

学习群众路线论述与加强思想政治工作的必要性

■ 陈贞彬

自开展党的群众路线教育实践活动以来,全党广大党员干部认真学习了《论群众路线——重要论述摘编》、《厉行节约 反对浪费——重要论述摘编》和《党的群众路线教育实践活动——学习文件选编》等三本书的重要论述。作为国有企业党员干部,通过学习,将会进一步提高对开展群众路线教育实践活动重要性、必要性认识,对加强思想政治工作起到非常重要的作用。

一、充分认识学习群众路线论述与加强思想政治工作必要性。

从群众路线论述内容可以看出,我们党始终坚持为人民服务的根本宗旨,随着经济社会的发展、物质财富的丰富、执政环境的优化,有的党员干部发生角色错位,存在着脱离群众的危险。虽然,这些现象仅存于党内少数成员身上,但这些行为,损害了党的形象,玷污了党的纯洁,伤害了人民的感情,降低了人民对党的信任度,削弱了党同人民群众的血肉关系。在发展与改革面临拐点的关键时刻,中央看到了问题的所在,及时启动自我教育、自我净化、自我校正程序,果断部署在全党开展“群众路线教育实践活动”,十分及时、相当关键,体现了中央的政治眼光、群众情怀、忧患意识。

对于企业干部来讲,我们虽然处于基层,

处于员工群众中间,但实事求是地讲,离党密切联系群众的宗旨还有一定的差距。通过开展以为民务实清廉为主要内容的党的群众路线教育实践活动,查找自身差距与不足,不断洗涤心灵,规范行为,转变作风,能够更好地依靠群众搞建设、谋发展。因此,应不断借助鲜活有效的活动载体,走基层、接地气、转作风,始终与员工群众站在一起;加强制度建设、作风建设,将深入基层、走进群众固化到党员干部的常态行为,一切为了员工着想。通过扎实的有效的实践活动,让党员干部增强宗旨意识,真正把员工群众放在心中最高位置,为企业改革发展贡献力量。

二、通过学习,提高认识,积极投入到教育实践活动中。

学习的目的在于领会其精神实质,提升自身能力,从而运用所学知识融入实践。因此,学习过程中,我认真学习教材内容,深刻领会精神实质,边学习、边思考、边实践,积极投入到群众路线教育实践活动中去。

一是认真领会学习精神,提高思想觉悟。认真学习好“三本书”内容及上级有关文件精神,是开展好教育实践活动的前提。通过学习中央关于在全党深入开展以为民务实清廉为主要内容的群众路线教育实践活动的意见,深刻理解开展教育实践活动的重大意义,准确把握教育实践活动的指导思想、目标要求、方法

步骤,提高认识,端正态度,通过教育实践活动,使自身在思想素质、党性意识、群众观念、作风纪律等各方面得到新提高,更好地履行职责,更好地为基层、为员工服务。

二是多思考、多实践,提升工作水平。思想是行动的先导,理论是实践的指南。自开展教育实践活动以来,通过深入学习“三本书”重要论述及上级讲话精神,重点围绕党的群众路线和厉行节约、反对浪费的艰苦奋斗精神,不断提高自己的思想理论水平,使我在理论上有了新的提高,在思想上有新的升华。目前,有色加工企业经济形势严峻,企业发展困难重重,部分领导干部包括自身受企业形势影响,不同程度存在着等、靠、要、满、懒、散等不良现象,对自身要求有所降低,联系群众有所松懈,理论学习有所放松,工作标准有所缩水。因此,一定要通过学习“三本书”,开展教育实践活动,提振信心,以高度的责任感、高标准、严要求,以党员先锋模范作用的形象,不断提升工作能力和水平。

三是边学习、边对照、边思考、边整改。其身正,不令而行,这是传统政治的精髓。作为领导班子成员,一定要以身作则,率先垂范,教育才有说服力,制度才有威慑力。只有从领导做起,一级抓一级,说到做到,言必行,行必果,党风建设才能真正取得成效。因此,要按照“照镜子、正衣冠、洗洗澡、治治病”的总要求,自觉对

