

企业应确立以人为本的价值观

□ 胡瑞英

如何看待股东、员工、顾客、公众的利益,如何处理这些利益关系,一定程度上反映了以人为本的企业核心价值观。以人为本就是把人视为管理的主要对象和企业的最重要的资源。

股东对企业拥有所有权,企业家对企业有控制、管理权,顾客和公众通过购买企业产品,最终拥有对企业的监督权和否决权,他们通过手中的“货币选票”和“舆论”来行使他们的权力。员工通过参与企业民主管理行使自己的权力。

股东有投资增值的需要,管理者有权力、地位、成就感和与取得其贡献相适应的经济报酬的需要,顾客有获得高质量、价格低、方便快捷的产品和服务的需要。企业如果不能

满足这些需要,股东就要抛售股票,管理者就要跳槽,顾客就会不买企业的产品。企业只有持续地以人为本,不断创造解决人的需要的新途径,才能不断创造更高的效率和效益。

在企业内部,以人为本的核心是解决员工和企业的关系问题,亦即如何看待企业员工的权力和需要的问题。

德国通过“社会契约”和“共同决策”的监事会制度,在权力的平衡方面步子迈得最大,但从结果看,企业并没有获得应有的活力和竞争力,因为它的决策太慢。几十年来,日本企业通过文化和制度来造就一种心理上的权力平衡,但日本的终身雇佣制度正在受到严峻的考验,而它的年工序列制几乎已经瓦解。美国企业是通过工会来达到某种权力平衡的,但工会会员在大量减少,工会面对近年来员工收益减少而管理者收益大增的趋势却束手无策。

在信息时代,员工多元化的价值追求,它不仅仅是需要满足的需求,而且是创造力的源泉。信息时代将给企业带来新的机会,快速、激烈的竞争将迫使企业越来越趋向民主化,因为这是提升竞争优势的唯一途径。在重新构建的企业文化中,人的自我实现的价值在于创造而不在于权力,在于工作而不在于等级。在开放的机会中,人们对级别、地位的看法将会发生根本的变化,知识和能力将构成企业新的价值基础,对级别和地位的竞争将渐渐淡化,这将净化企业内的文化,净化企业内人与人的关系。企业在结构和价值观上的变化将领先于社会和政治,并将最终影响全社会。现在,已经看出这样一种趋势:企业家们的开明、开放和包容程度正在超过政治家。

信息时代的企业组织形式也要适应以人为本的价值观,这种组织形式及组织制度不仅要考虑到人员的职业,还要考虑到人员的兴趣、爱好、脾气、秉性,以及他们可能的发展方向。组织的核心将可能不再是以业务能力为主要考察对象,而是以人际关系能力和善于把握方向为主要考察对象。同时,人员的报酬将不是根据职位,而是根据能力和贡献,这意味着业务经理可能因主要贡献在调整人际关系上而比主要贡献在业务上的属员拿得要少,将大大减少内部摩擦,特别是将大大减少优秀的专业人员都向经理这条狭窄的路上挤而造成人才资源的浪费,使人才资源能各尽其所、发挥特长,使各类人才都能在自己的选择专业和道路上不断实现自我价值,不断取得他应有的经济、社会和自我需求的满足。

(作者单位:山东东明石化集团)

把握三个关键环节 促进党员干部廉洁

□ 颜华

加强党风廉政建设,深入开展反腐败斗争,必须深化教育,加强监督,落实责任,不断自勉,突出重点,明确主题,围绕教育、建设和管理三个环节,促进党员干部廉洁自律。

一、强化教育,夯实基础性环节。开展“五要五不能”教育。一要政治上清醒,不能方向不明;二要勤政廉洁,不能懈怠谋私;三要令行禁止,不能自行其事;四要一身正气,不能有失形象;五要求真务实,不能虚妄浮躁的教育。开展“五慎五律”教育。一是“慎初”教育,世界万事始于初,廉政自律拒腐防变以慎初为最重要,慎重对待第一次是立身安命,防患于未然的护身符。二是“慎微”教育,任何事物的产生,发展,变化都有一个由小到大,由量到质的过程,生活小节不知细微,微小之处不警惕,必然失掉大节。三是“慎独”教育,在无人监督,无人注意时,决不能有天知、地知、你知我知的错误思想,要自我警惕,自我克制,谨慎不苟的思想,才会有慎独的高尚品格。四是“慎欲”教育,节制欲望,思想作风上才会高标准,严要求。五是“慎终”教育,既要防止59现象,也要防止39现象,一个人要活到老学到老,自始至终加强思想道德修养。开展“五个带头”教育。一是带头学习政治理论,高举伟大旗帜。二是带头倾听职工群众的呼声,不定期开展思想政治工作调研,沟通信息,了解状况,有针对性地开展企业各项工作。三是带头坚持民主集中制,坚持“集体领导,民主集中,个别酝酿,会议决定”的工作原则。四是带头执行廉政规定,自觉接受监督。五是带头思想作风深入,密切党群关系,干群关系。

