

做好企业思想政治工作必须坚持以人为本

□ 庞国庆

坚持以人为本的理念，是开拓新时期思想政治工作新局面的重要保证，是深入贯彻落实科学发展观的具体体现。当前，随着企业改革发展的不断推进，一些深层次矛盾和问题越来越突出。员工思想的稳定与否，不仅关系到企业改革的成败，也直接影响着企业的生存和发展。如何坚持以人为本，做好企业的思想政治工作，是新形势对思想政治工作者提出的新要求。

一要关注人的需要。人们之所以产生这样那样的思想问题，从根本上讲是由于其物质和精神的需求得不到满足，是需求与现实之间矛盾的表现。新时期的思想政治工作，必须更多地关注人的需要，尊重人、关心人、开发人。当前，员工队伍稳定与否，思想政治工作是关键，人们是否接受和奉行思想政治工作灌输的道理，不仅取决于道理是否正确，而且还取决于其道理是否有利于自己，是否有用，也即接受和奉行这些道理能否给自己带来好处，包括是否有利于自己的健康成长和职业保障，是否有助于自己理想目标的实现；是否能够帮自己排解心中的烦恼、忧愁、困惑等各种不良情绪，获得心情愉悦的满足；以及是否能从中获取自己所需要的知识和方法等等。关注人的需要，就要注重回答和解决人们关心和感兴趣的问题，而不应该是教育者想什么讲什么，爱讲什么讲什么，而是工作对象需要什么讲什么，想听什么讲什么，即便是工作需要灌输的，也要首先赢得对象自身需要上的认同。讲道理要把其对社会、对企业、对别人、对工作的必要性，与对自己可能带来的现实的具体化的好处一致起来，接受和奉行这些道理不应该是完全排斥个人的利益，而应是既能利人又能利己。工作中即要注重引导员工确立共同的理想和崇高的追求，又要承认人们多种需要的合理性。努力适应和满足人的多种需要，是思想政治工作增强针对性有效的重要前提。

二要适应人的心理。重视人的心理感受是对人的一种尊重，更是增强思想政治工作有效性的基本要求。适应人的心理，就是要通过各种激励手段，使先进的更先进、中间的赶先进、落后的学先进，促使队伍整体不断前进。从大的方面讲，激励包括物质激励和精神激励等。物质激励是表示对人的成就的认可、肯定的一种方式。但精神激励更加重要而有效。通过宣传、组织、动员的方法来鼓舞和激励群众，通过研究把握每一个个体和群体的心理活动规律，因势利导，化消极因素为积极因素，帮助人们正确认识自身在社会发展中所能发挥的具体作用，从而激发大家的热情。要坚持用辩证的观点看员工，特别是注重从不同角度、不同侧面、不同场合去捕捉员工身上的闪光点，并适时地加以表扬和鼓励，使职工受到充分的肯定、信任、理解、尊重和爱护，从而充满信心。力量。忽略人的心理感受，可能导致人们把正面宣扬的事当作笑话讲，把反对批判的事当作故事讲，把“正理”当“歪理”，把先进典型当“傻瓜”的负面效应。这些年企业内及社会流传的许多笑话、顺口溜，不乏这种由思想政治工作引发的逆反心理和负面效应的例子。因此，适应人的心理问题，既是增强思想政治工作有效性的方法问题，也是坚持以人为本做思想政治工作的态度问题。

三要尊重人的差异。多样化和差异性是人思想的重要特征。因此，思想政治工作中便有一个换位思考的方法。从以人为本的角度看，换位思考也即包含着对人的差异性的理解和尊重。人与人是有差异的，只有承认差异，因人而异地开展思想政治工作，才能取得事半功倍的效果。在人的多样化思想中，既有原则是非的差异，也有非原则、无是非、可自由选择的差异；既有觉悟高低、认识层次不同的差异，也有挂不上觉悟、分不出层次，纯属于人性格特点或兴趣爱好不同的差异。对这种差异性，思想政治工作就应该尊重个人选择自由，而不能强求一致。即是对觉悟的高低，认识层次的不同，精神境界的差别，也应该是在承认其存在的必然性和合理性基础上的引导，而不是一概否定式的批判。要转变对不同的思想追求都要分出是非高下的习

人事变局 | Renshi Bianju

□ 信晓霖

上任仅一月有余的英菲尼迪事业部总经理吕征宇似乎很难帮助日产中国实现此前制定的目标。

“吕总刚刚入职不久，我们没有得到他将销售计划进行调整的信息。”7月30日，日产中国公关品牌项目总监沈莉告诉记者。而法拉利中国公关总监温立元拒绝对吕征宇在任职期间的业绩作出评价。

