

初探改制企业工会维权面临的问题及对策

■ 张迎庆

随着国有企业改革的不断深入，国有改制企业由于历史沿革形成的企业体制状况、历年积累的种种经济包袱影响，在煤炭市场供求关系严重失衡的新情况下，企业经营效益出现下滑，员工薪酬和福利待遇最容易受到削减，客观上为企业稳定工作增加了难度。消除不稳定因素的最佳渠道就是维护员工权益，通过维权稳定职工队伍，才能够持续促进和谐平稳，为企业发展营造良好环境。

当前改制企业工会维权工作面临的问题

一是“双重”地位制约了工会组织的作用。所谓“双重”地位，是指一方面工会本身是企业一个管理部门，担负着企业部分安全教育、员工安全监察等管理职责；工会主席一般是企业领导班子成员，除履行工会职责以外往往还承担着企业其他管理职责。另一方面，工会又是员工组织，代表员工参加集体谈判，以提高员工的地位和报酬，维护员工的利益。这就使工会处在既作为管理者要维护企业的利益，又作为被管理者代表要尽可能维护员工自身权益的一个矛盾位置。

二是“双重”身份制约了工会工作人员的作用。国有企业在改制中推行“管理层持股5%至10%”的制度，因而原企业管理层就成为改制企业的实际控制者，其经营管理行为完全代表着企业的根本利益。企业工会内从主席到普通工作人员，其第一层身份是企业管理者或者员工，持有一定数量的企业股份。其

第二层身份才是工会工作者，这也是企业分配的暂时性或阶段性岗位，承担着维护企业员工的合法利益的岗位职责。

三是工会维权从体系上仍存在着冲突因素。工会工作者的个人岗位或职位是受企业管理层、董事会支配的，在这种实际情况下，意味着董事会、监事会成员都在“一口锅里吃饭”，形成利益共同体，不仅工会监督功能难发挥，即使监事会也很难履行监督职能，无形之中使董事会处于至高无上的地位，使得监督非常艰难。而且改制企业党委成员与董事会成员基本是交叉任职，董事会成员也是党委成员，作为在党委领导下的工会组织，更是“不敢、不能、不好”监督。

四是工会维权从机制上存在着“兼职化”困境。国有企业改制后无一例外地大幅压缩管理部门，工会组织也不例外。在具体事务多、工作难抽身的情况下，工会工作只能让道，时间一长，工会维权只能“纸上谈兵”。尤其在企业改制后一些工会主席兼职化比较普遍，甚至党群担子“一身挑”，工作顾不上时，很难充分发挥作用，工会工作自然被淡化或弱化。

初析改制企业工会维权途径及方法

改制企业员工维权是当前国有企业出现的新管理难题，也是改制企业员工迫切需要解决的问题。积极维护好改制企业员工权益，是减少集体上访、维护企业稳定、建设和谐企业的关键所在。

一是对改制企业工会组织进行重新定

位。面对新形势，能否对改制企业工会进行重新定位，尽量淡化政治团体的色彩，突出职业团体的特征，强调其作为集体劳动关系主体的身份，落实其平衡劳动关系、维护劳动者权益的职能。进一步突出改制企业工会作为职业团体，发挥代表职工就劳动者的工资待遇、保险福利、工作条件等劳动标准与企业进行集体谈判的职能，通过更加符合当代社会经济形势的集体合同，进一步提升员工群体利益，从而克服员工个人在劳动关系中谈判能力不足的弱点。

二是积极争取和有效运用体制内的维权资源。当前，从中央到地方更加重视企业工会的建设问题，更加重视企业员工的维权问题。积极争取和有效运用上级党政赋予的组织建设、法律政策、制度机制等方面资源，进一步健全完善改制企业工会与上级工会组织、地方政府相关部门、人大政协的联系制度，健全完善改制企业员工维权制度，形成工会维权工作社会化大格局。

三是健全依法维权的工作机制。首先要重视源头维护，把着力点放在落实改制企业职工代会的职权上，涉及员工切身利益的重大改革方案都要通过职代会审议通过。同时注意推进整体维护，把重点放在依法坚持和发展职代会制度、建立完善平等协商及集体合同制度上，逐步形成推进这两个制度监督制约和保障机制。同时要突出具体维护，改制企业压低员工工资，随意加班延长劳动时间不给报酬等问题，要一一关注，通过工会努力促进解决，对不落实政策违规操作的做法要与行政积极协商，依法坚决予以纠正。

