

实施党建绩效管理 扎实推动创先争优活动深入开展

□ 山东能源煤矿集团梁宝寺能源公司党委书记 金奎德

山东能源煤矿集团梁宝寺能源有限责任公司坐落于曾子故里,济宁市嘉祥县梁宝寺镇,于2006年建成投产,是一座年产原煤300万吨、拥有固定资产20亿元、年上缴税金6亿元的现代化矿井。近年来,公司党委牢固树立“企业要发展,党建是关键”的大局意识,“有作为就有地位”的责任意识,“抓党建也是抓发展”的发展意识,明确活动主题,创新活动载体,丰富活动内容,拓宽活动渠道,有力推动了创先争优活动扎实开展。我们的主要做法是。

一、深化认识,提升境界,创新创先争优活动载体

思想是行动的先导,认识的高度决定工作的力度。要推动创先争优活动深入扎实开展,其首要问题是解决对活动内涵的深刻把握和认知水平的不断提升。为此我们从深化思想认识入手,进一步加大学习的力度,召开党委理论中心组学习会、研讨会、报告会进行学习交流,举办学习班、演讲会、知识竞赛加深对活动目的意义的认识掌握。通过学习交流,澄清了部分党员干部存在的创先争优活动只是党委几个部门的事,搞得好不好与推动企业发展关系不大,对加强党的建设作用不大等方面的错误认识。并一致认为,在基层党组织开展创先争优活动,是巩固和拓展深入学习实践科学发展观活动成果的重要举措,对于进一步抓好学习实践活动整改落实工作、完善长效机制、促进学习实践成果转化为工作成效,具有十分重要的意义。特别是在当前企业进行调结构、转方式促进企业经济又好又快发展的关键时期,要使创先争优活动不断开创新局面,更好地服从服务于企业发展,就必须创新载体,拓宽活动渠道。正在公司党政一班人为创先争优活动寻找新的载体时,集团公司党委下发了《关于探索实施党建绩效考核的意见》,并将我公司定为党建绩效管理试点单位,为我们深化创先争优活动指明了方向,打开了思路。党建绩效管理其目的是加强党建工作,更好地发挥基层党组织的战斗堡垒作用和共产党员的先锋模范作用,推动企业健康发展。而创先争优活动也是重点在基层党组织和党员中开展活动,最终目的也是为了发挥二者的作用,促进企业健康发展,可以说党建绩效管理是创先争优是一脉相承、相辅相成的。为此我们把党建绩

效管理与创先争优活动紧密融合在一起,最终确立了以实施党建绩效管理为载体,以创先争优活动为主线,狠抓党委、党支部、党员三个作用发挥为重点的工作思路。经过了易其稿,制定下发了《关于深入“开展创先争优、争做梁矿先锋”活动的实施意见》、《关于实施党建工作绩效考核的意见》及《党支部党建工作绩效考核办法》、《机关部室党建工作绩效考核办法》、《党建工作创新成果评审办法》等一系列配套文件,实现了基层党建工作科学化、制度化、规范化,为创先争优活动深入开展开辟了广阔的发展空间。

二、抓住关键,强势推进,全面实施党建绩效管理

实践让我们认识到,党建绩效管理是一项系统工程,要想充分地把党委、党支部和党员的作用发挥、能力要求与企业发展需求融为一体,使政治优势转化为企业核心竞争力,必须抓住关键,汇集党建各项要素,凝聚各方力量,让党建源泉充分涌流,发展合力竞相迸发,形成百舸争流、千帆竞发的良好局面。在党委绩效管理上。我们把基层党支部书记作为管理重点,着力打造政治引领力强、推动发展力强、改革创新力强、凝聚保障力强的“四强班子”。在认真总结近年来党建工作经验的基础上,制定下发了《基层党支部书记责任目标考核意见》,将基层党支部书记工作范围划分为组织管理、岗位工作和自身建设三部分,把考核指标确定为管理活动指标、岗位职责建设指标、否决指标和特殊加分项4大项18条,根据每一点具体内容的重要程度设定分值,为各基层党支部书记考评提供基本的量化标准。为保证考核的公平公正,公司成立了基层党支部书记考评领导小组,由公司党委书记任组长,公司党委委员为领导小组成员。考评小组对支部书记一月一检查,一季一考核。在考评过程中,重点抓支部书记的自我评议、相互评议和考评领导小组对支部书记逐个进行量化考评三个环节。为使考评结果充分体现工作实效,《意见》特别规定了一项党建工作特殊加分项目,根据支部书记对党建工作所作贡献的情况,给予1-8分的加分。最后,按照组织管理活动指标考核得分占40%、岗位工作指标考核得分占40%、自身建设指标考核得分占20%三项分数相加,再加上党建工作特殊加分,得出支部书记最终考评得分。并根据考核评分情况,对支部书记进行奖优罚劣,从而解决了少数人

