

用科学发展观为指导 做好企业宣传思想政治工作

□ 刘 强

思想政治工作是我們党的一大政治优势。当前面对新的形势、新的任务和企业内部改革的不断深化，企业思想政治工作必须坚持以科学发展观为指导,从传统的思想禁锢中解放出来，探索新方法、新思路,使企业思想工作更具有人性化,更加切合实际,把思想政治工作引入科学化的轨道。笔者认为,要实现这一目标,必须从如下几个方面入手。

一、正确认识宣传思想政治工作的价值导向

科学发展观的核心是以人为本，落实到企业就是要以职工群众为本。我们要深刻认识和牢牢把握科学发展观的精神实质和基本内涵。从加强党对宣传思想政治工作领导的高度，从推进和谐企业建设的高度，扎扎实实地开展好深入学习宣传实践科学发展观活动，并把学习宣传实践科学发展观活动的成果转化开为开拓创新的动力和能力，体现在促进当前安全发展、科学发展、和谐发展上来。

近年来，我们企业开展的改革发展年活动、学习年活动以及与之相适应的企业明星、技术能手等评选活动，都充分发挥了价值导向或目标激励的作用，推动了企业各项工作目标的完成。深入开展学习实践科学发展观，要在深入学习、宣传、贯彻科学发展观过程中，有效解决干部的思想认识问题，充分调动职工生产积极

性，工作主动性，自觉投身到加快企业发展和科学发展的伟大实践中来。要在开展学习实践科学发展观活动中有所作为，把学习宣传的触角遍及党员干部，区队、班组、社区、职工与家属。要通过强有力的舆论宣传引导，典型培育和宣传，最大限度地把党员干部和职工群众的思想统一到科学发展观上来。

二、致力实现企业思想政治工作的科学化

经济的快速发展和社会的巨大进步，增强了人们的竞争意识、效益意识、民主法制意识和开拓创新意识,也为煤炭企业思想政治工作创造了较好的物质条件和精神条件。同时由于社会经济成分、物质利益、就业方式的日益多样化，企业职工思想活动的独立性、选择性、多变性、差异性 etc 亦随之增加；市场经济条件下的追逐名利以及其他消极因素，反映到职工的思想 and 人际关系上来，也诱发出一系列突出问题，特别是那些道德的失范、诚信的缺失、封建迷信、黄赌毒等社会丑恶现象沉渣泛起，一些人的的人生观价值观发生了扭曲，以权谋私等腐败现象蔓延不止，有的甚至危害到社会和公共安全。虽然是社会大气候形成的,但也说明思想政治工作的薄弱。作为企业思想政治工作者，我们必须知难而进，充分认识加强和改进思想政治工作的紧迫感和重要性，要冷静认真地综合分析当前形势，从原有的陈旧思想方法中跳出来,拓展新领域,探索新

途径，把思想政治工作引入到科学发展的轨道上来，努力使新时期企业思想政治工作的内容更加丰富，形式更加鲜活，方法更加得当，效果更加明显。

三、推动宣传思想政治工作的创新发展

科学发展观的第一要务是发展，核心是以人为本，基本要求是全面协调可持续，根本方法是统筹兼顾。科学发展观为做好新时期宣传思想工作提供了有力指导，要按照科学发展观的要求强化发展意识，牢固树立发展理念。要清醒地看到，面对能源行业竞争的日益加剧和加快发展的新任务、新要求，思想文化的支撑更加迫切；适应职工群众精神文化生活的新期待，满足职工群众多层次、多方面、多样性文化需求的问题更加突出；社会思想多元多变，引领职工思想的任务更加繁重。为此，既要统筹各层面的思想理论教育，增强学习效果，突出重点，分层施教，增强理论教育的针对性、实效性，又要完善制度，改进方式，侧重于文化的浸透和感染，以形象的事例去演绎抽象的理论问题，做到寓教于形，寓教于乐。要坚持巩固、提高、延伸、辐射的工作思路，围绕矿区的生存、发展、做大做强，把安全发展、和谐发展同群众性精神文明创建活动有机结合起来，为宣传思想政治工作的创新发展创造一个持续、稳固、适宜的“硬环境”和“软环境”。

