

# 国有煤炭企业 要着力提升 思想政治工作价值

□ 庞国庆

高度重视做好思想政治工作,是国有企业党组织的重要职责和传统优势。随着煤炭企业改革改制不断深化、资源开发整合步伐不断加快以及网络媒体的普及,员工思想观念、利益需求、价值取向日趋多元化、多样化,企业思想政治工作面临更多挑战、更大压力。如何应对这一形势,提升思想政治工作价值,开创思想政治工作新局面,成为摆在煤炭企业面前不容回避的重大课题。

## 一、提升思想政治工作价值,必须要认清形势,统一思想。

思想政治工作从来都同国内外形势发展变化紧密相联,同企业改革发展大局紧密相联。做好思想政治工作,必须审时度势,把握规律,把思想政治工作摆在更加突出的位置,确立新起点,把握着力点,选准突破口,提升思想政治工作的效能。一是推进企业大改革、大调整,迫切需要加强改进思想政治工作。改革必然带来利益格局的深刻变革和调整,带来员工思想观念的深刻变化。这就迫切需要我们深入、扎实、持久地做好思想政治工作,进一步讲清形势、统一思想、提高认识、推进落实,把员工情绪引入健康、理性的轨道,全力维护企业和谐稳定发展。二是加快企业大兼并、大发展,迫切需要加强改进思想政治工作。发展是解决一切问题的关键。随着煤炭企业“走出去”创业人员越来越多,异地招录员工也越来越多,如何引导员工,特别是让走出去的员工安心创业,让新招录的员工迅速融入,给思想政治工作提出了新课题、新挑战。这就迫切需要我们企业思想政治工作及时到位,牢牢把握思想政治工作的领导权和主动权,尽快整合统一员工共谋发展的共同思想基础。

## 二、提升思想政治工作价值,必须要立足实际,系统推进。

面对复杂形势,按照科学发展观的要求,充分发挥思想政治工作“生命线”作用,既是必然要求,也是主要任务。一是要注重系统谋划,积极作为。凡事预则立,不预则废。思想政治工作作为一项长期的系统工程,必须从更新起点、更大范围和更宽视野上进行系统谋划、科学安排,才能牢牢掌握思想政治工作的主动权。无论是融入企业安全生产经营,还是推进企业改革改制,都要注重从全局上、战略上谋划好思想政治工作长远规划,从时代发展的新要求中完善思想政治工作思路和措施,从企业的重要决策部署、重大活动中寻找切入点、着力点,从目标任务、内容方法到落实载体,统筹兼顾,合理规划,融合互动,整体推进。二是要强化心理疏导,彰显人文关怀。强化心理疏导,就是把人放在思想政治工作的首位,弄清经济、社会变化与人们思想行为波动之间的关系,细心体察人的观念、心理变化以及人的复杂的内心世界,高度重视人的精神和物质需求,既坚持教育人、引导人、鼓舞人、鞭策人,又做到尊重人、理解人、关心人、帮助人。引导员工在追求物质利益的同时,追求更高的思想道德境界和精神境界。

## 三、提升思想政治工作价值,必须要注重长效,完善机制。

建立完善思想政治工作渗透融入企业各项工作的长效机制,使之获得系统效益、取得最大效果,是确保思想政治工作真正落到实处的治本之策。一是要加强组织领导,提高操作力。思想政治工作是一项重要政治任务,只有领导重视,层层落实,齐抓共管,才能真正落到实处、见到实效。要通过持续强化“人人都是教育者,人人都是被教育者”的思想政治工作理念,明确企业党组织负责人和基层单位党组织负责人是思想政治工作的第一责任人,形成党委统一领导、党政工团齐抓共管的“大政工”格局。整合开发使用“内部政工网络管理系统”,扩大覆盖面,提高时效性,增强影响力,使思想政治工作向更宽领域、更高层次拓展。二是要深化基层建设,提升推动力。做好思想政治工作的重点在基层,难点在基层,薄弱环节也在基层。要坚持把加强思想政治工作与加强基层党组织建设结合起来,做到企业发展到哪里,党的组织就建设到哪里,思想政治工作就落实