照党章、对照廉政准则,结合工作实际,通过群众提、自己找、上级点、互相帮,认真查摆个人在“四风”方面存在的问题和不足,虚心接受群众意见,努力做到有问题就解决,有不足就弥补,有缺点就改正,不文过饰非、不回避矛盾,通过教育实践活动,使自己的思想境界有新提升,作风纪律有新加强,党性锻炼有新进步。

三、认真履行自身职责,确保教育实践与自身工作紧密联系。

通过学习“三本书”,结合实际,立足本位,扎实工作,强化纪检监察、工会及舆论宣传等工作,加强党建思想政治工作。

一要密切服务群众,及时了解员工群众所思所需。党员干部不关心员工群众的疾苦,就会高高在上,脱离群众,造成党员干部与群众隔离。通过群众路线教育实践活动,在今后的工作中,作为基层工会组织,要通过举办丰富多彩的文体活动,活跃员工业余文化生活,加深与员工群众的联系;多深入基层了解情况,倾听职工群众心声,畅通员工诉求渠道,及时给员工群众解决问题,维护员工群众权益,做好扶危帮困工作,确保员工队伍稳定,为企业发展奠定坚实的群众基础。

二要加强廉洁自律,促进党员干部健康成长。在开展教育实践活动中,通过学习,要增强自身及领导干部廉洁自律,强化对中央 8 项规定和集团公司、公司有关规定的执行力

度,严肃查处违反规定的问题。注重发挥好纪检监察部门的监督、把关作用,及时纠正各种损害企业利益的不正之风,督促、检查党风廉政建设措施和廉洁措施的落实。通过教育实践活动,彻底解决“四风”问题,促进党员和领导干部作风转变,密切干群关系。

三要加强宣传教育,营造勤俭节约办企业的良好氛围。“艰难困苦,玉汝于成”是我们党和党所领导的事业长盛不衰的一个法宝,也是党员领导干部必须具备的基本政治素质。我应该从自身做起,带头发扬艰苦奋斗、勤俭节约的传统,带头反对铺张浪费和大手大脚。同时,加强宣传引导力度,积极倡导节约理念,提倡节约文明,树立节约意识,形成“节约光荣,浪费可耻”的良好风气,坚决杜绝铺张浪费,从现场做起,从点滴做起,宣传节俭降耗的先进技术、管理经验,努力营造勤俭节约办企业的良好氛围。

总之,通过开展群众路线教育活动,学习群众路线重要论述摘编,将会不断提高思想认识,转变工作作风,真正使思想得到进一步净化、工作得到进一步提高、作风得到进一步改进、行为得到进一步规范,从而更好地服务于员工群众,服务于企业发展,为企业发展贡献自己的力量。

(作者单位:山东能源肥矿集团泰山铝业公司党群工作科)

用企业文化实力提升企业发展动力

■ 王安斌

企业文化是企业在市场经济实践中,逐步形成的为全体员工所认同,并共同遵守的一系列价值观、信念、准则、规范等,是经营准则、经营作风、企业精神、道德规范、发展目标的总和。因此说,无论是大型特大型企业还是中小型企业都有着属于自己的企业文化。一个企业只有有了自己特色的文化,才具有了真正的核心竞争力,才能做出更大的市场业绩,不断地创造新的辉煌。

加强企业软硬件建设 不断充实企业文化内涵

近年来,安徽铜陵有色集团公司十分重视企业文化建设,把注重人的素质培养提升到增强企业核心竞争力的高度来认识,注重培育和总结符合公司实际的企业文化,从而创造了业绩增长的奇迹和形成了独具特色的企业文化,实现了企业发展和员工素质提高的双赢目的。但是,我们也要看到,企业文化建设不是一成不变的,它是一个动态过程,在发展中形成,并在社会历史进程中丰富和变化。在物质极度丰富的今天,企业除了加强发展硬件的建设外,还要不断充实企业文化的内涵,不断完善企业文化建设方式方法。用企业文化实力加快企业发展

