

强化新闻宣传 提升工会工作的渗透力和影响力

□ 纪明慧

新闻宣传作为一项鼓舞人心、凝聚力量的工作，在工会工作中发挥着不可忽视的作用。尤其是当前企业面临着集团化管控、多元化发展、应对挑战、克难奋进的关键时期，更需要在新闻宣传上多做文章，做足文章，准确把握市场经济条件下宣传工作的特点、规律，注重总结新经验，研究新情况，解决新问题，与时俱进，不断创新，确保发挥新闻宣传的最大作用，提升工会工作的渗透力和影响力，为推动企业发展提供智力支持和思想保证。

一、抓重点亮点工作宣传，扩大工会工作影响力。当前，在工会宣传上，存在着反映全面工作多，而亮点工作、经验性报道力度、深度不够的状况，使得工会工作缺乏亮点和自身特点。因此，要不断拓展延伸宣传报道深度，注重挖掘总结工会工作亮点经验，形成经验交流平台和联系员工群众的桥梁。

一是要注重把握企业安全发展主旋律加强新闻宣传。要把安全宣传放在宣传教育的首位，不断创新报道方式，采取现场新闻、人物采访等形式，让员工感受到安全不仅是自己的事，更是家属群众共同的期盼和嘱托，从

而牢记安全，按章作业。二是注重贴近员工实际加强宣传报道。工会作为维护员工群众利益的职能部门，要加大扶贫解困送温暖工程的宣传，在企业与员工间、员工与员工间架起一座互帮互助的桥梁。在对工会开展的金秋助学、困难职工帮扶、维护女职工权益、工伤探视等活动进行宣传的基础上，可以以点带面，抓住一个点进行大力宣传，在企业形成关注、关心弱势群体的良好氛围。三是在提升员工群众的维权意识上加强宣传报道。工会的职责除了维权还有让员工群众懂得如何维权的责任，因此，要加强《工会法》、《劳动合同法》、《妇女权益保障法》等法律法规的宣传教育，采取发放明白纸、举办法律法规下基层、开展法律知识竞赛等形式，让员工群众明白政策要求，依法维护自身权益。

二、抓典型树标杆，增强工会工作的感染力。先进典型是企业发展的风向标，加大对先进典型宣传是必要而重要的。当前，有的单位只注重典型的选树和表彰，却忽略了典型的学习推广，难以形成强大的典型效应。为此，应在典型的学习宣传、事迹推广上做文章，让典型体现时代特色，受到广大员工群众的学习和标榜。

注重发挥新闻媒体传导优势，创

造崇尚先进、宣传典型的浓厚氛围。要充分利用广播、电视这一有效平台进行广泛宣传，让先进典型的事迹和形象传遍千家万户。集中时间段挂牌推出各类专题，着力挖掘先进典型的感人事迹和精神特征。对有推广价值的典型要及时主动上报上级宣传部门和新闻媒体，让先进人物得到社会的广泛认可和赞誉，形成良好的道德风尚。广泛开展各类学先进活动，扩大影响力。对于先进典型，可以采取组织宣讲团、召开事迹报告会、编写宣传资料等形式，宣讲典型的事迹，缩短典型与广大干群的距离，发挥典型示范作用。对于重大宣传典型，集中下文组织干部员工学习，开展讨论，进一步提升思想境界，在企业内部掀起崇尚先进、争当先进的热潮。

三、抓队伍提素质，提升工会宣传工作水平。加强工会宣传教育工作，核心在于建设一支高素质的工会新闻宣传队伍。有的单位，由于受多种因素制约，工会宣传队伍力量相对薄弱，宣传力度不够。为此，需要从根本上提高工会干部写作水平，培育一支适应新形势要求的高素质、多功能干部队伍。

首先要用科学发展观武装头脑，引领思想，树立正确的世界观和新闻价值观，提高用辩证的眼光看问题，分

析、解决问题的能力。其次，要加强多形式的培训。采取走出去取经、请进来授课、内部交流等方式，激发学习兴趣，提高学习效果。可以通过举办工会宣传报道培训班，邀请有一定宣传报道经验的老手来传授如何提高信息报道的写作水平和稿件录用的技巧。也可以在机关内部开展干部新闻写作讲座，大力实施“帮带工程”。在工会系统搜罗、发现和培育写作骨干，举办专题业务培训，辅导修改学员习作，不断提升工会干部整体写作能力。第三，加强工会内部资源整合，拓展学习交流阵地。对于工会重点工作报道，要采取集中研究、集中讨论的方法，集结集体力量，研究策划报道主题和报道角度及形式，以提升宣传效果。积极拓宽宣传渠道和交流平台，采取兴建职工书屋、建立qq交流群、组建网上论坛等形式，为总结学习心得、交流写作经验、宣传工会信息提供便捷通道。第四，不断完善工会宣传目标管理考评机制，建立健全工作例会、新闻管理、绩效考评等各项制度，加大考核奖励力度，以此进一步调动工会报道员宣传的积极性和主动性，扩大工会宣传面和影响力。

