烟草物流安全文化建设探析

■ 刘龙华

烟草物流安全文化建设,就是用先进的安全知识武装人,用良好的安全氛围影响人,用规范的行为方式教育人,从观念、认识、情感等深层次因素抓起,运用在长期实践中形成、被广大干部职工普遍认同和接受的思维方式和行为准则进行管理。近年来,行业现代物流建设取得长足发展,但随之而来的安全压力日益加大,各地物流部门把安全作为重中之重,努力探索安全管理新途径。如何做好烟草物流安全工作?笔者想从文化构建的角度探析一下。

健全安全长效机制

加强安全战略建设。企业要结合物流安全体系现状,预测突发事件,制定科学规范的物流安全战略。其战略应定位于"服从企业愿景、服务企业经营、符合企业安全管理"。如县级卷烟物流属于终端物流环节,其主要功能是配送,在制定物流安全战略时,要注重与上一环节无缝连接,从全局出发制定切实可行的防范措施。

加大安全设施投入。硬件设施包括仓储、分拣、车辆等,要严格按照国家标准落实安全要求;软件设施主要是指加大科技投入,更多地依靠先进信息化手段保障安全。同时,加强对物流人员的安全教育,进行职业安全保护,强化一岗双责,促进规范作业。

健全安全应急预案。安全预案是面对各种突发事件的应急管理、指挥、救援计划等。制定预案后,要成立应急小组,明确职责分工,进行反复演练,提高应对突发事件的应急处置能力。

以安全观念文化教育人

实践证明,人是实现安全生产的第一要素。安全文化建设,首先是安全价值观建设。要积极倡导"安全是对自己、对家人、对企业负责"的"人本安全"理念,塑造"安全型"员工。企业可以通过开展"安全管理主题月"、播放亲人寄语等多种形式的活动,将安全观念传送到每个人的心里;建立全员安全行为观测体系,针对不同岗位设置安全行为观测卡,实现各岗位员工对自身作业环境、安全防护、作业行为等多方面的自我安全观测,观测反馈结果直接通过计算机进行统计分析,定期公示统计结果,对员工提出的改进建议积极采纳。同时,结合安全行为观测的"绩点"奖励制度,增强员工参与积极性,营造"人人看安全,人人想安全,人人管安全"的良好氛围。

以安全制度文化引导人

抓安全实质就是抓规范,要强化安全制度创新,不断完善安全制度文化体系建设。

要坚持制度创新,在不断完善企业自身安全管理体系基础上,可以考虑与公安部门共建驻警巡查点,不断强化联防联控体系;强化责任落实,在对领导班子实行安全生产一岗双责、一票否决制的同时,采取专家授课、换岗培训等多种形式对员工强化安全培训,提升安全技能;全员参与"我当一天安全员"活动,各岗位员工轮流巡视安全生产,营造"安全管理人人抓"的良好氛围;每日组织安全督查员对员工的不安全行为进行拍照,并在企业宣传屏上进行公示,对安全问题实行零容忍。

以安全物质文化激励人

物质文化是企业文化的基础和载体。建立良好的安全物质文化,是实现"本质安全"的必要保证。

物质文化要体现在实处。要配备现代化的安防、消防设施,增强物防、技防能力;不断强化安全宣传的视觉、听觉系统建设,在危险场地可加装语音提示器等设施;积极开展消防、地震等高规格实操演练,有效提升全员的应急救援和安全防范能力;在条件允许的情况下,还可建立以漫画、警句和员工作品为主要内容的"安全文化长廊",让员工随时随地感受到安全文化的震撼和警示。

以安全行为文化培养人

文化对人的影响是潜移默化的。烟草物流建设要时刻注重将安全行为文化宣贯于每个环节,突出"安全就是服务"的主题,并不断延伸服务路径。比如为零售客户发放《安全宣传手册》,提供安全隐患排查服务;对工业企业司机进行"行车安全提醒";定期召开员工家属座谈会,开展"安全家书"、"创建平安家庭"等活动;为送货员配备急救包,聘请交警担任安全行车"辅导员";与周边单位签订《安全联防联控协议》,实现互联互防。通过安全行为文化的广泛延伸,实现家企互动,发掘亲情力量,共同推动员工安全意识与安全行为统一。