四是上级工会充分发挥监管职权。上级

工会组织应密切监督改制企业落实各项法律法规的情况，以监管改制企业工会维权机制体系的顺畅运行为重点，督查好关键节点，确保改制员工的知情权、参与权、审议权、监督权。特别要关注企业改革走势，把维权关口前移，指导签订劳动合同和当好“协调人”、当好“监督人”，把维权工作落在实处。

五是创新改制企业工会维权制度。以突出维护员工权益为核心，以国家法律法规的立法精神为导向，力求创新，建立健全员工权益主动维权机制。比如，依据《企业工会主席产生办法》候选人应多于应选人的要求，采用“直选式”选聘工会主席，通过组织和员工代表提名，实行差额选举。进一步深入调研，学习和推行企业基层工会主席专职化和职业化制度等等，通过创新制度来加强维权体系建设。

六是改制企业工会加强自身建设。面对企业改制，工会工作者要首先转变观念，努力解决在员工维权上的认识问题、感情问题、能力问题和作风问题，要具有强烈的责任感和事业心。针对众多的维权问题和艰巨的维权任务，工会工作者一方面要注重学习不断提高自身素质，熟悉法律、政策、经济、工会业务等知识，做好长远维权的准备，在维权困难重重时，要循序渐进，运用恰当的工作手段和方法循序渐近开展工作。另一方面要把工作当事业干，把员工群众的事情当自己的事干，多深入基层保持与员工群众的密切关系，千方百计为员工群众办实事，办好事，这样才能搞好维权工作。

(作者单位：山东能源肥矿集团公司党委组织部)

煤炭企业加强和改进意识形态工作的思考

■ 巩翠海

当前中国正处在改革发展的关键阶段，社会思想意识日益多元、多样、多变。错综复杂的国内外形势，对做好意识形态工作提出了新的要求。习近平总书记指出：“意识形态工作是党的一项极端重要的工作。”做好新形势下意识形态工作，必须坚持马克思主义的指导地位，用社会主义核心价值观体系引领多样化的社会思潮。

当前意识形态工作存在的问题

当前，在煤炭经济形势发生逆转的情况下，企业和职工生存发展的压力和日益多元化的社会文化交织，强烈冲击着煤炭行业干部职工的思想，改变着人们的观念，使煤炭行业意识形态领域的工作面临着严峻的考验。具体表现在以下三个方面：

一是多样化的问题。一方面，随着改革开放的深入和社会主义市场经济的发展，我国经济社会生活的各个层面发生了深刻的变化，人们的思想活动具有了更多的独立性、选择性、多变性和差异性，社会意识形态呈现出多样化的特点；另一方面，信息技术的发展颠覆了文化传播的方式，日常生活中的各种意识形态问题越来越凸显，深刻影响着人们价值判断，与此同时马克思主义在意识形态

领域中的主导地位实际上出现了弱化，致使人们对各类意识形态的选择性和辨别力不高，盲目性乃至盲从性在增强。

二是趋利化的问题。在市场经济条件下，企业作为以营利为目的的经营性组织，把市场的压力逐级传递到每一个个体。物质决定意识，这种社会生态环境的影响，促使职工群众自然而然地开始排斥“理想信念”的说教，功利主义、个人主义、拜金主义、消费主义日益盛行，人们开始更多地关注自身利益。

三是实用化的问题。意识形态工作弱化的一个重要表现，就是宣传思想教育工作的内容趋于实用化，基层单位日常的宣传思想教育中，在我国意识形态领域处于主导地位的马克思主义世界观和方法论普遍被冷落。

加强和改进意识形态工作的对策

党的中心工作与意识形态工作相辅相成，坚持两手抓，二者才会相得益彰。既不能因为中心工作而忽视意识形态工作，也不能使意识形态工作游离于中心工作之外。

一是推进马克思主义大众化。在当前意识形态领域情况复杂，多元化的思想交锋激烈的情形下，加强思想武装，也是开展争夺人心与阵地的斗争，必须有更加积极的作为。要用系统化、日常化、生活化、简单化的办法推进马克思主义的大众化，引导和组织广大群

众学习了解马克思主义的基本理论、掌握马克思主义的基础知识、自觉运用马克思主义的基本方法。

二是强化骨干培训工作。全面提高意识形态工作水平，必须把强化理论培训、提高学习能力作为基础。各级领导干部、宣传文化战线的工作者、全体党员、青年团员是社会主义意识形态和社会主义宣传思想文化工作的倡导者、推动者和践行者，要分层次、分批次对各级各类骨干进行轮训，以满足工作需要。

