

抓住“五个关键”，做好新形势下煤矿企业计生工作

□ 石增礼

党的十七大报告中对我国的人口和计划生育工作提出了三项要求，即“坚持计划生育的基本国策，稳定低生育水平，提高出生人口素质”。煤矿企业计划生育工作是计划生育民生工程的重要组成部分，加强和改进煤矿企业计划生育工作对于落实以人为本，推动企业健康稳步发展具有积极意义。山东兖矿集团济宁二号煤矿作为拥有7000多名职工、设计年产400万吨的国有特大型现代化矿井，自投产以来，深入贯彻科学发展观和国家《人口与计划生育法》等法律法规，紧紧围绕“稳定低生育水平，统筹解决人口问题”这一中心任务，严格控制人口生产计划，优化出生人口性别结构，提升工作水平和服务质量，全面完成了上级下达的人口计划目标，为矿井各项工作的健康发展创造了良好人口环境，为驻地政府控制人口数量、提高人口素质作出了重要贡献。

抓住领导重视关键，强化计生工作组织建设。始终把人口计生工作作为矿各项工作重点，列入矿党委、矿行政的重要议事日程，坚持矿党政一把手“亲自抓、负总责”不动摇，严格落实人口与计划生育目标管理责任制，完善和强化“一票否决”责任追究和奖惩激励机制，实行矿级计划生育“五职责任人”和基层“三职责任人”问责制度，调动了各单位、各部门工作的积极性、主动性。结合上级精神，制定了《计划生育工作抵押考核办法》、《晚婚晚育奖励办法》等管理制度，全矿每年奖励放弃二胎生育的同志和计生工作先进基层单位都在100万元以上，极大地增强了各级各部门抓好计划生育工作的压力感、责任感和使命感，推进全矿计生工作顺利进行。

抓住倡树婚育新风关键，强化思想教育引导。宣传教育是人口计划生育工作的先导，树立婚育新风是抓好计划生育工作的重要前提。济宁二号煤矿始终坚持宣传教育为主的方针，从创新思路、创新内容、创新形式入手，通过广播、电视、报刊、杂志、咨询、板报、人口学校，广泛开展计划生育宣传教育，把创新点放在落实大人口观与满足群众需求上，使人口计生宣传教育工作始终体现时代性。通过宣传教育，有效促进了职工群众婚育观念转变，晚婚晚育、少生优生、生男生女都一样等科学、文明、进步的婚育观念已蔚然成风。

抓住基层基础关键，深化“三项”制度建设。落实山东省《关于加强全省人口和计划生育基础规范化建设的意见》，建立健全管理与服务网络，逐步把计划生育工作纳入经常化、规范化、制度化的轨道。制定了计划生育基层基础工作标准，按政策严格把住生育证审批关、独生子女申报关、节育措施落实关、职工调动分配关、家属迁移入户关，实现了全方位、全过程的管理。

抓住优质服务关键，提高职工群众计生工作满意度。着力构建计生优质服务新机制，逐步形成了纵到底、横到边的管理服务网络，为控制人口数量，稳定低生育水平提供了有力保障。一是着眼群众需求，建立矿、区队和班组三级服务网络。二是积极探索“信息采集-分级负责-跟踪服务-效果回访”计划生育优质服务新机制。三是依托上级计生服务站和公司各医院的设施设备和技术力量，开展对全矿已婚育龄妇女婚前检查、咨询指导、优生四项监测、生殖保健、优生优育及妇科病防治。四是实行了免费发放优生优育宣传品，免费开

煤炭企业推进企业文化建设之研究

□ 刘胜利

一、当前煤炭企业文化建设存在的问题

1、对企业文化建设认识比较肤浅简单，没有引起企业管理层的足够重视。主要表现为：对企业文化理论的理解还局限于对基本范畴和概念上的探讨，在系统内还缺少成功的经验；一些企业管理层由于个人职业素质和能力等多方面的限制，只注重资金、技术、市场等企业经营管理的实际工作，认为企业文化建设花了钱却不能产生直接的经济效益。在经营方面，不惜巨资作广告宣传企业外在形象，却忽略了文化的建设，忽视了人员素质的培训和提高。

