家出版基金的积极作用。

(三) 发展网络文艺。加强网络文化产品创作生产,推动网络文学、网络剧、微电影等新兴文艺类型繁荣有序发展。推动传统文艺与网络文艺创新性融合,促进优秀作品多渠道传输、多平台展示、多终端推送。培养优秀的网络文艺创作、生产、传播和评论人才。健全网络文艺思潮研究分析机制,加大对网络文艺引导力度。

(四) 完善评价激励机制。建立健全科学合理的产品评价体系,把价值取向、艺术水准、受众反应、社会影响等作为主要指标,合理设置反映市场接受程度的量化指标。建立健全中国特色的收视率调查系统。深化全国性文艺评奖制度改革。引导和规范出版物推荐活动。加强马克思主义文艺理论与评论建设,培养高素质评论队伍。

(五) 加强版权保护。全面实施国家知识产权战略,以版权保护促进文化创新。完善版权相关法律法规、行政执法体制和社会服务体系,推进国家版权监管平台建设,依法打击侵权盗版行为,保护版权权利人利益。建立健全信息网络传播权长效保护机制,推进软件正版化工作。推进原创文化作品的版权保护,规范网络使用。完善版权运用的市场机制,推动版权贸易规范化。发展版权产业,形成全产业链的版权开发经营模式。

六、加快现代公共文化服务体系建设

坚持政府主导、社会参与、重心下移、共建共享,坚持缺什么补什么,注重有用、适用、综合、配套,统筹建设、使用与管理,加快构建普惠性、保基本、均等化、可持续的现代公共文化服务体系。

(一) 完善公共文化服务网络。鼓励各地按照国家基本公共文化服务指导标准,自主制定富有特色的地方实施办法,健全各级各类公共文化基础设施。立足实际,注重实效,做好文化馆、图书馆、博物馆、美术馆、乡镇(街道)综合文化站、村(社区)综合性文化服务中心等的规划建设。提高广播电视播出机构的制播能力和发射(监测)台、卫星地球站、直播卫星平台的承载能力。建设国家和地方应急广

播体系。探索农村电影放映长效机制。鼓励社会力量投资或捐助公共文化设施设备。

(二) 推动基层公共文化设施资源共建共享。统筹公共文化设施网络和重点文化惠民工程,避免重复建设。整合宣传文化、党员教育、科普普法、体育健身等资源,建设乡镇(街道)、村(社区)的综合文化服务设施。合理利用历史街区、民宅村落、闲置厂房等,兴办公共文化项目。以县级图书馆、文化馆为中心推进总分馆制。推进公共文化设施免费开放。

(三) 创新公共文化服务运行机制。推动各级政府购买公共文化服务。鼓励社会组织和企业参与公共文化设施运营和产品服务供给。建立“按需制单、百姓点单”模式,明确由基层选定为主的公共文化服务项目,健全配送网络。推进数字图书馆、文化馆、博物馆建设。开发和提供适合老年人、未成年人、农民工、残疾人等群体的基本公共文化产品和服务。完善公共文化考核评价,探索建立第三方评价机制。

(四) 推动老少边贫地区公共文化跨越发展。与国家脱贫攻坚战略相结合,实施一批公共文化设施建设项目。加强少数民族语言频率频道和涉农节目建设。为贫困地区配备或更新多功能流动文化服务车。支持少数民族电影事业发展。加大文化扶贫力度,建立健全“结对子、种文化”工作机制。

七、完善现代文化市场体系和现代文化产业体系

加快发展文化产业,促进产业结构优化升级,提高规模化集约化专业化水平,促进文化产品和要素在全国范围内合理流动,促进文化资源与文化产业有机融合,扩大和引导文化消费,提高文化产业发展质量和效益。

(一) 发展壮大文化市场主体。发展骨干文化企业,推动产业关联度高、业务相近的国有文化企业联合重组,推动跨所有制并购重组。以党报党刊所属非时政类报刊、实力雄厚的行业报刊为龙头整合报刊资源,对长期经营困难的新闻出版单位实行

关停并转。降低社会资本准入门槛,鼓励和引导非公有制文化企业发展。支持“专、精、特、新”中小微文化企业发展。

(二) 推进文化市场建设。着力构建统一开放、竞争有序的现代文化市场体系,完善文化市场准入和退出机制。加快文化产品市场建设,发展基于互联网的新型文化市场业态,发展电子票务、电影院线、演出院线、网络书店等现代流通组织形式。健全文化要素市场,完善文化资产评估体系。创新文化投融资体制,推动文化资源与金融资本有效对接。鼓励有条件的国有文化企业利用资本市场发展壮大,推动资产证券化。加强文化消费场所建设,开发新型文化消费金融服务模式。发展文化旅游,扩大休闲娱乐消费。培育和发展农村文化市场。加强城乡出版物发行网点建设。规范出版物市场价格行为。加强文化行业组织建设,发展文化中介服务。规范文化产业统计。加强文化市场管理,深入开展“扫黄打非”。

(三) 优化文化产业结构布局。加快发展网络视听、移动多媒体、数字出版、动漫游戏、创意设计、3D和巨幕电影等新兴产业,推动出版发行、影视制作、工艺美术、印刷复制、广告服务、文化娱乐等传统产业转型升级,鼓励演出、娱乐、艺术品展览等传统业态实现线上线下融合。开发文化创意产品,扩大中高端文化供给,推动现代服务业发展。围绕“一带一路”建设、京津冀协同发展、长江经济带发展等国家战略,加强重点文化产业带建设。发掘城市文化资源,推进城市文化中心建设。支持中西部地区、民族地区、贫困地区发展特色文化产业。

(四) 强化文化科技支撑。落实中央财政科技计划管理改革的有关要求,通过优化整合后的科技计划(专项、基金等),支持符合条件的文化科技项目。运用云计算、人工智能、物联网等科技成果,催生新型文化业态。加强虚拟现实技术的研发与运用。推动“三网融合”。制定文化产业领域技术标准,深入推进国家文化科技创新工程。依托国家级文化

和科技融合示范基地，加强文化科技企业创新能力建设，提高文化核心技术装备制造水平。加强文化资源的数字化采集、保存和应用。

八、传承弘扬中华优秀传统文化

坚守中华文化立场，坚持客观科学礼敬的态度，扬弃继承、转化创新，推动中华文化现代化，让中华优秀传统文化拥有更多的传承载体、传播渠道和传习人群，增强做中国人的骨气和底气。

(一) 加强中华优秀传统文化研究挖掘和创新发展。系统梳理中华文化的历史渊源、发展脉络、时代影响，阐明中华文化的独特创造、价值理念。厘清中华优秀传统文化的内涵，改造陈旧的表现形式，赋予新的时代内涵和现代表达形式。加强中华优秀传统文化典籍整理和出版，推进文化典籍资源数字化。推动文博单位开发相关文化创意产品。

(二) 开展中华优秀传统文化普及。完善中华优秀传统文化教育，加强中华文化基因校园传承。推动中华优秀传统文化图书音像版权资源共享。加强戏曲保护与传承。普及中华诗词、音乐舞蹈、书法绘画等，举办经典诵读、国学讲堂、文化讲坛、专题展览等活动。鼓励媒体开办主题专栏、节目。利用互联网，推动中华优秀传统文化网络传播。加强语言文字研究和信息化开发应用，大力推广和规范使用国家通用语言文字，科学保护各民族语言文字。

(三) 加强文化遗产保护。大力强化全社会文物保护意识，加强世界文化遗产、文物保护单位、大遗址、国家考古遗址公园、重要工业遗址、历史文化名城名镇名村和非物质文化遗产等珍贵遗产资源保护，推动遗产资源合理利用。加强馆藏文物保护和修复。建立健全国家文物督察制度，完善文物登录制度。规范文物流通市场，加大非法流失海外中国文物追索力度。加强考古发掘和整理研究。健全非物质文化遗产保护制度。加强国家级文化生态保护实验区建设，支持非物质文化遗产展览、展示、传习场所建设。推进非物质文化遗产生产性保护。

(四) 传承振兴民族民间文化。加强对民间文学、民俗文化、民间音乐舞蹈戏曲、少数民族史诗的研究整理，对濒危技艺、珍贵实物资料进行抢救性保护。扶持民族民间文化社团组织发展。规范和支持非国有博物馆建设。把民族民间文化元素融入新型城镇化和新农村建设，发展有历史记忆、地域特色、民族特点的美丽城镇、美丽乡村。打造一批民间文化艺术之乡。

(五) 保护和发展传统工艺。加强对中国传统工艺的传承保护和开发创新，挖掘技术与文化双重价值。推动传统工艺走进现代生活，运用现代设计改进传统工艺，促进传统工艺提高品质、形成品牌、带动就业。

九、提高文化开放水平

推动中华文化走出去，统筹对外文化交流、传播和贸易，创新方式方法，讲述好中国故事，阐释好中国特色，让全世界都能听到听懂中国声音，不断增强中国国际话语权，使当代中国形象在世界上不断树立和闪亮起来。

(一) 加强国际传播能力建设。提升重点媒体国际传播能力，加强项目实施效果评估。建设国家新闻发布平台。推动理论创新、学术创新和表达创新，把话语体系建设研究成果转化为外宣工作资源，在国际上推动形成正确的中国观。

(二) 扩大文化交流合作。用好中外人文交流机制，深化政府间文化交流。加强与“一带一路”沿线国家文化交流合作。推进国际汉学交流和中外智库合作。支持民间力量参与对外文化交流，发挥海外侨胞的积极作用。鼓励社会组织、中资机构等参与海外中国文化中心、孔子学院建设。扩大与海外青少年文化交流。加强与港澳台文化交流合作，共同弘扬中华文化。

(三) 发展对外文化贸易和投资。培育对外文化贸易主体，鼓励和引导各种所有制文化企业参与文化产品和服务出口，加大内容创新力度，打造外向型骨干文化企业。稳定传统优势文化产品出口，

利用跨境电子商务、市场采购贸易等新兴贸易方式，提高数字文化产品的国际市场竞争力，推动文化装备制造技术标准走出去。支持中华医药、中华烹饪、中国园林、中国武术等走出去。大力发展文化服务外包。鼓励各类企业在境外开展文化投资合作，建设国际营销网络，扩大境外优质文化资产规模。支持文化企业参加重要国际性文化节展。

(四) 吸收借鉴国外优秀文化成果。统筹引进来和走出去，以我为主、为我所用，积极吸收借鉴国外有益文化成果、先进经营管理理念和有益做法经验。吸引外商投资我国法律法规许可的文化产业领域，推动文化产业领域有序开放，提升引进外资质量和水平。鼓励文化单位同国外有实力的文化机构进行项目合作，学习先进制作技术和管理经验。开展知识产权保护国际合作。

十、推进文化体制改革创新

遵循社会主义精神文明建设规律，把握文化创作生产传播特点，进一步发挥市场在文化资源配置中的积极作用，加强制度创新，构建确保把社会效益放在首位、社会效益和经济效益相统一的体制机制，调动全社会参与文化发展改革的积极性、主动性、创造性。

(一) 全面深化文化体制改革。正确处理党委、政府、市场、社会之间的关系，建立健全党委领导、政府管理、行业自律、社会监督、企事业单位依法运营的文化体制机制。加大供给侧结构性改革力度，增强文化产品和服务有效供给。深化公益性文化事业单位改革，强化社会服务功能。推动国有文化企业加快完善文化生产经营机制，提高市场开发和营销能力。引导非公有资本有序进入、规范经营，鼓励社会各方面参与文化创业。科学区分文化建设项目类型，可以产业化、市场化方式运作的以产业化、市场化方式运作。推广政府和社会资本合作（PPP）模式，允许社会资本参与图书馆、文化馆、博物馆、剧院等公共文化设施建设和运营。加强文化领域重要基础性制度研究和评估，进一步完善体制机制。

