

突出“三个坚持” 做好思想政治工作

□ 赵磊

思想政治工作是党的优良传统和政治优势,在当前社会经济改革发展的新形势下,迫切需要我们在继承中发展,在坚持中创新,充分发挥思想政治工作的重要作用,为企业的健康发展提供强有力的精神动力、思想保证和智力支持。

一、思想政治工作要突出实效性,坚持虚功实做。想实招、办实事、求实效是做好思想政治工作的关键。只有把解决思想问题和解决实际问题相结合,把实事办好、好事办实,才能增强企业的凝聚力和向心力,收到实实在在的效果。一要坚持与业务工作紧密结合。实践表明,思想政治工作一旦脱离业务工作,就失去了生命力,难以发挥其应有的作用。而人的思想问题,往往是在各项工作中产生并通过工作活动表现出来的。结合这些工作去做思想工作,就能使思想政治工作做到点子上,避免流于形式或空谈。二要坚持解决思想问题和解决实际问题相结合。思想政治工作主要体现在意识形态领域,它不像生产经营那样具体、直观,弄不好就容易显得空泛。解决这个问题最好的方法就是从员工群众最关心的具体事情抓起,把思想道德观念等无形的东西融入到办实事的有形载体中去,使员工在得到实际利益的同时,解开思想上的疙瘩,这样思想政治工作才能有吸引力、说服力和感染力。三要坚持耐心的思想教育和严格管理相结合。精神的鼓舞能够产生内在的力量,制度的约束能够形成规范的行为。企业员工思想道德素质的提高,良好习惯的养成,既要靠耐心细致的思想教育,也要靠严格扎实的科学管理,这样才能把自律与他律、内在约束与外在约束有机结合起来。

二、思想政治工作要突出时代性,坚持继承与创新相结合。随着企业改革发展步伐的进一步加快,企业思想政治工作面临的内容、任务、对

象都发生了很大变化,如果继续沿用以前的老办法、老经验,不进行创新、改进和突破,思想政治工作就很难达到预想的目的。要继承和发扬以往思想政治工作好的经验和做法,紧密结合企业生产经营实际,力求贴近实际、贴近生活、贴近职工,努力探索员工群众喜闻乐见、易于接受的教育方式和方法,确保把各项工作做到职工群众的心坎上,最大限度地调动和激发他们的工作积极性和创造性,更好地为企业的中心任务服务。思想政治工作工作者要切实转变作风,关口前移,重心下移,牢牢把握职工思想脉搏变化,掌握基层员工思想动态,把握工作的主动权,清淤除障,化解矛盾,做到对普遍性的问题早定制度,约束在前;对倾向性的问题早定措施,防范在前;对苗头性的问题早打招呼,教育在前,从而把各种不良思想倾向和苗头性问题消灭在萌芽状态,解决在初发阶段。

三、思想政治工作要突出引导

性,坚持正确的舆论导向。一是在唱响主旋律上下功夫,要紧紧围绕企业的中心任务,加大宣传力度,积极探索富有震撼力、感染力的宣传形式,动员、引导和鼓舞员工积极参加到企业建设发展上来;二是在打好主动仗上下功夫,宣传思想工作要采取攻势战略,在“主动”二字上多动脑筋,多下功夫,根据新形势、新任务的需要,主动策划和设计宣传的内容和形式,充分发挥舆论宣传的指导性、科学性和艺术性作用;三是在对上、对外宣传上下功夫,要立足于企业形象宣传,大力宣传企业改革发展成果及工作中的好经验、好做法,把企业的良好形象在社会上树立起来,把企业的优质产品在社会上叫响,把企业干部员工的高尚精神在社会上广泛传播,以此来增强企业的凝聚力和吸引力,提高企业的知名度和美誉度,为推动企业生产经营等各项任务的完成提供强有力的精神动力和思想保证。

(作者单位:肥矿集团白庄煤矿)

建设三维网络体系企业文化初探

□ 张文

积极构筑具有特色的三维网络体系企业文化,要充分考虑时代发展的客观要求,结合企业发展实际,从多角度、全方位研究制定企业文化建设的指导思想、战略目标、战略方针和实施方案。对于煤炭企业来说,要发挥大政工的优势,必须建立一个党政工团齐抓共管的领导机构,保证企业文化建设目标的实现。煤炭企业的行业特点要求严格规范的管理。要实现三维网络体系企业文化建设目标,必须着力搭建五种平台,激活三项机制,把企业经营管理水平推向新的高度。

搭建五种平台

1、精细化管理平台。7S 管理是一种精细化管理模式,该模式分解落实 7S(整理、清洁、准时、标准化、素养、安全、节约)的 22 项要素,对每项行为规范制定出切合实际、便于操作的具体考核标准,与每个人的经济利益直接挂钩,形成规范化的制度,使每名员工明确该干什么,达到什么标准