常常有人说,企业文化是个筐,什么都可以往里装。但是从本质来说,它是企业在发展的过程中形成一种自觉的认知和行,体现在企业经营活动的细微之处,无声无息,潜移默化。企业文化的服务对象在企业,工作主体在企业,践行落实也在企业。悬在高空的企业文化会因为无法落地而成为“空中楼阁”,最终是要落到实处的,落实在员工的一言一行之中。我们常说,员工是企业的主人。基层员工是企业的中坚力量,要注重并推动这些人员在企业文化建设中的参与积极性与主动性,要保证他们参与文化建设的质量与参与率,从而确保参与的深度与广度,为企业文化建设聚结基层智慧。可以说,企业文化主要体现在企业如何对待员工。以人为本关爱员工,把员工当亲人,这是一种家的文化,会让人感到温暖,这样的企业自然会吸引员工。而要真正从员工的意见中聚集企业文化建设所需要的智慧,这就要求上层领导要多到基层走一走、看一看,让员工畅所欲言,让员工感受和聆听企业文化建设的进程与体会,从而有效避免文化建设中决策的随意性与主观性,增强企业文化建设决策的科学性与客观性,最终让员工“愿意说”、“敢说”、“会说”。

利用企业精神实质 引导员工根植于企业文化

优秀的企业文化,不是企业领导人一个人在办公室里编出来的,或者“搬”过来的,而是大家在工作过程中,在文化的熏陶和渲染下,结合企业的职责与定位,慢慢形成的。正如铜陵有色集团公司把“文化工程”纳入企业发展的“六大工程”,形成了具有自己特色的企业精神、价值观等理念。最近又编辑了《我和我的铜陵有色》故事集,并由安徽人民出版社出版。我们有的企业,没有从根本上进行修炼,误把

形式当内容,舍本求末。我们常见那些把口号贴满墙,却不注重价值塑造,缺乏对人的关照,没有感召力,没有吸引力的企业。培育先进的企业文化,其核心是培养共同的价值观,其目的就是要将员工的思想统一到发展上来,把员工的力量凝聚到生产经营中来。企业可通过板报、刊物、宣讲、答题、知识竞赛等形式,让员工了解企业精神、企业愿景、企业经营理念等等,用文化来引导员工的行为方式、道德观念、价值观念,确保员工的行动能够根植于企业文化,更好地展现企业文化。企业的核心是价值信仰,体现在我们的员工行为中。因此,在关爱员工的同时,还要求员工遵守最基本的礼仪规范、岗位行为规范、工作纪律等细节,提升自己践行企业文化的能力,对内展现良好的精神面貌,对外展现良好的集体和个人形象。通过企业文化的熏陶,员工素质提高,那无论碰到什么样的问题,员工们都会以同样的态度、同样的方式去对待。无论领导在不在场,员工自己都知道什么该做,什么不该做,要做到什么程度,都会非常清楚。只有这样形成的企业文化,才具有生机与活力,才具有持久生命力和竞争力。

以传承企业文化为典范 激励员工积极向上精神

企业文化中的因素有领导行为、制度规范、先进人物、典型意识,教育培训以及综合形成的企业氛围。这些因素和要素中的点点滴滴都可能影响到企业文化,这当中领导率先垂范是首要的。企业的领导者要从自己的一言一行、一点一滴做起,树立一个榜样,为企业、为员工尽心尽力。充分挖掘员工中习惯比较好,比较符合企业发展要求的行为,利用内刊、报纸、广播等宣传平台,对企业中的管理、建设、发展及特色、亮点进行大力宣传。根据企业的特点,开展小型多样、丰富多彩的文体活动,让员工们身心在活动中得到锻炼。开展各种劳动竞赛活动,激励员工积极向上。企业结合自身工作实际组织技术比武、岗位练兵、技能擂台赛等活动,让员工们通过活动提高技能。以标准化企业建设为着力点,对企业的作业场所、生产现场实行“5S”管理,对安全、设备、质量等管理规章制度进行全面梳理和规范,建立起舒适的工作环境。通过传唱企业之歌、穿戴企业标识、佩戴企业胸卡来展示各种礼仪方式,以此烘托出企业崭新的管理文化。同时通过有形的企业制度、规范和措施等,表现出完整而有序的管理特色。还可以通过建设优美的厂容和树立可信的厂誉,形成一种企业文化在我心中的效应,进一步增强企业的凝聚力。将企业员工在长期工作、生活中形成的个人理念、思维方式和作风进行剖析、提炼,给企业文化建设充分的发挥空间,积极培育特色鲜明的企业文化。