(二) 完善文化管理体制。加快文化立法进程，强化文化法治保障，全面推进依法行政。抓好公共文化服务保障法、网络安全法、电影产业促进法等法律的实施。深化文化行政管理体制改革，推动政府职能转变，赋予文化企事业单位更多的法人自主权。健全互联网管理领导体制，加强互联网文化管理法规制度建设，完善有关管理工作联动机制。健全全国有文化资产管理体制机制。深化文化市场综合行政执法改革，理顺执法机构与有关行政管理部门之间的关系，全面落实行政执法责任制。推进文化类社会组织 and 行业自律建设，深化文联、作协、记协改革。

(三) 深化文化事业单位改革。分类推进文化事业单位改革，进一步明确不同单位的功能定位。深化人事、收入分配、社会保障、经费保障等制度改革，加强绩效评估考核。推动文化馆、图书馆、博物馆、美术馆等建立事业单位法人治理结构。加大对党报党刊、通讯社、电台电视台、时政类报刊社、公益性出版社等主流媒体扶持力度，加强内部管理，严格实行采编与经营分开，规范经营活动。在坚持出版权、播出权特许经营前提下，允许制作和出版、制作和播出分开。

(四) 建立健全有文化特色的现代企业制度。加快国有文化企业公司制股份制改造，科学设置内部组织结构，强化经营管理。深化内部改革。完善社会效益和经济效益综合考核评价指标体系，建立健全社会效益的具体评价标准，建立考核结果与薪酬分配挂钩的绩效考核制度。推动党政部门逐步与所属文化企业脱钩，理顺主管主办单位与出资人机构关系。

十一、加强文化队伍建设

坚持党管干部、党管人才，突出抓好思想政治建设，全面提高能力素质，加快培养造就一支政治坚定、业务精湛、作风优良、党和人民放心的文化人才队伍。

(一) 加强思想政治建设和职业道德建设。选

好配强宣传思想文化单位领导班子，做到讲政治、强党性、敢担当、勇创新、严律己。大力加强马克思主义新闻观、文艺观教育，开展分层分类培训。深入开展“深入生活、扎根人民”、“走基层、转作风、改文风”等主题实践活动。

(二) 培养造就高层次人才。加强领军人才建设，建立健全重大文化项目首席专家制度，培养集聚一批有深厚马克思主义理论素养、学贯中西的思想家和理论家，造就一批人民喜爱、有国际影响的学术大家、艺术大师和民族文化代表人物。加强新闻出版传媒领域高层次人才培养。实施中国特色新型智库高端人才培养计划，壮大公共政策研究和决策咨询队伍。加强文化产业投资运营、文化企业管理、媒体融合发展、网络信息服务等方面复合型人才、紧缺人才培养，多渠道引进海外优秀文化人才。

(三) 加强基层宣传文化人才队伍建设。推动解决基层宣传文化单位人员配备、基本待遇、工作条件等方面的实际问题，表彰长期坚守基层、业绩突出的先进工作者，建强基层宣传文化队伍。打造专兼结合的基层工作队伍，扶持民间文艺社团、业余队伍，培养乡土文化能人、民族民间文化传承人和各类文化活动骨干。强化职业院校文化艺术类专业建设，鼓励民间艺人、技艺大师到职业院校兼任任教。深入推进服务农民、服务基层文化建设先进集体创建活动。加强西部及边疆地区基层文化人才队伍建设。大力发展文化志愿者队伍，鼓励社会各方面人士提供公共文化服务、参与基层文化活动。

十二、完善和落实文化经济政策

加大政策创新和执行力度，进一步健全文化经济政策体系，增强针对性、拓展覆盖面，更好地发挥引导激励和兜底保障作用，为坚持把社会效益放在首位、社会效益和经济效益相统一提供强有力的支撑。

(一) 加强财政保障。完善公共财政文化投入机制，多渠道筹措资金支持文化发展改革。合理划分各级政府在文化领域的财政事权和支出责任，明

确地方主体责任。进一步完善转移支付体制，加大中央和省级财政转移支付力度，重点向革命老区、民族地区、边疆地区、贫困地区倾斜，落实对贫困地区安排的公益性文化建设项目取消县以下（含县）以及西部地区集中连片特困地区地市级配套资金的政策。加大政府性基金与一般公共预算的统筹力度。中央和省级财政继续设立宣传文化发展专项资金，整合设立中央补助地方公共文化服务体系专项资金。加大政府向社会力量购买公共文化服务的力度。中央和地方设立文艺创作专项资金或基金。创新文化产业发展专项资金管理模式，提高资金使用效益。加大文化企业国有资本经营预算投入，补充企业资本金。省属重点文化企业，经省级政府批准，2020年年底前可免缴国有资本收益。建立财政文化预算安排与资金绩效评价结果挂钩制度。通过政府购买服务、原创剧目补贴、以奖代补等方式，着力扶持文艺院团发展改革。

(二) 落实和完善文化税收政策。落实经营性文化事业单位转制为企业以及支持文化创意和设计服务、电影、动漫、出版发行等文化企业发展的相关政策，落实支持社会组织、机构、个人捐赠和兴办公益性文化事业的相关政策。研究非物质文化遗产项目经营等方面的税收优惠政策。按照财税体制改革总体要求，结合文化产业发展的实际需要，完善相关政策，加强对政策执行情况的评估督察，推动文化企业把社会效益放在首位、更好实现社会效益和经济效益有机统一。

(三) 发展文化金融。鼓励金融机构开发适合文化企业特点的文化金融产品。支持符合条件的文化企业直接融资，支持上市文化企业利用资本市场并购重组。规范引导面向文化领域的互联网金融业务发展。完善文化金融中介服务体系，促进文化金融对接。探索开展无形资产抵押、质押贷款业务。鼓励开发文化消费信贷产品。

(四) 健全文化贸易促进政策。简化文化出口行政审批流程，清理规范出口环节经营性服务和收

费，推进文化贸易投资外汇管理便利化，提高海关通关便利化。加强对外文化贸易公共信息服务，分领域、分国别发布国外文化市场动态和文化产业政策信息。支持开展涉外知识产权维权工作。

(五) 加强文化建设用地保障。将文化用地纳入城乡规划、土地利用总体规划，在国家土地政策许可范围内，优先保证重要公益性文化设施和文化产业设施、项目用地。修改城市用地分类与规划建设用地标准，完善文化设施用地类型，增加建设用地混合使用要求，保障文化事业文化产业发展。新建、改建、扩建居民住宅区，按照国家有关规定规划和建设相应的文化体育设施。鼓励将城市转型中退出的工业用地根据相关规划优先用于发展文化产业。

十三、组织实施

各级党委和政府要从全局和战略高度，充分认识“十三五”时期文化发展改革的重要意义，把本规划纲要提出的目标任务纳入经济社会发展全局，作

为评价地区发展水平、衡量发展质量和考核领导干部工作业绩的重要内容，切实加强组织领导，抓好贯彻实施，力戒形式主义。要牢牢把握文化发展改革的正确方向，坚持和完善党委统一领导、党政齐抓共管、宣传部门组织协调、有关部门分工负责、社会力量积极参与的工作体制和工作格局，形成推动文化建设的强大合力。

中央网信办、文化部、新闻出版广电总局要根据本规划纲要，抓紧制定本领域的专项规划，报中央文化体制改革和发展工作领导小组批准后实施。国家发展改革委、财政部、国土资源部、商务部、税务总局等要按照职责分工，切实落实有关政策，做好各项重点工程的实施和保障。中央文史馆、国务院参事室等相关部门要积极发挥作用。各地要结合实际，编制好本地区文化发展改革规划。各地区各有关部门要加强对本规划纲要实施情况的跟踪分析和监督检查，推动各项任务措施落到实处。



北京市人民政府关于建立完善信用联合奖惩制度加快推进诚信建设的实施意见

京政发 [2017]15 号

各区人民政府，市政府各委、办、局，各市属机构：

为深入贯彻落实《国务院关于建立完善守信联合激励和失信联合惩戒制度加快推进社会诚信建设的指导意见》（国发〔2016〕33号）《国务院关于加强政务诚信建设的指导意见》（国发〔2016〕76号）和《国务院办公厅关于加强个人诚信体系建设的指导意见》（国办发〔2016〕98号）等文件精神，加快推进诚信建设，结合本市实际，现提出如下实施意见。

一、总体要求

（一）指导思想

以习近平总书记视察北京重要讲话精神为根本遵循，牢固树立和贯彻落实新发展理念，加强和创新社会治理，按照褒扬诚信、惩戒失信，部门联动、社会协同，依法依规、保护权益，突出重点、统筹推进的原则，夯实诚信建设基础，强化诚信行为激励，加大失信行为惩戒力度，建立信用联合奖惩制度，开展诚信建设创新示范，积极推进诚信文化建设，加快构建诚信体系，切实维护市场秩序，努力营造诚信环境，为建设国际一流的和谐宜居之都提供有力支撑。

（二）建设目标

到2020年，所有公共信用信息依目录归集至市公共信用信息服务平台，依法公开的归集信息全部向社会公开，重点行业领域监管平台与市公共信用信息服务平台实现互联互通，信用联合奖惩机制全面覆盖重点行业领域，守信联合激励和失信联合惩戒制度基本健全，实现信用信息跨地区、跨部门、跨领域归集、共享、公开和应用，形成政府部门协同联动、行业组织自律管理、信用服务机构积极参与、社会舆论广泛监督的共同治理格局。

二、重点任务

（一）夯实诚信建设基础

1. 完善信用信息归集机制。加强信用信息系统建设，全面落实统一社会信用代码制度，完善重点领域个人实名登记，依法依规、及时准确、完整规范的记录和保存信用主体的信用信息。将各级人民政府和公务员在履职过程中，因违法违规、失信违约被司法判决、行政处罚、纪律处分、问责处理等信息纳入政务失信记录。依据《北京市公共信用信息目录》，将各行业领域的公共信用信息归集至市公共信用信息服务平台。

2. 完善信用信息共享应用机制。完善市公共信用信息服务平台功能，实现与全国信用信息共享平台互联互通。促进公共信用信息和社会信用信息互动融合，探索建立个人公共信用信息与金融信用信息基础数据库的共享关系。将市公共信用信息服务平台信用信息查询使用嵌入行政审批和日常监管流程，做到应查、能查、必查。依据市场主体的信用信息和信用状况，探索构建分类管理和诚信积分管理机制，健全行业领域信用评价和分类监管制度。

3. 完善信用信息公开机制。全面落实行政许可和行政处罚等信息7个工作日内通过政府网站公开制度。建立健全公共信用信息查询应用机制，完善“信用北京”网站服务功能，向社会提供“一站式”查询服务，

为信用服务机构、金融机构、行业协会商会等查询和使用公共信用信息提供便利。鼓励社会机构开展大数据舆情监测，发布各行业领域信用分析报告及诚信评价结果。

4. 完善跟踪问效责任机制。依托市公共信用信息服务平台，建立健全信用信息应用跟踪、监测、统计、评估机制，并建立相应的督查、考核、问责制度。对信用信息归集、共享、公开和信用联合奖惩措施落实不力的部门和单位进行通报，并督促整改到位。

（二）强化诚信行为激励

1. 行政性激励。对诚信典型和连续三年无不良信用记录的行政相对人，可根据实际情况实施“绿色通道”和“容缺受理”等便利服务措施。对符合条件的行政相对人，除法律法规要求提供的材料外，部分申报材料不齐备的，如其书面承诺在规定期限内提供，应先行受理。在实施财政性资金项目安排、招商引资配套优惠政策等各类政府优惠政策中，优先考虑诚信市场主体，加大扶持力度。在教育、就业、创业、社会保障等领域，对诚信个人给予重点支持和优先便利。对符合一定条件的诚信企业，在日常检查、专项检查中，优化检查方式或减少检查频次。