要求。

2、安全管理平台。在规范安全重点排查、安全隐患定级、领导分工、边远地点轮流覆等项制度的基础上,在调度室实行双汇报制,建立管理卡片,进一步加大了走动式管理力度,做到了对现场检查出的问题“分析、解决、处置和反馈”四落实,建立了岗位、班组、区队、专业、矿井五级隐患排查制度,将现场的每一台设备、每一处设施、每一个岗位的责任范围、管理标准、隐患排查等全部量化分解,明确责任人动态考核,对岗位、班组、区队、专业、隐患排查制定详细的流程,严格隐患排查、整改、验收、消号制度,促进了现场隐患的及时整改,形成从“排查—整改—落实—验收—考核”的闭环管理,构建起“四位一体”安全闭环管理体系。

3、质量标准化平台。从“抓基础,抓基层”的“双基”建设入手,提高质量标准化达标水平,注重细节,从每条巷道、每个工作面、每台设备做起,对照标准查找不足,有针对性地制定整改措施,奖罚兑现,推进各专业质量标准化工作整体发展。不断加大安

全资金的投入,建立健全安全监测监控系统,努力实现“从零开始,向零奋斗”的安全目标。

4、全员学习平台。不断改进全员学习的内容设置与考核方式;针对矿井发展的不同时期和安全生产的实际需要,及时调整学习内容,实现学习与生产的紧密结合,不断降低考核成本;开展全员军事化轮训活动,切实增强了员工的团队意识,加大日常行为规范和岗位行为规范的实施力度。

5、行为养成平台。根据《员工文明行为规范及考核细则》,从抓员工一般文明行为,延伸到提高员工的理想信念、言行举止、礼仪道德水平,注重考核和督导的统一;各基层单位高度重视“手指口述”操作法的学习和推广,采取集体学习与员工自学相结合的做法,组织员工利用班前会、安全活动日及业余时间学习“手指口述”操作法要领,做到熟记于心;开展争做文明员工,争创文明岗点的活动。

激活三项机制

了他人的合法权益,增加了社会的不稳定因素。因此必须探索出一套行之有效的方式以更好保护当事人利益,维护社会稳定。笔者认为应从以下几方面入手加以防范和治理:

(一)大力加强公民道德建设,完善诚信体系。当前在我们实施依法治国战略的同时,也必须积极加强社会主义精神文明建设,加大公民思想道德教育和培养力度,促使广大公民树立正确的价值观、利益观,以诚待人,完善诚信。让公民都认识到虚假诉讼是一种可耻的行为,从而减少虚假诉讼体系行为。

(二)完善立法规定,加大惩戒力度。在我国目前司法实践中,有关虚假诉讼的规定是存在缺位的,只有通过完善的立法,才能更好地防范虚假诉讼。首先在民事方面,笔者认为应将虚假诉讼规定为一种独立的侵权行为并明确其民事责任。虚假诉讼者采用虚假的方式诉讼,极大地损害了第三人的合法权益,构成了对第三人的侵权。既然有侵权就应有赔偿,有损害就应有救济,法律就应该规定诉讼受害人享有提起损害赔偿之诉的权利。赔偿范围应包含物质损害和精神损害两方面,损害严重者,还可加入惩罚性损害赔偿制度,只有这样才能加大虚假诉讼者的违法成本,使之不敢铤而走险。其次在刑事方面,笔者认为应将虚假诉讼纳入犯罪范畴,但是目前根据我国刑法只对刑事领域伪证行为做了规定,但未涉及民事领域,这也使得虚假诉讼者有机可乘,所以我们应该修改现行刑法第 307 条规定,将伪证罪扩大至民事领域。只有这样才能使虚假诉讼者望而却步。

(蒋凤高 王云鹏 张长云)

1、“四位一体”考核机制。确立安全、生产、经营和学习力四大考核目标,整合管理体系,创新考核机制,实现绩效考核升级。

2、愿景激励机制。开展以“理想、信念、形象”为主题的“员工生涯设计”活动,并将个人设计在各区队会议室统一制作成牌板,接受员工监督,使其对照自我设计经常自查,加强自我约束,并接受员工评议,整改提高,做到人人自觉,珍惜“岗位奉献期”。

3、典型引路机制。通过构建“典型人才库”,在全矿培养和造就一批具有煤炭企业特色的先进任务和先进集体,逐步形成典型培养的长效机制。

三维网络体系企业文化经过几年来的构筑实践,彰显了企业文化在提升企业形象、促进企业管理提效、提高员工队伍素质等方面的魅力,充分证实了先进的符合企业发展实际的企业文化建设对于增强企业凝聚力、提高企业核心竞争力、促进企业可持续发展有着重要作用。