2、注重企业文化的形式，忽略了企业文化的内涵。企业文化渗透着创业者个人在社会化过程中形成的对人性的基本假设、价值观和世界观，也凝结了在创业过程中创业者集体形成的经营理念。将这些理念和价值观通过各种活动和形式表现出来，才是比较完整的企业文化，如果只有表层的形式而未表现出内在价值与理念，这样的企业文化是没有意义的，难以持续的，所以不能形成文化推动力，对企业的发展产生不了深远的影响。

3、缺乏厚实的群众基础，文化难以落地。企业文化来源于企业员工，来源于员工的长期生产经营实践。而有的企业把企业文化变成了少数几个领导杜撰出来的文字口号，使企业文化变成了另类的“企业家文化”。真正意义上的企业文化需要全体员工形成共同的理念，渗透到企业组织的每一个细胞。因而企业文化不应当只反映几个人的意志，而必须真正反映员工的群体意

识，根植于员工这片企业文化的沃土。否则企业文化就会变成无源之水、无本之木，失去生命力。

二、企业文化存在问题的原因剖析

1、对企业文化的内涵和本质缺乏正确的认识和理解。与国外上世纪80年代关于企业文化理论研究到90年代应用研究的迅猛发展相比，我们的企业文化研究显得十分薄弱，还停留在粗浅的阶段。致使人们对企业文化与社会文化的关系、企业文化与企业管理的关系、企业文化的表层形式与企业文化实质的关系等基本理解上出现了偏差。往往把企业文化简单地理解为单一的文体活动或者一般性的亲情、教育，没有真正理解和认识到企业文化的内涵和本质。

2、单纯就“文化”而“文化”，忽视其内在的精神力量。在现实中，很多企业注重喊口号，无论是走廊、办公室还是各车间的墙壁上都是形形色色、五花八门的标语口号；还有一些企业，无论是过节还是放假，都着力举行一系列唱歌、打球等文体活动。当然，这些活动对企业来说是必要的，但单以此作为企业文化建设的重点及全部，则是走入了误区，实际上是对企业文化的肤浅化。

3、挖掘自身个性特色不够，无创新性思维。企业文化是某一特定文化背景下该企业独具特色的管理模式，真正的企业文化是有个性的部分人，我们已经过聘选在使用中，但对这些人使用中忽略了对他们的从职培养或培训，对他们先期个人所拥有的知识进行了压榨式使用，结果造成知识未能及时更新而以老化的方式衰竭，大多数需要通过培训再提高的员工不能及时跟进生产发展。新上项目要求的需要，造成企业数年一貌，员工千人一面的状况，影响了企业的发展。

二、对人力资源中人的素质认识不足。我们多数企业在谈到人才时，多以引进学历程度高的人为首选，唯学历高的人为人才，造成一种只重员工文凭不重员工真才实学素质的氛围，而企业内部的大多数约占总人数80%左右的专业操作岗位的员工是否也能从引进中予以解决呢，显然是办不到的。那就是说，在不能大量引进专业操作人员的客观现实中，聘选的一般不具有专业技能的人员，即大量的社会劳

煤炭企业是一个特殊行业，它的特殊性决定了其企业文化建设的特殊性。必须围绕煤炭企业的具体情况，着力构建富有时代特征、彰显企业个性、全面融入管理的特色企业文化，形成一种高度的文化统领，企业才能达到更高的发展境界。

三、坚持创建具有自身特色与个性的企业文化

作为一个明智的企业，就应该根据自己企业的实际情况和主要特征，不断根据形势发展的要求，把全体干部职工能够认同和共同接受的习惯行为提炼整合，形成上下认可、符合时代要求、管用、有效、具有自身特色的企业文化管理模式。以肥矿集团为例，在巩固发展“全煤系统企业文化示范基地”创建成果的基础上，紧紧围绕企业发展战略目标，进行深层次的发掘提升，完善党委为主导、行政为主体、各方齐抓共管，全面融入管理的保障机制，大力推进实施安全文化、经营文化、廉洁文化、和谐文化的“四位一体”特色企业文化建设，形成了新的“软实力”，推动了企业又好又快发展。