安全文化建设只有起点,没有终点,只有让安全文化这只"无形的手"更加有力,才能从根本上实现安全发展。

关于建立学习型烟草企业文化的建议

■ 谭迎

树立科学的学习理念。思想是行动的先导,要建立学习型烟草企业,必须首先引导广大干部职工,提高对学习型组织的认识和理解,树立科学的学习理念。一是加强宣传。创建学习型企业是一项十分艰巨的工程,涉及到企业组织内容的各个层面,涉及到每个人的心智模式。因此必须通过广泛宣传,让广大职工充分认识、理解学习型企业的内涵,使广大干部职工认识到建立学习型企业的极端重要性,从而自觉地改善心智模式。二是树立正确的学习与工作理念。必须树立"学习工作化,工作学习化"的理念,强调学习与工作不可分离,在全体职工中形成学习是岗位的职责、学习是工作的重要内容、学习是成长进步的唯一选择的共识。三是坚持团队学习。学习型组织强调的学习其本质特征就是团队学习。要在职工中树立个人学习与团队学习相融合的理念,通过学习共享与互动方式,使个人在团队中快速成长,从而实现群体智力的开发。

进一步完善相关配套制度。正如前面所述,创建学习型烟草企业是一项复杂的系统工程,必须要有相关制度作为保障。上级部门可以用强有力的行政手段,引导企业管理层把创建工作视为一项长期的事关全局的战略任务,进一步完善、落实相关配套制度,予以组织保障。一是进一步完善培训制度。在制订培训计划时,必须着眼于高标准、严要求,科学的制定培训计划,合理的设置培训课程和培训内容,正确的选择培训方式和培训手段。培训工作不仅要重视、满足当前的工作需要,更要着眼于未来,提高员工的综合素质和技能,为未来的竞争打下扎实的人才基础。二是进一步落实奖惩机制。在奖励方面,可以将烟草企业各先进表彰项目进行有机的整合,完善"助学、促学、奖学"的系列制度,对学习活动开展好的、效果佳的集体和个人予以表彰奖励,以最大限度地激发个体和团队的潜能,形成推动企业发展的强大动力;同时加大惩罚力度,对工作不突出,表现不积极的部门和个人给以批评。

建立培养优秀的企业文化。要建立学习型烟草企业,必须培养优秀的企业文化。烟草企业可以通过以下具体措施来培养优秀的烟草企业文化:在全行业范围内形成鼓励学习、奖励学习的风气,使每个员工都成为积极的学习者,都具有"精益求精、永不满足、持续改善"的意识;在员工中树立"勇于变革"的思想,鼓励创新、探索、试验和冒险,并允许失败、犯错,并将错误视为学习的良机。总之,优秀的烟草企业文化应该是以"人"为中心的企业文化,强调人文价值与人性尊严,能使大家充分发挥自己的才智、潜能和创造性;优秀的烟草企业文化应该是开放与共享为特征的企业文化,创造和保持一种宽松的气氛,员工可以畅所欲言,能有利于提高企业员工学习的积极性,促进学习型企业的创建。

培养适应学习型烟草企业的领导。建立学习型烟草企业,关键在领导。因此,要强化领导学习,改变领导角色,培养新型的领导者。一是领导要加强学习,以身作则。建立学习型组织,领导不仅要学习新知识、新技能,掌握新的管理方法,而且要善于调动下属的积极性和能动性。其次,转换领导者角色。彼得·圣吉指出:"在学习型组织中,领导者所专注的是更为重要的工作,领导者的新角色是设计师、仆人和教师。"新型烟草企业的的领导人应该努力朝设计师、仆人和教师的角色不断前行。领导者要进行创建学习型组织总体步骤的设计、企业目标的设计、价值观的设计等,所以说领导者是设计师;领导者在塑造共同愿景时,首先自己要真心向往,全心投入,忠于企业的愿景,所以说领导者是仆人;领导者要帮助员工共同学习,改善心智模式,进行系统思考,所以领导者又是教师。