(作者单位:山东新陶阳矿业有限责任公司)

浅议煤矿成本对标管理

□ 赵卫国

对标管理又称标杆管理,起源于上世界 70 年代的美国。最初是人们利用对标寻找与别的公司的差距,把它作为一种调查比较的基准,后来对标管理逐渐演变为寻找最佳案例的标准,加强企业内部管理的一种方法。对标管理是对生产经营管理中的各种投入产出指标进行筛选、归集和分类,选择重点项目和关键指标,对照历史或行业最优指标值,进行纵向、横向的比较,深入查找和分析自身存在的差距与不足,进而改进现有生产工艺、管理制度和作业流程,挖掘内部潜力,达到节支增效、提高竞争力的一种有效管理方法。

一、煤矿开展成本对标管理的现实意义

煤矿属于资源采掘业,基于煤层赋存条件的不可预见性、生产工艺的复杂性,以及安全方面的要求等,生产管理的难度大,现场投入的可控性较差。加之不能正确处理投入与产出的关系,导致企业在成本管理上存在诸多弊病。而对标管理基于其适时性、针对性和相关性,对促进煤炭企业成本管理工作有很强的现实意义。

1、对标管理的适时性,有利于加强成本控制。传统的成本管理以事后的统计和分析为主要手段,对标管理则要求从历史数据中找出最优指标值,作为成本预算、过程控制和成本分析考核的基准,贯穿与成本管理的全过程,特别是企业内部对标,可以对煤炭成本定额、实物消耗等指标及时地加以纵向、横向地对比分析,及时发现差距和问题,进而改进生产工艺和流程,加强成本的过程控制,降低资源消耗。

2、对标管理的针对性,有利于成本指标设定。对标管理在筛选各项投入产出指标时,针对煤炭企业的生产特点和管理模式,从设计、生产、供应、销售各个环节入手,通过纵向和横向对标,增强了成本指标测算的针对性,为确定成本指标提供有效的参考依据。

3、对标管理的相关性,有利于加强成本考核。对标管理的基础是“标”,即相关指标的最优值,包括超支率、丢失率、消耗定额等,这些都是量化指标,而成本管理的关键在于考核的定量化。因此对标管理和成本管理具有很强的关联性,对标管理可以找出客观差距,为进行成本考核、改进管理中存在的问题提供现实依据。

二、煤矿成本对标管理的应用实施

1、制定对标计划,确保对标计划与企业战略一致。在确定对标计划时,要认真分析企业现状,成本对标计划的制定不仅要考虑与本企业的发展战略相一致,还要考虑与上级的全局战略相一致。把成本对标计划放在企业的全局来制定,可以针对企业的不同管理层面所关注的关键问题,综合考虑,使制定出的对标计划科学合理,增加计划可操作性和成功率。

2、结合实际,选准对标指标。在确定了成本对标计划以后,要从成本指标中筛选出有实际意义的指标,然后找出关键指标的最优值作为对标的依据。此项工作是对标管理的关键环节。在成本对标中,相关的指标是材料、电力、工资、修理、办公、差旅、折旧、安全费、维简费、塌陷费等,而这些指标中关键的是前六项可控成本,可以在相近产量规模的矿井间,选择各类指标的最小值作为对标指标,也可以采用本企业指标的历史最小值或者上一级组织下达的控制目标作为对标指标,这些根据企业的实际情况和指标获取的难易程度,将所有关键指标即对标值按照对标计划进行组合排列,形成一套综合的对标指标体系,作为预算编制、过程控制和绩效考评基础依据。

3、比照对标,寻找指标差距。对标的方式有两种,即纵向对标和横向对标。纵向对标是从本企业的历史指标数据中,筛选出指标最优值进行对比,结合生产工艺、过程环节、消耗定额等综合评价,找出差距,分析产生差距的主客观原因,进而采取措施,完善管理制度,改进控制机制。纵向对标的关键在于细化指标内容,要从最基础的业务环节入手分析对标数据,因为环节越细化则客观性的影响因素越少,更容易找出差异的原因。横向对标是在同类企业、同行业、本区域(省内)、国内企业之间,根据企业状况合理选定标杆单位,按照确定的对标计划,选择关键指标进行对比,以指标差距为载体,采用模型分析、比率分析、回归分析等方法,找出成本管理中的问题和不足,明确薄弱环节的“症结”所在,从而制定切实可行的整改措施,改善管理方式。

