

煤炭企业加强思想政治工作的必要性

□ 孔庆峰

在改革开放和发展社会主义市场经济的过程中,我国的经济成分、利益格局、社会组织形式、就业岗位及就业方式出现了多样化的发展趋势,高新技术发展迅速,各种思想文化相互激荡,思想政治工作遇到了一些新情况、新问题。当前,煤炭企业的干部职工受外部大环境的影响,思想状况发生了一些变化,比如敬业精神弱了,自主择业意识强了;经济意识增强了,而奉献意识减弱了;追求个人价值的意识增强了,而集体主义、共产主义的意识弱了等等。这些模糊的、片面的甚至过激的思想认识不解决,势必会淡化和削弱企业思想政治工作,导致“一手软、一手硬”,影响企业的健康发展。在这种情况下,要充分认识到新形势下加强思想政治工作的必要性,切实增强工作的紧迫感、压力感和自觉性、主动性,进一步改进方式方法,提高工作艺术和水平,更好地为深化企业改革、发展生产和经济、保持矿区稳定提供强有力的思想保证。

首先,煤炭企业的特殊性决定了必须加强思想政治工作。客观地讲,煤炭职工从事的是一项十分艰苦的职业,与大自然作斗争,劳动强度大,技术要求高,而生活条件、工资待遇并不比其他行业优越,有些困难企业的职工甚至到了穷困潦倒的境地。特别在市场经济条件下,如果煤矿职工没有一种吃苦耐劳、无私奉献的精神,是干不好煤矿工作的。而这种精神的培育和形成,只有依靠艰苦细致的思想政治工作,依靠强有力的精神文明建设。

其次,做好企业方方面面的工作,都离不开思想政治工作的保证作用。总体上讲,企业工作的各个方面,比如贯彻党的路线方针政策,执行国家的法律规定和指令,推进改革与发展的顺利进行,保证工人阶级在企业中的主人翁地位等等,都离不开思想政治工作。具体来讲,企业无论开展哪一个单项工作,同样也离不开思想政治工作,实际上在开展工作前的宣传、动员、说服、解释等,本身就是在做思想工作。可以说,企业生产经营的全过程都离不开思想政治工作来做保证。

第三,提高企业的现代管理水平也依赖于加强思想政治工作。企业管理最重要的是对人的管理,是研究如何调动职工积极性,充分挖掘和发挥干部职工的创新潜能,最大限度地提高劳动效率和效益。行为科学作为管理学的一项重要内容,研究解决的就是这个问题。思想政治工作本身就是现代企业管理的重要组成部分,要想提高企业管理水平,就必须提高思想政治工作水平。

第四,面对新形势新情况,思想政治工作的要求更高了,任务更加艰巨了。随着市场经济发展的逐步深入和企业内部改革不断深化,一些新情况、新问题、新矛盾大量涌现,职工的价值观念、思维方式、生活方式发生越来越大的变化,思想越来越活跃,解疑释惑、化解矛盾、协调关系、理顺情绪的工作更加繁重。同时,与过去相比,职工的文化层次提高了,认知事物的能力增强了,眼界和思路开阔了,传统的封闭式的教育形式已经不能适应新的形势,对思想政治工作也就提出了更高的要求。

(作者单位:山东邹城鲍店煤矿宣传新闻中心)

浅谈企业文化中的诚信文化建设

□ 武超

企业能否成功运营和发展,要解决的基本问题之一就是个人理性与集体理性关系问题,它包括诚信与合作态度问题和合作成本与合作水平问题。诚信与积极的合作态度是有效合作的基础。解决合作问题正是企业文化的主要功能,这也可以说明为什么企业文化是至关重要的。那些能够始终保持活力的“长寿”型企业,无不凸显着诚信这个基本原则,因此,必须把诚信理念和诚信精神放在企业文化建设的核心地位。

辩证地对待义与利的价值关系

企业文化管理重建诚信理念,首先要明确企业的社会价值、长远目标,辩证地对待义与利、经济价值与社会价值的关系,将诚信作为生存的主要原则。同时要将诚信观念

的培养列为企业文化建设的核心内容,扬弃传统的诚信观念,树立现代的诚信道德资源观,使企业上下形成共识;人无信不立,企业无信不长,诚实是做人之本,守信是立业之根;经营者经营的不仅是产品、资本,更重要的是经营信誉;企业的历史使命不仅仅是提供社会需要的产品,而且创造独特品格和信用,从而实现自身社会价值;惟有诚信至上,才能经久不衰。