三是开辟思想教育新阵地。要充分利用新技术、新信息、新理念的力量，开辟新阵地，让职工群众在喜闻乐见的氛围中增长知识、受到教育。像在网络上建立“党建博客”、“企业微信”等平台，既扩大了普通党员尤其流动党员的知情权，也为党员参与党务建设、积极建言献策提供了新渠道。

四是注重典型宣传工作。先进典型是时代精神的体现者，是鼓舞和教育职工群众前进的精神力量。要选拔符合时代要求、弘扬主旋律的各类典型，抓好挖掘典型、培育典型、宣传典型、学习典型等工作。近年来，山东能源集团注重发掘和培育各类典型，先后选树和培育了“大学生采煤队”、“溜矿救护大队”、“省外创业先进集体和个人”等先进典型，在人民日报、大众日报、山东电视台等主流媒体进行了广泛宣传报道，起到了很好的示范引导作用。

加强和改进意识形态工作的几点建议

一是建立意识形态工作刚性管理机制。抓好意识形态工作，不仅要靠宣传、教育、引导，关键是要用制度、机制来保障。要研究意识形态工作的内在规律和科学方法，逐步建立起柔性工作的刚性管理机制，做到可量化、可考核、可控制、可奖励。

二是发挥广大职工群众的参与作用。开展意识形态工作必须确立“双向互动”的理念，在教育职工、组织职工、带领职工过程中，绝不能把职工当作“旁观者”，必须通过开展有效的意识形态工作，使广大职工的意志专注于企业确定的奋斗目标上，使广大职工在为共同理想而奋斗过程中产生成就感，坚定共同信仰和信念。

三是加强宣传思想工作队伍建设。推动意识形态工作健康发展，队伍是基础，人才是关键。宣传思想工作承担着社会主义意识形态宣传教育重任，对树立社会主义理想信念，增强社会主义意识形态的吸引力和凝聚力起着非常重要的作用。要从政治待遇、经济收入、晋升渠道等方面适当倾斜，使宣传思想工作增强光荣感和使命感，工作底气足，干事无顾虑。

(作者单位：山东能源集团党委宣传部)

浅析发挥企业纪检监察作用有效增强国有企业“四种力”

■ 李承霞

在现代国有企业管理中，纪检监察不仅是企业法规、制度落实的监督手段，更是企业激励机制的重要工具。现代国有企业的发展，越来越需要用纪检监察来增强企业的凝聚力、竞争力、支撑力和执行力。这种说法是近年来笔者在开展企业纪检监察工作实践中的感受，也是对企业纪检监察在企业管理中发挥何种作用的初步探讨。

充分发挥纪检监察监督建议的正面激励作用，增强企业管理的凝聚力

当前，有一部分人认为国有企业纪检监察部门的工作重点是用监督手段去预防、监控企业经济活动和人事任用中的违纪违规现象，监察发现问题并提出整改建议。毫无疑问，这是企业纪检监察必须严格履行的职能。不过，笔者认为这是对企业纪检监察职能的片面理解，未能全面解读纪检监察在企业管理中的正确作用。围绕企业效益、效率和效能的监察行为，重在用监察建议的手段提高管理者的积极性和创造性，提升管理队伍的整体素质，而不是单用监控的方式进行经济活动中的防范。企业纪检监察部门正确发挥监察建议的作用，通过协调相关职能部门对各级管理者业绩进行监督检查、评估、评审，再利用监察建议权，向企业党委、行政领导层作出合理的建议，纪检监察才能真正达到激活管理效益、激励管理效率和激发管理效能的作用，企业才能因纪检监察的作用而产生凝聚力。

发现问题提出整改建议，达到控制企业

成本支出，减少不必要的经济损失，是纪检监察在企业管理中的监督职责。因为，纪检监察的监督检查，是保障党员干部廉洁奉公和廉洁从业的重要手段，是保证公正公平用人做事的有效行为，只要充分发挥好企业监察建议的正面作用，企业将持续增强凝聚力。

