

刍议企业文化建设专兼职骨干所应具备的素质和能力

□ 冯汉奎

企业文化建设的专、兼职骨干队伍,担负着对企业文化建设进行研究、协调、督导、考核的重要职责。在某种程度上讲,能否落实好企业文化建设的目标任务,能否推动企业文化建设沿着正确的方向步步深入、健康发展,关键是看这支队伍的素质和能力是否适应企业文化建设的需要。笔者认为,企业文化建设的专、兼职骨干队伍应当具备以下四个方面的能力。

第一,勤学善思,不断提高对企业文化的认知能力

对企业文化的认知水平,是建立优秀文化的第一步。所谓认知能力,就是对企业文化认识的程度、理解的深度和掌握的尺度,就是认识水平和业务能力。要加强学习。学习是提升认知能力的基础。每一名企业文化建设工作人员都应该认真地审视自己,静下心来,用心学习,用心思考,在弄通弄懂上下功夫,在消化、深化、转化上出成效。要善于思考。只有善于思考,才能适时提出适合本企业特点的企业文化建设的工作方向,准确提出企业文化建设的切入点和工作措施。要用辩证的观点、全面的观点、历史的观点、客观的观点、发展和联系的观点,认真

地分析本单位企业文化建设的现状,从思想深处、从理论与实践的结合上思考未来的发展方向和实现途径,找准工作的切入点和发力点。只有这样,企业文化建设才能朝着良性方向发展,才能够做到有的放矢,才能够符合时代的要求和企业和谐发展的需要。

第二,深谋远虑,不断提高对企业文化的策划能力

计划周密,策划到位,才能抓得到位、做得到位。企业文化建设必须要有一个规划,依靠科学的构想、可行的创意、周密的筹划、具体的载体来推动企业文化做深做细、做大做强,由零散变系统、由优秀到卓越。这就需要我们提高对企业文化的策划能力,以新的视野和境界,根据企业文化在不同发展阶段的不同需求,不断地提出新思路,想出好点子,拿出实办法。企业文化做与不做关键在认识,企业文化怎么做、做什么关键在思路。一要“精谋”。要注意参考和借鉴兄弟单位和本单位已有的成功经验和做法,从现有的问题和情况中寻找和确定解决的办法,力求把问题考虑得早一点、广一点、远一点、深一点。二要“广议”。策划的要义在于科学、可行。在实际策划过程中,要悉心听取各方面的意见,广泛集中民智,做到集思广益、博采众长。三要

“远虑”。就是要做好规划。好的规划是成功的一半。必须根据企业的行业特征和自身特点,挖掘企业文化底蕴,了解企业文化现状,在广泛调研、充分论证的基础上,紧紧结合集团公司企业文化建设规划,制定符合企业实际、科学合理、便于操作、长远目标与阶段性目标相结合的企业文化建设规划,认真解决自己的问题,杜绝只好看不用现象的发生。

第三,攻坚破难,不断提高对企业文化建设的推进能力

企业文化建设是一项关系企业长远发展的全局性、基础性工作,也是一项长期的、复杂的系统工程。真抓、会干,最重要、最关键的就是要突破重点、破解难点。只有不断提高突围破难的能力,才能有效地进行组织、动员、指挥、协调,推动全公司企业文化建设整体深入发展。一要善于抓重点。抓主要矛盾、抓重点工作,以之带动全面工作实现新突破。要从当前能做、有基础的工作做起,从应该抓、必须抓的工作抓起,持之以恒,常抓不懈,就会实现从量变到质变的飞跃。二要善于破解难点。企业文化建设的难点问题,就是企业文化究竟怎样深入到管理领域、通过什么途径进入管理领域。要破解

这个问题,就必须把企业文化建设的着力点放在“做现场、做岗位、做流程上”,通过逐步解决影响和制约企业文化建设深入的实际问题,不断增强企业文化建设的说服力,努力建设具有“肥矿”特色的企业文化与管理实践有机融合的机制和模式。三要善于沟通协调。实践证明,企业文化建设越向纵深发展,难度越大,越需要加强协调、综合配套、稳步推进。特别是随着企业文化向管理的渗透延伸,新、旧管理思想势必发生冲突,进而影响企业文化建设的深入推进。企业文化就像一辆满载的马车,需要上下左右一起使劲,需要党政工团齐抓共管。能不能稳步推进,能不能形成合力,综合协调非常重要,不仅要得到大家认可,还要得到大家满意。

