

新形势下企业如何增强自身的凝聚力

■ 王培胜

当前,煤炭企业正面临严峻形势考验,迫使企业需要通过转型发展攻坚克难,深化企业内部改革,打造适应形势发展的新模式,部分不盈利产业将关停并转,“竞争上岗、减员增效、下岗分流”成为一个时期的重点,利益再分配伴随改革始终。而进行利益的再分配,势必会在员工中产生波动,进而影响企业的和谐稳定。如何增强企业在新形势下的凝聚力,保证企业顺利转型发展,攻坚克难,成为当前形势下煤炭企业的一个重要课题。

企业凝聚力的作用

企业凝聚力呈现协同效应。企业的凝聚力主要表现在对企业员工的诱导作用方面,通过对企业员工的诱发、劝导,激发每个企业员工的积极性,以保证企业目标与个体目标的一致性。诱导的结果就是通常所说的协同效应,也就是1+1>2的效应,就是团结起来创造的效益大于单独创造的效益之和。

企业凝聚力有力提升生产效率。要使企业凝聚力与企业目标相一致,必须有一种作用力,使它得以规范化,这种作用力就是通常所说的管理能力。一个好的领导能够引导企业员工,使他们的合力方向朝向企业目标,也只有这样才能提高企业的生产效率。因此,只有在有一个好领导的前提下,它们才具有正

相关性。

企业凝聚力能有效激发企业士气。士气就是对某一群体或组织感到满意,乐意成为该群体的一员并协助实现群体目标的一种态度,也就是一种团队精神。一个企业士气旺盛,则企业凝聚力就强,就能较好地适应外界变化,处理好内部冲突,企业的目标就得以实现。

影响企业凝聚力的几个因素

企业员工的相容性。企业员工之间的爱好、兴趣、目标、信念等具有同质性,而性格、知识则具有互补性。同质性的多少与互补性的大小,关系到企业凝聚力的强弱。

企业员工的需要。根据马斯洛的需要层次理论,人的需要从低级到高级分五层,分别为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要、自我实现需要。假如要让一个薪水很少的人经常参加娱乐活动,一般很难,他往往把更多的精力放在如何多挣钱上,以首先满足自己的生理需要。只有当社交需要得到满足后,才会进一步产生尊重需要和自我实现需要。

企业领导的行为与方式。领导是企业核心,如果一个企业的领导层内部不团结,势必会影响到企业员工。而一个精诚团结,能广开言路、善于听取各种意见的领导群体会对企业员工起到示范作用,有助于企业员工的内部团结,形成一种良好的企业氛围,进而增强企业的凝聚力。

企业规范。企业员工严格遵循企业规范,将会受到表扬、鼓励。反之,则会受到来自其他员工的压力和批评,迫使他重新回到企业规范上来。因此,企业规范是形成企业凝聚力的动力,如果缺乏企业规范或有规不依,则企业的凝聚力就难以形成。

外部环境。面对时代的压力,多数的企业员工都会有一种紧迫感,都会自觉或不自觉地团结起来,以适应环境的变化,自然而然地形成一种凝聚力。外界环境变化了,企业凝聚力也会随之变化。企业领导只有善于利用外部环境,才能使企业凝聚力不断增强。

增强企业凝聚力的方法

加强企业员工之间的沟通。通过沟通,可以促使信息在员工之间的流动,使员工之间加强了解,增进友谊,提高企业员工之间的相容性。在目前形势下,实行“竞争上岗、减员增效、下岗分流”,就是为了通过建立这种激励机制,增强企业的凝聚力。如果不注意搞好思想交流与沟通,就有可能对企业的凝聚力产生消蚀作用。

及时了解企业员工的需要,并尽可能给予满足。根据企业员工的生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要、自我实现需要,建立健全企业劳动保障制度、离退休制度、用工制度和人事考核制度、晋升制度、奖励制度等。应结合企业的情况,适当增加员工收入、缩短

工作时间、定期进行体检等,提供合适的工作岗位以及继续学习的机会,开展经常性的各种娱乐活动,使企业员工增强归属感,积极支持企业改革,并通过自己的行动,为企业排忧解难,进而增强企业凝聚力。

正确行使领导职能。领导者要在不断增强自身素质、提高管理水平的时候,善于运用民主的方式、恰当的授权方式,给企业员工和各级管理者以参与企业管理、展示自己才能的机会。了解被领导者擅长什么、不擅长什么,以避其所短、扬其所长,从而调动下属的积极性,达到增强企业凝聚力的目的。

