

宣传思想工作 要把握“五力”助推企业发展

■ 张辉

思想是行动的先导。宣传思想工作必须首先站在发展最前沿,适应发展要求、把握发展主题、引领发展潮流,以推动改革发展稳定为价值取向和根本使命,围绕中心工作,着力提升学习力、引导力、凝聚力、感召力和创新力,切实为实现跨越发展提供强大思想保障。

一是提升学习力,为转型发展提供根本素质保障。学习是文明传承之途、人生成长之梯、政党巩固之要、国家兴盛之要。提升学习力,首要的是贯彻落实党的十八大和三中全会精神,积极创建学习型党组织。要明确学习内容,坚持用中国特色社会主义理论体系武装头脑,深入学习实践科学发展观,学习掌握国家政策、市场经济、法律法规、企业管理等知识。要力求学习实效,善于把学习成果转化为思想方法、领导方法,转化为生产力,真正把各级党组织建设成为推动发展的坚强堡垒,把各级领导班子建设成为领导发展的坚强领导集体,把党员干部建设成为促进发展的骨干力量。

二是提升引导力,为跨越发展提供正确舆论保障。在意识形态领域,正确的、高尚的、健康的思想不去占领,各种错误的、低俗的、不健康的思想就会去占领。要增强舆论引导能力,坚持正面宣传为主,始终保持正确的导向,讴歌真善美,鞭挞假恶丑,倡树正气,抵制歪风,最大限度地压缩噪音、杂音的传播空间,巩固发展积极健康向上的主流舆论。要大力营造和谐舆论氛围,围绕职工群众关心的热点问题,深入调查研究,了解思想动态,掌握方针政策,精心设计策划,主动进行引导,增强舆论引导工作的预见性和主动性。要高度重视网络舆论传播迅速、影响力巨大的现状,牢牢把握网络舆论引导主动权,更好地发挥互联网作用,打造舆论引导新平台。

三是提升凝聚力,为跨越发展提供优秀团队保障。凝聚力是企业发展的源泉。要着眼于共同的目标和愿景,统一的信念、价值和行为准则,塑造具有强烈进取意识、强大创新能力和超强攻坚本领的优秀团队,凸显“思想统一、步调一致、分工合作”的企业整体优势。要以目标凝聚,让干部职工明确集团公司跨越发展的战略部署和不同时期奋

斗目标,动员各方力量,唱响团结奋进、跨越发展主旋律,打好又好又快发展主动仗。要以事业凝聚,广泛开展形势任务教育,增强干部职工机遇意识、发展意识、抢抓意识,激发干事创业热情,立足本职、岗位奉献,战胜困难、赢得发展。要以文化凝聚,坚持以社会主义核心价值观体系为根本,唱响“团结就是力量”,把自己的成长、命运、幸福与企业紧密相联,在企业发展过程中实现自己的理想、抱负和人生价值。

四是提升感召力,为跨越发展提供广泛人才保障。感召力主要来自于各类先进典型。先进典型是时代的旗帜、社会的标杆、群众的楷模,是各类人才的广泛代表。要着眼于不同层次、不同专业、不同岗位,从群众的实践中、各个层面的普通人群中发现和培育各类先进典型,重点宣传推广在安全生产、节支降耗、技术创新、敬业奉献、和谐创建、党建政工等方面的先进典型,让职工群众学有榜样,赶有目标。要坚持“把优秀人才培育成为先进典型”,积极开展岗位练兵、技术比武、技能鉴定、导师带徒、“金蓝领”、首席技师以及优秀技术技能人才评选等活动,着力

打造一支德才兼备、结构合理、素质优良的职工队伍,让优秀人才有价值、有地位、有作为、有奔头,成为响当当的“典型”,形成崇尚先进、岗位成才的良好风气,形成人尽其才、才尽其用的良好局面。

五是提升创新力,为跨越发展提供持续动力保障。在当前宣传思想工作环境、对象、领域都发生深刻变化的情况下,必须既发扬传统,坚持好以往行之有效的做法,又紧跟时代发展步伐、转变思想观念、丰富内容形式、拓展渠道载体,不断增强生机活力,提升实际效果。要做到思路创新,坚持以科学理论为指导,在具体实践中把科学理论转化为科学思路,保证宣传思想工作的正确方向,构建目标一致、职责明晰、各司其职、各尽其责的工作新格局。要建立目标考核机制,围绕中心工作,制定宣传思想工作的目标、规划,强化绩效考核;建立持续改进机制,实施对标管理,建立工作流程,及时发现问题,迅速改进不足;规范人才培养机制,努力培养选拔一批政治强、素质高、业务精的宣传工作人员队伍。