第四,见微知著,不断提高对企业文化建设的校正能力

企业文化建设是一个不断探索和实践的过程,许多工作没有现成的答案,没有现成的东西,其最大的特点是个性比较突出。所以,企业文化工作的重心和工作中心必须要做到与时俱进,在实践中不断地调整、纠偏,提高对企业文化建设的校正能力,找到、找准企业文化“变”与“不变”的结合点,

是保证企业文化建设正确发展的重要保证。一是要注重信息反馈。在推进企业文化建设工作中,要全面准确收集信息,听取各方面的意见和建议,分析各项工作的实施情况和实际效果,发现工作实施中的缺陷,及时提出改进措施,实现超前控制,使我们的工作动态中保持科学性和正确性。二是要注重跟踪督导。要密切关注工作实施过程中出现的新情况、新问题,做到以快应变、以活应变,始终保持推进措施的可行性和工作的连续性。三是要注重校正策略。企业文化建设必然伴随企业发展而发展,永无止境。在推进企业文化建设过程中,不可避免地会出现这样那样偏离于集团文化之外的问题。对此,不能简单地对待,需要具体问题具体分析,采取有针对性的校正策略。对因认识问题造成的,要通过强化理念灌输、理论培训等,既教给他们一些基本理论,更要帮助他们澄清模糊认识,不断校正对企业文化思想认识上的偏差;对因方法、措施不当造成的,要通过对出现偏差问题的原因分析,指导基层单位在某些方面或某些环节进行“微调”;对于已经严重偏离集团文化之外的重大问题,要逐步调整,保持其相对稳定性,避免发生失误。

(作者单位:山东肥城矿业集团公司党委宣传部)

建立基于“决策”的奖励系统

□ 马士特

如果你闭着眼睛练习踢足球,也许经过几遍尝试后你就能掌握预测足球落点的技巧,但是如果周围伴有一些意想不到的干扰——比如一只小狗来追逐你的足球或一个邻居恰巧经过也来踢你的足球——预测出足球的落点对你来说恐怕就变得困难多了。我们不能全部避免基于结果的决策,但却可以减少对随机结果的依赖,下面是几种企业能够创造的更合适的奖励系统的方式:

1、改变思想的方式。公开地承认基于结果的奖励不是个理想的理念,特别是那些在复杂的不可预计的环境中运营的企业。

2、提供关键的标准。对一名经理的分析要从决策开始的时候就进行,如果他们是合格的只是环境改变了,不要惩罚他,当然也不要奖励他。

3、为好的决策制定创造标准。做一些合理的标准,明确这些是得到奖励的最基础的条件。好的决策是具有前瞻性的,能提供合理的信息,能考虑到所有的选择并且不会创造利益的冲突。

4、及时奖励好的决策。强化一种明智的习惯——将奖励与结果分开。关注结果是可以理解的,也是一种相对好的做法。基于决策的奖励系统将更复杂,但是“复杂”并不能成为不做某些事的理由,特别是这些事情能帮助更好地奖励和保留能为企业成长带来好处的员工的时候。

加强新形势下国有企业思想政治工作的思考

□ 刘庆平

日前,《中央宣传部、国务院国资委关于加强和改进新形势下国有及国有控股企业思想政治工作的意见》正式下发。《意见》对新形势下国企思想政治工作的开展作出了精心的谋划和部署,提出了要以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神教育;要以理想信念为重点牢固树立正确的世界观、人生观和价值观;要以思想道德建设为基础开展新形势下思想政治工作,把改革创新始终贯穿于国有企业思想政治工作的全过程,将对国有企业在今后加强思想政治工作起着巨大的推动作用。

