

建设“五型”工会 当好职工“娘家人”

■ 郭延河

针对企业面临的新形势、新任务、新矛盾、新问题,工会组织作为职工的“娘家人”,如何顺应时代发展潮流,更好地开展工作,保护职工合法权益?结合多年的工会工作实践,我认为应着力建设学习型、服务型、务实型、创新型、温馨型“五型”工会组织。

突出抓好素质工程建设 创建“学习型”工会

面对新情况、新问题,工会组织服务党的中心工作、服务职工群众的任务更重、难度更大,这就要求工会工作人员必须具备较高的业务素质,才能处理各类纷繁复杂的矛盾问题,才能更好履行自身职能。一是树立终身学习信念。坚持把学习看作促使自我修养的手段,自觉地加强学习,主动接受在职教育培训,更新自我、发展自我、努力提高自身修养。自觉地用科学理论武装头脑和指导实践,深刻理解的路线、方针、政策并自觉地运用到工会实际工作中。二是强化专业素质培训。工会组织在认真抓好内部《工会法》、《劳动法》等法律法规的学习,不断扩展网状的知识体系,全面掌握工会基础理论和各项业务知识的基础上,结合矿井转型实际,通过认真调查研究,确立了职工培训上岗难、转岗流动频繁两大重点问题,积极开展职工技术学习和技术练兵,以学促练,以练促学,使职工掌握岗位标准,迅速转入新角色。三

是全员学,提素质。职工队伍素质高低决定了企业的竞争力水平。要通过建立有效的激励平台引导职工队伍朝着企业发展目标而不断完善自我,提高职工的学习能力、创新能力、竞争能力和团队精神,推进职工队伍知识化进程。

围绕发展重点抓服务 创建“服务型”工会

工会工作要融入企业生产经营中心,围绕企业生产经营的重点、难点问题,积极探索新形势下开展合理化建议、管理革新、经济技术创新活动的新思路、新方法,为服务发展提供强有力的精神支持和物质保障。一是通过“送温暖”为增强企业凝聚力服务。困难职工帮扶是工会重点工作,我们全面细致地摸清职工家庭生活状况,建立困难职工动态管理档案,积极开展扶贫济困、访贫问苦、结对帮扶、职工互助等多种形式的送温暖活动。生活上多关心、工作上多帮助、情感上多沟通,积极开展“金秋爱心助学”活动,协助解决困难职工子女上学难问题,同时,深入井下施工一线,组织人力物力下基层区队进行慰问,送清凉、送健康、送关怀、送文化、送温暖,为职工建立安全舒适的工作和生活环境,使职工感受到企业大家庭的温暖,不断提高工作积极性。二是以“工人先锋号”活动为主要载体,为企业增产提效服务。以弘扬煤矿工人“特别能吃苦,特别能战斗”的优良传统为指导,学习红旗渠“自力更生,艰苦奋斗”的精神,通过广泛开展劳动竞赛、合理化建

议、技术比武、技术攻关、小改小革等活动,紧密围绕企业生产经营中心,以解决生产经营中的重点、难点和热点问题为方向,把优质高产、技术质量攻关、突破关键和瓶颈工序、节能降耗、提升生产力等作为竞赛活动的主内容和主战场,坚持精神激励与物质激励结合起来,促进矿井转产目标的完成。三是以“职工小家”活动为主要阵地,为营造先进企业文化服务。开展丰富多彩的群众活动,是工会组织的传统优势。我们把建家与开展“干群互动”、“创建和谐劳动关系和安全、文明、和谐企业”等活动有机结合起来,不断丰富建家内容,拓宽建家领域。积极开展丰富多彩、寓教于乐、喜闻乐见的文体活动,丰富职工的业余生活,以活动增强活力,以活动“大”影响,在营造文明和谐、健康向上的企业文化中充分发挥导向作用,激发企业的团队意识、责任意识和职工的主观能动性。

强化工作作风转变 创建“务实型”工会

工会组织要从以下三个方面着手:一是说实话。工会组织是职工利益的代言人,是职工和企业的桥梁和纽带。首先要站稳脚跟,想职工所想,急职工所急,敢于为职工合法权益“鼓”与“呼”。特别是要认真倾听职工群众所提意见、建议,及时向企业管理层反馈,围绕维护职工合法利益建言献策,对损害职工利益的政策制度要敢于“直言上谏”。二是讲实干。狠抓作风建设,转变工作理念,注重务虚与务实相