员执行力不强、不敢负责、不愿负责、不会负责的问题,对工作中存在的工作懈怠、不负责任、失职渎职的人员进行责任追究,杜绝了见事迟、动作慢,把“易事”推成“难事”、把“简单事”搞成“复杂事”的疲沓懒散作风,有力推动了党建工作健康发展。

在基层党支部绩效管理上。我们将支部工作与安全生产实际工作紧密结合起来,制定了《党支部党建工作绩效考核办法》,该办法主要内容基本涵盖了“党章”对基层党组织规定的任务,将党支部工作分解为组织工作、党风廉政工作、信访稳定工作、思想政治工作、工会工作、团支部工作、安全教育工作等7项指标,每一个项目设定相应的分值,总分为100分,明确工作标准和扣分标准。要求各党支部每月进行一次自查自评,按照标准认真补缺补差,确保党支部各项工作全面规范到位;公司党委每季度对各基层党支部开展一次督查,就基层党建工作进行有侧重点的面对面指导,对督查中反映出的突出问题、差距以及在面上有倾向性的重点问题,督促相关党支部及时采取有效措施加以整改;每年对基层党支部进行一次综合审核,根据党支部一年来的工作动态和完成任务情况核定年终考核分数和考核等次;同时,公司党委还进行不定期抽查,通过实地了解、随机询问、明察暗访等方法途径全面掌握实际情况,为准确评价基层党建工作成效和开展各类“创先争优”活动提供参考依据。考核结果分为“优秀”、“合格”和“不合格”三类,对优秀党支部,按照工作性质不同,分别对单位党政负责人给予1200-3000元的奖励,取得前三名的单位,对党政负责人再分别给予200-600元的嘉奖,对不合格党支部和后三名的单位对等扣罚。同时明确规定,年终考核结果为优秀的党支部,当年方能有被授予各类先进集体称号的资格;考核结果为不合格的,取消年度内各类评选的资格,并对班子成员举办培训班,分析存在的问题,提高班子成员党建工作水平。

在党员绩效管理上。我们坚持以点带面,创新实行了党员岗位绩效管理,结合岗位分布情况,根据新时期党员保持先进性的标准要求,对全公司500名党员全部设岗明责,制定岗位先进性的“十大标准”,最大限度地调动党员发挥作用的积极性。在此基础上,各支部结合党员的岗位职责、目标任务的具体实际,以岗位能力、岗位文明、岗位贡献为内容,制定党员岗位目标百分量化考评办法,逐人制订党员岗位目标考核责任状,上岗党员做出年度目标承诺,由党务工作部统

一印制《党员岗位管理职责手册》,将每位上岗党员的年度岗位目标、承诺载入《手册》,做到上岗党员人手一册,并作为年终考评的依据。对党员承诺履职情况,每年进行一次考评,考评采取“双评一公示”的方式进行。即由党支部组织党员大会,按照党员述职、群众代表测评、党员互评、支部鉴定、结果公示的步骤对党员进行严格评议。在党员互评、群众代表测评时实行票决制,其中党员投“评议票”,群众代表投“满意票”。同时,结合“七一”活动的开展,对活动积极、作用发挥好、有一定示范带动作用的岗位,明确为“党员示范岗”,对岗位作用发挥好的党员,授予“优秀共产党员”称号。对履行岗位职责较差、群众评议基本满意及以下达到40%的党员,及时给予告诫,有针对性地开展工作教育和帮助。目前,公司已评选出“党员示范岗”75个,“优秀共产党员”150名,较好地带动了广大党员立足岗位多奉献。

