

宣传思想工作 要带头讲好群众语言

■ 杜本珍

语言，是人与人之间沟通交流的媒介，不仅体现着一个人的学识和修养，而且反映了一个人的价值趋向。宣传思想工作是党的工作的重要组成部分，宣传思想工作做得好不好，直接影响到群众情绪稳定，关系到广大群众对党和政府的信任。从这个意义上说，做宣传思想工作就是做群众工作。广大宣传思想工作者只有学好用好讲好群众化的语言，才能更好地贴近群众、感染群众、鼓舞群众。笔者结合多年的宣传工作实践，认为讲好群众语言要做到“六要六不要”。

一、要讲真话，不要讲假大空话。

真话，是对客观事物本质的反映，而假大空话则违背了客观规律，只为了迎合某些领导的“口味”，掺杂了个人“功利”性目的。从古到今，多少圣贤人士以敢于讲真话、讲实话而著名。如，唐太宗以魏征为鉴，听取他的真情实言，治理国家社稷。有一次，唐太宗问魏征说：“历史上的人君，为什么有的人明智，有的人昏庸？”魏征说：“多听听各方面的意见，就明智；只听单方面的话，就昏庸。”唐太宗连声称好。我们党的新一届中央领导集体一上任，习近平总书记就提出了改进工作作风、密切联系群众的“八项规定”，提倡开短会、讲短话，力戒空话套话。

二、要讲“口头”语言，不要讲“书面”语言。

“口头”语言是人们长期形成的能够听得懂、易理解、好传播的语言，而“书面”语言相对正式严谨，有些词句深奥难懂。习近平总书记谈到反腐败工作时，他说“老虎苍蝇一起打”，“把权力关进制度的笼子里”等。姜异康在山东省委群众路线教育活动动员会上，当谈到当前存在的“四风”方面的问题时，他说“在抓落实上，有的不是干实事，而是做虚功，口号喊得很响，就是没有行动，群众说‘光踩油门不挂挡’；在调查研究上，有的不深入不扎实，走马观花，浮光掠影，群众说‘就像葫芦掉进井里，看是下去了，其实浮在面上’”。去年，鲍店矿宣传科举办了近5000人参加的“我要争当安全放心人”大型报告会，六场次报告会会场爆满，公司三大媒体给予专题报道，一个报告会之所以产生这么大的反响，很关键的一个原因就是演讲员用群众化语言进行演讲。

三、要讲生动语言，不要讲深奥语言。

生动语言运用比喻手法，把枯燥高深的道理说的通俗易懂，把抽象的东西表达的浅显明了。在现实生活中，有不少文章及讲话内容空洞，语言干涩，大话套话甚至是假话充斥，群众看不明白听不懂，“抬头率”低，“耳旁风”多，宣传教育效果差。积极推进马克思主义的大众化和通俗化，必须坚持面向群众，立足实践，学会用通俗的文字、形象的事例、简洁的笔触来表达。要多一些“大众哲学”，少一些深奥玄虚；多一些实在话、明白

话、新鲜话，少一些虚文、套语、空话，只有这样，党的理论才能在人民群众中内化于心、外践于行，才能产生巨大的力量。2010年，我们宣传科在汇编《我记忆中深刻的一件事》一书时，力求用形象生动的语句阐述案例，语气上全部是第一人称，就如面对面地拉家长里短，题目使用押韵词句，如“工作蛮干赶进度，砸伤右脚向谁诉”、“一心两用不咋样，叉车碰到矿车上”等，让职工一看就明白，一想就透彻，收到很好的教育效果。

四、要讲独到见解，不要人云亦云。

搞宣传工作，要写人人心中皆有、人人笔下皆无的东西。“吃别人嚼过的馍不香”，但在现实生活中，有些人下笔尽是名人格言，张口便是领导所言，没有自己的语言，又没有联系本单位实际，自然不会引起大家的兴趣。翻开毛主席的著作不难发现，他的文章最大特点是言之有物，面对客观实际敢讲善讲一家之言。抗日战争进行到十个月的时候，面对日本帝国主义的侵略和中国节节败退的局势，不仅国统区军民，甚至解放区的高级干部，一时战则亡国的论调甚嚣尘上，但他提出了抗日战争是持久的，最后胜利是中国的著名论断，给国人以极大信心和力量。