结合,认真分析形势,研究制订计划措施,健全工会干部的工作责任机制,将工会的工作任务责任目标分解到人,并制订奖惩措施,用务实的作风把“虚”的要求转化为“实”的目标。三是办实事。工会组织不能只当“传声筒”,对职工提出的热点、难点问题要结合企业发展实际,分清轻重缓急,有条件办理的,采取措施立即解决;暂不具备条件的,或受客观原因限制无能力办理的,做好释疑解惑工作,限期答复。按照计划抓好各个阶段的任务落实情况,确保工作不走过场、不搞形式,切实提高工作效能。

坚持加强调查研究 创建“创新型”工会

工会工作一定要在继承和发扬优良传统的基础上,顺应时代变化,紧跟时代节拍,突出时代感和企业个性。一是要解放思想转观念,创新工作思路。工会干部要努力学习新知识,树立新观念,运用新方法,解决新问题,寻求新突破。只有转变观念,创新思路,紧跟企业改革发展步伐,找准结合点,立足着力点,把握切入点,抓住关键点,找准突破点。二是精简整合提效率,创新工作机制。以“关注重点,履行职能”为原则,有所取舍,有所侧重,做到抓一件事情一抓到底,干一项工作持之以恒,力戒面面俱到、蜻蜓点水。三是丰富内容拓领域,创新工作方式。面对新环境,工会工作不能游离于企业经济工作之外,而是要拓展工作领域,创新工作方式,善于抓住企业改革和经营管理中的重

点和难点问题,积极参与,当好参谋,提高工会工作的实效性,做到有为有位。

牢记使命宗旨 创建“温馨型”工会

工会是职工的组织,时刻维护职工根本利益和基本要求。要用真挚的情感、朴实的行动、扎实的工作成效让职工群众切实感受到工会就是自己值得信赖、充满温馨的“大家庭”。是履行“家”的职责。“家”就是遮风挡雨的房,就是遮阳御寒的窝。时刻把职工群众的安危冷暖放在心上、抓在手上,妥善处理劳资关系,积极维护职工的合法权益。积极宣传、贯彻、落实《劳动法》相关规定,按照“维护职工合法权益与投资者合作共事,共谋企业健康发展”的原则,代表职工与企业签订集体合同、工资协议,建立了劳动争议调解委员会。同时,推行厂务公开,就职工关心的热点问题定期公开,使职工的知情权得到很好的维护。二是丰富“家”的内涵。多办职工群众想办的“事”是工会的使命。工会通过开展“爱岗敬业标兵”评选活动、“献爱心、送温暖”活动,加强企业文化建设,成立文体协会,组织开展文艺联欢会、举办乒乓球、棋类、拔河比赛等活动,丰富职工的业余文化生活,使广大职工感受到党组织和工会的温暖与关怀,实现企业以人为本、职工以企为家的高度融合。
(作者单位:山东能源肥矿集团单县能源有限责任公司)

浅析国企档案管理存在的问题与对策

■ 钱波

企业档案是指企业在生产经营和管理活动中形成的对国家、社会和企业有保存价值的各种形式的文件材料。企业档案管理工作是企业管理中不可或缺的一部分,它承载着企业各个领域的诸多史料与见证,是企业领导作出工作部署和决策的重要参考资料。档案管理的成果直接或间接影响着企业的未来发展方向和企业的经营战略,甚至影响着我国国家对企业整体经济的把握。在新形势下,做好企业档案管理工作刻不容缓。

现代企业档案管理已经趋向规范化、信息化、科学化。然而现实工作中,企业档案管理的思想观念、人员素质、管理手段等方面还存在一些问题,本文试对企业档案管理中存在的问题及对策进行分析与阐述。

企业档案管理中存在的问题

(一)管理思想有待进一步转变。企业不仅要注重有形物质的生产,而且还要重视无形资产的管理。那种认为档案工作极其简单、可有可无的思想,已经不再适应企业持续改进、持续发展的需要了。思路决定出路,考核也未能形成惯性定项考核目标,致使档案管理工作不能顺畅进行,一定程度上也阻碍了档案为企业创造经济效益的途径。

