

加快转型发展关键要真抓实干

——关于在经济社会转型中领导干部作风问题的几点思考

□ 李绪斌

在党的十七大“加快转变经济发展方式，推动产业结构优化升级”战略方针指引下，各地特别是沿海经济发达地区积极按照党中央、国务院的部署，坚持走中国特色新型工业化道路，开展节能、减排、降耗，实施科技进步、劳动者素质提高、管理创新，有效地促进了经济发展方式的转变。但还确有些地方，仍只喊口号、按兵不动，坚持粗放经济，穿旧鞋走老路，使各种社会矛盾激增。从实际情况看，落实党中央的战略方针和国务院的号召，加快经济社会转型发展，关键是各级领导干部要切实转变工作作风，真抓实干。

一、牢固树立立党为公执政为民的思想

在我国，改革开放后 30 年的经济发展，主要是解放生产力、推行市场经济，谋求经济快速增长，使广大人民群众脱贫致富，改善物质生活。其促进经济增长方式主要是依靠投资和出口拉动；依靠第二产业发展带动第一、第三产业发展；依靠不断增加物质资源消耗发展生产。但在这个快速发展的过程中，也有只顾地方利益、局部利益和眼前利益，以致使本地资源枯竭、环境遭到破坏、人居矛盾突出，严重影响了人民群众物质文化生活的不断改善和质量提高。为此，党中央审时度势，适时提出了调整产业结构、加快转变经济发展方式的战略决策。在这种情况下，我们各地方各级领导干部应统一思想、提高认识、自觉行动，克服各种思想障碍和阻力，牢固树立立党为公执政为民的思想。做到：一是牢记党的宗旨。

全心全意为人民服务是我们党的宗旨，党的各级领导干部都应该心系群众，权为民所用，利为民所谋，工作的出发点和落脚点都要为人民的利益。二是坚持群众路线。在市场经济的竞争环境中，广大人民群众中积聚了无穷的智慧和、无数的财富和无限的力量。我们党的各级领导干部在经济社会转型中，应善于充分发挥群众的聪明才智，调动其积极性，引导其财力，为经济社会转型做贡献。三是解决基本矛盾。在经济社会转型中，社会的基本矛盾仍然是落后的社会生产同人民群众物质文化需要之间的矛盾。我们党的各级领导干部一定要把工作的重心放在解决这个基本矛盾上，围绕这个重心处理各种矛盾，解决各类问题。

二、始终坚持科学严谨求真务实的态度

大家知道，科学严谨求真务实是马克思主义辩证唯物主义和历史唯物主义一以贯之的科学精神，是党的思想路线的核心内容，也是我们共产党人应有的政治品格。经济社会转型，促进经济增长将由主要依靠投资、出口拉动向依靠消费、投资、出口协调拉动转变；将由主要依靠第二产业带动向依靠第一、第二、第三产业协同带动转变；将由主要依靠增加物质资源消耗向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。在这个过程中必然会遇到调整结构、整合资源、关停并转、传统观念等诸多经济和社会矛盾。我们党的各级领导干部，务必保持清醒头脑，以科学严谨求真务实的态度对待转型发展。一是坚持用辩证唯物主义和历史唯物主义观点认识问题。在经济社会发展中，

在事物的发展过程中，各种矛盾相互交织错综复杂，凡是主宰这些事物发展的组织或个人无不想快刀斩乱麻解决这些矛盾，但从实践效果看，只有真正掌握了辩证唯物主义和历史唯物主义的思想武器，才能找到解决问题的钥匙。二是紧紧围绕科学发展观思考问题。科学发展观以顺应时代潮流、合乎天下人心的新思想和新方略，为我们党领导人民积极应对挑战、有效化解风险、开拓发展新局面、实现发展目标提供了行动指南。在经济社会转型中，我们各级领导干部，要坚持以人为本，正确处理好好与快、人与人、人与自然、经济与社会的关系，推进全面协调可持续的发展。三是坚持用实事求是的态度解决问题。改革开放以后，在经济建设和社会发展中，诸多经济矛盾必然会暴露和集聚，甚至会显露一些社会深层次的矛盾。对于这些矛盾，我们一定要保持清醒头脑，充分认识，客观分析，认真对待，实事求是地加以解决。既不能割断历史完全否定过去，又不能不加辨别不加挑剔地完全拿来主义。要继承过去、面对当前、展望未来解决问题。

三、自觉增强克难攻坚解决问题的韧劲

在经济社会转型发展中，一些地方为了保持或追求当地和当前利益，保证 GDP 指标不降低，对经济转型升级中遇到的矛盾和问题，采取写在纸上、喊在嘴上、落在抓而不实上，甚至是消极应对。一些企业，为了自身眼前的产能效益不受损，资本投资不增加，对国家的节能减排降耗政策断章取义、欺上瞒下，甚至置若罔闻，无所顾忌。我们有些领导干部，面对