（作者单位：山东鲁安能源集团公司党务工作部）

安全管理人员应重视规定学习

凡是有一定岗位经历的人都知道，安全规程、安全规定、安全章程、安全措施，是经验的总结、教训的反思，是员工生命的“护身符”。而加强安全规程、安全规定、安全章程、安全措施的学习、领会，进而保证在现场的实施，才是保障自身安全的“钢盔铁甲”，学习安全规程、安全规定、安全章程、安全措施，干部员工人人都有义务，安全管理人员既不能内外有别，更不能搞“灯下黑”。

日常情况下，主管或者分管安全生产的管理人员，要经常下到基层，深入班组，不时间及员工一些安全知识掌握情况，对一些错误或者是不到位的答复，及时给予指导，确实对安全生产起到了不可低估的作用。但是在这

支队伍里，也确实有少部分人，将内容鱼目混珠，将概念李代桃僵，将规定张冠李戴，影响了自身职位形象，对安全生产极为不利。有些应该自己掌握的基础知识，在要求员工回答的同时，自己却不能全方位的做出正确答案，成了安全规定学习方面的“灯下黑”，这种现象不可忽视。

谨防安全规定学习的“灯下黑”，管理人员要当业务精的“法官”。判断员工是否是正规操作，是否是按章操作，管理人员首要的是了解安全操作的内容，知晓安全规定的含义，熟悉各项考核规定，知道哪些属于严重违章、一般违章、典型违章，由此也就离不开学习，这是管理人员懂“法”进而执“法”的基础。退一步讲，可以不了解现

场，但是不能不懂规定，闹出笑话是小事，由此波及安全隐患的不能及时发现、处置而造成大事故，才是大事。学习安全规定的灯束，不仅要照亮员工，更应照亮管理人员的脚下，达到全覆盖。

管理人员管理范围的扩展，以及综合知识的需求，要求管理人员要当有头脑的“思想者”。出主意，想办法，做事情，是管理人员的本职要求。学习规定是前提，通过实践完善管理规定，使之更为贴近安全实际，贴近员工安全，管理人员就要善于做“思想者”。“思”适宜现场实际的安全管理措施，“想”设法保证员工安全的“小改小革”，“思”安全规定落实现场的措施，“想”设法保障员工安全的“真知灼

见”，提供好的安全环境，促使生产的正常运行。

对上级管理规定了若指掌，在现场实施身体力行，要求管理人员还要当好“执行官”。模范执行规定，善始善终抓好各项安全规程、安全规定、安全章程，安全措施的实施，是管理人员的职责内涵。贯彻执行规定，安全就有充分把握，否则就是危机四伏，隐患潜伏，事故危险点十面埋伏，一旦有机会就会兴风作浪，使即已形成的安全形势急转直下。在执行安全管理规定的过程中，管理人员要做到不开口子，不走样子，不变通法子，一心一意，不打折扣地落实到位。人人身先士卒，个个模范遵章，企业的安全生产才会水到渠成。

（张修东）

浅议如何抓好人才队伍建设促进企业发展

□ 赵娜

在当前知识经济蓬勃发展、科技进步日新月异的新形势下，人才资源作为第一资源，在企业发展中愈来愈发挥着不可替代的重要作用。特别是当前我们新矿集团正处于加快“转方式、调结构”，实施“三个集中”，推进“三个转变”，打造“四大产业板块”，推动产业升级和企业转型的重要时期，必须紧紧围绕企业中心任务，科学规划，进一步加大人才工作力度，加快形成人才竞争比较优势，提升企业综合实力与核心竞争力。

