

浅谈国企学习型组织与建设

■ 李政

在经济全球化、科技信息化和知识爆炸的新时代，国有企业如何建设学习型组织，增强集体智慧，提高决策质量，降低决策风险，使广大党员干部切实增强学习的紧迫感和自觉性，更加重视学习，善于学习，确保学习型组织建设取得扎实成效，主要应抓好以下几个方面工作：

1. 树立全新的学习理念

在员工的“学习关怀”上，要处理好“三个关系”。一是处理好个人学习与组织学习的关系，帮助员工树立终身学习的理念。二是处理好教育培训与团队学习的关系。教育培训是提高员工素质的有效手段，企业要转变重知识技能、轻素质培养的现象，一方面要根据对象、内容，抓好员工以知识技能为重点的教育培训；另一方面要重视团队学习，通过岗位练兵、技能小组等活动，把学习融入到日常工作中，使员工在团队学习的实践中提高综合素质。三是处理好近期需要的适应性学习与未来发展的成长性学习的关系。学习既要立足于企业现实生产经营的实际，又能满足企业和员工未来发展的需要。在员工的学习评价上，要努力实现“三个转变”。一是从重视“劳动力”转变为重视“脑动力”。对员工的创新成果、合理化建议等脑力劳动成果及时给予充分的肯定和奖励。二是从关注“学历”转变为关注“学力”。

做好国有企业思想政治工作的对策探析

■ 赵晋华

随着改革发展的不断深化,受生活和工作压力影响,职工队伍思想上呈现出价值取向多元化、现实选择功利化、思维意识动态化的趋势,直接影响着职工队伍的稳定和战斗力的发挥。在我国社会主义市场经济背景下,国有企业思想政治工作要充分利用国有企业在政治、经济、政策等方面所具备的独特政治资源优势,积极引导职工在思想觉悟上紧跟时代发展潮流,提高职工思想政治觉悟,促进企业的科学发展。

当前国有企业思想政治工作中存在的问题

近年来,随着我国国有企业体制改革的逐步深入和市场竞争环境的日渐激烈,国有企业的工作重点更多集中于生产与经营等方面,对思想政治教育的管理则相对弱化。

一是对思想政治工作的重要性认识不到位。即对思想政治工作的重要性尚未形成正确的社会共识。有人认为,市场经济靠价值规律起作用,思想政治工作在市场经济中无能为力,无所作为;由于社会价值取向的变化,物质利益调节的作用越来越大,思想政治工作的作用越来越小;企业

加强新形势下煤炭企业思想政治工作的探索与思考

■ 黄文霞

在国有企业不断深化改革中,煤炭企业所处的社会环境、经营环境发生很大变化,职工队伍结构也呈现出新变化新特点,用工难,职工劳动条件相对较差,工薪待遇增幅缓慢,职工思想观念多元多样多变趋势明显。与新形势新任务的要求相比,煤炭企业思想政治工作还存许多薄弱环节,如工作覆盖不到位、工作体制机制不顺、工作方式方法简单、阵地设施建设不足、经费保障不力、政工队伍素质有待提高等。这就迫切要求我们要从维护企业改革发展稳定大局的高度,充分认识加强和改进新形势下企业思想政治工作的必要性紧迫性,进一步增强做好企业思想政治工作的责任感和使命感。

当前煤炭企业思想政治工作面临的几个问题

一是认识有偏差。有的人认为,市场经济靠价值规律起作用,思想政治工作在市场经济中无能为力,无所作为;有的人认为,由于社会价值取向的变化,物质利益调节的作用越来越大,思想政治工作的作用越来越小。这些认识上的偏差,给当前的企业思想政治工作带来了极大的困扰。

在煤炭企业,员工工作条件相对较差,工作负荷普遍较大,经济关系对员工的影响比政治关系更加实在、直接。从手段上看,思想政治工作侧重于非权力性影响,侧重于思想引导,而一些实际问题光靠讲道理是不能解决的,相反,行政领导掌握一定人、财、物的使用权和决定权,具有解决员工物质文化

将以往关注职工学历的提高转变为关注员工学习力的提高,切实重视员工的学习动力、学习耐力和学习理解力。三是以“知”为重转变为以“行”为重。不仅要让员工掌握知识,而且要通过创建学习型组织来改变员工的思维方式、行为习惯,提高工作绩效,使企业与员工共同成长。

