

试论提高企业员工整体素质问题

□ 徐永辉

员工是企业的主体,是企业增强竞争力、促进改革发展的基础。新形势下,我们必须把提高员工队伍素质当作企业改革发展的战略重点,作为推动企业改革发展的决定性因素,只有这样,才能充分发挥员工的主体作用,促进企业的振兴发展。

一、提高员工整体素质是企业改革发展的迫切需要

在市场经济条件下,企业的生存发展取决于对“市场”的占有率,从表面上看,企业是靠自己的产品质量、数量、价格和服务参与竞争的,其实真正起作用的是员工。人是生产力的第一要素,始终主导着企业竞争力的一切因素。现代企业的发展离不开科学的管理、技术的创新,而这些都是在人的作用下实现的。员工是企业的主人,提高员工素质,也是帮助员工自我完善、增长才干的有效途径,不仅是维护员工自身利益的需要,也是企业对员工真正关心、爱护的具体体现,只有员工提高了自身素质,才能最终实现企业振兴发展的目标。

随着市场经济的发展和经济结构的不断调整,企业间竞争力加剧,对企业和员工素质都提出了更高要求。企业员工能不能适应新形势发展,全面提高自身素质,已成为能否担当起企业改革发展重任的关键所在。当前,就我们煤炭企业而言,员工的素质已逐渐显示出与企业改革发展任务的不相适应性。突出表现在:观念更新不快,市场意识不强,在困难面前信心不足,缺乏与时俱进的开拓创新精神,跟不上市场发展的步伐;部分员工主人翁意识不强,缺乏敬业精神;少数员工吃苦耐劳差,这一点在青年员工身上表现的尤为突出。煤矿特殊的作业环境,要求员工要特别能战斗,特别能吃苦,青年员工担负着企业未来发展之大任,目前的状况着实令人堪忧;员工队伍文化素质偏低,知识面较窄,与一些知名先进企业相比,存

在着不小的差距;技术业务水平低,造成生产水平低下,产品科技含量不高,劳动密集型生产状况短期内很难改变,削弱了企业的市场竞争力,特别是当前员工队伍中学技术、学业务的气氛不浓,积极性不高,企业自行培训跟不上,造成工程技术人员短缺,给企业的安全生产和长远发展埋下了隐患;相当一部分员工法制意识淡薄,不知法、不懂法,增大了企业的经营风险。近几年来,煤炭企业一直在低谷中徘徊,举步维艰,除受经济大环境的影响外,员工队伍整体素质不高也是其中一个不容忽视的原因。因此,我们必须始终把提高员工素质作为一项基础工作、放在突出位置来抓,进一步提高认识,强化措施,抓出成效。

二、提高员工素质应突出的几个重点

突出思想道德素质的提高。思想道德素质是社会主义企业员工应该具备的首要素质,培育员工良好的思想道德修养,是企业的一项重要职责,必须教育员工大力弘扬爱国主义、集体主义、社会主义和艰苦创业精神,正确处理个人利益、集体利益和国家利益的关系,特别是在当前,要积极引导每一名员工增强忧患意识,关心企业的生存和发展,自觉抵制拜金主义、享乐主义、个人主义等腐朽思想的侵蚀,建树与发展社会主义市场经济相适应的观念,自觉做到干一行,爱一行,专一行,不断加强思想道德修养,在企业做个好员工,在社会做个好公民,在家庭做个好成员。

突出科学文化素质的提高。科学文化素质是衡量人的素质高低的基本尺度,面对滚滚而来的经济浪潮,我们必须深刻理解“知识就是力量”的内涵,努力提高员工的科学文化素质,增强员工的科学创新能力,把员工培养造就成知识经济的主力军,促进企业的快速发展。

突出技术业务素质的提高。目前我

们煤炭企业科技水平低于国内其他行业,更低于外国同行业,从而导致企业生产效益低,产品质量差,严重影响了企业经济效益。对于我们煤炭行业来说,企业的发展,改革的深入,效益的提高,仅仅靠出大力流大汗是实现不了的,必须由拼体力向拼技术转变,向科学技术现代化迈进。因此,必须教育员工努力学习先进的科学知识,掌握现代化技术,适应时代的要求。

