如何加强与改进国有企业党的建设

□ 刘 妍

国有企业是国民经济的重要支柱,是全面建设小康社会的重要力量,是党执政的重要经济基础、阶级基础和群众基础。如何在新形势下进一步加强和改进国有企业党的建设,是摆在我们面前一项重要而紧迫的重大课题。

党建工作要围绕企业发展这个中心展开,要参与企业重大问题决策。国有企业党委要围绕企业发展这一中心问题,坚持议大事、把方向、谋全局,积极参与企业带有根本性、方向性、长远性、全局性问题的决策。通过建立健全经理层定期向党组织报告工作制度,党政主要领导重大问题决策前的沟通制度,党组织负责人参加或列席董事会、监事会、经理办公会制度等,对公司发展战略、中长期发展规划和生产经营方针、重大投资、融资等事项参与决策。

党建工作要把企业干部队伍建设当作重中之重。国有企业领导班子是政策的制定者、活动的组织者、使命的践行者,是国有企业改革发展的直接领导者、组织者和推动者,是党执政的重要组织基础。加强党的执政能力建设,必须把各级领导班子建设成为坚强的领导集体。国有企业党委必须认真贯彻党的干部路线和方针政策,在企业选人用人中发挥主导作用,把党组织的工作制度与公司法人治理结构的工作规则结合起来,形成靠制度管人、按程序办事的工作机制。坚持党管干部的原则与董事会依法选择经营管理者以及经营管理者依法行使用人权相结合,坚持组织考察推荐与市场化选聘经营管理者相结合。要注重提高企业领导班子思想素质和实践能力;加强领导班子密切联系群众、求真务实、艰苦奋斗和批评与自我批评的作风建设;建立和完善符合科学发展观要求的企业领导班子和领导人员综合考核评价体系,加强领导班子考核评价工作。

党建工作要积极引导和塑造优秀的企业文化,构筑企业竞争的"软实力"。企业文化能够对企业行为、领导行为和员工行为起到导向作用,减少经营活动的不确定性,减缓委托代理中的利益纷争和权力纷争,使公司在自我管理、自我控制、自我监督和自我激励的自律机制中提高绩效、增强竞争力。党建工作引导和塑造国有企业的文化,就是要在国有企业内形成用最新文化成果武装的企业文化,着力培育企业的人文精神,努力建构企业核心价值观。要立足企业实际和党员员工特点,结合时代和形势的新变化,从推动企业的长远发展和持续繁荣出发,全力组织和领导企业核心价值观的创建过程,并将科学发展观的精神切实融入其中,构筑起既高屋建瓴又通俗易懂的价值理念体系,以此将党员和员工群众的价值追求统一到实现企业又好又快发展的轨道上来。要通过强有力的宣传教育工作和思想政治工作,使企业里党员的先锋模范作用充分发挥,把企业全体员工的思想引领到公司的整体战略部署上来,让员工真正理解改革、接受改革、支持改革,形成积极向上、支持发展、与企业共存共荣的文化氛围。要通过共青团和工会组织,引领党周围的那些积极分子,与党员一起,构筑企业居于主体地位的先进文化。再通过先进的企业文化凝聚起广大普通员工的创业热情和奋斗精神,塑造企业的良好形象,精心打造强势品牌,使国有企业真正成为有竞争力、有影响力、有带动力的社会组织。

党建工作要以完善惩治和预防腐败体系为重点,全面加强反腐倡廉建设,保证国有企业健康发展。企业的健康永续发展、从而建立基业常青的百年老店,是党建工作的核心目标。科学、完善的惩防体系是实现这一目标的"防洪大堤"。因此,党建工作要以建立健全科学完善的惩治和预防腐败体系为重点,全面加强反腐倡廉建设,保证国有企业健康发展。要坚持教育、制度、监督、改革和惩处整体推进,建立适应法人治理结构要求、与内部控制体系有机结合、与企业基础管理紧密相融的具有央企特色的惩治和预防腐败体系,确保国有资产安全运营,确保企业干部员工拒腐防变。

党建工作要以改革创新的精神,提高党建科学化水平,加强党组织的自身建设。要做好企业党建工作,增强企业的核心竞争力,必须与时俱进,切实体现时代性、把握规律性、富于创造性,以改革创新精神全面推进党组织的思想建设、组织建设、制度建设、作风建设和反腐倡廉建设,提高党建科学化的水平。重点是围绕建设学习型党组织、学习型党员队伍、学习型干部队伍的要求,采取多种形式努力提高党员和干部队伍的各方面能力和素质,使其不仅成为政治合格的优秀分子,更要成为业务熟练、技术过硬的生产骨干,在生产经营中切实发挥好先锋模范作用,并以此扩大党的影响力与号召力。

