

浅析如何增强企业思想政治工作的说服力

■ 赵永生

随着现代企业制度的建立完善,思想政治工作的工作环境、任务、内容、渠道和对象发生了变化。如何适应新形势变化,与时俱进地增强思想政治工作的说服力,使我们的工作更好地适应不断变化的新情况,解决新问题,不断提高思想政治工作的说服力和战斗力,成为当前一个现实紧迫的问题。

解决实际问题 是增强企业思想政治工作的说服力的前提条件。在实际工作中,由于职工所处的生活、工作环境和从事的职业不同,思想工作联系什么实际,解决什么问题,很难用一个尺度去衡量。这就要求我们要从本单位的实际情况出发,认真分析改革形式,深入基层调查研究,认真查找生产过程中职工带有倾向性的问题。

其一,坚持解决好职工的实际困难。职工群众利益无小事,凡涉及职工的实际困难和问题都必须认真研究解决,切不可一推了之。同时注意问题的解决办法,防止无原则、不切合实际、不讲条件的过激行为。对那些要求合理又有条件解决的实际问题一定想尽一切办法抓紧解决,把事情办好;对那些切实属于正当要求而又一时难以解决的实际问题,则要向职工说明情况,明确解决的

时间,取得职工的理解;对那些完全属于个人意识的问题,不属于正当要求的,则要借助思想教育把问题说清,把道理讲透,帮助职工将认识转化成一种觉悟。只有把群众的利益放在首位,解决群众的实际问题,群众才能认可思想政治工作,才能有说服力。

其二,真心真意关心职工,千方百计解决好职工的合理需要。思想工作的生命力在于贴近生活,针对性强。做好思想工作的同志要深入基层,深入群众中去,要善于调查研究,与职工交朋友,通过面对面的交流,了解他们的所做、所思,对他们的生活状况、思想状况做到明情况、底数清。这样做既增进了同职工的感情,又为职工解决了实际问题。只有融进职工群体中,这样做思想政治工作才有源泉,才能增强思想政治工作战斗力。

增强思想政治工作说服力的方法。做好思想政治工作必须与各种各样的人打交道,要结交、团结、影响各种人。只能以事实为依据,用“理”去说服人,通过春风化雨,耐心引导,达到潜移默化的教育效果。

1、形象示范,人格感召的方法。干部形象是影响思想政治工作说服力的重要因素。群众看领导干部,一看廉不廉,二看干不干,三是正不正,这三点做到了,就会产生无形的感召力。近几年来,一些企业通过开展教

育活动、主题大讨论等有效形式,坚持不懈地抓领导干部的思想作风建设,领导干部的思想素质特别是形象意识明显增强,成为增强思想政治工作说服力的首要方法。

2、典型引路,党员带动的方法。培养、宣传、推广先进典型始终是企业带动职工、培育队伍的重要途径。坚持在经营创新以及在关爱民生方面培养和树立先进典型,如廉政公仆、和谐人物等,并注重发挥其先进模范的作用,使党员干部在各项工作中走在前列。用先进典型推动工作,激励职工,以党员的先进模范作用带动和影响职工,容易形成见贤思齐,比学赶超的浓厚氛围。

3、文化熏陶,寓教于乐的方法。在企业内部营造一种浓厚的文化氛围,能够有效地凝聚和激励职工队伍,在日常工作中,坚持把发展先进文化作为增强思想政治工作说服力的关键,适应职工求知、求文、求乐、求美的愿望,以吸引力强、时效性强的活动为载体,寓教育于各种活动中,有效增强思想政治工作的知识性、娱乐性、感染性和文化含量。

4、形势教育,目标激励的方法。坚持把企业发展的目标讲给职工,让职工看到前景,职工才有跟你奔的劲头。特别是在每年年初,企业的工作目标和工作任务确定之

后,要利用各种舆论工具向干部职工宣讲,使大家明白企业的发展目标和方向,才能使广大干部职工的智慧和力量凝聚到发展目标上来。当前,很多企业持续开展形势任务教育,就是运用企业发展目标激发职工工作热情的方法,收到了较好的效果。

