

国企改制后公司党组织如何将政治优势转化为企业发展优势

■ 吕焕刚

江苏省金象传动设备股份有限公司原是一家老国有企业,2002 年后改制为国有参股企业,并实行全员身份置换。面对每年不到 5000 万元的经济总量,面对价值多元化取向环境,面对没有风险准备的职工队伍,面对不进则退的竞争市场,公司党委与时俱进、开拓创新,坚信理想、坚守信念、坚持实践,在传承中创新,在创新中发展,把党组织政治优势有效地转化为企业竞争优势,推动企业各项工作实现了新的飞跃。

主搭文化平台 传承理想信念

国有独资改为国有参股,产权结构改变了,工厂更名公司,实际上是企业的属性、地位、作用都发生了革命性的变化。换言之,就是管理工厂与经营公司理念方式发生了“结构性”的变革。公司党委紧紧抓住工厂到公司的变化变革,以重新认识公司的力量、价值和责任为突破口,以创建企业文化为平台,将政治工作优势转化为金象文化建设优势。公司以党委文件形式,发动支部、党员积极参与公司文化建设活动,充分发挥党组织人才、组织优势,把党的优良传统的基本内核,溶入到企业文化的方方面面。如归纳“企业使命”,我们就用“受之于社会,融之于社会”。我们认为,公司的发展受到社会各界的支持和厚爱。“金象”要以优质的产品、至诚的服务、快速的发

展、有效的经营回报用户、职工、股东和社会。在创建过程中,强调抛砖引玉、群策群力、精雕细琢、民主与集中的每个环节,尊重自发、自觉、自愿的认知认同规律。如在讨论金象“市场理念”时,就在“合作今天、共赢明天”还是“共赢未来”进行了反复征询、讨论和打磨,最后还是用“明天”代替了“未来”,“明天”更使人有踏实和紧迫感。在创建过程中,力求使用现代通俗易接受的语言,回避教条式、说教式的高、大、全空洞口号。如公司“工作观”是“在工作中丰富和提升人生价值”,“价值”有政治价值也有经济价值,公司、职工、股东也都能接受。

通过适时启动江苏金象文化建设工作,企业党组织的组织优势、人才优势、政治优势不仅都得到有效发挥发展,也较好地解决了“金象”文化与“金象”水土不服的问题。

主导现代理念 实现四个转变

公司改制后不能抱着国有企业理想和方式一成不变,但也不能过高估计“身份置换”的作用。在引进现代企业制度理念时,党委必须起主导作用,坚持在“四个转变”中建立现代企业管理理念,以实现和谐稳定长期以展。

一是经营者观念上实现从“人力成本”到“人力资本”的转变,才能实践“以人为本”宗旨。职工身份置换了,职工与企业的关系如何定位?公司经营层必须意识到,企业改制核心

是转换经营机制,而不是转变职工在企业的地位和作用,公司做法:一是没有为推脱责任而刻意张扬、放大“职工身份”置换的“积极作用”。二是没有因为职工是“社会人”而减少“人力资本”的投入。多年来,公司党委始终参与关注职工薪水增加、劳保福利改善、教育培训提升工作,并直接主办员工拓展训练、企业网校、校企联合等等活动。

二是管理目标上实现从“挖掘价值”到“挖掘潜力”的转变,才能实现“体面劳动”形态。市场竞争就是人才的竞争。企业职工应该因岗位不同贡献大小不同而收入不同,但人格都是平等的。如果我们只重视“高端”人才,而忽视大多数“普通”职工,对职工只注重“挖掘价值”,而不把握“挖掘潜力”的重心,职工的“价值资源”就会枯竭。一是发挥职工知情权。在公司党委组织下,专门建立公司二级公开栏,二级核算单位考勤、加班、收入分配全过程上墙公开制度。二是提高职工对公司生产经营活动的参与度,坚持总经理每年向职代会报告、审议工作制度。三是健全职工关心公司发展和管理的平台。“五争能手”、“首席技师”等活动为职工提供发挥潜力、实现自身价值的空间。