## 事件聚焦 | Shijian Jujiao

# “老叶出没” “玩出”快乐农庄文化

近日,每逢周末一入夜,有一群人便会登陆麦包包官网,一页又一页地翻看网页,仔细搜寻着一个名叫“老叶”的神秘人物,而凡有幸在产品名称中发现“老叶出没,请注意”几个字的消费者,便可以以极低的价格,将该商品收入囊中。一经打听,能带动一群网购爱好者一起游玩夜市的这位神秘“老叶”大有来头。他正是麦包包的当家人叶海峰。在这场类似寻宝的网站活动中,拿老总开涮,用老总的名字作为活动的招牌,这无疑成为了一场活动的焦点,不仅赚足了人气,抢占了消费市场,更让人开始好奇,麦包包到底拥有怎样的企业文化,胆大包天到可以用老总来开涮?

采访中,记者惊讶地发现,麦包包这支平均年龄只有25岁的年轻团队,是一个名副其实的“爱玩”团队,“有成长,有未来”的企业文化更是让公司的角角落落都充满着“玩”的意味。难怪,这玩心都起到了老总的头上。而公司总裁叶海峰先生更是将自己“玩”味人生的态度体现得淋漓尽致。

在叶海峰的眼里“玩”的定义

“玩也是有态度的,我希望我可以玩得更认真一点。”叶海峰对于玩的特殊态度,使他所带领的麦包包企业也充满了活力和快乐。他将自己的企业看作是一片生机勃勃的农场,传达出来的农庄文化更是麦包包企业文化的灵魂所在。

很广,可以在微博上每天顶着巨大工作压力玩转微博紧跟时尚潮流,也可以放下所有的公务,每周预留出四个小时的“足球对战时间”,甚至他还可以带领大家一起去“玩”的行列。他不仅拉拢同事组建了麦包包公司足球队,还在自己的微博上发起了世界杯竞猜活动。

“玩也是有态度的,我希望我可以玩得更认真一点。”叶海峰对于玩的特殊态度,使他所带领的麦包包企业也充满了活力和快乐。他将自己的企业看作是一片生机勃勃的农场,传达出来的农庄文化更是麦包包企业文化的灵魂所在。麦包包的员工从入职开始,就已经“玩”了起来,大家都拥有属于自己的花名,或植物,或动物,不仅在彼此的交流中多了几分亲昵,更是让员工感受到公司对于员工的关注。正是有着如此深刻的寓意,花名制度已经成为了麦包包公司对外宣传的亮点,也成为了麦包包企业文化的一个重要组成部分。不仅如此,为了营造一个平等、友好、随时倾听、互相帮助的良好工作氛围,公司部门的命名也



“老叶”拉拢同事组建了麦包包公司足球队。

玩起了“花名制度”。“光明顶”代替了严肃的“董事长室”,市场部成为了“生产大队”,技术部则成了“达摩洞”等等,十多个部门,每一个部门都有属于自己且个性十足的名称,而正是这些小小的细节让麦包包“玩”出了比别人更多的财富和力量。

正是这样一个“爱玩”的团队,让麦包包企业文化充满了快乐。每月一次的生日会,让当月的生日员工感受到企业的温暖和关怀,生日

会上无拘无束的游戏环节,更是拉近了员工与领导们的距离;三八妇女节男员工自发组织起来赠送女员工美丽的玫瑰,让每一个女员工惊喜不已。记者还了解到,麦包包内部还拥有自己的篮球队、足球队、游泳队……

如今,企业文化的建立健全,越来越成为企业发展的重要部分,麦包包作为新兴发展起来的电子商务企业,开创的快乐农庄的企业文化无疑是成功的。(麦网)

# 周海江:红豆着力建设可持续和谐企业

7月16日,中国青年企业家协会在北京召开“企业管理中的人文关怀”座谈会。中国青年企业家协会副会长红豆集团党委书记、总裁周海江作为企业家代表在会上作了重点发言,受到与会者的高度肯定。

周海江介绍说,众所周知,我国是一个制造大国,却不是制造强国,许多工厂靠贴牌加工、靠延长工时、靠劳动力低廉来赚取微薄的加工费生存。而中国丰富而低价的劳动力,为这种低廉劳动密集型企业的生存提供了长期生存的条件;另一方面,随着时代的变迁,早年由农民转变为工人的那种吃苦耐劳型、坚韧不