充分发挥纪检监察的风险防范作用，增强企业的市场竞争能力

企业风险，最突出的是企业管理风险。企业管理风险主要表现在以下四个方面：一是企业各级管理层的腐败风险，这是企业管理风险防范的核心。企业各级管理层以权谋私，贪污腐化不仅会造成企业管理层的堕落，更会使企业整体竞争力丧失，最终危及企业的生存；二是企业管理制度失控的风险，这是企业管理风险防范的关键。在企业生产经营活动中，有法不依，有章不循，钻制度的空子，不仅扰乱了企业正常经营活动，还因为企业科学、规范管理秩序受到损害而丧失竞争能力；三是决策风险，这是企业管理风险防范的重点。如果决策层不按“三重一大”决策制度规定执行相关决策事项，违规决策企业重大经济项目投资、重大项目安排、重要人事任免和大额度资金作用，企业就会因重大决策失误而造成严重恶果，这是影响竞争力的关键；四是安全管理风险，这是企业管理风险防范的主要环节。如果企业各级管理者在生产安全的管理工作中失职渎职，缺乏责任感，将难以避免会给企业造成人员伤亡事故，企业往往会因此一起事故使其元气大损。搞好以上这四个方面风险防控，仅仅是发挥好纪检监察的监督作用，是很难达到从根本上规避和预防

风险的效果。国企纪检监察部门应在预防企业风险的四个环节中，更好地发挥纪检监察在绩效评估监督、制度执行情况监督、决策程序规范执行监督和安全职责履行情况监督中的风险防范作用，形成有效的风险防范措施，增强企业市场竞争能力。

充分发挥纪检监察监督检查的权威作用，增强企业管理的支撑力

企业纪检监察的监督检查是否具有权威性，是企业管理是否具有支撑力的重要手段，纪检监察监督检查的权威性作用发挥得好，其企业支撑作用就会得到较好的提升，相反，企业的支撑作用就会减弱。

笔者认为，要想提升企业管理的支撑力，必须发挥好纪检监察监督检查以下几个方面的权威作用。一是支撑作用。要让纪检监察依法依规建立健全机构人员，并依法依规行使监督检查职责，形成执行企业法规、制度的支撑力；二是考核作用。要让纪检监察渗透进企业管理的重要位置，参与企业管理绩效的监督评判审核，并向企业管理决策层提交审核评审报告，充分发挥考核作用；三是参谋作用。充分发挥企业纪检监察的监察建议权，通过监察建议，企业管理层可按照建议中提出的“好”和“存在的问题”，及时修正管理重点，调整管理决策缺陷和整改方向；四是否决作用。纪检监察必须具有严厉的否决权，达到在监督检查过程中对一切违规违纪行为进行及时制止，形成企业纪律约束的支撑力。

充分发挥纪检监察强制性的制约作用，增强企业管理的执行力

企业没有执行力就没有竞争力，执行力是一个企业的生命所在。国有企业要实现健康、快速、可持续发展，除了决策层能善于捕捉发展的机遇，有好的战略、好的技术等以外，更重要的是实现这一战略的执行力。市场竞争，归根结底是企业执行力的竞争，而企业的核心竞争力，即在于执行力。作为重点服务于企业经济工作最佳切入点的企业纪检监察，不仅是企业经济管理的监督手段，更是企业管理增强执行力的良好帮手。其主要因素在以下三个方面：

一是因为企业纪检监察具有制度监督的强制作用。企业制度是企业一切行为规范的准则，落实的好坏，是企业执行力发挥强弱的关键。企业纪检监察通过监督检查行为，对规范企业经营、管理制度，落实制度相关要求起着强制性的监督作用；二是因为企业纪检监察具有监察建议的问责作用。企业决议、决定和决策落实的好坏，直接关系到企业执行力落实的好坏，企业纪检监察部门在监督检查中，重点对企业各职能部门执行企业决议、决定和决策情况进行有效的责任监督，并通过监察建议通报的方式，对落实不力的单位、部门领导进行问责；三是因为企业纪检监察具有执行党纪条规的权威作用。当前，企业党纪条规对党员干部违纪、违规行为处分规定非常详细，特别是在执行党的路线、方针、政策，执行党组织和企业决议、决定和决策不力的相关处分规定方面，有明确条文规定，企业纪检监察部门有权对违反相关规定进行查处，从而有效保证企业执行力。

(作者单位：中国石油川庆钻探物探公司纪检监察部)

浅谈企业思想政治工作要与企业

■ 武晓

作为在企业管理中发挥重要作用的思想政治工作，具有宣传、动员、教育、组织和团结群众的特殊地位。本文就如何做好思想政治工作，促进思想政治工作与企业管理相结合，从“为什么、如何做”两个方面浅谈观点和看法。

