

后金融危机时代企业职工思想政治问题及对策

□ 陈贞彬

在企业发展中如何发挥职工的作用,已经成为现代企业管理的研究课题之一。发挥职工作用,解决职工中存在的思想问题首当其冲。职工思想新则企业新,职工思想兴则企业兴。企业深化改革,经营机制转换,制度创新,无疑会给职工的思想观念带来深刻的变化。当今时代,有色金属行业面临新一轮洗牌,后金融危机时期的硝烟依然没有散去。面对严峻的形势,如何让思想政治工作发挥其优势和作用,更好发现职工思想中存在的问题,及时寻找出解决对策,对于保持企业稳定,促进企业发展具有极其重要的现实意义。

关于规范执行和解协议签订工作的几点思考

□ 郭兆斌

从执行工作的司法实践看,执行和解历来具有快速简便的优势,能有效地节约执行资源,提高执行效率。但是,近几年来,在各地法院的执行办案中,不同程度地出现了当事人借执行和解拖延债务、转移资产、诱使申请人丧失权利等情形,甚至出现执行法官强制当事人达成和解等不正常现象,严重损害了执行和解的权威和效率。笔者认为,要想充分发挥执行和解的作用,切实提高执行和解的效力,在签订执行和解协议时应做到“三个明确”。

一、明确执行和解协议签订的前提条件

一是被执行人确实暂无履行能力或者立即全面执行被执行人的财产,将会给被执行人的生产生活造成不可逆转的负面影响。

二是需双方当事人自愿且共同向法院提交执行和解申请,经人民法院审查准予后方可进行协商签订。

二、明确执行和解协议的内容范围

双方当事人和解协议中可以变更生效法律文书确定的履行义务主体、标的物及其数额、履行期限和履行方式,但这必须要有以下的约束:

其一,所协商的内容必须限制在着眼于解决生效法律文书确定的义务范围之内,双方当事人不能将与生效法律文书确认义务无关的其他经济纠纷一并纳入在协商范围之内。

其二,所变更后的标的物应是法律允许流通之物,且无重大质量瑕疵。

其三,履行期限不能不加节制的无限制延长。笔者认为,约定的分期偿还期限不宜超过三年,以免当事人之间的经济关系长期处于悬而未决的状态。

三、明确执行法官的审查职责

虽然执行和解协议由当事人双方自愿签订,但执行法官对所签订的执行和解协议,仍应从以下几方面进行审查:

第一,达成和解协议必须是双方当事人真实意思的表示。如果由于外力因素使得当事人一方或双方违心达成和解协议,必然会损害权利人的利益,也可能会造成当事人以后再一次提起诉讼而消费更多的时间和精力。

第二,被执行人是否具备履行和解协议的条件,是否存在被执行人利用执行和解拖延执行逃避执行的可能。被执行人应说明履行和解协议的能力和条件或者提供相应的执行担保。执行法官对被执行人履行和解协议能力的审查情况,应及时记入执行日志。

第三,执行和解协议是否违背社会公共利益和公序良俗。经审查,执行和解协议违背社会公共利益和公序良俗的,要向当事人说明和解协议无效,案件执行程序继续进行。

当前企业职工思想呈现出极大的活跃性及多方面的问题

一是普遍存在着因后金融危机引起的忧虑感。受后金融危机影响,不少企业生产经营形势依然不容乐观,导致职工对企业的悲观态度和观望态度增加。其中一些年龄较大、没有一技之长的职工更是表现出了焦虑情绪,担心企业效益下滑之后,自己及家人生活没有保障。

二是按部就班,因循守旧,普遍缺乏创新精神。由于企业管理中长期存在的问题,一是使职工形成了“各司一职”、“事不关己,高高挂起”的思维定势,市场观念、效益观念和创新竞争意识相对淡薄,对改革、创新缺乏激情,工作不求有功,但求无过,安于现状;二是缺乏一种有效的竞争激励机制,职工队伍中未能形成一种刻苦钻研,积极创新的氛围,有的职工每天就是随波逐流,得过且过,缺乏紧迫感和危机感。

三是主人翁意识淡薄,作风

不扎实。在当前复杂的形势面前,有些职工思想模糊,认识不到位,利益面前缺乏大局意识,困难面前缺乏主人翁精神,缺乏拧成一根绳,共度艰难的精神。

当然,以上职工思想中存在的问题,也不是绝对的。这还与每个人的心理承受能力、对现代社会快节奏的适应能力等有很大关系。职工的思想工作关系到企业职工队伍的稳定和企业的发展,政工部门作为联系企业和职工的连心桥,做好职工思想政治工作责无旁贷。