2、充分发挥党组织的政治优势

国有企业党组织具有团队学习的组织优势和政治优势,这种优势主要表现在四个方面。一是共产党的执政地位决定了它是领导国有企业改革和发展的政治核心,必须发挥政治核心作用。二是党在建设中国特色社会主义的过程中,培养了一大批政治上成熟、党性强、业务熟、在企业重要岗位上发挥着模范带头作用的领导干部。三是企业党组织是一个结构严谨,具有高度组织性和纪律性的政治组织,它的基层组织分布广泛,渗透到企业的方方面面,起着积极的凝聚作用。四是企业的党员队伍是一支特别能战斗的队伍,在各自的岗位上发挥着先锋模范作用,是企业生产经营的骨干力量。所以,建设充满活力的学习型党组织是推进学习型企业建设的力量所在,活力所在。企业的行政、工会、共青团等各级组织都能发挥自身的优势,打造各具特色的、充满活力的学习型团队。结合经营管理、专业技术、职业技能“三支队伍”的特点,在规范员工行为、提高制度执行力、增强

党组织从直接决策转到参与决策,政工部门精简、人员减少,思想政治工作从“主导”转到“服从”,“服务”的地位。这些思想与舆论环境给当前的企业思想政治工作带来了极大的困扰。

二是认为思想政治工作目标定位太虚。多年以来,国有企业职工的思想政治教育工作始终固守培养有理想、有道德、有文化、有纪律的“四有”新人目标,但是在具体实施过程中,缺乏对于工作目标的科学化管理,进而导致职工思想政治工作目标的抽象化,并缺乏科学的指引。另外,在国有企业思想政治工作中不能紧密结合时代特点、社会形势、政治趋势等进行目标的转变、调节与细化,最终导致职工认为思想政治工作出现“大”而“空”的现实状况,形成了口号疲劳症,引发职工产生逆反心理。

三是认为思想政治工作的作用不大。当前,思想政治工作的作用遇到了很大的挑战。一是许多社会消极因素,如收入分配不公、拜金主义、享乐主义、少数领导干部的贪污腐败行为等等,抵消了思想政治工作的成果。常常使人们的世界观、人生观、价值观受到冲击。二是思想政治工作缺少物质载体,造成企业思想工作与帮助员工解决实际困难脱节。三是思想政治工作的成效具有间接性、潜在性、积累性等特点,不像物质奖励那样直接、现实、功效快。

生活方面实际问题的能力,具有解决实际问题的有利条件。因此有时员工的意见和需求反映到政工部门,迟迟不得解决,使得有些人认为思想政治工作不能解决实际问题。

二是方法不得当。企业一些政工干部存在“一等二靠”的思想,工作靠上级布置,开展活动靠行政支持,方法沿袭传统,缺乏对现代科技成果的深入运用。与其他领域相比,政工队伍的工作方式方法在部分单位还比较单一,应用先进技术的意识淡薄,对实际工作的应用指导能力还较弱,需要进一步加强创新,勇敢接受先进技术的挑战。

三是企业政工干部素质不够高。由于企业政工干部的教育背景和专业结构的局限,部分政工干部对知识经济、信息技术、社会领域等方面的知识较为生疏,还不完全具备多元化社会中开展工作的能力,如观念陈旧、方法老套等。主要原因是:目前尚未形成一套较为专业的、符合基层实际需要的继续教育培训大纲,缺乏系统性、专业化的继续教育,客观上影响了政工干部的知识更新和能力储备。在市场经济条件下,政工队伍缺乏既懂政治,又懂经济、懂市场、懂科学、懂管理的复合型人才。

煤炭企业政工队伍在新形势下面对的挑战是多方面的,除上述问题以外,还有思想观念、心理状态、适应新环境能力、建设方略、管理体制等。这些说明,加强思想政治工作队伍建设,满足企业发展需要,具有必要性和紧迫性。

加强和改进煤炭企业思想政治工作的方法和路径

创新能力等方面进行系统的训练,使“三支队伍”特别是专业技术人员和技能操作人员拥有自己成长的通道和平台。

3、搭建多样化的学习平台

企业要想谋求长期的稳定和发展,必须注重企业文化建设和团队的学习,充分发挥团队的作用,努力搭建多样性、适合不同层次员工进行交流的团队学习平台,使工作学习化,学习工作化。一是用好党委“理论学习中心组”、“经营管理人员专题研讨班”等学习形式,采用互动式、研究式、共享式的学习方法,交流学习经验,研究企业存在问题,探讨企业发展,切磋工作方式方法。通过这种学习方式,不断提高经营管理人员的理论水平,锤炼经营管理人员的工作作风。二是成立“班组长论坛”,建立以班组长为主体,知识经验共享型的学习团队。引导班组长树立团队学习意识,通过拓展训练、经验交流、座谈研讨等学习方式,增强团队协作精神和凝聚力。在班组长和技术骨干带领下,开展“班组岗位练兵”,把岗位练兵贯穿于日常工作的全过程。三是在岗位练兵和技能学习的基础上,组建“职工技能学习小组”。由相同或相近工作性质的员工,自愿组成经常性学习业务技能的群众性学习团队。还可根据企业生产经营的重点和难点,开展“职工技能运动会”,通过技术比武,培养出一大批岗位能手和技能大师。四是围

