

煤矿企业思想政治工作与企业文化研究

□ 张奎民

新形势下,煤矿企业将企业思想政治工作与文化建设有机融合,将文化建设作为新时期企业发展的源动力,极大地促进了企业改革发展稳定。

一、煤矿企业的特点及其对企业文化的影响

由于煤炭行业属于能源产业,煤炭的不可再生性、开采复杂性和高危性,决定了煤炭行业的特殊性,因此,在研究煤矿企业文化的同时,有必要对煤炭行业的特点进行了解和分析。其特点主要表现在:1、煤炭行业工作对象复杂,行业危险系数大。要求煤矿生产者必须自觉从严,培养刻苦钻研、一丝不苟的职业意识,严谨求实,尊重科学,严格按照客观规律办事。2、煤炭行业工作环境艰苦,工作条件恶劣,职工文化业余生活比较单一。这就要求煤矿工人必须具备以苦为乐、以苦为荣、艰苦奋斗、无私奉献的精神风貌和思想素质。3、煤矿工人作业活动方式相对分散。这种分散而独立的职业活动,经常是在没有领导检查和无人监督的情况下进行的。因此,

要求员工具有高度的主人翁责任感和强烈的事业心,认真负责、主动自觉地坚守岗位,保质保量完成任务。4、煤炭生产具有连续性。生产的连续性要求密切配合,职工必须树立全局观念,具有强烈的团队精神,严格遵守岗位职责制,协同作战,共同努力,保证生产的顺利进行。

二、煤矿企业思想政治工作与企业文化融合的优势

鉴于煤炭企业的生产特点,因此煤炭企业思想政治工作的开展应该紧密融合企业文化的特点,二者的融合有利于煤矿企业形成一种新的特有优势,为思想政治工作与经济工作紧密结合开创了新载体。

1、企业文化理论是一种富有**人情色彩的新型管理理念,直接作用于经济活动的全过程**。它不仅强调企业管理过程中的理性因素,更强调非理性因素的作用,它把价值观、人性、理想、信念、人的自我实现等精神因素注入到整个管理体系之中。奉行“以人为本”,注重人的价值,强调人在经济活动中的中心地位。通过环境熏陶和管理制度、规则等手段促使企业全体员

工对企业目标形成认同,形成共同的价值观、行为准则,调动员工积极性、创造性,增强员工的归属感和成就感,从而使每个成员都能自觉地为企共目标而奋斗。

2、**为思想政治工作模式与工作方法的创新提供了新途径**。思想政治工作与企业文化建设相结合不仅可以继续保证思想政治工作沿着“大政工”模式前进,而且还可以大大加速这一步伐,提升实际效果。开展企业文化建设有利于创建思想政治工作新体制,形成齐抓共管的局面。有利于思想政治工作从“执行任务”式上升到企业经营管理和行政管理的一项重要职能。通过企业文化建设,让企业思想政治工作渗透到经营管理过程之中,与企业经济紧密结合,推动企业发展,并有了体制上的保证,它就不再只是为完成上级任务而工作,而成为出自企业自身愿望和实际需要的一项重要工作,思想政治工作的重要性的提升,促使思想政治工作者形成自我主体角色。

三、强化导向功能作用,完善煤矿企业思想政治工作与企业文化融合的机制

1、**思想政治工作应承担起引导企业文化建设方向的任务**。煤矿企业文化建设必须发挥企业党组织的政治核心作用,坚持马列主义、毛泽东思想为指导,围绕四项基本原则,坚持“三个代表”,把党在新时期的基本路线和中心任务贯穿到企业文化建设的各方面;坚持用实践的观点、矛盾的观点、群众的观点看问题,坚持对职工进行集体主义、爱国主义和社会主义信念的教育,使企业文化建设始终在科学的世界观和方法论的指导下朝着中国特色社会主义企业文化方向前进。

