

如何认真做好新形势下新闻宣传工作

■ 魏俊泉

新闻宣传作为党的事业的重要组成部分,历来被视为党和人民的喉舌,对宣传党的理论、路线、方针和政策,起着十分重要的舆论引导和指导作用。山东能源肥矿集团梁宝寺公司在新形势下,紧密结合公司工作实际,牢牢把握正确舆论导向,提高舆论引导能力,大力营造解放思想、加快发展的浓厚氛围,为企业又好又快发展提供强有力的舆论支持和精神动力。

一、着眼于服务大局,提高新闻舆论引导力

舆论引导是新闻宣传的核心和灵魂,把握正确的舆论导向,必须牢固树立政治意识、大局意识、责任意识、阵地意识,把坚持正确的舆论导向放在新闻宣传工作的首位。同时,以广播电视、宣传栏为主,整合各类网络和新闻媒体资源,努力构建定位明确、特色鲜明、功能互补、覆盖广泛的舆论引导新格局。坚持

以团结稳定鼓劲、正确宣传为主的工作方针,唱响主旋律,打好主动仗。只有这样,新闻宣传才能更好地围绕中心、服务大局,为发展呐喊助威,为改革解疑释惑,为开放造势鼓劲。当前,我们要认真宣传贯彻好党的十八大精神,把人民群众的思想和行动统一到中央和省委决策部署上来;紧紧围绕发展这个第一要务,全力解读十八大报告的新思想新观点新部署。通过舆论引导进一步凝聚人心,振奋精神,鼓舞士气,努力在全公司营造一心一意谋发展,聚精会神干事业的浓厚氛围。

二、着眼于以人为本,提高新闻报道吸引力

坚持以人为本,是做好新闻宣传工作的根本要求。要坚持把实现好、维护好、发展好最广大人民的根本利益作为新闻宣传报道工作的出发点和落脚点,坚持贴近实际、贴近生活、贴近群众,把党的声音传播到每个角落,把体现党的主张和反映人民心声统一起来,保证广大员工群众的知情权、参与权、表达

权、监督权。一是深入基层、服务员工。把宣传报道工作重点转向基层、走向群众,进一步增强新闻宣传的吸引力和感染力。二是创新载体,宣传典型。典型就是形象,就是旗帜。各类新闻媒体在宣传典型过程中,要注重创新载体,运用多种形式进行全方位、立体式的宣传报道,更好地发挥典型的辐射带动效应。10月18日,在喜迎党的十八大和四季度安全效益攻坚战全面展开的关键时刻,山东能源肥矿集团对李哲等弘扬“四奋”精神十佳人物、程海亮等10名弘扬“四奋”精神先进个人,第四届员工技能大赛团体前三名的鲁安公司、白庄矿、鲁中公司,7名金牌员工、22名技术标兵进行了表彰奖励。通过对这些典型的宣传报道,感染和启迪了员工的思想,激励和指导他们的行动,在全公司营造了“学先进、赶先进、做先进”的良好氛围。三是关注民生,共创和谐。要从员工最关心、最直接、最现实的利益问题入手,集中力量,突出主题,从根本上维护群众的合法权益,大力营造共创和谐的公司氛围。四是借助外力,增强效果。要积极借助名人效应,依托强势媒体、选择有效载体,举办重大宣传活动,

有组织、有计划、有重点地邀请中央、省市新闻媒体记者来对公司安全生产、企业文化、党建思想等方面进行全方位采访,形成强大的宣传合力,扩大对外影响力。

三、着眼于增强素质,提高新闻队伍战斗力

在当今社会,新闻宣传工作责任越来越重,对新闻工作者的要求也越来越高。各级新闻媒体及单位要将增强素质、提高战斗力作为做好新闻宣传工作的根本,采取有效措施,打造一支政治过硬、素质较高、业务精良、作风正派的新闻宣传队伍,使之与新的工作要求相适应。一是要强化理论学习。坚持用马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想武装头脑,牢牢把握正确的舆论导向,紧密结合构建社会主义和谐社会和科学发展观这一主题,努力在学深学透、融会贯通、把握实质上下功夫,在统一思想,更新观念,提高认识上做文章,在指导实践,解决问题,推动工作中求实效。二是要强化思想教

