

从“大成”文化看烟草行业基层党建(下)

□ 邵建平

新形势下我国烟草行业党建工作所面临的挑战

当前,随着国际国内形势的巨大变迁,我国烟草行业面临着种种挑战和考验。一是社会的不断进步导致烟草行业的生存和发展空间逐渐变小。随着构建和谐步伐的不断迈进,广大消费者的文明化程度不断提高,再加上 WTO 和 WHO 的双重压力,烟草产品的吸食者正趋于减少,烟草商品的销售空间也在不断萎缩。

二是国际烟草发展格局的调整使我国烟草行业面临着很大的竞争危机。国际上一些烟草企业巨头不断展开激烈的兼并和重组,努力向外发展和扩张。目前,国际上几个烟草巨头企业还没有完全渗透到我国烟草市场中,但这是一种潜在的危险,随着 WTO 的不断推进,我们将最终会面临越来越大的竞争压力。

三是国家通过烟草行业所获取的税收收入所占比例正在大幅下降。目前,烟草行业对国家的税收贡献依然较大,但随着我国社会的建设和各项建设事业的不断推进,产业结构趋向规范和完善,社会经济趋向迅猛发展,经济收入剧增,国家趋向富强、繁荣,国家的财政收入渠道将会更加广阔,通过烟草行业所获得的税收收入所占比例也将自然大幅下降,在这种情况下,国家为适应诸如《烟草控制框架公约》等各种国际性约定,必将对国内烟草行业的发展方向及其职能、结构做重新定位,进而将影响到烟草行业的生存和发展。

四是烟区萎缩所带来的压力也在冲击着烟草行业。随着农村社会经济的不断发展,农民收入渠道逐渐增多,收入增加,再加上烟草种植本身存在的诸如程序复杂、用工多等弱势,好多烟农不愿种烟,导致烟区在一定程度上萎缩退化。另外,烟草行业自身发展条件和

基础存在许多滞后性与局限性,比如在人事制度、经营模式、内部管理等体制改革方面存在着一定滞后性;行业内部部分员工思想观念存在较大的保守性和局限性,行业开放性较弱,与外界接触与沟通不足;受种种原因的响应,行业内部人力资源、自然资源等更新较为滞后,得不到及时有效的补充、完善与发展。

烟草行业基层党建工作的对策思考

在严峻的挑战下,烟草行业要想在夹缝中求得进一步发展,首先必须要在内部党建工作上下功夫,打造一支高素质的行业领导队伍,强化行业内部各级党组织的决策和领导能力,尤其要强化基层党组织建设,提升其服务能力和贡献能力。俗话说“基础不牢,地动山摇。”烟草行业的基层党建是全部工作和战斗力的基础,是行业不断发展壮大的有力保障和必然要求。只有加强行业的基层党建工作,才能争取生存和发展的权利,提高行业在国内外市场的竞争力,才能有效应对巨大挑战,才能解决好一切问题。那么,如何进行与行业发展相适应的基层党建工作呢?我们的立足点又是什么?要回答这些问题,还要了解“大成”文化。

2010 年,云南省烟草专卖局(公司)把“大成”哲学精髓变成了一种文化让它走进了烟草行业,从此,它以其“国家利益至上、消费者利益至上”的核心价值观理念成为了烟草行业文化建设的一面鲜明的旗帜。“大成”文化体系包涵“利国、惠民、至爱”,短短三句话六个字,高度凝练了“大成”文化的精神实质。其实,它不仅仅代表了一个企业的一种文化和境界,它还是烟草行业一切党建工作的根本出发点和根本目标。目前烟草行业所面临的形式告诉我们,必须立足于“利国、惠民、至爱”的“大成”文化精髓,以服务国家、服务烟农、服务

卷烟企业、服务消费者、服务行业内全体职工为遵旨,以党的十七届四中全会以来我国创新和发展的党建理论体系为依据,积极探索,不断创新,加强行业基层党建工作,提升决策水平、领导水平和服务水平,不断增强行业的市场竞争力和贡献力,为行业的持续稳定发展提供坚实的组织保障。