关键是提高企业管理者的诚信文化素质

所谓管理者的诚信文化素质,就是管理者在处理与各种利益相关者的关系时所遵循的诚信准则和行为规范之总和。管理者的诚信文化素质包括:1、以契约为基础的诚信。企业为坚持以契约为基础的诚信,在国家政策和法律允许的范围内开展竞争与协作,认真履行协议与合

同,讲求信用,做到互惠互利,以求得双方的共同利益和共同发展。同时,在市场经济条件下,企业管理者应承担相应的经济责任和法律责任。2、信息非对称条件下的诚信。在信息非对称的条件下,任何当事者都应该严格恪守诚信的理念,也就是把真实的情况告诉非对称的当事者,由当事者自主地进行选择。这样,即使在信息非对称的条件下也充分体现了企业管理者非常重要的诚信理念。

建立激励诚信行为的制度规范

企业融合了各种个体文化特征,要使它们形成共同的价值观,并且通过企业内部有效的管理和沟通手段来解决冲突,就必须激励它们共同的组织价值努力。一般而言,当企业倡导的企业文化优秀且员工认同度比较高时,企业的制度成本就

比较低;当企业倡导的企业文化适应性差且员工认同度较低时,企业则要花费较高的制度成本。制度是外在约束手段,在制度文化未形成、未建立阶段,没有监督就可能出现“越轨”行为,制度规范会被“突破”或“破坏”。制度文化形成后,人们自觉遵守制度规范要求,制度成本就会大大降低。为了提高员工对诚信文化的认同感,在设计企业制度时首先应该明确企业诚信文化的存在。企业制度设计与企业诚信文化建设是相互依存的,企业制度制定了相应的激励措施,可以影响管理者和一般员工的诚信行为。

塑造信誉高于一切的企业形象

以构建现代企业制度为努力方向,塑造信誉高于一切的企业形象。构建现代企业制度就是要把企业培育成为能够对自己的生产经营高度

负责的完全行为主体,按照国际运作惯例,参与到全球一体化的竞争中去。企业诚信文化无论作为一种企业管理形式,还是一种扩张的文化现象,在建立现代企业制度过程中都发挥着至关重要的作用。目前,不少企业在进行企业诚信形象的设计和塑造,提出“形象营销”、“形象制胜”、“形象资源”等方略,推行 CIS 即企业识别系统,这是构建现代企业制度的内在要求。然而企业形象的核心内容就是企业的诚信问题,试想,企业如果不遵守合同、契约,互相拖欠习以为常;如果热衷于投机取巧,欺诈蒙骗,那么企业还有什么形象可言?所以,企业诚信文化的培育和完善过程说到底就是企业不断提高履信度的过程。

总之,只有把诚信文化渗透在、凝结于企业的精神理念中,进而内化为企业的行为方式和员工的自觉行动,企业才能保持持久的竞争力和生命力。

(作者为山东肥矿集团泰山铝业公司经理)

试论企业科技兴安与建立长效机制问题

□ 吴铜俭

安全是企业生产的头等大事,安全对企业生产起着保证、支撑和推动的作用。实施科技兴安、科技兴安战略,建立企业安全生产长效机制,是安全工作的必由之路。近年来,科技兴安战略实施进展良好,安全科技工作为安全生产形势稳定好转发挥了一定作用。为进一步发挥安全科技工作的前导性和基础支撑作用,提高科技保安能力,笔者在综合分析安全科技发展面临主要问题与挑战的基础上,提出了安全科技工作的基本思路,以及构建科技兴安、共同促进企业长效机制创新与发展问题。

1、提高对安全科技创新工作的认识和把握

我们要清醒地认识到目前企业在安全科技创新方面存在的不足。从企业发展战略的高度看,对安全科技创新认识不足,重视不够,满足于现有装备水平和安全生产现状;从企业内部环境看,专业技术人才匮乏,制约着安全科技创新的发展;安全投入不足,装备水平还不能适应加强安全生产的需要。因此,要充分认识到安全科技创新战略是树立和落实安全科学发展观的需要;是培养和造就素质优良、结构合理、创新能力强的安全人才队伍的需要;是改善劳动环境,规范安全行为,提高劳动者素质,搞好安全人本管理的需要。

牢固树立和落实科学技术是第一生产力的思想和科学发展观,大力实施科教兴企战略,突出重点、注重创新、深化改革,加快技术创新体系建设步伐,不断加大科技投入,加强科技攻关,加大科技成果推广应用力度,坚持调动广大职工参与,积极开展多种形式的丰富多彩的群众性技术创新活动,组织开展“合理化建议和技术改进”、“小改小革”等群众性科技活动,引导企业的技术创新工作。以机械化、自动化和信息化促进现代企业建设,全面提高安全生产装备水平,营造鼓励科技人员创业创新的良好环境,建立和完善安全生产长效机制,努力提高本质安全保障水平。