这些情况难以启齿，羞于颜面，束手无策，要么不敢触及，要么绕道回避。特别是在重点工程中遇到政策问题、群众上访问题，就惧怕。岂不知，具有这种心境，带有这种软弱无力的态度，问题永远得不到解决。我们党的各级领导干部，在转型发展中，要自觉同党中央保持一致，坚持党的路线、方针和政策，增强克难攻坚解决问题的韧劲。一是要发扬艰苦奋斗的精神。艰苦奋斗、勤俭办一切事业是我党的优良传统和作风。党的事业的实践证明，无论遇到多大困难和艰难险阻，只要有艰苦奋斗的精神，最终都会取得胜利。转型发展也是一样，无论困难和矛盾有多大，只要坚持政策、敢于承担、敢于碰硬、艰苦奋斗、勇于克服，都是可以解决的。二是要发扬不怕牺牲的精神。在转型发展中，为实现和完成上级规定的节能降耗指标，要淘汰部分落后产能企业，有些企业要关停并转，有些企业要技能升级，这涉及到企业的利益调整甚至会影响当地经济发展指标，这必然会遇到困难和矛盾，有些还会比较尖锐。我们各级领导干部，一定要坚持原则，公开、公正、公道，顾大局、讲长远、念子孙，不徇私情，不枉法纪，切实推动转型发展。三是要发扬连续作战的精神。事物的发展规律是螺旋式上升的，前进中不时会出现短暂的倒退。转型发展也是一样，抓紧时会有成效，但放松时可能会出现反弹。我们各级领导干部，一定要高度警觉，有了成绩千万不要沾沾自喜，出现问题也不必大惊小怪，而是要有持之以恒、连续作战的精神，一抓到底，毫不放松，直到最终胜利。

（作者系温州市港航管理局副局长、纪委书记）

用制度助推责任落实 靠政策引领效益提升



□ 张斌

纵观当前煤炭企业可以说是危机中蕴藏生机，管理中彰显效益，奋进中搏取成就。分析矿井面临的形势，更是机遇与挑战并存，优势与困难同在。如何向困难处着眼，向最好处努力，科学安排工作，合理规划发展，在劣势中求得生机，成为煤矿企业寻求稳步和谐发展的关键。结合工作实践，笔者认为：用制度助推责任制落实、靠政策引领效益提升不失为一项合理举措。即通过建章立制，明确责任，确保安全生产责任制的落实和职工安全行为的养成；通过政策引导、激励，有效提高职工的积极性和创新创效意识，从而形成齐心协力、共谋发展的生动局面。具体来讲，应从以下几个方面下功夫：

一、统一思想，提高认识是干好本职工作的前提。思想是行动的先导，认识是干好工作的前提。各级领导干部必须认清当前煤炭企业的现状和今后的发展前景，充分利用广播、电视、黑板报、宣传栏、班前班后会、技术学习日等形式，大力宣传企业现状，使公司员工实事求是地评价、认识和了解企业。把思想统一到“用制度助推责任落实，靠政策引领效益提升”上来，以实际行动支持领导班子的工作，团结一致，和衷共济，克服困难，以完成各项指标为己任，以稳定和提高干部职工收入、谋福造利为宗旨，以打造科技兴安矿井、建设安全高效企业为目标，把企业带入一个基础稳固、管理有序、政通人和、积极向上的新的发展时期。

二、强化基础管理是确保安全生产的关键。基础管理是最基本的管理，是一切管理的基本功。在煤矿管理上，从全国第一家煤矿到现在，已有千百年的历史，煤矿基础管理稳固。今年，山东省政府提出了“双基”建设、“三基”建设年活动，这说明，从煤矿安全事故的发生原因来分析，凡是事故的发生，都是因为基层、基础、基本功方面出现问题。因此，只有强化基础管理才能确保安全生产。一是抓好工程质量和文明生产。这是静态的管理，也是最基础的管理。二是抓好跟班干部、班（组）长、安监员“三支队伍”管控。跟班区长是当班安全管理的第一责任者，工长是当班安全生产的第一责任者，安监员是当班安全监督的第一责任者，要想抓好动态安全管理，必须抓好“三支队伍”的责任落实。三是抓好隐患排查治理，做到超前考虑，超前分析，有预测性。这是防止重大事故发生的关键。四是抓好零星岗点的管理。

三、完善考核体系，是推进企业扎实管理、健康发展的保证。充分利用“用制度助推责任落实，靠政策引领效益提升”这一有效管理办法，围绕安全生产、经营管理、后勤服务、党政工团组织等方面，制定标准，完

