

注重“结合”文章,做到“五美”并举

——山东海化集团羊口盐场践行核心价值观的实践与探索

徐治洪

习近平总书记在中共十八届三中全会第三次集体学习时强调,把培育和弘扬社会主义核心价值观作为凝魂聚气强基固本的基础工程,继承和发扬中华优秀传统文化和传统美德,广泛开展社会主义核心价值观宣传教育,积极引导人们讲道德、尊道德、守道德,追求高尚的道德理想,不断夯实中国特色社会主义的思想道德基础。当前企业深化改革、转型升级已经进入全面攻坚阶段,基于社会主义核心价值观在企业思想政治工作中的地位和作用,山东海化集团羊口盐场从企业的实际出发,注重“结合”文章,突出企业特色,深入开展“五美盐场”创建活动,把员工的意愿体现在心灵美、环境美、生活美、和谐美、业绩美“五美盐场”创建活动中,大力培育和弘扬社会主义核心价值观,不断开创思想政治工作的新局面,为打造国内一流的盐业生产样板企业保驾护航。在培育和弘扬社会主义核心价值观的具体实践中,注重“五个结合”,做到了“五美并举”:

一是与员工思想教育紧密结合,倡导员工心灵美,凝神聚力强基固本。通过企业文化阵地,开展报告会、主题演讲会等活动,把社会主义核心价值观融入到员工思想教育中,围绕社会主义核心价值观内涵,抓干部作风转变,抓员工遵章守纪,抓党员党性教育,努力提高领导班子执行力、党员队伍战斗力、员工队伍创造力,开展了“重温入党誓词”和争创“党员示范岗”活动。加强形势任务教育、职业道德教育和十八大精神学习,引导员工牢固树立正确的人生观、价值观、事业观,爱岗敬业、求实创新,激发“携手共建美丽盐场”的精神动力,把“个人梦”、“企业梦”和“中国梦”紧密结合,增强了员工的爱国精神和创新意识。

二是与以人为本管理紧密结合,倡导生活美,努力改善生活条件。盐业企业露天作业,工作环境艰苦,员工劳动强度高,农民工成分大。培育和弘扬社会主义核心价值观,构建良好人际关心,体现人文关怀,解决员工实际问题。突出抓好职工生活管理,加大炊工业务培训,提高业务技能和服务水平,

全心全意为员工提供价廉可口的饭菜,提升员工的满意度。找准工作的结合点和着力点,特别关注农民工的食宿问题。优先保证生活物资低价优质及时供应,杜绝食品安全事故发生。逐步改善和维护好盐业小区生活设施,为员工提供优美整洁的生活场所,使员工感受到企业大家庭的温暖和组织的关怀,自觉爱岗敬业、遵纪守法、奉献企业。

三是与创新发展紧密结合,倡导工作环境美,创新驱动争创一流。培育和弘扬社会主义核心价值观要以科技创新为主线,不断提升盐场的机械化、信息化水平,减轻员工劳动负荷,提高劳动生产率。加快推进管输集卤项目、机井无线监控项目的实施,确保尽快发挥效益。加强与国内外盐业生产企业的对标交流学习,走出去,请进来,共享同行科技创新成果,坚持走多元化发展的路子,打造国内一流的盐业生产样板企业。

四是与干部转变作风紧密结合,倡导上下和谐美,提供有力后勤保障。倡导“关心=管理”理念,进一步提升机关职能部门后勤保障能力。坚持“走动式”管理,领导干部“联系点”

和后进班组包保责任制等做法,主动为基层办实事、解难题、促提升。落实督查制度、考勤记录和月度工作量考核制度,督促机关人员转作风、严纪律、履职责、提效率,全力营造上下和谐、岗位建功的良好氛围。