突出法律素质的提高。社会主义市场经济是法制经济,法律素质是现代企业员工的必备素质,在我国法制建设日益健全,法律体系日趋完善的今天,提高员工法律素质,增强法律意识,提高遵纪守法的自觉性,对于我们加强企业民主法制建设,推进依法治企,依法经营,依法办事,具有十分重要的意义。要积极引导员工学法用法,善于运用法律规范自己的行为,维护企业和员工群众的合法权益。

三、提高员工素质应把握的几个关键环节

1、着眼于人的现代化,领导目标始终如一。提高员工素质关键在领导,领导的认识必须端正,提高员工的素质,目的是实现人的现代化,在生产产品的同时生产“人才”,毫无疑问,这是一个长期的任务,不能指望毕其功于一役,必须坚持常抓不懈。因此,要在企业发展规划中,确定员工素质发展目标和基本措施,制定长期规划和近期目标,并抓好具体落实,力求实际效果。

2、着眼于全体员工,发挥榜样的带头作用。企业素质的高低,不是取决于个别人、少数人,而是取决于全体员工的整体素质,在抓“全体”的同时,也要抓住关键的“少数”,充分发挥先进模范人物示范作用和人才的带动作用。要坚持人才开发与生产开发、技术开发同步实施,同步进行,大力培育高科技技术人才,为员工树立学习的样板,作为他们学习的标杆。同时,要在企业内部引入人才竞争机制,运用“鲑鱼效应”逼

许多企业要让品牌迅速打开知名度,都会不惜重金利用明星的知名度提高新产品在受众中的认知率。让明星代言不仅提升新品牌名气,而且会把明星在受众中的印象嫁接给产品,把良好的形象延续到产品中去。消费者由于明星的介入,对明星的爱慕转移到产品中去,进而购买,并对产品和企业产生好感。

但换个思考点:明星≠企业家。明星的微笑可以吸引人们的眼球,而企业家的形象和一言半语或者可以代表一种产品,因为企业家也是一名消费者,但是能够代表别人的企业吗?当大众从各种媒体知晓某企业家代言某企业与产品时,其反映会是怎样的呢?

员工成才。

3、着眼于个人觉悟,依靠集体的力量。提高员工素质是一种群体行为,但必须从“人”的个体抓起,落实到个体。人的素质的提高依赖于个人的觉悟,内因是根本,外因的作用是激活内因。一方面,要营造尊重知识、尊重人才的良好环境,积极启发每一名员工增强提高自身素质的自觉性;另一方面,要发挥党政工团的集体力量,齐抓共管、各有侧重、各负其责,形成一个“塑造人”的良好环境,形成提高员工素质的“立体网络”。

4、着眼于实际效果,注重灵活性、多样性、有效性。要突出加强员工政治理论学习,增强员工贯彻执行党的路线方针政策的自觉性和坚定性,努力把政治理论转化为促进企业改革的强大物质力量;要大力加强企业员工全员培训,从企业发展战略出发,结合企业和员工需求进行培训,特别是要突出应急培训、技能培训、关键岗位和薄弱环节培训,在这方面,企业要舍得投入,对于新上项目等企业不能自行解决的技术难题,要委托大中专院校进行培训,加强矿校联合,借助外力提高员工素质,保证培训效果,同时,要引导员工积极参加企业内部技术培训、岗位练兵、拜师学艺、技术比赛和读书自学活动;要注重发挥工程技术人员理论精、业务熟的优势,发挥员工学校教育主阵地的作用,大力开展技术理论下基层活动,增强培训的针对性和有效性,全面提高员工的技术素质和业务技能;要把员工教育同推动企业技术进步,促进现代化管理,提高员工岗位技能相结合,激励员工搞好继续教育,鼓励员工自学成才,在政策上向他们倾斜,在工作上为他们提供用武之地;要积极开展“四五”普法教育,引导员工学法、用法,规范自己的行为,提高员工运用法律法规解决实际问题的能力。

(作者单位:山东新陶阳矿业有限责任公司武装保卫部)

若产品与这代言的企业家之间没有什么密切的关联性,尽管信源的可可靠性再高也不会有太多的效果。因为,名气大并不等于有效传播。或许只会令大众一句话:呵呵,某企业家是否改行了?又或者更为尖锐的:怎样……他也不务正业了,是差钱了最终也挣快钱了!试问:他们不是在廉价自己吗?说不准真是虚荣或是钱的引诱了。

