

谈如何做好新形势下国有企业思想政治工作

年初,中共中央办公厅、国务院办公厅转发的《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》中,提出了国有企业思想政治工作“要坚持以人为本、尊重人理解人关心人,坚持把解决思想问题与解决实际问题结合起来,努力提高国有企业思想政治工作科学化水平”的要求。根据马斯洛的需求理论,要实现解决思想问题与解决实际问题的最佳结合,就必须从职工群众的自身需求入手,才能充分彰显思想政治工作的强大生命力。

一、着眼于人的物质需求,创造良好的生活环境。近年来随着社会的发展进步,职工群众对生活环境、生活质量的要求越来越高。要做好思想政治工作,实现矿区和谐,就要随着企业效益的增长,不断提高职工收入,改善群众生活条件,让企业发展成果惠及全体职工家属。这既是做好思想政治工作的前提,也是广大职工群众的迫切愿望。近年来我们白庄矿在抓住市场机遇,千方百计增加企业效益,提高职工收入的同时,每年都广泛征求各方面的意见,为职工群众办10件好事、实事。特别是建成了面积达6000余平方米,设施完善,环境优美的时代广场,为广大职工群众提供了休闲娱乐的好去处;新建了停车棚、高标准的洗浴中心,建起了覆盖全社区、上下班道路、工业广场的地面电子监控系统;为每名职工配备了工作饭盒、水杯、专用包,成为职工井下工作必备的“三件宝”;实施扶贫解困工程,建立了扶贫解困基金,广泛开展领导干部结对帮扶活动等等,件件好事得民心,桩桩实事顺民意,受到了广大职工群众的一致欢迎和好评,职工群众建我家园、爱我家园的共建共享意识明显增强,凝心聚力、共谋发展的热情空前高涨,有力地推动了企业科学发展。

二、着眼于人的发展需求,创造良好的成才环境。企业间的竞争归根结底是人才的竞争。人才辈出是企业兴旺不竭的源泉,也是企业实现可持续发展的核心要素。特别是从我们矿区实际看,目前随着鲁西南煤炭新区开发的加快建设,以及新技术、新工艺、新装备、新管理方法的应用,都对职工队伍的素质、技能提出了新的更高的要求。因此为职工创造学习成才的良好环境,既是做好思想政治工作的需要,更是满足职工自身发展需求,推进企业可持续发展的需要。要进一步健全领导机制,形成党委统一领导,行政主要负责,工会组织实施,各方面相互配合的领导体制和工作机制,为职工素质工程的顺利实施提供强有力的组织保证。要进一步健全激励机制,建立和完善科学的评选机制、各类技术人才评价考核体系和职工素质提升机制,使各类人才工作上有作为,政治上有地位,经济上得实惠,创造优秀人才脱颖而出

出的良好环境,充分体现技术人才的价值。要逐步建立开放式的学习系统和技术练兵基地,通过开展一系列形式新颖、内容丰富,职工群众喜闻乐见的培训、练兵、比武活动,让广大职工积极主动地参与到学习活动中来,为职工钻研业务、学习技术、实现岗位成才、体现自我价值构筑广阔的平台。

三、着眼于人的精神需求,创造良好的文化环境。实现企业科学发展,既需要雄厚的物质基础,可靠的政治保障,也需要有力的精神支撑、良好的文化条件。随着经济的发展、社会的进步,职工群众对精神文化的需求变得比以往任何时候都更加迫切,健康丰富的文化生活已成为人们放松心情、温润心灵的“润滑剂”和“减压阀”。特别是矿区大多地处偏僻,远离城市,条件较为艰苦,文化资源相对缺乏,在紧张繁忙的工作之余,基层的职工群众呼唤着文化的人文关怀,渴望着精神的抚慰和激励。因此,必须大力加强群众性文化建设,积极为职工群众参与和享受文化生活创造条件,努力为职工群众提供内容丰富、形式多样的精神文化产品和服务,不断满足职工群众多层次、多方面、多样化的精神文化需求,让他们在良好的社会氛围中教育自己、丰富自己、提高自己,在多姿多彩的文化活动中享受美好生活。