4、改进革新,缩小管理差距。寻找对标差距,发现差异原因,并非最终目的,开展对标管理更为重要的是针对存在的问题实施改进革新方案,用于生产经营管理实际,缩小与标杆单位的差距,不断提升企业管理水平。煤炭企业提升管理水平的关键在于借鉴、引进标杆单位先进的管理方法,通过对标管理,重点完善和改进在企业成本控制中各个方面的管理措施,并井下生产设计开始,到煤炭升井后的洗选加工、销售,实施“低成本、高效益”管理模式,挖掘内部潜力,加强过程控制,实现由“粗放型管理”向“科学管理、精细管理”的转变。

三、煤矿开展成本对标管理应注意的问题

1、建立对标指标统计数据库。成本对标的基础是各类相关指标的历史最优值、设计值、平均值、先进值等指标数据,为确定对标工作的顺利开展、需要按照业务性质和范围对各项指标进行分类统计,并随时补充完善,由各部门根据管理的需要从不同角度进行筛选和归集,建立与自身业务相关的对标指标体系和指标统计数据库,成本控制等部门可以按照需要进行分类统计等,以满足不同层次、不同角度的对标管理和分析需求。

2、充分运用信息化的技术手段。煤炭企业生产过程复杂、环节多、数据分散,仅依靠手工计算和分析对比工作量很大,直接影响对标管理的质量和效率,必须借助信息化的手段来完成,应充分运用网络资源和系统应用平台,实现信息共享,增加信息获取量,提高数据分析的准确性和及时性,并运用图

标表示、预警提示等功能,为领导决策提供简洁实用的信息支持,提高对标管理的效果。

3、注重实物消耗量对标分析。煤炭生产的一个突出特点是生产过程中的资源消耗不构成产品实体,并且安全质量要求对生产有很强的约束限制。基于这一特点,井下作业必须严格保证工程质量和设计要求,不能随意减少资源投入,以价值指标来评价投入产出的效果并不切合实际。因此在设计对标指标体系时,应以实物消耗为主,重点分析生产过程中各个作业环节的实物消耗,尽量减少价值变动对分析结果的影响,提高煤炭企业成本对标管理的实用性和可操作性。

4、评估调整,持续改进提高。及时对成本对标管理的结果进行评估,达到预定目标,将实践中有效的管理措施进行总结归纳;达不到预定目标,则及时分析、调整,重新确定对标计划和标杆单位以及指标体系,进入下一个循环,持续改进和提高。通过内部政策调整、绩效考评、完善制度等进一步规范

和激励约束,建立起节支增效的长效机制,促进管理目标不断向最优方向发展。

(作者单位:山东肥城白庄煤矿有限公司)

对虚假诉讼有关问题的思考

所谓虚假诉讼,是指当事人通过不合法的动机和目的,利用法律所赋予的权利,采取虚假的诉讼主体、事实、证据的方式提起诉讼,使法院做出错误的民事判决和裁定,从而达到非法侵占或损害他人合法权益的行为。由于现有法律的欠缺,使得一些虚假诉讼得以得逞,严重侵害了诉讼一方当事人及第三方当事人的利益,给法院带来了许多困难,损害了司法权威,浪费了司法资源。

一、虚假诉讼产生的原因

虚假诉讼作为一种特殊的社会现象,就目前而言,笔者认为主要有以下几方面原因:

(一)社会诚信的缺失。目前我国正处于社会主义初级阶段,个人利益的获得、自我价值的实现已成为许多人取舍的唯一价值标准,而且我国尚未建立起良好的诚信体系,部分公民价值观、利益观发生严重的扭曲,虚假诉讼可能带来的巨大利益迎合了这种心理需求,导致虚假诉讼逐年增多。

(二)法律规制的缺位。法律对虚

假诉讼者规制力不够,惩戒度不强也是虚假诉讼增多的重要原因。根据先行法律规定,法院即使不支持虚假诉讼者的诉讼请求并判其败诉,至多损失其所交纳的诉讼费;即使虚假诉讼者被查出,至多被法院处以 15 天司法拘留和 1 万元的罚款。这种极低的风险成本与可能获得的巨大利益相比显得微不足道,使得虚假诉讼者铤而走险。

(三)监督制度的缺失。虚假诉讼者主要意图就是通过诉讼程序获得法院的法律文书,从而达到实现损害他人合法利益使自己获得相关不法利益的目的。他们不是将诉讼作为明辨是非的平台,所以他们大多数会以调解的方式结案。根据最高人民法院《关于人民检察院对于民事调解书提出抗诉人民法院应否受理的批复》,检察院无法对此提出抗诉。因此由虚假诉讼达成的调解书,人民检察院也无法抗诉,也就无从监督。

二、虚假诉讼的防范和治理

虚假诉讼不仅破坏了我们的公平正义的法治环境,使公众对法院的司法公信力产生了质疑,同时也侵害