

4 特别报道 Special Reports

企业改革改制期间职工思想状况分析及应对

党的十八届三中全会提出“必须适应市场化、国际化新形势,以规范经营决策、资产保值增值、公平参与竞争、提高企业效率、增强企业活力、承担社会责任为重点,进一步深化国有企业改革”,这一论述为国企全面深化改革指明方向。改革必然会触动现有的利益格局,引起干部职工思想上的波动。作为企业党组织,必须发挥好思想政治工作优势,为企业的改革保驾护航。

尹东风

一、改革改制对职工思想带来的变化

一是对企业发展的担忧。新一轮的改革,将围绕深化公司制股份制改革、积极发展混合所有制经济、推进国有资产证券化等重点工作进行推进,这标志着国企改革进入了深水区、攻坚期。能不能实现改革目标、促进企业的发展,改革过程中会不会操作不规范、出现腐败行为,使国企资产低价转让,造成企业资产流失、国家利益受损,这些都是干部职工所担忧的问题。

二是对个人利益的担忧。随着产权等方面的改革,必然触及组织机构调整及人事、用工、分配三项制度改革,导致人员分流、减员增效。一些管理人员会因机构调整、岗位变化担心自己的位置、自己的收入。一些工作不努力、思想上不进的职工,担心新的管理模式会打破自己的“铁饭碗”,千方百计地抵制改革。还有一些“老、弱、病、残”职工,因住房、医疗、赡养老人、教育子女等负担较重,可能对改制结果感到畏惧、害怕,产生不稳定情绪。

三是对公平公正的担忧。由于传统发展环境的影响,以往许多国有企业在人员招聘上对职工子女实行内部分配,出现许多子承父业的现象,企业内部关系错综复杂,有的甚至一家人、几代人都在一个单位。在工作岗位去留、人员安排上不能保证公平公正,一些事业心强、能力突出者能不能在改革中得到实惠,都是大家关心关注的焦点。

二、产生思想变化的原因分析

产生上述思想变化的原因很多,归结起来主要有以下三点:



来主要有以下三点:

一是思想认识有偏差。由于以往的政企不分政策,干部职工形成了对国有企业的严重依赖感、优越感,在思想上总认为企业是国家的,自己是铁饭碗,对改革的重要性、必要性认识不足,没有认识到要建立社会主义市场经济体制就必须不断推进企业改革;没有认识到企业改革必然触及产业结构调整和发展方式转变,兼并重组、减员增效等在所难免;没有认识到企业改制是生产关系适应生产力,上层建筑适应经济基础这一社会发展的客观要求。因而,造成了对企业改革改制的理解,甚至有抵触情绪。

二是宣传工作不到位。国有企业改革往往是政策推动,是一项硬任务。新一轮的改革也是从中央到地方逐级下发指导意见,很多都是顶层设计。在改革过程中更多是行政命令,对职工群众征求意见少,再加上有些企业宣传工作不到位,容易造成信息上不对称,职工群众对改革的目的意义、方法措施、时间步骤不了解、不掌握,或者由于错误信息的传播,而使干部职工产生错误的认识。

三是保障措施不完善。国有企业改制的目标是按照市场经济要求,建立一种全新的企业经营模式,增强企业的市场竞争力。改革是权力的再调整,利益的再分配,人际关系的再组合,必将对职工的工作和生活产生重大而深远的影响。在改革过程中,有些单位考虑不够周全,不能保证大多数职工的基本利益,直接影响到职工支持、参与改制的积极性,甚至产生了不稳定的局面。

三、应对职工思想变化的方法措施

思想政治工作是国有企业的优良传统和

政治优势,是国有企业改革发展稳定的有力保证。企业党组织要紧密结合生产经营、改革发展中心任务,坚持以人为本,不断改革创新,努力把工作做到职工思想深处,凝聚改革共识,调动职工支持改革、参与改革的积极性。

