

浅析企业后勤保障思想政治工作的有效途径

■ 袁贤丰

企业思想政治工作着眼于建设有中国特色社会主义的全局,在企业的活动领域,主要是面向广大从业人员所开展的一种自觉性的思想政治教育活动。而企业的后勤保障工作也要为思想政治工作保驾护航,后勤保障部门将按照企业工作的总体要求,坚持科学发展观,紧紧围绕企业中心工作。本文着重阐述了如何做好企业后勤保障工作,积极发挥思想政治工作作用,确保企业职工对后勤保障工作的认可度。

加强安全稳定工作 实现企业全面发展

坚持“安全第一、预防为主”的方针,扎实做好安全工作,确保职工人身和公司财产安全,营造企业稳定环境。

加强职工对有关防火、防灾、防盗和食堂食品安全等业务知识的学习,依据有关规章制度,规范队伍管理,提高队伍的凝聚力和战斗力,维护公司稳定、安全。开展安全教育活动。主要活动内容包括:制订安全教育活动方案、建立制度、安全自查;加强维修人员岗位培

训,全天候对宿舍、食堂、车辆、接待室的设施设备进行全面检查,发现问题及时处理,消除各种安全隐患,保证无事故发生。进一步加强食堂卫生工作的督导,严把进货关、储存关、加工关,确保食堂饭菜、食品质量和卫生标准;坚持对食堂职工进行体检、培训上岗的工作原则,严把职工上岗关。进一步完善各类事故的安全应急预案,针对消防、用电、用气、饮食、大型活动的安全隐患和易发生安全责任事故的环节,按分工制度完善应急预案,明确责任,细化程序,有章可循,一旦发生安全责任事故,能够得到及时有效的控制。落实安全责任追究制。后勤副总经理是安全主要责任人,而科长是本部门第一责任人,把安全责任及安全教育当作总抓手,贯穿于各项工作的始终,创建平安企业。同时,还要着力于建立健全安全工作

全面提高后勤服务质量 坚持以人为本理念

坚持以人为本的理念,把服务企业服务员工作为工作的着眼点、出发点和落脚点,改进服务态度,提高服务质量,真正将后勤保障的工作职责体现在思想上、行动上和工作效

果上。

一、职工食堂要从员工利益出发,进一步做好招待餐厅经营结构的调整工作。进一步完善落实各类规章制度,全面深入开展招待餐厅的质检工作,提高职工的饭菜质量和招待餐厅的整体服务水平,确保招待餐厅安全、平稳运行。结合餐厅的基础设施和实际状况,打造餐厅的亮点工程,实施餐厅的服务评比工作。做好早餐花色品种增加和不同区域就餐职工口味调配工作。规范职工伙食管理委员会的工作,职工伙食管理委员会的工作与公司月检查组的工作相结合,建立职工意见的反馈平台。每年至少召开两次职工座谈会,了解职工对餐厅工作的意见与建议,适度调整服务模式,实施餐厅经营目标责任制。

二、公寓管理在保证日常工作顺利开展的同时,认真做好职工宿舍的调配工作。要积极探索职工公寓文化建设的新途径,积极开展职工公寓文化活动。熟悉本公寓楼职工姓名、所在车间、班组和宿舍,关注职工居住情况,尤其是关键岗位职工的表现。关心爱护职工,发现职工生病应及时与医院和所在部门、单位联系。对职工公寓部分卫生间渗漏及屋面渗水等问题,要做好排查、列入维修计划,随时发现及时维修。

三、活动室管理要加强体育用品的设备管理,加强对所有用品的检查和维修,特别是加强假期时间对室内设施检查、维护、维修工作,尽量避免职工在活动中出故障,确保活动室管理工作顺利开展。同时,要加大对接待室、会议室、篮球场等工作的管理力度,为职工提供良好的生活、学习、工作的环境。

加强内部管理 提高自身业务素质

加强学习培训。加强政治理论学习。通过采取集体学习、个人自学、邀请专家教授对科学发展观理论和时政进行专题辅导等方式,加强职工职业道德教育,增强主动服务意识,不断提高全体员工的思想素养和综合素质。并根据后勤工作特点,开展专题辅导、短期培训、技能比武、等级考核、参观学习等活动,使后勤职工掌握本职岗位上必备的专业知识和技能,不断提高业务技能水平。

加强职工考核。坚持职工考核制度,是提高后勤服务质量的重要环节,要在原有的考核办法基础上,结合公司人事管理制度和职工考核办法等规定制度,进一步修订完善后勤管理考核制度,通过日登记、月考评、季考