社会变革,企业转型升级,重要的是打造软实力。强化企业文化建设,关键是细节,由粗放型向精细化管理转变,文化是先锋。纵观世界风云变幻,大浪淘沙,一切都是过眼烟云,唯有文化可以传承,百年老店,基业长青,永葆活力,是文化给企业注入了灵魂,使企业具有了活力。企业只有用不断增强的文化软实力,才能推动企业发展的硬动力。

(作者单位:铜陵有色金属集团公司组宣部)

“有话好好说” ——基层管理工作的点滴体会

■ 唐文

“你有话好好说嘛,如果你当时不高声大气、横暴竖眼,我还能与你吵起来,问题不早就解决了吗?”

这样的话,在解决职工矛盾纠纷中、在处理信访事件时,我们经常听到,甚至都可以复制当时的画面。

有话好好说,体现了对职工群众的尊重,是化解矛盾、解决问题的重要前提。俗话说,树活一层皮,人活一张脸。对于在工作中出了问题的职工,如果不分场合地胡乱训斥一顿,职工当时即使不反驳,心里肯定不舒服,不利于自觉自愿

地去修正问题、改正错误;如果当事者是一个极度爱面子的人,势必引起争吵,把本来容易解决的问题复杂化。大多数职工都是讲道理的,恶访、缠访的毕竟是极少数。因此,有话好好说,把充分尊重给职工,把应有的尊严给职工,职工是能体会到的。这样,好多矛盾就十分容易化解。

有话好好说,体现了基层管理者的素养,是化解矛盾、解决问题的基本方法。当职工感觉自己遇到不公正待遇的时候,由于不了解组织意图、不掌握全面情况,有可能情绪不受控制,说过头话,甚至骂骂咧咧。那么作为基层管理者,是接过头话对吵,还是增加一点耐心、忍受一点委屈,为其倒杯水、劝其坐下慢慢说,其结果肯定是大不相同的。接过头话对吵,肯定解决不了问题,甚至因为工作纠纷演变为个人间的仇恨;如果耐心倾听,让其发泄一番,大的问题研究解决,小的误解可能不用解释什么,问题就自动消除了。这样,还能赢得当事者的尊重,以后再有

类似的情况,肯定不会这样大呼小叫了。

有话好好说,体现了单位的文化,是化解矛盾、解决问题的内在因素。有的单位整天吵吵闹闹,上访者不断;有的单位总是风平浪静,工作样样走在前头。这不是孤立的因素形成的,是长期作风养成的。无论是管理者与职工之间,还是管理者与管理者之间,抑或是职工相互之间,如果都能设身处地替别人考虑、换位思考,工作讲原则、个人讲友谊,时间久了,就会形成好的环境和氛围,进而形成大家自觉崇尚的文化准则。有了这样的文化,可能一句简单的话,甚至一个眼神,大家就能心领神会。这就是文化的魅力。

诸多情况下,因为有话好好说,好多问题就很容易被解决;即使问题解决了,因为有话好好说,也能赢得当事者的谅解,避免矛盾激化,为下一步完美处理问题赢得时间和条件。

浅谈合资企业如何创新员工劳动竞赛活动

■ 艾保国

劳动竞赛是为充分发挥员工的主动性、积极性和创新性所开展的,以最大限度地提高劳动生产率和工作效率为目的的群众性竞赛活动,它包括了生产竞赛、合理化建议、技术革新、现场改善、技术训练、岗位练兵、技术比武等活动。在当前复杂多变的中外合资企业里,如何降低成本,提高效率,实现企业、股东、员工的利益最大化,作为工会组织应如何充分发挥优势组织员工参与到生产经营活动中去,是摆在合资企业中亟待解决的首要任务。