五、要讲生动语言，不要死气沉沉。

一些文章之所以不吸引人，除了思想理论水平不高，一个重要原因就是语言无味、官气十足、死气沉沉。然而，有些同志错误地

认为，只有这样的官样文章才能显示领导者的水平和权威。其实相反，你越是在那里装腔作势，云遮雾罩地讲那些群众不愿意听的语言，照抄照转上级规范的语言，你在读者和听众心里的分量就越轻。习近平在党的十八届二中全会第二次全体会议上谈到“四风”问题时，他说：“用中医的话说，就是‘肝风内动、血虚生风’”，谈到真抓实干时，他说“我们要有钉钉子的精神，钉钉子不是一锤子就能钉好的，而是要一锤一锤的敲，直到把钉子钉牢”，他的语言朴实生动，听后令人受益匪浅。

六、要讲精炼语言，不要繁文堆砌。

心中怎么想，嘴里就怎么说，笔下就怎么写，这是人人皆知的道理。然而，有些宣传思想工作者，能一句话讲、几个字表述清楚的问题，非要写上几百字甚至上千字，似乎只有这样才能显示问题的重要，才能显示自身水平。其实不然，语言越是言简意赅，越能起到言已止而意未尽的效果。如毛泽东“人不犯我，我不犯人，人若犯我，我必犯人”、“革命不是请客吃饭，不是绣花，不能那样雅致，那样温恭谦让，不能那样从容不迫”等，这些群众性语言不仅解决了当时关乎中国命运的重大问题，而且今天读来仍给人以巨大鼓舞。

(作者单位：山东兖矿集团鲍店煤矿宣传科)

新形势下如何增强企业思想政治工作的说服力

■ 张春会

随着现代企业制度的建立完善，思想政治工作的环境、任务、内容、渠道和对象发生了变化。如何适应新形势，与时俱进地增强思想政治工作的说服力，是我们的工作更好适应不断变化的新情况，解决新问题，不断提高思想政治工作的说服力和战斗力的一个现实紧迫的问题。在实际工作中，由于职工所处的生活、工作环境和从事的职业不同，思想工作联系什么实际，解决什么问题，很难用一个尺度去衡量。这要求我们要从本单位的实际情况出发，认真分析改革形势，深入基层调查研究，认真查找生产过程中职工带有倾向性的问题。

进一步提高认识，掌握方法，把握规律，这是加强思想政治工作说服力的前提。目前，我国社会从经济基础上层建筑都经历着最广泛最深刻的变化，生产方式的多样化，物质生活和精神生活的多层次性，思想观念的多样化，已经是客观事实。思想政治工作要立足于团结一切可以团结的力量，调动一切积极因素，把干部群众的积极性引导好、保护好、发挥好。如果思想政治工作能做到说实情，以真理的力量打动人；动真情，以感情的力量去感染人，就会有说服力，就能为广大群众所接受。

牢固树立群众观点，始终坚持群众路线，这是加强思想政治工作说服力的基础。

在思想政治工作的对象中，做工作的人，被做工作的人也是人，出发点是人，落脚点也是人。思想宣传工作者要始终坚持一切为了群众，一切相信群众，一切依靠群众，引导群众认清自己的利益和责任，激励群众为实现自己的根本利益而奋斗。要学会站在群众的立场上看问题，耐心细致，循循善诱，有针对性地做工作。就是要采取群众喜闻乐见的形式，贴近群众、贴近实际，要给群众说实话，鼓实劲，办实事，从群众最关心、与群众联系最密切的问题入手，排忧解难，安民兴业，树立党和政府的良好形象。

其一，坚持解决好职工的实际困难。职工群众利益无小事，凡涉及职工的实际困难和问题都必须认真研究解决，切不可一推了之。同时注意问题的解决办法，对那些要求合理又有条件解决的实际问题一定想尽一切办法抓紧解决，把事情办好；对那些属于正当要求而又一时难以解决的实际问题，则要向职工说明情况，明确解决的时间，取得职工的理解；对那些完全属于个人意识的问题，不属于正当要求的，则要借助思想教育把问题说清，把道理讲透，帮助职工提高认识。只有把群众的利益放在首位，解决群众的实际问题，群众才能认可思想工作，