三、务求实效、落地生根,激活党建工作创新力

从实施党建绩效管理以来,公司党建工作中存在的问题得到了较好的解决,各级党组织的创造力、凝聚力、战斗力明显增强,党员干部的先锋模范作用充分发挥,创先争优工作步入程序化、规范化的轨道,公司各项工作有了全面提高。

一是增强了创先争优工作的科学性。党建绩效管理的实施,使各级党组织在创先争优中做到选有条件、评有标准,增强了严肃性,改变了随意性,有力地激发了创先争优的活力,扩大了创先争优的影响,提升了创先争优的质量。机电科主井车房三名党员,带领8名员工,在每班坚持隐患排查,时时确保系统安全的基础上,通过改进主井底装载控制系统的程序,使装车时间由原来的128秒减少到122秒,每天可多提煤600多吨创效益几十万元。为更好地为采掘一线服务好,公司党委在井下辅助、地面单位和机关部室开展了为一线服务活动,每月由采掘单位对各辅助单位、地面单位和机关部室服务职能履职情况进行打分测评,低于90分的每降低1分扣罚单位(部室)工资总额的10%,连续三个月低于90分的,对部门负责人诫勉三个月。此举有力提高了服务意识,杜绝了门难进、脸难看、事难办等问题的发生以及吃、拿、卡、要现象。

二是增强了各级党组织的创先争优意识。绩效管理使各级党组织目标更加明确,改变了无所谓的模糊认识,

端正了创先争优思想,把更多的精力放在党建工作上。为维护企业稳定,公司党委创新提出了“四预八步”信息闭环管理机制。“四预八步”信息闭环管理,即在抓好信息采集、分析归纳、整理汇报、情况反馈,实现“预知、预测、预报、预警”的基础上,重点针对排查出的影像安全、生产、治安、稳定等苗头性、倾向性的不稳定、不和谐因素,依次按照“信息锁定启动预警、分类编码建档立卡、研究措施提出建议、报呈领导签批意见、责任单位承办处理、跟踪督导落实整改、情况反馈效果评价、考核奖惩销号存档”八个工作流程步骤的落实,从而达到信息处理的良性闭环管理,去年共收到33件次信访举报问题,都得到了妥善、及时处理,办结率达到100%,有效维护了企业的持续稳定发展。为确保企业安全生产,机关党组织充分发挥政工科室包区队人员抓安全教育的主动性和积极性,分三班到各单位进行督导,通过宣讲、提问、检查、强化督查等方式,有效提高了班前班后会的质量,变以往工作安排由被动分析总结为超前预防部署,保证了现场安全生产的顺利进行。

三是增强了各级党组织的党建工作主动性。各级党组织化压力为动力,增强了工作的主动性和积极性,改变满足现状的现象,创新思路,开拓进取,有力促进了基层党组织的各项建设。综掘三区党支部紧紧围绕区队安全生产实际,以党员“学技练兵、攻坚破难”为目的,狠抓质量标准化建设,该区党员负责的-708北翼回风巷和3412皮顺,在集团公司每次达标验收中都被评为精品头。通防工区党支部积极开展党员“比、做、赶、帮、超”活动,对在学习中出现突出的党员进行每月300元的个人奖励。促使其他党员向先进学习,推动全区各项工作再上一个新台阶。

四是有力地推动了企业各项工作的开展。2010年公司产量、进尺、销量、销售收入、上缴利润、员工收入等主要经营指标全超计划,全超同比;全员工效、人均产值、吨煤利润率创出全省同类矿井先进水平。特别是实现利润79712万元,人均收入51万元,均创历史新高。今年1-4月份累计生产原煤98.35万吨,实现利润33097万元,再创历史同期最好水平。企业先后荣获“全国煤炭系统企业文化示范矿”、“全国企业管理优秀单位”、“第六届中国企业教育百强”、“山东省省管企业先进基层党组织”、“山东省省管企业文明单位”、“山东省煤炭企业思想政治工作优秀企业”、“山东省煤炭系统职业道德建设十佳单位”、“山东省十佳煤矿”等荣誉称号。