二、落实制度,强化约束性环节。1、落实责任。在党委统一领导下,党政齐抓共管,纪委组织协调,部门各负其责。贯彻执行“一级向一级”负责的精神和“谁主管、谁负责”的精神。2、健全权力监督制约机制,从企业的实际出发,认真实施企业内部“三重一大”制度,即企业重大决策、重大事项、重要干部任免、大额度资金使用都要集体讨论、民主集中原则,充分发挥集体的力量,集体的智慧,整体效能,进一步完善法人治理结构,机制健全,“三重一大”都纳入到党委会、职代会讨论决策,运作规范。确定“三重一大”的内容,决策程序。为企业开展生产经营工作提供了可靠的保证。3、加强民主监督。实行内部的党务公开工作,是党风廉政建设需要,是市场经济发展的需要。企业有关方面的工作越是公开,越是透明,越能形成廉政监督的良好制约机制,也越能充分调动职工的积极性。实践证明:企业重大决策,特别涉及到职工利益的政策措施,特别要谨慎从事,提高工作透明度,减少暗箱操作,规范操作程度,切实提高提高职工参政议政的程度,同时公开形式趋于多样化,注重实际效果,定期召开职代会,定期发放企务公开征询单,定期组织职工代表对企业重大工作实施情况现场巡视评议,定期召开党政接待日,实施企务公开公告栏,设立意见箱,确保企业重大决策的民主性、科学性、正确性。4、继续开展“二合同一协议”工程项目廉政建设协议的工作。专项工程质量、安全效能监察工作,使企业有关方面和有关工作始终处于受控状态。

三、加强管理,落实经常性环节。党风廉政建设要以人为本,预防在先,努力做到三个方面的转变。1、如果只仅仅是靠“教育月里忙一阵,有了问题抓一下”就会出现党风廉政建设时松时紧的现象,其结果往往是收效不大。必须常抓不懈,木鱼常敲,关口前移,警钟长鸣。2、从职能部门“唱独脚戏”向“群防群治”的转变。对出现苗子、问题时及时共同指出,及时得到纠正、防患于未然而决不是某个领导、某个部门的职责。3、从事后教育向以防为主,日常管理教育转变,有针对性地开展党风廉政建设方面的提示。一是充分利用召开、参与不同会议,针对不同对象,进行党风廉政建设方面的提示教育;二是要害部门开展党风廉政建设方面的提示,经常性地进行,日常性提醒督促进行党风廉政建设的提示教育;三是可能出现问题的环节,贯彻“一级抓一级,一级向一级负责”的精神,使我们的领导人员、党员干部自我提醒,组织提醒相结合,自我约束,组织约束,真正思想作风过硬,实实在在干事。

(作者单位:兖矿集团矿运处)

员工信任你吗 ——国有企业领导者值得深思的话题

□ 忧虑

作为一个基层领导者,不知道你想过没有,假如员工对你失去了信任,你还能做什么?

没有人会否认,今天的国有企业面临着很多过去不曾有的新问题:一些企业管理者与被管理者之间的鸿沟越来越宽,员工对领导者的信任与服从不再发自内心的。摆在我们面前的首要问题是我们如何赢得员工的理解、信任与支持,唤回他们曾经拥有的热爱企业、积极主动的工作激情呢?