一是强化党建创新和领导,激化基层党组织的生命力和创造力

一个党组织的创造力是生命力的保障。如何适应国内外形势的变化,增强基层党建的创造力是当前基层党建工作中一项重要任务。一是坚持思想上与时俱进,以改革创新的精神指导基层党建工作。坚持正确的指导方针,用“三个代表”重要思想和行业“大成”文化精髓武装基层党员干部的头脑,牢固树立“利国、惠民、至爱”的理念,不断提升其领导水平和服务能力;不断深化改革干部人事制度,着力打造高素质干部队伍和人才队伍;切实加强基层党员作风建设,加强反腐倡廉意识。二是不断打造强有力的基层领导班子,使其具备凝聚、号召全体基层党员的能力和不断创新工作的能力;进一步扩大基层党内民主集中制的运行机制,提高运行效果。三是坚持以改革的精神研究和解决基层党建工作中出现的新情况和新问题,不断探索基层党建工作的新形势、新途径、新方法,不断创新基层党组织的工作机制。

二是强化服务功能,增强基层党组织的凝聚力和感召力

抓好我们党的政治思想教育、纪律作风教育、民主集中制度建设归根结底就是为了把党员和群众团结起来,共同推进党的事业。一是将提升基层党员的凝聚力作为基层党组织的一项基础性工作、党建工作的重要组成部分,一项战略措施来抓,要从转变观念、健全制度、完善机制、落实措施方面有组织、有计划、有目的地将这项工作抓实、抓好。二是要把凝聚力建设作为一项系统性的工程放在新的历史条件下,与时代背

景和条件相结合,进一步延伸和发展其内涵,使它充分体现以人为本、尊重个人发展、传承共同理想等的时代特征。三是要把凝聚力建设作为一项基层党建工作的长期任务来加以看待,把它上升到一个更高的层面去研究和落实,以求求真务实的精神,坚持优良传统,融合时代精神,调整思想理念,变短期行为为长期任务。

三是努力促成基层党组织的思想、政治、组织领导方式的改革

要充分发挥基层党组织在行业发展中的堡垒作用,就必须保证它在行业基层的绝对领导地位。一是改进基层党组织的领导体制,切实形成以基层党组织为核心的组织体系。一方面,通过建立健全基层党组织的工作制度,规范党支部的权力运行,形成以制度办事的工作机制;另一方面,完善基层两个班子的协调配合工作机制,正确处理好基层党组织和基层业务领导组织的关系,积极推行两个班子成员的交叉任职,精简职位,提高效率;建立健全两个班子的议事规则和决策程序,完善两个班子的联系会制度。另外,要不断改进基层工作的形式和方法,积极探索抓党建促发展的有效形式和载体,提高基层对整个行业发展的贡献能力。根据烟草行业的实际,借鉴某些地方“双培双带”的先进策略,形成把党员培养成工作带头人,把工作带头人中的先进分子培养成党员,党员带动群众共同工作,共同为行业谋发展。二是改进基层党组织的管理模式,切实发挥基层党员的先锋模范作用。不断完善基层党员队伍的吸纳更新机制,改善基层党员队伍的年龄、知识和能力结构;通过完善民主生活会、党组织参与重大决议、民主评议等制度,不断规范组织内部监督程序,建立健全监督制度;建立无党员的“设岗定责”制度,即根据其自身情况设置合适的工作岗位和职责,最大限度地使设一个无职党员能够积极参与到组织工作和生活中来。

实效;通过娴熟的业务技能,融入到优质的服务中去,突出个性化服务理念,创新服务技巧,达到学以致用,提升工作质量的目的。

四是提高情趣,成就自我。由于职业的特性,营销人员往往不分春夏秋冬,风雨兼程奔波在客户之间,游离在市场之中,难免有些单调、枯燥的感觉。对此,营销人员要积极调整心态、提高员工职业情趣,以高度敬业的精神,感恩的心境去回报客户。每完成一件事实,为客户解决一个问题,心中就会充满成就感。