5、帮危助困,真情关怀的方法。将解决思想问题和解决实际问题结合起来,是最有说服力的思想政治工作方法,只要在开展政治思想工作时,注重解决职工遇到的实际困难,“带着感情做好职工的政治思想工作”,“为职工办实事、办好事,是最实际的思想工作”,如开展“冬季送温暖、夏送清凉”等活动,开展领导干部联系特困职工活动,真心真意地为职工排忧解难,思想政治工作的说服力将会大大增强。

6、现身说法,实例引导。客观事实是最有说服力的教材。用事实、实例说服引导,是职工乐意接受的一种方式,比如在安全教育中,采取“让事故人讲解事故教训,让防事故的人讲解经验”的方法;在法制教育中采取“就案说法”的方法;在转变观念教育中,采取“观摩先进”的方法等,都是比较有效的方法。

(作者为赤峰元煤物业管理有限公司党委书记)

企业如何实现 对高层管理人员的激励?

企业高层管理人员的素质能力关乎企业的兴衰成败,因此对高层管理人员的激励往往是企业激励工作的核心。对于现下大多数企业来说,如何更好地实现对高层管理人员的激励,促进绩效改善,是企业领导者面临解决的首要问题。

一、企业高层管理人员的工作性质

企业的高层管理人员作为组织的核心力量之一,往往肩负着使企业管理与组织战略保持一致的责任,也往往比其他管理层付出更多的心力,因为高层人员在按照企业领导层制定的原则工作时,更需要将这些原则转化为下属执行的具体工作任务。具体可以将高层管理人员的工作性质总结为以下三个方面:

(1)组织的中间力量,公司的重要决策的制定和执行者。

(2)信息上传下达的通道,往往需要将上级领导者的意见及时传递给下属以及最后的反馈。

(3)从事脑力和心力劳动为主,前期决策参与制定以及后期安排下属执行具体的工作安排,往往要耗费很多心力和脑力劳动。

二、高层管理人员的需要类型

(1)高成就需要,以成就需要占主导地位。高成就需要的人往往更喜欢富于挑战性的工作,他们对成就的追求往往比其他人员都高。

(2)高权力需要,以权力需要占主导地位。和其他类型的管理人员相比,高权力需要的人往往更喜欢承担责任,并在角色中担任主要责任,扮演指挥着的角色,相比较而言更倾向于有地位性的工作环境。

(3)高归属需要,以归属需要占主导地位。此种类型的员工往往更看重企业的人性关怀,渴望得到上级的鼓励和成员间的相互沟通理解。

三、高层管理人员的激励措施

高层管理人员因其需求动机各不相同,因此对其的激励政策也不能一概而论,不同需求动机的员工追求不同的事物,需要领导层对症下药。因此对于大多数企业出现的对高层人员低现金激励效果的现象,经过多年的企业实践与研究,华恒智信人力资源高级顾问赵磊老师给出了两个角度的解决思路:

(1)企业领导层应该了解高层员工的真实需求。对于大多数企业的领导层来说,首先应该反思自己是否真正了解高层员工的真实需求。因此作为企业领导层应首先了解高层员工是否把薪酬放在重要位置,物质激励又是否是其唯一需求。

(2)企业领导层需要重新审视现行的激励政策。当企业领导层经过前期的调查发现,物质需要仍是高层员工比较关心的,甚至是唯一的激励要素时,企业此时就需要从自身的激励政策进行思考。而最好的激励政策应该是使员工感受到工作是为自己做,自己的价值能够在工作的收益上有所体现,因此华恒智信研究团队建议企业可以采用封建制或项目制的激励政策。

总之,企业领导层在对高层管理人员进行激励政策的制定时,应该在了解员工真实需求的基础上再采取相应的激励方法,改变传统激励政策,使员工的价值与收益的改变相挂钩,做到多劳多得,按需激励,唯有如此,才能更好发挥高层管理人员的工作积极性,更大程度上改善工作绩效,实现企业的长远发展。

浅谈公路职工的教育培训

■ 张雁鹏

公路职工教育培训工作关系到公路系统队伍的整体能力和素质,公路安全在管理、管理在人才、人才在教育培训。因此,公路事业的发展 and 振兴必须要对职工进行教育培训。如何搞好职工教育培训,提高职工岗位技能,更好地为公路事业服务凸显重要。对此,笔者谈几点粗浅看法。

