

坚持党的群众路线构建和谐企业的途径方法

每个人都躲不掉的中年危机

■ 周超

构建和谐企业是一个系统工程,必须考虑全局性、相关性、长远性和持久性。

建设和谐企业首先必须明确什么是和谐企业。虽然在不同的时期、不同的条件下人们对和谐企业的要求会有所不同,但并不妨碍其有基本内涵。笔者以为,和谐企业特别是国有企业的和谐,基本内涵至少应该包括经济发达、制度健全、科学发展、诚信经营、企业与社会和谐相处、良性互动。而这一切的保障就是要坚持走党的群众路线

国有企业要学习好、宣传好、贯彻好科学发展观,需要紧紧依靠职工群众,充分相信职工群众,广泛发动职工群众,坚定不移地走群众路线。要把企业全年的各项任务落到实处,更需要结合学习实践活动,及早做好发动职工群众参与的工作,要把科学发展观普及到职工群众中去,使群众真正明白科学发展观的内涵是什么、贯彻落实科学发展观能带来什么、推进科学发展应该做什么,从而构建起真正的和谐企业,形成推动企业经济发展的强大合力。

建设和谐企业,经济发展是前提。没有一定的经济基础作保障,和谐企业建设是无米之炊、无本之木。在建设和谐企业过程中,不仅以经济建设为中心要毫不动摇,坚持以发展为第一要务,在任何时候都不能对经济发展有丝毫的松懈,而且必须使经济发展始终处在较快较好水平上;和谐企业的经济发展水平不仅要处在整个社会经济发展的前面,而且要始终处在所在行业的前列。

建设和谐企业,全面落实科学发展观,实现

科学发展是关键。科学发展观是建设和谐企业的根本指针,建设和谐企业的过程就是要不断深化理解、深入实践科学发展观的过程。国有企业应当按照科学发展观的要求,认真分析面临的形势和任务,紧紧抓住重要战略机遇期,增强自主创新能力,转变增长方式,提高运行质量,实现持续快速健康发展,用建设和谐企业的新成果和新经验不断丰富科学发展观的内涵。

建设和谐企业,建立现代企业制度是重要保证。社会主义和谐社会本质上是民主法治社会,对国有企业而言,和谐企业本质上是民主法治企业。社会主义和谐社会要求企业对外依法经营,诚实守信,对内要建立与构建社会主义和谐社会相适应的规章制度、治理结构。和谐企业要求企业依照既定的规则有序运行,反对企业的无序化与无序状态,依照制定规划来治理企业,变人治为法治,员工就有章可循,有制度可依,企业就有和谐的基础。而建立现代企业制度,不仅是国有企业改革的方向,也是建设和谐企业的制度基础。建立现代企业制度是建设和谐企业的基础,建设和谐企业是国有企业建立现代企业制度的目的。

建设和谐企业,诚信经营是基础。人无信不立,企业无信难长久,诚信是经营之本、是企业最宝贵的资源。企业坚持诚信为本,操守为重,是社会主义市场经济的客观要求,是企业可持续发展的客观需要。诚信是和谐的基础,企业只有坚持诚信经营,才能内有和谐,外有形象,才能为净化社会风尚贡献力量;反过来,良好的社会风尚和社会秩序的形成又会促进企业健康发展,为和谐企业建设营造良好环境。

建设和谐企业,担负起社会责任是重要的

检验标准。企业的社会责任可分为经济责任、文化责任、教育责任、环境责任等方面,这就意味着企业除了要为社会创造丰富多彩的物质财富外,还要为社会培养合格人才,为推动社会文化进步、优化环境作出贡献。企业作为社会的一分子,特别是国有企业,一定要意识到自身的社会责任,在促进自身发展的同时,要反哺社会,带动社会一同前进,不能“躲进小楼成一统,管他春夏与秋冬”,更不能干污染环境、贻害社会的事情。

企业要按中央要求,在建立资源节约型、环境友好型社会上作表率。从这个意义上讲,有没有社会责任感、敢不敢承担社会责任、愿不愿主动尽到社会义务,既是和谐社会对国有企业的客观要求,也是检验企业是否和谐的重要标准。