善制度，落实责任，强化考核。一是建立以调度中心为主的基础管理考核体系。通过基础管理，提升现场质量标准化水平，实现职工会干，干部会管，检查人员会查，达到强基础，提素质，稳现场，上水平的目标。二是建立以安监处为主的“三支队伍”动态安全管控考核体系，切实落实跟班区长、工长、安检员现场动态安全管理责任，对生产过程中的所有动态问题，严重问题、违章作业、违章指挥由“三大员”负责管理，查处、治理、排除，确保现场 24 小时无安全隐患，无严重问题，严防零打碎敲的事故发生。三是建立以安监处为主的安全责任追究考核体系。干部职工的责任制能否落实，既是对干部职工素质的体现，又是企业管理中的核心环节。管什么就要自觉主动的管好，关键是怎么管、怎么干。各级领导干部要根据自身职责，主动落实，一抓到底，实现令行禁止、政令畅通，始终坚持抓住不落实的事，分析追究不落实的人。四是建立以经管中心为主的经营管理考核体系。由经管中心牵头，把指标分解落实到班子成员，分管副总，科室部门、区队班组，做到指标科学、分配合理、符合实际。用下指标，订政策，挖潜力，堵漏洞。用政策降本增效，增产提效。五是建立以党办为主的安全教育政工考核体系，由党办牵头，制定安全教育具体标准，对安全教育小组成员量化考核指标，实现安全教育工作标准具体化、量化考核。六是地面环境和文明行为考核体系。地面环境是企业的直观印象，文明行为是企业干部职工素质的体现。以保卫科牵头，健全完善地面环境和文明行为标准，实施综合全面的考核，打造环境优美，生活舒心，行为有序的特色管理制度和企业文化。

四、用制度助推责任落实，才能充分发挥和调动干部队伍的积极性。企业管理的好坏关键在团队，团队关键在干部。毛泽东同志说过“政治路线确定以后，干部是决定性因素”。这就决定了一个企业的好坏，关键在于干部。干部是企业发展的的重要因素，抓干部，就是要抓思想，抓责任制，抓职责落实。所以，要把各级干部职工的思想统一到领导班子上来，统一到以安全论成败、以效益论英雄上来，统一到用制度治矿，用办法管矿上来，统一到打造科技兴安矿井、建设安全高效企业上来，统一到用制度助推责任落实，靠政策引领效益提升上来，以此推动企业和谐稳定健康发展。

总之，只有“用制度助推责任落实，靠政策引领效益提升”，才能全面激励企业全体员工在工作中积极性的发挥和创造，才能为矿井的稳定发展提供强有力的保障，才能使矿并始终保持安全、健康、和谐发展的良好态势！

（作者系梁宝寺能源公司董事长、总经理）

工会组织应在劳动争议调解中发挥积极作用

□ 颜廷兵

党的十七大指出：“社会和谐是中国特色社会主义的本质属性，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要保证”。科学发展和社会和谐相互促进、内在统一，是发展中国特色社会主义的基本要求。没有科学发展就没有社会和谐，没有社会和谐也难以实现科学发展。劳动关系是市场经济条件下最基本、最重要的社会关系。劳动关系的和谐是工会、企业和广大员工共同追求的目标，也是社会和谐稳定、经济良性发展的基础。因此，工会组织应在企业劳动争议调解中更好地发挥自身优势和作用，为推动劳动关系和谐做出积极贡献。

一、充分认识劳动争议调解工作对于构建劳动关系和谐企业的重要作用

首先，扎实做好劳动争议调解工作是当前劳动关系变化的需要。随着企业改革的不断深化和内外机制的进一步完善，企业的劳动关系也变得愈加复杂。企业的用工形式由过去的单一模式变为现在的多种形式，企业在用人方面获得了更大的自主权和处置权，从而使劳动关系方面的争议也呈现出不断上升的趋势。这就给企业工会——职工权益的第一维护者提出了新的更高的要求，要求工会组织在工作中要不断加大对劳动争议调解工作力度，切实维护好职工的最根本的权益。

其次，扎实做好劳动争议调解工作是推动企业又好又快发展的需要。近几年来，随着我们企业改革的不断深化，企业发展战略的调整和外部资源拓展占有，给安全生产和经营管理工作带来了空前的压力和挑战，同时也带来了前所未有的发展机遇，越是在这种情况下，越是要坚持依靠职工，越是要集中广大职工群众的智慧和力量，来推动企业又好又快发展。

为此，我们必须高度重视企业的劳动关系和谐稳定，扎实做好劳动争议调解工作，为企业发展提供稳定和谐的发展环境。

第三，做好劳动争议调解工作是工会履行职责的内在要求。维护职工合法权益是工会组织的基本职责，代表好、维护好和发展好以经济利益、政治民主权力和发展诉求为主要内容的劳动者权益，既是《劳动法》、《工会法》等法律赋予工会的法律地位和职责，更是新时期工会服务大局，推动构建劳动关系和谐企业的重要职责。