浅探如何纠正国有企业人才选用不正之风

■ 彭秀珍

常言道:"得人才者得天下,失人才者失天下",三国诸葛亮提出"治国之道,务在举贤。"古往今来,有远见卓识的领导者,都深知选贤任能的重要性。经济全球化的今天,经济的竞争实质上是人才的竞争。尤其是国有企业,应对瞬息万变的市场经济,更需要营造选用人才的良好环境。虽然近几年大部分国有企业选人用人的环境得到了很大改善,但由于主客观因素的影响,选用人才方面仍然存在不少问题,特别是选人用人方面的不正之风的存在,在一定程度上影响了企业各项事业的发展。因此,采取措施,治理选人用人的不正之风,为优秀人才脱颖而出创造良好的环境,具有现实而深远的意义。

人才是企业的核心竞争力,企业没有人才的推动,犹如无帆之舟、无轮之车,寸步难行。而当前,仍然有部分国有企业存在人才选用不正之风,给企业发展带来困难,给国家带来损失。本文就重点分析国有企业不正之风存在的现象和原因,探讨如何纠正国有企业人才选用不正之风。

企业选用人才不正之风存在的现象

企业在选拔任用人员方面的不正之风林林总总,归纳起来主要存在以下几方面:一是任人唯亲。只要有血缘上的亲戚关系,老乡或者老同事、老同学,在提拔任用时优先考虑,并委以重用。二是任人唯系。选人用人时不是凭工作实绩和基本素质,而是凭这样或那样的关系,后台硬者,就能得到提拔重用。三是任人唯利。那些勤勤恳恳,踏踏实实工作者得不到任用和晋升,而跑官要官,行贿受贿者,却能得到任用和晋升。也就是社会上广为流传的"不跑不送,降级使用;只跑不送,平级调动;又跑又送,提拔重用"不正常现象。四是任人唯上。只要上级领导说行就行,不行也行,不管选拔任用人员的群众基础、工作实绩和基本素质如何,职工赞成还是反对,却能得到提拔和任用。

企业选用人才不正之风所产生的危害

选人用人的不正之风危害很多,主要表现在如下几方面:首先,严重影响企业的发展。人是企业生存和发展最活跃的因素。用人得当可以促使企业发展;用人不当可以搞乱、甚至搞垮企业,使企业由兴到衰。诸葛亮在《出师表》中写道:"亲贤臣远小人,此先汉之所以兴隆也;亲小人远贤臣,此后汉之所以倾颓也。"治企如治国,由于选人用人失当,使国有企业由兴到衰的例子不胜枚举。其次,导致人才的大量流失。企业的生存和发展靠人才来支撑,亲"小人"必定远了"贤臣",在当今人才流动环境较为宽松的时代,"贤臣"没有了用武之地和施展才华的机会,"贤臣"必定会选准时机,一走了之,致使企业人严重匮乏。再次,影响了干部职工的积极性与创造性。由于选人的渠道不畅通,用人不当,阻碍了企业发展,使广大干部职工看不到希望,无形之中挫伤了大家的积极性与创造性。其四,败坏了社会风气。由于选人用人的方法不当或带有太多的感情色彩,使那些踏踏实实工作,工作富有成效者得不到提拔任用,而吹牛拍马、行贿受贿者却能得到重用,无形之中助长了跑官要官,攀龙附凤,找"巧门"、走"捷径"编织关系网的不正之风。