根据新形势解决职工思想存在问题的对策

1、从职工中来,到职工中去,排除职工的后顾之忧。从群众中来,到群众中去,是我们党一直坚持的指导思想。企业发展也要坚持走职工群众路线。处处为职工群众着想,事事依靠职工群众,一切为了职工群众,是企业党组织一切工作的出发点和落脚点。政治工作者要扩展自己的爱心、关心和热心,对职工群众要充满责任感和使

命感,不仅在政治上、思想上体贴、关怀职工的成长,还要在生活上为他们切实解决困难,解决他们的后顾之忧,在工作学习中创造条件,提高他们的综合素质,为职工搭起大显才华的舞台,让每名职工都能找到自己的角色,找到自己的位置,追求自己工作、学习的新目标,充分实现自我存在的价值。

2、以人为本,激发职工的信心。一是要积极发掘职工队伍中的好人好事和闪光点,通过塑造先进典型,弘扬正气,既达到鼓舞人、教育人的目的,又可培育职工敬业爱岗、积极进取、无私奉献的精神。二是要充分信任和依靠职工。开展合理化建议等活动,让职工献计献策,对合理化的意见、建议要采纳和奖励,使职工对事业有追求,工作有奔头。三是要认真组织员工开展劳动竞赛、技术比武等活动,形成学先进、比干劲、比技术、勤钻研、多奉献的良好风气。四要定期开展多种形式、内容健康的文化文娱生活,把教育娱乐融为一体,使职工有张有弛,为职工工作创造良好的人文环境。

3、加强宣传,引导职工对企业环境的理解和认识。观念决定思路,思路

决定出路,思想观念是解决所有问题的关键。首先,要积极开展多种形式的宣传教育活动。一是企业政策和发展规划的宣传。采取报告会、讨论会、座谈会、广播、板报、局域网等多种形式大张旗鼓地宣传企业政策和发展规划的目的和意义,通过宣传,把企业的发展规划原原本本地交给职工,对职工群众提出的问题,耐心解释,最大限度地统一职工群众对企业的思想认识,唤起职工的主人翁意识,得到他们的理解和支持。二是畅通信访渠道,积极推行领导人轮流接待制,认真对待职工的诉求意见,加强矛盾纠纷排查调处,确保问题不扩大、矛盾不激化、责任不上推。三是努力营造共渡难关的舆论氛围。定期召开职工座谈会,进行思想、形势教育,做好耐心细致的疏导工作,保证岗位人员安心工作,确保职工队伍思想稳定。开展形势教育宣传活动,发放相关宣传材料,向职工释疑解惑、正向引导,营造出风雨同舟渡难关、众志成城战危机的舆论氛围。

(作者为山东能源肥矿集团泰山铝业公司政工部副部长)

加薪留人与事业留人

企业要想留住员工,首先要明确一个问题,就是员工为什么要跳槽走人?许多企业管理者认为,员工跳槽关键是薪资待遇达不到员工的“心理预期”,所以,认为加薪就可以让员工留下来。不可否认,采取加薪措施可以留住员工,但加薪只是留住员工的一个举措。

因为,员工跳槽虽然与薪资待遇有直接关系,但企业加薪是有限度的,可员工对薪资待遇的“心理预期”却不尽相同,所以,加薪很难让每一个员工都满意,甚至出现加薪员工反而有意见的结果。难道不是吗?现在许多企业都在加薪,可为何员工跳槽仍然绝呢?如果说加薪能够留住员工,那加薪之后员工就应该不会跳槽。

可见,加薪只是留住员工的一个措施,这一措施是留住员工的必要前提,但并不能真正长期留住员工。要想员工对企业忠诚,长久在企业工作,必须对员工的职业进行规划,让员工在事业上有可期的上升空间,清楚自己工作达到某个目标后,就会升职,而升职之后,薪资待遇自然也会随之提高。这样做,就会让员工时刻生活在希望之中,更为重要的是,这一希望并不是遥不可及,而是通过努力可以实现的。所以,为了达到这一希望,员工就会努力工作,企业也会从中受益。

事业留人更大意义在于,为员工提供了一个公平的向上流动通道,通过这一“通道”,员工在企

业能够不断成长,在事业上不断建树,进而一步步实现自己的人生价值,收入自然也会一步步提升。在这样不断成长的环境中,员工与企业的目标相互一致,员工与企业的利益密切相连,员工对企业的向心力会不断增强,直至成为企业的忠诚员工。

行笔至此,笔者不由想到江苏红豆集团,红豆不仅在加薪留人上采取切实举措,形成了增长工资的长效机制,仅是近5年来,员工工资就翻了一番,更在事业留人方面进行了诸多探索和创新,其中一个重要举措就是竞争上岗制度。在红豆,竞争上岗已经成为一项制度,从车间班组长,到公司总经理,只要有岗位空缺,都要实行竞争上岗。竞