一、加强国有企业思想政治工作的重要性和紧迫性

一直以来,改革发展与思想政治工作紧密相连,加强和改进新形势下国有企业思想政治工作就显得尤为重

要。但是,从现实操作中不难看出,企业思想政治工作与经济工作还是存在着“两张皮”的现象。当前,国有企业所处的社会环境、经营方式、经营策略都发生了根本性的变化,公司股份制改革和用工制度改革日益深化,农民工、劳务派遣人员的大量涌现及高校毕业生融入企业,而导致的新老交替、身份转换、文化程度的不一,促使职工队伍结构呈现出新变化新特点,职工思想观念多元多样多变趋势明显。加强和改进新形势下国有企业思想政治工作,是时代的要求,是深入贯彻落实科学发展观的要求。

新形势下的思想政治工作要紧跟时代和科技的发展,不断摸索新的活动和工作内容。2011年2月颁发的《中央宣传部、国务院国资委关于加强和改进新形势下国有及国有控股企业思想政治工作的意见》,使现代企业制度下的思想政治工作轮廓清晰地显现出来。国有企业在多年来的改革、发展、调整的方针中,大多数职

工由于工作、生活、经济压力的上升,可能会产生一些不良的情绪,这就需要我们对照新形势下思想政治工作的要求,帮助职工进行一定的心理调适,开展此项工作要有细致入微的工作作风,要贴近职工、关爱职工,把教育和服务结合起来,使其不良情绪得到宣泄,心理压力得到缓解,波动的思想得到稳定,并在解决实际问题的过程中达成共识。同时,要始终把握企业职工最关心、最直接、最现实的利益问题作为根本任务,要加强对就业、社保、收入分配、教育、住房等热点问题疏导,引导干部职工正确表达利益诉求。多做解疑释惑、增进理解工作,要为职工排忧解难,多办得人心、暖人心、稳人心的好事实事,真正把“群众利益无小事”的要求落到实处,提高职工幸福指数和福利待遇。

二、加强国有企业思想政治工作的实效性

思想政治工作在长期实践中积累了许多好经验好做法,必须大力继承和发扬。同时,要结合新形势任务的发展变化,研究新情况解决新问题,改进新途径创造新经验,增强针对性和实效性,产生吸引力和感染力。要发挥国有企业党组织政治核心作用,建立健全目标明确、责权分明、运转协调、渠道畅通的思想政治工作领导体制和工作机制,要不断探索研究新形势下思想政治工作的运行规律,充分调动企业基层党组织开展思想政治工作的积极性创造性。要依据国企改革形势的需要,确立不同时期不同阶段思想政治工作的主题,把党的理论路线、方针政策传达到每位干部职工,把党的温暖送到职工的心中,要深入基层到群众中去,了解他们的思想学习和工作状况,要耐心听取职工意见和建议,找准思想政治工作与职工所思所盼所忧的契合点,要实现思想教育从“说教式”向“引导式”转变,从“号召式”向“激发式”转

变,把着眼点放在启发干部职工的自我教育、自我认识、自我提高上,把先进性与广泛性结合起来。要做到动之以情、励之以求、导之以行、晓之以理。真正把工作做到职工的心坎上。不断增强他们对企业的认同感,使思想政治工作在与时俱进中成长发展,在市场经济中探索前进。

随着时代的发展,人们的思维方式也随着社会的进程而发生转变。思想政治工作要想达到可行的工作效果,离不开生动活泼、灵活多变的教育载体,内容和形式的统一是增强思想政治工作实效性的基础。我们在开展思想政治工作一定要寻找和采纳既适合教育的重点,才能赢得群众欢迎的方式方法,通过生动感人的教育形式,起到教育人、鼓舞人、激励人的作用,使广大职工在寓教于乐中陶冶情操,提高素质、升华思想。思想政治工作的艺术力,还表现在与广大职工相处的过程中有真情、说真话、办实事,要用朴实的语言结合现实中的

人和事,用心感人、以情感人,进而达到教育的目的。加强和改进思想政治工作的新途径新办法,不断丰富工作的内涵和外延。充分利用互联网、手机等新兴媒体广泛普及的趋势开辟传播渠道,更好地发挥大众传媒在职工思想政治工作中的作用。