(二)企业文件材料移交滞后。企业生产经营涉及到党政工团等文件材料的形成和利用,以及大小项目的新建、扩建、改建等工程档案

的形成和利用,这期间会有一些管理人员及项目技术人员法律意识淡薄,不能及时移交文件材料,或移交不全,或案卷质量不合乎档案标准,又或者将其归为己有,这些种种不良现象大大地破坏了文件材料归档的及时性、安全性及准确性。尤其工程技术人员调离岗位,档案移交不清,给后人带来查找盲区,大大影响工程进度和环保需要。

(三)档案人员培训与队伍建设不力。档案培训工作是提高专兼职档案人员业务素质及全员档案意识的重要途径。它是档案人员与相关归档部门交流工作的桥梁,它是完善档案管理工作强化剂。然而现实中,专职档案管理人员队伍在不断萎缩,且档案培训过程以及档案培训效果并不乐观,这会今后的工作带来盲点和误区,最终会出现一系列的问题,如:归档部门或人员对归档范围和要求不明,移交工作迟缓不力,案卷质量不合乎标准。这些工作行为直接降低了档案收集及保管的齐全完整性。

(四)档案管理激励机制欠缺。很多的企业档案管理人员长期在一个工作岗位上重复着单调而繁重的劳动,如果没有科学有效的激励机制,会导致档案工作人员出现职业倦怠,同时也抑制了档案人员管理创新能力的发挥,致使档案工作人员的内在潜能和心志长期被压制,大大影响了工作效率。因此应该采取科学有效的激励机制,积极调动档案管理人员的工作积极性。

(五)档案工作的信息化管理不够完全。信息技术的快速发展,使得档案工作的信息化成

为必然趋势,由于传统手工劳作模式还没有彻底地被先进科学的信息化管理手段所替代。因而各单位存在着差异,网络化管理模块未建立健全,各操作人员在实际操作的过程中也存在着差异,对档案信息化的把控程度参差不齐,种种差异直接影响到档案数据库库存的完整性,也影响了档案网络环境下的利用与开发。

搞好企业档案管理的对策与建议

(一)加强档案管理的重视程度应多方位、多层次。1、进一步转变传统思想观念,加大重视程度。主管领导适时通过中心组、档案管理例会或专题会等会议形式宣传关于档案的法律法规,强化全员的档案法律意识,建立有档必归,有错必纠的长效责任机制,健全及时、准确、安全的档案移交与保管体系;同时有效解决档案管理中存在的弊端及与企业生产经营不相适应的现实问题。2、注重档案专业人员和档案经验完备人员的优化配置。档案人员应发挥档案专长,竭力完善工作环节,培养自己的档案管理创新能力,杜绝思想滞后,行为懒散,能力一般的人员从事档案管理工作。3、切实落实档案考核制度。档案工作考核细则要真正纳入绩效责任,做到扣分准确,奖惩真实,着力构建企业贯通上下的档案管理网络,从而为档案管理工作夯实基础。

(二)企业文件材料管理要定标、定质。1、强化档案法律法规学习深度。应由本企业分管领导带领全体项目管理部门负责人学习档案法律法规,参照国家档案局令第30号《档案管理

违法违规违纪行为处分规定》进行整顿治理,避免“发展期间抓生产、生产结束抓档案”的逆向追加工作方式,与生产经营同步,从源头抓起,实现档案全程动态管理。2、强力执行“三率”的原则。狠抓档案“三率”达标结果,通过“经济绩效考核责任制”对各归档部门实现100%的归档率,98%的完整率,98%的准确率,加大档案监管力度,着力打造新时期档案管理的新格局。

(三)档案培训工作要专业性、随时性。档案培训工作是真正落实到每个档案工作人员,并且档案培训内容要具有较专业的专业性,培训人员和参训人员要互相配合,不仅熟知档案业务标准,而且能够解决档案管理工作中的实际问题。采取“缺席扣分、季度考核、年终评比”的有效措施来制约各归档部门。

(四)档案工作激励机制多元化、人性化。建立良好多元的激励机制是培养和留住优秀档案管理人员的有效途径。当前激励机制的建立可以通过以下几个途径:1、学习培训激励。每个档案管理人员都希望自己的学历、能力等方面能得到进一步的学习和提升。按照“公平竞争、择优培训”的原则,使得有责任心、有能力的管理人员能够优先得到学习和培训的机会,再把经过学习培训的优秀人员放到重要技术岗位和管理岗位,达到激励的目的。2、目标管理激励。加大档案目标考核力度,将目标任务的完成质量作为档案人员年度考核的重要内容,使每个人都有压力感和紧迫感,真正形成上下齐抓共管,人人奋发向上的良好氛围。3、信任表扬激励。信任和表扬可以直接刺激人