育。在坚持马克思主义新闻观,继续深化“三项学习教育”活动的基础上,要把思想政治工作贯穿于新闻宣传工作的全过程,采取多种行之有效的措施,帮助广大新闻工作者树立正确的世界观、人生观和价值观,增强抵御各种腐朽思想侵蚀的能力,努力提高道德水准,树立良好的新闻宣传干部形象。三是要强化教育培训。每年要对新闻宣传工作者进行一次政治理论和业务知识培训,提高自身素质和写作水平。同时要积极创造条件,建立健全新闻工作者培养选拔机制,切实把思想政治坚定、组织能力突出、熟悉新闻宣传工作、富有改革创新精神的优秀干部选拔到领导岗位上来,为新闻宣传工作添砖加瓦。四是要强化作风建设。要通过开展一系列演讲比赛、研讨会、座谈会等活动,在新闻工作者队伍中形成敬业奉献、实事求是、艰苦奋斗、清正廉洁、严谨细致、勇于创新的优良作风,通过求真务实、廉洁高效的工作成果,维护新闻媒体的公信力和宣传文化系统的良好形象。

(作者系山东能源肥矿集团梁宝寺公司党务工作部副部长)

从不同的职业生涯阶段谈如何“心系员工”

■ 刘斌

职业生涯就是一个人从事职业的经历,员工的职业生涯是一个漫长的过程。根据所处职业生涯的阶段不同,可以把员工划分成不同的群体。不同的职业生涯阶段具有各自不同的特点,在关爱员工的过程中,很有必要研究不同职业生涯员工群体的特点,并针对这些特点采取有的放矢的员工关爱和员工激励措施。

一、职业生涯阶段的划分和特点

职业生涯阶段如何划分,各国专家学者有不同的划分理论和方法。以年龄层次和个体对职业的适应状态为依据,我们可以把职业生涯周期分为四个阶段:职业生涯早期,职业生涯中前期,职业生涯中后期和职业生涯后期。每个不同的时期,都会有不同的特点,员工在每个时期的任务也不一样。

(一)职业生涯早期

1. 职业生涯早期的年龄跨度

职业生涯早期的年龄跨度大概在20岁至30岁这一区间。视不同的员工个体开始职业生涯的年龄不同决定起点时间,视不同的员工个体适应职业生涯所需时间长短决定结束时间。

2. 职业生涯早期的特点

职业生涯早期的关键词就是确定人生目标。这一阶段的主要特征,是从学校走上工作岗位,是人生事业发展的起点。如何起步,直接关系到今后的成败。这一阶段的主要任务之一,就是选择职业方向,也就是要给自己的人生有一个定位。做好职业定位,首先要充分的了解自己,做一个自我剖析,然后再结合对外在环境分析的基础上,选择适合自己的职业定位,设定属于自己的人生目标,制定人生的发展计划。其次一个任务,就是要树立自己良好的形象。对于刚步入职场的初级职场人,表现如何,对未来的发展影响极大。有些职场新人,特别是刚毕业的大学生,总认为自己有知识,有文化,到单位工作后不屑于做一些琐碎小事,不能给同事和领导留下良好的印象,这对一个职场新人的发展而言,可以说是一个危险的做法,因为工作中的一些小事也正反映了你的处事态度,于细微处见真知。摆正态度,正确的给自己一个合理定位,对自己接下来的发展以及晋升会起到至关重要的作用。

(二)职业生涯中期

职业生涯中期大概在30岁左右—50岁之前。时间跨度较长,有将近20年的时间。职业生涯中期又可以分为中前期和中后期。

1. 职业生涯中前期的年龄跨度和特点

员工的职业生涯中前期从30岁左右开始到40岁左右结束,这是员工在自己事业上的一个发展时期。这个发展时期,是充分展现自己才能、获得晋升、事业得到迅速发展之时。此时的任务,除发奋努力,展示才能以外,对很多人来说,还有一个调整职业、修订目标的任务。人到30多岁,应当对自己、对环境有更清楚的了解和认识,不断地拓宽自己的视野把眼光更多地着眼于未来。重新审视自己职业定位、职业生涯发展轨迹,职业目标达成,如有出入,应尽快调整,这样才能更好提升自我。

2. 职业生涯中后期的年龄跨度和特点

正如一年四季中第三个季节是收获季节一样,人生到了四五十岁也进入了收获季节,而职业生涯中后期正是员工在事业上取得最大成就的时期。但是,由于家庭压力、职场心态等方面因素的存在,职业生涯中后期也是一个再适应的时期。每个人都