四、发掘宣传思想政治工作的动力之源

宣传思想政治工作的创新发展，是为了职工群众的发展，要保障和实现职工的精神文化权益，维护职工正当的言论自由权、休息权、话语权，坚持职工在思想政治工作中的主体地位，尊重职工的首创精神，充分发挥职工的生产积极性、主动性。就是通过思想政治工作，让职工得到理解、认同，这是最基本的，也是我们在努力实现的一个方面；另一个是为职工提供丰富多彩的精神文化产品，使自己的本质力量得以“物化”和外化，从而获得高层次的精神愉悦，并把它贯穿到宣传思想政治工作的方方面面。

宣传思想政治工作者要特别关注和尊重工作对象的人格、自由、平等、民主等基本权利，要始终坚持贴近实际、贴近职工、贴近基层的原则开展好宣传思想政治工作。要充分体现以人为本的实质，行使职工当家作主的权利，维护职工的合法权益、阳光分配，杜绝一切暗箱操作。在员工招聘、经济分配等方面，及时公开公示，接受群众监督，增强工作透明度。要掌握科学方法，努力实现宣传思想政治工作由经验型向科学型转变，由传统型向时代型转变，由封闭型向开放型转变，由常态型向创新型转变。充分发挥在凝聚人心、智力支持和思想保证等方面的突出作用。

(作者单位：山东新汶矿业集团公司)

浅谈煤炭企业 加强人力资源管理的途径

□ 王晓亮

在新的竞争环境中，企业的兴衰成败、实力强弱已不主要取决于企业拥有的物质资本，而首先在于知识的拥有和创新能力，高素质的员工和具有专业知识的人才队伍将是一种战略资源，人力资源管理就显得更为重要。而煤炭企业属于劳动密集型行业，在人力资源利用方面具有很大的局限性，同时还承担着大量企业办社会职能。随着转产分流，形成了一定规模的非煤产业，企业下属单位全、用人多、用工形式复杂且管理混乱等问题较为突出。

煤炭企业人力资源管理的缺乏主要表现在：（一）在制定发展战略时，往往忽视人力资源规划，也不考虑本企业的人力资源状况及本企业的人力资源体系能否有效的支持企业发展的战略，在用人机制上，受旧的干部人事制度的影响较大，尚未建立起真正能够实现“能者上、庸者下”的用人竞争机制。（二）没有现代人力资源管理的理念，对人的管理强调通过“控制”和“服从”来实现人与事相适应，而忽视人的才能的发挥。员工职业生涯规划计划难以实现，薪酬结构不合理，工作标准过高等原因都不同程度地导致员工跳槽。（三）大多数煤炭企业过于强调组织中的管理制度和管理程序的制定，忽视建立和健全企业的激励机制，员工使用效益没有达到满意化。（四）出色的企业文化所营造的人文环境，对员工的吸引力是其它吸引物无法比拟的。当前很多煤炭企业未把企业文化纳入人力资源管理，致使企业文化所具有的动力、导向、凝聚力、融合和约束力等功能未能得到充分的发挥，职工的责任感成了一句空话。

煤炭企业如何有效解决上述困境，关键是要高度重视人才的培养、引进和使用，优化人员配置，激发、调动人员积极性，是人才强企的必然选择。

一、进一步挖掘企业内部的人力资源潜力，合理确定配置人员结构。煤炭企业由于受行业特点和市场的影响，不利于管理和技术人才的引进，因此必须做好内部挖潜。一是合理调整生产一线，特别是采掘一线的人员结构。要按照精干、高效的原则组织生产。二是根据生产实际需要，参照生产一线的人员数量和工作量，按比例配置辅助人员，使之既能保质保量，按时完成生产任务，又使人力资源得到合理利用。三是要打破大中专毕业生必须分配到管理岗位上去工作的观念，可以把他们分配到一些技