一、坚持科学人才观，充分认识抓好人才队伍建设对企业发展的重大意义

坚持科学的人才观，首先要树立正确的人才观念。何为人才，什么才是合格的人才？应当说从来没有统一的标准。现代企业建立科学用人观就应树立人人是人才，人人可成人才的观念，即谁能够适应企业的生存与发展需要，为企业的生存与发展做出贡献，谁便是人才，这就要本着不求全才、只求专才的态度来选人、用人，只要一名同志在某个领域能够较好地胜任工作、做出一定成绩，即使存在其它一些不足，但也就可以说他具备了人才的素质，就可以在工作中去重视、去挖掘，在实践中不断促使其成长，助其成为企业真正可以委于重任、独当一面的合格人才。

近年来，新矿集团大力实施人才强企战略，不断创新人才工作机制，加强各类人才队伍建设，初步建设了一支具有一定规模和质量的人才队伍，为企业改革发展起到了重要的支撑和保障作用。但是，我们也必须清醒地看

到我们新矿集团人才现状与企业改革发展的战略要求相比还有许多不适应的地方，主要表现在高层次创新型人才匮乏，主体专业人才相对偏少，煤化工、装备制造、现代服务业专业人才短缺，人才结构和布局不尽合理，高技能人才所占比重较小等方面。这就要求我们必须要立足企业生存、发展、壮大的全局和战略高度来重视人才、善待人才、用好人才。

二、以建立科学的人才队伍机制为重点，充分发挥人才在企业发展中的巨大作用

在人才的培养事宜方面，笔者认为关键在于抓好人才的培养、吸引、使用、评价和激励五个环节，只有把握好这五个环节，才能不断加强人才工作意识，进一步提升人才工作效率。

一是要建立科学的人才培养机制。以加强人才资源能力建设为核心，强化对各类人才的思想政治、职业道德、业务技能培训，为其提供外出培训、内部学习的良好机会，突出学习能力、实践能力和创新能力的培养，使人人有机会通过个人努力成为人才，形成人才辈出、人尽其才的良好局面。

二是要建立科学的人才吸引机制。主要做好对外吸引人才、对内发掘人才两方面工作。对外要以良好的企业发展前景、广阔的才华施展平台、先进的企业理念来筑巢引凤，吸引企业真正所需人才，达到进一个人、活一盘棋的良好功效。对内要多方面开展人才选拔工作，以工作考察为主，综合民主评议、思想水平、专业知识等综合测评，对那些立足本职、吃苦耐劳、成绩突出的同志，重点培养，精心栽培。

三是要建立合理公平的人才使用机制。首先要通过对人才所所长特点

的准确定位，对人才的类型、优缺点有清醒的认识，把个人意愿和企业需求有机结合，让人才运用到真正可以发挥其才能的岗位上去，真正做到才尽其用。同时，要在企业内部切实维护和实现人与人之间的公平，为所有职工提供“人人都成才”的机会，畅通人才交流渠道，整合配置人力资源，最大限度发挥职工的积极性、主动性和创造性。

四是要建立科学的人才评价机制。通过工作考察、个人述职、民主测评等多种形式和手段开展人才评价工作，特别要注意评价的全面性、公正性和一贯性，不能以一次工作失误而否定以往的工作成绩，应当对人才采取包容和帮助的态度，采取正面激励与善意批评两种手段促进人才的成长。

五是要建立有效的人才激励机制。按照“效率优先、兼顾公平”的原则，健全完善以按劳分配为主体，按效、按资、按技术等分配相结合的激励机制。一方面，要以岗位责任和工作成绩为依据，深化分配制度改革，规范工资制度，建立起符合现代企业制度要求的基本工资制度，使工资、奖金分配和工作考核紧密挂钩，保证真正学有所学、有所才、在工作中干出成绩的人才在收入上得到体现。另一方面，要在精神层面使人才得到满足，给予必要的荣誉和精神奖励，使人才充分感受到在企业的发展壮大中自我价值的体现。

三、坚持以人为本，不断改善和优化人才成长的环境，促进人才队伍不断壮大

良好的环境是人才健康成长的沃土，这就要求我们必须积极更新观念、搭建舞台、加强组织建设不断改善和优化人才成长的环境，促进人才队伍的快速成长。

一是要坚持以人为本的科学用人观念。首先要确立尊重劳动、尊重知识、尊重人才的思想，倡导不唯学历、不唯职称、不唯资历的用人观念，着眼于企业发展的大局，着眼于职工整体结构的优化配置，着眼于高素质的人才队伍建设，营造能者上、平者让、庸者下的氛围，鼓励人才敢干事业，支持人才干事创业，帮助人才干好事业，为人才成长创造和谐的环境。