四、着眼于人的心理需求,创造良好的稳定环境。稳定是发展的前提和基础,是职工群众的根本利益所系,也是职工群众的强烈愿望。各级领导干部务必从“发展是第一要务,维稳是第一责任”的高度,始终绷紧维护稳定这根弦,坚持把稳定工作与改革发展、安全生产、经营管理等工作同步研究、同步部署、同步检查、同步考核,切实把这项工作放在心上、抓在手上、落实在行动上,不折不扣地把上级各项维护稳定的措施落到实处。要始终坚持抓早抓小抓苗头,有的放矢地做好深入细致的思想政治工作,及时了解和发现问题,及时化解各类矛盾纠纷,把功夫下在预防上,把工作做到位;做到家,牢牢掌握工作主动权,确保万无一失。要坚持内紧外松的原则,用心把握,用心工作,用心落实,综合运用各种手段,及时妥善化解各类矛盾。对因工作不落实、失职渎职造成重大影响和引发不稳定问题的,要严格按照规定严肃追究有关人员的责任。要进一步加大治安防范力度,继续扎实推进平安矿区建设,全面落实打、防、管、控等各项措施,确保职工群众在家放心,出门安心。并且真正让职工群众得到实惠,看到变化,从而进一步增强企业的凝聚力,向心力,凝聚起共谋发展的强大合力,推进企业又好又快发展。

(山东肥城矿业集团白庄煤矿党委书记 韩洪运)

坚持“三贴近”原则 做好企业员工思想工作

思想工作是企业生产经营工作的基本点,时刻抓好这一工作,是把握企业经营活动的正确方向,为各项工作提供强大思想动力的根本保证。而在这一过程中,坚定不移地坚持“三贴近”原则,则是实现企业思想工作有效落实的重要前提。

“三贴近”即贴近实际、贴近生活、贴近群众。思想工作要在“三贴近”上取得新进展,这是十六大以来,以胡锦涛同志为总书记的党中央提出的一项重要要求。对于企业而言,其思想工作,更是具有举足轻重的重要作用。它可以保证企业的正确发展,为企业的创新提供强大的精神动力,也可以为企业的生产、经营和正常的工作秩序提供坚实的思想基础,创造良好稳定的工作环境,从而增强员工的凝聚力、战斗力,使大家一心一意为企业谋发展,提高企业的经济效益,促进企业的兴盛。因此,在思想宣传过程中,坚持“三个

贴近”,坚持走群众路线,实事求是地做好员工的思想宣传工作,是促进企业的思想宣传工作不断前进的必径之路。

在企业的思想宣传工作中,坚持“三贴近”原则,就是要求思想工作要从企业员工的实际需求出发,弘扬主旋律、提倡多样化、做到思想性、艺术性、观赏性的统一,使思想工作与企业员工日益增长的文化需求相结合,为宣传思想工作奠定更加坚实的群众基础。对于新汶矿业集团这样一个国有特大型煤炭企业来说,其思想工作所面对的对象就是广大员工。只有充分调动每一位员工的积极性,让员工人尽其才,才尽其用,把他们的聪明才智和创造力最大限度地发挥出来,为企业的兴旺发达增砖添瓦,才能促进企业的基业长青、持续发展。因此,企业的思想工作必须时刻坚持“三贴近”原则,不断创新,与时俱进。同时,在坚持这个

原则过程中,还必须根据企业发展的不同阶段和不同情况,针对不同的工作对象,制定不同的工作内容,做到“因人而宜”“因事而宜”,只有这样,才能避免空洞的“说教”,才能使广大员工心悦诚服地接受政治思想的宣传与教育,才能把个人的成长需求与企业的发展壮大视为一体,把“小我”真正地融入“大我”的发展之中,从而真心实意、自动自发地为企业的发展贡献力量。