建设和谐企业是涉及系统性、全局的大事,既是当前工作的重点,又是必须长期抓好的战略,既要统筹规划,又要突出重点,既要立足当前,又要着眼长远,既要强化领导,又要充分调动全体员工参与的积极性。在建设和谐企业的具体实践中,每个企业的工作重点、难点不尽相同,但笔者以为,“四个立足”是每个企业都必须高度重视和解决好问题。

立足当前。就是要充分认识和和谐企业建设的紧迫性,不断提高对加快和谐企业建设的认识,从本单位实际出发,实事求是地提出和谐企业建设的目标,不折不扣完成本阶段和谐企业建设任务;就是要立足当前员工的需要,着手解决当前最现实、最迫切的问题;就是要正视现实,客观分析当前工作中存在的和谐因素,从当前工作做起,利用好现有资源,化不和谐为和

谐;就是要求真务实,真抓实干;就是努力营造聚精会神促和谐、一心一意谋发展氛围。

立足长远。就是充分认识和和谐企业建设的长期性、艰巨性,把和谐企业建设作为长期性战略,科学规划,明确措施,狠抓落实,稳步推进;就是要以改革促进和谐,以发展巩固和谐,以稳定保障和谐;就是克服急功近利、一蹴而就的心理,注重从整体推进和谐,从根本上解决滋生不和谐的因素,推动和谐企业建设从低层次向高层次发展、由局部向整体推进。

立足创新。就是以创新的思维推进和谐企业建设,破除和谐企业建设中的难题,通过观念创新、体制机制创新、管理创新、技术创新、文化创新和打造创新队伍,增强企业发展后劲,提高核心竞争力,不断夯实和谐企业建设的基础。

立足全员参与。就是坚持以人为本,做到和谐为了员工、和谐依靠员工,和谐建设成果由全体员工共享。要高度重视广大员工最现实、最关心、最直接的利益,保护好、引导好、发挥好各方面的积极性,实现好、维护好、发展好广大员工的根本利益,充分调动全体员工参与的积极性;就是发扬全心全意依靠工人阶级办企业的优良传统,通过和谐建设增强国有企业的凝聚力、感召力,激发全体员工的积极性、创造性,增强全体员工的主人翁责任感和作为国有企业员工的荣誉感;就是要把和谐企业建设的一切积极因素汇聚起来,让建设和谐企业的一切活力竞相迸发,让和谐企业建设的源泉充分涌流,加快和谐企业建设步伐,提高建设和谐企业水平。(作者单位:中国重汽集团有限公司党委宣传部)

如何做好企业离退休职工思想政治工作

■ 李友锋

近年来,随着我国人口结构的变化,尤其是随着时间的推移,企业离退休职工越来越多,逐渐形成了一个庞大的社会老年群体。作为一群不同于在职职工的群体的思想工作,离退休职工常常会有一种所忽视或被淡化的感觉。因此,企业离退休职工的思想重点工作是新时期离退休职工日常管理工作的重点和难点,因此,在我们努力向实现“中国梦”前进之时,也非常有必要在全社会形成一种爱护、关心企业离退休职工的好风气。

企业退休职工,是一个特殊的社会群体,他们与在职职工相比,有许多不同的情况和特点。总的来讲,他们离开了自己多年工作岗位,卸下了重负,也远离了组织,远离了集体,会产生许多的不适应,有的甚至产生失落感、孤独感,随着时间的变迁,很难跟上时代的发展,有可能成为落伍者。但总体大势是好的,主要表现在:

一、精神面貌健康,情绪乐观向上。为企业的发展奉献了几十年,对党组织、对企业有着深厚的感情。因此,他们时刻关心着党和国家的大事,关注着企业的改革和发展。能够体谅国家在改革中出现的某些暂时困难,能够体谅企业的难处,积极地支持在职领导的工作。

二、怀旧心理比较重,感情交流愿望比较强。很多老同志过去有着一段闪光的革命斗争和工作经历。因此,他们自尊心很强,特别怀念过去年轻的岁月,特别看重自己过去所取得的政治荣誉,同时,也希望得到社会、企业和后人的尊重。