加强企业规范建设。健全完善的企业规范,如考勤制度、奖惩制度、质量检查制度、财务制度等,是鼓励先进,约束落后,增强企业凝聚力的重要保证。在一个企业里,如果先进的得不到鼓励,落后的受不到触动,就会人心涣散,使企业的凝聚力大打折扣。此外,加强企业规范建设,还有利于培养健康向上的企业文化。

教育企业员工认清形势,适应环境。企业领导者要着眼于未来,腾出一定精力放到增强企业凝聚力上。要在不断改善员工工作、生活条件的同时,教育企业员工认清形势,转变观念,适应环境,练好内功。教育企业员工精诚团结,变压力为动力,上下形成一股劲,拧成一根绳,以强大的企业凝聚力迎接市场的挑战。

(作者单位:山东能源肥矿集团平阴铝业有限公司)

也谈企业文化建设

当前,文化在经济发展和国际竞争中的作用越来越突出。党的十八大报告指出,文化是民族的血脉,是人民的精神家园;全面建成小康社会,实现中华民族伟大复兴,必须推动社会主义文化大发展大繁荣,兴起社会主义文化建设新高潮,提高国家文化软实力,发挥文化引领风尚、教育人民、服务社会、推动发展的作用。

贯彻落实中央精神,加强企业文化建设,既是提高国家文化软实力在微观层面的体现,又是企业落实科学发展观、增强核心竞争力和竞争力、实现可持续发展的重要途径。

对于文化的内涵,人们有众多不同的认识。从一定意义上说,文化体现为一种稳定的行为模式,受其影响和熏陶,人们自觉地自愿地遵循特定的价值取向。这种渗入骨髓的自觉行为模式体现在特定的企业中,就构成企业文化。对企业文化可以从两个层面来理解:在不易察觉的层面上,它代表着企业成员的基本价值观念;而在容易察觉的层面上,则表现为企业的行为方式或经营风格。真正起作用的企业文化是价值主张与行为模式高度统一的文化,它对于企业成员具有内化于心、外化于行的效果。因此,企业文化建设不能停留于写在纸上、贴在墙上、喊在嘴上,而应融入与企业核心价值观高度一致的管理行动中。正如曾任IBM总裁的小托马斯·沃森在《事业与信念》一书中所言,为了生存下去和取得成功,任何一个组织都必须具备一整套健全的信念,将这些信念作为采取一切政策和措施的前提,并踏踏实实地去严守这些信念。

加强企业文化建设有助于增强企业的凝聚力。企业文化通过对员工长期潜移默化地发生作用,引导员工对企业所倡导的价值观念形成条件反射式的反应,从而使企业形成积极、向上、合作的氛围,并大幅度降低企业经营成本。以制度为代表的各种管理“硬”手段的运用,必须以文化为基础,建立在对企业价值观念的认可、传播、共享的基础上。一些企业之所以强调加强企业文化建设,目的就在于培养员工良好的行为规范,提高员工实现企业共同愿景的自觉性。加强企业文化建设,一个关键环节是企业高管团队尤其是“一把手”对企业所倡导的价值观念及其运用效果予以高度认同,并积极向广大员工施加影响,使他们形成对这些价值观念的认同感,在企业中形成践行这些价值观念的良好氛围。这就要求企业高管团队一方面注重率先垂范,在管理过程中主动奉行这些价值观念,通过身体力行给员工作出良好示范;另一方面努力成为企业文化的积极传播者,通过开展企业文化活动或组织相关主题培训,广泛向员工传播企业文化理念。

加强企业文化建设有助于增强企业的竞争力。制度等管理“硬”手段的运用是一把双刃剑,既可以管住员工的不规范行为,使企业在高层管理者所期望的轨道上运行,也可能束缚员工的主观能动性和创造性,使企业在面对复杂多变的环境时缺乏灵活应变能力。而企业文化对员工价值取向及行为方式的规范则有更大的弹性,能够使企业保持强劲的创新动力。由于历史和发展阶段的原因,我国很多企业在市场竞争中处于较为不利的位置。而基于企业文化的竞争有助于企业摆脱低价造成低利润、低利润导致低投入、低投入使得企业更加依赖低价竞争的恶性循环,使更多的企业依靠创新驱动逐步在国际市场确立自己的差别化竞争优势,从而提高经济增长的质量和效益,使我国尽快从工业大国发展成为工业强国。(汤兴)