五是与企业科学发展紧密结合,倡导工作业绩美,着力提升质量效益。突出原盐的基础地位作用,为纯碱、烧碱等盐化工企业提供优质产品和服务。与“质量效益年”活动紧密结合,眼睛向内,深挖潜力,确保全年生产原盐 200 万吨;与“管理提升、降本增效”活动,确保全年实现利润 8032 万元;与安全生产管理再提升活动紧密结合,全员参与隐患排查治理,确保全年安全生产无事故。

伴随培育和弘扬社会主义核心价值观的逐步深入,公司员工们的“精气神”又回来了。员工本职工作扎实了、分外工作抢着干了;干部作风好转了、干群关系缓和了;企业凝聚力强了、更加充满了激情和活力。

(作者系山东海化集团羊口盐场党委副书记)

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销

把创新型班组融入到基层工会的日常管理之中

袁骏

江西气门芯厂是江西桑海集团所属的一家有着 44 年厂龄的国有工业企业,在企业改革和发展中,该厂通过 TPM 活动,把班组建设融入到基层工会的日常管理之中。

把班组建设成为落实经营目标的阵地

班组作为企业最基本的细胞,是企业改革发展的实践者,是生产技术创新的源头。江西气门芯厂工会把班组建设成为落实经营目标的阵地,通过一系列的组内活动,调动广大职工群众的创造力,圆满地完成全年各季度的生产指标。

早在 2010 年,江西气门芯厂就引进了 CTPM《中国式的精益生产管理》,并聘请深圳企业顾问师来厂指导。几年来,通过以 5S 为基础、以提高职工素质为目的 TPM 活动的开展,打造了许多班组样板区,激发了班组成员比学赶超的积极性,增强了班组成员钻研技能和争当星级员工的积极性。

去年为了延续精益生产管理,江西气门芯厂根据企业现状,将创新型班组建设管理列入了全年的主要工作中。广大职工在思想上统一了认识,在行动上步调一致,确保了企业在激烈市场竞争中继续保持稳步发展。

组织开展合理化建议及提案改善活动

“一厘钱”精神是江西气门芯厂创业精神。江西气门芯厂工会在班组建设中,传承发扬“一厘钱”精神,以提高质量为抓手,与车间一道不断加强现场管理。

去年江西气门芯厂工会共收到职工代表一般提案与合理化建议 285 份,另有重点提案 26 份,产生经济效益 32 万元以上。通过提案的落实,不仅使职工在现场管理上得到了锻炼,同时,班组的民主管理、生产效率也得到了提升。

浅谈新形势下工会如何做好职工政治思想工作

肥矿集团单县能源有限责任公司 郭延河

市场经济体制伴生政治、经济形势变化,社会多元文化融合,职工政治思想日趋多元。面对当前煤炭市场严峻形势,围绕企业发展大局,以维护企业和谐稳定为目标,正确引导职工政治思想统一方向,增强企业向心力、凝聚力成为新形势下工会思想政治工作的重要任务。

一、煤矿企业员工思想政治工作面临的新问题、新挑战

近年来,面对煤炭市场寒流阵阵,煤炭企业为求生存、谋出路,纷纷出台堵塞漏洞、内强管理的改革措施,煤炭企业员工思想出现不稳定因素,思想政治工作面临新挑战,主要表现在:

文化碰撞形成的多元化思想趋势。受开放环境带来外来文化的融合与碰撞,职工政治思想日趋多元,如贪图享乐、不思进取等不良思想滋生,功利化日益明显,尤以个人利益出发点的价值取向凸显,拜金主义、享乐主义、形式主义有所抬头,相应的以企业大局为重、集体主义、奉献精神、行为准则的逐步淡化,责任意识、团队意识减弱。

企业改革引发的不确定认知。煤矿企业从组建大公司、大集团后,企业的组织形式、运行机制、管理方式都发生了巨大的变化,广大职工经历了一场深层次的思想变革。现在又逢煤炭市场疲弱、企业效益下滑之时,职工不可避免地产生一些思想困惑和心理压力,政治思想复杂化易于造成情绪波动,工作积极性、主动性、创新性锐减,企业凝聚力弱化。