必须对自己生理上、心理上以及社会角色上的变化进行自我调节,以更好地适应这个时期的工作和生活。对于到了这个年龄仍一无所得、事业无成的人应深刻反省一下原因何在?重点在自身上找原因,对环境因素也要做客观分析,切勿将一切原因都归咎于外界因素、他人之过。只有正确认识自己,找出主要原因,才能解决人生发展的困阻,把握今后的努力方向。此阶段的另一个任务就是“充电”。很多人在此阶段都会遇到知识更新问题,特别是近年来科学技术高速发展,知识更新的周期日趋缩短,如不及时充电,将难以满足工作需要,甚至阻碍事业的发展。在这个过程中也要奉行开拓创新,与时俱进的思路,确保稳中求进,获得更大的收获。

(三)职业生涯后期

到了50多岁,大部分人都已经事业有成,而且子女多数都已经走上工作岗位,在事业方面也步入了一个平稳的轨道,很多工作也可交由更有能力的人来帮自己处理,因为受到年龄和身体的局限性,这一阶段也很难有更充足的精力从事高强度的工作,所以在养好自己身体的同时可以适当地工作,学会更好地体验生活。

二、对不同职业生涯阶段员工的关爱和激励措施

(一)如何心系职业生涯早期员工

处于职业生涯早期的员工往往充满着刚入公司的新鲜感与激情,但由于其工作经验少,处理问题比较稚嫩,因此领导分配的工作量通常不饱满,承担的工作也不重要,徘徊于核心层之外,时间久了部分员工难免产生职业的迷茫和困惑。对这些员工的关系应做到如下几点。

- 1、加强培训,特别是企业文化培训和专业技能培训,前者能帮助他们尽快融入公司,后者能帮助他们尽快成熟并及早承担起重要的工作职责。
- 2、开展技能竞赛或演讲、征文、运动会等多种形式的文体活动,给年轻人展示的平台,提高他们的企业活动参与度。
- 3、组织召开座谈会,了解他们的想法和需求并加以解决,对他们提出的好建议给予肯定和采纳。
- 4、赋予他们新的工作任务,在实际工作中进一步锻炼提升其能力。
- 5、适当地升职、加薪和良好的绩效反馈,给予新员工接纳和认可的表示,对他们是一种强有力的激励。

(二)如何心系职业生涯中期员工

职业生涯中期的员工正处于其职业发展的黄金期,但也是危机期,特别是对在同

一岗位上连续工作超过5年的员工。对这一时期的员工关爱可以从以下方面入手。

- 1、适时地提拔,通过民主推荐、组织考察或竞争上岗的方式提拔员工,使其由专业技术通道进入管理通道。
- 2、委以重任,激励其新的富于挑战的工作,激发其工作热情。
- 3、继续教育和培训。持续的有计划的培训学习有助于企业对员工的培养,保持企业的发展后劲,不断激发员工的工作热情和创造灵感。通过培训,能够使职业生涯中期的员工进一步提高专业能力和管理能力,开阔眼界,打开思路、启发出新的工作灵感或寻找到新的职业方向。
- 4、赋予其良师益友的角色,让其承担起培养新员工的职责,起到承上启下的“传、帮、带”作用。
- 5、轮岗或晋升,对从事同一工作连续超过5年的员工,人事部门要有统计和分析,评价其个人表现,了解其特点、专长、需求以及未来打算,做出一份对其职业发展的建议,如轮岗、晋升,作为员工成长的“催化剂”,使员工有明确的发展目标,迸发出工作动力。晋升是对员工的一种认可和开发,能够最大限度地激发员工的积极性、主动性、创造性,使他们更加努力工作,还可以避免人才的流失,维持企业人力资源的稳定,同时科学合理的企业内部晋升机制还有利于吸引企业外部优秀人才的加入。