拔型员工主体,已经演变为从校门出来的80、90后新型员工,他们在父母的呵护、物质相对改善的环境下长大,对薪水要求、工作环境、成长空间、生活环境有了更多的期盼。到底是简单的等级森严的管理,对他们的漠不关心,让他们像机械一样在一种毫无尊严感和安全感的环境中工作,还是营造和谐环境,让他们看到希望,畅通管道,让他们也能体面劳动,尊严生活?周海江就这个问题,结合了红豆集团的具体做法谈了他的观点。

红豆集团一方面为员工提供有尊严的基本生活,努力营造和谐精

神家园。不仅大幅度提高一线员工的收入,改善生活质量,积极维护员工的合法权益,还成立“红豆爱心基金”,帮组困难职工,解决生活上的后顾之忧。在物质生活得到保障后,集团还组织各种丰富多彩的文艺活动,利用集团现有一报一刊文化平台,锻炼员工的自身能力,提高他们的自身文化素质。

集团给每个员工以希望,建立良好的选拔人才制度。对一线职工,企业通过评选“星级员工”,来提高他们的积极性。对科室人员,建立竞争上岗制度,为员工提供公平的升迁平台。通过竞争上岗,集团发现和

培养了一大批优秀人才,使他们走上管理的岗位。另一方面让员工们的消极情绪及时释放,集团通过建立总裁信箱和车间的回音壁,让上层领导听到一线员工的心声,解决他们遇到的问题。

通过这“三管”齐下,企业也越来越和谐,员工的幸福指数也不断提升。今后,红豆始终坚守作为一个“社会公民”所肩负的责任,积极营造和谐工作氛围和生活环境,让员工分享企业发展成果,提升幸福指数,从而更好地促进经济发展。(宏轩)



## 协安员把“清凉”送到矿工手中

“师傅们辛苦了,请吃西瓜解解渴”。这是淮北矿业石台矿工会妇女协安会在井口等候室开展的“送清凉送关爱保安全活动”。自进入7月份以来,10多名女工协安员每天都冒着酷暑,把西瓜、清凉油等防暑用品送到矿工手中,让矿工们感受到了夏日的“清凉”。

徐保才 摄影报道

# 美特斯邦威的凝聚力:四个不寻常

从零起步的美特斯邦威,老板村老家后的第三天,一件令全村老

少惊讶的事情发生了:公司总经办

路,要使自己的路能够延续,就要坚持让别人的路也能持久,周成健坚持的就是这种普及的感觉:公司内200名管理人员80%来自外地,所有的工作人员到了这个大家庭,就是其中的一员,公司内部严厉禁止用“打工”、“外来人员”等词汇对待员工,而在公司高层则严禁自己的亲戚进入。只有这样才能形成美特斯邦威的凝聚力——周成健的坚持成就了四个不寻常:

## 第一,不寻常的“情谊”。

2001年6月,杭州分公司的一位安徽籍员工接到家里急电:患肺癌晚期的父亲病危。在他急匆匆赶回安徽农

村老家后的第三天,一件令全村老

少惊讶的事情发生了:公司总经办

路,要使自己的路能够延续,就要坚持让别人的路也能持久,周成健坚持的就是这种普及的感觉:公司内200名管理人员80%来自外地,所有的工作人员到了这个大家庭,就是其中的一员,公司内部严厉禁止用“打工”、“外来人员”等词汇对待员工,而在公司高层则严禁自己的亲戚进入。只有这样才能形成美特斯邦威的凝聚力——周成健的坚持成就了四个不寻常:

## 第三,不寻常的“育人方式”。

1996年的一天,周成健对当时在配送中心担任计划分析员的王泉庚说,手工统计、传真的销售报表不及时,能不能使用一套连锁信息管理系统?王泉庚回答:现在市场上的产品都不太适应我们企业。周成健说:“给你200万元去试一次,允许失败。”王泉庚埋头钻研了一年,终于成功地开发出一套信息管理系统。王泉庚也当上了分管信息的副总经理。