三、对组织、对企业归属感和依赖性比较

强。老同志始终把把自己当作企业的一员,遇事总是喜欢找企业领导。特别是部分老干部,在养老、就医等方面,从心理上依赖组织多,依靠子女少。企业情结很重,对企业的归宿感和依赖性比较强。

四、对某些不良社会现象存有不满情绪。随着市场经济的深入开展,企业改制、重组的不断变化更是引起了退休职工思想的波浪式震荡。社会地位、生活方式和工作方式的变迁,使他们在心理上发生了一些变化,如他们自身的社会化管理,医疗保险的改革,使退休职工与企业自然剥离,分割体制造成的贫富差距拉大,造成离退休人员的心理失衡,往往对一些暂时的不良现象看不惯,流露出不满情绪。

五、对医疗待遇的落实非常担心。随着年龄的增长,关心自己的身体健康状况,离退休职工随着年龄越来越大,发病越来越多,因此,离退休职工对有病能否及时治疗,医疗费能否给予及时据实报销非常关心。近几年我国正在普及退休职工健康体检,退休职工反应积极,踊跃参加,充分体现了退休职工对生活质量提升的需求。

面对上述现象,做好企业退休职工的思想政治工作,是构建和谐社会,践行科学发展观的重要课题。可以说,没有幸福的老年生活,我们的“中国梦”就不完整,这既是国家的事也是社会和企业不可推卸的责任。那么如何做好当前企业退休职工的思想政治工作呢?笔者认为要加强企业退休职工的思想政治工作,除了要求我们热爱自己的工作岗位上,还应该从以下几个方面下功夫:

一、要做离退休职工的贴心人。要做好离

退休职工思想政治工作,就要尊重、理解、关心他们,做他们最亲近、最知己的朋友,所以,对他们反映的问题,发现他们有困难,要根据其思想、心理、情绪、要求和呼声,针对他们“爱听顺耳话”、“答复需要快”、“心理较低沉”等特点,加强思想政治工作的针对性、知识性和生动性,尽心尽力去帮助。不管是政策制度上的事,还是家庭生活上的事,都要牢牢记在心上。

二、要做到为离退休职工解惑释疑排难。近年来,每年离退休职工都要年审,又要照片又要见人,有些离退休职工就有意见,面对这种情况,不管他们的态度如何,说话多么难听,都要认真解释,不发火,不吊脸。解释多了,解释清楚了,他们就心服口服。事实证明,只要尽心尽力、坚持不懈地为他们办好事、办实事,把加强他们的思想工作同解决实际困难结合起来,应当解决而又可以解决的,抓紧办,不互相推诿,更不当作“球”踢;应当解决确有困难一时解决不了的,也积极创造条件去解决,即思想领先,导之以理,又以满腔的热忱帮助他们排忧解难,他们就会从心里感到党和集体的温暖。

三、要解决离退休职工的实际问题。要确保离退休职工生活待遇的落实,认真贯彻执行中央和省市有关退休职工工作的各项方针政策,既要抓好退休职工政治待遇的落实,更要抓好退休职工生活待遇的落实。尤其是近几年退休人员调资次数多,退休人员非常关心,要及时做好服务工作,不要因为钱少事小就不耐烦,都要当大事去办好。当前我国经济正处转型期,随着企业改革的不断深化,特别是在企业改制的进程中,又出现了新的矛盾和问题,思想政治工作一定要体现无比的热心、足够的

耐心和坚定的信心,要设身处地地讲明情况,实事求是地讲清政策,尽职尽责地为落实离退休职工的生活待遇做出努力。

四、加快企业离退休职工社会化管理服务工作的步伐。离退休职工管理服务部门,是离退休职工的“娘家”,责任重大,必须认真履行工作职责,使离退休职工“老有所依”。目前,我国离退休职工主要是由社区管理服务和所在企业管理。但事实上,企业管理有很大局限性,受困企业经营情况,目前社区管理服务还跟不上,有许多离退休职工处于企业没交出去,社区没接进来的两不管境地。有的没有积极启动社区管理工作,等待观望;有的虽开展了社区管理工作,但只是应付几项日常基础工作,工作没有突破、创新,进展缓慢,老同志意见很大。建议政府有关部门采取强硬措施,力推社会化管理服务工作,尽快把企业离退休职工全部纳入社区管理服务,而且要不断拓展工作内涵,提高服务水平,让老同志有归之如家的感觉。离退休职工管理服务部门要从当前面临的新情况出发,切实为离退休职工提供完善的各类服务,如家政服务、二次就业服务、法律服务、老年人再婚服务等,要千方百计为离退休职工“老有所学、老有所乐”提供设施,并经常组织开展各种活动。