国有企业选用人才不正之风产生的主要原因

企业选人用人的不正之风之所以产生、存在,固然与社会上不正之风有千丝万缕的联系,但主要是由于对加强企业人才建设认识不足,选人用人的机制不够健全,措施不落实和惩治不力所造成的。具体原因是:一是封建选人用人的思想根深蒂固。总觉得"上阵不如父子兵,打虎不如亲兄弟",以致于出现"家"公司,或"老乡、同学"公司,以前国有企业很多问题都出在这一类企业。二是对人才的作用缺乏足够的认识。培育和选拔人才需要较高的成本,同时也是一项长效性的工作,由于受目前经营管理体制的影响,铁打的企业,流水的领导,虽然实行厂长、经理负责制,但是大部分企业领导的调动和晋升,与其经营业绩影响不大。因此,企业领导不是从企业生存和发展的高度来认识选人用人的重要性与必要性,而是对企业目前的经济效益、上下左右的关系考虑多,对企业长远发展考虑较少。尤其是我们烟草行业,一直在专卖管理的保护下,受市场经济的冲击较小,虽然我们行业越来越重视选贤任能,但仍然有少部分同志认为人才起的作用并不大,人才在烟草企业并不重要。三是选人用人的机制不够健全。选人用人的激励和制约机制不够健全,虽然有制度,但是由于贯彻执行不力或不到位,使选人用人方面有漏洞,给善于"钻营"者有机可乘。四是对选人用人的不正之风纠正和查处不力。对那些买官卖爵,搞权钱交易者查处和惩治不力,致使极少部分心术不正者大权在握,心安理得。

预防和杜绝国有企业选用人才不正之风的对策

选人用人是国有企业党建工作一项带有根本性和全局性的战略问题,事关国有企业的生存与发展,也是各级党委和组织部门面临的最迫切的问题。针对国有企业选人用人方面出现的问题,我认为必须采取以下五项措施,抓紧抓好,以预防和杜绝企业选人用人的不正之风的发生,为优秀人才的脱颖而出创造良好的环境。

一是强化学习,严格管理,以提高各级组织部门选人用人的准确性。"中国富不富,就看人事组织部",虽然言之甚重,但从另一侧面也反映人事组织部门在选贤任能中的重要作用。企业各级人事组织部门是党委管干部的重要职能部门,人事组织部门的工作指导思想和工作方法正确与否,干部素质的高与低,将对于能否选准用好干部,有着直接和重要影响。因此,企业人事组织部门要进一步明确新时期干部工作的指导原则,改进工作方法,不断提高组织干部各方面的素质。首先,对人事组织干部要强化教育,严格要求,严格管理。组织部门的同志除加强学习,加强调查研究,改进工作作风和工作方法外,还应自觉接受马列主义、毛泽东思想和邓小平理论的再教育,严格要求自己,树立正确的世界观、人生观和价值观,不以权谋私、钱权交易,不偏听偏信,不断提高思想水平和工作水平,为选准用好干部打下坚实的基础。其次,要坚持党委集体领导负责选拔任用干部的原则,力戒少数人选人用人的现象出现。努力探索在发展社会主义民主和健全社会主义法制的形势下,贯彻落实党管干部原则的具体运作方法,把加强党的领导、坚持依法办事和充分发扬民主统一起来,严格执行干部选拔任用程序,力戒凭少数一、二个人的好恶来选拔和任用干部,防止少数人"说行就行,不行也行;说不行就不行,行也不行"的不正常现象出现。再次,要树立正确的选人用人导向。提拔任用干部必须坚持干部队伍的"四化"方针和德才兼备的原则,推荐和选拔那些思想政治素质好、工作业绩突出、作风正派、廉洁奉公、能胜任所推荐职务并为群众所信服的干部,为优秀人才的成长创造良好的环境。

二是建章立制,完善机制,完善选人用人操作规程的规范性。加强对选人用人的领导,完善选拔任用各项管理规章制度,强化监督管理力度,规范操作规程,堵塞漏洞,预防和减少选人用人不正之风的发生。

首先,加强对选人用人的领导。成立以企业主要负责人为组长,分管领导为副组长,其它有关职能部门领导为成员的考核任用人员领导小组,加强对干部选拔任用的领导与指导,对推荐任用人员考察材料的真实性与准确性、选拔任用的工作程序的规范性以及群众基础等进行严格把关,领导小组审查不过关的,不推荐、不提拔、不任用,确保选人用人的准确性。

其次,建章立制,完善选人用人的各项管理规章制度。没有规矩不成方圆,建章立制,做到有章可循,有据可查,为提拔任用干部形成较为完备的管理体系,才能从源头上预防、杜绝选人用人不正之风的发生。因此,要按照上级有关干部选拔任用工作条例,结合企业的实际情况,制定《企业领导干部选拔任用工作暂行条例》、《企业干部考察工作细则》等有关规章制度,从推荐、考察,到任用都应作明确具体的规定,切实规范干部考察任用操作规程,堵塞漏洞,减少腐败。