吕征宇取代北川刚史

这一从7月1日起才正式运行的架构，其前身为日产中国进口车事业部，由于业绩增长迟缓，该事业部总监一职在3年内两易其主。被吕征宇取代的北川刚史，任期还不足一年半。

权威部门提供的新车上市数据显示，今年前5月，英菲尼迪在华累计售出2721辆汽车，同比增长677%，但该数字远远落后于进口豪华品牌1337%的整体增速，与进口车946%的平均增幅相比也颇有不如。

而作为法拉利中国区前销售总监，吕征宇的销售计划或许更易实

日产中国目标难以实现 英菲尼迪中国换将

现，至少在法拉利全球首席执行官费立萨看来是这样的。“我们销售的不是车，而是梦想。只需要把充满激情的车造出来，就会有热爱法拉利的买家把它开走。”费立萨说。

根据日产(中国)投资有限公司日前对外发布的公告，日产汽车在华成立英菲尼迪中国事业部，并任命吕征宇为总经理。吕将直接向负责英菲尼迪全球业务的日产副总裁斋藤彻汇报，日产中国进口车事业部不复存在。日产表示，该部门将接受英菲尼迪全球事业部的管理，有利于英菲尼迪在华发展。

中国目标恐难实现

事实上，日产在2008年就已经把对进口车的热情孤注一掷地放在英菲尼迪身上。当年3月，日产汽车公司原副总裁桥本泰昭接任日产中国公司董事总经理，全面接管日产汽车在中国的投资业务，英菲尼迪的品牌建设和业务发展成为他的

工作重点，原日产品牌进口车的销售全面停止。

“我们现在的主要目标是英菲尼迪，没有更多的精力去规划nissan品牌，其他的进口车也都要给英菲尼迪让路。”日产中国公关品牌项目总监沈莉当时告诉记者。作为日产全球增值计划的核心，英菲尼迪把关键的一张牌押在了中国市场，甚至超过欧洲。

尴尬的是日产中国的热情回报有限。在入华的第一个完整销售年度2008年售出4000辆英菲尼迪后，受金融危机影响，2009年销量仅微增至近5000辆。

这意味着日产中国投资有限公司董事总经理桥本泰昭在今年5月发布的年度计划正在遭遇挑战——“今年整体销量目标是去年的两倍，即1万辆”。

全球市场前景堪忧

作为二、三线高档品牌，英菲尼

迪在2008年尝试进入欧洲以来，至今都未能摆脱糟糕的业绩。在其不足15万辆的全球销量当中，高达80%的份额仍旧依赖北美市场。

事实上，这个诞生于1989年的日产高端品牌在21年后正面临生存危机。英菲尼迪在2005年达到全球131401辆的销售高峰后一路下滑，去年这一数字已萎缩至81089辆。

而在中国，英菲尼迪前5月售出的2721辆汽车中，FX系列以1918辆占据了超过70%的份额。其并不出色的业绩增幅，在很大程度上得益于中国买家对于SUV车型的持续热情。

“一直以来严重依赖于北美的英菲尼迪，仍未能消除中国消费者的陌生感，与‘凌志’为雷克萨斯打造的品牌积淀不同，英菲尼迪似乎对获得中国买家的认同缺乏办法。”一位不愿具名的汽车分析师告诉记者。

涉嫌性骚扰 惠普掌门下台

□ 吴铮

美国惠普公司6日宣布，针对董事会主席兼首席执行官马克·赫德的性骚扰调查显示，赫德违反惠普业务行为准则。赫德即刻辞职。

惠普股票价格随即跳水。惠普公布财务数据，称赫德下台不影响企业运营。

伪造单据

惠普总顾问迈克·霍尔斯顿说，赫德有计划地伪造财务报表和报销单。董事会认为，赫德必须下台。

他说：“董事会调查发现，马克行为极不明智，严重削弱他的可信度，伤及他领导惠普的效力。马克同意这种观点。”

赫德说：“就我而言，在惠普工作5年后(辞职)是个痛苦决定。但我难以继续有效履行职责。董事会和我只能作出这个决定。”

惠普首席财务官凯茜·莱斯雅



赫德现年53岁，已婚。惠普说，调查发现，这名女子数次收到不正当补偿款或者返款。赫德未违反惠普就“性骚扰”所定政策，但违反惠普业务行为准则。这家企业认定，赫德伪造财务报表和报销单，以隐瞒他与这名女子的关系，帮助后者不劳而获。