(作者单位:兖矿集团鲍店煤矿)

流程试运行的方法与步骤

■ 张国祥

打算实施流程管理的企业,完成流程图设计只是万里长征走完了第一步,能否落地还有很多工作要做,其中最关键的就是流程试运行,还是全面试行,还是个别试行,取决于两个重要因素,一是流程管理的理念是否被全员所接受,二是流程图的设计是否全员参与、新的管理方法新的工作方式是否被全员理解认可。如果回答是肯定的,则可选择全面试行;如果不能肯定回答,那就应该循序渐进,逐一试行。

没有观念变化就没有流程优化,流程设计如此,流程运行也不例外。没有流程管理理念的宣贯,不改变员工原有的做事习惯,流程运行就会阻力巨大。因此试运行的前提是做好流程管理的宣传教育,做好每一个流程图涉及岗位员工的操作培训。让流程图上所有涉及岗位员工理解认可,并且签字承诺:我接受过流程图培训,我理解,我认可,我执行。

培训是试运行的前期准备,不可缺失或走过场。全员培训、全员认可,全面试运行也未尝不可。如果企业规模庞大、员工人数众多而且分布地域广泛,再加上流程图数量众多,有选择地试运行则是比较稳妥的做法。

那么选择什么样的流程作为试运行的突破口?有没有规律或方法呢?答案当然有。所谓高风险高回报。如果选择与现行工作方式改变不大的流程试运行,肯定不会出现问題,但是也不会让员工见到流程运行带来的改变——因为员工觉得我们本来就是这么做的,你画不画流程图有什么影响?如果选择与现行工作方式有重大改变的流程进行试行,达到设计效果,皆大欢喜,员工尝到了流程改变带来的甜头,对流程全面运行无疑是开了一个好头,也可以说奠定了流程运行的良好基础;万一试行效果不佳,员工产生恐惧或反感,对后面的试行或全面推行产生的阻力就大了。因此试运行流程的选择至关重要,马虎不得。

试运行流程的选择,我的建议是企业流程优化项目领导小组必须在宣传培训的基础上,听取各级主管岗位员工的意见,让他们主动申报试运行的流程,然后领导小组再从中选择涉及部门众多、参与岗位员工素质较高、对现行做法改变较大、一旦成功带来的效果也会比较明显的流程进行试行。参与试行的员工必须签订承诺书,承诺严格按流程要求工作、按标准做事,勇于承担责任。同时,企业项目领导小组及流程涉及岗位员工的主管也要承诺支持员工按流程授权开展工作,如果试行过程中出现非主观失误不追究个人责任,解除员工后顾之忧。

选择好了试运行的突破口,接下来要做的就是试运行的跟踪与反馈。流程优化项目办公室主任组织试运行工作,项目秘书或流程经理拟订试运行计划,项目办公室主任组织试运行动员,企业负责人作动员讲话,参与试行员工参加动员大会、签订试行责任状,项目秘书或流程经理跟踪流程试运行,

流程授权岗位员工主持试运行,流程涉及岗位员工配合试运行,反馈试行情况,提出改善建议。参与试运行的每一个员工必须每天填写《流程试运行反馈意见卡》。流程授权岗位员工汇总建议、提出改善方案上报。项目秘书或流程经理组织讨论,对出现的问题寻找解决方法,试行人员参与讨论,大家集思广益、群策群力。最后项目秘书或流程经理将讨论结果上报。项目办公室主任审核讨论意见、提出补充建议报企业项目领导小组审批。项目秘书或流程经理按审批方案继续组织试运行,每周上报试行情况。企业流程优化项目领导小组每周或随时就流程试运行中出现的新情况新问题开展讨论、做出决定,确保流程试运行不偏离公司既定战略,达到预期效果。

流程管理对大多数中国企业而言是一种全新的管理理念,也是一种全新的管理方式,不可能一蹴而就,也不可能一劳永逸。需要企业全员参与、持续改善。

关于企业文化建设的认识和思考

■ 冯守柱

随着知识经济和经济全球化的发展,企业之间的竞争越来越表现为文化的竞争,企业文化建设对企业生存发展的作用越来越大,成为企业长期保持发展活力、打造核心竞争力、提升企业发展软实力的关键所在。