1、巩固发展“以人为本，生命至上”的安全文化。巩固发展以安全质量标准化为主体的“一本三化”创建

水平，进一步健全完善安全愿景理念、诚信承诺等体系，大力加强基层、基础、基本功建设，强化12种常规安全行为训练；深化班组安全文化，学习推广“白国周管理法”，培育品牌员工，总结推广精优操作法、卓越管理法等创新成果；在更广更深层面推行标杆管理、走动式管理、编码标识管理、定置看板管理；特别是重点推行好两集中三整理一确认的“二二一管理法”，即员工集体上下井，班中三次进行整理隐患、整理环境、整理情绪，实施好先确认后操作“的手指点法”，全面推行安全确认制，纳入安全质量标准考核。并在煤炭生产主业单位开展“三基五力”（基础、基层、基本功，凝聚力、执行力、管控制力、经营力、创新力）试点。

2、探索实践“追求卓越，精细管理”的经营文化。坚持导入理念，引领企业管理优化升级，组织干部职工学习，促进经营思路、机制的创新。进一步建立健全以全面预算管理为主线的经营管理模式，本着“积极稳妥、先行试点、逐步推开”的原则，实施二级单位流程再造，用等价交换的市场关系，链接市场主体间的经济利益关系，努力达到每个岗位所有劳动成果、每一项产品和服务全部实现内部商品化，促进岗位由标准性作业升级为经营性作业。同时，继续开展“对标先进、创新创效”活动和“岗位价值双提效”活动。运用信息化技术推进管理流程再造，开发建立办公管理、全面预算及财务管理、物资供应管理等软件，实现员工工资与单位部门收支核算的即时结算，把精细化管理提升到一个新境界。

3、深化“清明公正，诚实奉献”的廉洁文化。以“1341”创建模式为

载体，突出社区、家庭助廉教育，组织实施好“四上四进”和“五个一”精品工程，即廉洁文化上媒体、上刊物、上舞台、上展台和廉洁文化进机关、进岗位、进课堂、进家庭，编辑一批优秀的廉洁教育读本、拍摄一部反映本单位党风廉政教育的电视片、举办集团公司第三届反腐倡廉书画比赛、创作一批反腐倡廉文艺节目、建设一批廉洁文化景观，开展唱红歌、读经典、传箴言、学法规活动，用廉洁文化引导和规范干部职工的从业行为，着力解决不愿腐败的问题；加大制度层面的廉洁文化建设，健全完善企业管理制度体系，规范经营管理行为，着力解决不能腐败的问题；积极加强对行权用权过程的监督，探索实施廉政风险防范管理，通过查找风险点，界定风险等级，制定相应防范措施和监督检查考核办法，依托预警、防控、考核、修正四个环节的循环管理机制，并保持高压态势的高压态势，着力解决不敢腐败的问题，切实形成“想干事、能干事、干成事、不出事”的良好局面。

4、拓展“厚德包容，凝心聚力”的和谐文化。进一步深化社会主义核心价值观体系宣传教育，推进“四德”建设，唱响爱党爱国爱肥矿，爱亲爱岗爱团队的主旋律；精心组织“和谐肥矿”系列创建活动，加大关注民生的力度，实施“送温暖工程”，妥善做好就业安置工作，务实推进“温馨社区”建设；完善公共设施，丰富职工群众文化生活；强化“创业发展”的舆论氛围，开展“年度十大新闻评选”和“营造新肥矿新闻采风”活动，提振信心，凝聚和谐发展、共建共享的强大合力。