坚持“三贴近”原则,做好思想工作,还必须与为员工解决工作、生活中的实际困难结合起来。每一名员工的家庭情况,工作环境,文化素质,实际情况等都会有所不同,他们对党的方针、政策的理解,对自己所做工作的认识、看法也会不同。重视并解决他们遇到的实际问题,对于加强员工思想教育,解决各式各样的思想问题,有着不可或缺的重要作用。如果不注重解决员工的实际

问题,不解除他们的后顾之忧,就不会使他们有更多的精力投入到工作上,思想教育就会脱离员工,脱离实际,就难以收到真正的实效。因此,加强和改进思想工作,必须既讲道理,又办实事;既要使党的思想方针政策深入人心,把企业的发展战略和规划宣传到位,又要倾听员工呼声,了解员工情绪,关心员工疾苦。只有认真贯彻落实党和政府的各项政策,多做得人心、暖人心、稳人心的工作,把好事办实,实事办好,做员工的贴心人,才能使企业的思想工作落到实处,才能够把广大员工的积极性引导好、保护好、发挥好,化消极为积极,化被动为主动,调动一切有利的因素,团结一切可以团结的力量,全力以赴,去创造企业新的更加辉煌的明天!

(山东新汶矿业集团矿工报主编 李毓韬)

煤炭企业建设学习型基层党组织的探索

党的十七届四中全会将“建设学习型政党”作为重大而紧迫的战略任务写进了《决定》,并提出“建设学习型党组织,使各级领导班子成为学习型领导班子”。这是党中央在总结党的建设基本经验,深刻分析我党面临形势,准确把握政党建设基本规律,作出的关乎我党的一项治本之策和长远之计。而党的根基在基层,建设学习型基层党组织是建设学习型党的基础工程,必须高度重视,持之以恒,抓紧抓实抓好。

一、明确建设学习型基层党组织的重要意义

建设学习型党组织,是适应新形势新任务的必然要求,是提高广大党员干部综合素质的重要举措;是企业在激烈的市场竞争中保持优势,赢得未来的重要理论工具。当今世界,知识经济蓬勃兴起,科学技术日新月异。面对世界经济一体化带来的新挑战,如何把各级党组织建设成为顺应时代发展要求,能够应对各种风险和考验,具有较强创造力、凝聚力和战斗力的坚强集体,是每一个党组织必然面临而又必须回答好的一个紧迫问题。社会要进步,企业要发展,必须有强大的人才支撑,必须有强有力的发展带头人,实现跨越式发展。而跨越式发展的根本动力来源于创新,创新能力的增强又依赖于掌握知识,持

续学习。只有把基层学习型党组织建设提到重要议事日程,摆在突出位置,才能把建设学习型政党的战略任务切实落到实处。当前,全党正在广泛深入地开展学习实践活动,这是推进基层学习型党组织建设的好载体,我们要以学习实践活动为切入点,充分认识建设学习型党组织的重要性和紧迫性,从领导班子、基层组织、党员主体和学以致用等方面下功夫,努力营造良好的学习环境,形成浓厚的学习风气,率先在煤炭企业建设成为学习型党组织,促进企业又好又快发展。

二、掌握建设学习型党组织的方法和途径

建设学习型党组织没有统一的模式,必须要在继承和发扬传统做法的基础上,力求创新,创造出富有自身特色的、适合实际工作的新方法。根据实践,本人认为建设好学习型基层党组织,要做好以下几个方面的工作。

(一)转变观念,确立建设学习型党组织的新理念。学习是个人进步和发展的需要,同时也是事业进步和发展的需要,因此全体党员要确立“学习为荣,终身受益”“终身学习”的新理念,逐步形成一种讲学习、愿学习、比学习、会学习、促学习的良好氛围。要确立工作学习化、学习工作化的理念,把学习融入党员自身的工作和各