结合实际,适应发展 实现劳动竞赛质的变化

随着东风汽车集团与瑞典沃尔沃集团结成战略联盟以后,新形势下也给合资企业劳动竞赛提出了新的要求,劳动竞赛应站在中外合资企业融合和发展的新高度,探索新模式、研究新内容、运用新方法,使之提高到一个新的水平。首先,要实现三个转变。

一是要向“学习型”转变。合资企业的发展正向着科学发展和提高员工素质的轨道运行,这就为劳动竞赛向“学习型”转变提出了必然要求。传统劳动竞赛以体力为主,“学习型”劳动竞赛则要充分激发员工的学习热情,要鼓励员工学知识、学技能,提高自身综合素质和操作技能,从而提高生产效率和产品质量。要引导员工开动脑筋,在工作实践中找出工作方法、设备设施和工艺优化等方面不适应生产力发展的因素,分析原因提出改进方法,并进行实施和推广。要营造一个尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围,充分发挥管理骨干和工程技术人员在新知识和新技术上的优势,不断提高产品质量和生产效率,实现企业快速进步和产品质量的提升,提高合资企业整体运营水平。

二是要向“高效型”转变。在合资企业管理的过程中,企业生产经营方式都向高效管理、经济利益最大化方式转变。要适应这一要求,劳动竞赛要紧紧围绕劳动效率和经济效益这一中心,在提高产品竞争力、企业经济效益和生产效率上下功夫。要通过广泛开展劳动竞赛培养员工树立与合资企业高度一致效益观、竞争观和价值观。要用企业文化、企业理念来引导员工既注重产量与质量,又注重成本费用及资产收益,既要懂生产经营,又要懂科学管理。要把广大员工的积极性、主动性和创造性引导到立足本职、爱岗敬业、勤奋进取上来。

三是要向“创新型”转变。技术创新是企业发展的不竭动力。要解决合资企业改革和发展过程中存在的深层次的问题,只有把新的管理模式注入企业,推进技术创新,提升产能、效能,才能真正实现合资企业的发展目标,才能提高

企业核心竞争力和抗风险能力。新形势下的劳动竞赛必须着眼于创新,根据企业实际建立健全奖励激励机制,充分利用“师徒带”“校企办学”等载体,先把有思想、有能力、有技术、热爱技术创新工作的员工发动起来,促进企业技术创新工作的发展,引导员工以创新的意识、创新的精神、创新的姿态、创新的举措、创新的工作,为促进企业持续发展和增强企业竞争力做出积极贡献。

以人为本,科学组织 提高劳动竞赛的吸引力

长期以来,合资企业追求高指标,赛速度、赛产量,不大注重竞赛质量,常常是赛前预定目标过高,过程控制不到位,赛后又“反弹”。为避免劳动竞赛流于形式,保持竞赛成果,提高竞赛效率,必须从抓实基础入手,从提高员工的综合素质、业务技能入手,把握住竞赛各个环节,完善竞赛管理措施,找准竞赛切入点,提高竞赛水平,把广大员工吸引到竞赛中来。

首先,要找准劳动竞赛的切入点,做好结合文章。近年来,东风德纳车桥有限公司十堰部件厂通过大力实施群众性经济技术创新工作发现,只有不断健全完善群众性技术创新机制,紧密地把劳动竞赛与创建“工人先锋号”活动、“安康杯”竞赛与东风汽车公司“五大五小”创新等活动结合起来,通过开展系列活动,来推进群众劳动竞赛取得实际效果。竞赛过程中要紧紧围绕安全生产、质量提升、KPI 指标等目标,结合各单位实际,制定竞赛实施方案、考核办法、奖励标准等,来促进目标的完成。只有不断提高员工的操作技能、工作效率,才能降低合资企业运营成本。