涉嫌骚扰

霍尔斯顿说，赫德伪造财务报表和单据与一名女子有关。惠普数周前获知，一名女子自称受到赫德性骚扰。这项指控先前并未公开。

这名女子姓名未公开，担任过惠普承包商，牵涉惠普2007年末至2009年秋季营销活动。调查人员针对赫德展开性骚扰调查，发现他暗中与这名女子有“密切个人关系”。

股价跳水

赫德辞职消息传出后，惠普股价下跌大约10%。美国纽约证券交易所6日收盘时，惠普股价为每股46.3美元。投资者获知赫德下台消息后，惠普股价跌至每股41.85美元。

赫德和惠普董事会成员罗伯特·瑞安说，赫德下台无关惠普财务状况。为安抚投资者，惠普宣布企业财务状况良好。

这家企业原打算本月晚些时候公布第三财季业绩，6日提前公布。惠普说，企业第三财季每股收益75美分，去年同期这一数据为67美分。

延伸阅读 | Yanshen Yuedu

掌舵惠普5年 市值升400亿

惠普2005年闹董事会主席兼首席执行官辞职风波时，赫德作为惠普“圈外人”临危受命。他接任惠普首席执行官后，解决前任所留麻烦，大力削减企业支出、拓展惠普业务范围。譬如，惠普今年4月宣布，斥资大约12亿美元收购美国智能手机制造商奔迈公司，以扩展智能手机市场份额。

赫德掌舵惠普5年，企业股价上涨超过两倍，市值上升400多亿美元。惠普由电脑和打印机制造商转型为类似美国国际商用机器公司(IBM)的业界巨擘。

路透社报道，赫德因此成为硅谷最受尊敬的首席执行官之一。美联社评论，赫德在华尔街声誉几乎“可防弹”。他辞职“迅速而令人惊讶”。(新华)

老总话道 | Laozong Huadao

一段挂在墙上的橡胶管

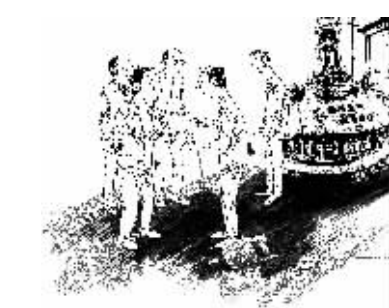
□ 刘鹏凯/文 何兵/图



1.刚上班不久，我在车间办公室和生产科长等人商量扩产的事儿。突然听到“嘭”的一声，本着职业敏感，我们几个不约而同冲了过去。



2.一道桔红色的光闪过，随即又消失了。氧焊工大何站在那里，呆若木鸡，不知所措。



3.“怎么回事？”车间丁主任喘着大气问。“是，是割轮的橡胶管老化，有一点漏，老项用砂轮机打磨磨疤，谁才打磨了第一下，砂轮的火花碰上了乙炔气。”大何吞吞吐吐。



4.看着眼前的一切，我感慨：如果切割之前能按操作规程检查一下，注意一下细节，不就完全可以避免一个安全隐患了吗？



5.纵观古今中外，有多少安全事故不是因这一根橡胶管的老化，一根电线的老化，一个小零部件……而造成终生遗憾的呢？



6.事后，我们围绕一段老化的橡胶管，对安全操作的每一个环节，在全厂进行了“三不放过”的反思，并决定将它挂在墙上作为典型的安全案例，警醒每一个人，警醒每一天、每一分钟。(作者刘鹏凯系江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长)

[上接A1版]

的军酒梦想。

艰辛的创业之路
脱下军装后，吴鹏的身份从军人变为商人，从守业变为创业，他带领一批转业军人成立了成都军星酒业有限公司，开始踏上漫漫创业之路。

公司成立之初，人少，事多，很多事都要亲历亲为。为查找酿美酒方的良方，吴鹏常常是秉灯夜读，翻遍古今中外酿酒书籍；为提高酿酒质量，不惜奔波劳累，到诸多名酒厂请教名师，拜师学艺。

吴鹏常说：要做就做最好。高质量、高标准、严要求的军事化作风成了军星公司的立家之本。为设计充分体现军人风采的外包装，吴鹏是煞费苦心，军星除了酒质要好，还有一大亮点就是要突出军人的气质，军人的风格。从酒瓶的构思、设计到制作，吴鹏亲自把关，严格要求……

为开拓市场，协调好各地客户，吴鹏每年出差200天以上。有时为了一个产品外包装和酒瓶的设计，及拓展销售渠道，一个月行程上万公里，长途奔波，不辞辛劳。

在很多人看来，创业之路很苦，很艰辛，当问及此问题时，吴鹏总是笑笑说：“比起当年自卫还击战，这不算什么。我很感谢部队，练就我吃苦耐劳的精神。从军经历非常珍贵，有这么一句话：‘当兵一辈子不后