二、正确认识劳动争议调解工作存在的问题，增强做好劳动争议调解工作的责任感和压力感

当前，从总体上看我们企业的劳动关系是基本稳定的和和谐的，但是，由于安全生产经营管理的压力增大，企业新的发展战略实施步伐的加快，特别是随着企业内部改革的不断深化，各方利益关系的调整和完善，带来了职工分流转岗、收入分配、劳动时间、劳动条件、劳动保护等方面诸多新情况、新问题。而我们在劳动争议调解工作中还存在一些问题，影响了构建劳动关系和谐企业推进。

一是劳动争议调解组织和制度还不够健全完善。对劳动争议调解组织建设重视不够，认识上存在误区，多数情况下由企业人力资源部或工会代行使职能。特别是少数企业没有把劳动争议调解工作当作新形势下维护稳定，促进企业发展的可靠保证，不但不按照上级的有关规定建立劳动争议调解组织，而且把原来工会组织中设立的相应组织进行撤销或合并，进一步弱化了劳动争议调解工作。同时现行劳动争议调解制度不健全，且存在制度虚置现象，不能在实际工作中很好落实，员工对调解委员会的公平

性、公正性、政策性信任度低。

二是劳动争议调解工作人员的素质还有待于进一步提高。调解员队伍专业素质不均衡，且普遍较低，培训和再教育欠缺。劳动争议调解委员会的活动、宣传不够，影响力不足。并且由于人们受传统思想的影响，相当部分企业在处理劳动争议时很少启用劳动争议调解机制。同时劳动争议调解委员会劳动争议调解活动单一，工作内容主要为劳动争议出现后的政策解释，功能弱化。

三是工会在调解中的职能有所弱化，作用难以发挥到位。《劳动争议调解仲裁法》规定：企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。在实际工作中，劳动争议调解委会工作受制于企业行政，一些工会干部和调解人员怕得罪领导，不敢大胆依法公正调解，工作处于被动。加之一些用人单位领导对劳动争议调解工作缺乏正确认识，不重视，不支持，这使得企业劳动争议调解委员会中的工会代表难以或无法居中调解用人单位和自己所代表的劳动者之间的劳动争议。

四是劳动关系预防预警机制运行不理想。有些企业尚未建立劳动关系预警机制，有些虽然建立了，但作用发挥不明显，是发生了争议案件才着手调动力量去加大力度去处理，有些甚至走上仲裁，有重处理轻预防预报的倾向。预防化解群体性纠纷的经常性工作机制不完善。

三、切实发挥工会组织在做好劳动争议调解工作、推动构建劳动关系和谐企业中的作用

一是要建立健全劳动争议调解组织网络。要按照上级的有关规定和要

求，建立健全相应的劳动争议调解组织，特别是我们煤炭企业要建立自上而下的组织网络，要从集团公司到矿再到区队车间都要建立劳动争议调解组织，并配备专兼职的工作队伍。同时要不断健全完善工作制度，尤其是要建立考核奖惩机制，使劳动争议调解工作逐步走上制度化、规范化的轨道。

二是要加强对调解人员的培训，提高相关人员对调解工作的认识和调解能力。首先，企业的劳动争议调解员应有一颗热爱调解工作的心和良好的品质，公道正派，联系群众，认真学习相关法律法规和政策。其次，协同相关部门定期对劳动争议调解员进行《工会法》、《劳动法》、《劳动争议调解仲裁法》的定期培训，提高其调解工作能力，在调解争议时能够运用相关知识理直气壮地为职工说话，依法维权。再次，明白劳动争议调解真正的目的不是工会代表职工与企业作对，而是为了化解企业和职工之间的矛盾，从而达到职工理解企业，企业关爱职工的彼此信任、互利双赢的和谐企业良好氛围，让企业负责人不仅不反对工会参与调解，而且大力支持工会参与主持调解。

三是建立健全劳动关系预警机制，构筑劳动争议预防体系。如何把劳动争议化解在萌芽状态，做到“预防为主”，把维权关口科学前移，是当前工会做好劳动争议调解工作努力的方向和追求的目标。首先，工会组织在依法建立劳动争议调解委员会的同时，要大力推动完善劳动合同和集体合同制度，职代会和厂务公开制度，从源头维护职工权益，预防劳动争议的发生。其次，要在企业内部以车间工会为单位成立预警工作组，并设立预警员。各级预警机构应建立具体工作职责，对外在萌芽状态的争议案件、可能引发矛盾激化的事件进行疏导，提出解决办法，避免劳动关系矛盾扩大，从而为构建稳定和谐的企业劳动关系奠定坚实的基础。

（作者单位：山东肥矿集团白庄煤矿工会）