◎ 反思

很多基层领导不理解,为什么我们原来好多好的做法渐渐失去了影响力?传统的教育、引导、约束手法也渐渐失去了应有的效力?我们比原来更加勤奋努力的结果,换来的为什么不再是员工们高昂的士气和向上的激情,而是一片冷漠的表情和质疑的嘘声。比如:

我们一年一度的员工技能大赛,原本是为企业一线员工特设的,是他们施展才华、展示自我、走向成功的最佳舞台,可他们竟然说这是做戏给大家看的,在网络上发出大量帖子证实作假的过程。

还有一年一度的传统项目“迎新新年环城接力赛”,原本是为了营造新年氛围,暗示企业只争朝夕、再创辉煌良好祝愿,展示员工健康体魄的一项体育运动项目,也渐渐走向功利化,为了一个好名次很多单位聘请专业长跑选手冒充员工参赛,在员工心中也已经失去了原有的价值和意义。还有很多类似的现象存在于我们的日常工作之中。

◎ 现实

我们搞改革开放,推行社会主义市场经济其目的不仅仅是为了强国,更是为了富民!是为了让我们的人民、我们的员工生活工作得更加幸福快乐、更有尊严和自信!每一次改

革措施的实施都应该给大家点亮一盏照亮未来的光明之灯,可现实并非如此。

国有企业每一次改革都增加了员工对未来前景的忧虑与不安:国企体制机制改革,取消了多年来员工们引以自豪的内部福利;工资改革,拉大了领导与被领导者收入的差距;人事改革,压缩了员工的生存空间,减少了他们的工作岗位,把一大批年富力强的员工推向社会,赶入失业队伍之中。

我们的领导者一路高喊着尊重人、关爱人、让员工分享改革的成果;要使员工“在工作中快乐,在快乐中生活”,可我们自己又做了些什么呢?毋庸置疑,企业改革的每一个举措折腾的都是员工,前期一步步削去了他们的福利保障,企业自盖的相对便宜的住房没了,为了下一代自己办的托儿所、学校剥离了,水电暖气也社会化了,企业不再补贴了。现在又面临着收入的低下和工作岗位的难保。可以想象他们的压力有多大!国有企业也像社会一样,所有的改革利益都在向着权、钱阶层倾斜,普通员工的工作不安全感、生活压抑感和对管理者的叛逆与厌恶感不断增加。

当我们效益好时,员工很少会感受到收获的喜悅,每天加班连班累得睡觉前脸都懒得洗,可我们的一些管理者总能找出理由不予足额发放加班费。当我们企业困难时,员工面临的是减资和被裁减的多重压力。我们每年所做的关爱员工之举,也被员工称之为“面子工程”,因为每年的先代会表彰的只是1%不到的劳模、先进,每年定期进行的家访慰问也只是1%不到的特困家庭,而在我们企业内部98%左右的“中间阶层”(他们的人均收入超越了当地贫困线,也没有被评上先进),我们又为他们做了什么呢?

尽管我们为了企业永续发展,为了和谐社会、和谐企业的建设,也付出了不少心血,从“三个代表”到“科学发展观”,无一不是轰轰烈烈,无一不是强调“关爱员工、以人为本”,高举着员工与企业同步发展的大旗,可员工们的现实情况一点也不乐观。

◎ 对策

国有企业当前急需解决的问题就是管理者如何做到言行一致,让80%以上的员工真正感受到企业的关爱,也就是如何提升员工对企业的忠诚度,如何让大家发自内心的信任我们。

首先,拟订好我们的各项政策,从国家利益、企业利益出发,从培育员工忠诚企业、热爱企业考虑,统揽全局,把握好连续性和可行性,不要折腾员工,不要留后遗症。

国有企业改革到今天,国企员工普遍感到利益受损,权益渐渐被剥夺,主要原因体现在以下两个方面:

- 1、取消了企业办社会的全部职能,住房、水电采暖、孩子上学、半免费食堂、免费物业等福利划转由地方政府管理,即便企业在划转时给予一些补贴,和原来相比其落差还是十分明显。实际上企业是国家的一部分,企业把原来一部分用于福利的资金交由国家来统一安排无可厚非,而作为国家义务的执行人——企业所在地的地方政府,他们不应该想方设法过多分享企业的效益,而是应该履行好原来企业划转过来的那一份责任!做的理应比原来企业做得更好!员工在这方面的抱怨还会从何而来?
- 2、国有企业把“降成本”的压力集中在人员的减少上是一种急功近利的做法,企业快速与国际接轨理应是管理的理念和手法,而不是单纯的人均产值多少,我们是一个人口大国,必须考虑到失业带给社会的巨大压力,考虑到员工自身的承受能力,不要简单地把我们的员工从“企业的主人”一步赶到“打工仔”的队伍中,我们要切实把“关爱员工”落到实处,起码要让员工感受到他们面临的危机不是我们领导者、或者是企业管理层人为附加给他们的,而是为了企业发展、为了自身更