二是要为人才施展才华搭建舞台。这就要求对传统的企业人事制度在探索中进行变革，改变原有人体制中“能上不能下、能进不能出”的问题，并结合本单位实际灵活实施“竞聘上岗”、“末位淘汰”等激励制度，探索建立工作职能明确、精干高效、适应加快发展的组织管理机构，使一批优秀的人才得到提拔，干部队伍结构得到改善，人才队伍整体素质得到提高。

三是要发挥好组干人事部门的作用。选什么样的人，如何选人，在很大程度上取决于组织人事部门，组织人事部门的建设直接影响人才的选拔和成长。要进一步规范企业组织干部部门的作风建设、制度建设，严肃组织纪律，严格按照政策办事，为企业选人、用人把好最重要的一关。

历览古今兴衰事，成败得失在用人。人才不仅是党和国家事业发展的关键问题，也关系着企业的发展和兴衰成败。为此，我们在今后的工作中要广泛借鉴国内外先进企业人才管理的先进经验，不断地去探索有效手段、改进存在问题、优化人才成长环境，建立起具有本单位特色的人才队伍建设机制，为企业的发展提供强大的知识动力和智力支持。

（作者单位：山东能源新汶矿业集团办公室）

争做“四事”员工 应对市场挑战

□ 孙超

入夏以来，过了10年好日子的煤炭企业，再度遭遇市场疲软，煤价下滑的新一轮冲击。在这样的形势下，煤炭企业员工应以怎样的精神状态迎接挑战、战胜困难？我认为，坚持“想干事、会干事、干成事、不出事”，是对广大员工的基本要求。

一是要把“想干事”看作是做人的起码觉悟。作为一名企业员工，组织上给你工作岗位、薪酬待遇，为的就是让你为企业工作。只有认清这一点，才有干事创业的激情和干劲。员工来到企业，企业必然给你一份工作去做。能不能把组织上交给的工作任务干好，干精，干出成效来，责任心和事业心是关键。凡是想干事的人，都会感到劳动光荣，工作幸福。而凡是不想干事的人，便会感到工作乏味，提不起兴趣。俗话说，“人心齐，泰山移”。在企业爬坡过坎、闯关克难的困难时期，关键时期，面对新情况，新问题，新挑战，只有全体员工心往一处想，劲往一处使，充分发挥各自的主观能动性，才能形成“众人拾柴火焰高”的局面，企业闯关克难才有希望。

二是要把“会干事”作为对员工的基本要求。想干事是态度，会干事需能力。光有良好愿望，而没有实际能力，是干不成事的。而要提高干事创业的素质和能力，就必须从以下三个方面入手：

一是勤于学习，不断提高。人的知识和能力，是通过学习与实践得来的。为此，无论领导干部还是普通员工，都要树立终身学习的理念，坚持活到老，学到老。特别是在形势错综复杂，市场瞬息万变的情况下，人一天不学习就跟不上形势，就难以应对来自各方面的困难和挑战。所以，养成“工作学习化，学习工作化”良好作风和习惯，对提高自身政治素质和业务技术能力至关重要。

二是要勤于思考，善于总结。无论做任何事情都有个过程，善于对过程中的每个节点进行总结和反思，认清哪些思路 and 做法对头，哪些思路 and 做法不对头；哪些事情做对了，哪些事情做错了，就会达到“吃一堑，长一智”的目的。

特别是面对新的形势和困难，是教条式地照搬照套，还是通过对问题的深入观察、思考与分析，透过现象看到本质，准确把握事物发展的走向和趋势，未雨绸缪地做好运筹和防范工作，以掌握工作的主动权？这些都要通过总结与思考才能实现。

总结不仅要总结自己的工作经验，还要注重学习和总结他人的成功经验。通过工作总结，理清发展思路，抓住主要矛盾，制定对策措施，从而达到推动工作的目的。

三是要解放思想，开拓创新。会干事的另一个方面的要求是要创新思维，创新思路，创新办法。改革创新是推进事业兴旺发达的不竭动力和力量源泉。当然，我们提倡的创新，是在继承基础上的创新，在创新过程中的继承。而不是全盘否定或推倒重来。特别是遇到困难和矛盾时，要经常想一想，除了这种思路 and 办法，还有没有更好、更稳妥的思路 and 办法？因为“横看成岭侧成峰，远近高低各不同”。通过上述努力，我们的眼界将变得更加开阔，思维更加多元，工作的预见性、前瞻性和可操作性将更加突出，会干事也就水到渠成了。

