

新时期生存发展型企业党建模式探究

■ 宋开荣

“十三五”已经开局,我们已经实实在在地进入到了一个新的历史时期——全面建成小康社会的决胜阶段,党和国家以及我们企业正面临着前所未有的内外部形势,前所未有的挑战,同时也是前所未有的机遇。在新的形势下,我们不仅要有对于全局的战略把握,不仅要有对战略发展方向的有效掌控,不仅要有对传统产业进行战略转型的决心和信心,还要有对发挥政治核心作用的党建模式的战略转型的政治勇气和理论创新。“十三五”中国经济全面进入中高速发展期,“三期叠加”影响持续加大,脱贫攻坚任务异常繁重,全面建成小康社会的决胜难度巨大,这个时期党的中心工作就历史性地转移到在保发展前提下的小康社会的创建,所以应围绕企业生存发展这个中心工作建立党建工作的理论体系与运行机制,于是出现了生存发展型党建模式构建的问题。

一、新时期企业的中心任务与党建模式

1、新时期企业所面临的中心任务或主题。中国经济的“三期叠加”给企业带来了巨大的外部压力,主产品的产能严重过剩带来异常严峻的市场形势,给企业带来前所未有的生存压力、持续严峻的环保压力、去产能化的生死抉择以及企业的战略转型发展压力,决定了现阶段甚至整个“十三五”时期,企业的主要任务和主题是保生存与求发展。

2、新时期企业的党建模式。总结 95 年来我们党的建设历史以及 25 年企业党的建设的实践,我们可以得出一个基本结论,那就是:党的建设必须围绕党的中心工作来开展,企业的党建也必须围绕企业的中心工作来开展。既然新时期企业的中心工作是生存与发展,那么新时期企业党建的中心工作同样应该是企业的生存与发展。所以,新时期企业的党建模式可以称之为生存发展型党建模式。这种模式就是围绕企业生存发展这个中心工作建立党建工作的理论体系与运行机制,主要包括理论理念、组织管理、目标任务、发展平台、主题活动和考核评价等。

二、生存发展型党建模式的根本方针和目的

鉴于生存发展型党建模式的主要任务与主要特点,以及企业目前面临的内外部的形势,生存发展型党建模式的根本方针是稳健,即稳健经营,稳健发展。稳健经营以保生存,稳健发展既求成功的发展、顺利的发展也求更好的发展。其根本目的是:企业稳健发展,员工稳定发展,党的组织稳步发展,企业、员工、党组织共同发展。

三、生存发展型党建模式的主要特点

生存发展型党建模式与以往或其他党建模式相比有着其显著的特点:

1、生存与发展型党建模式有两大主题:即生存与发展。是保生存前提下的发展,发展为了更好地生存,发展解决生存问题,归根到底是发展问题。

2、两大主题有其深刻的内涵。首先,生存不是一般意义上的生存,既不是企业初创时期的单一的求生存,也不是企业处于衰退期、濒临死亡之前的求生存,而是企业面临巨大的生存危机与同时期求发展的求生存;其二,发展不是一般意义上的发展,既不是企业快速成长期的求发展,也不是企业稳定成熟期的求发展,更不是扩张式的多元化的开拓性的求发展,而是在企业面临去产能化的市场



严重萎缩条件下的转型发展;其三,生存与发展不仅是企业的生存与发展,而是在企业生存与发展前提下的员工的生存与发展、党的建设的生存与发展,员工、党的组织与企业的共同发展。

四、企业发展、员工发展、党组织发展三者之间的辩证关系

1、员工发展尤其是员工稳定发展,是企业发展尤其是企业稳健发展的基本前提,同样也是党组织发展尤其是稳步发展的基本保障。没有员工队伍的稳定发展,企业发展就会失去根本,党组织发展也会失去基础。

2、党组织发展尤其是党组织稳步发展,是企业发展的根本政治保证,同样也是员工稳定发展的政治保证。没有党组织的稳步发展,员工就不可能有稳定的精神支柱,员工也不可能稳定发展;同样,没有党组织的稳步发展,企业发展就有可能失去政治航向和精神引领,企业也不可能稳健发展。