实现美好的“中国梦”,就要始终关注离退休职工这一特殊群体,把党的思想政治工作的优势再造于老年工作事业上,政治上关心、生活上照顾、精神上慰藉,不断探索新形势下离退休职工的思想政治工作,把着眼点放在全心全意为老同志服务上,企业才能更加和谐,社会才能更加稳定,国家才能更好地发展。(作者单位:铜陵有色天马山矿业公司)

高标准做好企业办公室工作的思考

■ 汤兴

企业办公室,是企业经理人领导政务、推行公务、落实事务的组织者、协调者和实施者;是承上启下、联系企业经理人与员工群众的桥梁,沟通上下、协调部室关系的纽带,上传下达、保证企业机关工作正常运转的中枢;是服务企业经理人,服务基层,服务员工群众的重要窗口;更是展现企业行政后勤工作效率、工作质量、工作作风的“形象大使”。做好企业办公室工作,对于保证企业生产经营目标的实现和各项工作任务落实,促进经济转型跨越发展,具有非常重要的意义。

全力以赴服务企业经理人 建立和谐的上下级关系

一要信仰可靠,忠诚可靠。坚定科学发展观,坚信理想信念和唯物主义、马克思主义的真理性。对工作热爱珍惜,视工作为享受,视吃苦为历练,视奉献为快乐,淡化功利心,牢固树立服务企业经理人或企业管理者就是服务发展、服务员工的思想,把企业经理人或企业管理者的事业看作是自己的事业,并为之努力奋斗。

二要立场坚定,纪律严明。善于从政治上观察问题,学会用唯物主义和马克思主义的观点、立场和方法分析问题,不断增强政治鉴别力和政治敏感性,确保在大是大非面前保持清醒的头脑,旗帜鲜明,立场坚定。自觉增强组织观念,严守党的纪律,不该看的坚决不看,不该问的坚决不问,不该说的坚决不说,不该做的坚决

不做,严格按照规定办事,依程序操作,做到参谋不决策,分忧不分权,自尊不自大,到位不越位。

三要工作勤奋,作风严谨。对知识永远保持一种旺盛的好奇心、新鲜感和求知欲,不断充实自己,做到领导未闻有所知,领导未谋有所思,领导未动有所行。要做到“身在兵位、胸为帅谋”,自觉养成想大事、谋全局,往高处、远处和深处观察思考问题的习惯,善于把具体情况拿到不同场合去分析,看它在全局上处于一个什么地位、占多重的分量,与领导把握问题的方向、起点、原则是否吻合,与领导关注的重点、思考的着力点是否一致,使自己的思维始终跟着企业经理人或企业管理者的思路走。努力当好信息箱、过滤器、辐射源、宣传员,为领导提供有价值的资料和信息情报;收集、综合领导在不同场合、不同地点、处理不同问题时提出的零散而有见地的观点和阶段性重点工作流露的思路,加以扩展和挖掘,形成全局性、系统性的思想,使之成为全局工作的指南。面对领导的活动计划和预案临时被打乱的情况,要迅速做出抉择,力争把小事做得有板有眼,大事做得有条不紊,难事做得举重若轻,让企业经理人放心满意,建立良好的上下级关系。

热情真诚对待同事 建立和谐的工作关系

与人为善是一种可贵的品质,是人际关系和谐的重要保障。办公室作为企业事务中枢,其辅助政务、办理业务、管理事务、综合服务的职能,决定了工作的从属性、辅助性、政治性、

全局性和承接性,也决定了其工作的整体性、统一性、系统性、协作性,需要部门全体工作人员分工协作、沟通协调、密切配合。要善待身边的每一位同事,用自己的实际行动来打造和谐团队,营造更为融洽的工作氛围。具体地说:

一要待人友善。友善就是热情待人,对同事不冷漠,一声问候、一句安慰、一次鼓励,虽然微不足道,但却能给人以温暖;友善就是乐于助人,同事遇到困难时,尽力帮助;发现同事在工作中的漏洞主动拾遗补缺;友善就是不苟求于人,不强加于人,以宽广的胸怀理解人。

二要为人谦虚。“满招损,谦受益”。谦虚,是成就事业不可或缺的条件。办公室人员要高调做事,低调做人,洁身端行,切不可目中无人,盛气凌人;坚持以己之长补己之短,以己之才增己之识,不断提高完善自我;要多找工作中的差距,坚持高标准、严要求,在成绩面前要保持清醒的头脑,不沾沾自喜、自我陶醉。

三要做人秉直。秉直就是秉持刚直,敢于坚持原则,弘扬正气。和同事交往要心胸坦荡、心底无私、忠实相待,不两面三刀、口是心非、人后说坏、挑拨离间;敢于在同事中开展批评与自我批评,把批评当作一种提醒、一种帮助、一种支持;“淡泊以明志,宁静以致远”。能静得下心、沉得住气、吃得起苦,做到慎权、慎欲、慎微、慎独。

真心实意对待基层员工

建立和谐的企业经理人和员工关系

一要善待基层员工。和基层员工交往,要

坚持以情暖人、以情感人;在基层调研时,要以心挽心、以情换情,与员工零距离沟通,讲员工的话,为员工讲话;对一些基层情况和员工反映的问题,该请示的请示,该报告的报告。

接待来访员工要平等相待,捧出一张笑脸,让出一个座位,端上一杯热茶,进门一声问候,出门一声再见,做到态度和蔼、平易近人;对来访员工反映的问题,能协调有关部门解决的,主动联系有关部门帮助解决;属于基层单位解决的,通知有关单位解决;对一些缠访户、涉诉涉法上访户动之以情、晓之以理、导之以行、明之以法,以诚相见、以诚相谈,防止出现影响和干扰单位正常工作秩序的情况;对来信及时进行分类登记,呈送领导批示并迅速转办落实,做到事事有回音、件件有着落。

二要依靠基层员工。深入基层工作人员必须深入基层、深入群众、深入实际,虚心向基层员工请教,认真向基层员工学习,在基层员工中汲取营养,获得力量,用基层员工创造的经验指导自己的工作。

三要服务基层员工。作为办公室工作人员,要牢固树立“以服务人民群众为荣,以背离人民群众为耻”的荣辱观,时时牢记自己的使命,摆正自己的位置,只要有利于全局、有利于员工、有利于企业发展的事,在职责范围内尽可大胆管,做到既能干事,又能息事;既能谋事,又能理事。

办公室工作,是辛苦岗位、成才的阶梯、崇高的事业。企业办公室工作人员必须与时俱进、开拓创新、扎实苦干,努力为企业持续发展、健康发展做出新的贡献。

■ 齐俊杰

最近非常热门的一个话题叫做中年危机,之前我们也说过,一个华为的哥们34岁被辞退,之前月收入3万多还有奖金,家里刚买的房,媳妇不工作。而辞退后现金断流,马上陷入了各种财务危机。后来任正非也回应了,并明确表示华为没有退休金,华为是没有钱的,大家不奋斗就垮了。以此来劝告30多岁不努力躺在床上数钱的人。还借此调动情绪,问问那些在恶劣地方工作的员工,比如拉美、非洲、伊拉克,他们愿不愿意养这些闲人?