国有煤炭企业安全文化建设模式与路径

□ 山东能源新汶矿业集团郭庄煤矿 尹雪峰

进入新时期以来,国有煤炭企业在社会历史的变革中,始终居于支撑国民经济发展主力能源供应者的地位。因此,立足企业实际,着眼于以人为本的生产观,大力建塑和培育旨在根本改变煤炭从业者安全生产心智模式的安全文化,是进一步提高矿井安全生产能力实现企业安全发展的重要途径。

煤矿企业安全文化可表述为:以创造一个安全、舒适、高效的生产条件和人文环境为目标,以“以人为本”的理念为指导,以已有的安全生产实践经验为基础,以激发员工的内在潜能为动力,以系统工程理论为整合方法,上下齐心协力,建立起可靠的安全保障体系。

主义、集体主义为核心,以培养提高员工素质,实现生产安全为目标,建设有中国特色的社会主义安全文化。坚持从企业安全生产实际出发,依靠各级政府,继承和发扬企业优良传统,建设具有个性特征的安全文化。

一、安全文化建设的模式

我们认为,煤炭行业安全文化的模式可以概括为“二层论”,即分为宏观层建设和微观层建设。宏观层是指,国家的相关政策法律、行政管理、监督检查条例等政策理论性指导层;微观层是指,包括具有企业特点的安全文化及具体实施内容,概括起来主要有安全管理文化层、安全物质文化层、安全环境文化层、安全精神文化层等四部分。其中,安全管理文化层是基础,安全物质文化层是保障,安全环境文化层是改善,安全精神文化层是核心。从两层模式可知,煤矿安全文化的途径可以按照“两条动力线”来进行。一条是宏观“外在动力”线,是国家法律法规保障下,国家机关、政府实施的各级煤矿安全监察、地区安全监察机构的法制外力。涵盖了组织机

构、政策法律、行政执法等完善的监督管理体系。另一条线则为企业内部,外在在动力线的要求和保障下,着眼于以人为本,保障职工生命安全的内在自发的动力需求,称之为“内在动力”线。两条线同时作用于企业的安全生产,并形成煤矿安全文化体系和理论体系。

安全文化微观层建设

1.安全管理文化层建设
安全管理文化层建设,包含制度文化建设和管理模式确立两个要素。制度文化层是安全管理的纲目和规则,管理模式是实现安全制度的途径和方法。

2.安全物质文化层建设
企业安全物质文化是指整个生产经营活动中所使用的保护员工身心安全与健康的工具、原料、设施、工艺、仪器仪表、护品护具等安全器物。安全物质文化,物质是文化的载体,又是文化发展的基础。生产中的安全物质文化体现在:一是生产技术、生活方式与生产工艺的本质安全性,二是生产和生活中所使用的技术和工具等人造物及与自然相适应有关的安全装置、用品等物态本身的可靠性。

3.安全精神文化层建设
安全精神文化层,是安全文化建设的核心层。安全生产的主体是人,安全文化的最终目的和改变目标也是人。建设安全精神文化层,就是围绕实现人的本质安全化,利用文化管理的手段建立起人的正确安全价值观、塑造出人的安全操作行为能力。

二、煤炭企业安全文化建设的途径

安全文化建设是一个系统工程,是由很多系统所构成,需不断完善锤炼才能形成,并需不断提高。煤矿安全文化建设途径就目前而言,需要政府、社会、企业的共同努力。从宏观和微观层面来看,安全文化建设途径需要从四方面着手。

1.加强和提高安全文化建设的领导和认识
企业领导应将安全文化建设作为一项长期目标,提高对安全文化建设的认识,对企业安全文化建设实施领导,为企业提供思想、政治、组织上的保障,研究企业安全文化建设的方针、目标、任务和内容及相应的措施,把安全文化

与精神文明建设有机地结合起来。

2.强化职业道德建设,规范企业和职工行为

职业道德建设是以为人民服务为核心,以集体主义为原则,以爱祖国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义为基本要求,把社会文化与安全文化统一起来。