2、**加强企业精神的培育和企业形象的建设**。企业精神是指全体员工共同理想、信念追求、思想情操、道德规范、价值标准、工作态度、行为取向诸因素的总和,体现一个企业的整体风貌。优秀的企业精神一旦形成,就会在企业内部生成积极向上、拼搏进取的环境氛围,并形成企业员工的群体心理定势和群体模仿,导致多数员工一致的态度和行为方式,成为影响全体员工的无形的巨大力量,从而有力地推动思想政治工作的开展,有效地发挥思想政治工作的功能。

3、**运用企业文化“以人为本”的特定内涵**。企业文化通过竞争性的生产经营活动和文体活动,达到锻炼人的意志、提高人的智力,增强人的体力,发挥人的潜能,使人获得超越束缚于生存需要的更为全面自由的发展,即提倡尊重人、关心人、发展人、锻炼人。这种基本原则是和思想政治工作的功能和原则相一致的。因此在加强和改进思想政治工作的同时,可以运用企业文化建设的优势大力营造人本企业文化,对人的理解与尊重,对人的高度关注必然会在企业内部形成一种亲密、和谐、融洽的环境氛围。

4、**借助企业文化的整合和导向力**。随着改革开放的不断深入,煤炭企业职工思想日趋复杂,发生在生产经营过程中的思想工作,已难以在生产之中得到解决,而企业文化能够帮助思想政治工作摆脱时间和空间上的难题。优秀的企业文化对企业员工的行为具有整合和导向作用,能够激发出员工内在的约束力和自导力,使员工不同的价值观在企业文化的整合作用下逐渐朝企业共同价值观方向趋同,进而形成较为一致的看法、评论和采取较为一致的集体行为。

(作者单位:济三煤矿)

互联网时代企业人更需要培养“媒介素养”

□ 汤兴

微博已经成为当下最流行的网络文化现象。一条“道德不曾跑路,良心仍在心中”的微博,转发超过21万次,在2011年“十大转发微博”中位居第五;QQ推出“拒绝冷漠,传递温暖”活动,超过600万网友在QQ签名档中点亮爱心。这样的力量,与其说是一个原点的激发,不如说是无数传播者聚集的合力。在“前网络时代”,媒体传播是一对多,而在新媒体时代,传播更是多对多。众声交汇的舆论场里,一些声音会在多点传播中不断向外辐射,如同池塘中的水波,越传越远,产生更广泛的影响。

目前,中国覆盖范围最广的新浪、搜狐、腾讯、网易四大门户网站纷纷开通门户微博,中国移动也在其旗下说客产品中引入移动微博概念。微博,具有信息推送和信息传播交流短、平、快的特点。无论是照片、视频的分享,还是新闻事件的传播,它均能先行一步。“当你发的微博‘粉丝’超过10万,你就是一份都市报;超过100万,你就是一份全国性报纸;超过1000万,你就是电视台”。这个网上的段子很好地诠释了微博平台出色的宣传功效。

统计表明,目前,仅仅新浪网的微博账号,就已经超过3亿,更何况还有各种博客、论坛、社交网站等等。每个账号都是一个自媒体,发布信息、传递观点,产生惊人的叠加效果。微博,已经成为最给力的自媒体,能让网友第一时间关注各类社会事件进展。微博之微并不限于其发布字数,还在于其信息来源于每个个体的生活,来源于个体之微。也正是由于其微,使得信息的采集能够渗入社会生活的方方面面和每时每刻,使得新闻在真正意义上是新的,与现实生活同步。方韩之争、郭美美事件等,均起源于微博。虽然,大家都明白那些争议和掐架,改变不了我们的现实生活,唯一能够影响的,只有现实中我们的心情。当然,网络情绪是堵不住的,就像治理水患,要疏堵结合。互联网时代,企业人更需要培养“媒介素养”。所谓“媒介

素养”,指的是人们对媒介信息选择、理解、质疑、评估的能力,以及制作和生产媒介信息的能力,以及对媒体的本质、媒体常用的手段以及这些手段所产生的效应的认知力和判断力。在当前的现实语境下,培养企业人,尤其是企业管理者和企业经理人的“媒介素养”很有必要。这种素养有助于增强企业员工特别是企业管理者或企业经理人对传媒信息及传播方式的判断能力,学会筛选、拒绝不健康的信息。