关于国有企业社会保障困境与突破的思考

■ 程瑜

社会保障制度的成熟与否,在一定程度上象征着这个国家的民主程度,因为社会保障制度是一个社会的稳定器,社会保障基金则被比喻为社会保障制度的“生命线”。国有企业的社会保障健全与否关系到国有企业在职工的生活质量、离退休职工的生活状况,尤其是对医疗、养老以及失业保险的需求。由于一些历史遗留问题,目前国有企业的社会保障问题面临着一系列的问题,比如,非在编国有企业职工的社会保障得不到解决,国有企业社保基金出现挪用、账目不清的现象,年轻在职职工社保缴纳负担过重等等。这些问题都严重地影响着新时期国有企业发展的根本,突破此类种种困境成为我们亟待解决的问题。

当前国有企业社会保障面临的困境

1、企业缺乏足够的责任意识。部分企业的领导认识不到企业所承担的社会责任,认为企业给职工缴纳的社保费用只是单纯的利润,这种态度是一种视社会责任而不顾的态度,严重缺乏责任意识。也有部分国有企业领导整体素质不高,随意挪用企业准备给职工缴纳的社保经费,造成社保资金链条的中断,危害到国有企业职工获得社保的权利。

2、职工维权意识与相关知识不足。由于国有企业通常都为生产型企业,企业职工在法律知识方面表现的较为欠缺,加之国有企业改制后压力重重,尽管国有企业领导也有维护职工社会保障权利的考虑,但在做法上

还是会存在一定的不足,职工本身通常也就不再追究,放弃自己相关权利。此外,部分职工本身素质不高,认为缴纳社会保险金本身是自己现有工资的损失,是对自己现有工资的克扣,企业不为自己缴纳退休金反而自己可以得到更多的工资,并没有意识到缴纳社会保险金给自己以后生活带来的稳定保障。

3、社会保险负担过重。由于我国人口结构逐渐步入人口老龄化,国有企业退休职工的数量在逐年增多,这就使得我国国有企业所面临的职工养老保险压力剧增。过去,我国相关法律规定,男性职工退休年龄为60周岁,女性为55周岁,这在老龄化的大环境下给国有企业职工的养老保险带来了一定的困境,也使得年轻职工社会保险金缴纳的压力增加。一方面,离退休职工的各方面社会保险,尤其是养老金得不到保障;另一方面,年轻职工的工作压力加大,最终导致国有企业的社会保障出现困境。

4、历史遗留问题过多。一些较老的国有企业虽然经过了改制,适应了现代社会的发展,但是仍然存在着很多历史遗留问题。首先,一些未参加社会保险的国有企业退休人员的养老金拖欠问题严重。其次,临时工的社保得不到落实。由于用工形式的不断变化,为了适应工作、生产的需要,一些短期的或者具有特殊性的工作通常由临时工来完成。国有企业中依旧存在着临时工,临时工的不稳定性使得其社会保险金的缴纳和发放存在一定的不便和困难。国有企业无法保障这部分人的各种社会保险金。

突破国有企业社会保障困境的对策

1、增强国有企业社会责任意识。首先,增强国有企业领导的社会责任意识。十八大明确指出国有企业要明确自己的社会责任,勇于承担社会给予企业的责任。国有企业作为一个大的团队,领导的决策往往决定着企业政策的发展方向。企业领导应当了解社保对于整个国家的发展、对于企业的发展、对于每个职工的基本生活的重要性,认真体会作为国有企业的领导对于国家、社会以及企业职工所应当承担起的重大的社会责任。其次,规范非法挪用企业社会保险资金的行为。部分国有企业领导为了谋取私利或者为了企业其他方面的发展而挪用这部分资金,相关部门要出台相关的法律文件规制这类行为,尤其是要加大相应的处罚力度,来规制国有企业领导的行为。

2、增强国有企业职工的维权意识与相关知识。首先,普及社会保障知识。国有企业职工之所以不懂得如何维护自己获得社会保障的权力,是因为他们对社保的基本知识不了解。社保机构作为第三方机构应当为国有企业的职工进行社保知识的基本宣传与培训,主要使职工了解到他们所享有的社会保险的种类、需要缴纳的百分比以及国有企业应当为其缴纳的百分比。在了解这些的基础上普及如何维护社保权利的知识,并切实为职工提供这方面的帮助。其次,宣传社保所带来的后期生活稳定性。通过宣传工作,国有企业职工要明白为什么缴纳社会保险金以及缴纳社会保险金的根本目的何在。

