

关于煤矿地面单位实施全面标准化建设的思考

□ 张修东

近年来，随着煤矿企业管理的科学、规范，基础管理工作日臻完善，岗位的责任化、物管的标准化、环境的舒心化、执行力的严肃化越来越成为煤矿企业实施管理上台阶的重要因素，成为达到员工素质提升的重要组成部分。其中，全面标准化建设和管理实施，无疑对煤矿企业的安全生产、开源节流、党建思想工作、科技进步等产生积极的影响。

就煤矿地面单位来讲，注重在提高认识、形成共识上力求思想一致；重视在突出重点、确保进展上力行行动一致；坚持在分清责任、强化落实上力行企业各项要求，才能推动企业全面标准化建设的有力进展。

一、在提升认识上下功夫，提振决心

一个时期以来，煤矿企业对全面标准化的认识有过反复几次的思想较量，产生过几次认识上的误区，出现了时走时停、走走停停，时而蹒跚爬行时而急速猛进的状况，一定程度上地影响了管理水平的提高。起初，有的人以为，之所以叫做全面标准化，离不开一个“全”字，一听到“全”，使人感到无从下口；再就是地面各单位部门大都承担繁重的生产

经营建设任务，对标准化建设有时出现无暇顾及、领导强调得多就抓抓的想法。

同时，煤矿地面单位员工的文化基础较差，这对于以软件建设为主的全面标准化建设，难度加大。应该认识到，不论从事什么工作，接受什么任务，认识是先导，共识是基础。全面标准化建设能不能实施、能不能见效，关键之关键是要从单位部门班子成员提高对全面标准化的认识着手，以提高骨干人员的认识水平为总抓手，实施一系列的思想革新措施。要通过班子成员和各类骨干会，一起讨论全面标准化的新要求，共议各项举措的现实性、长期性。要通过学习网评文章等，进一步开阔思路，认识全面标准化的艰巨性、复杂性。要通过外出学习先进企业的经验做法，看大型企业成功的路径，总结创先争优的途径，逐步转变认识，达成共识：一是全面标准化建设不是“一阵风”，吹过去就散了，而要认识到，全面标准化是企业发展的砥柱根基；二是全面标准化建设不是“一张网”，什么东西都可以往网里套，而是要认识到，全面标准化是企业发展的应有之义；三是搞全面标准化建设不是心血来潮，而是要认识到，全面标准化是企业管理升级、提升员工形象的重要内容；四是要认识到，全面标准化建设的过程，更是改善单位和部门软硬件建设环境、达

到共同提高目的的过程；五是认识到，全面标准化自有其深刻内涵，环境整治、刷新、改造是形式，更深层次的应该是观念更新、软件提升和综合实力的提高。实践证明，境界催生目标追求，境界决定层次水平，只有认识的不断深化，才会有主动实施，奋勇争先的精神提振。

二、在软件建设上下功夫，提高境界

在目前形势下，全面标准化建设要坚持“五并五重为主”原则，即，硬件建设与软件建设并重，以软件建设为主；观念更新与设施更新并重，以观念更新为主；内部管理与素质提升并重，以素质提升为主；内容创新与现实创建并重，以内容创新为主；环境刷新与标准化内容充实并重，以标准化内容充实为主。围绕这一原则主题，煤矿地面单位应积极地把功夫下在软件建设上，主动地把文章做在管理上。在提升干部员工认识水平上，要通过标准化建设、应知应会为主要内容的考试的形式，使员工加深对自身岗位标准的理解、业务流程的领会、岗位职责的融会贯通。工作标准实施一段时间后，要本着自我提升的原则，专门印发征求意见表，根据意见建议进行修改，使工作标准更加切合实际、更具可操作性，同时也奠定标准实

施的群众基础，员工由一个个实践者，变成宣传者、谋划者。近来，山东新陶阳矿业公司物资供应部为进一步增强员工的实践意识，旨在全面提高员工觉悟，利用40多天的时间，在部室开展了以“在岗干什么，业务怎么干，执行标准为什么”“同工种比质量，同班组比效能，同部室比贡献”“干标准活，干用心活，干放心活”为主要内容的“三问三比三干”活动，结合思想实际，人人剖析境界不高的原因；结合工作实际，人人制定提高素质的整改措施，并在学习会上发言，实现了共同学习、共同长进，认识的提高，大大增强了员工落实全面标准化的自觉性。