不可否认,网络带给我们的是海量的信息、自我意识的觉醒,营造了跨地域全新的社交圈。模式的改变带来整个信息流各节点的变化,带来整个社会以及人际交往的变化,也因此出现很多值得思考的问题:一是信息发布成为人人可以发起或参与的随手行为,传统从业人员那种职业荣誉在一定程度上控制着信息质量,而微博时代的随意性也势必改变短、平、快的特点。无论是照片、视频的分享,还是新闻事件的传播,它均能先行一步。“当你发的微博‘粉丝’超过10万,你就是一份都市报;超过100万,你就是一份全国性报纸;超过1000万,你就是电视台”。这个网上的段子很好地诠释了微博平台出色的宣传功效。

统计表明,目前,仅仅新浪网的微博账号,就已经超过3亿,更何况还有各种博客、论坛、社交网站等等。每个账号都是一个自媒体,发布信息、传递观点,产生惊人的叠加效果。微博,已经成为最给力的自媒体,能让网友第一时间关注各类社会事件进展。微博之微并不限于其发布字数,还在于其信息来源于每个个体的生活,来源于个体之微。也正是由于其微,使得信息的采集能够渗入社会生活的方方面面和每时每刻,使得新闻在真正意义上是新的,与现实生活同步。方韩之争、郭美美事件等,均起源于微博。虽然,大家都明白那些争议和掐架,改变不了我们的现实生活,唯一能够影响的,只有现实中我们的心情。当然,网络情绪是堵不住的,就像治理水患,要疏堵结合。互联网时代,企业人更需要培养“媒介素养”。所谓“媒介

用好人才:简单而有效的管理灵感

□ 郑直

1、与业务模式有关的人才一定要从自己的员工队伍里悉心培养,你亲手培植出来的大树才好乘凉;专业岗位可以用外人,比如财务、技术、人事。

2、那些一见面就表现出天才的员工使用起来往往令人失望,而最平凡的员工往往有着无限的可能。

3、员工从普通到优秀需要的只是企业的培养和信任,而这两样都需要2-3年的时间。

4、能不能拥有一流的人才效忠你,看你是否有能力和耐心让他们变成忠臣。

5、成熟的管理者只做最重要的事。

6、如果你是老板,更需要做好自我管理和被他人评判。

7、只用适合自己公司的员工,即使他能力不足;坚决不用能力强大却不适合自己公司的员工。

8、不要把希望寄托在全能人的身上,要用普通人做不普通的事。

9、你不给人才成长的时间和空间,人才也不会给企业成长的时间和空间。

10、企业大伤元气,往往不是因为老板识错人,而是用错了人。

浅析同工同酬

□ 谢孝卫

《中华人民共和国劳动合同法》第六十三条规定:“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的,参照用工单位所在地相同或相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”有关类似的同工同酬的规定相当多,这些规定使得社会上部分人群对同工同酬的认识存在着许多误区。

我国劳动者与用人单位的劳动关系的发展,大致经历了三个阶段。第一个阶段从1949年建国至1979年改革开放,劳动者的身份有着严格的区分,“全民、集体”,“定销、定量”,“正式、临时”等等,同工不同酬的现象较为严重,千多千少一个样;第二个阶段从1979年改革开放至2008年劳动合同法实施,全国上下到处下岗、买断、搞改制,砸烂铁饭碗,劳

动者个个自危,一下子劳动者像断了线的风筝,没了组织,没了保障,没了依靠,劳动者身份几近没有区别。加之我国社会保障制度不健全,社会存在着诸多不稳定因素;第三个阶段从2008年至今,国家建立了社会保障体系,加大了社会保障的投入,重视民生建设,劳动者生存权大大改善。在此背景下,“临时工”这一概念渐渐被淡化,取而代之的是“合同制”、“人事代理”等。由此,社会上部分人群对同工同酬的认识走上了另一极端,大有“合同制”、“人事代理”赶超正式人员之势,一些单位甚至出现“合同制”、“人事代理”人员为与正式人员待遇有差距而闹访现象,他们依据是“同工要同酬”。