争上岗为广大员工提供一个施展才华的公平舞台,在这一舞台上,竞争的资本是业绩和能力,而非关系和空话,每个人的机会是均等的,用红豆集团党委书记、总裁周海江的话说,“红豆就是要做到人人机会平等,无论你来自哪里,什么学历,只要你肯干,做出成绩,你就有机会当科长、厂长、经理。”

天高任鸟飞,海阔凭鱼跃。正是有了加薪留人和事业留人的双效激励,并由此形成的企业管理文化,红豆才能够在50多年的发展中始终保持健康、快速。这种管理文化极富人情味,也极具现实意义。其核心是让员工生活在希望中,用事业留人。

(红 轩)

党支部工作量化考核制度助推企业党建由虚变实

□ 邱传勇

基层党支部是党在企业中最基层的一级组织,处在安全生产经营的第一线,担负着落实党的路线、方针、政策,团结和带领全体员工为不断提高企业效益,实现可持续发展的重要责任。企业党组织是否有创造力、凝聚力和战斗力,很大程度上取决于基层党支部是否具有生机和活力。在当前企业生产任务重、安全生产压力大、和谐稳定工作复杂的情况下,在党建工作的实践中,进一步创新党支部建设,充分发挥党支部的战斗堡垒作用和党员先锋模范作用十分重要。

将加强党支部工作的监督考核作为促进基层党建工作的重点

为加强基层党支部建设,充分发挥党支部在基层的政治核心作用和战斗堡垒作用,华泰公司党委根据新时期基层党组织建设的特点,结合工作实际及党支部工作内容,强化基层党支部党建工作监督考核。

一是详细制定了党支部工作手册及《党支部工作量化考核标准》。党支部工作手册及《党支部工作量化考核标准》将党建工作进行了归纳细化,并对部分工作进行了具体量化,形成了规范的、具有可操作性的党支部工作考核标准。同时,根据具体考核项目的重要性程度给定具体分值,以评定分数形式对党支部工作情况进行考核。本着定量与定

性相结合的原则,将基层支部的全部工作按业务学习、基础创建、活动组织、思想政治工作等归类划分为4类13项,对所有工作进行量化描述,实行百分制量化考核;并实行支部成员交纳党建抵押金制度,每季组织一次检查考核、奖惩兑现,着力提高基层党务工作者的积极性,促进基层支部及广大党员战斗堡垒和先锋模范作用发挥,实现党建工作由“柔性”管理向“刚性”操作的转变。

二是以《党支部工作手册》为载体,规范基层支部工作。根据党章要求,设计制作《党支部工作手册》,对基层支部的工作职责进行系统优化、规范整理,将工作任务全部实行表格化处理,创建完善了“5+2”基层支部工作法,即:充分体现“5W2H”的工作要求,每一项工作都围绕“做什么、为什么做、谁来做、何时做、在哪儿做、怎么做、做到什么程度”等重点来组织实施,从而有效地避免了工作的盲目性和随意性,促进了基层党建工作的制度化和规范化。

三是开展基层管理民主对话会,强化对党支部量化考核工作的监督。为进一步深化民主管理,强化过程监督,我们在基层单位推行了民主对话会制度,采取公司领导结对联点、职能部门全程参与、基层单位党政负责人与职工代表“面对面”座谈问答的方式,检查企业各项规章制度落实情况,检验职工合法权益是否得到有效维护,听取职工群众的意见和建议,既以制度化的形式开辟了民主监督的新渠道,又满足了职工的知情权、诉求权、参与权、监督权,提高了职工自觉参与日

常监督的积极性,使民主监督工作步入了制度化、日常化的发展轨道。

实施监督考核管理有效地促进了基层党建工作质量,取得了良好的工作效果

华泰公司通过党支部量化考核工作的实施和《党支部工作手册》的运行,各基层党支部能够围绕企业实际,找准结合点,创新活动载体,保证了党建工作的实效性,取得了实效,突出表现在“三个转变”上。

一是统一了工作中心,实现了基层党支部工作由“号召型”向“切入型”转变。以安全、生产、经营、稳定工作为重点,这是我们实施党支部工作量化考核的内在要求。过去,我们围绕安全生产经营开展各项工作,主要是通过形势任务教育和思想政治工作,动员广大党员和职工群众积极投身于安全生产经营过程中,但没有找到一个很好的“切入点”。如何解决这一问题,我们的做法就是让各支部自己分年度、季度、月度,围绕本单位的工作特点,确定自己的工作重点,结合自身实际开展创新性党建活动。

二是细化了工作流程,实现了基层党支部工作由“随意性”向“规范性”转变。我们的党支部量化考核工作是严格按照标准和程序来办事的,就是通过《党支部工作手册》的格式化,运用过程控制的方法实现党建工作质量的提高。我们按照《党支部工作手册》中加强自身建设控制程序办,事前,向矿党委报告,组