的情绪,起到激发人员努力向上的作用。因此档案部门要及时表扬先进,激励后进,做到知人善任,最大限度地挖掘每个人才的潜能。4、奖励与惩罚的有机结合。激励能够调动档案人员的积极性,而惩罚也能够激发人员的紧迫感。将两者有机结合形成“能者上,平者让,庸者下”的优胜劣汰的用人机制,才能充分调动国企档案管理员的工作积极性、创造性,发挥档案人员的智慧和才能,塑造高效率、高绩效、高标准达成率的优秀团队。

(五)加强档案信息化管理。建立档案管理与企业信息网络的有效联接。在科技生产力和信息网络经济日趋发展的条件下,档案信息在企业经济活动中与其他管理信息同样发挥着效益转换作用。但是,由于档案管理与其它管理信息系统在企业信息网络中相互分离,这极大阻碍着企业信息网络建设和档案信息资源开发利用。因此,应该依据国家颁布的《档案法》规定,按照档案信息的独特性和档案管理的特殊功能,建立以计算机技术和网络技术为主题,有利于档案管理特殊功能和提高企业信息化程度的档案管理系统与其他信息管理系统有效联接的综合管理体系。

结论

档案管理关系到企业的决策与发展,认识企业档案管理中存在的问题并采取相应的措施进行改进,对不断提高企业档案管理水平具有重要意义。
(作者单位:铜陵有色集团公司金昌冶炼厂)

领导力提升重在搞好以法治人、以人治人

■ 刘继铭

提起管理,更多的管理者都会想到权利、职责以及执行力等等。其实对于管理者来说,简单的人治早已不适应现代企业发展的规律了,我们需要的是以法治人、以人治人。

管理,要理论指导实际

对于企业管理,我们都深知其重要性。无论是外部的经营管理,还是内部的管理等,都直接与参与其中的各个员工息息相关。而企业管理是否有效,也直接关系到公司发展的命运。鉴于此,不断与同行沟通交流和有效借鉴就显得特别重要。

在以往的企业管理工作当中,作为河南医保药业有限公司的一名管理者,我总是在通过制度化、合适合理的绩效等手段来进行综合管理。对于做得好的员工,总是通过晋级、发放奖金、当众表扬等各种手段予以表彰。当时,也逐渐意识到,这些手段只是暂时性的,员工在新鲜和激动三五天或是三五个个月之后,逐渐就失去了其意义。于是联想到“马斯洛需求理论”的核心诉求,人的最高层次的需求是“自我价值实现的需求”。因而,就在公司内部对相关员工进行详细研究,将合适的人放到合适的岗位上,发挥其个人的最大能量和价值,很好地体现了相关人员的价值实现,提升了工作的效率。

当然,这些东西有可能是我出于对公司管理和现状的一种应对措施。当详细学习了《现代组织行为学》以后,也找到了强大的理论

依据。从研究者、研究公司组织的发展着手,不断满足组织内部核心人员和其他人员的各种不同需求入手,最大限度地发挥组织内部相关人员的价值,才是最大限度提升公司核心竞争力的关键。

整体协调组织运作体系的必要性

关于企业的组织行为,是一个多部门、多人员的分工合作的集体行为。不同部门、不同员工都是企业运作体系中的一个重要环节,缺一不可。

就如同案例中美国亚利桑那州的那家企业一样,看似相当详细严格现代化的管理制度,可以有效兼顾每个部门、每个人,但是却发挥不出成效。核心问题就是没有弄清楚企业经营行为的整体性,人为地将本处在一个链条上的环节隔离开来。明白这个问题后,企业果断实施了360度的全方位绩效管理措施,企业的经营很快得到改善。因为抓住了问题的核心,所以得到迅速扭转,这一点对我启发很大。

回过头来看我们河南医保药业的日常管理工作:临床事业部、绿丹事业部、OTC事业部、采购部、营销部、财务部、GSP部、仓储部、办公室等大大小小近10个部门,40多名员工,在公司制定了一整套管理考核制度下工作,依然是感觉成效不大。特别是销售部门和综合部门之间的矛盾,若隐若现无法有效调和。销售部觉得自己是公司经营业绩的来源,指责综合人员这不好那不好的;而综合人员则反映,自己辛辛苦苦做了那么多工作,待遇就那么一点点,