思想政治工作为什么要与企业管理相结合

思想政治工作是企业管理的重要组成部分。人、财、物是企业生产经营的三要素，也是企业管理的基本对象，在三要素中，人是第一位的因素。当前，受宏观经济结构调整、节能技术进步、能源消费结构变化等因素影响，国内煤炭消费量持续下降，煤炭企业形势异常严峻，企业管理举步维艰，干部员工的思想比较活跃。在这种情况下，强化对干部员工思想和行为的管理，激励先进者、鞭策落伍者，思想政治工作发挥着不可替代的作用。因此，在企业管理中要加大思想政治工作的力度，思想引导先行，制度约束和精神物质激励调节辅后，使干部员工自觉地、积极地遵守企业各项规章制度，成为促进企业突围解困、转调发展的推动者。

思想政治工作与企业管理相互渗透结合。思想政治工作与企业管理的对象、目的、结果具有诸多共性。一是对象具有兼容性。两者的工作对象共同落脚在“以人”为中心”上，都要研究企业员工的工作、学习和生活需求等心理活动规律，以及这些心理和行为活动所依存的内外环境，并采取相同或不同方式、方法和措施加以心理和行为引导，使之服务于企业安全生产、经营管理、和谐稳定等各项工作。二是目的具有同一性。思想政治工作主要是通过宣传教育、思想引导等方式，潜移默化地调动发挥员工积极性、主动性、创造性，为企业实现奋斗目标努力工作；企业管理则主要通过规章制度、劳动纪律、激励措施等规范和约束员工行为，促进生产经营管理。三是结果具有一致性。正确的思想认识一旦与实践相结合，就会产生巨大的促进作用。企业产品质量的提高、员工工作质量的提升、产值利润的增加，正是思想政治工作者紧密围绕企业管理开展思想教育，提高员工政治素质和思想觉悟，调动员工积极性的结果。因此，必须加大思想政治工作的力度，将思想政治工作提升在提升企业经济效益的思想性、潜在性方面的作用最大限度地发挥出来，转化为物质效益和现实效益。

思想政治工作如何与企业管理相结合

思想政治工作要与企业管理相结合，就要融入企业管理全过程，做到“三个转变”。

由“跟踪服务型”向“科学规划型”转变。当前，企业思想政治工作多数由基层单位发现员工思想潜在或苗头性问题后，跟进做思想工作，这种工作方式虽然化解了矛盾，理顺了情绪，但具有不系统、滞后性的缺点。因此，只有将思想政治工作贯穿于企业管理的全过程，结合企业发展不同阶段、不同时期的特点，有针对性地做工作，才能使思想政治工作具有系统性和超前性。因此，企业各级党组织应重点抓好信息沟通制度和信息摸排渠道建设，通过建立健全党组织与员工联系联络制度，加强信息化管理，及时跟进了解员工思想动态，掌握员工实际情况，并通过这一措施及时传递上级和企业有关工作要求，使“坐等”信息，变为主动掌控；使被动应对，变为超前防范，为有的放矢地加强思想政治工作，及时化解矛盾，提供有效途径。

由“分岗分责型”向“一岗双责型”转变。企业管理人员要改变原有思维方式，树立起思想政治工作与行政工作密不可分的观念，切实履行“一岗双责”，自觉地把思想政治工作纳入工作范围。在涉及福利待遇、困难帮扶等员工切身利益的问题上，注重党政分工不分家，特别对家庭困难的员工，决不能疏于管理，要通过加强信息沟通交流，将员工应该知晓的企业发展信息、有关决策部署、安全注意事项、遵纪守法要求等及时告知他们。同时，员工应该享受的各种福利待遇要认真落实，员工家庭遇到实际困难，要在政策允许的前提下尽力帮助解决，使员工能够时刻感受到党组织和企业大家庭的温暖，避免引发员工思想问题。

政工人员要由“单一型”向“复合型”转变。当前，国有企业管理逐步走上制度化、规范化、程序化轨道，这也给思想政治工作者提出了新的更高的要求。建立科学完善的思想政治工作成效评价机制是调动思想政治工作者积极性，增加思想政治工作的压力感和主动性，使思想政治工作与企业管理紧密结合，避免“两张皮”现象发生的重要途径。作为政工人员还要在认真学习党的基本知识，不断加强员工思想教育、形势任务教育等工作的同时，认真学习经济知识、企业管理知识、生产工艺技术等，了解企业生产经营的运行规律，努力提高个人的综合素质，成为促进企业发展的复合型人才。

(作者单位：山东能源肥矿集团泰铝公司党群工作科)