级组织的工作中,使学习成为重新塑造自我、完善自我的过程,成为积极进取、开拓创新的不竭动力,不断学习借鉴先进的理念来创新、发展,推进学习型党组织的建设。

(二)区分层次,重点选择学习内容。在煤炭企业,要重点在企业中从事高级管理、关键技术岗位工作的高级管理人才和高级工程技术人才,要重点加强特色理论、政策方针、法律法规,以及高、精、尖技术的学习与研究,从而更好的服务于企业的科学发展;对各类专业技术人员要根据不同专业特点、不同职位要求,重点围绕企业安全生产过程中紧缺的生产技术、经营管理理念等方面加强学习,促进企业的安全发展;对于普通党员,各党支部应该以继续开展“建学习型区队、创学习型班组、做学习型个人”为主题的系列学习创建活动为载体,从而不断提高党员队伍的整体素质,为推进企业的科学发展提供坚实的智力支撑。

(三)精心设计学习载体,营造学习氛围。建设学习型党组织,必须有实实在在的载体,吸引广大党员广泛参与,才能增强这项工作的实效性、感召力和吸引力。在充分利用和完善原有的学习载体的基础上,充分运用现代科技手段,结合市场竞争和企业发展的需要,注意专业 and 岗位的对口和实效性,设计和拓展灵活多样,能够满足各层面党员干部学习需要的新载体,为组织学习和党员个人自学创造条件。

(四)建立和完善各类学习考评、激励机制。一是要建立和完善责任机制。要按照“第一责任人”的工作职责,切实负起“组织、指导、保障、督促”等方面的责任,以强有力的责任机制确保党员干部学习的落实。企业领导班子要带头学习,领导干部率先垂范,把自身打造成一个学习型的领导集体,同时,要全力推动学习进程,把学习自觉导入企业管理,以人的发展为中心,实现企业可持续发展的目标。二是要建立和完善考评机制。要经常检查督促,并按定性定量两个方面进行考核评估,与安全生产、经营管理一同列入干部年度绩效考核内容,要把学习培训与上岗转岗、职务聘任、职称评定、工资待遇、奖惩兑现结合起来,引导员工积极参加学习培训,鼓励员工充分施展才能,达到为企业企业发展而积极工作的目的。三是要建立和完善激励机制。要充分发挥先进典型的示范作用,通过大张旗鼓的表彰和宣扬,形成比学干帮超的氛围,在党组织内部营造刻苦学习、勤奋工作、争先创优的良好风气。

创建学习型党组织是一项长期的系统工程,需要持之以恒的决心和毅力,需要锲而不舍的探索 and 追求,需要一点一滴的长期积累,我们要以学习的态度来推进学习型党组织的建设,做到实践一步,总结一步,学习一步,前进一步,促进企业又好又快发展。

(山东华泰矿业有限公司党委副书记 张健)

浅谈企业文化建设在企业发展中的作用

随着知识经济和经济全球化的发展,企业之间的竞争越来越表现为文化的竞争,企业文化对企业的生存和发展的作用越来越大,成为企业竞争力的基石和决定企业兴衰的关键因素。

一、企业文化推动企业提高核心竞争力

谈起企业的竞争力,人们耳熟能详的就是产品的质量和技术的领先,而很少有人提及企业的文化建设。企业的文化建设表面上看是“务虚”的,但是实际上,却是有着实实在在作用的。一个企业如果不注重企业文化建设,那它就好比是一个人不重视维护自己的声誉,久而久之,人们对他的信任感就会逐渐地消失。况且,一个企业如果没有了文化的支持,那么,它也就不会赢得顾客的长期认同。同样,要想锻造一个有广泛影响力的