术含量较高的工人岗位，让他们在实践中发挥自己的聪明才智。

二、建立有效的激励机制。战略性人力资源管理的一项重要任务就是要建立一个有效的激励机制，激发和调动员工的积极性和创造性，提高企业的生产力和形成以能定责、以责定岗、以岗定薪、岗变薪变的有效竞争机制，实行全员竞争上岗。对经营者实行“年薪制”，年薪收入与经营指标直接挂钩；对专业技术人员实行岗位定酬、任务定酬与业绩定酬相结合的分配办法；对一般员工实行以岗位工资为主，效益工资为辅的岗效工资结合的分配办法，充分调动苦、脏、险、累岗位员工的积极性；对有贡献的专业技术人员实行项目成果奖励、技术创新和新产品商品化的新增利润提成、技术转让等；对于贡献突出的专业人才可在一定年限内实行企业年度特殊津贴，或者重奖。通过科学的方法把员工的知识 and 劳动转化为资本。

三、加大人才培养力度。人的素质和技术水平不可能是一成不变的，如果知识不能及时更新，人才的知识结构必然会发生变化，人才价值就会贬值，这就需要加大对人才资源开发利用的投入，不断地培育人才，以适应企业发展的需要。通过推进岗位培训、职业教育、继续教育、学历教育，加大人力资源开发力度，加速人才培养，努力提高职工素质，优化人力资源结构。与高等院校联合举办高层专业人才培养及决策层领导干部培训班，造就一批整体素质好、应变能力強、决策水平高的复合型团队；充分利用社会办学力量和企业培训条件，对员工进行安全、技术、岗位及职业教育等方面的培训，更新员工知识，培养员工学习能力，全面提高员工素质。

四、营造拴心留人的环境。煤炭企业属高危艰苦行业，我们应该清醒考虑怎么用感情、待遇、事业留人的问题。人是提高生产率最主要源泉，企业要想提高生产率和得到与之俱来得效益，就必须从尊重员工做起。尊重员工应体现对其利益的真正关心上，要让员工感受到“公司需要你”，进而实现高成就目标，使企业发展与人的全面发展获得更大的成功。

煤炭企业在与其他企业人才竞争中并不占优势，因此煤炭企业必须顺应人力资源管理的发展趋势，采取有效的措施加强人力资源管理，有效参与激烈的市场竞争。

(作者单位：山东新陶阳矿业有限公司党务工作部)

党员领导干部廉洁从政须阳光做人

□ 李绪斌

《中国共产党章程》和《中国共产党党员领导干部廉洁从政若干准则》都要求党员领导干部必须有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念,践行社会主义核心价值体系,全心全意为人民服务,在党员和群众中发挥表率作用,清正廉洁、求真务实、艰苦奋斗等基本素养,这些素养综合反映了一个党员领导干部廉洁从政的品行。那么一个党员领导干部在社会实践中，如何才能体现这种品行？我认为,在模范履行章程和准则的同时,必须阳光做人。

一、思想阳光，始终坚持实事求是的良好思想作风。思想是客观存在反映在人的意识中经过思维活动而产生的结果。我们党始终坚持实事求是的思想路线，所制定的路线、方针、政策，都充分反映了广大人民群众的利益，都是阳光的。我们的党员干部，完全可以做到思想阳光。在经济社会发展和现实生活中，那些腐败官员，大凡都是思想不阳光的人，他们

横行霸道、独断专行、我行我素、肆无忌惮，因为有野心有私心，其思考问题的过程从不敢示人。像陈良宇擅自批准挪用大量的社保基金办其他事业，因其深知违纪违法，自然不会把挪用的目的及程序告知公众。我们党员领导干部应该做到：一是研究问题不掩饰自己观点，不能怕得罪人，在决策时要尊重多数人意见，千万不可隐瞒意图在落实中而又发号施令。二是组织重大工程项目或工作任务不搞个人专断。过程应向组织和公众公开，自觉接受组织和群众监督。三是为人处世要心地善良表里如一。党员领导干部是党组织的形象，是百姓的主心骨，在社会交往中，要既讲原则又讲策略，做到忠于党忠于人民，真正成为组织、同事、百姓可信赖的朋友。切忌当面一套背后一套，更不可当面说好话背后下毒手。