应该认识到，全面标准化建设要持久，必须有系统的制度作保障，健全相应的约束机制。为此，要注重每一步行动的规划性，制定全面标准化建设实施方案，做到推进季、提升季、深化季，季季有方案，月月有内容，环环相扣，实现目标跟进，措施紧跟。几个月来，山东新陶阳矿业公司物资供应部先后完善了包括安全、验收、保管、信访稳定等25大类内部管理的制度，制定了21个工种的岗位职责、业务流程、工作标准，制定了会议、定置管理、服务、卫生环境、微机管理、文件资料合同档案等8个单项专业管理工作标准，健全了内部标准化考核细则，使各项标准既各自成章又融为一

体，保证了全面标准化建设的质量。同时，煤矿地面单位要以“五并五重为主”为准绳，以标准化建设为契机，本着“少投入，重管理，提标准”的精神，制定环境整治计划，重新整理环境，梳理制度纪律，既改善员工的工作环境，又使员工切身感受到标准化建设的好处。

三、在推进工作上下功夫，提升水平

全面标准化建设是一项长期的系统工程，必须制定办法措施，步步紧逼，扎实推进，方能保证全面标准化建设的效果。要明确思路，摆正关系，知难而进，强化责任落实。一是实行分工负责制，单位部室班子成员按照分工，一人一片，建立相互通气交流制度，时刻了解工作进度。二是坚持标准化创建与实际工作相结合，采取积极措施，力促管理过程的科学化、标准化，推进工作的正规化、制度化。三是注重及时对标，找准工作的短板，以“标杆班组”为标，强化管理，实现循序渐近，不断提升。四是积极推行定置管理等先进的管理方法，不断提高单位部室管理水平。五是严肃考核，彰显工作的活力，使部室重点工作得到有力落实。

（作者系肥矿集团鲁安公司物资部部长）

浅谈煤矿民营企业如何完善人才机制

王灵芝

目前，煤矿企业必须认真面对人才机制存在的问题，研究对策，对症下药。以下从四个方面谈谈管见。

一、注重理念引导凝聚力量。要采取多种形式，教育员工树立“一家人生活”的理念，增强“一口锅吃饭”的意识，形成“一家法管人”的格局，营造“一篮子协作”的氛围。树立“一家人生活”的理念，就是要教育员工把企业看成大家庭，把自家看成小家庭，大家庭股实才有小家庭富裕，明白“大河无水小河干，大河有水小河满”的道理。要增强“一口锅吃饭”的意识，把大家庭的事情当成自己的事情，人人为饭吃、吃好饭而积极工作。要形成“一家法管人”的格局，教育、敦促员工自觉遵守企业的法规制度，使各项制度措施顺畅实施。要营造“一篮子协作”的氛围，使

员工真真切切意识到，尽管分工不同，岗位各异，只有心齐力协，才能心想事成。

二、严把选人关口夯实基础。就煤矿企业而言，选人的范围无非是就地招工、学生分配、自主招聘专业人才。在条件一定的情况下，要严把选人关口，进一步夯实素质基础，打牢留人做人的基础。要考虑对煤矿事业的专一，选忠诚人；考虑今后的业务管理，选明白人；考虑煤矿安全的特殊性，在起初开始培训的关口就选好安全遵章人；考虑煤矿企业工作的协调性以及员工相互配合的能力，选准协作人。在此基础上，有重点、有计划地分步骤加以培养，使政治素质高、业务能力强、协调水平高的员工成为独当一面的安全、业务骨干，以筑牢煤矿企业发展壮大的根基。

三、健全留人机制抓落实。健

全留人机制，要达到“四上”，即生活上照顾，物质待遇上倾斜，政治上关怀关心，制度上保障。在生活上照顾，主要是让员工感到温暖。在目前农工占到煤矿企业员工较大比例的情况下，应建立健全农工综合档案，做到家遇困难有人帮，自己生日有人记，思想矛盾有人解，休息时间有个伴，实现生活上照顾到事业上奋进实干的力量转化。在物质待遇上倾斜，主要是煤矿企业要在收入分配上向苦、累、脏、险、技术含量高的岗位倾斜，重点是向采掘生产一线倾斜，收入拉开差距，分配拉开档次，千方百计让一线员工先富起来，稳定生产效益的源头队伍。同时要认识到人的需求的多样性，物质奖励固然重要，但是精神激励更长久更重要。新近许多研究证明，当员工意识到个人行为 and 所作所为得到承

认、倍受重视时，其自身的主观能动性会瞬间开始迸发，进而达到不间断的发挥和运用。相对于改制企业来讲，根据效益状况，在保障日常工资水平稳步上升的前提下，适当增加分红比例，适时进行扩股，建立模拟贡献股、年终奖励股、星级员工特别股等模式，在员工收入总体水平提高情况下做到待遇的适度倾斜。政治上关怀关心，主要是入党、入会、学习培训等待遇的落实，煤矿企业应平等对待每一名员工。制度上保障，主要是构建科学合理的员工激励机制，根据实际状况，将员工的收入与工作业绩、对企业发展的贡献率、岗位职责等挂钩考核，并形成制度，不因领导人、管理体制、经营机制的变化而随意改变。