才能有说服力。

其二，真心真意关心职工，千方百计解决好职工的合理需要。思想工作的生命力在于贴近生活，针对性强。做好思想工作要深入基层，深入群众中去，要善于调查研究，与职工交朋友，通过面对面的交流，了解他们的所做、所思、对他们的生活状况、思想状况做到明情况，底数清。只有融进职工群体中，这样做思想政治工作才有源泉，才能增强思想政治工作战斗力。

其三，增强思想政治工作说服力的方法。做好思想政治工作必须与各种各样的人打交道，要结交、团结、影响各种人。只能以事实为依据，用理去说服人，通过春风化雨，耐心引导，达到潜移默化的教育效果。

一是形象示范，人格感召的方法。干部形象是影响思想政治工作说服力的重要因素。群众看领导干部，一看廉不廉，二看干不干，三看正不正，这三点做到了，就会产生无形的感召力。近几年来，一些企业通过开展教育活动、主题大讨论等有效形式，坚持不懈地抓领导干部的思想作风建设，领导干部的思想素质特别是形象意识明显增强，成为增强思想政治工作说服力的首要方法。二是典型引路，党员带动的方法。培养、宣传、推广先进典型始终是企业带动职工，培育队伍的重要途径。坚持在经营创新以及在关爱民

生方面培养和树立先进典型，如廉政公仆、和谐人物等，并注重发挥其先进模范的作用，使党员干部在各项工作中走在前列。三是文化熏陶，寓教于乐的方法。在企业内部营造一种浓厚的文化氛围，能够有效地凝聚和激励职工队伍，在日常工作中，坚持把发展先进文化作为增强思想政治工作说服力的关键，适应职工求知、求文、求乐、求美的愿望，以吸引力强、时效性强的活动为载体，寓教育于各种活动中，有效增强思想政治工作的知识性、娱乐性、感染性和文化含量。四是形势教育，目标激励的方法。坚持把企业发展的目标讲给职工，让职工看到前景，职工才有跟你奔的劲头。五是帮危助困，真情关怀的方法。解决思想问题和解决实际问题结合起来，是最有说服力的思想政治工作方法，只要在开展政治思想工作时，注重解决职工遇到的实际困难，思想政治工作的说服力会得到大大增强。六是现身说法，实例引导。客观事实是最有说服力的教材。用事实、实例说服引导，是职工乐意接受的一种方式，比如在安全教育中，采取让事故人讲解事故教训，让防事故的人讲解经验的方法；在法制教育中采取就案说法的方法；在转变观念教育中，采取观摩先进的方法等，都是比较有效的方法。(作者单位：赤峰天泰资产管理有限责任公司)

浅谈如何以人为本做好思想政治工作

■ 孟喜道

“以人为本”是思想政治工作的出发点和落脚点。思想政治工作是以为人为对象的工作，人是事业之本、工作之本，一个企业的发展、一个部门工作的好坏归根到底取决于人，取决于广大干部员工的支持，取决于广大干部员工的自觉参与；靠的是广大干部员工齐心协力去创造，靠的是广大干部员工埋头苦干去奉献。人的工作做好了，就会人心稳、风气正，企业就能兴旺发达。

首先要尊重人。尊重人是“以人为本”做好思想政治工作的核心。尊重人，一方面要尊重他本人，另一方面也要尊重自己。因此，思想政治工作者在任何时候，都要摆正自己的位置，严格要求自己，严格约束自己的行为；在与干部员工的接触中，要谦虚谨慎，戒骄戒躁，虚心听取他们的意见和建议，尊重他们的平等权利和人格，放下架子，以平等的姿态对待人，以平等的身份对待自己的工作对象，尊重他们的能动性、自主性和自觉性，尊重他们的想法，尊重他们的首创精神，并要以情感人、以理服人，决不能抱着冷漠的态度或以势压人。切实做到尊重人，既要树立平等、民主的观念，以民主协商、讨论交流等方式来解决问题；又要尊重工作对象的知情权和参与权，凡是涉及干部员工切身利益的事，都要尽量让他们了解情况，听取他们的意见，采纳他们的合理建议，让他们认识