价值观变化产生的复杂矛盾心理。伴随物质文明和精神文明的日益丰富,职工对自己收入的期望越来越高,希望得到更多实惠,过上更好生活,也希望通过改革,更好地发挥自我价值。但也有部分职工存在着既盼望又害怕的矛盾心理,在岗位分配上,他们既厌恶“大锅饭”,又怕打破“大锅饭”去承担风险;在管理体制改革中,他们既想参与竞争,又怕在竞争中被淘汰,因此职工会产生一些不稳定的和不安全的思想。

短视现象造成的短期行为趋势。煤炭企业的特殊性,导致干部职工在工作中不可避免地出现临时观念、短期行为,习惯于粗放型管理,经常存有凑合、应付、侥幸等心理,特别是煤矿职工普遍存在文化水平偏低、技能单一、家庭经济困难等问题,给企业改革带来一定困难,也给职工个人思想造成一定压力。

二、当前煤矿企业思想政治工作的现状

思想不够解放,工作思路没有紧贴企业工作重点。工会工作思路明显滞后于新形势发展,有些人员思想观念狭隘,工作保守单一,务虚多,务实少,尤其面对煤矿企业中心向安全生产、经济效益转移,思想政治工作内容仍重于理论教育、宣教活动,没有围绕企业中心工作,没有贴近员工实际,大大削弱了思想政治工作对企业良性发展的有力推动作用,导致企业领导视工会是企业“闲职”,工作得不到重视支持。

创新能力不强,工作方式与新形势要求不相适应。当前经济体制改革深入推进,国企改革步伐不断提速,部分人员压力感和危机感不强,存在“等靠”的思想,工作靠上级布

置,开展活动靠行政支持,方法沿袭传统,顽固地停留在传统的经济模式下处理问题,忽视政治思想工作的根源源自职工的实际生活状况,不能真正为职工排忧解难,为企业发展献计献策,导致政治思想工作效果不显著,吸引力不强。

活力不足,凸显工作机制不健全弊端。工会工作长期在党组织领导下履职,其职能宽泛,覆盖面广。在精简提效的新形势下,工作机制不活,工作措施不力,疲于应付琐碎繁杂事务,找不准工作的突破口和着力点,看似忙忙碌碌,做好职工期待的工作,终因无法触及职工内心而失去职工的理解与拥护。

三、新形势下工会做好职工政治思想工作的有效途径

“有为方有位”。工会作为职工的娘家人,是企业思想政治工作的重要力量,有传统,有优势。新形势下,工会组织唯有完善现有工作机制,调整传统工作方式,创新未来履职能力,才能发挥出自身推动器、催化剂的作用。

一要强根本,强化组织建设。打造学习型组织,加强自身能力建设,是发挥工会组织优势和作用的基础和保障。要全面学习涉及职工权益的《公司法》、《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《工会法》等法律法规,定期采取“走出去、请进来”的方式,加强学习交流,掌握工会业务技能,不断提升依法依科学维护职工权益的意识和能力。

二要围绕中心,发挥职能作用。必须创造适应新形势的思想政治工作的有效方式和途径,切实把思想政治工作贯穿于企业建设和发展的全过程,坚持思想政治工作与经济工作同频共振,不断深入基层、深入一线去“了

解人、关心人、帮助人、影响人、凝聚人”,激励员工的积极性、创造性和献身精神,把全体员工的力量凝聚到企业发展总体目标上来。

三要有放矢,解决突出问题。要抓住矛盾主线,从解决企业职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题入手,有重点、有计划、有策略地开展。着力推动民主管理和企务公开规范化建设,组织好涉及职工切身利益事项的审议、收集工作,通过释疑解惑、清淤除障来耐心说服、疏通思想,解除员工后顾之忧,通过榜样示范、化解矛盾,把工作对象的思想行为引导到正确方向,把力量凝聚到实现企业稳定发展的各项任务上来。