三是股东意识上实现从“劳资关系”到“合作关系”的转变,才能结成“平等双赢”关系。如果股东把“劳资关系”作为“劳动关系”唯一选项,结果是“我给你钱你干活”、“你给多少钱我干多少活”。因此,从改制开始我们就把“合作关系”作为股东与员工关系的主要选

项。公司在制定改制方案时,以“全员持股”为主基调,并且当经营者与职工持股比例不能同时满足时,经营者决定职工优先。二是建立公司发展与职工收入同步增长工资协商制度,以制度保障职工分享企业发展成果。三是职工福利坚持比改制前做得更好。

四是管理手段上实现从“制度约束”到“制度激励”的转变,才能构建“制度管人”格局。管理要严格,但更要规范。制度管人,对事不对人,减少管理者人为因素,缓解管理与被管理之间磨擦。几年来,公司党委协助建立和改进“激励机制”,在制度方面进行了广泛的探索。一是公司评比出的各类先进,不但有名,也要有利。二是重新全面梳理企业各项规章制度,并通过职工会审议通过,对常用的必须做到的编成手册发放到职工,要让职工知道什么是公司禁止的、什么是公司允许的、什么是公司提倡的。三是对频率较高的行为、问题,不搞下不为例,做到对事不对人。四是根据岗位不同的特点,设立五大各具特色的薪水体系,如计件工资、岗位工资、承包工资、提成工资、包干工资等,通过不同薪水制度,最大限度地地把公司不同岗位不同类型的职工各方面的潜能激发出来。

主创活动载体 培育共同价值

文化也好,制度也好,必须通过有效的载体,去引导、提倡、弘扬,去培育、培训、培养,在引导、培育过程中,努力让职工认识、认知

共同理念、价值,把政治优势落到实处。公司党委重点抓住以下“三大板块”,并创新活动载体,在活动中体现倡导,在培育中凝聚共识,在共识中达到自觉。

一是党建工作板块。党建工作紧扣“科学发展观”、“五好五带头”等主流活动,坚持月例会、季点评、年考核,考核不仅有党务工作,还有支部范围行政单位,实行双百分考核,考核结果与支部书记津贴挂钩,与基层文明单位评比挂钩。工会工作在维护职工合法权益同时,重点围绕公司生产经营开展劳动竞赛等活动,把职工的贡献、价值、收益结合起来。

二是弘扬正气板块。每季度推荐评比一次好人好事,评比一次公司文明职工,每年评比及奖励公司优秀、最佳文明职工。每年评审一次公司首席技师,并按月给予津贴。每年都有“专项劳动竞赛”、“五争能手”“劳模双推互动”等活动,近三年公司共推荐评比市以上先进 24 人。

三是团队打造板块。党委连续十二年在管理人员中间开展读一本书活动。工会连续十年每年一次职工娱乐运动会。公司连续五年开展全体职工迎新春主题晚餐会。在诸多活动中,党组织向心力得到了加强了,公司的凝聚力得到巩固了,职工的自尊得到重视了,价值得到展现了,公司的发展也得到的稳定推进了。

改制以来,公司年销售额从原来的不到 5000 万元,增加到现在的 3 亿元,净资产从 600 多万,增加到现在的 6000 多万。与此同时,公司党委将政治优势转化为竞争优势的做法和成绩也得到社会方方面面的广泛认可,公司获得了省文明单位、省五一劳动奖状、全国模范职工之家、省和谐劳动关系企业、省高新技术创新试点企业等荣誉。党委书记任汉友也获得全国机械行业劳动模范、市十大杰出贡献企业家等称号。

新形势下做好企业员工思想政治工作的对策措施

■ 王文丽

随着经济社会的转型发展,煤炭企业改革的日益深入,员工群众的思想越来越活跃,越来越复杂,特别是随着网络时代的到来,网络、手机等新兴媒体的普及,社会信息量的急剧膨胀,更加剧了员工群众思想的多元化、复杂化、多变性,这些新情况新问题,对我们如何做好企业员工思想政治工作提出了严峻挑战,成为摆在宣传思想工作者面前的一项重要任务和课题。