3、企业发展尤其是企业稳健发展是企业员工发展的根本目的,同样也是企业党组织发展的根本目的。没有企业的稳健发展,就没有员工稳定发展的载体,同样也没有党组织稳步发展的基础。

4、员工发展、党组织发展、企业发展三者互为基本前提、互为基本保障、互相促进、互相影响、互相制约,但主辅分明。企业稳健发展为主,员工稳定发展与党组织稳步发展为辅,其终极目标是企业与员工、党组织共同发展。

五、生存发展型党建模式的基本发展理念和原则

生存发展型党建模式必须坚持如下发展基本理念:

1、必须坚持企业、员工、党组织共同发展的理念。

2、必须坚持“创新、协调、绿色、开放、共享”五大发展理念。

3、必须坚持科学发展、安全发展、可持续发展、和谐发展理念。

4、必须坚持企业为基、员工为本、党组织为魂的基本理念。

发展型党建模式必须坚持如下基本原则:

1、必须坚持“以人为本”的基本原则。

2、必须坚持“以和为贵”的基本原则。

3、必须坚持“发展是第一要务”的基本原则。

4、必须始终坚持用经营的思想指导党建工作的基本原则。

六、生存发展型党建模式必须发挥好若干重大作用

1、必须发挥好党委的政治核心作用。保证监督党和国家的方针政策在企业的贯彻执

行,在参与和落实企业重大决策中,不断加强党的自身建设、思想政治工作以及和谐企业建设。

2、必须发挥好党支部的战斗堡垒作用。围绕企业的中心开展工作,最大限度地调动干部员工的积极性和创造性,促进企业各项生产经营管理任务的完成。

3、必须发挥好党员的先锋模范作用。通过党员的骨干、带头和桥梁作用,影响和带动周围的广大员工,积极献计献策,更好地完成企业的各项生产工作任务。

4、必须发挥好劳模、标兵及各类先进人物的中坚作用。先进模范人物是企业的中坚力量,党建目标的实现需要先进模范人物,利用先进模范人物的榜样力量带动全体员工以及整个企业的不断进步。

5、必须发挥好全体员工的主人翁作用。要不断研究和探索发挥员工积极性和创造性的方法和途径,发挥员工的工作热情,使每个员工都能把自己当作企业的主人,尽心尽力搞好本职工作。

6、必须发挥好营销人才的市场开拓作用。着力打造中高端市场营销人才,提升企业营销创新能力,大力推动市场开拓,把企业的营销人才资源优势转化为提高企业核心竞争力的根本动力。

7、必须发挥好科技人才的创新作用。企业自主创新的实现,最终要落脚于人的创新活动中。一方面要加大培训投入,鼓励科技人员努力工作的同时继续学习,保持人才的创新能力;另一方面继续完善收入分配激励机制,充分调动科技人才创新的积极性,吸引更多、更好的科技人才进行创新活动。

8、必须发挥好各类领导人才的关键作用。领导人才是人才中处于较高层次的人才,要充分发挥领导人才在企业改革稳定发展和创新、员工队伍建设和激励、企业文化建设等方面的重要作用。

9、必须发挥好中基层管理人才的管理作用。管理人才是企业先进生产力的代表,企业管理者惟有审时度势、与时俱进,不断强化管理创新,才能增强企业的核心竞争力。

10、必须发挥好高层管理人才的决策作用。通过帮助高层人才理解事物的相互关联性并从中找出关键的影响因素,提高其确定和协调各方面关系的能力,权衡不同方案优劣和内在风险的能力等途径,发挥好高层管理人才的决策作用。

11、必须发挥好各类技工人才的工匠作用。要充分认识、高度重视工匠的作用,通过教育培训、政策引导、环境营造等途径,培育和弘扬工匠精神,在企业形成尊重技能人才、认同技能人才、争当技能人才的主流价值观念。要把创新和工匠精神结合,有效提高企业的产品质量和效益。