何谓“同工同酬”?同工同酬是指用人单位对于从事相同工作,付出等量劳动并且取得同样的劳动业绩的劳动者,应当支付同等的、一样的劳动报酬。其含义有两个方面:一是,同工同酬是为了进一步落实按劳分配原则,体现出提供同

等价值的劳动者应实行一样的工资支付制度;另一方面,是防止在分配过程中,对不同性别,不同年龄,不同身份的劳动者劳动报酬的分配不公。

笔者认为,法律上强调的同工同酬是相对的,而非绝对的,它是从宏观上倡导用人单位要实行同工同酬,避免因身份产生歧视。因为,毕竟每个劳动者,即使干的同一种工作,但他们之间存在着个体差异,年龄差异、受教育程度的差异、业务水平的高低、熟练程度的不同,从而要求绝对的同工同酬是不公平也是不现实的。因此,我们在社会生活中要正确认识同工同酬,避免出现新的分配不公,新的千多千少一个样,新的“大锅饭”。在关乎劳动者基本生存的劳动报酬上,应实行同工同酬。例如,最低工资、劳动技能培训费用、劳保费用等方面,应实现同工同酬,而在奖金等方面可拉开档次,以体现奖勤罚惰,体现个体差异,最大限度地调动全体劳动者的工作积极性。

提高矿井反腐倡廉制度科学化水平

□ 魏传德

科学推进反腐倡廉制度建设,必须坚持以制约监督权力为核心,以提高制度执行力为抓手,做到统筹推进、重点突破,逐步建立内容科学、程序严密、配套完善、有效管用的反腐倡廉制度体系,形成用制度管权、管事、管人的体制机制。

一、**科学研判反腐倡廉形势,为推进反腐倡廉制度建设科学化提供重要依据**。科学判断形势,是推进反腐倡廉制度建设、提高反腐倡廉建设科学化水平的前提条件。创新反腐倡廉建设绩效评价制度,提高反腐倡廉形势判断的客观性、准确度和社会认同度,要从三个方面入手:一是选好评价主体。扩大评价工作的民主参与度,让党员群众对反腐倡廉建设成效拥有更多的发言权,不断提高评价结果的公信力。二是选准评价指标。着重从教育、制度、监督、改革、纠风、惩治等工作中,抽取反映反腐倡廉建设绩效的关键性指标,增强指标设定的代表性和有效性,提高评价结果的客观性和科

学性。三是用好评价方法。坚持以定量评价、主观评价为主,科学开展民意问卷调查工作,综合反映反腐倡廉建设真实效果。

二、**构建科学的反腐倡廉制度体系,为推进反腐倡廉科学化提供制度保证**。不断提高反腐倡廉制度体系的科学化水平,以党章和宪法为根本依据,及时对制度规定进行“立、改、废”,不断增强反腐倡廉制度的系统性、有效性和前瞻性,为提高反腐倡廉科学化、制度化水平奠定基础。要重点抓好对领导班子、领导干部的约束制度建设,健全干部教育、培养、选拔、管理、使用制度和廉洁自律规定,完善重大决策规则和程序,健全违纪行为惩处制度和勤政廉政激励办法。建立健全廉政风险防控制度,构建解决损害群众利益问题的长效机制。

三、**运用科学方法推动制度落实,进一步提升制度执行力**。坚持一手抓制度的制定完善、一手抓制度的贯彻执行,是反腐倡廉制度建设的根本要求和重要途径。一是开展重点督查和专项检查。着重

加强对干部选拔任用、廉洁自律、财产监管、物资采购等制度执行情况的监督检查,努力以抓重点制度的执行带动各项制度的落实。二是提高部门内部控制水平。以重要岗位、关键环节为重点,加强内部控制制度建设,以有效的内部制约监管推动反腐倡廉各项制度的执行。三是加强民主监督。探索加强基层民主监督的有效措施,发挥舆论监督、媒体监督的积极作用,提高党员群众的民主监督能力。四是推进权力公开透明运行。进一步建立权力阳光运行机制,尽可能公开事关全局、群众关注、涉及职工群众切身利益的权利事项,为党员群众及时知情、充分参与、方便监督创造条件。五是强化责任追究。按照“谁主管、谁负责”的要求,推动部门各负其责,切实提高制度的执行水平。对制度执行不力、造成严重后果或恶劣社会影响的,应严肃追究有关领导的责任,充分发挥责任追究对提高制度执行力的保证作用。