做好新形势下企业员工思想政治工作,宣传思想工作者责无旁贷,责任重大,使命光荣。要以党的十八大精神为指针,适应企业形势发展的需要,深入研究做好思想政治工作的规律和办法,大胆实践,勇于创新,积极开辟新途径,探索新内容,创新新方式,不断提高思想政治工作的针对性和实效性。

第一,要做好结合文章,提高企业思想政治工作的导向功能。

在企业改革发展的新形势下,要把思想教育和时代主题紧紧结合在一起,认真把握思想政治工作的新特性,研究其运行的新特点,探索其内在新规律,积极开辟新途径,采取新措施,着力做好结合文章,全面推进企业思想政治工作有效开展。一是要与党的群众路线教育实践活动相结合。围绕为民务实清廉的要求,宣传思想工作者要从自身做起,“照镜子、正衣冠、洗洗澡、治治病”,切实解决存在的形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风等“四风”问题,进一步密切党群干群关系。通过开展开展,切实提高对思想政治工作的认识,把加强对员工的培养和教育贯穿于思想政治工作的各个环节,不断提升广大员工的思想道德和科学文化素质。二是要与开展形势任务教育相结合。在经济发展方式多样化,员工思想观念日益复杂的情况下,企业思想政治工作的根本任务,就是帮助引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观。在当前煤炭市场持续低迷,有些企业减发或拖欠员工工资的情况下,要充分调动和激发员工的积极性和创造性,把握好煤炭企业转型发展的新趋势,大力开展形势任务教育,引导员工群众增强“御寒度冬”意识,为企业冲出困境、谋求发展想问题、提对策,积极发挥好主人翁作用。三是要与加强企业文化建设相结合。企业文化是以“文”化人,企业文化建设与思想政治工作是相容相通的。思想政治工作是教育人、引导人和调动人的积极性的工作,做好新形势下的思想政治工作,可以与企业文化建设一道去抓,从表现形式上,相互促进,通过开展丰富多彩的教育实践活动、创新创效活动、文体娱乐活动等,寓学于教、寓教于乐,不断增强思想政治工作的吸引力、感染力。

第二,要围绕提高经济效益,促进企业安全生产经营实现新的突破。

企业的中心任务是生产经营,思想政治工作必须围绕生产经营这个中心开展工作,才能作为有地位。宣传思想工作者要主动作为,围绕企业保安全、提质量、增效益、降成本、保稳定、促发展等方面存在的问题和

困难,深入基层,深入员工群众进行调研,提供第一手资料,为领导决策发挥参谋助手作用。要找准企业面对的难点问题,开展讲形势、讲任务、讲前景活动,进一步统一员工思想认识,教育广大员工群众明确形势任务要求,充分调动员工积极性,为生产经营工作提供强有力的思想保证。要力所能及地帮助员工解决实际问题,做好耐心细致的思想政治工作。对员工群众反映的实际问题,一时不能解决的也不能回避,应当依据有关法律法规制度规定做好解释工作,取得员工的理解和信任。要增强员工对企业深化改革的承受能力和对员工群众的合理诉求,积极协调、盯上靠上做工作,把不良苗头遏制在萌芽状态,把思想引导到深化改革、促进发展、保持稳定上来。

第三,要树立宣传思想工作者良好形象,增强思想政治工作的号召力和感染力。

新形势下,思想政治工作要增强其号召力和感染力,除了不断研究探索新方法、新路子外,宣传思想工作者还要加强自身建设,为员工树立榜样。政治上要合格,要忠于党、忠于国家、拥护党的路线、方针、政策,有较高的政治敏感性和政治鉴别力,始终保持政治上的清醒。工作上要执着,要热爱思想政治工作,面对复杂的时代变化,能够经受住各种考验。要有强烈的事业心和责任心,时时处处严格要求自己,对工作精益求精。理论素质要过硬,要具备良好的理论素质,刻苦学习理论知识,学思结合,学以致用,做到坐下来能写理论文章,站起来能讲理论知识。业务上要熟练,除具备做好思想政治工作的能力以外,还应熟练掌握业务知识,掌握微博、手机、QQ 群等新兴媒介的使用,通过这些媒介,了解掌握员工群众的思想脉搏,知道其所思所想、所期所盼。只有这样,才能贴近实际,才能走进员工群体,做思想政治工作才能得心应手。