企业文化的概念和宗旨

企业文化是以企业管理哲学和企业精神为核心,以凝聚企业员工归属感、积极性和创造性的人本管理理论,是外显于厂风厂貌、内显于员工心灵中的以价值观为核心的一种意识形态。同时,企业文化作为社会文化的一部分、一个子系统,又受到社会文化的影响和制约。

经济基础决定上层建筑,上层建筑反作用于经济基础。企业文化作为上层建筑,说到底是为企业经济效益服务的,重视和加强企业文化建设是为了更好地促进企业发展,增强企业竞争力。所以,企业文化建设的宗旨是服从服务于经济效益,提高企业核心竞争力,促进企业持续健康发展。

企业文化建设的程序和方法

企业文化建设是一个长期的渐进发展过程,企业要根据自身的历史和现状进行文化诊断,提出企业文化建设目标,健全企业行为规范,并注意建立文化网络。企业要根据社会需求,以优质的产品和服务塑造企业良好形象。这就要求企业要根据内外部条件的变化,建立一套企业文化评价体系,不断研究企业文化建设的途径和方法。具体说,煤炭企业文化建设的一般程序和方法如下。

(一)系统分析,自我诊断。要塑造优秀的企业文化,首先要适时地对企业文化进行系统分析和诊断,并根据企业经营战略的发展变化,不断更新文化内容和进行结构调整。我国现在的煤炭企业在企业规模、企业结构、产业结构上均不适应国内外市场的要求。因此,作为大中型煤炭企业要按照经济体制改革中政企分开、结构调整和生产要素重组的原则,

制定科学的企业发展战略。随着企业结构的调整,企业文化结构也要进行相应的调整。要对传统作风、行为方式和企业精神进行全面的分析,现在的文化中哪些是积极向上的,哪些是保守落后的,哪些是应该发挥的,哪些是应该摒弃的。要在系统分析的基础上建立企业经营哲学,制定企业经营目标,分析企业的优势、劣势和发展潜力,集中职工的思路,找到企业发展的出路。

(二)精心设计,富有特色。我国煤炭企业行政化倾向严重,企业文化结构单一,没有形成本企业的特色。随着市场经济的发展,企业将成为真正的投资主体和市场竞争主体,企业文化建设要全面规划,突出重点。在方案的设计过程中,一方面,要发挥专业人员的作用,对现有的企业文化进行全面分析,把握企业文化现状、优势和经验,找出存在的问题和薄弱环节,写出企业文化现状的调查报告,提出企业文化建设的基本框架和思路;另一方面,要吸引全体职工参与企业文化的设计,通过各种设计方案的归纳,集职工正确的生产经营信条和行为于一身,融共同理想、企业目标、社会责任和职业道德为一体,设计出富有特色的企业文化。

(三)融合提炼,形成制度。在提出企业文化基本框架的基础上,要进一步融合提炼,把企业最优秀的东西加以完善和条理化,用富有哲理性的语言表达出来。它绝非单纯的口号,而是蕴涵着经济、政治、伦理、心理和环境的调适。企业要运用企业文化的调适功能,创造一种最佳状态的人际关系环境。要通过搞好“容矿”貌、矿区文明环境建设、质量标准化建设和逐步提高机械化水平等途径,减轻工人的劳动强度,保障安全生产,创造文明、整洁、安全、舒适的工作、生活、学习环境,激发职工的劳动热情。

(四)全面培训,提高素质。文化素质是职工最基本的素质,职工的思想文化素质直接决定企业文化的水平和发展程度。科学文化素质是职工思维能力、认识能力、实践能力以及能动性、创造性的基础和源泉。职工文化素质提高了,其精神需求才能增强,建立和发展企业文化才有坚实基础。因此,要建立学习型企业,建设智能型群体,培养知识型员工。要

注重人才的引进和培养,强化继续教育,实施继续教育工程,使职工的文化素质适应现代企业发展的要求。同时要职工进行经常性的形势任务教育,促使职工加强思想政治修养,树立正确的世界观、人生观和价值观,提高道德水准;要严格执行规章制度,对职工进行法制观念的教育,靠企业的制度来训练职工,使职工养成良好的职业习惯。