(三)如何心系职业生涯后期员工

处于职业生涯后期的员工,工作积极性、进取心难以调动,工作参与度降低,对其关爱主要应做到如下三点。

- 1、如果职业生涯晚期员工的心思不在工作,让其全天候地守在单位对其本人来说是一种折磨,对其他员工来说是一种影响,不如对其采取弹性工作制或适龄内退制,让职业生涯后期的员工能够身心放松地度过退休之前的过渡期。
 - 2、如果职业生涯晚期员工的工作热情仍然很高,不妨继续发挥他们的余热,主要利用他们丰富的工作经验和在公司中的影响力,当导师、带新兵,为公司做出贡献。
 - 3、职业生涯后期员工的年龄在逐渐增大,其身体状况也在下降,病痛会增多,对员工自己或家人有大病或其他原因导致生活困难的,要采取帮扶政策,发放救助基金和定期慰问是对其切实的关爱。
- 员工的职业生涯需要做好规划,关爱员工同样也应该根据职业生涯的不同来进行规划。从理论上讲,关爱员工是要放在心上的;从实际来看,关爱员工更要放在不同的职业生涯阶段来进行考量和操作。

(作者单位:吉安市烟草专卖局)

顺应省外职工期待 全面做好“维权”工作

■ 冯浩

党的十八大报告以坚持和发展中国特色社会主义为主线,以深入贯彻落实科学发展观为主题,全景式勾画了确保到2020年全面建成小康社会的宏伟目标。读来精神振奋,备受鼓舞。作为省外企业的党务政工干部,我认为,深入贯彻落实十八大精神,关键的是要顺应职工群众的期待和要求,全面做好“维权”工作,团结带领广大职工,坚定不移地沿着中国特色社会主义道路前进。

一、全面把握省外企业职工 的期待和需求,高度重视做好“维权”工作

山东能源集团权属省外企业,是在“走出去”战略指引下逐步发展起来的一批新建单位。目前,这些单位已遍布新疆、内蒙古、青海、云南、贵州、陕西、山西、河北、宁夏等10多个省、市、自治区,为山东能源集团跨入世界500强行列立下了汗马功劳,也为山东能源集团争先进位,打造卓越世界能源巨头奠定了基础,创造了条件。

山东能源人到省外创业,企业党务政工组织鼓励他们是一个方面,但更重要的是了解他们的利益诉求,以十八大精神为指导,积极做好“维权”工作,以激励他们扎根省外,奋发有为,为山东能源集团又好又快发展做出新的更大贡献。

那么,省外企业职工有哪些利益诉求呢?我认为,概括起来讲主要有十个方面的需求:一是希望收入不断提高。为家庭提供更多经济支持,不断改善和提高家庭成员的生活质量。二是希望政治上得到进步。省外企业白手起家,现建编制,员工政治发展空间较大。因此,尽管他们才知道到省外工作要吃苦受罪,但想到老区人才济济,竞争激烈,进步机会较少,所以,勇敢地到省外创业追求政治进步。三是希望实现个人价值。在老区,老同志多,年轻人显山露水展现个人价值的机会相对较少。四是希望工作、生活条件能与企业发展同步得到改善。五是希望单位统筹安排,允许他们按时休班与家人团聚。六是希望丰富精神文化生活。七是希望安全健康。八是希望在当地安家落户。山东能源到省外发展不是权宜之计,而是百年基业。在环境条件较好地区工作的部分中青年职工已有意在当地置业安家,享受天伦之乐。九是希望找到合适的伴侣,希望组织上解决好男女职工比例失调问题。十是希望回家探亲安全方便。

职工群众的上述期待都是人的基本需求,最具体、最直接、最现实。省外企业只有把这些问题解决好了,队伍才能稳定,创业才有动力,又好又快发展也才有希望。

二、按照“五位一体”总布局, 统筹做好省外企业职工“维权”工作

党的十八大报告指出:“必须更加自觉地把全面、协调可持续作为深入贯彻落实科学发展观的基本要求,全面落实经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设五位一体总布局……不断开拓生产发展、生活富裕、生态良好的文明发展道路。”“五位一体”均涉及职工切身利益,所以,做好省外企业职工“维权”工作,必须遵循五位一体的总布局要求。

一是要坚持以经济建设为中心,不断解放和发展生产力。中央提出确保到2020年国内生产总值和人均收入翻一番,即“倍增计划”。企业如要实现这一“倍增”目标,一靠谋划,二靠实干。特别是对“倍增计划”,要细化