"四管"齐下——企业履行党委责任途径的探讨

□ 朱素华

"融入中心抓党建、服务大局谋发展"是企业党建工作实践中应一直坚持的理念。企业党委要结合学习和贯彻落实十七大精神,切实履行党委责任,充分发挥党组织所拥有的政治优势,要以发展的视角,创新的精神,努力探索和实践新形势下企业党建工作的新方法、新途径,即通过"管方向、管思想、管培养、管协调"的有效途径,"四管"齐下,为企业生产、经营和党建、思想政治工作的互动互进提供强有力的思想政治和组织保证。

一、认清形势,既要"管学习"更要"管方向"

企业党委承担着贯彻落实党的路线方针政策以及企业战略目标的责任,在参与重大问题决策中肩负着把好政治关、导向关的重要职责。为此,企业党委要组织党员干部一方面深入学习贯彻落实科学发展观,正确理解和解决发展过程中遇到的各种问题,确保企业发展始终沿着正确的方向前进。着力提高把关定向、大事大抓的能力,突出中心、谋求发展的能力,推进科学管理的能力,为建设和谐、稳定、发展的企业提供正确的政治方向。另一方面围绕企业发展稳定大局,正确处理好两个关系,确保党的路线方针政策和上级党组织的要求得到全面的贯彻执行。一是处理好党组织参与决策、带头执行与支持行政领导推进企业发展,做到坚决执行上级决策不动摇。二是处理好集体领导和班子成员之间的工作关系,既有分工又有协作,充分发挥班子整体功能和作用,在保证重大问题决策"又好又快"实施的同时,进一步提高领导班子的整体素质和治企能力。管好了学习、管好了方向,企业广大干部员工才能团结一心,向着企业正确的目标和方向前进。

二、明确目标,既要"管行为"更要"管思想"

企业党委承担着促进企业员工全面发展的责任,加强干部职工队伍的思想政治素质建设。"管思想"关键是两级党组织和班子成员要做到审时度势,转变思维方式和工作方法,善于抓住企业发展稳定中的主要矛盾和矛盾的主要方面,确保员工队伍的稳定和各项措施的实施。党委要结合企业发展实际,以优化资源、创新机制、提高素质为重点,实行中心组学习交流制度,消除部分干部和职工的思想障碍,切实增强干部的大局意识、责任意识、民主意识和忧患意识。同时,要推行党群部门每季到基层部门进行定点联系工作制度,倾听职工群众的建议,集中职工群众的智慧,并通过人格化、平民化的典型人物和典型事迹的发掘和宣传,有效体现企业文化核心价值观在基层班组的渗透,培养和提高员工对企业的认同度和归属感,促进员工和企业的共同发展。

三、丰富内容,既要"管用人"更要"管培养"

企业党委承担着企业三支队伍培养的责任,为企业的和谐发展提供人才保障和智力支撑。一方面进一步盘活现有人才资源,重点抓好管理人员、专业技术人员和操作人员等三支队伍的建设工作,着力加强党委书记、党支部书记和班组长的培训工作,切实提高他们的职业素养和业务水平,有效带动职工队伍整体素质的提高,促进职工的全面发展。另一方面把培训列为各支部党建工作的一项重要考核指标,使认同企业核心价值观、提高员工文化素养,与党的思想教育有机结合起来。同时进一步加强在岗培养和转岗培训,切实做到培训—使用—考核—待遇相配套,全方位地鼓励职工学习新知识和新技能。

四、创新方法,既要"管统一"更要"管协调"

企业党委承担着协调企业各方利益的责任,凝聚各方力量,促进企业和谐发展。一是实行层次管理,按职责分级负责,发挥中层干部和班组长的积极性和创造性。二是改进管理手段,把现代管理学理论和先进的社会管理机制引入企业的基础管理模式。针对改革发展任务日益繁重的实际情况,企业党委应积极构建党委与行政部门、基层党组织的沟通平台,及时把对员工思想的关心和物质利益的关怀结合起来,关注员工思想动态,通过采用沟通说明和换位思考的方法,取得员工对企业发展目标的支持和理解,并切实帮助员工解决实际困难。建立党员与群众的交流制度,及时反映员工的意愿和要求,协调好各方面关系,共同促进安全、生产、经营、发展等各项工作的顺利推进。企业党委通过"四管"齐下,能够有效地实现"推动科学发展,促进企业和谐,服务职工群众,加强基层组织"的目标,使企业党委工作更加贴近实际、贴近生产、贴近员工群众,为企业的发展提供了坚强的保障。