一是加强政策宣传引导。各级党组织要坚持正确导向,加大宣传力度,引导干部职工做到“四个明确”,即明确改革的重要性、必要性和紧迫性,明确改革的思路、目标和原则,明确改革的任务、方法和步骤,明确改革的政策、要求和措施,营造有利于改革的浓厚氛围。要做好答疑解惑工作,把企业改革政策、改革方案等原原本本地交给职工进行学习了解,对职工群众提出的问题耐心解释,最大限度地统一职工群众对企业改革的思想认识,使企业改革得到广大职工的理解和支持。要深入广泛开展解放思想大讨论活动,引导干部职工解放思想、更新观念、创新举措,正确理解改革、拥护支持改革、积极参与改革,树立起与社会主义市场经济相适应的思想道德和价值观念,弘扬爱岗敬业和艰苦奋斗精神,倡导务实作风,营造有利于企业持续健康发展的良好环境。要加强信访工作,及时了解和掌握干部职工思想动态,对一些倾向性、苗头性、群体性问题,超前制定预案,理顺情绪,化解矛盾。要发挥好党员干部引导作用,尤其是在当前,党员干部在群众中的形象力和信任度,比以往任何时候更重要,言行一定要适应国家利益和企业发展的需要,符合党组织工作要求,在重大改革的紧要关头和企业发展的关键时刻,以过硬的素质和良好的精神风貌,为职工群众当好表率。同时,还要发挥好典型的示范作用,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

人群中发现和挖掘典型,引导广大职工主动对照先进查找不足、学习先进引导实践,形成深化改革发展的强大合力。

二是改进思想政治工作方式方法。要积极推动思想政治工作改革创新,贴近实际、贴近生活、贴近群众,创新内容形式、方法手段和体制机制,努力提高思想政治工作效果。在教育内容上,要围绕职工群众关注的企业发展目标,大力宣传党的路线方针政策、宣传上级重大决策部署和工作要求、宣传本企业工作思路和奋斗目标,引导职工群众把智慧和力量凝聚到完成任务目标上来;结合职工群众关心的难点、疑点和热点,通过开展调查研究、走访座谈等形式,全面了解掌握职工群众的思想动态,以此为依据,归纳梳理教育内容,精心设计策划,使教育真正触及难点、解释疑点、澄清热点。在方法手段上,针对年轻人思维活跃、接受新事物强的特点,注重发挥网络、手机等大众传媒信息量大、共享性强、方便快捷、生动直观的优势,开辟“网上信箱”、“网上谈心”、“网上咨询”、“网上评论”等栏目,宣传企业改革改制内容,进行实时信息收集反馈,了解职工思想动态;经常开展融思想性、知识性、趣味性于一体的群众喜闻乐见的活动,把思想教育辐射到班组、延伸到八小时之外,使职工群众置身于思想教育的浓厚氛围之中。在教育载体上,要借鉴应用现代管理工具和手段,将心理学、统计学等知识引入思想政治工作中,定期组织心理健康检测和统计,设立心理咨询实验室,举办心理学知识讲座,对重点人群及有咨询需求的人员进行心理辅导。

三是帮助职工解决实际问题。职工思想上产生的问题,绝大多数是因工作、生活中的问题而引发的。要解决职工的思想问题,必须关心职工,对他们的合理要求真心实意去落实,不断改善职工的工作、生活条件,尽最大可能地消除他们的后顾之忧。要依法推进改革改制,严肃工作纪律,增加工作透明度,保证改革改制工作公平公正,坚决抑制企业改革改制过程中侵害职工利益的事情发生。要制定职工安置方案,切实维护好职工债权和劳动就业保障权。要健全以助贫、助困、助学、助医为主要内容的职工利益保障体系,与困难职工建立帮扶对象,不断健全送温暖机制,做到送温暖的同时送政策、送形势,慰问职工的同时问建议、问意见,真正把职工群众当作企业发展的依靠力量。在此基础上,要大兴调查研究之风,拓展调研广度,提升调研深度,转化调研成果,做到事事有回音、件件有落实,真正体现发展依靠职工、发展为了职工、发展成果与职工共享,营造积极向上、和谐融洽的良好氛围,促使职工全身心地参与和支持企业改革改制工作,保证圆满完成企业改革改制工作任务。

(作者单位:兖矿集团党委组织部)