2. 市场性激励。引导征信机构加强对市场主体正面信息的采集，并纳入信用记录和信用报告。在诚信问题反映较为集中的行业领域，对守信者加大激励性评分比重。引导金融、商业销售等市场服务机构参考使用市场主体的信用信息、信用积分和信用评价结果。在有关公共资源交易活动中，提倡依法依规对诚信市场主体进行信用加分，并给予其优惠和便利。支持有关部门和单位开发“税易贷”“信易贷”“信易债”等守信激励产品，使守信者获得更多机会和实惠。

3. 社会性激励。鼓励行业协会商会等社会组织加大对纳入诚信典型“红名单”的企业和从业人员的扶持力度，为其市场宣传、业务拓展、职业发展等提供支持；引导企业主动发布综合信用承诺或产品质量等专项承诺，开展产品服务标准等自我声明公开，接受社会监督，形成企业争做诚信模范的良好氛围。充分发挥舆论宣传引导作用，大力发掘诚信人物、诚信企业、诚信群体，宣传推广各类诚信典型，褒扬诚信行为。

（三）加大失信行为惩戒力度

1. 行政性惩戒。将严重失信主体列为重点监管对象，依法依规采取行政性约束和惩戒措施，并在日常监管中提高随机抽查比例和频次，从严审核行政许可审批项目，从严控制生产许可证发放。对严重失信主体，依法依规限制享受财政资金补助等政策扶持和申请财政性资金项目，限制参加政府采购活动，限制参与政府投资项目招标以及土地出（转）让和流转等公共资源交易活动，限制新增项目审批核准，限制发起设立或参股金融机构以及小额贷款公司、融资担保公司、创业投资公司、互联网金融机构等，限制从事互联网信息服务，限制参与基础设施和公用事业特许经营。对严重失信企业及其法定代表人、主要负责人和对失信行为负有直接责任的注册执业人员等实施市场和行业禁入措施，及时撤销严重失信企业及其法定代表人、负责人、高级管理人员和对失信行为负有直接责任的董事、股东等人员的荣誉称号，取消参加评先评优资格。

2. 市场性惩戒。督促有关企业和个人履行法定义务，对有履行能力但拒不履行的严重失信主体，实施限制出境、购买不动产、乘坐飞机、乘坐高等级列车和席次、旅游度假、入住星级以上宾馆及其他高消费行为等措施。支持征信机构采集严重失信行为信息，纳入信用记录和信用报告。鼓励市场主体对严重失信个人采取差别化服务，引导商业银行、证券期货经营机构、保险公司等金融机构对严重失信主体提高贷款利率和财产保险费率，或限制向其提供贷款、保荐、承销、保险等服务。

3. 社会性惩戒。引导行业协会商会完善行业内部信用信息采集和共享机制，将严重失信行为记入会员企业信用档案。支持行业协会商会按照行业标准、行规、行约等，视情节轻重对失信会员实行警告、行业

内通报批评、公开谴责、不予接纳、劝退等惩戒措施。充分发挥新闻媒体等社会舆论作用，加大对社会影响恶劣、情节严重失信行为的曝光力度。建立健全失信行为举报制度，鼓励公众举报严重失信行为，并对举报人信息严格保密。

（四）建立信用联合奖惩制度

1. 建立奖惩措施清单制度。将信用联合奖惩措施分为强制性措施和推荐性措施。强制性措施是依法必须联合执行的激励和惩戒措施；推荐性措施是由参与各方推荐，符合褒扬诚信、惩戒失信政策导向，可根据实际情况实施的措施。市社会信用体系建设联席会议要及时梳理法律法规和政策明确规定的联合激励和惩戒事项，动态更新《北京市信用联合奖惩措施清单》，并会同重点行业管理部门和社会机构认真总结实践经验，不断完善信用联合奖惩措施清单，推动相关法规制度建设。

2. 规范信用红黑名单制度。健全诚信典型“红名单”和严重失信主体“黑名单”制度，明确认定标准，动态维护红黑名单信息，并依法依规规范信用红黑名单发布行为。将信用状况良好的公务员、行政相对人、诚信道德模范、优秀青年志愿者、行业协会商会及其推荐的诚信会员企业、新闻媒体挖掘的诚信主体等树立为诚信典型；将严重危害人民群众身体健康和生命安全、严重破坏市场公平竞争秩序和社会正常秩序、严重影响司法机关和行政机关公信力、危害国防利益和拒不履行国防义务等行为列为严重失信行为，纳入《北京市诚信典型和严重失信主体行为清单》。鼓励有关群众团体、金融机构、征信机构、评级机构、行业协会商会等将产生的信用红黑名单信息提供给政府部门参考使用。

3. 构建联合奖惩协同机制。在市社会信用体系建设联席会议统筹协调下，建立信用联合奖惩发起和响应机制，依托市公共信用信息服务平台，建立全市统一的信用联合奖惩信息管理系统，实现发起响应、信息推送、执行反馈、信用修复、异议处理等动态协同功能。发起部门根据相关法律法规和政策规定，依据本行业和本领域的信用红黑名单确定信用联合奖惩对象。实施部门负责对有关信用主体采取相应的信用联合奖惩措施。在对严重失信企事业单位进行联合惩戒的同时，应依据相关法律法规和政策规定对相关责任人一并采取联合惩戒措施，确保联合惩戒措施落实到人。

4. 健全权益保护和信用修复机制。联合惩戒的发起部门和实施部门应依据相关法律法规和政策规定，明确各类失信行为的联合惩戒期限。有关部门和单位在执行失信联合惩戒措施时主动发现，或经信用主体异议申请、投诉发现信息不实的，应及时告知信息提供单位核实，经核实有误的信息应及时更正或撤销。加大对泄露、篡改、损毁、出售或非法向他人提供个人信息等行为的查处力度，严格保护个人信息安全。畅通信用修复渠道，丰富信用修复方式，探索通过事后主动履约等方式减少失信损失，支持失信主体通过按时履约、志愿服务、慈善捐助等方式修复信用。对在规定期限内纠正失信行为、消除不良影响的失信主体，发起部门应将其信用修复信息报送至市公共信用信息服务平台，并将其移出联合惩戒“黑名单”，不再作为联合惩戒对象。

（五）开展诚信建设创新示范

1. 政务诚信建设创新示范。坚持依法行政和阳光行政，建立健全守信践诺机制，探索构建以专项督导、横向监督、社会监督为主要内容的政务诚信监督体系，对政务诚信实施考核评价。加大街道（乡镇）政务、财务公开力度，将守信践诺情况纳入对街道（乡镇）的绩效考核体系。加强政府采购、政府与社会资本合作、招标投标、招商引资等领域的政务诚信建设。加大对各级政府和公务员失信行为的惩处和曝光力度，不断提升诚信履职意识和诚信行政水平，以政务诚信引领社会诚信。

2. 重点行业领域诚信建设创新示范。以食品药品、安全生产、消防安全、交通安全、环境保护、生物安全、

产品质量、税收缴纳、医疗卫生、劳动保障、工程建设、金融服务、知识产权、司法诉讼、电子商务、互联网、创新创业、旅游文化、志愿服务等领域及职业人群为重点，建立健全信用联合奖惩制度，形成长效机制。支持各区和产业园区结合本区域公共服务、社会治理、产业结构调整等实际需要，开展区域性信用联合奖惩制度建设，鼓励信用产品创新应用，不断优化区域信用环境，积极争创全国社会信用体系建设示范城区。

3. 京津冀诚信建设区域合作创新示范。充分发挥京津冀社会信用体系合作共建机制作用，建立统一的信用制度标准和技术规范，大力推进京津冀公共信用信息共享应用，建立信用协同监管和服务机制，率先在食品药品、环境保护、质量管理、旅游文化等领域建立信用联合奖惩机制，逐步形成覆盖各行业领域的信用奖惩联动机制。共同推广信用服务机构的信用产品和服务，实现信用产品互认共用，加强信用专业人才培养和诚信宣传教育，为京津冀经济社会一体化发展创造良好的诚信环境。

（六）积极推进诚信文化建设

1. 大力弘扬诚信文化。以培育和践行社会主义核心价值观为根本，将诚信文化建设贯穿精神文明建设全过程。推动创作中华传统诚信文化与时代价值观相融合的文艺作品、公益广告，丰富宣传载体，增加宣传频次，提升宣传水平。组织各类网站开设网络诚信专题，推出一批高质量的网络诚信主题文化作品，开展网络失信案例警示教育。

2. 全面开展诚信教育。深入开展公务员诚信、守法和道德教育，将诚信建设纳入公务员培训和领导干部进修课程。全面深化校园诚信教育，将诚信教育作为中小学和高校学生思想品德教育的重要内容，鼓励高校开设信用领域相关课程或专业，建立健全成年学生诚信档案，引导广大学生加强道德修养。建立完善企业法定代表人及相关负责人、律师、教师、医师、执业药师、评估师、税务师、注册消防工程师、会计审计人员、房地产中介从业人员、认证人员、金融从业人员、导游等职业人群个人信用记录，加强信用管理与职业道德教育。鼓励各类社会组织和企业建立信用管理制度，组织签署入职信用承诺书，开展信用知识培训。

3. 深入开展诚信主题活动。在各行业领域组织开展特色诚信主题教育实践活动。持续开展质量月、安全生产月、诚信兴商宣传月、征信知识宣传周、“3·15”国际消费者权益日等主题活动，以及信用北京行、诚实做人守信做事、企业和社团组织诚信创建、诚信文化进家庭等活动。

三、保障措施

（一）加强组织领导。充分发挥市社会信用体系建设联席会议统筹协调作用，切实加强对诚信建设工作的组织领导，明确责任分工，制定年度计划，协调解决重大问题。各区政府、各部门按照职责分工，将相关任务纳入本单位年度工作计划，制定具体实施方案，扎实推进落实。

（二）健全标准规范。市社会信用体系建设联席会议办公室会同有关部门和行业组织，加快完善公共信用信息管理、促进征信行业发展、信用评价评分、信用分类监管、信用联合奖惩等相关政策措施，编制公共信用信息归集、共享、公开和应用等环节的标准规范。

（三）加强资金保障。各区政府、各部门根据诚信建设实际需要，将相关工作经费纳入年度财政预算，重点加大信用联合奖惩、信用产品应用、公共信用信息社会化应用、诚信建设创新示范、诚信宣传教育与信用人才培养等方面的资金支持力度。

（四）强化督导考核。市社会信用体系建设联席会议办公室要加强对诚信建设工作落实情况的督促检查、跟踪监测和统计分析，完善工作督导、考核评估制度，对工作落实不力的部门和单位，定期进行通报批评并督促整改，确保各项任务落实到位。

北京市人民政府

北京市经济和信息化委员会 关于发布《加快全国科技创新中心建设促进重大创新成果转化落地项目管理暂行办法》的通知

京经信委发〔2017〕47号

各相关单位：

为落实《北京加强全国科技创新中心建设总体方案》，提升企业创新能力，推动“三城”创新成果向“一区”转化落地，加快打造创新型产业集群和“2025”示范区，全面推进全国科技创新中心建设，北京市经济和信息化委员会研究制定了《加快全国科技创新中心建设促进重大创新成果转化落地项目管理暂行办法》。现予发布，自2017年7月1日起实施。

特此通知。

北京市经济和信息化委员会
2017年6月29日

加快全国科技创新中心建设促进重大创新成果转化落地项目管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为全面落实《北京加强全国科技创新中心建设总体方案》，推动“三城”创新成果向“一区”转化落地，加快打造创新型产业集群和“2025”示范区，规范科技创新中心成果转化落地项目的管理，根据我市实际，特制定本办法。