(作者单位:内蒙古平庄煤业公司老公营子煤矿)

创先争优活动在企业生产经营中的作用

□ 许来平

创先争优活动是一项推动科学发展观向纵深发展的党建举措,也为构建和谐社会、推动社会转型提供了强大的精神动力。在企业的生产经营中,创先争优活动的开展,同样发挥着重要的作用:提供精神动力,改善企业文化;造就骨干人物,发挥引领作用;强化评价激励,优化制度建设;形成人员壁垒,促进生产管理。党的十七大做出重大战略部署,指出要在党的基层组织和党员中开展创先争优活动。

实践已经证明,只要指挥得当、组织有方,企业同样可以成为坚持和发展党的先进性、践行科学发展观、提高工作执行力、提升党员素质的主战场。

一、提供精神动力,改善企业文化

在市场经济条件下,物质主义、拜金主义、功利主义甚嚣尘上,使一些群众包括党员放松了对思想建设的要求,对自我价值、社会价值、精神价值不再重视。在这种背景下,创先争优活动成为了一面鲜艳的旗帜,它要求以党员为代表的社会群众在工作中发挥先锋模范作用。这种观念的出现,会产生一种无与伦比的创造性精神动力,推动人们改善实践行动以实现更优秀的生产结果。

创先争优活动的开展,以优秀基层党组织的构建为前提。在这一活动的推动下,必然推动"人人求上进,争当优秀共产党员"局面的出现。企业员工都具有个性化的思想观念,他们在生产经营中的一切行为都受其思想观念、文化意识的支配。在21世纪,企业已经完全融入市场经济的大潮之中,这就要求企业的所有员工具备高度的主人翁意识,变"要我做"为"我要做"。

任何企业,都有着特殊的性质、任务、宗旨、时代要求和发展方向,这些内容体现了员工的信念和追求,构成了企业文化的重要组成部分——企业精神。企业开展创先争优活动,离不开企业精神的宣扬、激发和重塑。因此,创先争优活动的开展,能够进一步把良好的企业精神向管理、生产、安全、技术、经营活动的所有细节进行渗透,给员工提供新颖的动力、崇高的荣誉和强大的约束。创先争优活动给企业文化提供了新的参照坐标,同时也像一条无形的线那样把管理层和员工队伍连结起来,在企业内部形成精诚团结、互助共进的氛围,推动广大员工充分发挥自己的智慧和才能。

二、造就骨干人物,发挥引领作用

在信息经济时代,任何企业都要面临环境急剧变化、压力日益增大、人才流动加速的局面。企业是否能够选拔培养一大批高素质的操作人才,将成为未来决胜市场的关键。

创先争优活动的开展,将使那些上进心强的员工脱颖而出,进入高层决策层的视野。毫无疑问,这些率先实现"先"和"优"的员工将成为企业生产经营的骨干人物。他们体现出了一股源自生命深处的激情,在竞争中不畏惧、不胆怯,在面对竞争对手时敢于"刺刀见红"。因此,这些骨干人物能够在企业的生产经营中发挥引领作用,激发后进者的斗志并拉动他们积极参与到工作中来。

在创先争优活动中,要把骨干人物的先锋模范作用更好地带进生产管理的各个岗位中去,提高技术要求,保障安全生产,落实经济技术指标,在一线真正实践和体现先进性。创先争优活动与每个员工都息息相关,但骨干人物的引领作用更能实现锦上添花的效果。

三、强化评价激励,优化制度建设

可以说,创先争优本身就是一种竞赛。通过创先争优活动的实践,我们也发现,多数企业不仅制定了生产竞赛实施计划,更明确了生产竞赛考核细则,使创先争优活动信息化、数据化的趋势显得十分清晰。在企业内部,创先争优活动不仅要认真开展,更要对之进行详尽的统计、总结和评价,更要以规范的标准形成翔实的考核数据。公开、公平、公正的考核数据不仅体现着员工的工作成果,更彰显了先进员工的过人之处,同时也会暴露出员工的缺点和不足。这不仅是对过去工作的阶段性总结,更是未来工作的有效参考。