总之,做好新形势下国有企业的思想政治工作,除了要明确其重要性、迫切性和实效性外,企业党委在做好思想政治工作中的领导职责要强化,企业行政领导要“一岗双责”。企业领导班子和领导干部要讲党性、重品行、作表率,自觉遵守廉洁自律的各项规定,以实际行动赢得职工的信赖。在开展思想政治工作的实践中紧跟形势,紧扣主题,紧贴群众,做到坚定信念、勇于创新,才能与社会主义经济的新形势相吻合,才能把思想政治工作做深做透。

(作者单位:铜铜冠信息科技有限公司)

“恃才”勤政 今与之鉴 ——大文豪苏东坡为官一方政绩显赫的历史探讨与现实启示

□ 罗 晓

我在图书馆借了一本宋词,闲来翻阅,被一位家喻户晓的文学家作品所吸引。这位文学家便是苏轼。为了更多地了解这位立于文化之巅的巨人,我开始查找、阅读与其相关的资料,随着学习的深入,我渐感惊奇,被这位千年难遇的英才所打动。我觉得用文字很难勾绘出苏轼的全貌,而我也想用无力而多余的语言去概括这位大师的才能,只是说说自己的感受,思考过的总结,当作一次再学习的机会。

大多数人都知道,苏东坡是一代文坛盟主,宋代最杰出的文学大家。他才华横溢,创作力旺盛,著述宏富,的确是立于文化之巅的巨人,但也决不仅仅如此。他也是新派的画家,伟大的书法家,还是工程师、酿酒实验者,政绩显赫的官员。

苏轼在文学艺术上有多方面的重大建树和深远影响:其散文与欧阳修并称“欧苏”,是唐宋八大家之一;诗歌与黄庭坚并称“苏黄”,开一代诗歌的新风貌,被公认为可与屈原、陶渊明、李白、杜甫比肩的诗坛巨擘;词与辛弃疾并称“苏辛”,为豪放词的开创者。这

些是历史给他的评价,但苏轼毕竟是近千年之前的人物,这些对他的评述并不能给大多数人以深刻而直观的感受,此文我引述几件苏轼的历史事实以为例。

20岁时苏东坡以一篇论为政的宽与简的文章高中进士。主试官是大文豪欧阳修,欧阳修对此文章的内容风格之美十分欣赏,以为必然是他的朋友曾巩写的。为了避嫌,他把本该为首卷(第一名)的这篇文章,列为第二卷,结果苏东坡名列第二。也就是说,苏东坡其实应该是在388位考生中名列榜首。即使是出现了误会,他也以全国第一流的学者知名于天下。欧阳修为当时的首相,也是文学权威,他说:“读苏东坡来信,不知为何,我竟喜极汗下,老夫当退让此人,使之出人头地。”后来他只对儿子说:“记着我的话。三十年后,无人再谈论老夫。”

苏东坡曾官拜“翰林学士知制诰”。这个职位永远是名气最高的学者担任,往往是担任首相的前一步。苏东坡这时已经接近顶点。在宋朝,“翰林学士知制诰”是三品,宰相是二品,一品则几乎没有颁赠过。在苏东坡任“翰林学士知制诰”期间,他拟了约有800

道圣旨,无不铿锵有声,妥帖工巧,简练明确,现在都收在他的全集中。圣旨的文字往往引经据史,富有例证比喻,苏轼写来轻而易举。苏东坡去世后,另一个姓洪的人接他的职位,他对自己的文采颇有期许,问当年侍候苏轼的老仆,他比苏东坡如何?老仆回答说:“苏东坡写得并不见得比大人美,不过他永远不用查书。”

才高的苏轼在很多地方担任过行政官员。他初任徐州太守时,就遇到百年不遇的大水。之前王安石曾设法疏理过黄河水道,但是空花了500万缗,工程竟归失败,负责工程的人畏罪自尽。那我们看看这位苏太守怎么做的?苏东坡为了抢救城池,有几十天不回家过夜,住在城墙上的棚子里,监督加强外围城墙。城中富人纷纷逃难,苏轼在城门口劝阻他们,以免引起人心惊慌。他说:“我不走,你们最好也不要走。”这样把大家劝回去。苏东坡还亲自参与了防堵工程的数字计算,而完成这项工程,需要数千人之众。苏轼在泥里跋涉,亲身到军营去见指挥官,要求他们合作,指挥官欣然应允,说:“大人都亲自监工,我们自然应当尽力。”洪水威胁徐州城45天,终于引入黄河