一、公路系统的职教培训形式

(一)上级办班教育培训。一是关键工种教育培训。每年上级部门对关键工种都举办培训班。如路政员培训班、统计员培训班、道班班长培训班,重点是理论方面的培训。每年举办的专业技术人员培训班、继续教育学习培训班等,重点是评聘职称前的专业知识培训;二是道班班长、统计员管理岗位的教育培训。由于道班长既是生产中的管理者、指挥者又是生产的直接参与者,道班长技术业务素质的高低,影响着整个班组的作业质量和安全生产的稳定。

(二)公路局集中教育培训。由于养护职工工作的特殊性,给职工教育培训工作带来一定的难度,为了搞好职工教育工作,主要搞好以下几个方面的培训:一是对道班班长的定期教育培训。按着上级文件要求,每年举办脱产养路工养护知识培训班,进行全面教育培;二是对管理人员的岗位教育培训。使每位管理人员进一步熟悉自己业务,提高自身素质;三是对在职人员的轮训。几年来,我局聘请了各层次人员如上级领导、各科室人及兄弟单位专业技术人员进行理论讲解,加强与各培训学校进行知识更新,创造学习机会对优秀人员进行培养,选送优秀管理人才和技术能手到兄弟单位进行业务考察学习,定期组织各层次人员进行前瞻性的研究探讨。在广泛开展生产岗位职业技能鉴定教育培和考核的同时,大力开展工人岗位技术大比武活动,积极开展各岗位间的“换位学习”,提高了职工一职多能的综合素质;四是定期考试促进教育培训。为了检验培训效果,定期和不定期对职工的学习情况进行考

核,采取每月抽考的方式对全体职工进行考试。同时,根据形势及生产的需要,不定期地对一线职工进行技术业务考核,如非正常情况下的作业考试等。

(三)道班自我教育培训。一是道班每月培训。道班每月按照局机关下达的职工教育培训计划,结合本道班实际进行系统安排,组织职工进行岗位应知应会和岗位练兵活动;二是道班每日一题。每个小组按照道班的安排本着“干啥学啥”的原则,在小组内开展每日一题活动。

二、职工素质存在的主要问题

从目前看,职工技术业务素质满足不了公路发展的需求,职工素质不适应的问题渐渐凸现出来。科学养护路面检测是基础,我们公路养护管理还是以传统方式为主,公路养护中缺乏精确检测技术及装备,对路面损坏的“诊断”大多根据肉眼和经验来进行判别,很难及时准确地掌握路面的损坏情况(时间、程度)及损坏规律,具有较大的随意性,以至在实施过程中变更较多,既浪费了有限的养护资金和时间,也影响了路面养护效果。不管是道路养护管理信息化,还是施工工艺中的预防性养护,这些手段都是在道路出现病害后的“治疗性”措施,要想真正治好道路的“病”,对其“病情”的正确诊断,即科学、完整的路面检测,提高职工素质教育更为重要。

三、产生问题的原因

从职工素质存在的问题和目前公路事业改革发展的趋势看,职工素质不适应,既有主观原因也有客观原因。

(一)教育培训手段不适应。目前的手段只是上级办班培训、局段培训和道班自行培训三种手段,实践证明,这三种培训手段为提高职工技术业务素质取得了一定成效。但是,随着改革的不断深入,公路事业的不断发展,这三种手段已远远不能满足职工教育培训的需要,主要问题是上级办班培训虽然有其权威性和系统性,但是只能满足个别工

种的需要,只能提高部分职工的素质;局段集中培训虽然普及面较广,但是由于师资力量限制,在提高职工实际技能上也只是杯水车薪;道班自行培训,虽然培训贴近现场、贴近实际,但是由于工作性质和素质的参差不齐,在教育培训的连续性和系统性上也只是断断续续、浮在表面、时好时坏。