如今,企业家为企业产品、品牌代言越来越多,并不是一件好事。笔者奉劝一句,企业家们不应当滥用代言。因为,最终会得不偿失——只会促使更多的大众觉得不再是错觉:他越来越快地背离了自己的品格和定位。

谈新闻工作者的职业道德建设

□ 范兴驰

在社会进步和时代发展的今时今日,新闻媒体监督和导向作用越来越受到世人的关注。作为与时代同呼吸、共命运的新闻媒体和新闻事业,怎样才能更好地传达社情民意,服务社会大众,我认为它与操作具体环节的新闻人的职业精神和职业道德密不可分。新闻工作是一种神圣而崇高的社会职业。新闻工作者要用眼睛观察社会,用头脑思考现实,用手中的笔和镜头记录社会的进程,推动社会的前进。

一、我国新闻职业道德建设的现状和问题

(一)部分新闻职业从业者责任感缺失。为了在激烈的媒体竞争中站稳脚跟,一些新闻工作者想方设法标新立异,过分以市场为主,为了追求高收视率而奇招百出。在近期各大电视台热播的相亲类节目中,不断出现了博得大众关注度而大肆宣扬有悖于传统价值观的出位言论,例如“我的第一桶金是父母给的60万,现在有600万存款,3辆跑车”等拜金、炫富的言论层出不穷。这些有违道德的语言和行为却被很多新闻媒体为了吸引眼球而大肆报道甚至大力宣扬,严重破坏了新闻媒体的形象,扰乱了社会舆论。

(二)部分新闻职业从业者道德感缺失。随着市场经济的深入发展,一些新闻媒体和新闻工作者开始报道“有偿新闻”,即在刊登有关单位或个人的新闻报道时,收受其一定数量的金钱或物资。并且很多内容是虚假或夸张的、崇尚功利主义的,由此而制造和报道违背道德观念的新闻节目,损害新闻媒体和国家的形象。

二、我国新闻职业道德建设的措施和对策

(一)加强监督。营造法律环境,建立新闻职业道德建设的监督机制,加强中国新闻记者协会、中国报纸行业经营管理协会的监督范围和力度,并引导公众对新闻行业进行监督非常重要。对于违反新闻职业道德和不顾新闻行业社会责任的现象及时反馈、追责、惩戒,确保新闻业的健康发展。

(二)加强对新闻专业学生的职业道德观教育。要想在源头上改变新闻从业者道德低下的问题,必须重视对新闻专业大学生的道德教育,加强理论和实际的相结合,注重其平时的身心素养。其次要完善上岗培训制度,保证学生在专业知识和道德素质都达到合格后才可以从业。另外,即使已经就业,工作单位和学生个人也要加强职业道德培训,确保自身的道德素质过硬。

(三)强化新闻行业管理,健全新闻行业运作体制。为了加强我国新闻从业人员的道德建设,国家有关部门和相关协会可以建立新闻从业者监督网站,把违反职业道德的新闻工作人员通过网站公布给受众,而受众也可以通过这一网站来对新闻从业人员违背职业道德的行为进行投诉,如果属实,相关部门一定要对其进行严厉惩罚,以儆效尤。

总而言之,新闻职业道德建设必须从法律法规、新闻从业人员的后备军、行业管理等多个层面来进行。新闻从业者应始终牢记自己的使命和职业道德,严于律己、遵纪守法,为我国的新闻传播事业做出自己的应有贡献。

(作者单位:山东兖矿集团新闻中心)

企业网络新闻记者要围绕经济中心服务

□ 李进

企业作为一个经济组织,决定了企业网络新闻记者的工作必须为企业的经济活动服务,要有利于提高企业生产力和经济效益,有利于企业的生存和发展。

网络媒体的快捷和文字、图片及视频等信息量的丰富直接,已经越来越成为企业发展中不可或缺的重要宣传元素。企业网络新闻记者的新闻采访中,必须把功夫用在服务企业经济中心,用自己的笔和镜头为企业的发展做出自己的贡献。