第二条 本办法所指的科技创新中心成果转化落地项目是指由市经济信息化委立项，市财政预算资金支持的项目。具体包括：产业创新中心建设项目、企业技术中心能力提升项目、高精尖产业设计中心建设项目、创新成果转化落地项目、创新型产业集群建设项目等。

第三条 项目管理应遵循依法依规、公开透明、统筹安排、重点突出、加强监管、注重绩效的原则，加强资金规范管理，提高财政资金使用效益。

第二章 项目范围

第四条 支持产业创新中心建设。重点支持围绕重点行业创新发展的重大共性需求，大力推动制造业相关新一代共性技术研发和承接转化平台建设，解决制约行业发展的关键技术瓶颈，促进技术转移和商业化应用，构建高精尖产业创新生态网络。

第五条 支持企业技术中心能力提升。重点支持企业加大研发投入，推动科技创新成果转化、承接和落地，提升标准和知识产权创制运营、高精尖产品创造、协同创新、资源整合、机制创新等五大能力。

第六条 支持高精尖产业设计中心建设。重点支持基础性、通用性和前瞻性工业设计方法和模式的创新，搭建产业设计公共服务平台，培养复合型产业设计人才，建设一批高精尖产业设计中心和基地。

第七条 支持创新成果转化落地。重点支持“三城一区”创新主体自主研发的科技成果以及通过国内外协同创新取得的成果向经济技术开发区、顺义区以及其他符合首都城市功能定位和产业创新发展要求的市级以上开发区转化落地。

第八条 促进创新型产业集群项目建设。重点支持以技术创新为核心，在新能源、集成电路、节能环保等领域具有引领性、突破性的大项目和大工程，加速形成具有全球影响力的产业集群，打造“中国制造2025”示范区。

第三章 组织管理

第九条 市经济信息化委具体负责科技创新中心成果转化落地项目的组织和实施，采取对社会公开征集和定向遴选的方式组织项目并纳入项目库滚动管理，根据年度工作重点和预算安排统筹予以支持。

第十条 产业创新中心建设项目。按照《北京市产业创新中心实施方案》（京经信委发〔2016〕48号）要求，市经济信息化委对已获批的产业创新中心进行年度评价，评价合格的予以奖励，累计不超过3次；被认定为国家级制造业创新中心的，予以一次性奖励。

（一）产业创新中心根据通知要求提交相关材料。市经济信息化委委托第三方机构对其进行评价，重点核查产业创新中心年度工作计划执行情况、组织机构建设情况、项目管理和保障条件落实情况，以及绩效完成情况等内容。

（二）市经济信息化委将评价结果公示7个工作日，公示无异议后，对评价合格的产业创新中心予以奖励，并择优推荐申报国家级制造业创新中心。

（三）连续两年评价不合格的产业创新中心，终止该产业创新中心建设，取消对其支持。

第十一条 企业技术中心能力提升项目。市经济信息化委按照《进一步加强北京市企业技术中心建设实施方案》（京经信委发〔2016〕56号）要求，组织对已获批的企业技术中心进行年度评价，评价合格的予以表扬和择优奖励。

（一）企业技术中心根据通知要求提交相关材料。市经济信息化委委托第三方机构依据《企业技术中心建设评价规范》（TB/BETC 0001-2017）对企业技术中心进行年度评价，重点评价企业技术中心对企业新发展的贡献度以及其自身技术创新关键指标和创新能力的提升等情况。

（二）市经济信息化委将评价结果公示7个工作日，公示无异议后，对评价合格的予以通报表扬；对其中科技创新成果承载能力强、成果转化成效突出、对企业创新发展贡献度高的予以奖励，并优先推荐申报国家级企业技术中心和国家技术创新示范企业。

（三）评价不合格的企业技术中心，市经济信息化委督促其整改提高，连续两年评价不合格的，撤销其企业技术中心资格。

第十二条 高精尖产业设计中心建设项目。企业按相关通知要求提交项目材料，市经济信息化委委托第三方机构对项目进行评价，并将评价结果公示7个工作日，公示无异议后，予以支持。

第十三条 创新成果转化落地项目。

(一) 企业按通知要求提交相关项目材料, 市经济信息化委委托第三方机构对项目进行评审, 并按照《创新成果转化落地项目成熟度评价规范》(TB/BETC 0002-2017) 对项目成熟度进行评价。

(二) 市经济信息化委将评价结果公示 7 个工作日, 公示无异议后, 按照成果转化中试类项目、工程转化类项目和规模化试生产类项目予以分类支持。

(三) 优先支持各区企业与“三城一区”的高等院校、科研院所及与海外科研机构开展的产业合作项目。优先支持产业创新中心、企业技术中心、高精尖产业设计中心等创新载体产出的成果转化项目。

第十四条 创新型产业集群建设项目。按照建设全国科技创新中心的有关要求, 市经济信息化委组织重大项目向市政府推荐, 通过后, 项目列入创新型产业集群与“2025”示范区项目清单, 按相关办法优先予以支持。

第四章 监督检查

第十五条 市经济信息化委对项目资金到位和使用情况、项目实施、验收等全过程进行监督检查, 定期对执行期内的项目委托第三方机构进行跟踪和绩效评价。

第十六条 项目单位应对提交材料的准确性和真实性负责, 应随时接受市经济信息化委和其它部门开展的监督检查、绩效评价和审计等。

第十七条 全面加强项目管理。

(一) 项目单位应加强项目管理工作, 在项目执行期内项目单位应每半年向市经济信息化委报送资金使用情况及项目建设情况, 涉及项目变更和终止的, 应立即向市经济信息化委提交申请, 按批复结果执行。

(二) 项目单位应在项目结束后半年内向市经济信息化委提交验收申请, 并履行验收程序。对未能按期完成项目目标的, 市经济信息化委可视情况收回全部或部分支持资金。

第十八条 项目单位应按照相关法律法规和办法使用财政资金, 对使用中存在骗取、挪用等行为的, 依照《财政违法行为处罚处分条例》等相关法律法规进行处理。构成犯罪的, 移交司法机关依法追究刑事责任。

第五章 附则

第十九条 本办法由市经济信息化委负责解释, 具体实施细则另行制发。

第二十条 科技创新中心成果转化落地项目的资金使用管理按照北京高精尖产业发展资金管理的有关规定执行。

第二十一条 本办法自 2017 年 7 月 1 日起施行。

教练式共同工作模式

一直以来，企业的职能部门都扮演着辅助和支持者的角色，在职能发挥上受制于各种因素的影响，无法发挥战略性的价值。因此，笔者认为，多数企业的职能部门处于“咸鱼”般的尴尬境地，无论如何努力，始终无法“翻身”。

之所以导致这样的现状，与企业的关注点有关，企业往往过度地关注近期利益，关注企业短期的盈利，因此，对直接产生利润的营销、生产、采购等部门关注较多，而对间接产生利润的人资、财务、战略等部门关注甚少。

也因此造成了职能部门在职能发挥上处于被动状态，满足于应对公司的要求，而无法从自身功能本身的发挥上找到突破口，无法真正站到企业战略层面，给企业提供战略性的价值。

当前，在经济新常态和“互联网+”的大背景下，各家企业纷纷寻求转型升级，找到新的出路和经济增长方式，如果职能部门还是像以前一样仅仅发挥辅助和支持者的角色，将面临超常的工作压力。

为此，职能部门需要进行自我突破，而突破点的关键在于能否从专业上升到经营，从部门角度提高到企业角度，从企业角度升级为产业本身和产业生态圈角度。

也因此，职能部门将不可能继续满足于闭门造车式地制定企业变革方案，而是要从变革领导力提升的角度，发挥变革推动者的角度，把自身的职能与企业的战略更加紧密地结合，从被动应对的工作方式转变为主动推动的工作方式，强化自身的领导力，在企业转型升级中发挥主导者的角色。

一、教练式共同工作模式

那么，作为企业职能部门的人员，如何在夹缝中求生存，找到自己的提升蜕变之路呢？笔者认为，教练式模式的引进和实施是最佳的契机。

在近年的管理咨询实践中，笔者逐渐摸索出了一套成熟的推动变革的模式，我把它称为“教练式共同工作模式”。这种模式不但适合咨询顾问推动企业变革，对于企业内部以项目制推动重大专案形成和



执行同样具有可行性。

该模式包括两大阶段，六大环节。

所谓两大阶段，即专项方案的形成阶段和实施推进阶段，我称之为“共识报告形成阶段”和“共识报告辅导实施阶段”。

所谓六大环节，包括：（1）以终为始；（2）问题清单；（3）作业准备；（4）专家会议；（5）共识报告；（6）行动转化。

二、教练式共同工作模式解读

（1）以终为始

所谓以终为始，即专案项目负责人（项目组）要提前思考该专案的整体框架结构以及关节细节，作为项目推动人（项目组）的预案，以便在项目推进时掌握主动，在关键时刻提醒大家正确的方向。

也就是说，在该专案开始制定之前，专案负责人（项目组）已经对整个专案的关键环节做了充分思考，并掌握关键细节，但并不是抛给专案制定的参与者，而是作为制定下一环节（问题清单）方案的高质量输出。

（2）问题清单

当专案负责人（项目组）做到了以终为始，心中形成了整体假设，就开始着手提问题了。

所谓问题清单，实际上就是专案负责人（项目组）为专案的参与者提供的思考方向，这时候考虑专案负责人（项目组）的是能否提出高质量的问题。问题提对了，解决方案就完成了了一半。而能否提对问题，问题的质量是否高，取决于专案负责人（项目组）前期的准备。

要想做好以教练式的方式推动大家参与进来，并提供高质量的观点和方案，专案负责人（项目组）就要做大量的准备，包括整体方案的提前预设，支持方案的资料研究，各参与者的可能的意见等等。

（3）作业准备

当专案负责人（项目组）提出问题清单，各参与者就要开始探索之路了，而初始的探索从回答问题清单开始。

为了保证后续的会议高效，需要各参与者提前把自己的思考、分析和结论以作业的形式正式提交。

这样做的好处是能激发参与者的责任感，确保参与者认真对待。同时也会给专案负责人（项目组）准备会议议题提供高质量的素材。准备做充分了，会议的效果自然能得到保障。

（4）专家会议

专案负责人（项目组）作为会议主持人，各参与者作为参会人，双方都做好了充分的准备，就开始召开高效会议了。

这里，我把高效会议定义为专家会议。所谓专家会议，是指各参与者无论何种级别，无论代表何种部门，最终都要站在“企业法人”的立场，也就是说大家放下身份、放下级别、放下成见，全部以“专家”相称，目的是营造一种无等级的会议氛围，让大家开诚布公，畅所欲言，把自己的观点表达透彻。

另外，由于各参与者都提前准备了作业，对于会议议题都提前提供了观点，因此，在专家会议上，可以通过“思维导图”的形式进行展示，把每个人的观点原汁原味呈现给大家，这也进一步营造了开放的问题，强化了大家的参与感。

会议要鼓励大家进行建设性的争论，但凡有利于专案形成的观点都值得提倡，最终大家发现共识，查找争议，挂起共识，探索争议，使得专案的细节得到充分的论证，最终把共识的内容形成专案。

为保证会议效果，企业一把手在参会时可以提问题，但发表观点。因此，一把手的身份是“观察员”。

（5）共识报告

在高效会议之后，专案负责人（项目组）将会上达成的共识整理成专案或制度，提交决策会议决策，进入实施环节。

（6）行动转化

任何一个专案都需要在行动中进行检验和调整，以达到更合适的状态。因此，在第二个阶段，专案负责人（项目组）的工作重点就是对实施的过程进行辅导，帮助参与者进行行动转化。