企业,如果不重视企业文化的建设,那愿望只能是海市蜃楼。总之,构成企业核心竞争力的,既是人才,也是技术,而更重要的是其所特有的一种企业文化,并且是一种能凝聚人心的管理模式。因此,若想建立企业独有企业文化氛围,必须从以下两个方面着手。一是硬性方面的,比如管理,比如制度,这是一个原则性的问题,任何人都不能够逾越,都不能够妥协,也不能够通融。二是软性方面的,比如在紧张有序和规范化的管理机制下,如何营造一个健康、和谐与文明的工作和生活环境,是企业增强自身凝聚力和向心力的关键所在。换句通俗的话说,就是一个企业的管理要有人情味,要让自己的员工有一种归属感和主人翁精神,要对自己的员工做到尊重、信任、关怀、教诲、激励和约束,要让他们不愿意走才行。企业文化的内容简单明确,价值观得到组织成员的广泛认

同,在这种价值观指导下的企业实践活动中,企业的主要成员会产生使命感,员工对企业及企业的领导人、企业形象将产生强烈的认同感。这是企业文化成为企业发展内在动力的基础。

二、企业文化促使企业可持续发展

众所周知,物质资源总有一天会枯竭,但是企业文化却是生生不息的,它会成为支撑企业可持续发展的支柱。世界上著名的长寿公司都有一个共同特征,就是他们都有一套坚持不懈的核心价值观,有其独特的企业文化。企业文化的本质体现在其核心价值观上,企业成长的可持续关键是它追求长治久安的核心价值观要被接班人确认,接班人又具有自我批判的能力,这样就能使核心价值观在适应技术与社会环境变化的前提下得以继承和延续。近年来,众多企业所提倡的第

二次创业,其目标实际上就是可持续成长。第二次创业的主要特点是淡化企业家的个人色彩,强化职业化管理,把人格魅力、个人推动力变成一种氛围,形成合力,以推动和引导企业的正确发展。虽说没有好的企业文化的企业也可以成长,但没有好的企业文化的企业却难以实现可持续成长。没有文化就好像没有灵魂,没有指引企业长期发展的明灯,因而无法获得牵引企业不断向前发展的动力。文化不解决企业赢利不赢利的问题,文化只解决企业成长持续不持续的问题。从这个意义上说,企业能否不断长大成为世界级企业,成为长寿公司,与企业文化建设的成败有着密切关系。因此,如果一个企业没有好的企业文化,它就会失去持续发展的动力,最终走进失败的深渊。

良好的企业文化是企业

业网罗人才留住人才的制胜法宝

在当今社会,知识经济时代的来临使人才成为企业生存和发展的关键。企业取得大量的优秀人才,并留住人才,对企业的发展来说是非常重要的,因为这些是能够推动企业实现升值的人力资本。

对这些人才的争夺已经成为当前国际竞争的一个重要方面。中国加入世贸组织后,跨国公司纷纷看好中国市场的发展潜力。在中国本土企业和跨国企业争夺资源和市场的同时,越来越多的中国本土优秀人才也成为国内外企业竞相争夺的目标。这就使人才争夺战愈演愈烈。然而在这个人才争夺战中,“最重要的不是金钱,而是企业文化。”如果单纯以金钱报酬为标准,只会造成员工没有归属感,频繁跳槽,企业不敢投资对员工进行培训,长此以往,形成恶性循环,对人才成长和

企业发展都会造成消极影响。优秀的企业文化的魅力是巨大的,它会使员工非常热爱集体,有时达到一种难以想像的地步。对于知识型员工来说,物质不再是非常重要的东西。他们不全是经济人。根据马斯诺的需求层次理论可知,人类的需要是分层次的,由低到高。它们是:生理的需要,安全的需要,尊重的需要,社交的需要,自我实现的需要。物质需求是最底层的需求,当物质满足了之后,就会有高层次的需求。此时物质利益对他的吸引力就非常小了。因此,作为企业,单凭靠高薪,高待遇是不容易网罗人才、留住人才的。因为只凭借高薪是无法满足他们高层次需求的。只有企业文化才会对他们起到很强的吸引作用,使他们产生强烈的归属感。

(兖矿集团南屯煤矿党委办公室 李静)