12、必须发挥好党建专业人才的统筹作用。抓好党建,关键是党务人才,要注意培养

党建人才在党建工作中牵头抓总的能力,通过抓机制、抓活动、抓重点、抓督导、抓考核,发挥党建专业人才的统筹作用。

13、必须发挥好职代会的民主管理与监督作用。要通过健全职工代表大会制度,落实职工民主权利,建立健全厂务公开制度等途径,切实保障职代会民主管理与监督作用的发挥。

七、生存发展型党建模式必须搞好三大融合

我们以前的党建模式讲的是“结合”,但从我们的党建实践来看很难结合,大多是两张皮,实践证明,只有实现“大融合”,也即融为一体,才能无缝对接;只有“大融合”才能真正做到“一岗双责”“一岗多责”。

所谓“大融合”,就是要把党建工作融入到广大员工中,融入到企业的生产经营管理与发展中。反过来,同样要把广大员工融入到党建工作中,把企业的生产经营管理与发展融入到党建工作中去。总之,就是要实现党组织与员工、企业的大融合,只有大融合,才能大发展,才能共同进步。

1、必须搞好目标大融合,这是生存发展型党建模式的根本要求。企业与员工及党组织的大目标要有高度一致性,具体小目标要有高度融合性,否则就不可能实现步调一致。

2、必须搞好组织大融合,这是生存发展型党建模式的组织保障。企业各级行政组织与各级党组织、员工组织,既要具有高度的独立性,同样要有高度的融合性,这是二者的共同目标所决定的。只有搞好企业组织与党组织以及员工组织在独立性前提下的大融合,才能做到相互支持、相互协调。

3、必须搞好人员的大融合,这是生存发展型党建模式的运作基础。企业内部人员分属于企业内部不同的组织,是相对隔离的,具有相对独立性,但更重要的必须具有绝对的同一性。只有搞好并实现人员的大融合,才能实现企业与员工、党组织的大融合,只有实现了全体员工的大融合,才能构建起生存发展型党建模式的运作基础。

八、生存发展型党建模式必须抓好四大平台建设

平台建设既是发展的基础,又是发展的重要支撑和重要抓手,生存发展型党建模式必须要抓好以下四大平台建设。

1、员工发展平台建设。其一,学习型平台建设,即员工职业技术学习培训平台建设与继续教育平台建设;还有职业道德、企业文化等学习平台建设;其二,员工成长型平台建设,主要包括员工轮岗平台建设与职位晋升平台建设;其三,员工创新型平台建设,包括技术创新、营销创新、管理创新、机制创新以及文化创新、方法创新等。

2、党组织发展平台建设。主要包括各级基层党组织建设以及群团组织建设等。

3、企业发展平台建设。企业的发展包括很多方面,最重要的是:其一,安全发展平台建设;其二,可持续发展平台建设;其三,技术创新项目发展平台建设;其四,产品创新项目发展平台建设。

4、企业文化发展平台建设。企业文化具有强大的引领作用和强大的内生动力作用,任何时候都不能忽视企业文化发展的平台建设,尤其是生存发展型党建模式更应该把企业文化发展的平台建设放在非常重要的位置,要把它当作铸魂工程来抓。

九、生存发展型党建模式必须抓好十一大主题创建活动

主题活动是生存发展型党建模式的重要载体和重要抓手,同时也是生存发展型党建模式的实现形式。因此,必须重点抓好如下十一大主题创建活动。

1、以提高员工基本素质为主题的素质创建活动。以企业培训机构为依托,大力建设学习型企业,开展多专业的知识竞赛活动,实施多层次的培训,营造学习工作化、工作学习化的氛围,不断提高员工综合素质。

2、以提高员工基本技能为主题的能力创建活动。加强岗位职业技能培训,开展职业技能提升计划、专业技能培训计划,推动员工队伍由操作型向技能型转变,为企业发展保驾护航。

3、以提高员工创新意识、创新能力为主题的创新创建活动。加强科技创新,实施创新驱动战略,推动全员创新,万众创效,开展小改革、小发明、小创造及合理化建议活动,助推企业高效发展。