教练式咨询模式是笔者在实践中检验和摸索出来的，实际运行取得了很好的效果。

4. 实施“教练式共同工作”模式的收益

它最大的好处有以下几个方面。

(1) 将专案从由责任部门单独编制，其他部门提意见，变成专案责任部门和参与部门共同编制，把参与者从评价者转变为参与者，把责任部门从单纯做事转变为推动变革。在这里“共同工作是关键词，鼓励大家有不同的声音，鼓励大家争论，但前提是大家都做了独立和时刻的思考，都是站在企业法人的角度对专案负责。

(2) 提高了专案形成的质量。该种模式的重点在于集合大家的智慧，发散思维，使得专案的形成为大家智慧的结晶，提高了专案的有效性和适合度。

(3) 提高了执行的效果。由于专案在制定过程中充分听取了参与者的意见和建议，使得专案成为大家共同的“孩子”，而不是专案负责人（项目组）自己的“孩子”。如此一来，大家执行的过程就有了承诺和坚持，对于执行效果而言明显得到提升。

(4) 锤炼了职能管理团队。长期坚持此种方式，将会极大地提升职能管理部门的专家意识和教练能力，在实践中，逼着职能管理团队提升自我，无论是专业技能还是人际技能都能得到极大的提升，

最终体现在领导力上，使得企业可以逐步培养一批内部专家和教练，将会在很大程度上推动职能部门和业务部门的融合，促进各部门在公司重大事情上达成共识。

5. 实施“教练式共同工作”模式的挑战

(1) 最大的挑战来自企业的文化。这种模式需要企业有强烈的开放和学习的文化，企业高层要鼓励专业职能部门做出探索，要能放下身份等级，平等参与。

(2) 其次的挑战是专案负责人（项目组）自身的能力。这种模式要求专案负责人（项目组）具备很全面的专业知识、学习能力、会议掌控能力、推动变革能力。要能发动大家参与，同时在专家会议中要能控场，能根据现场的情况随机应变，真正做到高效会议。

(3) 再次的挑战是参与者的热情。如果参与者不能按要求完成作业，在专家会议上想到哪里说到哪里，不能按照主持人的指令积极发言，相互探索，那么最终的效果很难体现。

结束语：无论如何，在新的环境下，专业职能部门要想更好地发挥自身价值，就要快速从专案的撰写者变为专案的推动者，更好地发挥领导力，推动大家共同工作，更好地融入经营各个环节。



浅谈团队管理中的纳什均衡

前言

众所周知，团队就是由每一位个体员工和管理者个体组成的一个共同体，该共同体能够集中每个个体的知识、智慧和技能优势，促进个体之间的高度互补与工作协调，并形成团队优质，解决问题，实现共同目标，而纳什均衡则是指定博弈、对策和游戏中的一种情形，一种给定博弈、对策和游戏对手的最佳选择，自己的最佳选择，即每个人都从自己的角度出发做出最佳选择，选择对自己最有利的策略，而不考虑社会福利或其他对手的利益，这种策略组合由所有局中人的最佳策略组合构成，在缺乏有效外力推动的情况下，没有人会主动改变自己的策略以便获得更大利益。在团队管理中，如果团队成员之间的选择是在非完全信息对称的情况下做出的，则团队建设就很有可能遇到纳什均衡。

团队具有巨大的潜力，越来越多的企业运用以团队为基础的工作方式已经取得深远的效果。企业管理者能否将自己所带的团队建设成为高绩效团队，不仅是其企业管理水平的体现，也将直接影响着企业管理工作的成效。

纵观我国的中小企业发展，其从小到大，由弱到强的发展通常有两种人力资源发挥至关重要的作用：一是在高层有一个团结务实的领导班子，他们有强烈的人格魅力和独特的发展观给企业导向；另一个就是在基层有一个精干高效的工作团队，保证领导层意愿的正确实施。但是当我国的中小企业在组织规模扩大，向正规的层次迈进时，却经常出现核心员工甚至高层领导离职的问题，直接导致了企业发展放缓甚至整个企业解体。出现这种现象，一

个重要的原因就是企业的团队管理和激励模式出现了问题，因此，对中小企业而言能否实施有效的团队管理和激励直接决定了其能否不断发展壮大。

第1章 企业团队管理概述

当代美国著名管理学者斯蒂芬·罗宾斯(1994)认为，团队是指一种为了实现某一目标而由相互协作的个体所组成的正式群体。所有团队都是群体，但只有正式群体才能称为团队。正式群体中存在非正式群体，非正式群体对正式群体的目标的实现有积极作用。正式群体成员的许多心理需要是在非正式群体中得到满足的。团队是一种特殊的群体。它强调集体绩效，表现出的作用往往是积极的。它的责任既可能是个体的，也可能是共同的。它主张个体的技能相互补充。团队的基本要素包括规模、目的、目标、技巧、方法和责任。对这些要素给予认真重视，才能形成产生团队业绩所必须的条件。因此，作为一支高效团队应具有以下基本特征：一是明确的目标，团队成员清楚地了解所要达到的目标，以及目标所包含的重大现实意义；二是团队成员能力的互补，团队成员都具备实现目标所需要的基本技能，并各有专长，在能力上是互补的，能够良好合作；三是共同的诺言。这是团队成员对完成目标的奉献精神；四是良好的沟通，团队成员间拥有畅通的信息沟通；五是明确的责任。团队中每个人都应该知道自己的责任。责任包括两方面的意思：一是做好应该做好的。二是如果做不好，要承担相应的惩罚。六是合适的领导，高效团队的领导往往担任的是教练或起后盾的作用，他们对团队提供指导和支持，而不是试图去控制下属。团队管理是以人的情感、

归属、社交、尊重、自我实现等心理需要为前提的。组织采用团队的原因。是因为团队具有以下作用：一是团队可以产生强大的凝聚力，发挥团队智慧，使组织目标易于实现；二是使高层管理看集中精力进行战略性思考；三是提高决策速度，团队能够促进员工参与决策过程，有助于管理人员增强组织的民主气氛，提高工人的积极性；四是团队员工组成的多元化易于产生新颖的创意；五是提高业绩，团队注重绩效，能够提供更好的利用雇员才能环境。且比传统的部门结构或其他形式群体更灵活、反应更迅速。

1.1 团队重要的构成要素

1.1.1 目标

目标团队应该有一个既定的目标，为团队成员导航，知道要向何处去。没有目标，这个团队就没有存在的价值。团队的目标必须跟组织的目标一致，此外还可以把大目标分成小目标具体分到各个团队成员身上，大家合力实现这个共同的目标。同时，目标还应该有效地向大众传播，让团队内外的成员都知道这些目标。有时甚至可以把目标贴在团队成员的办公桌上、会议室里，以此激励所有的人为这个目标去工作。

1.1.2 成员

成员是构成团队最核心的力量。3个（包含3个1以上的人就可以构成团队。目标是通过人员具体实现的，所以人员的选择是团队中非常重要的一个部分。在一个团队中可能需要有人出主意，有人定计划，有人实施，有人协调不同的人一起去工作，还有人去监督团队工作的进展，评价团队最终的贡献。不同的人通过分工来共同完成团队的目标，在人员选择方面要考虑人员的能力如何，技能是否互补，人员的经验如何。

1.1.3 团队的定位

团队的定位包含两层意思：团队的定位，团队在企业中处于什么位置，由谁选择和决定团队的成员，团队最终应对谁负责，团队采取什么方式激励

下属个体的定位，作为成员在团队中扮演什么角色是订计划还是具体实施或评估。

1.1.4 权限

团队当中领导人的权利大小跟团队的发展阶段相关。一般来说，团队越成熟领导者所拥有的权利相应越小，在团队发展的初期阶段领导权是相对比较集中。

团队权限关系的两个方面：（1）整个团队在组织中拥有什么样的定权例如财务决定权、人事决定权、信息决定权。（2）组织的基本特。例如组织的规模多大，团队的数量是否足够多，组织对于团队的权有多大，它的业务是什么类型。

1.1.5 计划

计划的两层面含义：（1）目标最终的实现，需要一系列具体的行动方案，可以把计划理解成目标的具体工作的程序。（2）提前按计划进行可以保证团队的顺利进度。只有在计划的操作下团队才会一步一步的贴近目标，从而最终实现目标。

1.2 企业团队管理的概念

什么是企业团队管理？企业团队管理是指在工作中紧密协作并相互负责的一小群人，他们拥有共同的目的、绩效目标以及工作方法，且以此自我约束。

企业团队管理是组织行为学研究的一个重要论题。因为团队有助于管理人员增强组织的民主气氛，提高工人的积极性，而且具有快速组合、重组及解散的优点，所以，团队在现代企业的组织发展中日益受到欢迎。在此基础上也就产生了企业团队管理这么个概念。具体来讲，这个概念包含以下几方面的内容：

1、团队的概念与类型

即通过剖析企业自身的特点，寻找匹配的团队类型。

2、企业如何塑造高绩效团队

通常来讲，高绩效团队具有的共同特点给企业塑造高绩效团队指明了努力的方向。这些共同特征包括：规模比较小，控制在12人以内；成员一般具

有技术的、解决问题的和决策的、人际关系的这三种不同类型的技能；团队中的人与人的角色和谐一致；团队有一个共同的目的，建立了具体的目标，同时领导和结构能够提供导向和工作重点；建立了完善的评估系统和奖励体系，使每个成员在个人和团队两个层次上都保持高度负责的精神；团队成员之间高度互信。

3、什么特性的个人才能融入团队，并成为团队平衡木

即团队成员的选择、培训、团队工作技能开发。

4、团队管理中面临的挑战

这个则主要体现在团队成熟之后如何保持生机。

1.3 企业团队管理的特点

企业团队管理是相对部分或小组而言的。部分和小组的一个共同特点是：存在明确内部门工的同时，缺乏成员之间的紧密协作。团队则不同，队员之间没有明确的分工，彼此之间的工作内容交叉程度高，相互间的协作性强。

1.3.1 民主性

决策是管理的核心内容。每一个组织都要做一些决策，然而组织内的人员，由于其思维的出发点、思维方式和目的不同，故常常有不同的意见存在，决策也就相当困难。由于在组织中决策要牵扯到很多争论，加之缺乏一套无偏无私的程序，多数人便会选择逃避这项任务，决策的便在那些持不同观点者之间形成了一种排挤比赛。于是权力最大的人变成了主宰，其它人则接受其决策，以保住面子，避免直接对抗。这是传统的严格等级制度的组织模式中个人决策的一种表现，在这种情况下做出的决策是无民主性可言的，与此相应，团队管理则需要团队协作精神，集思广益，充分调动每一位管理者，甚至是员工积极参与管理和决策，体现了更强的民主性。

1.3.2 创新性

创新是一个民族的灵魂，创新也是企业生存与

发展的不竭动力。团队管理通过团队成员之间的协同合作，在集体智慧的推动下，较之传统的管理模式而言，具有更多创新的可能，包括管理思想、管理体制、管理组织功能、管理者能力以及企业经营战略的创新等等。从系统论的观点出发，团队管理能够发挥团队的智能结构效应，这种效应往往大于团队中每个成员单独创造能力的总和；通过团队中成员之间的信息交流可以产生“思维共振”，进而发挥创造性的思维，有可能在较短的时间内得到富有成效的创造性成果。

1.3.3 科学性

团队是一个系统整体，团队整体所拥有的信息量、考虑的因素和提供的方案远比某个成员单独拥有的信息量、考虑的因素和提供的方案要多、要具体和全面。因而，团队管理体现了更强的科学性。

1.4 企业团队管理的意义

团队在组织中的泛起，根本上是组织适应快速变化环境要求的结果。“团队是高效组织应付环境变化的最好方法之一”。为了适应环境变化，企业必需简化组织结构层级和提供客户服务的程序，将不同层级中提供统一服务的职员或服务于统一顾客的不同部分、不同工序职员结合在一起，从而在组织内形成各类跨部分的团队。IBM、GE、AT&T 等至公司，所拥有的团队均达百个之多。