“炉火炖青非一日之功,冰冻三尺非一日之寒。”营销之路任重而道远,我们要对未来负责,为企业负责,终使明天更辉煌。

浅议通过对标堵塞企业管理漏洞

□ 李文

对标管理作为一种先进的管理方法,有助于进一步提升企业成本控制和费用控制,挖掘企业管理潜能,促进行业持续健康发展。开展对标工作,其主要目的是指导企业通过对标查找管理漏洞,进而分析原因、制定整改措施,切实加以改进。下面笔者就如何通过开展对标工作,堵塞企业管理漏洞这个问题谈谈个人的一些看法和建议。

对标理解全方位

就对标本身看,对标是一种高度契合行业特点的管理方法,是提升企业管理水平的重要手段。对标是具有系统性的管理方式,包含“比、学、赶、帮、超”活动,其灵魂是“标准的不断提升与创标”。

从行业层面看,开展对标工作是国家烟草专卖局提出的一项长期性、全局性、系统性的管理工作,是夯实基础管理,提升管理水平的重要抓手。我们应加强对人工成本、宣传促销、能源消耗、物流成本等成本费用控制,全面开展对标活动,查找管理差距和薄弱环节,确保商业企业三项费用率继续下降,促进企业管理水平不断提升,努力实现节约发展。

从企业层面看,对标工作关键要看成效,这是开展这项工作的意义所在,要通过对标管理,全面提升企业管理水平,促进企业寻找指标背后的管理差距、漏洞和缺陷,分析研究、制订措施、加以改进。

企业管理的现状 及存在的问题

一是成本管理意识淡薄。在总体上,烟草企业依然离市场有一段距离。但是节约开支,反对浪费,勤俭办事,这个基本方针在任何时候、任何地方都不会过时。一手抓增收,一手抓节支,哪一手都不能软。从江西省烟草系统 2011 年一季度的对标指标中发现,抚州烟草单箱卷烟管理费用 8268 元/箱,全省先进水平 27453,平均水平 58788,成本控制压力很大,管理意思有待加强。

二是劳动效率有待进一步提高。从江西省烟草系统 2011 年一季度的对标指标中发现,抚州市烟草系统平均人均劳动效率(箱/人)为 4923,全省系统平均水平为 568,先进水平为 8145,与先进兄弟单位还是存在较大的差距。抚州烟草系统自 2003 年 12 月份开始实施“减员增效”工作以来,一直处于停滞不前的阶段。减员不只是简简单单的减几个人的问题,减员的根本目的在于增效,在于工作效率和经济效益的提高。即:通过减员,改变过去那种因人设岗、人浮于事、效益低下的现象,建立能进能出的用人新机制;通过减员,合理调整劳动力投入,降低人工成本,以最小的投入取得最大的产出。减员增效机制的建立和实施,是增强凝聚力,维护职工队伍稳定,促进加快企业发展步伐,实现烟草发展战略的重要配套改革措施。

抓住对标管理四个关键环节,堵塞企业管理漏洞

笔者认为,对标管理是一个去伪存真、去粗取精,由此及彼、由表及里,运用方法论找出规律并把复杂问题简单化的过程。重点是要抓好发现差距、分析原因、研究对策、落实责任四个关键环节,实现持续改进。

一是发现差距。对标管理就是

是通过与先进企业的标准进行对比,找出与先进企业的差距,汲取先进企业的经验,取人之长,补己之短,有效提升本单位的管理水平的过程。要运用科学分析方法,注重对指标的同环比分析和与全省平均值和先进值的比较,发现差距。看到了差距,也就有了改进的方向。

二是找准原因。要深入挖掘差距背后的原因,着力改进短板,提升对标整体水平。要用数字说话,用事实证明,要主动地从本部门、本岗位查找原因,找到了原因,也就能够发现思想上存在的问题,从而找到需要改进之处。找到了原因,也就找到了企业发展的潜力,从而明确企业努力的方向。