到自己的地位，激发他们配合工作的热情。

其次要理解人。理解人是做好思想政治工作的基础。理解人即是理解每个人的具体情况，也即是知人心、解人意，不能以自己的好恶去度量别人，尤其不能苛求别人。因此，作为一名思想政治工作者在与干部员工员的接触中，一是要学会换位思考，站在对方的立场上来想问题，从正面的、积极的角度去理解人的行为，设身处地为对方着想，急其所急，想其所想，帮其所需。二是要学会对人宽容，只有宽以待人才能够有包容，才能营造比较宽松的环境，才有民主的气氛，单位才有生气和活力。在与干部员工思想沟通方面，要与干部员工多通气、多交流，逐渐达成共识，使干部员工经常保持积极乐观的心态，从而理顺情绪，化解矛盾，减少误会，增进了解和友谊。在评价干部员工方面，要多看干部员工的长处、优点，信任他们、肯定他们；少批评指责，多表扬鼓励。

三是关心人。关心人是做好思想政治工作的切入点。关心人，就是对人有爱、充满热情，时刻把别人的冷暖记挂在心，亲人之所爱，急人所难，帮人之所需。思想政治工作以人为本，就要关心人，关心就是要与干部员工打成一片，与干部员工拉近距离，把握他们的脉搏，心中要始终装着他们，要动之以情，施之以爱，要及时了解他们的思想、工作、生活情况，帮助他们排忧解难。关心人很重要的一点是关心人的利益。因此，作为

一名思想政治工作者在平时的工作中，一要对干部员工多一份关心和鼓励，多一份关爱和责任，在政治上多引导教育，生活上多体贴关怀，学习上多指导帮助，工作上多鼓励支持，及时掌握干部员工的冷暖与所需；二要深入干部员工的思想实际和生活实际，把“干部员工利益无小事”的要求落到实处，急干部员工之所急，为干部员工分忧解难，切实关心干部员工疾苦，多办得人心、暖人心、稳人心的好事实事，多做得人心、暖人心、稳人心的工作；三要亲和于干部员工，不仅表面上要与干部员工拉近距离，还要真正关心干部员工，不单是关心干部员工的家长里短，更重要的是关心干部员工的前途和未来，为广大员工和干部努力创造施展才华的机会和舞台，提升广大员工和干部的成就感，增强他们的工作积极性。

四是激励人。激励人是做好思想政治工作的一种有效方法。激励是对人的价值和工作的认可与肯定。思想政治工作以人为本，就要做到激励人。思想政治工作以生命力，就不要禁锢干部员工的头脑和手脚、就不要限制干部员工的思想和行动。有激励，方能开发干部员工的价值和潜能，有激励，才会不断激发干部员工的创造性，有激励，才会培养干部员工的创新精神。因此，思想政治工作者要运用好激励的手段。如何运用？我们认为：一是要在企业形成激励的氛围。对在日常生产工作中敬业爱岗，出色完成各项

工作任务的员工就要大张旗鼓地进行表彰，各方面都予以照顾；反之，就要进行批评，进行处罚，使后进的员工感到有压力，有负担，促使他们积极从思想上、行动上不断向好的方面转变，这种氛围对企业员工形成正确的认识，进而转变为正确的行动具有十分重要的意义。二是领导干部要处处为员工树立榜样，带动和激励广大员工努力工作。因为榜样的力量是无穷的。三是要与干部员工多沟通交流。因为沟通交流是一种很好的激励手段。通过沟通交流解决矛盾，通过沟通交流理顺情绪，通过沟通交流激发干部员工的工作热情。

当然，思想政治工作是要尊重和理解一个人的个性、爱好、关心人、理解人，但不是迁就忍让，要把握一个度。不管采用上述哪种方法，最终是要通过思想政治工作对一个人或者一件事的处理从正面达到影响绝大多数人的目的，而不是相反。不然，就会影响绝大多数人的利益，这不是我们工作的初衷。总之，我们认为，在当前社会高扬以人为本大旗的新时代，企业的思想工作如何更好地体现人文关怀就显得越来越重要。坚持以人为本做员工的好思想政治工作，就会凝人心，聚人气，就会充分调动广大员工的工作积极性，就会更好地促进企业又好又快、全面协调可持续发展。

(作者为中国铝业山西分公司热电分厂党委书记)

消除管理“七种浪费” 促挖潜(三)

■ 钱文华

6、消除低效的浪费，拒绝“低效”反复发生

低效的含义包括：工作的低效率或者无效率。相对于管理工作的高效率而言，低效率造成的隐性浪费是非常大的：原来只要一个人承担的工作，需要两个以上人员来完成；应该按计划完成的任务反复拖期。