（作者系山东肥城矿业集团党委宣传部部长）

论职业技能培训与创新能力培养

□ 张润丰

企业成功的关键在人，科技创新、组织要创造价值，关键也在人。可以简单地认为，能尽职尽责规范地做好本职工作的员工就是人才。培养这样的人才，就是企业员工技能培训的使命。基于对人才的培养，有必要权衡现在企业内员工技能的培训，讨论企业员工技能培训的再打造。

如果说员工的选用、满足工作岗位的要求是人力资源规划的第一步，而员工入职后的教育培训则是人力资源规划的第二步。企业的员工培训是员工职业生涯的重要阶段。经历这样的阶段，员工在组织中的作用方能完全发挥，个人也才能完全显现出自身的价值。

现今企业对员工的培训，大致可分为两个层面，一个层面是管理层面，另一个层面是生产操作层面。虽然这两个层面上培训的侧重点不一样，但总的来说，还是存在一些问题。

一、对人力资源这一职位认识

不强。人力资源是一种特殊的资源，而这种资源又是以人的身体为载体由无数社会人构成的。对这一群体的部分人，我们已经过聘选在使用中，但对这些人使用中忽略了对他们的从职培养或培训，对他们先期个人所拥有的知识进行了压榨式使用，结果造成知识未能及时更新而以老化的方式衰竭，大多数需要通过培训再提高的员工不能及时跟进生产发展。新上项目要求的需要，造成企业数年一貌，员工千人一面的状况，影响了企业的发展。

二、对人力资源中人的素质认识不足。我们多数企业在谈到人才时，多以引进学历程度高的人为首选，唯学历高的人为人才，造成一种只重员工文凭不重员工真才实学素质的氛围，而企业内部的大多数约占总人数80%左右的专业操作岗位的员工是否也能从引进中予以解决呢，显然是办不到的。那就是说，在不能大量引进专业操作人员的客观现实中，聘选的一般不具有专业技能的人员，即大量的社会劳

动力涌入企业，使企业人员的层次发生新的变化，有一定文化基础的员工，急需通过培训提高自身素质适应企业生产需要，成为一个改善培训的重要课题。实际上对操作岗位上的员工也存在只使用不培训不培养的情况。

三、在实施培训过程中，重管理人员培训，轻专业技能操作人员的培训。对操作人员的培训，企业中老是流行“师徒传”的传帮带作法，老人以经验传授给新人，这一作法在劳动密集型且技能含量要求低的企业中未尝不可。但在一些创新型企业内部争创新高附加值产品的过程中就显出不足了。某些产品的高质量高标准不通过培训学习新工艺的操作，新设备的使用、维护，光凭操作经验显然是不行的。所以在企业中光重视管理人员的培训，轻专业技能操作人员的培训的方法，有悖于全员学习、全员培训的内涵，企业的效益、企业的发展都会受影响。

人力资源是创造企业价值的主导要素，是一种特殊的战略性资源，

企业必须从自身发展的战略高度来认识企业中人的问题，并从组织的角度上确立人力资源的培训观。员工的自主培训是企业经营和发展战略的重要组成部分，一个企业素质的提升，一个团队成员核心竞争力的打造，唯有靠科学有效的技能培训，不培训或培训不到位是浪费人力资源。所以应遵循最基本的要求，重视从岗位职责，工艺流程的过程开始，就是解决怎样做，为什么要这样做的问题，从而达到符合规范标准的结果。

一、正式学习：固定时间、固定地点、固定内容，统一学习培训的平台。可以先做教材，后录制电化教学软件，利用培训点再传播，并利用电化教育培训这一常规渠道，来做专业技能知识的传达，将参训后个人能力集聚成组织的能力，完成组织设定的目标。但这种方式局限性大，不容易安排，对生产任务饱满的企业，难于组织人员参加。