二、工作阳光，始终牢记全心全意为人民服务宗旨。我们的党员领导干部作为党的一分子，在工作中坚持了群众利益即是忠于党，作为群众中的优秀分子，来自于群众，经过党

的理论和先进文化思想的武装，成为群众的领导干部，理应代表群众的利益更好的为群众谋福祉。在建设社会主义事业的过程中，党的路线、方针、政策和广大人民群众的利益是一致的。我们要理直气壮、大大方方地工作，有精气神，勿需萎靡不振、缩手缩脚、畏首畏尾。在具体工作实践中要做到：一是目标明确。我们带领群众做每一件事，都应明确的工作目标，必须有规划和具体计划，明明白白的告知群众并广泛的征求群众意见，按照多数人意见加以修订或完善，使其充分反映人民群众的利益，最终付诸实施。二是过程透明。在这个过程中，除了按照上级政策要求的步骤和程序实施外，还需对每个环节和关键点向群众公开透明，只有透明，才能避免不法奸商走后门、行贿等行为，也只有透明，才能消除群众的疑虑。三是结果公开。凡是工作，都应该善始善终，除了出发点明确、过程透明之外，其结果也应如实地向群众公开。这样做，既可消弭群众疑虑，又可洗清领导干部自身。

三、生活阳光，始终发扬艰苦奋斗的奋发有为精神。党员领导干部为了取信于民，起码应在三方面应做到阳光：一是个人家庭财产阳光。每年向组织报告并在一定范围内向群众公开自己变化了的家庭财产状况，包括个人及家庭成员的工资福利、各种补贴和房屋等固定资产，炒股、投资入股及理财收入、馈赠等。二是个人家庭成员和社会关系阳光。每年向组织报告并向群众公开自己的直系亲属和旁系亲属情况，包括他（她）们的学习、工作、生活情况以及同自己的密切程度等。透过其家庭和社会关系的公开，群众可窥视其是否纯洁无瑕。三是个人社交圈阳光。在生活阳光中，一个人的社交圈是最敏感的，做到公开也是最难做到的，但这也往往是百姓最为关注的。百姓会通过党员领导干部八小时以外的社交活动，透视其是否集中精力为百姓谋福祉，是否淳朴可靠，是否真正为百姓说话，为百姓办事，是不是百姓的贴心人。

(作者为温州市港航管理局副局长、纪委书记)

周耀庭：企业家要有六个意识

日前，《中国优秀民营企业企业家大典·国家卷》首发式暨“十二五”规划与民营企业发展战略论坛在北京隆重举行。《大典》由中华全国新闻工作者协会、中国企业家评价协会、中国中小企业协会等5家机构联合组织选编，以企业家创立、经营、管理企业的事实为依据，记录了各个时期中国民营企业家的奋斗历程，树立了民营企业可持续发展的先进典型，弘扬了民营企业企业家不畏艰难、顽强拼搏、开拓进取、勇于创新的奋斗精神，以及在履行社会责任、为社会公益事业、慈善事业方面作出的重要贡献。第九届、第十届全国人大代表，红豆集团董事局主席周耀庭，河北任氏集团总裁任亚莉分别代表入典企业家、中小企业企业家发言。

周耀庭对《大典》正式出版给予了高度评价，在谈到民营企业如何才能健康、持续发展时，周耀庭结合红

豆集团 50 多年的发展历程，阐述了自己的观点。周耀庭说,“十一五”是中国经济极不寻常的 5 年，也是中国经济取得巨大发展的 5 年，这一成果来之不易,今年是“十二五”开篇之年,也是“十二五”奠基之年,下一个五年,中国经济发展方式将深度转变，科学发展、生态发展、绿色发展、低碳发展将成为发展的方向，让人民共享经济发展成果将成为发展的主线。这给民营企业发展带来了前所未有的机遇,如何抓住机遇,乘势而上,是摆在每个民营企业企业家面前的一道命题。