三是研究对策。要提高对标管理意识,高度重视对标工作,逐步解决目前存在的问题。要加强部门协调,针对全市系统的薄弱环节,各相关部门要制定标杆体系,实行标杆管理,要防止部门化、走过场、流于形式、简单评比。要结合 ISO9000 质量管理体系,实施过程控制,展岗位流程再造,建立全面覆盖、全员执行、全程控制的制度体系。要通过开展专项整顿和专项检查,认真查找存在的问题,找出制度方面存在的缺陷,开展制度建设,使企业管理更清晰、更有条理、更有效率。要以简捷、直接、有效的方式解决问题,实现企业管理的精细化、标准化、科学化和规范化,实现资源效用的最大化,完善经济运行体系,提升企业的核心竞争力。

四是落实责任。对标的过程就是把企业发展的压力和动力,传递、分解到每一层级的管理者 and 员工身上的过程,要把对标工作目标与责任层层分解,任务到岗、责任到人,做到全员参与、分级控制、人人有责。为了确保对标管理取得实实在在的效果,必须建立对标考核制度,细化考核目标,将对标任务与绩效挂钩,做到奖惩分明。要通过对标管理的制度化、规范化、体系化入手,确保制度措施到位,要严格绩效考核,让员工明确如何开展对标工作,如何提升个人能力,从而提高企业的整体凝聚力和管理水平,使对标管理成为企业管理取得长效、实效、高效的工作法宝。

坚持对标工作的过程性和持续性

在对标过程中必须坚持过程性和持续改进,这也是行业推进质量管理体系建设的两大管理原则。

一是要坚持过程管理。要更多关注指标实现的全过程、指标改进的全过程、指标生成的全过程,在过程中寻找工作上的差距,寻找制度上、流程上的缺陷。通过对标,形成课题,有效解决企业在经营管理、成本费用形成过程、人员素质等方面存在的实际问题。

二是要坚持持续改进。对标的实质是一个持续改进、提升水平的过程。要通过对标,持续改进管理中存在的缺陷和问题,持续优化工作流程,持续改进工作方法,持续提出更高的标准、要求和目标。要通过对标,寻找管理上的“短板”,找到工作的突破口,制订相应的措施,实现持续改进和持续提升。

开展对标管理要把短期目标与长远目标结合起来,对标给行业、企业带来的变化,不仅仅是降低成本费用的问题,更多的是能够促进企业今后更加关注发展方式的转变,强化勤俭节约的意识,实现科学发展、节约发展,提升管理水平,打牢发展基础。

点滴积累推动营销能力提升

□ 李鹏

烟草行业是一个特殊的行业,拥有严密的服务网络,独立的供货渠道,这令行业内的员工普遍拥有一定的优越感。从某种程度上讲,烟草属国有垄断企业,因而职工的竞争意识淡薄,安于现状。

作为卷烟销售的营销员工,面对国际、国内卷烟发展的新格局,每人都要有危机感、紧迫感和责任感。因此在今后的营销工作中,员工的基本素质和业务技能都有待提高。

一是强化学习,坚持培训。常说学

无止境,卷烟营销不仅是一种行为,也是一门学问,有着学不完的东西。笔者所在市局新班子组建以后把员工培训作为头等大事来抓,省局轮训,市局不定期技能培训,区局每月的业务培训,这已成为制度。通过各级领导亲自来,极大丰富了员工的理论和知识水平,开阔了视野懂得了学习知识,提高自己业务能力的重要性,最终定位了自己的工作目标和方向。

二是崇尚自学,充实自我。尽管各级主管部门在学习上下了很大功夫,来提高职工的基本素质,但在工作的同时,营销人员更重要的是养成自学的良

好习惯。要善于观察,认真总结,深刻分析、不断积累新经验、新方法,由体力型逐渐向知识型过渡,把营销团队塑造成为一个知识全面、思维敏捷、积极向上、业绩一流、务实高效的专业团队。