还要受到销售部的指责,也是意见很大。出现这样的情况难道是制度不健全吗?翻开自2007年至今不断完善的各项管理制度,几乎能想到的全部以文件的形式下达各个部门,还组织了学习。看来问题还是出在整体上,没有将相关部门和人员纳入一条主线上。鉴于此,在今后的管理工作当中,要逐渐扭转这样的局面,让员工所有员工都参与到公司的经营上来,逐渐意识到销售并不只是销售部门的工作,也需要综合部门积极出谋划策。公司经营业绩好了,综合人员的待遇也可以随波逐流得到一定的提升,算是对工作的肯定。也可以通过不定期地举行一些内部活动,逐渐拉近公司所有员工的距离,提升整个公司员工的整体性和全局观将是下一步工作的一个重要方面!

双向沟通的重要性

沟通,一直以来都是企业组织实现统一目标的一个重要手段。只是在日常管理中,我们往往误解了其内在意义,通过简单的工作安排、布置、发号施令来实现。安排一项工作,只是简单说明想到什么效果,什么时间完成等内容,并没有就该工作进行详细的沟通。这样的结果,往往是最终的工作结果出来后,并不是我们想要的。是员工太差劲没有能力完成任务吗?我想不是的,更多的是因为在这个问题上,我们作为管理者没有很好地就这个问题与执行员工进行深入有效的沟通。没有认真听取员工就这样问题的看法和疑惑,才导致了结果的偏差。

所以,在我们日常的管理工作当中,就要逐渐改变这样的行为。从企业经营重大活动的探讨,需要中层领导的沟通,到各项具体工作的落实,需要各个部门经理与相关实施人的有效沟通,尽量达成更多的共识,消除不必要的误解。这样,才能将企业内部的各项完成得最好。

两类员工的选择

这里面所说的两类员工:“精明”的员工和“聪明”的员工,是构筑企业员工体系的两个重要组成部分。先让我们来看一下对这两类员工的描述:

“精明”的员工,以个人利益为重,业务能力一般或较弱,为人缺乏坦诚,习惯逢迎领导,对权力(利)的敏感度较高,尽可能逃避责任;“聪明”的员工,以组织利益为重,业务能力、创造性强或较强,为人坦诚,不习惯于逢迎领导,对权力(利)敏感度一般或较低,敢于承担责任。

还是回过头来看公司内部各个部门、各个员工,这样的人是很明显的两类人。每个领导人都喜欢赞美和逢迎,需要一些无理由的赞美来缓解压力,因而“精明”的员工不可或缺。但是,企业经营发展的大计,则需要尽量多的“聪明”员工来予以支撑,尽管这些人不会说好听的,太耿直不招人喜欢。不难看出,只要企业组织存在一天,两者就必然会在,两方面的斗法就不会停下了。作为企业的领导者,我们要做的就是尽量避免将“精明”员工放到重

要岗位上,而是尽可能提拔“聪明”的员工,让他们为企业发展贡献力量。所以,“精明”的员工和“聪明”的员工不是个人形成的,是组织习惯和环境造就出来的,也就是领导者的个人喜好和习惯造就出来。

认识领导人的特质

最后说一下领导力方面的问题。领导力看不见摸不着,是领导者综合能力的体现。一个企业有没有一个甚至几个有强大领导力的中高层,是企业能否具备强大发展前景的关键。从《组织行为学》给我们列举的两类完美领导者的表现,让我们对领导人特质有了一个更新、更全面的认识。

泼辣果断 VS 深思熟虑;
豁达大度 VS 富有心计;
和蔼可亲 VS 个性鲜明;
威风凛凛 VS 谦虚谨慎。
无论是左边的看似容易让员工接受、得到拥戴的亲民性领导,还是右边看似优柔寡断、缺乏远见让人喜欢的领导,其实各自都有自身的优势。左边的领导易做出错误的决策,对组织的长远发展不利;而右边看似很难得到人们拥护、推崇和尊敬的人,但是却易做出正确的决策,对组织的长远发展有利。

虽然上面说的两类领导者都是比较完美的人,全部做到很难。但是我们可以套在我们的身上,好好斟酌一下我们在公司的组织管理体系中处于一个什么样状态。这也是我们不断提升自身领导力修为的一个重要参考。