二、非正式学习：制定企业网络培训解决方案，不固定时间、不固定

地点、固定内容，随时随地通过网络学习。通过在线学习方式，学习方式虽不能控制，但员工的培训考核可以控制，通过在线学习预设的模块，就能掌握工人的学习情况。

三、依托现有的外部课程资源和有能力的企业，以行业工作流程为基准，整合现有企业的教师资源，多方面、多层次共同编制出适应企业生产发展，提高工艺流程的教材，开展多样化的培训，不固定时间，不固定地点，培训难的局面或会打开，培训效果可能会更好一些。作为企业基层的培训管理人员，迫切需要这种方式和教材。只要有好的教材，企业内部的专业技术人员就是最好的培训师。所以说，要采用在线学习这一培训方式，关键是解决培训课件的制作。师傅教“应会”，培训课件解决“应知”，企业可以提出基于提高生产工艺水平所需的要求及培训大纲，培训内容，由专门的机构、专业的人员来制作适应在线学习方式的课件，剩下的问题就由企业网络化的在线学习来解决。

通往成功的另一条路

种图书、讲座层出不穷，可是，在我看来，往往忽视了两个问题，一个是“适合”，一个是“过程”。

不可否认，每个人的素质、修养等确实千差万别，因此，对于做领导者也就出现了适合与不适合的问题。有些人确实不具备做领导的条件与资质，如果非要选择一条道走到黑，那最后势必会后悔自己当初的选择，关键是自己的优势方面可能也会在这种盲目中永无出头之日。而“过程”又是另外一个不可不考虑的问题！我们希望自己成为一个领导者，也许自身刚好也具备成为领导者的条件，但就算是这样也不能直奔“领导者”而去，我们要先考虑过程的问题。只有“过程”完美了，结局才会圆满！

说到这里就不得不提到这样一本书——《追随者》。这部《追随者》，

是倡导大家，“要想做伟大的领导者，先做忠诚而杰出的追随者”。与到处都在宣扬“做一个优秀的领导者”相反，该书极力倡导大家做一个追随者。因为，伟大的追随者造就了伟大的领导者，而伟大的领导者都曾是出色的追随者。所以，做一个忠诚而杰出的追随者，是通往成功的另一条路！

这里的追随不是指简单地跟随、复制，追随意味着积蓄力量、成就自我，是成就梦想的必由之路。在这个世界上，每个人在每个时期都有自己的位置，如果一个人连追随者都做不好，那么将来如何做领导者呢？因此，我们要想成功，要想成为伟大的领导者，就要经历追随、追逐、跟随的过程，就要让自己首先成为一个优秀的追随者，可

能有些人会感到不屑。我要说的是，追随的过程并不是一个简单的过程，你需要在这个过程中学习、积累、沉淀，不断地丰富自身，不断地追求卓越。只有这样，你才能变成优秀的追随者，才能一步步接近领导者的宝座。

《追随者》这本书的观点很新颖，提的建议也是很中肯的。它倡导我们做一个优秀的追随者，并教导我们如何成为一个优秀的追随者，但目的却又不仅仅是让我们成为优秀的追随者。我们的目标是伟大的领导者，而追随者是我们必须要经历的过程和首先要达成的目标。脚踏实地，一步一个脚印，先做好一个追随者，让自己的成功变得自然而然，水到渠成。

（注：《追随者》由朱新月、杨金贵著，新华出版社出版）

展优生咨询，免费提供避孕器具，免费开展计生手术，免费进行生殖健康检查的“五免民心工程”。近年来，平均全年共查体1万多人次，发放避孕器具1万多盒，发放宣传资料3万份。

抓住创新管理关键，提高流动人口管理水平。认真贯彻落实国家《流动人口计划生育工作条例》，建立了“统筹管理，服务均等，信息共享，区域协作，双向考核”的流动人口管理新机制。成立了流动人口计生管理领导小组。加大了综合治理、部门配合、齐抓共管的流动人口管理力度。将流动人口计生工作纳入单位目标责任制，开展专项考核，纳入流入地与流出地双向服务，纳入同单位职工一样管理，提高了流动人口管理质量和水平。

（作者为兖矿集团济宁二号煤矿计生办主任）



□ 冯晓然

你想做一个领导者吗？相信很多人的回答都是肯定的，可事实上，这当中的绝大多数人并不清楚自己是否适合做一个领导者，更不清楚怎样才能成为一个领导者。于是，各