四要创新机制,维护职工权益。创新是新时期工会工作的灵魂。工会思想政治工作要探索新形式,开辟新途径,既要注重思想教育,又要注重人文关怀和心理疏导,做到既教育人、引导人、鼓舞人,又尊重人、理解人、关心人。坚持面对面与职工交流,心贴心与职工交朋友,及时倾听职工心声,了解职工中存在的热点、难点问题,收集职工思想动态,及时反馈传达职工的呼声及意愿,增强维权工作的主动性,维护企业和谐稳定大局。

五要丰富载体,强化教育引导。在继承和发扬党的优良传统和有效方法的基础上,不断丰富思想教育载体,坚持“真情动人,真理服人”,从员工成长需求入手,积极开展劳动竞赛、劳动知识竞赛、技术革新等培训活动,提升员工业务技能,强化综合素质,持续开展“争优创先”活动,营造“赶、学、比、超”的生动局面,化虚为实,在潜移默化中教育引导员工。

解密万达帝国未来战略:电商+金融

提要:不管是从负债到 4600 亿资产,还是临危成立万达院线四年问鼎票房冠军,被逼上梁山的王健林却屡屡反败为胜,成就草寇之王。

从一出生就已西山危垂的万达,走过的每一步都堪称“鲜血淋漓”。不管是从负债到 4600 亿资产,还是临危成立万达院线四年问鼎票房冠军,被逼上梁山的王健林却屡屡反败为胜,成就草寇之王。王健林就是万达,万达就是王健林。

此前,万达商业地产和万达电影院的上市双双折戟,市场一片猜疑。而今金融业务刚刚布局,何以推动上市?这是一个谜,还是一个局?一切的未知终将成为已知。

4600 亿帝国及背后战将

万达的前身则为一家负债 150 万元濒临破产的开发公司。1989 年,当地政府提出,谁有本事把公司救活,把欠款还上,这个公司就给谁。尽管如此,依然应聘者寥寥。

而前一年才从部队转业到区政府当办公室主任的王健林看到这个机会,毅然下海接管了这家公司。由于管理有效,当年该公司便实现盈利,之后 1993 年,万达走出大连,成为首家跨区域的开发商。

直至今日,王健林从不讳言万达是一家家族企业。工商资料上也赫然写着,大连万达集团股份有限公司正式成立于 1992 年 9 月 28 日,注册资产为 10 亿元,股东包括大连合兴投资有限公司和王健林。而大连合兴投资有限公司则为王健林和王思聪父子共同持有,也就是说万达集团实际上为王健林家族全资控制。

但作为庞然大物的掌门人,王健林懂得授权。他常讲,人就是钱,人就是事业。在他身后,是一群在各个板块铺陈布局的得力战

将—这些人聚拢在万达集团的董事会,包括丁本锡、王贵亚、齐界、张霖、林宁、尹海;这使得王健林把更多的精力用于运筹帷幄,掌舵航向。而这 9 名要员把守着万达的各大重要板块。对于这些板块和人物之间的关系,据一位万达前高管透露,“万达用将近 8 年的时间摸索出来了商业综合体的概念,包括购物中心、酒店、万达院线、百货、大歌星、住宅、办公楼。而商业地产和文化集团是万达版图中最成熟的板块。”这也是王健林最希望推向资本市场的两块重要资产。

商业地产 5 年上市路

从 2009 年私募融资到 2014 年 6 月出现在证监会终止审查名单中,对于商业地产的董事长丁本锡来说,过去的这 5 年仿佛漫长得像过了一个世纪。

但是,王健林在 2014 年上半年工作报告中关于今年力推 1-2 家公司上市,并成立专门内部小组,任命丁本锡为组长,王贵亚为副组长,齐界、张霖等为组员组织推动上市的讲话又突然引起了外界的好奇,到底万达商业地产在充满荆棘的上市道路上该走向何方呢?市场上看法不一。