(二)教育培训内容不适应。一是缺乏实际应用能力的培养,无论是哪级培训,培训的内容主要是理论上的知识,现场实际操作能力的培训不足;二是缺乏新技术的培训,就目前的教材已远远不能满足高速发展的需要,由于培训跟不上,造成新技术在运用中出现的故障不能得到及时发现和处理,危及行车安全。

(三)教育管理体制不适应。目前的职工教育管理体制已不适应发展的需要,主要存在两个方面问题。一是缺乏专业上的指导;二是缺乏师资力量。这些问题造成职教培训效果不好,不能适应创建和谐公路发展的需要。

四、搞好培训的几点建议

通过以上问题的分析,笔者认为搞好职工教育培训,切实提高职工队伍素质,以适应公路发展的需要,要从以下几个方面下功夫。

(一)一是健全教育管理机制。培训管理体制实行统一领导,集中管理,分级负责、分类培训,领导负责统筹职工教育工作,职教育部门负责技能人才的岗位培训和技术工人的培训工作,形成责权明确、分级管理,重点突出的培训格局;二是有主管局负责,增强培训的权威性,由于专业不同实行系统分工,业务科室负责职工技术学习的指导、检查、考核工作,实施专业化管理,以达到“干什么、学什么”的目的,最终提高职工实际业务能力。

(二)建立长远培训规划。一是建立职工个人技术培训档案,要把每个人员的教育培训情况纳入档案管理,随着人事档案走,做到“学什么干什么,干什么学什么”,人尽其才;二是建立个人年度培训计划,根据岗位

需要对每个职工都要制定培训计划,让每个职工都有受教育权利。

(三)优化教育培训内容。各项规章制度是进行日常生产作业的基础,所以我们首先应结合各种规章和本单位的实际需要有针对性地对职工进行规范教育培训;二是瞄准发展进行培训,养护生产中的各种新技术、新工艺能否渐渐渗透到各项工作中,关键在于职工对新技术、新设备的认知水平及熟练程度,因此在日常必须加强培训,使之在生产中发挥更大的作用,体现出更强的优势;三是立足现场进行培训,在培训内容上应紧密联系养护生产和现场作业实际,把系统培训、综合训练、应急培训及新技术、新设备的应用培训有机结合起来,优化培训内容,切实解决现场急需解决的问题。

(四)完善教育培训方式。一是定期培训。为了保证培训质量,每年要下达职工教育培训计划,定期举办脱产、半脱产、业余培训班。同时职工日常学习也是定期培训的一种手段;二是灵活培训。培训的形势要活,不要局限于“请进来,送出去”,可以搞一些互动式培训。如举办针对性强,有生产意义的辩论比赛,这种形式涉及面很广,职工努力去学、去翻阅。其次,结合生产实际的需要、季节的特点或人们思想素质的高低,随时制定出临时培训内容和培训方案;三是站段每个具有职能作用的科室都可以办班,对象可以是一线职工,可以是管理人员,也可面向全站。同时,还可以发一些教育调查表、培训需求表及时与职工沟通,反馈真实意见,及时安排培训,达到“缺什么补什么”的目的,以此来提高职工素质。

(五)强化教师队伍的建设。一是加强系统专职教师队伍建设和专业技术骨干的培养、培训,使他们的业务能力尽快适应发展的需要;二是加强专业技术干部的培训,专业技术干部是职教工作的宝贵财富,必须让其发挥作用;三是加强质量队伍建设,工人质量是搞好职工技能培训极其重要的基层力量,要把那些有经验、有敬业精神的技师聘为岗位技能岗位,以增强实作培训的力量。

(作者单位:阜阳公路局)

医养结合的关键是“养者能医”

■ 廖海金

国务院常务会议审议通过国家卫生计生委、民政部会同全国老龄工作委员会办公室等八部门共同起草的《关于推进医疗卫生与养老服务相结合的指导意见》。在国务院新闻办公室去年11月13日举行的国务院政策例行吹风会上,国家卫生计生委副主任王培安说,《意见》提出了医养结合的发展目标:到2017年,初步建立医养结合的政策体系、标准规范和管理制度,建成一批兼具医疗卫生和养老服务资质和能力的医疗卫生机构或养老机构。(据《健康报》)