分解,落实到各个年份,在确保完成上缴利润指标,留足外延和内涵扩大再生产资金的基础上,保证职工收入年年都有较大幅度增长。与此同时,要按照山东能源集团“大能源”战略思路,突破“一煤独大”瓶颈,积极进军金、银、铜、铁、锡、铝、磷,以及各个新的经济增长领域,通过扩大资源占有量,为落实“倍增计划”,让职工共享改革发展成果奠定基础,创造条件。

二是要推进社会主义民主政治建设,把人民当家作主落到实处。党的十八大报告指出:“必须以保证人民当家作主为根本,以增强党和国家活力、调动人民积极性为目标,扩大社会主义民主,加快建设社会主义法治国家,发展社会主义政治文明。”

省外企业要想把工作搞上去,就必须相信群众、依靠群众、放手发动群众,坚持问计于民、问政于民、问需于民,善于从职工群众的伟大实践中汲取智慧和力量。同时,要坚持矿务、党务公开,注重健全民主制度、丰富民主形式,保证职工依法实行民主选举、民主决策、民主管理、民主监督,努力形成各尽其能、各得其所而又和谐相处的政治局面。尤其是事关企业改革发展的重大项目、重要人事任免,以及大宗物资采购等事宜,要让职工参与讨论,谨防决策失误或腐败问题发生。健全党内民主制度体系,确保党员的知情权、参与权、选举权、监督权,防止暗箱操作,谨防个人独断专行和“一言堂”现象发生,也是必须坚持的重要原则。特别是在干部选拔任用上,要坚持德才兼备,以德为先,注重实绩,群众公认,按照民主、公开、竞争、择优方针,不断提高选人用人的公信度,保证不让老实人吃亏,不让投机钻营者得利。

三是加强文化建设,不断满足职工群众日益增长的精神文化需求。加强文化建设,建设社会主义精神文明,实行依法治国和以德治企相结合,不断提高全体职工的思想道德素质和科学文化水平,为改革开放和现代化建设提供强大思想保证、精神动力和智力支持,是企业科学发展的必然要求。为此,要大力加强社会主义核心价值观价值体系建设,倡导社会主义荣辱观,在培育“四有”新人上下功夫。要充分发挥职工群众的聪明才智和创作才能,鼓励他们积极参加喜闻乐见的文化娱乐活动和利用业余时间从事精神文化产品创作。

四是要大力加强社会建设,解决职工群众最关心最直接最现实的利益问题。着力在教育、分配、医疗、居住、交通、养老等问题上,不断满足职工群众的新期待、新要求。

具体说来就是:第一,要重视职工再教育。企业领导者要以将心比心、推己及人的情怀,对员工的发展进步统筹规划,多方支持。第二,要保证职工收入年年都有较大幅度提高。要深化收入分配制度改革,提高劳动报酬在初次分配中的比重,兼顾效率与公平;要探索劳动、资本、技术、管理等要素按贡献参与分配的初次分配机制,让每个职工都获得应有报酬。第三,要做好基本医疗保障工作。紧密结合当地实际,按照救治及时,安全有效的原则,确保职工受伤或生病后能够得到及时有效的抢救治疗。第四,搞好社会保障。在充分发挥工会困难职工救助基金作用的同时,积极发展企业慈善事业,广开融资渠道,确保困难职工得到及时帮助。第五,谋划好职工小区建设。第六,要做好职工定期休假和交通安全工作。

五是要推进生态文明建设,建设美丽企业。省外企业异地开发建设,要坚决遵守法律法规,坚决执行环保政策,从设计、开发到建设、生产全过程,都把环境保护放在突出位置,努力创造天蓝、地绿、水清的优美环境。

(作者系山东能源肥矿集团贵肥公司党委书记、工会主席)



图片新闻

湖北东风德纳车桥有限公司十堰部件厂团委组织学习十八大会议精神。艾保国 摄影报道

海尔除甲醛空调值得

张先生家刚装修完,房间仍然弥漫着装修的气味,这可愁坏张先生。一次路过附近的海尔社区店,看到有除甲醛功能的空调,了解到无论是否购买海尔空调,师傅都可以上门免费测甲醛。经检测张先生家的甲醛浓度竟然超标3倍,张先生毫不犹豫地买了

一台海尔除甲醛空调,结果不到1个小时师傅就将货送到家中,出示工作证,穿鞋套进门后熟练地安装起机器。完成后师傅表示一周后会准时来家中复测甲醛浓度的,专业的操作和放心的机器让张先生很舒服。

(苏水良)