第四,要选树正面典型,提高思想政治工作的影响力和亲和力。

榜样的力量是无穷的。点燃一盏灯,照亮一大片。一个典型就是一面旗帜,一个榜样就是一面镜子。先进典型是先进思想、行为的集中体现和代表,重视用员工身边的先进人物来教育员工、影响员工,可以增强思想政治工作的真实感和亲切感。要根据当前煤炭企业形势发展的要求,区分不同层次,总结推广不同侧面的先进典型,使之成为广大员工群众学习的楷模,进而发挥先进典型示范的正能量。特别是当前,煤炭企业面临着效益下滑、转型发展困难重重等问题,更需要广大员工心往一处想,劲往一处使,发扬奋发有为、奋起直追、奋力发展、奋勇争先的“四有”精神,燃起创业激情,聚力攻坚克难,推动企业爬坡过坎加快发展。这就更需要发现、培养、选树各类先进典型、模范人物,为员工树立看得见、摸得着的典型,使他们学有榜样,赶有目标,在企业内部形成积极向上、比学赶超的良好氛围,促进各项工作顺利开展。

(作者单位:山东能源肥矿集团党委宣传部)

五个方法找到团队中隐藏的人才

即使你是一个被大材小用的员工,你最好也能努力配合其他人的工作,尽可能多地吸取他们的头脑风暴。被大材小用的员工是不开心的,而不开心的员工会在得到更好的工作机会后马上离开。这里有一些想法可以帮助你发现并利用团队的隐藏人才。

1、了解你的团队成员。在学校里,没有人必须要参加课外活动,所以这些课外活动往往能够洞察那些参加活动的人们所享受的自己的兴趣。一名团队成员给她的大学报纸投稿则表明她喜欢写作。有人为自己的社团筹划聚会活动,可能是在活动策划方面有才华。

员工辞职的首要原因是他们的经理

也许你错过了 10 月 16 日的老板节,错过也无妨,我一直提倡不要过这个节。礼物应该只能有一个流向——从老板到员工,而不是相反。为什么呢?因为老板和员工之间的权力不平衡。员工给老板送贺卡就很好了,但老板不该期望得到礼物。

俗话说,一个好老板赛过相等体重的黄金。不是吗?人力资源服务公司 Randstad 的最新调查发现,超过 80% 的员工相信,他们与直接上级的关系对他们工作中的幸福感有巨大影响。

调查同时还表明,员工辞职的首要原因是他们的经理。当需要独立工作的人碰上婆

婆妈妈的经理,或者当每走一步都需要指导的人碰到撒手不管的经理时,情况就麻烦了。

员工也把大量的信任交给他们的经理:67% 的员工觉得经理或直接主管更了解他们的能力,更愿意帮助他们事业发展,更在乎他们的最佳利益。

很多责任被放在经理的头上,但事实是,你的经理决不会关心你的事业,也不关心你做的事情。相信你的经理把你的需求看得高于部门或公司的需求,这会让你在工作没有进展时陷入停滞状态。毕竟,最终应该是你的成长引导你到新的职位上,而不是呆在经理

关于加强企业廉洁文化建设的思考

■ 计德锐

廉洁文化是社会主义先进文化的重要内容,企业廉洁文化是企业长期生产经营过程中形成的全体员工认可的依法经营、诚实守信、遵章守纪的从业理念、从业行为的总和,是企业文化的重要组成部分,也是加强党风廉政建设的一项基础性工作。新形势下如何加强企业廉洁文化建设,使廉洁文化成为反腐倡廉的有力支撑,是当前企业面临的一个新的课题。