三是学以致用,开拓创新。卷烟营销工作是一个综合性工作,对人员的素质和能力要求较高,这样才能适应现代企业管理和发展的要求。曾有人说过:一个没有创新理念的企业,将是衰亡的企业,只有不断地创新才能继续生存。烟草营销人员在工作上更要突出服务理念,要经常思考如何提升服务质量。要通过强化有效服务,简化流程,扩大

三个突破打造“学习型”专卖队伍

□ 骆玉松

今年是全面推进烟草专卖管理队伍转型之年,着力打造“书香专卖、规范专卖、文明专卖”是我们各级烟草专卖管理部门全年工作重点。打造“书香专卖、规范专卖、文明专卖”的前提是打造好一支“学习型”专卖管理队伍。笔者结合自身工作实践,个人认为,要想打造一支“真才实学”的“学习型”专卖队伍,必须要着重抓好“三个突破”:

一是更新理念,实现主动学习的突破。针对部分专卖管理人员思想观念上存在的“厌学”、“学用两张皮”错误倾向和“对创建活动不知如何下手”等实际问题,我们首先引导专卖人员树立“学用结合”的正确学习理念,使大家认识到学习不仅是为了获取知识或掌握技能,更重要的是通过学习,学会辩证思维,培养创新思维,提高执法监管技巧,以学习促进工作能力和工作效率提高。在这种“学习工作化,工作学习化”方法的引导下,可以有效地解决全体专卖管理人员“为什么学习,如何学习”的困惑。其次,组织专卖管理人员到廉政警示教育基地,通过听取案例介绍、观看

警示教育图片展、收看廉政教育影片,使大家明白光有自律意识还不够,依法行政要靠不懈学习提高来保障。开展进户、进社区换位体验活动,使大家真切感受无论是服务卷烟零售户,还是帮贫扶困,都离不开真实过硬的服务本领,进一步提高全体专卖人员自觉、自愿投入学习的主动性。

二是改进方式,实现深入学习的突破。把学习由以个人自学、单纯授课被动学习为主向以中队集中学习、互助学习的主动学习方式转变,切实增强学习效果。一是开展互助学习。依据专业岗位设置,建立窗口服务、市场巡查、执法办案等学习互助小组,每月确定一个学习重点,学习中小组成员之间相互启发、相互激励,取长补短,以小组的共同提高达到团队工作效率的提高。二是组织学习示教评比。学习好不好,不要以考试成绩论英雄,而是要求每名人员都当一回教员,教学内容侧重本职工作和每月学习重点,分析案例,回答大家的疑问,其他人员既是学生又当考官,在增长知识的同时,培育出团队协作的良好氛围。三是做到传统、现代学习方式并举。学习中,一方面,按强弱搭配分



组,利用以前传帮带的助学方法,传授经验,帮助学习,带动任务完成。另一方面,利用信息网络优势,建立试题库,全体人员上网学习答题,分管领导阅卷。充分利用论坛,相互交流,拓宽知识面,提高内在综合素质。

三是完善制度,实现持久学习的突破。一是以领导带头促学。分管领导、部门负责人及中队长要带头参加学习,带头教学示范,带头探索、学习新方法、新技能,在每一项学习实践中为其他同志做出表率,积极当好“学习型”专卖队伍建设工作的组织者、领导者和示

范者。二是以制度规范促学。制定年度教育培训计划和月度学习、教学重点。严格考勤制度,利用每周五学习时间、“每日讲堂”时间进行集中学习。建立教学评议制度,学习成果、工作经验共享,形成互学互评、互促互动的良好氛围。三是机制制约促学。将学习任务与业务工作同布置、同检查、同落实、同考核,增强学习的实效性。对每人、每组学习落实、学习成果转化每月一评,对中间人员、后进人员分类施教,进行再学习再培训再帮带,确保学习质量。