(作者单位:山东兖矿集团济宁三号煤矿)

“劳动”与“节俭”

□ 张义蓉

溯循中华五千年的文化、历史与传承,“劳动”与“节俭”已成为一对相互依存的关联统一体,劳动创造价值,节俭集聚财富,世界上一切事物,无一例外都是劳动创造出来的,劳动可以说是万物之源;世间一切财富,无一例外都是节俭集聚而成,节俭可以说是财富之根。故而,人们通过劳动获取所得,人们通过节俭集聚资源,人们从“劳动”与“节俭”中收获着平和、幸福与快乐!

“劳动”与“节俭”讴歌着朴实无华的追寻,唱响着亘古未变的信念,诠释着民族不朽的精神。中国古代哲学家墨子的经济思想精华即是崇尚劳动、注重生产,同时,更是重视节约。他认为,人与动物的根本差别就在于人能劳动,而且人必须劳动,这便是“赖其力者生,不赖其力者不生”的意思。墨子还认为,使一个国家走向富裕只有两条途径:一是增加生产,二是节约费用,在这两者中间,墨子更加重视后者。墨子的思想其言甚精,其德亦高,其影响深远,故而延伸至企业领域同样具有异曲同工之妙,华人首富李嘉诚那句“企业的首要问题是盈利,盈利的关键是节俭,节俭是企业 and 员工的双重选择”,这样的治企思想与墨子的思想才是真正意义上的一脉相承。

当今世界,什么样的企业才是合格企业?怎样的企业才经得起多重考验,保证在市场上屹立不倒?相信是每一个企业经营管理者都必须思考、面对并解决的问题。虽然给出这样的问题必然会有不同的版本和答案,但关键性核心之处还在于“成于创造,赢在节俭”。常言道:一粥一饭,当思来之不易,半丝半缕恒念物力维艰。无论你是靠劳动维持生计的小老百姓,还是富可敌国的大富翁;无论是赫赫有名的国际大财团,还是经营维艰的小作坊企业,无一例外都要敢盈利、能盈利、会盈利,因为能否盈利是检验一个企业管理是否到位的关键元素。虽说赢利是前提,但在这个微利的时代,与其说钱是赚出来的,不如说是省出来的。“节俭”不仅是种生活方式,更是一种生存态度,一个懂得珍惜来之不易劳动成果的人会节俭;一个注重点滴细节、有长远目光的人会节俭;一个视企业如家、企兴我荣、企衰我耻的人会更节俭。节俭不光一个人的事,更非一个人能成事,节俭不仅仅是美德,更是一种成功的资本,一个核心竞争力,因为,节约精神是成功企业抵御市场风险的“护身符”,是生财获利的“催化剂”,更是发展壮大“加速器”。节俭的企业,会在市场竞争中脱颖而出;节俭的员工,永远是企业的金牌员工,节俭已成为企业和员工的双重选择。节俭之重要,小到一个企业,大到一个民族、一个国家,一个民族或国家如果把浪费当面子,这个民族和这个国家在世界上将会越来越没面子;如果把节俭当面子,这个民族和这个国家在世界上将越来越有尊严。

“泰山不让抔土,故能成其大;河流不择细流,故能就其深”。由此可见,节俭不仅可以使我们企业实现盈利,它还能使我们赢在起跑线上,精明的企业既要勇于通过劳动创造,积极地“开源”,同时,更要懂得能省则省,主动地“节流”;智慧的员工既要努力地通过劳动创造价值,同时,更要成为厉行节俭的好标杆,而拥有这样员工的企业也才能举全员之力,聚公司之智,汇企业之精,从而成为基业长青之企业!相信,通过我们的努力,我们的企业定会成为这样的企业!