一、理解和把握加强企业廉洁文化建设的重大意义

加强企业廉洁文化建设是实践“三个代表”重要思想的内在工作。廉洁文化是廉洁的理论和行为方式及其相互关系的文化总和,是关于廉洁的知识、理念、制度及与之相对应的生活方式、行为规范的总概括。通过廉洁文化的宣传、引导和熏陶,可帮助广大党员干部树立正确的世界观、人生观、价值观和权力观,筑牢思想道德防线,提高防腐拒变的能力。加强企业廉洁文化建设是构建惩防体系、深化反腐倡廉工作的重要组成部分,是企业健康、持续、和谐发展的内在要求。廉洁文化通过赞誉清廉、鞭挞腐败,形成改革发展的良好社会环境和舆论氛围,它对于正确处理各种利益关系,对于凝聚人心和调动广大职工的积极性,对于支撑企业科学经营管理、健康发展、做精做强做大,都具有强有力的促进和保障作用。

加强企业廉洁文化建设有利于建立企业良好社会形象,有利于促进企业生产经营健康发展,有利于构建和谐企业。开展丰富多彩的廉洁文化建设活动,是培育廉洁文化,传播

法,即使是在磨练的基础上。

4、推动力。在每个项目中给团队成员多一点权利。真正的责任——和成功或失败的机会——能够在员工中发现真正努力工作的人。

5、实践。多花一些时间与你的团队一起合作,提高他们的技能。如果有人做了很多次的讲演,可以找公开演讲培训师来开发他的能力。如果有人需要写很多东西,你可以找更有经验的作家来配合他写反馈建议。大多数人都希望在他们的工作中能够变得越来越好,并会珍惜工作中的锻炼机会。(东奥)

需要你呆的地方。

如果你是经理,你应该怎样理解这些调查结果?如果你与员工有很好的关系,他们感到最快乐。快乐的员工往往是高产员工,所以努力建立良好的可靠关系,值得你花费时间。同时,不要把经理—员工之间的良好关系,与朋友关系混淆,它们大不相同。

如果你致力于内部培养,这不仅能够帮助你的员工,也能为公司留住人才。员工更强意味着利润更好,利润更好意味着奖金更多,所以你甚至能在从事这种利他行为时,也能收获自己的利益。(摘自)

健全切实可行的管理制度、业务流程、行为规范等,以制度创新提高管理水平;它也不能代替管理,要建立科学、规范的管控体系,与国际先进企业对标,量化产品质量、服务标准,严格质量监督机制;企业还要加强情感管理、民主管理和自主管理,使制度标准与道德标准同步,做到“硬性”和“柔性”互补。

4、廉洁文化建设需要不断丰富创新载体。作为文化,必要的艺术形式都是为之服务的载体。但再美的艺术作品,反复拷贝和复制,也会令人产生“审美疲劳”。所以,廉洁文化的内容要不断丰富,活动的方式要不断变换花样,载体的设计也要与时俱进,不断推陈出新,才有持续的吸引力、感染力与影响力。比如针对警示教育,有些单位组织干部走进监狱进行教育,就是很好的形式。通过近距离接触腐败变质沦为犯罪分子的犯罪分子,对干部灵魂的触动将会更大、更深。

5、廉洁文化建设需要建立有效保障机制。保障机制既是企业生产经营工作的必要条件,也是企业文化建设的一项重要内容。从文化角度看,规章制度一方面是科学技术、管理科学的体现;另一方面又是企业价值观、道德规范、行为准则等企业文化的具体体现。因此建立和完善各种制度,对于廉洁文化建设的推进,同样具有重要的保障作用。只有建立起有效的保障机制,促使廉洁文化建设有组织保障、人力与物力保障,相关的日常工作才会有人抓、有人管,才会做到从实际出发,因地制宜,精心培育,扎实推进,闭环管控,最终开出企业文化的绚丽花朵,结出催生物质文明的丰硕果实。

(作者单位:东风德纳车桥十堰部件厂)