据接近公司内部的人士透露,“万达集团现在在香港有个壳,我觉得到了一定时候地产资产装进去是没有问题的,因为它需要两年时间(才能注入资产),两年之内资产最多只能涨 2 倍,只要时间到了,公司随时可以装进去。”

然而行业内人士对此看法却存有疑虑。某知情人士告诉记者,“在 A 股上市的不确定性很大,去 A 股未必是一个明确的选择,但是港股的估值又比较低,所以这个还在考虑。”

王健林曾在接受采访时表示,对于目前占到整个集团收入 70%的万达商业地产,会在 2020 年下调至 50%,那时候可能万达已经不是房地产公司了。

万达商业地产的成长史经历了从第一代到“万达+沃尔玛”到第三代的综合体的演变,而对于即将推出的第四代万达城,将被赋予在第三代基础上增加文化旅游的部分,预计每座万达城的规模在数百亿元,这或许只是万达转型的开始。

“逼上梁山”的万达院线

一念天堂,一念地狱。只是阴差阳错,时光流转,十年后的今天,万达院线已经成为全国最强的电影院线公司。

万达集团董事长在今年 6 月的一个公开演讲中提及那段被“逼上梁山”的回忆。“当时我们和上海文广集团签订了战略合作协议,他们愿意跟随万达发展,影院建到哪里他们就管到哪里,后来文广集团领导更换,新上来的领导不看好这个合作,终止了合同,这时万达已有十来个影院开业或即将开业。逼着我们只好自己接过来做。”

在彻底被逼上梁山之前,万达还找到了当时非常看好中国电影市场的华纳公司。双方一拍即合,很快在天津、南京、武汉、哈尔滨和大连 5 个城市建立了 5 家具有五星级水准的多厅影院。不过由于政策限制等种种原因,双方的合作不久就搁浅了。两扇最具吸引力的门都已经向万达关闭,万达只能选择心一



横,从自己身上破开了一扇窗。

2005 年 1 月 20 日,由万达集团出资 900 万,万达集团房地产管理有限公司出资 100 万,北京万达电影院线有限公司正式成立了。捆绑于万达商业地产的万达院线迅速完成了自身的蜕变,从默默无闻的小公司到问鼎全国票房冠军,仅花了四年。

2014 年 4 月 21 日晚,万达院线出现在 IPO 预披露名单中,在人们纷纷以为万达院线即将获得期盼已久的成立十周年“上市”蛋糕时,7 月 1 日证监会的一则公告又瞬间浇灭了人们此前的幻想。在深交所排队等候的万达院线被“审核中止”,主要原因是“没有及时更新申报材料”。

一时间,关于万达院线上市中止原因的各种传闻在坊间疯传,其中万达院线将在香港借壳和赴海外上市两个版本最为盛行。

新战略版图:电商+金融

(戴建敏 李洁雪 李碧莹)

尽管外界对万达商业地产和万达电影院线的上市还有颇多猜测,但万达新的版图却已经逐渐明朗。也许早在王健林与马云干下那个玩弄式的赌局之前,王健林心中就早有决断。

从万达的实际动作来看,其互联网化的布局已经深入展开。“所有网上资源全部给电商公司。这不是要求,而是纪律,今后不允许各系统单独搞电商,资源要集中,所有网上资源统一划给电商公司。”王健林在 2014 年上半年工作报告上如此表示,言辞如此坚定,可见对于万达电商的重视程度。

另外,这个地产王国还在想方设法注入金融基因。王健林计划今年三季度注册成立万达金融集团,今后万达所有的控股、参股以及财务投资都由金融控股公司负责。据媒体报道,目前万达还在和大连银行磋商进一步的合作事项,一旦合作达成,大连银行也将会在第一时间随着万达广场进驻的城市,迅速铺开。