著名宋史研究专家 贾大泉研究员生平事迹

贾大泉同志(1935—2014),重庆铜梁人,中国共产党优秀党员,四川省社会科学院历史研究所原所长、研究员,著名宋史研究专家,享受国务院特殊津贴专家。

贾大泉同志,1956年考入四川大学历史系,1961年大学毕业后师从著名历史学家蒙文通先生攻读硕士。1964年硕士毕业后分配到中国社会科学院历史所工作。1979年调入四川大学社会科学院历史所,从事学术研究,1987年起担任历史所所长,直至1994年退休。

贾大泉同志一生致力于四川历史研究,其研究涉足经济史、文化史、政治史等多个领域。他是宋代史研究的权威专家,尤其在宋代经济史研究方面成就突出:他澄清了中国古代最早纸币“交子”的历史,肯定四川是交子的产生地;在川茶研究上,重新认识和确立了四川茶业在宋代的历史地位,他的学术观点得到学术界普遍认同。此外,他从茶叶史入手,研究茶马贸易,对推动汉藏文化研究作出了突出贡献。

贾大泉同志是《四川通史》(1993年版)主要撰写者和主编之一,晚年更是致力于重修《四川通史》,历时4年主持完成了上自先秦,下迄民国的6卷本著作,并以72岁高龄亲自撰写了宋代卷和民国卷,重新梳理了四川民国时期的历史,客观、科学地评价了国民政府对四川的治理,特别是国民政府迁都四川的历史地位和四川对抗战做出的巨大贡献。这是他留给四川人民最为珍贵的文化遗产。重修《四川通史》出版后得到学术界的高度赞扬,反响极大,并获得2012年四川省哲学社会科学一等奖。其学术水平、学术涵养、治学精神称著后辈。

贾大泉同志为人和蔼、谦虚,坦诚无私,在担任领导期间,关心下属、和睦同志,是一位好领导、好同志。在学界,贾大泉同志是一位德高望重的老学者、老前辈。他不仅自己一生积极投入学术研究,更是尽心关心年轻学者成长,其学、其德、其品惠泽士林。贾大泉同志还积极关心家乡和地方文化建设,并为之出谋划策,尤其在抢救和挖掘1949年《新修铜梁县志》(手抄本)上,更是极力呼吁,使这一珍贵文化遗产得以重新面世。贾大泉同志虽身体欠佳,但他仍然担任着省委省政府重大项目“巴蜀文化通史”评审组专家、“巴蜀全书”专家委员会委员,他还担任了四川省历史学会顾问、成都交子文化研究会名誉会长等多项社会职务。特别要提到的是,为了推动交子文化的研究,他以病弱之躯,亲自过问关心参与交子文化研究会的筹备,对成都交子文化研究会的成立起了关键的作用。他以其强烈的社会责任感和学术使命感,为推动学术研究和地方文化发展作出了自己的贡献。

(四川省社会科学院供稿)



一、重庆“江北熊鸭”简介

“江北熊鸭”又名“熊鸭子”是重庆市老字号产品,制作精细,以口感、风味、造型闻名。

1、典故:
“江北熊鸭”始于清宣统一年(1908年)。当年,重庆江北有个姓熊名汉江的小商贩,常在街头巷尾出售熏鸭,1923年,曾取名“熊汉江烧鸭”,在陈家馆沙湾家庭小批量生产,并进入大阳沟销售。他制作的鸭子色泽金黄,肉质软嫩,爽口化渣,很受食者欢迎。到四十年代,不少酒馆、餐厅争相找熊汉江订货。从此,“江北熊鸭”名噪一时,生意兴隆,商贩仿制者众。熊汉江为了维护自己的信誉,就用金纸剪成“熊汉江”三个大字,贴在玻璃柜内,因此,又有“金字熊鸭”之称。这种鸭外形美观,光亮呈椭圆形,表面为深棕色或茶色,皮脆肉嫩;切开后,内呈淡红,脂肪为淡黄色,层次分明;吃起来,清香爽口,回味无穷,具有川味烤鸭的独特风味。