第三,加强监督管理,促使各项干部选拔任用管理规章制度落实到位。任何制度如果只停在口头上,挂在墙上,将成为一句空话。因此,应狠抓干部选拔任用制度的贯彻落实,定期或不定期检查从推荐、考察到任用是否严格按照操作规程、是否群众公认,是否经过党委的集体讨论,对有偏差的应及时纠正,并且将检查结果作为考察党委班子业绩的重要内容之一。

三是公开选拔,竞争上岗,拓宽选人用人的渠道。为拓宽选人用人的视野,让更多的优秀干部脱颖而出,应采取公开选拔、竞争上岗的方法选拔和任用干部,其好处有四:一是能选出一批素质较高的企业干部,发现和储备一批人才;二是能有力地推进干部工作民主化进程,增加干部工作的透明度;接受群众和社会舆论的监督,透明度高,操作规范,坚持公开竞争、择优录用既为优秀人才脱颖而出创造条件,又能有效地防止选人用人上的不正之风;三是能激发广大干部刻苦学习、勤奋工作的热情,同时坚持公开、公正、公平和德才兼备的原则,凭真才实学和工作实绩选人,能在干部职工中树立正确、健康的用人导向,增强干部的紧迫感和责任感;四是能较好地解决干部能上能下、能进能出的问题,增强广大干部的竞争意识和进取精神,促进工作作风的转变和工作效率的提高。

四是任前公示,加强监督,增加选人用人的透明度。实行任前公示,把上级用人与群众公认有机地结合起来,能有效防止和避免用人失察失误。将拟任人员的姓名、年龄、学历、政治面貌、工作简历、现任职务和拟任职务情况向群众公示,并设立公示信箱和公示专线电话,接受广大干部职工的监督,使知情人有机会及时反映拟任干部在工作圈、社交圈、生活圈的情况,为选人用人提供民意"晴雨表",让群众更多地参与干部的考察、识别、举荐工作。在群众中威信不高、形象不好,非议较大的人员不提拔、不任用,能有效地防止和避免选人用人失察失误。同时,对被公示的干部也是一副清醒剂,能切实改变过去少数干部存在的"不怕群众不满意,只怕上级不注意"的现象,促使他们自觉严格地要求自己,经得起组织的考察和群众检验,真正把对上级负责与对群众负责有机地统一起来。

五是落实责任,过错追究,确保选人用人工作的纯洁性。能否有效地遏制选贤任能方面存在的不正之风,关键在于实施选拔任用干部工作责任制,过错追究,严惩腐败,确保选拔任用干部工作的纯洁性。一是实行推荐考察干部责任制。一方面组织或领导干部个人推荐领导干部人选,必须对推荐人选的质量和推荐材料的真实性负责。如发现推荐失真、有虚假现象的、对有关责任人视情节轻重给予相应的批评教育或纪律处分。另一方面考察人员应对考察材料真实性、客观性负责,如实反映被考察人员的情况,不得隐瞒、夸大或缩小其成绩和缺点,不得弄虚作假,提供虚假数据。违者造成干部考察失实的,将对考察人给予批评教育和纪律处分。二是实行集体讨论提拔任用会议责任制。严格按照干部提拔任用的程序提交党委会讨论,不搞临时动议,任何个人不能改变党委会集体讨论作出的干部任免决定,参加讨论干部任免事项的人员不准泄露酝酿、讨论过程中必须保密的内容。违者按有关规定给予批评教育或纪律处分。三是过错追究责任制。对由于选人失察、用人失误,给企业造成重大损失的,对推荐人、考察人以及提拔任用的领导集体给予过错追究。四是惩治选人用人方面腐败行为。对推荐、考察、讨论选人用人时,搞权钱交易,以权谋私的腐败行为,一旦发现,严肃查处,决不姑息养奸,起到惩处的特殊教育作用。

(广东烟草南雄市有限公司)