霸气侧漏的回应一出,网友瞬间分成两派,一派支持,说企业本就这样,追求利益和效率,拒绝闲人才能让努力的人活得更好,所以干得了就干,干不了就走,华为没有义务养闲人。另一派则认为,华为的狼性太冷漠,用人朝前不用人朝后,当榨干你的价值之后就会一脚把你踢开。没有人情味的企业,不值得追随。

这个事该怎么看,我们不妨先来看看任正非的经历,早年间一直在部队奋斗,属于技术兵,没军衔,在自己43岁的时候,丢掉了饭碗,遭遇了严重的中年危机,然后才奋发图强创办华为,每天都像打了鸡血一样工作,才有了华为的这一天。他就是一个中年危机的典范,自然会吧这份危机感传递给他的所有员工,甚至全社会。

其实客观地说,这就是中西方企业的差别,当时刘强东就说过,中国人更愿意赚钱,而西方企业家在赚钱之余更愿意谈责任,别管是不是作秀,但大多数都会给员工一个美好的蓝图,而员工之所以努力工作,绝不是为了活着干死了算,我们今天的努力,都是为了了未来的幸福生活,希望有一天可以不干活,去享受生活,尽管很多人到死都没有等到这一天。但这仍然是一个美丽的愿望。

而华为的这一天举动,彻底吓醒了这个美梦,让大家失去了安全感。其实绝不止华为一家,你去看看阿里、腾讯、百度,这些在世界前沿的非国有公司,哪一个不是年轻化,平均年龄基本不到28岁,30岁以上如果不是个团队的负责人,基本就全被干掉了,35岁以上还没做到总监,也只有滚蛋的份了。40岁以上通常只属于副总以上级别的。所以,中年如果你还没混出个人样,还没混到高层,恐怕面对你的就是危机。躲不掉的!

有人说,不努力就该被淘汰,这个是没有错的。就该努力就该打拼,特别是对于公司来说,只有大家都努力这个公司才有希望,又不是公务员,谁愿意花大笔费用养闲人呢?但问题是,有些事情并不是努力就可以的,就拿精力来说,一个35岁的中年人跟20岁的小孩完全不在一个数量级上,而他们可能掌握的技术却差不多,35岁的人经历过C语言,甚至经历过DOS,这些都是毫无用处的经验了。

现在一出手就是IOS和安卓,35岁如果还在基层,因为你了解的这些技术不会比20多岁的人更多。因为这个东西一共才5-6年的时间,所以大家都是从头学,而你在工作,有家庭。而人家是一门心思去学习,所以科技公司里的技术骨干反而是年轻人居多,岁数大的要不就管理,要不就淘汰,但管理者毕竟是少数。

所以,这已经不是一个论资排辈的社会,更不是一个资历越老越值钱的时代,中年人被青年人打败已经越来越多地发生,因为技术革命太快,中年人没有任何的积累优势。脑力劳动者如此,体力劳动者更是如此,你再努力也不可能快过机器手,当机器生产替代人工,这些人到中年的打工者,唯有被踢出局的命运。而这一切已经正在发生。

那么,不是有社保吗?失业了可以去领失业保险啊?这就是没文化了,99%的人领不到失业保险,其中最重要一条你得是非本人意愿中断工作,换句话说得是被开除的,而不是主动离职。那么问题来了,有多少意愿被公司开除呢,又有多少公司会主动开除你呢?给你换个岗位恶心你,派你去撒哈拉沙漠喂狮子,你干不干?不干就只能自动离职。要不就给你安排到绩效部门,弄个末尾淘汰,分分钟还是滚蛋,而且被开除的毕竟不光彩,没人愿意顶着这个简历,毕竟会影响下一份工作的求职。另外,即使你真的被开除了领到了失业金,大概一个月也就1000多块钱,而且最多24个月。

失业保险领不到,工作不好找,退休金还差好几十年才能领,家庭负担重却等米下锅,大部分人都将面临严重的中年危机,很多时候并不是你不努力,而仅仅是因为运气比较差,或者选择错了方向。

而解决这些问题,只有靠自己,在人和人的竞争中脱颖而出,还得选择对了正确的行业和公司,并保持不断的旺盛的斗志。真得像任正非一样,73岁了,还天天飞到世界各地,当然这一切只占一半,另一半只能交给运气。只能祈祷自己在从事的事业始终处在趋势之上,始终在竞争力的前沿,永远不会被颠覆和淘汰。这就是我们每个人正在经历的时代,正在体验的命运。