4、以“降本降耗”为主题的成本领先创建活动。大力发展循环经济,推行清洁生产,不断对现有生产技术进行改进,提高资源综合利用效率,开展经济核算分析,为企业发展增效。

5、以“技改项目攻关”为主题的技术领先创建活动。高度重视攻关改造,攻克生产技术顽症或难题,提高生产技术装备水平,保障企业稳健发展。

6、以“新产品项目攻关”为主题的产品领先创建活动。加强与大专院校交流合作,开展技术创新、项目攻关活动,为企业发展增添新活力。

7、以“送温暖”为主要内容的和谐企业创建活动。坚持依靠员工办企业,用爱经营企业,积极创建和谐企业,坚持为困难员工送温暖,开展多种形式的服务群众活动,努力实现企业与员工和谐发展,不断提高员工生活水平。

8、以“民主管理”为主题的管理领先创建活动。健全完善职代会制度,不断提高企业民主参与、民主决策、民主管理水平。

9、以“提质增效”为主题的质量攻关品牌创建活动。高度重视质量品牌建设,深化企业品牌培育,开展质量标杆学习活动,引进先进的质量检测分析仪器和技术,精心控制生产过程,不断提升产品质量,持续提升企业品牌建设水平。

10、以“企业文化培育、传承、创新”为主题的企业文化创建活动。创新载体,开展系列文化活动,着力打造企业文化产品,形成丰厚的文化成果,注重文化引领,凝心聚力,推动企业持续发展。

11、以“提高员工快乐指数、幸福指数”为主题的各类文体创建活动。始终坚持“以人为本和贵”理念,开展丰富多采员工喜闻乐见的文体活动,大力实施共享发展工程,不断提高员工的幸福指数。

十、构建生存发展型党建模式的探索性意义

新时期企业生存发展型党建模式的构建,第一次将企业的党建工作实践上升到了理论的高度,第一次将党建工作系统化、体系化,第一次明确提出了党建工作的根本方针、根本目的及基本理念与原则。这是企业多年来党建工作实践的高度概括与总结,是新时期党建工作的一大理论创新,是广大党建工作集体智慧的结晶。如果能对企业今后的党建工作有所裨益,将不辱初心。同时,也希望企业界的党建同仁们对企业的党建模式进行有益的探索与研究,以期丰富与发展新时期企业的党建模式理论。

(作者系湖北襄阳泽东化工集团党委书记、董事局主席)

新形势下企业员工思想状况调研分析及改进措施

■ 李红珍

近年来,基层供电公司党组织在坚持以加强学习为基础,以强化服务为宗旨,以改进作风为关键,围绕企业经营管理中心,积极开展群众路线教育实践活动中,将学习党章、领会十八大会议精神、“三严三实”、“两学一做”教育和共产党员服务队等多项活动融入其中,进一步提升了广大党员的政治理论素质和优质服务意识,在服务地方经济,助力“三农”中发挥了重要作用。但是,随着国家电网公司“三集五大”体系建设的不断深入,许多深层次的矛盾日益凸现,不稳定的因素不断增加,正式职工、农电工的思想方式、生活方式和价值观念正在发生变化。因此,要化解各种矛盾,消除不稳定的因素,就必须运用多种方式和手段,做好员工的思想工作,不断探索思想政治工作的新途径、新方法。

一、员工思想中的主流意识

随着我国改革开放的深入和社会主义市场经济的发展,员工的思想观念发生了深刻的变化,在他们身上更多呈现出的是支持改革、参与竞争、正视现实、自我发展,与时代共进的思想主流。具体表现在以下几个方面。

一是广大员工对党和国家的路线方针政策的认同感增强了。广大员工对党和国家的路线方针政策是拥护的,大多数员工对改革开放的评价是满意或基本满意,对改革开放的成果进行了客观公正的评价。因此,“三集五大”体系建设实施后,广大职工对“三集五大”体系建设过程中人员调配的公平、公正和公开性的满意度较高,员工队伍稳定。

二是对企业命运的关切度不断提高。市场经济的快速发展增强了职工的危机感和责任感,职工对企业经营者的评判、对企业前途的关心都能同自身利益紧密联系在一起,应该说与前些年相比,今天的员工更加关心企业的生产经营,更加关心市场的需求,更加关心企业的经济效益了。