3、延长国有企业职工退休年龄。十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出“研究制定渐进式延迟退休年龄政策”。对此,社会大众的态度褒贬不一。但这对于国有企业社保

问题的解决起到了一定的作用。一方面,国有企业离退休人员的数目不会迅速增加,企业对职工的社会养老金问题的压力可以缓一缓,逐步进入稳定状态;另一方面,可以减轻年轻职工的社会保险压力,逐步进入稳定状态。

4、历史遗留问题的突破。首先,对未参保退休职工提供政府补贴。据相关数据显示,对于国企改制后统计的未参保职工中,每年要重新缴纳的社保金额平均在4000元。这对于基本生活保障都有问题的职工来说也是存在一定困难的。我们必须在遵循普惠政策的前提下,给这些未参保人员以一定的政策补贴,让他们享受到“机会平等”的待遇。此外,可以将国有企业的股份对社保基金进行划拨,将国有资产中一些设备充实到国有企业社保基金当中,弥补一些未参保人员的社保金,减轻其负担。同时,通过养老保险的“并轨”思路,逐步提高企业职工养老保险待遇水平,并通过“压高限低”的思路,使养老保险这一普惠性质的社保,能够真正解决员工退休后的基本生活需要。其次,调整对于临时工社保缴纳与支出的模式。可以建立个人社保基金实名制,专入专户,实现社会统筹和个人账户的进一步统一。

国有企业一直都是我国经济发展的主要力量之一,为了其有更好的发展前景,国有企业就必须响应党的十八大关于我国新时期社会保障建设的精神,从内部和外部两个层面解决好企业职工的社保问题,进而调动其职工的工作积极性,为国有企业带来更大的经济效益,使企业能够健康蓬勃发展。

(作者单位:铜陵有色金属集团公司冬瓜山铜矿)

典型宣传践行党的群众路线要把握好“三个维度”

■ 杜本珍

在2013年8月19日召开的全国宣传思想工作会议上,习近平总书记指出,“坚持团结稳定鼓劲、正面宣传为主,是宣传思想工作必须遵循的重要方针”,并强调“多宣传报道人民群众的伟大奋斗和火热生活,多宣传报道人民群众中涌现出来的先进典型和感人事迹”。典型宣传历来是党的宣传思想工作的优良传统和优势,是坚持正面宣传为主、弘扬主旋律的有效手段。笔者认为,典型宣传践行党的群众路线,应把握好“三个维度”,即典型选树的“公信力”、典型推介的“贴适度”和典型示范的“价值度”。

一、紧紧围绕“依靠群众”这个关键点,把握好典型选树的“公信力”。

典型选树的准确与否,是推广和宣传好典型的关键所在。典型宣传面向的是职工群众,只有根植职工群众,选树职工群众看得见、摸得着,与职工群众同呼吸、共命运、心连心,得到职工群众认同的先进典型,才能引起职工群众感情上的共鸣;先进典型也只有为职工群众所接受、所认同,才能经得起时间和实践的检验。因此,要始终坚持从群众来、到群众中去,把职工群众满意不满意、接受不接受、信服不服,作为选树典型的一个重要标准。

要以各类典型评选活动为载体,通过群众推荐、民主评选、公开公示,深入挖掘在助人为乐、诚实守信、孝老敬亲、敬业奉献、安全生产等方面表现突出、群众公认度高、作用发挥好

的“平民英雄”。去年8月份,山东兖矿开展了第三届道德模范评选活动,发动广大群众通过选票直选和网络投票方式,对道德模范候选人进行投票选举,真正让群众成为主角,自己去发现身边典型,选出心中的榜样。近年来,鲍店煤矿在选树典型过程中,突出典型的层次性,让不同群体、每名职工都可以在典型中找到适合自己学习和效仿的榜样。如,紧扣时代脉搏,推出一批事迹突出、有震撼力和感召力的先进典型,如感动中国“十大杰出矿工”李自友、全国“五一劳动奖章”获得者张矿平、全国煤炭系统优秀共产党员卢成福、全省“十大杰出职工”王维福等,他们的事迹经受了时间考验,得到全矿上下一致认可,他们的精神已成为鲍店煤矿精神的重要组成部分。同时,贴近实际、贴近生活、贴近群众,坚持开展“寻找身边的榜样”活动,把那些在某方面事迹突出、具有一定教育意义的身边模范推选出来,如勤于学习、敢于进取的知识性矿工曹歌军,25年如一日照顾孤寡老人的普通职工徐存迎,信