2、做好对安全科技创新工作的指导

安全科技创新的关键是有一支懂业务、会管理的科技人才队伍。积极培养复合型安全人才,围绕安全科技创新主题重点做好以下几个方面的工作:一是突出人才队伍建设。把专业技术人才放在首位,合理设置机构,优先配备安全生产技术部门的人员。加大对现有人才培养开发的力度,鼓励自学成才、选送优秀人员到高等院校深造。二是全面推行专业技术职务聘任制。打破专业技术职务终身制,科学合理设置专业技术岗位,明确岗位职责、任职条件和聘任期限,实行竞争上岗、择优聘任。三是探索与行业高等院校和研究机构联合办学,选拔优秀在职

职工进行脱产学习。四是抓好专业技能人员文化技能水平的提高。通过职业技能培训,培养高级技工,造就一批具有较高技术素质的技师、高级技师和复合型技术工人队伍。

要进一步建立健全以总工程师为首的各级技术负责人安全生产技术责任制。建立健全工程技术人员的岗位责任制,完善安全设计、规程、措施等技术文件的编制、审批、贯彻和执行制度。加大对技术创新、技术革新、技术推广应用和小改小革成果的奖励力度。开展安全设计、规程、措施、图纸的检查、评比和奖励制度。根据企业实际,适当提高技术人员的待遇,优化用人环境,对做出突出贡献的科技人员进行重奖。稳定一线队伍,建立正常的增资机制,根据企业经济效益和劳动生产率提高程度,适当提高操作工人的工资和生活待遇,确保劳动者实现与个人劳动付出相当的工资收入。同时加大企业生产新技术、新工艺、新装备、新材料的推广应用,加快安全升级改造。从机械化、自动化和信息化入手,稳步提高企业安全、生产系统的经济合理性和安全可靠性。逐步提高自动化装备水平,实现高产高效。严格落实安全生产过程中的程序化检查,使安全检查问题、处理、反馈形成闭环,进一步完善安全信息化建设,确保问题、隐患及时解决。推动以安全质量标准化管理为主体的各项行之有效的安全管理制度,逐步将其升华为企业安全文化,使安全工作成为一种意识,一种自觉行为,以最大限度减少和

杜绝各类零打碎敲事故的发生。

3、加强对安全科技创新工作的管理和实施

“科技兴安”是从事安全管理工作的指导方针,也是抓好安全工作的基石,要实现这个目标除了抓好日常的管理工作以外,还要着重建立安全生产长效机制来保证。安全技术和安全管理的标准化、科学化;实现生产过程的本质安全化;实现全过程安全控制;决策者可以根据自己企业具体情况建立起一套有效的、切实可行的安全管理制度和管理体系,强化对危险源的监控和事故的预防。以达到最低事故率,最少损失和最优的安全投资效益。

1、提高基层安全管理人员素质。安全工作的最终落脚点还是基层,具体讲也就是企业本身。任何好的安全政策,安全管理经验,好的安全措施能不能贯彻落实全靠基层的安全管理人员。因此对基层安全管理人员有必要提高基层安全的管理水平和素质,应该分批分期地对企业基层安全管理人员进行安全知识的培训,使其理论和实践相结合,指导具体的安全管理工作。

2、加强对生产技术工作的管理。安全生产除了强化安全管理工作以外,还应加强生产上的技术管理。但有些企业没有技术人员或技术人员很少,产品设计的实施,各生产工序的技术工作大部分都凭经验。技术资料不全、图纸不全,地质、

测量、采冶、机电等专业的毕业生更为稀少。对实现重大危险源监控、预防等方面的工作形成了很大困难。笔者认为可以从两个方面入手。第一应该在大、中专院校中强化这方面的专业,使专业人才不断增多,满足安全生产的需要。第二应该在近期有计划、有步骤地开展一些短训班,对这方面的专业人员进行短期强化培训,来解决过度期的燃眉之急。

3、加强各级领导安全意识的提高。企业的决策者是实现安全生产的关键。在调查中发现,有一部分企业还存在着主要领导人文化水平低,安全意识淡薄,有的想把安全工作抓好,但不知道如何去抓,还有的主要负责人对上边应付一套,在实际工作中又一套说做两张皮。缺乏企业领导人应具备的素质,使安全生产工作落实不到实处。这些问题不从根本上解决,企业的安全工作上不了水平,只能在低水平上恶性循环。