同时，为了适应环境不断变化的要求，很多企业组织开始走向合作，从而在企业之间泛起了一些跨组织团队，如波音公司在开发 777 客机过程中，先后组建了 235 个团队，其中大部门团队都是由波音公司职员和其他公司（包括航空公司队员共同组成，它们分别从事新机型的设计和飞机部件的制造工作，这些团队就是跨组织的团队。而在此之前，波音公司的传统做法与我国很多企业现行的做法很相似：首先由设计职员提出方案，然后由出产职员付诸加工，产品出来后让顾客和销售职员提供反馈意见，在整个过程中，项目的改进工作如同在滚雪球，因此出产尚未开始，本钱已经很高了，更不用说产

品在使用中给客户造成的损失。

团队可以把以前按顺序而又前后脱节的工作放在一起进行。团队可以随时组建，一旦完成工作，便可随时解散。它所完成的工作是用其他方法无法完成的。可以说，无论是从事新产品研发，仍是改进工艺流程，团队均可把多种上风、技能和知识揉合在一起。同时，它还给我们一种重要启示：每个人都有一定的创造性，在合适的时候让他们的聪明共同闪光，将迸发出无限的气力。

第2章 企业、团队和个人之间的关系

2.1 企业文化与个人追求

企业文化是作为一个组织内部的全体员工的共同价值观和道德准则，共同的精神追求和行为规范，从人本逻辑上来讲，企业文化则是企业家文化，而企业家文化的形成和确定，则必然打上企业家个人的价值取向烙印，即企业家自己的所谓最有利的选择。而团队成员在某种特定的企业文化氛围里边也有着每个人的追求，即所谓的其所做的对自己最有利的选择，如果团队成员的选择与企业家的选择是一致的，这构成一种合作均衡，否则，团队成员的选择与企业家的选择不同甚至完全相反，这就形成了纳什均衡。如在市场经济条件下，一家企业文化的价值追求体系是效率公平，则每一个团队在这种特定选择中，彼此的最佳选择就是追求效益最大化，更快更好地完成团队目标，其结果是企业目标的顺利实现；相反如果一家企业文化的价值追求体系是伦理公平，讲求平均主义，则每一个团队及其成员则会在这种给定选择中，彼此的最佳选择就是追求不劳而获，减少劳动量，甚至是高效能人才的大量流失和闲置，其结果是企业目标的落空。

2.2 群体决策与个人决策

在团队建设过程中，一个不可避免的问题是关系到与团队生存与发展有着密切关系的各种各样的决策事项所采用的决策方式，而决策方式的产生和形成则取决于其多次决策的正误检验，其本质仍然是决策过程的合作均衡和纳什均衡。个人决策，顾

名思义是团队成员的个体做出决定的行为，而群体决策是群体成员共同对问题进行分析、探讨、争论和沟通，最终消除分歧达成共识的过程。如果团队其他成员选择认为团队某个成员一贯做出正确的决策，那么个人决策就会成为团队成员的共同选择，相反如果团队成员不选择团队某成员能够做出一贯的正确决策，则团队成员则会倾向于群体决策的选择，而个人决策和群体决策什么时候导致合作均衡，什么情况下带来纳什均衡不是一个理论问题而是一个实践问题，并且在现实的团队建设和管理中，两种决策方式并不是截然对立的，有时甚至是并存的，即使在这种情况下，纳什均衡现象依然可能发生，只不过表现得更加隐蔽和复杂罢了。

第3章 中小企业团队管理存在的问题

相对于大型企业而言，中小企业在发展过程中要面对更多的融资困难、资讯闭塞、技术落后、人才相对缺乏、经营机制落后、管理水平差等影响和制约企业发展的问题，这些客观因素无不成为中小企业持续发展的绊脚石。然而有个影响中小企业兴衰成败的关键因素却往往被人们所忽略——如何构建企业团队，使团队真正发挥其最大的效用已逐渐成为中小企业能否走向成功之路的决定性因素。具体而言，我国中小企业在团队管理过程中存在的问题主要有以下几个方面

3.1 团队统一目标未能达成完全一致竞争的问题

每一位个体都有个人的目标，而组织本身也有它的发展目标，只有彼此目标一致的情况下，团队的合作和士气才能达到最佳状态。但团队目标往往因为成员价值观和个人利益角度的不同，不能充分、完全的被团队成员接受，从而丧失功能。实际上很多情况下，这种问题的出现是缺乏一种有效的沟通机制：在中小企业发展初期，领导者与团队成员同甘共苦的同时也保证了组织目标准确无误的传达并为员工认同和接受；但当组织逐渐走向“成熟”后，领导者需要管理日趋膨胀的组织，目标传播和与核

心员工沟通时间大量的减少，核心员工感觉“目标迷失”的同时其自身的价值观、个体行为模式也开始对其行为产生影响，从而导致组织目标与个体目标的不一致，使组织不能达成共同的愿景。

3.2 团队规则与团队建设的矛盾

一个团队或组织走过初创期以后，便有了它成文或者不成文的“团队规则”；它是团队内每个成员的行为规范和价值判断准则。而团队要成长，就需要不断吸收新的人才进入团队。团队的领导者希望每一名团队成员特别是新成员遵循习惯的团队规则。但团队成员动机、态度和个性难以一致是一种客观事实。这样在运作过程中，团队领导就需要不断协调新团队成员关系，只有在达成一致后，才能使组织具有对外部环境变化的反应能力，这也延缓影响外。

3.3 团队精神与团队冲突

团队精神要求团队每个成员的行为能够积聚团队的整体优势，形成合力，解决问题，向团队目标迈进，而团队；中突则是由于团队成员在交往中产生意见与分歧，出现分歧、对抗导致彼此间关系紧张的局面，如果团队成员都能把团队精神视作其他成员的行为出发点和落脚点，那么该成员也会做好他的最佳选择——做团队精神的捍卫者和实践者，从而达成每一个成员的最佳选择；相反如果团队成员认为其他成员完全站在对抗和竞争的立场上与之对话，那么该成员也必然会站在同样的立场上做出选择，其结果导致团队冲突升级，如果在冲突升级过程中没有任何成员做出重新的以团队精神为导向的选择，那么团队精神就会化为乌有，团队也会走向解体。

3.4 缺乏有效的激励

团队成员本身具有分离倾向，团队管理稍有不懈，最终是团队绩效大幅度下降。根据美国国民数字模拟半导体公司团队管理经验，领导者变更、计划不连续、裁减成员、财务管理不当、规则不连续等都会冲击团队的合力。如果缺乏有效的激励，团

队或者说组织的生命难以长久。

而有效激励是企业长久保持团队士气的关键。有效激励要求给与团队成员以合理的“利益补偿”。“利益补偿”往往分为两种形式：一种是物质条件，比如：钱、工作环境；另一种是心理收益，比如：工作成就感、感受到尊重、承认和友爱等。

正确判断团队成员的“利益需求”是有效激励的一个前提。实际上，不同层次的人的利益需求是不完全一样的，作为管理者和普通员工对精神利益和物质利益的态度存在较大差异，人们在获得自己的效益的时候，是富有创造力和天分的。人们不仅会为了钱，也会为了获得忠诚、爱等心理收益，人们当然希望物质和心理收益都最大，但是在一定的收益条件下（比如确定的奖金数额等），人们会选取适当的行为（付出）的组合获得最大的效益。这要求团队的领导者必须要针对问题的原因采取合理的激励措施，根据对问题的分析决定是要加强员工的交流和参与，还是要提高基本工资，或是对奖金的奖励条件做出修改、举办各种团队文娱活动等。

3.5 领导者的误区

一个团队或者组织在逐步成熟以后，便有了它成文或者不成文的“游戏规则”。团队的领导者希望每一名团队成员遵循他自己习惯的团队规则。但是，团队的外部环境决定其必须具有高度灵活性和适应性，否则团队就会变得僵化。很多情况下，由于缺乏一种有效的机制，使得团队领导者过分强调自己习惯的“团队规则”而忽视了其他团队成员的需求，导致团队危机的产生，而在“团队规则”和团队灵活性之间保持平衡就对团队领导者提出了更高的挑战。他必须学会把握什么是最关键的。有些领导者，可能信奉敬业奉献、全心付出、一心为公的职业准则，可能认为把工作视为生命的全部才最值得提倡。所以他经常以这样一个高度要求员工，希望他们和自己一样，希望他们在工作的时间全心投入，把工作带回家，在节假日来公司加班，将工作视为生命的重心。但是，对于大多数人来说，工作并非他们生

命的全部。在人性化管理被提倡的今天，这种领导者的“合作规范”越来越受到置疑

马斯洛的需求层次理论告诉我们：人的需求遵循生理需求、安全需求、被尊重的需求、人际交往的需求和自我实现需求的递增规律，只有低层次的需求得到满足之后，人们才可以更加安心地工作，更愿意全心付出，达到自我管理和自我实现。对于员工来说，生理和安全的需求都比較容易被满足，但在被尊重的需求上，许多员工都抱有怨言，认为自己经常不被尊重，经常被领导者视为己有，时刻受到监督，被管制得很严，没有一点时间可供自己自由支配，自己的想法无法得到实现，工作环境很压抑。领导者当然要以身作则，在其位谋其政，树立工作行为的典范。但是以身作则并不代表要以此暗示员工，让他们做到自己“示范”的每一项事务，那样的话，员工非但没有个性，更没有主动性和创造性。所以把握关键，保持对下属的充分尊重，给予团队成员充分的灵活性与施展空间，是保留住团队精英的重要条件。

第4章 完善中小企业团队管理的措施

4.1 强化沟通，巩固和强化“目标共识”

团队的目标赋予团队一种高于团队成员个人总和的认同感。这种认同感为如何解决个人利益和团队利益的碰撞提供了有意义的标准，使得一些威胁性的冲突有可能顺利的转化为建设性的冲突，也正因为有团队目标的存在，团队中的每个人才知道自己的坐标在哪儿，团队的坐标在哪儿。每个成员公司的目标是什么？实现我们这个企业的价值，每个部门、每个岗位关键的价值贡献是什么？并让团队每个成员明白他们正在干的事情的目的和价值。只有把握这一关键，才能不断增强团队的凝聚力和向心力，保持团队在共同愿景的激励下不断前进。

沟通是合作的基础，沟通的困难使成员间难以达成默契，缺乏共识，没有默契彼此之间产生感情裂痕，感情裂痕使人们无法合作，无法合作又会影响发展，可见沟通是团队发展的润滑剂。

首先，团队内部进行平等的双向的沟通。沟通不仅要停留在纵向或横向，还要注重深入，在沟通中，保证沟通的双方是平等的双向的，让团队成员真切切的感受到“沟通无极限”。郭士纳在拯救IBM时，广泛从不同渠道征求员工意见，并在保持IBM完整性，聚焦于IBM生存，裁员渡过难关及电子商务等阶段性沟通主题表达了自己的经营思路获得员工支持，最终实现IBM再次飞跃。

其次，沟通的范围要渗透到企业的每一个方面，不仅仅是内部，外部上也要形成良好的沟通。二十一世纪是一个信息化的社会，只要有一个环节沟通不畅，就可能造成功亏一篑的结局。海尔在欧洲的成功便是最好的例证，在与客户充分交流沟通后，他能在短时间内完成客户想要的产品样板，且让客户满意而归，最终成为欧洲家电市场的大赢家。

第三，沟通中要让各种观点相互碰撞，在交流碰撞中化解各种误会，使团队成员在沟通中建立相互信任，相互帮助的模式，让团队成员观点在沟通中一致，进而行动一致，最终价值观一致。