二、员工思想中的消极倾向

由于经济体制改革、政治体制改革的深化和社会结构的变化,我国正经历着一场深刻的社会变革。员工思想认识中的一些深层次的问题也会逐渐显露出来,有些可能会引起员工的思想波动和心理失衡,员工表现出来的一些消极倾向,主要有两种心态:

一是矛盾心理。在复杂的社会环境中,员工的心理活动也比以前更活跃和复杂。目前,在员工中因工作、生活、家庭、经济、人际关系

等问题,都会产生许多心理矛盾。在对待改革的态度上,有些员工盼改革、怕改革,产生既盼又怕的矛盾心理;在利益分配上他们既厌恶“大锅饭”,又怕打碎“大锅饭”去承担风险;以前工作的稳定性和优越性给员工以极大的安全感,而今,心理上的安全感没有了,取而代之的是风险。

二是失衡心理。员工的心理失衡同社会和企业的变化有着密切的关系。特别是面对社会的腐败现象,许多员工表现出了一种思想趋向,如用微信、微博作为载体来发泄其不满的情绪。员工对深化改革过程中部分企业领导干部以权谋私、借机敛财的现象深恶痛绝。在国企改革的过程中,部分企业员工生活受到了很大冲击,承受着来自经济和心理上的双重压力。由于客观条件与主观愿望的反差太大,造成员工的思想活动向极端发展。

三、对员工不良心态的调适措施

如果员工不良心态不能得到调适,就会产生严重的负面影响,甚至有可能积淀成社会发展中的阻力,进而影响改革发展稳定的大局。因此,我们必须采取有效的心理调适措施,通过文化整合、自我调控、环境影响、舆论引导等引导措施,使员工排除心理障碍,化

解心理矛盾,保持心理平衡。

进行文化整合。要消除心理矛盾就必须用潜移默化的方式对员工的心理施加一种无形的压力,使员工思想、心理和行为受到不同形式的影响。这一过程就是文化整合的过程。企业要加强文化建设,充分发挥文化在员工心理调适过程中的影响、同化和整合作用,从而使员工开阔视野、顺应趋势、调整心态、更新观念,积极主动投身到改革与发展的潮流中。

注重自我调控。其方法一是理智性心理矛盾的调适。主要是把握思想脉搏,及时抑制员工的消极情绪、情感,消除工作中的单调乏味,保持员工对工作的兴趣,让员工循序渐进地工作。二是意志性心理障碍的调适。帮助员工树立正确的世界观、人生观和价值观,培养和完善员工的个性心理,对员工进行信仰、信念、信心的教育,帮助员工养成具有责任心、进取心和事业心。

四、抓好政工工作的几项措施

加强政治理论学习。把学习贯彻党的十八大和十八届四中全会精神摆上重要日程,采取党委中心组、支部理论学习日、举办培训班等多种形式,系统学习、深刻理解的十八大报告以及十八届四中全会精神实质。中层

以上干部及党员要带头学习,撰写心得体会,带头贯彻落实。工会、共青团、女工组织要充分发挥自身优势,开展各具特色的学习教育活动。要充分利用简报、网络、橱窗等载体,及时刊发学习贯彻情况、心得体会文章,交流学习成果。

加强群团共建工作。认真做好入党积极分子的培养工作,将入党积极分子纳入到党员教育管理之列;严格发展党员工作程序,认真执行公示制度、票决制度、责任追究等制度。注重从优秀青年团员、知识青年等阶层中发展党员,进一步改善党员队伍结构,壮大党员队伍。进一步探索以党建带团建、党建带工建、党建带妇建的新途径和方法,推进企业党群工作全面发展。

深入开展党的群众路线教育实践活动。一是强化基层服务。各支部要以为民务实清廉为主要内容,扎实开展好群众路线教育实践活动,拓展机关党员直接联系服务群众的机制,继续组织开展“发微光助发展”活动。结合青年志愿服务深化“送温暖,献爱心”主题实践活动。着力解决群众反映强烈的突出问题,推动机关党员和干部直接联系群众、服务群众、做群众工作。

(作者为内蒙古东部元宝山区供电公司党群工作部主任)