四、活化用人机制重吸引。活化用人机制重吸引，重点是搭舞

台、建平台、请上台。搭舞台，就是结合员工的性格特点、业务专长、发展空间的预测等，积极搭起员工施展才能的舞台，你有多大的能力就给你提供多大的空间，比如注册成立专业装饰、制图、电脑维修等公司，促其发展。建平台，就是创建员工创新创效的平台，保护积极性，比如把有专业特长的员工送往专业院校定点培养。请上台，就是把“政治上靠得住，工作上有本事，作风上过得硬，人民群众信得过”的人才，提拔重用到重要岗位，使其担重责、挑重担，淋漓尽致发挥好自已的聪明才智。

总之，要使员工始终感到能说话，政治环境好；有活干，工资待遇落实好；生活富足，家庭殷实。这样，他们就能热爱企业，进而留在企业。

（作者单位：山东新陶阳矿业公司人力资源部）

提升煤炭企业政工干部素质增强企业活力

□ 李峰

在新形势下，切实加强和改进煤炭企业思想政治工作，提高煤炭企业的整体素质，增强煤炭企业的活力，确保煤炭企业改革和发展目标的顺利实现，必须努力加强煤炭企业思想政治工作队伍的建设。

目前煤炭企业思想政治工作队伍存在的普遍问题

一是政工队伍年龄结构不合理，人员年龄偏大，青黄不接、队伍后继乏人的现象比较突出。二是政工队伍知识结构不合理，文化层次偏低，正规专业人员少。三是思想政治工作激励约束机制不健全，考核奖惩不到位，政工人员的劳动与奉献不能很好的认可和体现，致使部分政工人员对思想政治工作的重要意义和自身价值认识不足，缺乏进取精神，不安心本职工作，影响了政工队伍的稳定。

加强煤炭企业政工队伍建设的必要性

首先，加强煤炭企业政工队伍建设，是国有煤炭企业发挥党的政治优势的要求。随着煤炭企业改革的逐步深化，对发挥煤炭企业党的政治优势作用提出了新的要求。在新的形势下，要更好地体现煤炭企业党的组织和领导，保证中央和上级党组织的部署在煤炭企业得到贯彻执行，就必须加强思想政治工作，而只有建设一支素质过硬的政工队伍，才能把煤炭企业思想政治工作做好。其次，思想政治工作是一门专业性较强的工作，必须具备一支熟悉和精通业务工作的专门队伍。近年来，改革发展形势越来越严峻，思想政治工作的任务也越来越繁重，在这种情况下，要解决好认识和把握思想政治工作的规律，拓展思想政治工作的内容，创新思想政治工作的方法等问题，都必须充分依靠包括各级领导干部在内的广大政工人员的创造性的工作，没有一支素

质过硬的政工队伍，这些问题都不能很好地解决，做好思想政治工作只能是一句空话。三是加强煤炭企业政工队伍建设，是完成煤炭企业思想政治工作繁重任务的要求。在新的形势下，如何改进思想政治工作方式方法，怎样创新观念、健全制度、分类指导，使思想政治工作融入煤炭企业管理、渗透到煤炭企业文化，增强战斗力和感召力等等，任务非常艰巨繁重，政工队伍建设不加强，煤炭企业的思想政治工作任务就无法很好地落实。四是加强煤炭企业政工队伍建设，要逐步建立与社会主义市场经济和现代煤炭企业制度相适应的、党委统一领导、党政共同负责、党政工团齐抓共管、以专职政工人员为骨干、职工群众广泛参与的煤炭企业思想政治管理工作体制和运行机制，才能够保证新形势下煤炭企业思想政治工作的顺利开展。

加强煤炭企业政工队伍建设的途径和措施

一方面，要建立健全各级政工机构；要从政治上、思想上、生活上关心爱护煤炭企业政工队伍，使之不断提高思想政治素质和业务能力；要加强政工队伍的学习培训，提高政工人员的素质；要大力培养“复合型”人才，及时补充新鲜血液，进一步改善政工队伍结构。另一方面，政工干部要保持和发扬艰苦奋斗的优良传统和作风，增强廉洁自律意识。首先要以身作则，做廉洁自律的模范；其次，在工作上要做反腐倡廉的模范；另外，要加强制度和法制建设，每个政工干部要严格约束自己的行为，做到“有纪可依，有纪必依，执纪必严，违纪必究”。