从管理学意义上来看,创先争优活动不仅是一种有效的激励措施,也提供了一种制度化、规范化的激励制度平台。创先争优活动的结果及使用,不仅意味着某些员工的物质奖励或岗位晋升,更意味着面向全体员工的精神激励。因此,企业激励制度乃至人力资源制度的建设将藉此迈上新的台阶。

四、形成人员壁垒,促进生产管理

创先争优活动的开展,也为企业员工提供了一个全新的想象空间和发展平台,使员工感到自己在企业的生产经营中并不是微不足道和可有可无的。他们会发现,创先争优活动催生了新的物质需求和精神需求。因此,自己需要重新认识和调整责、权、利之间的关系。在竞争的浪潮下,员工的积极性能够得到最大限度的发挥,思想认识、工作态度、意志品质都将得到磨练和砥砺,对工作产生发自内心的兴趣,从而实现投入和效益的高度统一。 因此,通过创先争优,企业将形成一个涵盖面广而凝聚力强的人员壁垒,有利地促进生产管理各项工作的具体执行。在党建工作中,一个先进的基层党组织就是个坚强战斗堡垒。在整个社会的框架体系中,人人创优、个个争先的企业同样是和谐社会的坚强堡垒。

应当指出,创先争优活动存在于一定的环境之中,其作用发挥并不完全是自动的、自发的。笔者认为,应当从以下几个方面入手强化创先争优作用的发挥。首先,发挥党组织的统领性作用,加强基层党建工作。在创先争优活动中,党组织无疑是运筹帷幄的统帅,党员则要成为冲锋陷阵的前线尖兵。其次,统一认识、服务大局。在企业内部,要加强宣传工作,不仅要使员工理解创先争优的目的,还要使他们的实践工作服务于企业发展的大局,不能"丢了西瓜捡芝麻"。再次,发动群体力量,落实监督机制。落实群众基础,加强立体化的监督,方能使创先争优活动真正在企业生产经营扎根发芽。最后,以改革创新打造企业生产经营新局面。创先争优活动不能仅仅流于表面,要真正实现技术突破、生产革新和效益提升。

(作者系张家港联合铜业有限公司党委书记)

创新思想政治工作 促进医药企业科学发展

□ 汤 兴

在社会主义市场经济条件下,强有力的思想政治工作是促进医药企业持续、健康、和谐发展的重要保证。近年来,员工从衣食住行的基本需求,开始转向关心福利待遇、工作生活环境、身心健康快乐的基本需求,员工思想观念多元化、多样化而多变的趋势明显。这就要求我们从贯彻落实科学发展观的高度,紧紧结合医药企业生产经营实际,积极探索和创新思想政治工作新途径、新措施。

创新思想政治工作机制

伴随着社会的进步和人们对健康生活认识的深入,全社会对医药事业的健康发展需求愈来愈多,要求也越来越高。面对激烈的市场竞争,要塑造和不断提升自己的核心竞争力,在行业领域谋得一席之地,占领制高点,凸显经济的优势,必须依靠思想政治工作优势,以机制创新为突破口,更好地发挥统一思想、凝聚人心、稳定员工队伍的作用。同时,创新思想政治工作机制是医药企业开创思想政治工作新局面的根本保障,处于核心地位。思想政治工作机制的创新,增强了思想政治工作的实际效果,使思想政治工作真正成为医药企业管理的一门科学,将有效地解决企业在市场经济中遇到的各种困难和问题,为增强企业外部竞争能力、开辟广阔的市场提供发展空间。思想政治工作机制的创新,致力于全新的方法和全新的模式,破除一切旧框框、旧习俗的束缚,使员工彻底解放思想,转变观念,在实践中不断总结经验,开拓思路,为开创医药企业思想政治工作新局面奠定了坚实的基础。

创新思想政治工作内容

思想政治工作的内容需要随着时代的变化而发展,在思想政治工作过程中不断充实和拓展"社会和谐"理论的内容,用和谐理论教育人、引导人、鼓励人,促进人的全面发展。

提倡自我教育。自我教育是指受教育者根据社会标准及道德规范自觉地进行自我认识、自我评价、自我监督、自我控制,从而有目的地调整自己行动的活动。自我教育是思想政治工作的归宿。思想政治工作最终还是要通过员工即受教育者自身的思想矛盾运动来实现,自我教育体现在思想政治工作的全过程中,是教育对象思想政治工作的内在要求。

加强情感交流。情感化教育可以弥补理性化教育形式的缺陷,并对教育对象思想素质的培养具有重要意义。思想教育通过正确运用情感沟通规律,打开被教育者的心理大门,达到激励、引导和塑造人的目的。