三是要把“干成事”作为检验真理的唯一标准。“想干事”、“会干事”，是前提，也是手段，只有干成事才是目的。而干成事的關鍵，是主客观的有机结合。即一靠自身努力，二看外部环境。自身努力也包括两个方面。一是充分发挥主观能动性；二是善于搞好团结与协作。但是，有的同志自身努力没问题，而一提到团结协作就不知道怎么办了。其实，会不会团结

协作，不仅反映一个人的基本素质，也体现一个人的道德胸怀。所以，上级一再强调：会团结是大智慧，善团结是大本事，能团结是大境界。只有善于团结共事，和衷共济，才能营造良好的发展环境。

为此，一是领导班子成员之间要搞好团结。领导班子是企业的主心骨、火车头。火车跑得快，全靠车头带。领导班子团结的关键是互相尊重，互相支持，取长补短，目标一致。领导班子合理搭配，是上级组织最重视的问题之一。领导班子成员能够在一起工作，肯定各有所长，能够优势互补。因此，班长要尊重成员，成员要爱戴班长。各位班子成员，都要明确职责，找准定位，对主要领导的指示和要求，要坚定不移地贯彻执行，在执行过程中遇到问题、和矛盾，要多请示、多汇、多求教。特别是当主要领导的意见与自己的想法不一致时，要在坚决执行的前提下，以和风细雨的态度，及时提出合理化意见和建议，协助主要领导把工作安排得更周密，更稳妥。主要领导要多看班子成员的优点和长处，善于取长补短，不断完善提高自己，从而形成强大合力，为科学决策提供保证。

二是同志与同志之间要搞好团结。俗话说：“众人拾柴火焰高”。“红花尚需绿叶配”。一个人再能干也是单枪匹马，难成大事。只有像拔河一样，团结一心，共同努力，才有望一鼓作气，大获全胜。所以，要像爱护自己的眼睛一样维护团结。要把同志们能在一起共事看做是缘分，是机遇。“尺有所短，寸有所长”。特别是在急需同志们帮助的时候，要多看别人的长处和贡献，少挑毛病和不足。要以“三人行，必有我师”的胸怀，不以己之长，讥别人之短。同时要想人之所优，忘人之所过，互相帮助，互相支持，互相提携，共同进步。在具体实践中，还要善于多沟通、多交流，尤其是遇到矛盾和问题时，要勇于承担责任，不要一上推下卸，以便营造“心齐、气顺、风正、劲足”的合作局面。

三是要改进工作作风，反对纸上谈兵。作风是思想和意志的集中表现。想干事，就必须下力；会干事，要具备能力，干成事，须脚踏实地。特别是在干成事上，要头脑清醒，反对主观臆断。因为事情干得成功与否，实践是检验真理的唯一标准。只有事实证明，群众认可，而且经得起历史检验，才算把事情干成了。这就要求广大员工，对工作要战略上藐视它，战术上重视它。既要有坚定的信念，又要有科学的态度，通过解放思想，更新观念，集思广益，稳中求快，以孜孜以求和一丝不苟的思想和作风，圆满完成各项生产经营工作任务。

四是要把“不出事”作为一条道德底线。“不出事”是一条底线，一种坚守，是避免功亏一篑，前功尽弃的根本保证。“不出事”的关键在于三个方面。一是不贪不占，秉公办事。要严格遵守企业的规章制度，做到不是自己的绝对不拿，不该得到的绝对不要，通过自律和他律，确保经济上不犯错误。

二是慎初慎微，管住自己。特别是在省外工作的员工，远离家乡和亲人，同时又受“远嫌近赌”思想干扰。面对灯红酒绿的客观环境和长夜难熬的寂寞生活，能不能做到遵纪守法，防微杜渐，对每个员工都是一场思想和意志的考验。三是履职尽责，防范未然。安全是煤矿的“天字号”大事。尤其是领导干部，即使在经济和作风上没有问题，但如果因为失职渎职，导致安全上出现重大事故，照样受处分或被免职。这样的事情一经发生，前面的工作就白做了。

总之，争做“四事”员工，应对市场挑战，是时代提出的一个崭新课题，必须认真解答，实践证明。（作者系山东能源肥矿集团贵肥公司处长）