3.建立安全文化网络

安全文化的建立需要各级政府部门和企业共同构建,按照各自工作业务管理范围健全制度,形成安全文化网络。

4.安全文化的培育

安全文化并非是一朝一夕自然形成的,而是在长期的生产实践中精心培育起来的,各级领导应成为安全文化的直接体现者,这是倡导安全文化最有力的榜样作用,也是安全文化树立鲜明的旗帜。

结论:国有煤炭企业安全文化建设是一个庞大的系统工程,是由多因素组成的,它是关系国家的形象、职工群众的生命安全的大事,“责任重于泰山”,虽然前面有许多困难和问题,只要我们坚定信心,克服困难,改进工作,深入实践就能攻克一个个难关,建立起有中国特色的国有煤炭企业安全文化。

创新思想政治工作 要更加注重人文关怀

□ 贾庆格

近日,中央下发《关于加强和改进国有及国有控股企业思想政治工作的意见》,站在时代和发展的新高度,提出了新形势下国有及国有控股企业思想政治工作的重大意义、总体要求、主要任务、责任体系和保障机制组织领导,是当前和今后一个时期做好思想政治工作的纲领性文件。《意见》强调:“加强和改进企业思想政治工作,注重人文关怀和心理疏导,引导干部职工用正确方式处理人际关系、表达利益诉求”。这一重要论述,体现了我们党以人为本的执政理念,是新形势下加强和改进思想政治工作的重要途径。注重人文关怀和心理疏导,需要在坚持党的思想政治工作优良传统的基础上,探索建构民主、疏导、尊重、关怀的思想政治工作新模式,更好地做到尊重人、理解人、关心人、爱护人、发展人。

坚持“三贴近”,注重人文关怀。思想政治工作注重人文关怀,必须坚持贴近实际、贴近生活、贴近群众。思想政治工作贴近实际,就是从人们的现实处境和切身利益出发,关注人们的价值、权益和需求,关注人们的生活质量、发展潜能和幸福指数,有效缓解人们的思想矛盾、心理冲突和情感困惑;贴近生活,就是跟上生活变化的新节奏,传递生活变化的新信息,针对人们在学习、成才、交友、婚恋、求职、就业、健康、生活等方面遇到的问题开展教育;贴近群众,就是要想群众之所想,急群众之所急,办群众之所盼,真诚倾听群众呼声,真实反映群众愿望,真情关心群众疾苦,努力满足群众需求,并根据不同对象的具体情况,讲究教育的层次性,注意工作的渐进性,增强针对性和实效性、人情味和亲和力。

加强心理疏导,促进心理和谐。所谓心理疏导,就是通过激励、劝导、释疑、倾听、同情、理解等方式,促进人们改善认知、情感、态度、个性和行为,缓解心理压力,克服心理障碍,促进心理健康,实现心理和谐。注重心理疏导,促进心理和谐,应大力营造助人为乐、见义勇为、诚实守信、敬业奉献、孝老爱亲的道德风尚,塑造自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态,促进家庭和美、邻里和睦、人际和谐,在全社会形成和衷共济、和谐相处的良好氛围;加强心理健康教育,引导社会成员学会心理调节,正确对待自己、他人和社会,正确对待困难、挫折和荣誉;完善心理疏导机制,加强社会成员心态的预测和预警,加强社会沟通,畅通交流渠道,防止不良心态积累恶变,营造良好的社会心理环境。

改进方式方法,提高工作水平。充分运用体现人文关怀的教育方法,有利于提高思想政治工作的针对性、实效性和吸引力、感染力。从近年来矿集团企业思想政治工作的实践探索看,主要有这样一些方法可以运用:一是正面教育法。就是对受教育者进行正确引导和正面激励,以培植人的自尊心和自信心。二是情感体验法。就是从教育对象的生活实际出发,选择贴近实际的教育主题,设置富有意义的教育情境,引导受教育者自主思考、自我体验。三是沟通对话法。就是在教育者与教育对象之间建立和谐的交往关系,营造宽松的心理氛围,通过平等沟通、互动交流,达到教育的目的。四是自我教育法。就是引导受教育者联系自己的思想实际、工作实际和生活实际,通过自我激励、自我调节、自我管理和自我修养,逐步实现自我完善。