4、制定相应的安全管理规范。安全管理也是一项系统工程。为了使安全工作有的放矢,有据可依,除了国家制定的“安全生产法”“劳动法”及相应的有关法规、规程外。随着社会经济不断发展,地方的乡镇小型企业也逐步地建立起来。这部分经济力量在经济社会中虽然不是支柱大产业,但是在某些地区确是有着举足轻重的地位。因此,对这些小型地方企业也应该进行规范化管理,使其管理逐步实现科学化。

在职攻读工商管理硕士博士学位拥有全球认可的硕士博士学位,展现中国中高层管理者的学识魅力和人生及事业航标

【CAU 硕士博士学位班 致力于凝聚中国中高层实力人士和管理精英】

中国教育研究会引进 California American University 工商管理硕士博士学位项目,旨在培养中国现代化建设和国际化发展所需的工商管理高级精英人才,并与北京大学、中国人民大学、首都经济贸易大学、东北大学、国家人事部(人保部)中国高级公务员培训中心、中国经理人联合会等的相关部门合作,并经四川、陕西、辽宁、湖南、山西、哈尔滨、佳木斯、安阳等省(市)的组织人事部门批准举办。该项目中国校友会已凝聚了数千名中高层人士和管理精英。

【CAU 硕士博士学位班 致力于使中国学员在职攻读并获得硕士博士学位】

California American University 工商管理硕士博士学位课程融合了国际工商管理界新的理论和实践研究成果。课程学分和论文指导与答辩,在一至两年内通过在职学习和节假日集中授课而完成,论文经中国学术委员会和答辩委员会专家指导并答辩合格,即授予工商管理硕士博士学位。California American University 硕士或博士学位全球认可,并在国外移民时享受硕士或博士学历学位计分。其学位经美国加州州政府认证公证、中国有关部门认证公证、中国人事部(人保部)国家人才库高级人才资格备案登记后,作为聘任、晋升、职称评审等的重要依据。还可申请全球国际认证与注册协会的国际高

级工商管理师资格认证。

【CAU 上千名中国学员校友中的部分学员校友】

中国测试技术研究院院长、中国中纺集团副总裁、中国九冶建设总经理、中国阳光投资基金董事长、中国武警总医院院长、中国网通安徽公司总经理、中国宝业集团副总裁、中集建设集团南方公司董事长、广东省人大副秘书长、山东省法制办主任、大连工商行政管理局局长、捷众投资集团董事长、东风扬子江汽车(武汉)总经理、深圳时代财富集团董事长、湖北泰跃集团副总裁、胜利油田发电厂党委书记、江苏长博集团董事长、台州农科研究院长、山东路桥集团总经理、河南信房集团董事长、太原青龙事业集团董事长、新疆创天集团董事长、武汉公交集团董事长、重庆国际复合材料董事长、重庆索特星博化工董事长、四川福康建设集团董事长、成都华神集团董事长、成都飞机工业集团医院院长、攀枝花光华集团董事长、广西润松投资集团董事长、云南省第一人民医院院长、贵州百花医药集团董事局主席、抚顺矿业集团董事长、山东恒星集团董事长、甘肃建筑工程总公司总经理、黄淮海投资集团董事长、霸王国际集团董事长、天津歧丰集团董事长、德州品华集团董事长、天津现代集团总经理、河北千山事业集团董事长、万事利集团副总裁、宁波港集团副总裁、山东春申集团董事长、香港百陶集团董事长、维迪阿投资银行董事长、华夏银行直

属部总经理、内蒙古信安投资集团总经理 ……

具有 3 年及以上中高层管理履历和相应业绩者均可报名,经学术水平和工作业绩评估合格即予正式录取

请向 California American University 中国硕博(成都)索取《报名申请表》

电话:028-68230686、86679136

传真:028-86671520

California American University(也称“加州美国大学或加利福尼亚美洲大学”)是美国教育文化基金会(U.S. Education & Culture Foundation)直属正规大学 (美国加州州政府教育部 www.bppve.ca.gov、美国联邦政府移民局 www.ice.gov、大学 www.calamuniv.edu),总校位于美国加州洛杉矶阿罕布拉市,校园环境舒适优美,现有 2000 多名在校生及数百名毕业于全球名校的博士级教授。学员以美籍为主且大都是工商界的高级主管与精英,还有中国大陆及港澳台和全球数十个国家的国际学员,其中不少学员已在本国政府身居要职或担任工商及金融高级主管。