养老是我国当下亟待求解的重大社会问题。数据显示,目前我国年逾60岁的老年人口已超2亿,是世界上老龄化速度最快的国家之一。65岁以上的高龄人口看病住院比例要超过青年人的2倍。因此,如何更好地保障老有所医、老有所养,摆在我们面前的一道民生考题。此次,国务院常务会议决

定推广医疗卫生与养老服务结合,让“养”和“医”无缝对接,无疑是破解这一民生难题的钥匙,值得期待。

然而,长期以来,由于我国医疗和养老体系割裂,卫生系统管医疗,民政系统管养老。造成养老机构与医疗机构功能单一化,“养老的不治病、治病的不养老”,二者并不对接。医养脱节的传统养老模式使得患病老年人不得不在医院和养老机构之间来回奔波,费时费力费神。正因如此,医养结合型的养老护理模式在一些地方呼之欲出。

毋庸置疑,在解决供需矛盾、提高老人生活质量上,医养结合的新型养老模式有着巨大潜力。通俗地说,医养结合是一种有病治病、无病疗养、医疗和养老相结合的新型养老模式。医养结合的“养”体现在生活护理、心理和老年文化方面,具体包括生活料理、心理安慰等;而“医”则体现在医疗康复保健、健康检查、疾病诊治、护理服务和大病康复服务等。其最大的优势在于,让老

人享受到无缝衔接的养老与医疗服务。医养结合既减轻了医院病床压力,又增加了养老院入住率,可谓双赢。

可以肯定的是,随着老龄化程度加剧,养老的市场化与社会化,是不可逆转的社会趋势。医养结合的养老模式是当前我国养老服务业发展的一个方向。

就现阶段而言,作为一项新鲜事物,医养结合面临的困难还比较多。一方面,缺少资金、不能获得医疗机构身份、不能纳入医保定点,是养老机构发展医养结合的“拦路虎”。另一方面,涉及健康养老的民政、卫生、社保三条主线呈分立状态,医养结合受限于部门工作壁垒难以实现政策协同。进一步说,由于社会整体医疗资源供给不足,更多的养老机构“喊不动”医疗卫生部门。

显然,进一步推进医养结合,仅靠市场自身力量是不够的,迫切需要将其机制化、系统化。由于医养结合并非“贵族服务”,

而要照顾到绝大部分群体,就必须具有便利性与经济性。从这个意义上说,最理想的方式是整合各种资源,打造医护养乐一体化的新型机构,最大化集聚服务资源、节约成本、提高效率。

当然,推进医养结合离不开“顶层设计”的保驾护航。必须指出的是,国家层面力挺医养结合的民生政策,近年来可谓持续给力。2013年底,国务院出台《关于加快发展养老服务业的若干意见》等,对养老服务和医疗卫生服务结合提出了明确要求值得欣慰的是,前不久,国务院办公厅印发的《全国医疗卫生服务体系规划纲要(2015~2020年)》提出,推进医疗机构与养老机构的合作,在养老服务中充分融入健康理念,加强医疗卫生服务支撑。本次国务院常务会议对医养结合工作更是作了许多具体部署。应该说,医养结合已经有了比较明确的政策支持。

不过,善政还要善施。为了让更多老

人享受到周到、专业的医疗养老服务,政府还应进一步完善政策扶持和法律规范,充分提供保障,做到“养者能医”。譬如,对医养结合养老机构实施“卫生准入、民政扶持、医保定点”等政策,即由卫生部门批准医养结合的养老机构成为有医疗资质的机构,由民政部门确认其非营利性并纳入医保;建立评估制度、管理办法、收费指导意见等;同时也要建立社会力量广泛参与的市场化机制,鼓励福利机构、慈善组织、义工组织等积极参与。

更为重要的是,医养结合的养老服务是一种专业化的特殊服务,需要具有不同专业层次的、经过系统培养的专业人员。唯有从当下就开始重视并筹划开展多层次养老护理教育,否则,即便有了充足的资本投入、健全的法律保障,人力资源的短板依然会让健康养老事业成为一个漏水的桶。

(作者系江西新余市渝水区食品药品监督管理局党委书记)