旧水道,城外大水渐渐退去,百姓欢天喜地,感谢全城得救。但是苏东坡对临时堤防感到不满,附以详细数字说明,修表呈奏朝廷,请求拨款,重建石头城墙,以防患于未来。后来苏轼在城东南建筑了一条水坝。在外围城墙上,由于苏东坡喜爱建筑,他兴建了一座楼,一百尺高,名之为黄楼,建堤建楼费了半年工。根据中国的宇宙论,宇宙中万物由金、木、水、火、土五行构成,黄代表木,黑代表水,黄土因具有吸水力量,所以可以克服水,老百姓得免于水灾,落成仪式举行时,全城万人空巷,前来参加。徐州人民只要提起苏东坡,无不感到亲切自豪,流露出钦佩的目光。根本原因是他在职期间恪尽职守,一心为民,做的都是与人民息息相关的事。

苏轼52岁时出任杭州太守,在短短一年半之间,为杭州人民做了很多工作,为杭州的发展做过巨大贡献。杭州城有50万人,却没有一家公立医院。苏东坡对此颇为不满意,他从公款里拨出两千缗,自己捐出了50两黄金,在杭州城中心众安桥,建立了医院“安乐坊”。据说,这是中国最早的公立医院。

不过要说苏东坡最关心的,还是杭州居民的用水问题,还有通过杭州城的运河淤泥。杭州海墙年久失修,海水与河水相混,充满淤泥,河床每隔三五年就要疏通一次。没有工程机械,河床挖出来的泥沙就堆在岸边百姓的家门口。运河长四五里,挖河不但使居民生厌,也很费钱,更糟的是船舶只由人、牛拉着走,盐桥河交通常乱得一塌糊涂。苏东坡请教专家,视察运河水位,订出两个阻止淤泥、清理整个运河的计划,耗时六个月完成。运河需要海水来行船,苏东坡仔细研究,确定盐桥河穿过闹街,不能有泥水,他们设计,让海水进另一条茅山运河,在南面钱塘江建立水闸,涨潮时关闭,退潮时打开,两条河在城北相接,海水通过郊区的运河,走了三四里,沉淀物早已落定,河水几乎完全没有泥沙。为了维持城中运河水位,他在城北又挖了一条河,与西湖相通。于是用水源源不断,疏通城内盐桥河的费用也免除了。运河水深八尺。老人说,这是空前未有的现象。

城中供水问题和运河交通一样重要。苏东坡试行不少措施,把西湖的山泉引入城内。本来有六个大井分布在

城中各区,但是净水干管常常遭破坏。苏东坡请教以前曾监修干管的七十岁老和尚,得知干管由大竹筒接成,经久耐用。苏东坡叫人全部换成陶制粗管,地下以石板保护。并将湖水引入北郊的两个新水库,供应军营用水。完成两个水库以后,杭州几乎每一个地区都可以用到两湖的清水。

苏轼在杭州任期不长,但他使全城实现了公共卫生方案,包括一个清洁供水系统和一座医院。他又疏通了盐道,修建西湖,稳定了物价,与朝廷及浙西邻省官员意见相左,以“虽千万人吾往矣”的精神,只身展开救济饥馑的工作,深得民心。

苏东坡文采盖世,为后世留下了无数的名篇,同时也为后世留下了更有意义的诸多工程。在杭州和徐州的作为,是他一生为官生涯中,勤政为民,与民同乐精神的一个缩影。苏轼为官一任,造福一方,是一位政绩显赫的官员。他是一个懂科学重民生、颇有远见的好官。苏轼的才能令人钦佩,而他的品质更令人崇敬,今人当向他学习,不断用人类创造的科学知识丰富自己的头脑,做一个对社会、对国家、对人民有贡献之人。