探索做好国有企业思想政治工作的对策

(一)解放思想,转变观念,提高认识。思想政治工作者只有在正确分析形势,突破传统思想观念的束缚,进一步解放思想,转变观念,才能适应社会主义市场经济的要求,发挥先导和保证作用,才能从无地位的困境中解脱出来。思想政治工作者要树立“寓管理于服务,以有为争有位”的观念,实心实意为企业发展服务,以卓有成效的工作,赢得企业信任和员工的拥护,使思想政治工作的权威建立在有效的服务之中。

(二)入脑入心,准确把握职工的思想意识。思想政治工作只有做到入脑入心,才能打开心灵的一扇窗,才能播撒一片阳光,才能开发心田、凝聚心智,否则就是纸上谈兵,隔靴搔痒,效果也就无从谈起。入脑须先入心,入心就是要深入研究职工群体性和个体化心理的困惑和需求,定期进行职工思想动态分析。实践证明,通过定期和不定期的分析职工思想意识,及时发现并化解矛盾。

(三)积极引导,细化原则,服务企业。国有企业的思想政治工作要坚持积极引导职工转变观念的准则,树立“以理服人、以情动人”的工作原则,并帮助职工树立“敬业、热忱、守信”的职业道德理念。在竞争日渐激烈

面对煤炭企业思想政治工作面临的种种困扰,我们要积极探索开辟新途径,研究新办法,围绕企业改制和生产经营,开展有效的思想政治工作。

第一,要坚持思想政治工作的基础性,进一步强化形势政策教育。思想政治工作就是做人的工作。随着煤炭企业各项事业的不断发展,员工对生产、生活等方面要求也不断提高,要构建和谐企业,应该根据新的形势,牢牢把握新的变化,抓住人这个根本,注重人文关怀和心理疏导,用正确方式处理人际关系,做好思想政治工作。

要结合国际国内形势的发展变化、党和国家重大政策措施的出台,加强形式任务教育,帮助干部职工正确认识形势、准确理解党和国家的大政方针政策。针对干部职工普遍关心的收入分配、社会保障、教育卫生、居民住房、安全生产等热点问题,把各项政策措施讲清楚,把对职工群众的利益安排讲明白,做好解疑释惑、增进共识工作。要及时向干部职工阐释企业市场环境的新变化和企业发展面临的新任务,介绍企业发展的长远规划和实施步骤,坚定干部职工搞好国有企业的信心。

第二,要坚持思想政治工作的时代性,加强企业文化建设。要大力开展社会责任感教育,引导企业和职工深刻认识国有企业的特殊性质和历史使命,正确处理国家、企业、职工三者之间的利益关系,更好地履行国有企业的经济责任、政治责任、社会责任。要紧密结合企业实际,深入挖掘企业历史与文化资源,总结提炼并不断完善企业价值理念,增强企业文化对职工的号召力和影响力。要扎实推进以爱岗敬业、诚实守信为主要内容的职业道德建设和以廉洁从业为重点的廉洁

绕企业生产经营目标,进行“群众性技术创新”活动。通过开展专项劳动竞赛,提合理化建议、“放心班组”、“项目攻关小组”、“青年创新创效”、“质量管理小组”等活动,进行广泛深入的交流和讨论。把工作群体逐渐发展成为学习型团队,使员工在学习交流中成长。

4、创新多层次的教育培训模式

教育培训作为国有企业提高员工素质的传统方法,具有不可替代的作用。在教育培训过程中,要把中国特色社会主义理论、传统文化和现代科学知识相融合,根据企业发展目标创新多层次的培训模式,逐步实现“三个跨越”:一是由粗放型向精细型跨越。要更多地针对不同人才进行专业化培训。根据管理人员、技术人员、技能人员的不同特点、不同需求,开展分层次、分专业、分需求的精细化培训,提高培训的质量。二是由补课型向发展型跨越。要从以往针对员工上岗后的“补偿型”培训转变为“发展型”培训。一方面,在培训内容上“缺什么,补什么”;另一方面,结合企业生产发展和员工个人职业生涯规划,进行发展型培训,增强员工和企业的发展后劲。三是由单一型向多样型跨越。灵活地运用集中授课、案例教学、问题研讨、现场演练、轮岗实习、仿真培训、技能竞赛、网络教育等多种培训方法,丰富培训形式,活跃培训气氛,提高培训实效。

(作者单位:中条山集团党委工作部)