## 第四,不寻常的“创新力”。

美特斯邦威公司的核心竞争力就在于设计领先与品牌塑造。谁也不会想到,位居上海的美特斯邦威设计中心拥有300人,“领衔主演”——设计中



计阶段性的、可操作的绩效目标,把思想政治工作任务落实到每个单位、每个部门、每个支部、每个党员、每个员工,变无形为有形,变抽象为具体,变定性管理为定量管理,构建公平、公正的绩效管理平台,使绩效评估成为激励员工干事创业、实现自

身价值的有效手段,并充分运用绩效评估的结果,合理开发企业人力资源,促进员工自我价值的实现,发挥其对员工职业生涯发展的推动力作用。(作者系山东肥城矿业集团公司党委宣传部副部长)(汤军)

# 创新载体 丰富内容 郭矿公司党委 “自选动作” 助力创先争优

河北冀中能源邯矿集团郭矿公司党委在创先争优活动中,创新载体,丰富内容,在完成上级“规定动作”的同时,立足实际,制定了三项“自选动作”,推进活动有力开展。

“三双三争”党建主题活动增收创效。该公司党委紧紧围绕年产220万吨、销售收入7.15亿元、人均增收5000元奋斗目标,以“保双五、争跨越、建强企、当功勋”主题教育活动为动力,以ISO9000质量管理体系为抓手,进一步深化党建工作,开展“三双三争”特色创建活动。“三双三争”即:双百双千双万;每个党员月支百元,增收百元,争做优秀党员;每个党小组月支千元,增收千元,争当先进党小组;每个支部月支降耗万元,增收创效万元,争创红旗党支部。

“党员安全责任人”活动护航安全。该公司党委以“一争二带五竞赛”活动为载体,在14个井下区队136名党员中,共建立安全责任人43个,明确了党员六项权利和义务,从安全教育、隐患排查等,都明确了具体规定。同时开展党员身边零事故、零“三违”、零工伤“三零”活动,严考核、重奖惩。通过开展“党员安全责任人”活动,充分发挥“典型引路、以点带面”的示范作用,组织和引导全矿干部职工立足本职,围绕安全这一中心,在安全管理、安全方法、安全制度等方面有所突破和创新,形成“人人自加压力,个个争创安全”的良好氛围。

“一岗双责”促进干部作用发挥。该公司党委进一步健全、完善了《干部创业立功星级考评与双文明建设挂钩考核》制度,对双文明建设实行百分制考核。通过实行“一岗双责”考核,激发了广大干部为实现邯矿集团第一生产大矿目标建功立业工作动力,促进企业发展提速进阶。(程矿生)

# “企业文化理念 可视化,好!”

羚锐制药机关办公场景文化建设成绩显著

近日,羚锐集团公司机关工作人员欣喜地看到,刚刚完成的各楼层文化墙设计庄重、大气、简朴、流畅,与羚锐集团大厦整体风格协调统一,而且,很好地展示了羚锐的企业文化内涵。羚锐集团公司品牌文化部坚持以人为本,努力打造和谐,以宣传羚锐企业文化、规范机关场景文化,营造符合“国内一流的医药制造企业”机关办公环境为目标,科学规划,精心组织,认真落实,使公司机关办公场景文化建设取得了显著成效。

为了做好本次文化墙建设工作,公司品牌文化部从5月初就开始精心策划,并在较短的时间里反复修改设计方案、选定上墙文字,在制作材料选择上注重绿色环保,精打细算,控制成本;6月中下旬开始陆续上墙,为了不影响公司各部门正常工作,安装人员利用下班、周末时间加班加点,目前已全部完成安装任务。

谈到机关办公场景文化的意义,羚锐集团公司党委副书记吴希振说,公司机关场景文化是公司机关乃至羚锐制药对内对外展示企业文化的窗口和平台。通过企业文化理念“可视化”,进一步宣传公司企业文化手册内容,在日常工作中,以小见大、时时处处体现公司的要求,潜移默化地发挥企业文化规范行为的作用,提醒我们每一位工作人员,结合本职工作,爱岗敬业,贯彻落实企业企业文化岗位要求,为公司的发展作出自己应有的贡献。(汤军)