注重心理疏导。要提高对心理健康重要性的认识,要注意到员工理想、信念和情感等因素对工作效率、环境氛围的影响作用。客观面对和认真解决员工心理健康问题,培育员工乐观、豁达、宽容的精神,引导员工正确对待自己、他人和社会,正确对待困难、挫折和荣誉,以开阔的心胸和积极的心态看待一切。

贯彻以人为本。思想政治工作说到底是做人的工作,要关注员工的思想动态,切实解决员工最关心、最直接、最现实的利益问题。

思想政治工作要与企业文化建设有机结合

思想政治工作要以特色企业文化建设为载体,在员工队伍中大力灌输企业经营理念、企业精神,做到人人皆知,自觉地按照企业行为准则办事。在企业共同利益的基础上,凝聚各方面的力量,建立平等和谐的关系和良好的工作环境,推进企业的全面进步,并善于利用企业文化建设开展工作,塑造企业精神、改善企业形象、更新企业价值观。

创新载体 不断探索思想政治工作的新方式

以管理为载体。科学、民主、公平以及规范化的管理,本身就是一种超前的思想政治工作。要通过看得见、摸得着、说得清、做得到的行为准则,使大家明确哪些是应该做的,哪些是不应该做的;什么是正确的,什么是错误的。要使可能产生的思想问题消除在萌芽状态。

以活动为载体。要以活动激发思想政治工作的活力,紧密联系医药企业的工作实际,组织各种形式的活动,通过活动激起舆论波,用正确的舆论去引导职工。

以服务为载体。要为员工办实事,解决员工遇到的一些问题和困难,对员工提出的合理要求,有条件解决的及时解决,暂时没有条件解决的,要耐心说明情况,取得谅解,对不合理的要求做好说服、教育工作。

以员工培训学习为载体。广泛开展"创建学习型企业、争做知识型员工"活动,努力提高员工的素质,建立业务知识学习平台、主题教育平台、读书活动和岗位培训平台,全力打造学习型企业、学习型组织。

找准切入点 增强思想政治工作的针对性

思想政治工作只有与医药企业实际情况紧密结合起来,针对不同层次员工的具体差别开展有针对性的思想政治工作,才能使思想政治工作由"虚"变"实"、有针对性和实效性。

以新员工的教育为切入点。一是对刚走上社会的青年员工,尤其是青年大学生,强化其在上岗前职业道德教育,使他们对所要从事的工作有一个感性的认识,并给予细致的辅导,帮助他们解决困难,排解心理上的不适应,然后再逐渐放手,鼓励他们自己解决问题。二是对年龄较大的员工,他们多数学历低,主动学习意识不强,接受新知识、新技能慢。对这些员工,主要让他们了解医药行业的特点,强调新技术、新知识的学习和及时更新。

以骨干员工的思想动态为切入点。骨干员工技术熟练、心理成熟,在各项工作中起到顶梁柱的作用。这部分员工虽然只占员工总数的一小部分,但他们在员工中有群众威信,他们的言谈和想法能影响一大部分员工。因此,有必要定期与骨干员工沟通,了解他们的想法,了解各岗位工作中的问题,有时他们还会提出很好的建议。

以老员工的心理疏导工作为切入点。在企业工作三年以上的员工,大多富有工作经验,是一批稳定的力量。在任何岗位上,老员工的行为都对新员工产生潜移默化的影响。因此,适时做好老员工的心理疏导工作非常重要。通过谈心方式,了解他们工作和生活上的烦恼,给予心理上的支持;通过向他们征求与工作有关的意见和建议等方式,使他们感觉受到尊重并获得满足;请他们帮助教育新员工而使其获得成就感等等。这些方法可以让老员工发掘潜力、发挥能量,在工作中起到积极作用。

以离职员工的谈话挽留为切入点。对任何一家医药企业,特别是上市公司而言,人才流动是难免的也是必要的。多年培养出来的老员工,他们的离职是企业的损失。无论是走还是留,离职前的谈话是必不可少的。一是分析离职原因,挽留人才。二是通过谈话,了解平常不容易了解的情况,进一步改进企业管理。三是感情沟通,避免人才流失加剧。企业经理人或管理人员、技术人员、有经验的老员工离职,多数仍然从事原来的职业。与这些离职人员真诚地沟通,有效地化解矛盾,既能防止"一个人离职带跑一帮人",同时也为公司在行业内建立良好的企业关系打下了好基础。