煤炭企业政工干部能力的培养

政工干部要把抓好思想政治工作作为义不容辞的政治职责，与时俱进，不断提高综合素质和实践能力，才能使企业思想政治工作真正

收到实效，为企业的生存和发展营造良好的环境。要提高思想洞察能力。政工干部要对周围发生的各种情况作出及时的判断，把握好职工的思想动态，企业的发展未雨绸缪；同时，政工干部也要加强学习，在实际工作中不断提高自己的知识水平，从细微处着手，关心员工，关注企业，这样才能让企业的思想政治工作取得良好的效果。要有与员工的亲和能力，要在企业里充当好“红脸”的角色，不断提高自己和员工的亲和力，提升思想政治工作的有效性。要具备团结协作的能力，要发挥思想政治工作的先锋作用，从自身做起，以企业生产为重，积极配合相关部门的工作。要培养不断学习的能力。要不断地学习，与时俱进。在实际工作中，要敏锐地观察员工的思想动态，及时发现自己的欠缺，要不断地提高自己的知识水平和理论水平，努力拓宽自己的知识结构，在企业思想政治领域中树立起全新的形象。（作者单位：山东能源新汶矿业集团郭庄煤矿）

国有企业强化社会管理和服务探讨

□ 高增功

加强和创新社会管理，建设中国特色社会主义管理体系，是党中央在新的历史条件下审时度势、与时俱进作出的重大战略决策。胡锦涛总书记在省部级主要领导干部社会管理及其创新专题研讨班开班式的重要讲话中明确阐述了加强和创新社会管理的目的和战略意义，并就当前重点工作提出了八点意见。其讲话是指导我国改革进入新时期，完成新任务的纲领性文件。作为国企如何深刻理解讲话内涵，把握精神实质，适应和融入创新社会管理形势，进一步强化社会管理和服务职责？本文就此谈点粗浅的认识。

社会管理是项软硬件合成的系统工程，企业要想搞好治理和服务，实现科学、稳健、安全、和谐、可持续发展，应从以下三方面抓起：

第一，以科学发展观为统领，加快发展，壮大企业。科学发展观是新时期国家建设的指导思想。因此，企业应坚持科学发展的理念，用科学发展观统领领导企业生产经营活动，以正确的理论指导本行业、本单位的各项工作，并在着力加快发展中凝聚全体智慧，谋划企业发展，花大力下苦工实施发展，想方设法增加产值，提高效益，不断提升能力，壮大自己。积累管理与服务的财富和扩大再生产与推动发展的能力。企业只有自身强大和富裕，才能多为职工办实事、办好事，尽可能的满足职工群众的要求和期盼；才能尽力搞好合理分配，力求公平，减少矛盾；才有能力向国家多交，向社会多捐，以履行社会管理的更多责任。否则，只是空谈。

第二，以创先争优为载体，把社会管理和服务融入各项工作之中。当前，全党深入开展的创先争优活动已初见成效。但此项工作不仅是阶段性的推进，而是坚持常抓不懈的持久工作。活动目的是加强基层组织建设、推动科学发展、促进企业和谐、服务职工群众。而社会管理和服务的目的是管理和服务，共同目的是一致的。因此，企业应以党建带企建、带群建，以此把社会管理和服务融入创先争优活动中，不断促进企业的社会管理和服务取得实效。企业在组织领导和开展创先争优活动时，应把强化社会管理的有关工作统筹考虑、一并部署，有组织机构的具体指导，使整体工作协调有序。企业的任何工作均应围绕促进生产、提高、效率、灵活开展。因此，企业在开展创先争优活动和加强社会管理中不能脱离或偏离中心，应在务求实效的前提下创新工作，扎实推进，确保目标实现。

第三，以民生为本，切实维护好职工群众的根本利益。企业领导班子，要把思想统一到重视“民心、民意、民愿”和维护职工利益上来，正确认识企业发展和职工利益的关系，公正解决分配问题。只有这样，企业领导才有凝聚力、向心力、号召力、引领力。国有企业应不断建立健全社会管理和服务机制，应坚持和完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度；健全劳动、资本、技术、管理等生产要素，按贡献参与分配的制度；建立健全扩大就业的员工招聘、教育、培训和管理用工制度；建立健全工资绩效管理考核办法，处理好初次分配和再分配的公平关系，注重企业内收入分配差距的扩大；建立健全对弱势群体的人文关怀机制等。这些配套措施若有效实施将为企业的和谐健康发展创造良好的环境。

企业在深化改革快速发展的机遇期和面对社会矛盾的凸显期，只有推进自强发展，强化社会管理，服务好职工群众，企业才会和谐稳定，职工才能安居乐业。而只有这样的环境，企业才能为实现自己的发展任务凝心聚力，抓住机遇加快发展。（作者单位：山东新巨龙能源有限责任公司）