新中国成立后,政府重视这一名牌产品,1956年将其纳入全民所有制企业进行生产。公私合营,熊汉江便合并到江北区食品公司,江北熊鸭也开始了规模化生产。文化大革命开始后,熊鸭子被扣上了“为资本家立传”、“为少数人服务”的罪名,于是停止了生产。文革结束后,江北熊鸭恢复了生产,迎来了它的第二个春天。

2、获奖历程:
1980年11月4日经中华人民共和国工商总局批准,定名为“双江”牌熊鸭;
1981年3月2日被评为重庆市“优良产品”;
1982年4月2日被四川省商业厅评为重庆市“优良产品”;
1987年9月,被评为中华人民共和国商业部“优质产品”;
1988年12月27日,“江北熊鸭子”获首届中国食品博览会银质奖;

重庆老字号“江北熊鸭”

二、传承状况

第一代

熊汉江,男,生于1889年——1954年,1908年创制了“熊汉江烧鸭”。开始小批量生产,其挑担串街出售。

第二代

熊大富,男,生于1926年——1982年1月,传承了伯父熊汉江的熊鸭子腌、腊、熏传统手工技艺,所产食品供不应求,在民间形成人人皆知的江北熊鸭品牌。

第三代

1、杨作云,男,生于1955年,中学文化程度,1974年参加工作入江北食品公司熊鸭子食品加工厂工作,跟师学艺,能独立掌握熊鸭子传统制作工艺,所腌制鸭子1987年获商业部优质产品称号。

2、吴崇珍,女,生于1955年,初中文化程度,1975年参加工作。入江北食品公司熊鸭子食品加工厂从事熊鸭子生产,多年来能独立操作熊鸭子腌、腊、熏烤工艺流程。



其工艺流程收入《中国地方特色风味——副食篇》。

第四代

欧剑,女,生于1976年,大专文化程度,1994中专毕业后,分配到江北区食品公司熊鸭子食品加工厂担任会计、车间核算、质量检查。多年来,熟悉其工艺流程及成本核算,对该厂的生产与销售做了大量的工作。

三、品牌保护历程

1980年11月4日,经中华人民共和国工商总局批准,熊鸭子终于拿到了注册商标“双江牌”。

2010年12月14日,申请商标续展,申请号3039328,由于河南双江投资发展股份有限公司、国营重庆市合川双江罐头厂等类似行业的先行商标注册,导致续展不成功。

1998年8月31日,重庆市江北区食品公司改制挂牌成立重庆江北食品有限公司,其所属的百年老字号“双江”牌江北熊鸭子,于2003年04月14日改注册为“熊”字牌商标,至今沿用13年,由中华人民共和国国家工商行政管理总局商标局,第3130111号颁发:熊OR商标注册证,核定使用商品(第29类)板鸭、香肠、腌腊肉、肉脯、猪肉食品。注册人:重庆江北食品有限公司。

2012年1月18日,重庆江北食品有限公司将“熊”字牌商标、“江北熊鸭”制作秘方、生产工艺、历年获奖证书(含改制前该产品的所有获奖资料)、申报成功以及申报中的区、市级非物质文化遗产保护项目的全部荣誉转让给重庆互好商贸发展有限责任公司所有。

四、产品特点

“江北熊鸭”系精选当年散放散养,只重1250克,经检验检疫合格的健壮仔鸭,经宰杀、去毛、剖腹、剔骨、下缸、腌制、上撑、烘烤、清洗、急蒸等十多道工序工艺而成。

1、江北熊鸭外形美观、独特,撑型呈独有的五字型,烘烤后光亮呈椭圆形,表面为深棕色或茶色,皮脆肉嫩;切开后,内呈淡红,脂肪为淡黄色,层次分明;吃起来,清香爽口,回味无穷。咀嚼时香味徐徐释放,唇齿留香,毫不油腻。

2、肉嫩且不失鸭劲,清爽且略带烟熏味,孜食且香,酢酒甚妙。

3、仅仅通过“炖”与“蒸”两道主要工序并没有弱化当地土鸭本身的药用价值,另使用各种香料与中草药腌制更是当年熊汉江多次尝试方定下的更能提升鸭子药用价值的绿色配方,如今是国家认定的绿色食品。