的市场经济环境中,国有企业必须要有危机意识,企业的思想政治工作者要及时和职工进行沟通与交流,帮助他们转变错误的思想观念,端正态度,及时摆正自己在工作中的位置,真正实现全身心服务于企业。事实证明,只有思想政治工作者自身的思想观念转变过来了,职工的工作态度才能端正,工作积极性和工作效率才能得到大幅度的提高。

(四)创新形式,充实内容,达到效果。拓展和充实企业思想政治工作的内容,发扬主动服务精神。一是要加强员工的理论教育。在政治理论教育上,要系统地进行邓小平理论的教育,进行基本路线基本方针的教育,进行爱国主义、集体主义、社会主义的教育,引导员工树立正确的世界观、人生观、价值观和爱岗敬业意识,自觉抵御拜金主义、享乐主义和个人主义思想的侵蚀。树立科学发展观,树立与社会主义市场经济相适应的社会公德和职业道德。二是与行政干部一道,围绕和结合生产经营工作做好思想政治工作。三是紧紧抓住企业经营中的热点、难点问题,及时掌握员工的思想脉搏和情绪,做好理顺情绪、化解矛盾工作。要把关心员工利益与解决员工思想实际问题结合起来,做到既讲道理、又办实事,办了实事,再讲道理,这样才能收到事半功倍的效果。

(作者单位:山西潞安集团王庄煤矿)

文化建设,增强干部职工的职业精神和廉洁意识。要进一步弘扬劳模精神,发现和推广生产经营一线涌现出的先进典型,充分发挥模范人物的示范带动作用。要深化文明企业、文明班组、文明职工等精神文明创建活动,广泛开展“创建学习型企业、争做知识型员工”活动,在干部职工中形成热爱学习、积极向上、岗位建功、奉献社会的风气。

第三,要坚持思想政治工作的群众性,增强广大职工的主人翁意识。发挥广大职工的主人翁作用是中国特色现代国有企业制度的内在要求。越是深化企业改革,越要始终贯彻全心全意依靠工人阶级的方针,尊重职工群众主体地位,依法保障职工政治权益、经济权益、文化权益、劳动权益,努力形成企业和职工利益共享机制,建立和谐劳动关系。要坚持和完善以职工代表大会为基本形式的民主管理制度,建立和完善职工董事、职工监事制度,实行企务公开,组织职工参与民主管理,建立健全利益协调机制、诉求表达机制、矛盾调处机制、权益保障机制、职工工资正常增长和支付保障机制,确保企业改革发展成果惠及全体职工。要积极探索贴近职工、服务职工的新途径新办法,立足企业长远发展,结合职工个人实际,帮助职工做好职业生涯规划,为职工发挥聪明才智创造条件,实现职工与企业共同发展。

随着企业科学技术的的发展,职工群众的知识更新速度越来越快。在思想政治工作中,要不断充实新知识,拓展新领域,使思想教育变成一种智能性教育,既让职工在教育中得到思想启迪,又能让职工从中学到新知识。

(作者单位:安徽淮北矿业集团公司办公室)

论创先争优活动的实践作用

■ 乔冬月

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,创先争优活动的发展,同样发挥着重要的作用。2011年3月胡锦涛同志对深入开展创先争优活动作出重要指示,强调要坚持以推动科学发展、促进社会和谐、服务人民群众为主题,深入一线,深入实际,开展创先争优活动。

提供精神动力 改善企业文化

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。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、互帮互助的氛围,推动广大员工充分发挥自己的智慧和才能。从整体上来看,创先争优活动会有效地改善企业文化,在企业内部产生强大的精神能量并转化为现实的生产力。

造就骨干人物 发挥引领作用

毛泽东同志曾经说过,政治路线确定之后,干部就是决定的因素。在企业内部,这句话仍然有着高度的借鉴意义。企业在确定战略之后,“骨干”就成为组织目标能否达成的关键。创先争优活动的开展,将使那些上进心强的员工脱颖而出。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,在生产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。

强化评价激励 优化制度建设

创先争优本身就是一种竞赛。通过创先争优活动的实践,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详实的考核数据。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。

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。创先争优活动的使用及结果,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。企业激励制度乃至人力资源制度的建设将借此迈上新的台阶。

形成人员壁垒 促进生产管理

中国共产党一直走在时代前列,为社会、为历史、更为人民奉献了一大批可歌可泣的优秀人物。先进性是党前进的动力,也是党员干部的基本要求。创先争优活动的开展,有利于共产党员先进性的培育,也有利于基层党组织的建设。在平凡的岗位上创先争优,是全面落实科学发展观的微观体现,更是党员先进性的表达。每一名党员都应该发挥这种争创精神,齐心协力地创造出“先进”和“优秀”,为党的建设事业添砖加瓦。

创先争优活动的开展,也为企业员工提供了一个全新的想像空间和发展平台。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。

(作者单位:铜陵有色股份有限公司铜冠黄铜公司)