织征求意见,形成议题,下发到班子成员做好准备;事中,严格履行组织学习提高认识、开展批评与自我批评、针对职工提出的意见和建议制定整改措施的三大议程;事后,把会议召开情况和整改措施分别向矿党委和职工通报,接受来自上级党组织和群众的监督,使民主生活会开得生动活泼、富有成效。

三是明确了工作任务,实现了基层党支部工作由“零散性”向“系统性”转变。在基层工作的同志都有一种体会,那就是党务工作纷繁复杂,上面“千根线”,底下“一根针”。这种客观状况,使基层做党务工作的存在三方面的问题:一是布置什么就做什么,一切照搬、照转、照办,失之主动性;二是什么事情急,就先办什么事情,往往办急事冲击干扰了正常的工作,失之均衡性;三是多口工作重复做,耗时费力,失之系统性。《基层支部工作量化考核管理办法》是以《党支部工作手册》为载体,它的实施进一步规范《党支部工作手册》的运行,实现了复杂的事情简单化、粗放的要求精细化、定性的指标量化、抽象的任务具体化,促进了基层党建工作更规范、更系统、更有效。

经过一年来的运行,这项机制较好地推动了基层党支部工作的科学化、规范化,使基层党支部开展工作时有方向性和针对性,调动了基层党支部工作的积极性,提高了工作效率,进一步增强了基层党支部的创造力、凝聚力和战斗力。创新基层党支部建设,促进了矿区和和谐建设进程,使矿区保持了较强劲的发展势头。

民族精品需要全民族呵护善待

□ 林 周

近年公共舆论围绕茅台一波又一波的种种批评责难,都给茅台人造成巨大的心理阴影。当舆论一窝蜂谴责茅台酒的市场价格上涨时,茅台多次及时声明:53度茅台酒的出厂价三年来并未作任何上调,至今平均出厂价仍是几百元。不仅如此,记者了解到,茅台的确从未停止过管控限制零售终端价格的各种努力。

贵州当地一位从事经济研究的学者表示,贵州茅台出台这些控价手段,是想平抑和维护市场价格。但是市场经济的价格调节杠杆机制,是那一只无形之手——市场在起作用,而不是企业单方面能做到的。茅台酒特殊的酿造工艺决定了其产量非常有限,而在市场经济基本规律作用下巨大供需矛盾导致的茅台价格上涨现象,也是大家很不愿意看到的,但仅靠企业一家的努力,控制价格谈何容易。不能不分青红皂白都把棒子打在茅台身上。

把茅台和腐败画等号引发的舆论,更是把茅台人乃至贵州人的心深深刺痛。不少茅台员工都向记者表示出对这种毫无根据指责的愤怒和不满。贵州不少干部则表示,经济发展相对滞后的贵州,在省委、省政府带领下正扬长补短加快以茅台为龙头的白酒工业产业发展步伐,让国酒大步走向世界,而这些极不负责任的舆论无疑不利于贵州加快发展。

有分析人士表示,从社会心理角度看,人们对社会分配不公、三公消费等现象的不满,必然积聚成为公众众富仇腐心理,并随时寻找物化的宣泄对象。在此背景下,茅台这个特殊的商品,在特殊的社会时期便首当其冲地成为公众集体发泄的对象。面对这样一种不够理性的情绪,应当高度重视并积极引导。

我们的民族品牌本来就是中华民族文化的一个重要组成部分,在中国文化的传承过程中,得到认同是一个渐进过程。中国饮食文化已经通过中国菜传到了世界的每一个角落,而我们的白酒文化也在国际上方兴未艾。

几十年来,通过一代又一代茅台人在远离城市的大山里默默奉献、探索和创新,国酒茅台迈上中国白酒行业的一个又一个高峰,成为中华民族工业的骄傲,并让世界刮目。作为世界三大蒸馏名酒之一的茅台,有极高的国际影响力和美誉度,“茅台”已成为一张飘香世界的中国名片。

据介绍,贵州茅台作为民族品牌的代表,近年来加大海外网店布局 and 价格调整,量价齐升,产品的美誉度、认知度和影响力都在大幅提升。已经成为中国文化的使者,墙内墙外都在开花。从海外销售业绩数据来看,每年提升的幅度都十分可观。茅台的海外强势发展引起了国外同行的高度关注和重视,已经开始警觉。

一位长期从事文化研究的学者告诉记者,对于茅台,已经远远超越普通商品的含义,她已经成为中国悠久历史文化的积淀,对于国人来说,这样的民族精品,更应该怀有一种敬仰和敬畏之心。茅台这样的品牌,需要全社会来爱护和关心,让这棵民族文化的大树更加枝繁叶茂。

“茅台需要理解和呵护,伤害茅台就是伤害我们自己。”在贵州听到的这句话让记者陷入沉思。