网络媒体的非线性和无限容量特点给了企业网络新闻记者一个更大的发挥舞台,企业宣传涵盖的产品、企业文化、上传下达、展示形象等各个方面,都会直接或者间接为企业发展创造价值,因此企业网络新闻记者在工作中必须时刻牢记自己采写的新闻务必达到服务企业的效果。比如说企业产品,记者可以将产品成果发布写成消息,把研发经历写成通讯。产品成果发布通过消息可以快捷有效展示企业产品,起到广告营销的作用,而产品研发过程以通讯的形式报道,能发挥文字记录详实生动的作用,也起到展示企业科技、人才和文化的作

用。企业作为社会的细胞,每年的发展计划,经济目标都会与社会经济形势、行业动态各方面息息相关。企业网络新闻记者也要把思路放开阔,不能仅仅满足于当企业经济目标的传声筒,而应该充分利用网络优势,收集国内外宏观经济形势和行业趋势去开展横向纵向对比和解读,这样采写出来的经济新闻稿件就会更有深度,对企业员工更好地了

解企业自身经济发展走向和缘由有更加深刻的了解,更能使企业上下统一思想,达成共识,这同样也是企业网络新闻为企业经济中心服务的具体体现。

随着网络的普及,企业网络新闻记者要立足宣传、展示、弘扬几个方面推进企业文化建设,企业网络新闻记者在自己的作品中要通过不同事例,把属于意识形态范畴的企业文化具体化,通过作品中企业和职工的行为展示出来。可以通过策划专题、系列报道等形势在网站上开辟专门页面,把干部职工访谈、厂区间企业文化执行力各方面报道一并融汇,起到集中、连续、深入、透彻的效应。

企业网络新闻记者要充分发挥对内报道的同时,还可以利用网络传播的广泛性,把企业的成果和亮点,向上级媒体投稿,展示企业的形象。尤其是企业在承担社会责任等独具特色的方面作品,在上级媒体的发表几率会更高,这样会充分展示企业良好的品牌形象,虽然与企业创造产品产生直接效益不同,但一样是促进企业发展的。

企业网络新闻由于传播快、受众面广,因此企业网络新闻记者还要注意企业资料保密原则,对一些参数和产品研发细节要严格把关,敏感数字能不透露就坚决不透露,防止企业机密外泄,对企业造成损失。尤其是对上市企业,在一些重大消息的发布上,不要只考虑消息的时效性,更要注意信息发布的效应,要做到层层审核,制定重大消息发布规则,绝不能为了抢发新闻给企业带来负面影响。

(作者单位:山东兖矿集团新闻中心兖矿集团网站)

企业家不应当滥用代言

□ 佟天佑

所谓代言,是指利用人物的平面肖像或录像,通过一系列的宣传载体让产品的终端受众广为知晓的一种营销工具。而明星代言,顾名思义就是利用名人、明星的代言,纵然企业家也是名人,但企业家≠明星。

如果说企业家能够代表一家企业从创办到发展,直至成为行业的佼佼者,以至跨越行业市场为广大消费者所熟悉,而且谈到这家企业自然就会和创办者联系起来,比如,谈到万科自然就

会联系到王石,谈到新希望会想到刘永好,谈到张瑞敏、柳传志也就想到海尔、联想……换言之,企业家成为这家企业的代名词。

当企业家不仅仅是代言本企业,而是兴致勃勃地跨行业(姑且金钱不是最重要的,前提是他们早已不差钱),而纯属是人情难却,友情客串一下,又或者个人喜欢换个角色感受一下,这也无妨,但要是如法炮制,以此作为身份、名气或是出风头直至一发不可收而受乐其中的话,客观上已超出作为一个企业家的品格和定位。

浅析基层员工HSE培训工作

□ 陈柯 彭波 唐静

为持续提高全体员工的安全意识和技能水平,构建全员安全管理模式,实现安全管理无遗漏,中国石油西南油气田公司重庆气矿按照“建立培训体系、识别培训需求、建立培训矩阵、开展能力评估、优化培训方法、实施效果评价”的总体思路,根据HSE体系的持续改进要求,积极消化吸收先进的安全管理理念和方法,突出以人为本,强化风险控制,积极探索由结果管理向过程管理的转变,由制度管理向文化管理的转变,实现企业“零伤害、零事故、零污染”HSE目标。作为西南油气田公司基层HSE培训试点单位,在试点培训及推广过程中,重庆气矿建立“需求型”培训,在强化员工技术技能水平的同时,有效规范了日常各项作业,员工作业过程中HSE风险识别和管理控制能力得到了显著提高。