企业文化建设的几个误区

(一)注重企业文化的形式,忽略企业文化内涵。企业文化建设过程中最突出的问题就是盲目追求企业文化的形式,而忽略了企业文化的内涵。根据企业文化权威爱得加·沙因所划分的层次,位于企业文化最核心的是基本假设,其次是价值层面,再次是行为规范和行为习惯层面,位于最表层的才是企业文化的各种表现方式,包括各种符号、标语、活动等。由此可见,企业文化活动和企业CI形象设计都是企业文化表层的表现方式。企业文化是将企业在创业和发展过程中的基本价值观灌输给全体员工,通过教育、整合而形成的一套独特的价值体系,是企业适应市场的策略和处理企业内部矛盾冲突的一系列准则和行为习惯,这其中渗透着创业者个人在社会化过程中形成的对人性的基本假设、价值观和世界观,也凝结了在创业过程中创业者集体形成的经营理念。将这些理念和价值观通过各种活动和形式表现出来,才是比较完整的企业文化,如果只有表层的形式而未表现出内在价值与理念,这样的企业文化是没有意义的,难以持续的,所以不能形成文化推动力,对企业的发展产生不了深远的影响。

(二)将企业文化等同于企业精神,使企业文化脱离企业管理。有学者曾经指出,企业文化就是以文化为手段,以管理为目的,因为企业组织和事业性组织都属于实体性组织,它们不同于教会的信念共同体,它们是要依据生产经营状况和一定的业绩来进行评价的,精神因素对企业内部的凝聚力、企业生产效率及企业发展固然有着重要的作用,但这种影响不是单独发挥作用的,它是渗透于企

业管理体制、激励机制、经营策略之中,并协同起作用的。企业经营理念和企业价值观是贯穿于企业经营活动和企业管理的每一个环节和整个过程中的,是与企业环境变化相适应的,因此不能脱离企业管理。所以从这个意义上讲,企业文化是艺术的更高层次的企业管理。

(三)将企业文化视为传统文化在企业管理的直接运用。这种观点认为企业文化就是用文化来管理企业,有些企业家认为应该用儒家学说管理企业,有些企业家认为应该用老子学说管理企业。问题的关键在于如何用传统文化来把握当代人的心理,来把握迅速变化的市场需求,来调整对员工的工作激励,这需要找到适当的切入点,找准其中许多具体的联系。如中国传统文化中强调对家庭的归属、对权力的依赖,重感情、爱面子,突出以人为本、知人善用等等,将这些文化因素和传统思想应用于企业管理,营造一个充满情感、和谐共存的文化氛围,在这样的氛围中实现对人性的超越,实现人与社会的共存,人与自然的和谐。企业文化不是对社会文化的玩赏,而是用文化的氛围和文化价值去管理企业,为企业、为社会创造价值。

(四)忽视了企业文化的创新和个性。企业文化是某一特定文化背景下该企业独具特色的管理模式,是企业的个性化表现,不是标准统一的模式,更不是迎合时尚的标语。纵观许多企业的企业文化,方方面面都大体相似,但是缺乏鲜明的个性和独特的风格。其实,每个企业的发展历程不同,企业的构成成分不同,面对的竞争压力也不同,所以其对环境作出反应的策略和处理内部冲突的方式也不同。同样属于日本文化,索尼公司的企业文化强调开拓创新,尼康公司的企业文化强调顾客至上,这说明企业文化是在某一文化背景下,将企业自身发展阶段、发展目标、经营策略、企业内外环境等多种因素综合考虑而确定的独特的文化管理模式。因此,企业文化的形式可以是标准化的,但其侧重点各不相同,其价值内涵和基本假设各不相同,正因如此才构成了企业文化的个性化特色。

(作者单位:山东能源肥矿集团单县能源公司)

围绕中心服务大局 扎实做好 新闻宣传工作

■ 王蔚文

新闻宣传工作是党和人民的喉舌,是联系党和群众的桥梁。当前严峻的煤炭市场形势下,应进一步增强做好煤炭企业新闻宣传工作重要性的认识,围绕中心、服务大局,准确定位,不断创新,充分发挥其助力造势、鼓劲加油、凝心聚力的作用,为企业逆势搏击、稳定发展发挥应有作用。