4.2 平衡团队规则与团队灵活性间关系

企业和团队的发展壮大需要优秀的人才不断加入，但不是每个新成员都能适应企业的“团队规则”。这时作为团队的领导者，就需要判断这种不适应是本质的还是暂时的，对于前者通常只能“忍痛割爱”，而对于后者，管理者可以考虑给予新成员充分的灵活性与施展空间，使其不断适应和成长。另外，对于团队管理者而言，必须明白的是“团队规则”不应该是一成不变的，客观环境的变化、公司及团队的壮大以及企业文化的丰富完善，可能都会要求“团队规则”的进行调整甚至改变以适应企业成长的需要。把握好“团队规则”与“团队灵活性”间的平衡，是一个优秀团队不断发展和壮大的重要前提。

4.3 培养企业团队精神，提高企业团队向心力

“团队”有广义和狭义之分。从狭义上讲，就是指企业团队。团队是由员工和管理层组成的一个共同体。该共同体合理利用每一个成员的知识和技能

协同工作，解决问题，达到共同的目标。也有人概括为四个相互，即：心理上相互认知，行为上相互作用，利益上相互联系，前途上相互依存。

团队精神是一个团队的灵魂。团队精神的核心是团队的凝聚力，团队的凝聚力是维持团队存在发展的必要条件，是团队的粘合剂。如果一个团队失去了凝聚力，对其成员没有吸引力，那么，这个团队实际上已失去了团队的力量和功能。一般认为，较高的凝聚力一定会带来较高的团队绩效。而协同工作、有效的沟通、尊重团队成员的自我价值等是营造和形成良好的团队凝聚力的前提。

人是构成团队最核心的力量。2个（包含2个）以上的人就可以构成团队。目标是通过人员实现的，所以人员的选择是团队非常重要的因素。在一个团队中可能需要有人出主意，有人定计划，有人实施，有人协调不同的人一起去工作，还有人去监督团队工作的进展，评价团队最终的贡献。不同的人通过分工共同完成团队的目标。在革命战争年代，我们靠团队精神，战胜一个个艰难险阻，夺取中国革命的胜利，建设了繁荣昌盛的新中国。面临新世纪、新时期、新挑战、新任务，我们仍须发扬团队精神，大力推进建设中国特色的社会主义事业，立于世界民族之林。

如今，越来越多的企业将团队精神作为一种价值观加以推崇。如沃尔玛的人本管理就是最典型的例证。法国企业界有句名言：“爱你的员工吧，他会百倍地爱你的团队”。国外有远见的企业家从劳资矛盾中悟出：“爱员工，团队才会被团队所爱”的道理，搞起了“家庭式团队”。可见，团队精神、合作意识不仅对一个企业，对一个行业甚至一个国家经济发展都具有重要意义。而团队精神必须对全体成员进行长期的、持续不断的培养。这正是丰田、萨顿等世界知名公司花大量经费去培养新雇员，使之成为合格团队成员的原因。丰田公司在员工培训中，用很多课时专门训练新雇员互相倾听合作的技能。

目前，国内许多企业也开始重视团队精神的训

练。如JAC（江淮汽车公司）在创建学习型组织过程中。推行“顾客链管理”。在各系统、各部门及各工序间，建立起“供应商——用户”关系，让每个部门、每个人做任何事，都要看服务对象（客户）是否满意了，从而在企业内形成良好的“行销关系”和真诚的合作伙伴关系，管理效率大大提高。“团队精神”是奉献精神。企业所有的成员都应该是默默的奉献者，从团队取得成绩中体现自己的一份贡献。“团队精神”也是实干精神。不摆花架子，埋头苦干创业绩。“团队精神”更是协作精神。一些看似并不强大甚至是微不足道的力量，进行最佳排列组合后，则能创造出难以想象的奇迹。要实现最佳组合，要求团队中的每个成员必须从大局出发，服从团队的统一安排；领导者则要尊重和爱惜每个员工，取得成绩的时候，不能把功劳归于自己；出了问题的时候，不能把失误推给别人。这样，才能使团队精神挥洒个性，协同合作，增强凝聚力。

4.4 强化共同愿景建设、提高企业团队凝聚力

团队应该有一个既定的目标，为团队成员导航。目标的制定既要切合实际，又要具有前瞻性，着眼全局，放眼未来。《孙子兵法》云：“取法其上，得其中；取法其中，得其下；取法其下，则得其下”。只有制定崇高目标的团队、并注重全局和未来的团队，才有存在的价值，才能不断地达到企业目标。愿景是人们从内心追求并努力付诸实现的目标。只有人们愿做任何为实现愿景必须要做的事，才能营造共同愿景，形成利益一致、相互信任的局面。对企业来说，提高团队凝聚力，建立必要的“拴心留人”机制非常重要。福特公司在20世纪80年代初期就以团队为基本组织机制推行全面质量管理。在设计解决质量问题的团队时，福特公司的管理层确定了以下目标：‘团队应该尽量小，以便提高其运作的效率和效果；对团队成员必备的技能需进行适当的培训；给予团队足够的时间去解决问题，并给予解决问题和采取正确行动的权力；给每个团队指定一个领导人物，以及时解决团队中可能出现的问题。提

高团队凝聚力还要把信任、薪酬、提拔、关心等因素相加，达到员工、亲人、客户三者满意；愿景、使命、潜能三清楚；体现学习、创新、带动三个力；实现客户、员工、团队三者利益同步提升。

共同的愿景是企业团队精神建设的导航器，有了共同的愿景才能让团队成员知道他们应干什么，才能让团队成员同心同德，为达到共同的目标而齐心协力。

首先，愿景的设置要切实可行，一个不可能实现的愿景不仅不会让员工产生工作的激情，甚至还会打击员工的积极性，自小马列主义教导我们一切要从实际出发，中共第五次反围剿的失败就是最好的印证，这可是血的代价换来的。企业也一样必须从实际出发，中国知名企业海尔，便是张瑞敏从最基础的“十三条制度”上发展起来的，而十三条制度解决的都是海尔当时最现实最基础的问题。

其次，愿景的设置必须依赖大家一致同意和共同的规划，只有这样才能够使所有的人对愿景持认同和肯定的态度，才能使团队每一个人愿意的尽最大的努力去完成。同时，一致的愿景也可以让每一个人都了解该干什么，怎么去干。天津女排曾经连续两年获得全国冠军，她们之所以成功就是因为她们对中每一个人都有“挑战强队，勇于夺冠，改写历史”的愿景，本着共同的愿景，形成凝聚力，走向胜利的巅峰。

第三，愿景的完成必须团队成员的协力合作，2004年上半年的NBA总决赛豪华的湖人队以1:4输给了平民活塞队。从实力上看，湖人队有四位超级巨星：科比、奥尼尔、马龙、佩顿，还拥有全联盟最优秀的教练迈克·杰克逊，为什么还会失败呢？就是因为他们的目标不一致，不是一只有凝聚力的团队。首先，科比与奥尼尔争论谁是团队的领袖，马龙和佩顿为了争夺总冠军进而你争我夺，结局就可想而知了。

4.5 强化信任氛围，提高企业团队亲和力

最大、最可贵、最有效的尊重是信任。这体现

为对团队成员的合理授权和委任。默契是团队合作的前提。但个人看法的不同是产生矛盾的根源。解决办法就是相互沟通、协调。沟通是指人与人之间、组织与组织之间的信息交流；协调是使人们的行为趋于和谐。在企业管理中，沟通不畅或沟通失效会导致严重后果。因此，营造充分沟通的环境是团队必须处理好的问题。作为团队领头人，要开诚布公，利用多种方式，让每位员工充分了解企业内外信息，解释团队做出某项决策的原因，鼓励发表自己的看法，做到充分沟通，坦诚相待，荣辱与共；确立“以人为本”的价值观，增强成员的荣誉感和参与意识，实行民主决策；在进行绩效评估时，做到客观公平、不偏不倚；让每位成员感觉到团队内部人与人之间的真诚与情谊。注意培养团队和其外部交往的技能，提高工作的有效性。强化企业团队激励机制与学习型组织的创建，提高企业团队的生命力。

总之，团队可以作为借力、交流、学习、销售、招募、培训和激励的平台，能够满足个人的安全、社交、自尊、认可的需要，从而增加个人的满足感和组织稳定性，降低人员的流动和离职率，不断壮大企业的实力。

4.6 建立合理有效的团队激励政策

中小企业领导者要充分了解团队成员的利益需求，根据成员的努力程度给予不同层次的激励，激励制度要多样化。首先，物质激励与精神激励相结合。由于中小企业在资金方面很难与大企业抗衡，如果仅靠物质力量的激励，不足以维持企业对团队成员的吸引力，这时就要结合不同团队成员的特征，给予精神力量的

激励，如进修学习、参与管理决策、工作轮换等等。其次，长期激励和短期激励相结合。中小企业的产权一般比较明晰，机制灵活，所以对高层管理者以及核心员工可以把期权激励作为经济激励的一项重要内容来实施，把传统的以现金为代表的短期经济激励和以期权为代表的长期经济激励结合起来，体现人力资源的价值。再者，团队整体激励和

团队成员个别激励相结合。对于以团队为主体的中小企业，进行激励应该以团队为基本单位，同时对于优秀的团队成员，则给与单独激励。团队整体激励以经济激励为主，与团队业绩直接挂钩；团队成员单独激励以精神激励为主，称号、休假、晋升等是很好的选择。

人是一种情绪化动物，在遇到不顺意的事情时往往出现消极态度，如果这些消极的态度得不到正确的引导对他们工作和生活都会产生负面影响。这时最为有利的一剂良药便是激励。

1、对于人事的安排要遵循“人尽其才，才尽其用”的原则，对每一个人作出最合适的安排。1926年有日本“经营之神”的松下幸之助准备在金泽开办一家办事处，他将这个任务交给了一个年仅19岁的小伙子，他知道小伙子有能力，适合干这个工作，于是他力排众议让小伙子去经营，最终获得成功。

2、尽可能地满足员工各种合理的愿望，海尔公司在1984年时，几乎面临倒闭，张瑞敏接手后，先进行的并不是大规模的改革，而是到各处奔波借钱，为每一位员工发工资、发福利——五斤刀鱼，这是自工厂亏损以来工人们拿到的第一笔工资且有福利，使海尔的工人过了一个幸福的年，从此工人们愿为张瑞敏尽自己最大的力量，最终让海尔起死回生，从此开始了发展之路。

3、在注重物质奖励的同时要注重精神奖励，物质奖励和精神奖励两手抓两手都要硬。在员工心中薪酬不仅仅是一定数目的钞票，他更代表了身份、地位、个人能力的高低、成就的大小，所以适时的给员工一定的奖励以肯定他们的付出是十分必要的，佛罗里达州珊瑚角的东氏健康机构在《先代健康》杂志将其列为全美国100家最完善的医疗网机构后，公司为每一位员工发了一个特制的钥匙链，上面写着“自从……以来有价值员工”下面刻着这个员工受聘的时间，这个钥匙链价值只有4.5美元，但他却让员工为企业创造了不只4500万美元的价值。

4、建立合适的升迁机制。职位对于员工来说

是最为重要的，对于一个合适的升迁机制有利于激发员工的实干性和创造性，有利于企业的发展。

4.7 拥有一个卓越的领导者

一个优秀的团队少不了一名出色的领导，统帅素质的好坏很大程度上决定团队的战斗力的强弱，拿破仑曾经说过：“绵羊统帅的狮子军团永远无法战胜狮子统帅的绵羊军团！”

首先，企业领导要有个人魅力，有感召力，巨人集团的总裁史玉柱便是一个这样的领导，在巨人集团面临倒闭的困境下好几个月没给员工发工资了，但是，史玉柱的核心干部竟然没有一个人因此离开。史玉柱在忠诚团队的支持下，终于东山再起。史玉柱靠的就是个人魅力，才使其属下愿意为他卖力。