悔，不当兵后悔一辈子’，部队给了我很多，我今天的业绩都受益于部队的培养教育。”

朴素的话语，透视高尚的人格，吴鹏将一颗感恩的心，熔铸在他的军酒事业中，真诚地打造“军中无戏言，军酒放心喝”的优质品牌。

军酒香飘万里

在吴鹏和他带领的团队共同努力下，军星酒业蒸蒸日上。目前，军星酒业已成功开发了十几款军酒系列产品，并注册了商标和外观设计专利。“这些包装设计、商标都是军星人的心血，每一款产品都像自己的孩子一样，要让他们茁壮成长，就要精心呵护，要守法经营，更要像在战场一样勇闯商场，才能做大做强。”吴鹏用自己的言行，激励着军星的每一位员工。

公司的员工大部分都是部队转业干部，很多人曾经参加过边疆自卫反击作战，在保卫和平，抢险救灾战斗中及工作中多次立功受奖，有着较强的战斗力和执行力。他们个个精明干练，责任心强，有着很强的工作能力和适应能力，优秀的军星团队为军酒的未来奠定了更坚实的基础。

如今，军星酒业的产品结构已初具规模，营销队伍的建设已全面展开，招商工作正按计划有序扩充，产量、销量正节节攀升。酒香飘过长

江，飘过黄河……

军星酒业犹如一颗璀璨的明珠，冉冉升起。

难忘军人情结

三十余年的军旅生涯，让已脱下军装的吴鹏永生难忘。他常讲，人生不轮回，不能负此生。脱下军装还是兵，勇往直前无怨无悔。他心系事业，志存高远，在自己热爱的事业之路上谱写了一曲壮丽的人生凯歌。三十年前做军人，三十年后做军酒，执着做人，敬业做事。不忘军人的情结，不忘军人的责任。

当问及将来的打算时，吴鹏说：“我们现在刚刚起步，我们的产品质量绝对一流，我们的队伍逐渐强大，我们对未来充满信心和希望，我们要做大，要做强，我们要赚钱，但更重要的是我们要做事，做利国利民的事。我们还计划成立一个老战士爱心基金，用赚来的钱来帮助一些老战士，特别是帮助那些为祖国和人民负过伤、作出过牺牲的老战士，我们不会忘记他们为国家所做出的贡献。”

部队把吴鹏培养成为铮铮硬汉，他有坚强的意志，有面对一切困难的勇气。离开部队，他依然保持着军人的优良品格，在他的身上，我们看到了退役军人永不褪色的博大胸怀：心系祖国，心系人民；改变的只是奉献的方式，不变的是奉献的精神！

和新同志方法不能一样；对待男同志和女同志方法不能一样；对待先进和落后方法不能一样。要采取不同的教育方法，营造出一个以人为本的思想政治工作氛围和环境，维护企业稳定，促进企业在改革中健康快速发展。(作者系山东肥城矿业集团公司党委宣传部副部长)

的角度看，换位思考也即包含着对人的差异性的理解和尊重。人与人是有差异的，只有承认差异，因人而异地开展思想政治工作，才能取得事半功倍的效果。在人的多样化思想中，既有原则是非的差异，也有非原则、无是非、可自由选择的差异；既有觉悟高低、认识层次不同的差异，也有挂不上觉悟、分不出层次，纯属于人性格特点或兴趣爱好不同的差异。对这种差异性，思想政治工作就应该尊重个人选择自由，而不能强求一致。即是对觉悟的高低，认识层次的不同，精神境界的差别，也应该是在承认其存在的必然性和合理性基础上的引导，而不是一概否定式的批判。要转变对不同的思想追求都要分出是非高下的习

惯性思维方式，转变受教育者的思想认识一定要与教育者保持完全一致的陈旧观念，转变学习先进典型从思想到行为都要一个标准模式的形式主义思维。要防止思想政治工作中搞“一刀切”，“齐步走”的简单化做法，把求同和存异有机地统一起来，根据不同的人，不同年龄、不同性格，如，对老同志

和新同志方法不能一样；对待男同志和女同志方法不能一样；对待先进和落后方法不能一样。要采取不同的教育方法，营造出一个以人为本的思想政治工作氛围和环境，维护企业稳定，促进企业在改革中健康快速发展。(作者系山东肥城矿业集团公司党委宣传部副部长)

和新同志方法不能一样；对待男同志和女同志方法不能一样；对待先进和落后方法不能一样。要采取不同的教育方法，营造出一个以人为本的思想政治工作氛围和环境，维护企业稳定，促进企业在改革中健康快速发展。(作者系山东肥城矿业集团公司党委宣传部副部长)