错误的工作是一种低效率。没有一次把事情做好就是最大的浪费。应该正确完成的工作被做错，会出现返工、重做、纠正等浪费，甚至影响到整体。如果是高效率地完成了错误的工作，则损失更大。更可怕的是，这种错误在某种程度上是被允许的，会被以各种各样的原因、理由来掩盖住，从而反复发生，造成类似的浪费。

管理者的低素质学习能力的不足，危机意识的淡化，造成许多人员的素质满足不了工作的需求。在每个组织中，人员的素质肯定参差不齐，抱怨是没有用的，更不能把责任推到普通员工的身上，只有低素质的管理者，而没有绝对低素质的员工。高素质的管理者能够通过培训指导，用人所长，人尽其才，有效地带领员工完成任务。一头狮子带领一群羊和一只羊带领的一群狮子是完全不一样的。因此，应该从中高层管理者身上寻找原因，而不能把责任简单地推诿给下级。

方法不当、人员安排不得当，会导致低效率，计划安排不合理，工作难以按期完成；顺序安排有问题，会造成主次不分，重点工作无人做……甚至会拖累整个组织的前进脚步，成为整个组织前进的绊脚石。只有不断学习新知识，接受新思想、新观念，才有可能解决新问题。改变企业绩效，绝大部分实际上是经营管理者首先要改变自己。

7、消除管理成本的浪费，管理必须有“理”可依

管理成本是企业成本构成的一项的重要组成部分，即各职能部门在设计、生产、供应、品质、财务、营销等过程中产生的费用成本。管理必须依“理”行事，来控制成本，减少浪费，不能玩“感觉”，否则就会受到惩罚。“理”在企业管理中具体指“目标、指标、预算、计划”，但是，如果“理”本身存在问题，则危害更大。

目标指标不合理。管理是要有“理”可依，但前提是“理”是正确的，即做正确的事情。如果“理”本身出现了问题，或者我们理解错了，那么结果就可想而知了。如果已知条件不完全甚至是错误的，即使运算过程再精彩，也推导不出正确的结果。计划编制无依据。公司下达了目标指标，却不知道怎样分解，靠“拍脑门”和想当然去制定预算和计划，缺乏可执行性。对于非量化的工作，不进行细化，不具备可操作性。短期计划没有围绕中长期计划进行编制，两者之间出现脱节和背离，没考虑连续性。

计划执行不严肃。上级没通知我，我不知道计划的内容，所以无法执行；实际情况变化过快，使计划无法执行；由于前道环节工作没有及时完成，致使计划无法完成；公司制订的目标、指标由于执行有困难而不予落实；接到计划后根本不看，计划的内容是什么都不知道，或者简单看一下就扔在一边，根本不执行。

计划检查不认真。反正计划考核由公司统一进行，日常我就不用再进行检查了。计划出现了偏差，要么是计划报高了，要么是计划漏编了，肯定是有原因的，何必追究呢。完成得差不多就行了，逐项落实多费事啊。

计划考核不到位。由于无法了解和掌握计划的进度和完成情况存在问题，而难以实施考核。即使发现了问题，也不检讨反省，客观地分析存在差异的原因，而是一味强调理由，推卸责任，逃避考核。

投入产出不对匹。目标指标虽然完成了，但是成本是否过高？投资回报率是多少？已经知道要得不偿失，但因为已经向总公司提交了计划，而硬着头皮干到底，不愿意承认失败，使企业继续遭受损失和形成新的浪费。

这些问题在日常管理中是经常存在的，但是又是难以度量的，它不像出现废品那样直观，因此而形成的管理成本的隐性浪费经常被忽视，甚至被视之为理所当然，难以形成消除浪费的动力。

管理工作中的“七种浪费”，要比丰田生产方式所指出的生产现场中的“七种浪费”严重得多，但是解决起来也困难得多。因为生产现场中的浪费大多数可以量化，然而管理工作大多为软性指标，具有较大的弹性，要想进行量化和细化相对困难；而且大家司空见惯，即使上级要求，也是紧一阵后松一阵，容易形成反复，如果不能对管理活动中的浪费形成共识，活动是很难持续有效地长期开展的。因此，我们必须对消除浪费活动的艰巨性和长期性要有清醒的认识。但是，管理工作中的浪费一旦在某种程度上被消除，则可能会出现几何级数的放大效应，因此，我们要鼓足勇气，从消除点滴的管理浪费做起，向着彻底消除浪费的目标一步一步地走下去。

(作者单位：红豆集团有限公司)