企业的发展需要机遇，机遇从哪里来？周耀庭认为，及时吃透并准确贯彻党的方针政策就是最大最好的机遇。因为党的方针政策，最具全局性、科学性、前瞻性和导向性，企业及时理解并贯彻执行，就能避免走弯路，保证企业走在科学发展的轨道上。周耀庭说，红豆集团就是在学习

领会和贯彻落实党的方针政策中，抓住了一次次发展机遇，从一个只有几个人的手工小作坊，发展成今天大型跨国企业集团。其间有六个发展节点最具说服力。

第一个节点是 1957 年在国家鼓励“小手工业者联合起来”的政策下，港下乡的两个小手工业主积极响应政府的号召，主动带头将两个小作坊合并，并命名为港下针织厂，红豆集团的前身应运而生。第二个节点是 1983 年，在改革开放的大好政策下，小厂迅速发展壮大。第三个节点，1992 年邓小平南巡讲话，企业迎来了又一次大发展，红豆成立企业集团，走上股份制道路。第四个节点，随着国家资本市场的逐步开放，2001 年红豆股票上市，步入资本运营的红豆集团发展日新月异，上马高科技的子午线轮胎项目成功进军高新技术领域。第五个节点，2007 年，红豆

在国家鼓励企业“走出去”政策中找到了新机遇，到柬埔寨创办了占地 11.13 平方公里的经济合作开发区。第六个节点，进入新世纪以来，红豆集团从党的科学发展观理论中捕捉到了新的发展机遇，加大投入开发绿色生态产业，现已形成红豆杉种植培育、药物提炼、制剂生产、苗木销售、生态旅游、后继开发的庞大产业链，产业规划年产值突破 50 亿元。

周耀庭认为，民营企业要想保证健康、持续发展、做大做强，企业家要具备六个意识。首先是创新意识。只有创造出源源不断的新产品，满足消费者日益增长的不同需求，才能在市场上分得一杯羹。一个企业家必须能够经常地自我否定，超越自我，开拓创新，才能永远立于不败之地。其次，要有品牌意识。大德大智是人生中一种最高境界，一个强大的品牌就是企业的最高境界，一个长久的企业，

往往都是从培育品牌开始的。一个企业家只管一代，一个品牌能管几代，谁拥有名牌，谁就有了通向国际市场的决赛权。再有,要有人才意识。企业间的竞争,归根到底是人才的竞争,人才是企业发展的基石。“识人才者也是人才,能用人才者是天才。”只有夯实人才这一基石，企业发展才有了强力支撑。还有,要有责任意识。企业不仅仅是社会的一个经济单位，它已成为一个享有权利、也要承担社会责任的公民。换句话说就是，主动承担社会责任,不是愿不愿意,也不是要不要的问题,而是企业应尽的义务。如果割裂与社会的脐带关系,企业将一事无成。另外,要有文化意识。企业精神强调的是一种向心力和凝聚力,也就是对自己企业的忠诚和敬业精神。员工要有文化,企业要有敬业精神,企业家要有思想。没有文化,企业将一盘散沙,难以发展壮大。最后,要有发展意识。小平同志

说过:“发展才是硬道理。”创新意识也好,品牌意识也好,人才意识也好,责任意识、文化意识也好,目的都是为了发展。只有发展,才能多缴税,多解决就业,多发工资,为国家、为社会、为员工创造财富和幸福生活。

既然发展如此重要，如何发展则更重要。周耀庭认为，破坏环境、浪费资源的发展不能要，没有效益、重复建设的发展不能要，不讲科学、不可持续的发展更不能要。要科学发展、生态发展、绿色发展、低碳发展，将企业发展成果与员工共享，红豆集团连续三年为员工涨工资，仅 2010 年就上调员工三次工资，平均增幅达 496%。作为一个企业，在享受公共资源的同时，必须同时考虑社会的整体利益和长远发展，并自觉承担相应的社会责任，这是民营企业的责任，也是企业家的责任。

(谢昌君