直接、最主动、最有说服力的思想政治工作,是动员和引导广大职工为完成企业中心任务而努力工作的最有效的思想政治工作方法。要以平等的态度待人,加强和职工的沟通和交流,做到以情感人,让职工产生信任感、成就感、温暖感和舒适感;要注意把握职工的情绪,主动把消极因素转化为积极因素;要坚持做到让思想政治工作进车间、入班组、上一线、到现场,及时把握职工的思想动态,针对职工中出现的思想实际问题对症下药,有的放矢,引导企业职工做好本职工作。

健全激励机制 加强干部队伍建设和管理

高尚思想道德的培养,良好风气的形成,既要靠耐心细致的思想教育,又要靠建立健全机制,实施科学规范的管理。思想政治工作,不仅是教育人,发挥引导思想的作用,同样也是管理人,能发挥规范行为的作用。思想观念、价值标准既要教育广大职工能接受,又要融入到规章制度之中,要求广大职工严格遵守。因此,必须坚持教育和管理相结合的原则,建立健全思想政治工作机制。首先要从现有激励措施的基础上,进一步完善领导行为的工作作风,廉洁公正的品德,对员工具有强大的感染和教育作用。其次是要完善关怀激励。企业管理者对员工要持关怀态度,做到经常与员工谈心,倾听他们的意见和建议,帮助员工解决思想上、工作上和生活上的实际困难,以此激发员工的积极性。三是要完善支持激励。要求企业管理者尊重职工的人格尊严,保

护他们的积极性和创造性,给予充分信任,积极创造条件,给他们施展才华的机会,为企业发展建功立业。

加强干部队伍建设,形成与市场经济相适应的企业思想政治工作机构和体系,是推进企业整体思想政治水平的前提条件。新时期、新形势、新要求,对思想政治工作责任人提出了更高的要求,必须努力提高自身的思想道德水平、理论业务水平,为广大员工作出表率,加强自身修养,努力提高自身政治思想素质,才能具备教育人、引导人的素质和能力,企业才能具备强大的凝聚力和竞争力;只有具有较高的思想道德水平和高尚的人格魅力,才能广泛地赢得职工的尊敬和信任。

建设一支政治坚定、业务熟练、工作务实、热心服务的企业政工队伍,是新时期企业不断发展壮大的必然要求。在新形势下,面对新情况、新问题、新矛盾,企业的思想政治工作,没有一支思想政治素质和业务能力“双过硬”的政工队伍是无法承担重任的。因此,要按照精干高效的原则,采取多渠道、多形式,分期分批培训政工干部,帮助他们提高素质,更新观念,改进方法,转变作风,熟练掌握并灵活运用思想政治工作原则、方针和方法,创造性地开展企业思想政治工作。

总之,在新形势下,企业思想政治工作的改善和加强,还需进一步的研究和探索,坚持不断创新,与时俱进,才能不断登上新台阶,开创新局面,取得新成效,真正为企业经济建设服务,使企业始终保持一种蓬勃发展的强劲势头。

(作者单位:茅台集团党委宣传部)

新形势下如何加强企业思想政治工作

□ 李浩

思想政治工作是经济工作和其他一切工作实现的重要保证。在新形势下,企业思想政治工作面临许多新特点和突出问题。如何加强和改进企业思想政治工作,充分发挥党的政治优势,探索政治思想工作新路子,笔者认为,必须做好以下工作:

正确认识新形势下企业思想政治工作的新特点

新形势下,企业职工对政治的态度发生了变化,一部分企业职工特别是青年职工对政治比较冷淡,缺乏正确的精神支柱,加之职工思想道德素质有差别,职工年龄结构呈年轻化趋向等等,使职工思想教育面临许多新的困难和问题,企业思想政治工作更复杂、更艰巨。

虽然党中央一再强调建设社会主义现代化必须“两手抓、两手都要硬”,但是,有一部分企业忽视思想政治工作,只是追求企业利润最大化,更有甚者,撤销了思想政治工作机构,使思想政治工作的难度进一步加大。

采取有效对策和措施 全面推进企业思想政治工作

面对新形势下,企业思想政治工作要适应社会变革的需要和市场经济的发展,应采取以下对策和措施。

首先是用科学发展观指导思想政治工作。科学发展观是马克思主义世界观和方法论的集中体现,是推进我国社会主义经济建