其次,优化竞赛过程管理,细化竞赛目标。在开展竞赛之前,要重点抓住本单位生产经营中“急、难、新”问题,选准竞赛主题、重点,确定竞赛目标和主攻方向,明确竞赛范围,制订竞赛计划和考核量化指标。去年 3 月份,十堰部件厂工会又在该厂六大生产车间的 18 个班组中组织开展了“质量金牌班组”劳动竞赛活动。竞赛活动以一线生产班组为单元,组织开展客户意识教育、“小指标”提升、班组质量自我管理、岗位技能提升以及 QC 攻关等一系列品质提升活动。各生产班组通过狠抓质量自我管理,使得质量金牌班组评比得分从最初的 40 分提升到目前的 79 分,达到铜牌班组标准的班组数量由原来 0 个增加到目前的 9 个。

最后,充分调动员工积极性,注重竞赛效果。目前,在开展劳动竞赛过程中,由于不重视员工参赛的质量和效果,在一定程度上挫伤了参赛者的积极性,在竞赛过程中应绝对保证竞赛的公平公正性,充分激发参赛者的积极性,对竞赛获奖者应采取多方位的激励办法。在经济上

奖励,主要是提高工资、发高奖金。在荣誉上奖励,以员工姓名命名荣誉称号。此外,通过举办隆重的颁奖仪式,在工厂局域网和对外媒体上宣传先进事迹,认真总结先进人物的先进经验和事迹,给予优厚待遇、颁发证书等形式综合运用,使他们感到自我价值在合资企业中真正得到实现,使他们深切体会到自己的“成就感”和“荣誉感”,以达到激励效果最大化。

完善制度、规范运作 构建劳动竞赛的长效机制

竞赛活动的深入持续开展,必须有一套科学合理的制度做保障,只有制度规范,措施到位,才能使劳动竞赛长期有效地开展下去。

(一)完善培训机制,为提高员工队伍整体水平创造条件。要针对员工培训水平、状态,深入基层开展调查研究,不断完善各类技术人员评价考核体系和员工培训机制,促进员工培训与岗位技能考核鉴定相结合,与生产经营中心工作相结合,使各类人才在工作上有所作为、政治上有所地位、经济上得实惠,创造人尽其才、才尽其用的良好环境。充分利用内部培训师等有利条件,开展好形式多样的员工培训教育活动,鼓励引导广大员工立足本职岗位,牢固树立终身学习的理念,不断增强学习能力、竞争能力和自主创新能力,为合资企业发展做出应有的贡献。

(二)完善成才机制,为建设职业化员工队伍提供重要保障。员工素质工程是一项系统工作,其活力取决于体制和机制,要想实现新的突破和发展,必须建设一个有利于职业化员工工作的环境和机制。要进一步完善学习机制,不断加大投入力度,确保开展这项工作所必须的经费;要进一步健全激励机制,制定员工学习业务技术的奖励政策,通过树立共同愿景,增强企业、员工学习的内在动力,激发员工的学习热情;根据员工发展的需要,大力开展有实效性、针对性的竞赛活动,让员工积极主动地参与到竞赛中来。

(三)完善激励机制,为提高员工队伍技能业务能力提供动力源泉。要健全完善等级奖励制度、“内部培训师”评聘办法和工人技师任职资格考评办法,对取得技师、高级技师、内部培训师的人员,一律实行考评聘用,享受一定级别的工资福利待遇,对所有取得职业资格的员工按月分别给予技术津贴,激励员工在劳动竞赛中不断增强学技术、练绝活、强素质、争一流的热情。在组织员工深入开展劳动竞赛、技术革新、发明创造等群众性的小改小革活动中,鼓励员工练绝活、练绝活,对先进的革新员工的姓名命名,并在厂内推广应用,积极营造“尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围。

(作者单位:东风德纳车桥十堰部件厂党宣室)