守承诺、发挥余热的离退休干部俞学恭等,切实让广大群众感到可信可亲可敬。

二、紧紧围绕“为了群众”这个出发点,把握好典型推介的“贴适度”。

习近平在全国宣传思想工作会议上指出,坚持巩固壮大主流思想舆论,关键是要提高质量和水平,把握好时、度、效,增强吸引力和感染力,让群众爱听爱看、产生共鸣。典型推介只有在内容上打动群众、形式上吸引群众,才能提升“贴适度”,得到职工群众的欢迎和拥护,才能产生较强的影响力和感染力。要深入挖掘先进典型的思想内涵,用平实的语言阐述他们平凡的工作状况,用生动的故事描绘他们的优秀事迹,做到让客观事实说话,让身边群众说话,从而使群众熟悉其形象而没有陌生感,认可其事迹而没有失实感,钦佩其境界而没有隔阂感。要采取全方位、立体化、多频次,且喜闻乐见、易于接受的宣传推介方式,充分发挥报纸、电视、广播、网络等媒体的主渠道作用,运用板报、橱窗、宣传栏等载体,事迹报告会、演讲会、现场观摩会等形式,以大众化群众视角和语言,全面展示先进典型风采,拉近典型人物与群众之间的距离。

鲍店煤矿一直注重创新型宣传推介方式,如把各类典型的先进事迹汇编成宣传画

册和教育读本,并纳入到各类主题宣传、教育培训中;适应群众获取信息方式多样、媒体传播信息的渠道多元、群众对信息的关注度多变的新形势,利用矿信息网站、办公自动化平台、微博等网络载体,对典型进行宣传推广。今年,鲍店煤矿开设了集团公司首家“道德讲堂”,利用身边人讲身边事、身边事教身边人,引导职工群众保持良好精神状态,主动追求真善美;把先进典型的事迹创作成小品,在全矿巡回演出,引起职工群众强烈共鸣。

三、紧紧围绕“服务群众”这个落脚点,把握好典型示范的“价值度”。

先进典型是时代的旗帜、社会的标杆、群众的楷模,他们的精神境界和道德情操是对社会主义核心价值观的生动诠释。典型宣传的根本目的,就是要围绕“服务群众”这个落脚点,提高典型示范的“价值度”。一方面,要加强典型培育的机制性建设。典型是植根于群众中的优秀代表,也是群众中的一员,他们除了自身必须具备良好的素质和不懈努力外,更需要组织的关心和培养。对他们要做到政治上多指导,引导他们正确对待成绩而不吃老本,正确对待荣誉而不肯包袱,正确对待缺点而不断改进;工作上多促进,通过大胆使用、对口培养、业务培训等

方式,为典型提供进一步建功立业的广阔舞台;生活上多爱护,不仅在节假日给予慰问,在职务晋升上给予倾斜,更注重在平时工作和生活中给予关爱。同时,要明确典型的选择、推荐、申报、宣传等程序,完善典型的表彰、奖励机制,制定典型宣传的评价、反馈机制,建立典型的学习和跟踪走访机制,保证典型在宣传中不断丰富完善、成长成熟。另一方面,要推动群众主动践行典型精神。学习先进典型,贵在实践。典型宣传推开之后,要抓住群众普遍认知典型事迹、受到感染和教育后的有利时机,引导广大群众把学习典型过程中激发出的热情,融入到实际工作中去。

今年,鲍店煤矿针对推出的不同类型典型,及时作出学习典型精神的决定,在全矿先后印发了学习综编准备区“六查”工作法、“向夏振霞同志学习,做安全放心人”活动的通知,激发起职工群众干事创业的热情,营造了知行统一、积极践行的生动局面,2013年以来,在安全生产、技术创新、和谐创建等方面涌现出200多名先进典型,成为推动矿井发展的中坚力量;完成创新成果近百项,创造经济效益1000余万元,真正使典型示范效应传递为社会效应。(作者单位:山东兖矿集团鲍店煤矿)