一、坚持围绕中心、服务大局,增强新闻宣传助力企业发展的作用。

围绕大局、服务发展是新闻宣传工作永恒的主题。只有紧紧围绕大局,自觉服务大局,新闻宣传工作才能有凝聚力、有战斗力。为此,企业新闻工作者必须主动站位全局,紧紧围绕企业中心工作,紧贴企业主旋律加强宣传,为新闻宣传更好地发挥作用提供智力保证。一是紧紧围绕企业规划目标、工作任务加强宣传。运用各种手段大力宣传企业的发展规划、目标任务和重点工作,使广大员工及时准确地明白企业的大政方针,清楚企业的发展目标,进一步领会企业决策的科学性和可行性,在实际工作中更好发挥主观能动性,形成上下统一思想、整体协调行动的工作氛围。对基层单位贯彻落实企业各项决策的情况进行跟踪报道。突出重点工作,抓住大事要事,深入挖掘报道,及时反映工作进展情况,为工作的发展加油鼓劲。二是加强政策规定的宣传,提升新闻宣传的引导力。通过多种方式大力宣传党的各项方针政策,国家法律法规和企业各项文件制度,提升员工用正确的方法对待问题、解决问题的能力,树立科学的发展观,用科学的理论武装头脑,指导实践。围绕企业改革发展过程中员工群众出现的一些思想动态,有针对性地进行宣传引导,使他们消除疑惑和茫然心理,积极主动地与企业发展思想同步,步调一致。三是加强企业文化、理念、愿景的宣传。企业文化是企业精神风貌的充分体现,是企业发展的精神动力。要紧紧围绕企业文化理念进行渗透引导,使员工思想认识得到提升,境界品质得到升华,形成荣辱与共、价值统一、利益共同体,增强企业的凝聚力和向心力。

二、创新思路,与时俱进,使新闻宣传工作更加富有吸引力。

坚持用时代要求审视新闻宣传工作,以改革精神推动宣传工作,积极创新内容形式、方法手段、体制机制,增强吸引力和感染力。首先,在工作理念上不断创新。注意研究企业新闻宣传的规律,把握企业新闻宣传和大众传媒在承载内容、受众对象等诸多方面的不同点,进而由传统宣传方式向现代宣传方式转变。其次,在方式方法上不断创新。在新闻宣传中既要做好某项工作、某个单位的报道,更要注重系统策划和全过程的宣传,使企业新闻宣传工作形成一盘棋,进而由分散宣传方式向整体宣传方式转变。围绕各项重点工作,采用专栏、制作专题等灵活多样的形式,开展鲜活、生动的宣传报道,努力为各项工作的开展造势助威;深入挖掘平凡事物、感人事迹的闪光点,使新闻宣传工作确实取得实效,达到教育、引导、激励员工的目的。第三,在工作机制上不断改进。新闻宣传不只局限于一个部门,而是整个单位的工作。新闻宣传要发挥其应有的作用,必须要有各部门的参与,必须要有工作在各条战线的人员代表参与,形成一个上下联动、内外配合、广泛参与、整体推进的宣传网,才能使宣传工作遍布各个角落,更加深入到各项工作之中,发挥更大作用。

三、坚持“三贴近”,提升新闻宣传工作的生命力。

新闻来源于实践,来源于生活,来源于群众。只有贴近实际,贴近生活,贴近群众,才能充分体现群众意愿,把握群众脉搏,抓到为群众所喜闻乐见的好新闻。为此,新闻宣传工作要切实转变工作作风,把镜头对准基层,把版面留给员工,多报道员工的工作生活,多宣传员工中涌现的先进典型。要始终保持与广大群众的紧密联系,多反映群众的利益要求,把群众中最美好的东西写出来奉献给群众,用美好心灵的花火点燃人们心中的火焰,潜移默化地在广大群众中铸就社会主义核心价值观体系的内在品质。作为新闻宣传工作者,一方面要着力强化服务意识,切实做到主旋律在哪里,就宣传到哪里;员工群众需要什么,就宣传什么。这样新闻宣传工作才能有层次、有作为。要进一步丰富媒体内容,不断拓宽领域,为广大员工提供健康向上、丰富多彩的精神食粮,进一步活跃员工群众的文化生活。要不断改进文风,多运用群众的鲜活语言和群众喜闻乐见的形式,创作思想深刻、文笔生动、真实可信的优秀作品,不断增强新闻宣传工作的亲和力、吸引力和感染力。另一方面要强化前瞻意识,在工作中注意明确方向,把控大势、培养敏锐的洞察能力和全面的分析能力,始终保持新闻宣传工作的高品位、先进性和思想性,更好地为员工群众服务,为企业发展服务。

(作者单位:山东能源肥矿集团鲁安公司党务工作部)