其次，领导者要有眼光，魄力和胸怀。1989年索尼公司的总裁盛田康夫让索尼斥资48亿美元并购哥伦比亚电影公司及关联公司，最初的人们都不支持，甚至有人反对，但盛田康夫的这一决策却成为索尼公司日后赖以生存的支柱，盛田康夫以其超人的眼光和企业家过人的魄力，让索尼五十年后发展顺利。

第三，领导者要有协调能力和凝聚力。唐太宗——古代明君的代表，这位英明的君主便是具有这样的能力，他用他的高超的凝聚力和协调力，让众多能人异士为其效力，并能巧妙的化解群臣间的矛盾，最终开创了“贞观之治”，也为后来的“开元盛世”打下基础。

第四，领导者要善于倾听，善于决策。数年前，三星集团的主席李健熙在汽车产业投入130亿，最后弄得血本无归不能说他不善于决策，只能说他不善于倾听，因为当时就有人劝过他要慎重，但他没听。

第五，领导要敢于承担。2001年9月11日那个灾难的日子里，美国的总统、副总统由于受到特勤保护不能露面纽约市陷入一片混乱，这是纽约市市长英勇的站了出来，领导大家稳定秩序，使纽约迅速安定下来，事后这个市长受到好评，政界普遍认为它是一个成功的领导者。

结束语

随着经济日益发展,中小企业在经济生活中逐渐崭露头角,成为丰富市场、满足人们不同需要的重要部分,按照现代企业理论,阿尔钦和德姆塞茨认为企业的实质是一种“团队生产”方式,企业的产生主要是由于单个的私产所有者为了更好地利用他们的比较优势,采用专业化原理进行合作生产,从而使得合作生产的总产品大于他们分别进行生产所得出的产出之和,这样一来每个参与合作生产的人的报酬也比各自生产时要高。企业就是这样一种团队,每一种产品都是由若干个队员协同生产出来,必须要有一定的机制来规范每个队员的行为,提高企业的组织效率,必须通过适当的产权结构安排来解决团队中滋生的各种问题。

随着新公司的成立和发展,他们缺乏人手,但又为并非公司经常的业务而专门招聘人员而觉得浪费,更不要说为了这个更大一点的“作坊”设置各种管理规范 and 团队运营准则了。在小公司的发展中,领导决策者往往把工作的中心放在产品的开发和销售方面,很少考虑到小企业团队的建设,这就很容易限制了小企业的发展速度,也造成许多小企业经营的失败。

20世纪是个人英雄辈出的时代。21世纪是合作致胜的时代。在合作中双赢、多赢已成为企业界的共识。现代的企业是团队的系统运作,如果把团

队管理发展到高效能,就会激活企业发展的内动力,团队就像磁铁能够产生强大的凝聚力,团队像飞奔的列车能够产生持久不可阻挡的动抖,促使企业健康持续的发展。要让人才聚集在一起形成合力就必须加强团队精神的建设,这样才能形成强大的凝聚力,进而增强企业的核心竞争力,让企业在市场经济条件下越走越宽,越做越强。

参考文献

- [1] 章义伍:如何打造高绩效团队,北京大学出版社,2005.
- [2] 陈忠卫:团队管理理论评述[J]. 经济动态,1999(7).
- [3] 王艳燕:企业高层管理团队构成与团队凝聚力的实证研究[D]. 大连理工大学,2006.
- [4] 刘洪亮:企业团队精神的塑造研究[D]. 哈尔滨工程大学,2006.
- [6] 张新芝:加强中小企业的战略管理研究[D]. 南昌大学,2005.
- [7] 颜光华,林明. 外国中小企业战略管理探析[J]. 外国经济与管理,2004,(04).
- [8] 吴世昌. 外贸的春天还会远吗. 市场瞭望,2008(10).
- [9] 刘兰辉. 生于忧患 - 福建外贸积极应对国际市场的变化. 市场瞭望,2007(10).
- [10] 刘阳.“告急!中国外贸”. 市场周刊,2008(5).[4] 高洁. 外贸业的寒冬. 市场周刊,2008(9).
- [11] 赵丽梅. 铿锵三人行——外贸从业人员的切身感受. 市场周刊,2006(10).
- [12] 李海峰. 外贸企业面临的困难和应对策略. 中外企业家,2008(11).
- [13] 鲍明刚. 漫谈中小企业成长中的团队激励.

企业管理





北京永和大王餐饮有限公司

永和大王作为中式快餐知名品牌，隶属于快乐蜂餐饮集团，经过 20 年的用心经营，在全国 40 个城市拥有 300 余家门店，每天为全国各地超过 20 万的顾客提供最安心、地道的台式风味美食。北京永和大王餐饮有限公司作为永和大王华北地区总部，成立于 1998 年，主要负责永和大王品牌在华北及东北等市场的 10 几个大中城市，近 100 家门店业务。

经历风雨 20 载，作为台式风味的传播者，我们始终将“诚实正直”作为企业八大价值观之首，将诚信经营作为企业的追求，一切从消费者出发，将满足消费者的需求作为品牌存在的价值。

■树立诚信经营理念

大量而广泛的实践证明，在企业不同发展阶段，企业文化再造是推动企业前进的原动力，尤其是企业诚信作为企业核心价值观是万古长存的，它是企业文化与企业核心竞争力的基石。正因如此，永和大王倡导“诚信正直、尊重个人、勤俭节约、谦逊学习、顾客至上、追求卓越、团队协作、欢乐氛围”的企业价值观，着眼于道德宣传教育，着力于增强诚信意识，打造诚信平台，造就忠诚员工队伍。

我们充分利用微信公众平台、内部报刊等形式广泛宣传道德建设条例、规定及先进典型，宣传以诚信为核心的企业文化建设，树立诚信经营理念和文明建设的指导思想。伴随着现代化技术的发展，永和大王课程开发团队不断更新培训方式和教学材料，使公司的培训更加多样化，更有利于员工理解，且不受时间地点的约束。公司多次组织公司领导带头学习，组织开展知识培训、法制讲座、企业诚信文化交流等活动。利用多种形式落实企业的经营准则和行为规范。

■强化诚信经营管理，树立良好社会形象

目前，我国社会主义市场经济体制建立时间较短，市场机制和法制尚不健全，诚信意识缺失，一些不

安全因素仍旧存在于食品供应链的全过程，因此永和大王自筹建以来一直把食品安全作为第一原则，2016年我们投入更多的资源专注于食品安全，采用智能化设备，全程追溯系统，严格监控原料进入、食品安全检验检疫、生产工艺、操作流程，为打造顾客心中第一位的“大众餐饮”全力以赴。

(一) 餐饮企业，食品安全是重中之重，我们从供应商管理、原料验收、过程管控、出厂检验、物流系统各个环节严格把关，确保生产产品质量安全，建立透明清晰的采购系统和专业的采购团队，采用智能化设备，提高生产效率。2016年-2017年公司采用全程追溯系统，更加严格的监控各个环节，从原料生产地、加工厂、采收时间、采购到库时间，生产时间，入成品仓库时间等时间段进行把控，优化食品安全检验检疫方法、生产工艺和操作流程。

(二) 为了回馈消费者，稳定产品品质，我们不断完善对系统、产品等各方面的优化。从原材料大豆的采购、储存、运输等管理方面，均能体现出我们绿色环保的经营理念与新派美食的完美融合。在原料筛选初期，我们选取不同产地的大豆原料，结合大量测试数据，最终选择种植于北纬40至50度之间的高品质、绿色、健康的东北非转基因大豆。

面对良莠不齐的原料供应市场，我们深入田间地头，对大豆供应商进行实地考察，建立起完善的供应商选择、审核与管理体系，将符合产品供应要求的供应商录入永和大王供应商内部管理体系，确保原材料供应链的安全可追溯后，方可进行产品的正常供应。

除了规范供应商、把控原料采购源头外，对于原料的储存环节，我们在中央工厂统一管理。依据ISO管理程序，规定所有原材料必须明示生产日期标签、分类储存、限定数量、先进先出。针对黄豆的吸湿性强、易生霉等特点，在对黄豆的配送环节，我们组成了专业的仓储物流管理团队，选择成熟的第三方物流配送商作为支持，采用厢式货车，保证黄豆不被日晒、雨淋，严格监控运输过程中车厢内温度、湿度的变化，同时做到从仓库到店面运输时间不超过12小时。我们对于现磨豆浆食材的管理模式，为餐厅食品安全加筑了一道保护墙，最大程度地降低原材料食品安全隐患，为顾客的饮食健康提供有力保障。

(三) 近年来，随着中国人口老龄化问题日益突出，有相当一部分老人吃饭较为随意，距离营养、健康的标准甚远，尤其是空巢、高龄老人的吃饭问题亟待解决。目前各地政府也在积极开展养老助餐服务体系建设，努力实现社会的健康老龄化。

作为餐饮行业的龙头企业，我们始终秉持“以人为本，从心出发”的责任理念，关注社会问题。小饭店卫生没保障、价钱也不合理，如何解决老年人“下不了楼，买不了菜，做不了饭”等一系列不便，也是我们一直思考并努力解决的问题。从2010年起，我们开始采取有效措施，充



分利用自身在餐饮领域的专业优势，帮助老年人吃上安心饭。公司专门成立“为老服务团队”，制定出“服务老人、确保供应、食品安全监控、后勤服务”等多项具体实施方案。

2010年初，在北京市民政局20局老龄委的大力指导下，我们率先实现了“老年餐桌”的全覆盖，并在餐厅设立老年专座，安排专人为老人提供服务。只要走进永和大王餐厅，老人无需排队等座，工作人员就会主动上前微笑服务。为确保菜品符合老人的口味，我们还派专人进行市场服务调研，先后走访了300多个社区，了解老人的用餐需求，集中解决老年人就餐和营养均衡问题。视老人对产品的喜爱程度，我们每季度都会推出至少3款特惠套餐提供给持养老助残券或卡的顾客，优惠幅度达60%以上。2016年公司将优惠服务力度和范围进一步扩大，来永和大王餐厅用餐持有“老年优待证”的顾客均可享受八折优惠。

(四)2013年起，我们主动与周边社区的居委会沟通合作，推出了“好邻居关爱行动——爱心豆浆进社区”活动，周边社区居民也非常积极配合地参与到活动中。期间，我们的工作人员为社区居家老人开展爱心豆浆课堂，宣传豆浆的养生知识，并为社区老人送上免费爱心豆浆。在老年餐桌工作小组的组织下，近4年来北京各餐厅共计开展了800余次“爱心豆浆进社区活动”，并得到社区居民的一致好评。

■硬化诚信经营载体

在现代经济社会，诚信不仅是道德规范，作为一种无形资产或新的资本形态，还有助于品牌效应的发挥。我们倡导“诚实正直、尊重个人、勤俭节约、谦逊学习、顾客至上、追求卓越、团队协作、欢乐氛围”的企业价值观，用现代化的管理方法和人性化的管理方式塑造诚信企业。

永和大王2010年被北京市商委评为“北京市促销费突出贡献单位”，2013年被东城区政府评为“东城区绿卡企业”，并连续2年获得由中国连锁经营协会组织评选的“中国连锁餐饮品牌可持续创新奖”，连续3年被北京烹饪协会评为“北京十大餐饮品牌（综合类）”，连续4年被评为北京市工商联系统文明单位，连续5年被北京市政府评为“北京市敬老爱老为老服务先进单位”，并荣获“北京市为老服务特等奖”，连续5年被北京烹饪协会评为“北京餐饮50强企业”，连续7年被中国烹饪协会评为“中国餐饮百强企业”。

在未来，永和大王作为一家在中国保持长久的台式风味餐厅，定会继续坚持诚信经营，继续传承多年来持之以恒的认真坚持，以身作则，带动更多的企业，共同努力，形成诚信、务实的良好社会风尚，承担起更多的社会责任！

企业名称：北京永和大王餐饮有限公司
企业地址：北京市东城区东兴隆街58号606室
企业网址：www.yonghe.com.cn