一、高素质的培训师队伍是有效实施HSE培训的前提。基层员工的培训与管理部门的培训不同,大道理、大理论、大理念的培训方式并不会有很好的实用效果,因此培训师的选择应尽可能是相对接近的人群,以保证培训交流、实际结合更紧密,实效也会更明显。一是如何确立选拔培训师是首要

任务,可通过部门、班组推荐或自荐的方式竞聘,来源为基层单位资深员工、技能专家、技术能手和技术带头人等;二是培训师管理,以文件形式明确培训师的直线责任、聘用和待遇,编制培训师管理规范,建立培训师管理档案;三是培训师分级,开展逐级培训,从上到下,从理论到现场实际;四是培训师考核,定期对培训师的培训效果、教材设计、授课风格、学员收益等进行评估。

二、优秀的培训课件是确保培训取得良好效果的基础。根据评估结果,按照员工真实需求,在课件编制应分管理层和操作层两个层次,互有侧重。管理层侧重规章制度、HSE管理理念、HSE体系推进知识等方面,操作层侧重日常操作知识、HSE工具及方法、应急救援处置等方面。在课件制作上以员工为主体,根据员工培训需求,针对性编制HSE培训课件,把员工经常做的,做得好的,有很好经验和教训的内容融入其中。这些课件切合实际、短小精干,由员工亲自操作,培训师结合实际,重点讲解要领和注意事项的课件,很受员工欢迎。

三、找准薄弱环节是确保培训取得实效的关键。对日常培训工作进行研究分析,发现以轮班培训为主要培训方式的日常培训中存在以下几个方面的问题:

题:一是培训的内容枯燥,形式单一,效率不高;二是培训工作针对性不强;三是教师的授课方法还有待改进;四是课件准备不足。针对上述情况,转变员工安全观念、养成良好习惯、提高安全能力,实现培训工作由全员参与到全员责任的转变可采取“三种方式”进行摸排和改进。一是问卷调查方式。从薪酬与绩效、员工培训、班组建设、生产作业制度等四个方面,组织开展问卷调查,征集到员工意见和建议共56条,在班组座谈会上根据部门职能分工进行了一一回应;通过不记名问卷调查方式,逐步摸清了员工真实想法,为针对性开展工作奠定了基础。二是井站调研方式。领导牵头到井站进行工作调研,与员工面对面交流,收集班组管理中存在的困难,了解员工所思所想,也为改进和提高工作方式方法提供了思路。三是班组自检方式。要求班组积极查找班组管理中存在的问题,以合理化建议卡、电话上报等方式集中报告培训需求。

四、有效的能力评估是实施针对性培训的保证。根据矩阵需求,开展员工能力评估。准确的能力评估是实施针对性培训的关键,采取员工自评和考评相结合,以集中考核和直线领导综合评估两种方式,评估结果作为修订、完善培训需求矩阵的重要依据。着重

考虑对员工身体能力、业务及管理能力、风险辨识与控制能力、隐患排查及处理能力、应急能力“五种能力”评估。身体能力评估主要评估员工身体状况适应工作的能力;业务及管理能力评估员工操作技能水平;风险辨识与控制能力评估对员工对安全风险的识别能力;隐患排查及处理能力、应急能力主要评估员工从发现隐患到处理隐患,以及应对突发事件的应急响应等综合安全管理能力。重庆气矿细化评估项目,科学调整评估内容,确保培训取得实效。

五、开展效果评价是确保HSE培训持续有效推广的保障。效果评价应贯穿于培训工作的全过程,从四个方面开展效果评价。一是评价员工对培训的反映。每次培训结束后由培训师收集受训员工的反映并开展培训效果调查。二是评价员工对培训知识掌握是否熟练。三是要评价员工安全行为是否明显提升。四是评价培训整体效果是否突出。收集、整理机关后勤、试点井站员工培训评估情况、培训资料等,进行综合性的总结评价,根据评价结果及时改进培训方式、完善培训内容、提高培训效果。

(作者单位:中国西南油气田公司重庆气矿)