核、年评议的办法,加大对职工的理论学习、精神面貌、业务素质、工作业绩、上下班时间等方面的全面考核,严格加强内部管理。

加强队伍建设。后勤队伍是企业三支队伍之一,是企业后勤工作的组织者和实施者,是保障后勤各项工作顺利进行,维护企业稳定大局的一支重要的力量。首先,要进一步引进在后勤主要岗位上增加具有本科学历的管理工作者,提升后勤队伍的整体素质。面对公司发展对后勤职工专业化、知识化、职业化新要求,重点对公司绿化、食品烹制、公寓管理、车辆管理等岗位引入专业性较强的人才,逐步扭转后勤系统职工文化程度普遍较低、专业结构不合理、技术干部严重不足的现状。其次,要进一步加强临时用工的管理工作,加强临时工的职业教育和工作考评,提高临时工的业务技能和服务水平。第三,加强干部职工的作风建设,增强职工的服务意识、责任意识、安全意识和创新意识。充分发挥党组织的战斗堡垒作用,充分发挥党员干部的先锋模范作用,同时结合工作实际和后勤管理学科的特性,积极组织职工开展后勤研究活动,探索新时期企业后勤工作中遇到的新课题,创建学习型的后勤团队。(作者单位:铜陵有色天马山黄金矿业有限公司)

九大历史局限 促中国民企转型发展

■ 曾水良

当今中国民营企业发展速度在全世界最高,而倒闭破产比例在全世界各国也属最高。可以预计,这种情况还会持续几十年。目前,全世界最不稳定、可变系数最大的企业就是中国民营企业。转型是民企持续发展的瓶颈,是必须要迈的一道坎儿,而企业主的素养是民企转型的关键。

1、思想意识,先天不足。改革开放以来,我国民营企业得到了长足的发展,为我国经济的发展、人民生活水平的提高做出了极大的贡献,但随着全球经济一体化进程的加快和我国加入世界贸易组织,在新形势下民营企业在其发展中遇到了一些问题,如融资困难、信用不足、人才匮乏,民企基础薄,包括硬件基础、管理基础,单从产业准入方面观察,民企占据了国民经济最微利的行业,从整体规模上看,民企仍然表现为“弱、小、散”等。因为它只有短短的二十来年的历史,所以基础相对较弱。

2、自我崇拜,妄自尊大。民企老总们大都有一种自我崇拜心理,特别是对第一代企业家来说,总想超凡脱俗,总想开创一番伟业,但是,其内心深处仍然是计划经济和小农经济那一套,一旦企业发展到一定规模,其所有行为和观念仍然是传统老套,没有什么根本变化。真正起自草莽的企业家,其早期生涯都充满苦难。或者是出身不好,或者是穷困潦倒,最后,由于自身天分和胆识,并且有好的机遇,他们创业成功了。但是,底层经历中的种种困难,曾经受到的白眼和伤害,使他们内心深处多少有些报复心理,或者是补偿心理,一旦自己掌握了一定的社会资源,自己做了老板,这种妄自尊大领主意识就出来了。

3、人文思想,人格障碍。民企老总大都精明,但民营企业最缺乏的是一种人文思想、文化素养和理性思维及健全的人格。企业运作中最缺乏的就是契约和信誉精神,人格大小决定公司发展大小。很大一部分民营企业老总都存在着人格障碍。在一部分中国民营企业的骨髓里,有着一一种根深蒂固的“劣根性”,它是一种狭隘的视野、一种对人的冷漠、一种对人文精神的轻蔑、一种对通用规则的忽略、一种缺乏自己的固有原则、一种盲目追风而又不知其所以然的浅薄。故而一些民营企业家心胸狭窄,不能容忍一切人,同时又看不起一切人。

4、小农意识,市侩心态。民营企业老板以社会边缘人士居多,先天性质质不高,很多民营企业主是靠中国社会转型中的一些机会而发迹起来,素质并未同时提高;在一部分中国民营企业的骨髓里,有着一一种对自由民主原则的排斥、一种与国际化潮流极不合拍的小农意识和市侩心态。其实从某种角度上讲,中小企业主发迹大多是抓住两个好产品、瞄准一个市场空档,然后押宝市场倾销一举成功。这种偶然性的成功渐渐成为一种思维定式,在决策时带有极强的赌博性。

5、创新思维,首创精神。中国民营企业初创期始终不渝的就是产品取向,相当一部分中国民营企业家都是以追求个人利益为第一要旨,思想行为大都违反科学理性原则及人文精神,信誉不高,缺少个人首创精神,热衷于追风赶潮,经营管理活动中带有过多的政治目的,根本违反制度和规则原则。中国的民营企业,缺的是创新思维,并不缺创新方法。于是便导致了我们中国只是出了个中国式的仿造制造,而不是创新制造,甚至为中国粗制滥造!

6、社会责任,社会价值。社会是民营企业的生存环境,没有一个好的环境,民营企业也难以生存。事实上可以说几乎所有的民企老板于创业初都是抱着名利为企业第一目标的。但当企业发展到一定规模,企业就需要整合很多内外部资源,企业主的价值取向就直接影响到企业的发展方向。企业主如果没有以社会为责任的目标,就不会整合到丰富的社会资源;如果没有以客户为责任的目标,就不会与客户持续共赢发展;如果没有以员工为责任目标,就不会带来人力资源乃至企业整体的提升。

7、企业逐利,使命目标。中国经济的快速增长与民营企业财富的快速积累,离不开制度解放带来的政策空间以及市场开放造就的市场空间,但根本上是靠人的主观努力才形成今日之格局。中国人的勤奋、吃苦、强烈地追求财富的精神乃是财富增长的本源动力。这种精神使中国企业,尤其是形成“中国制造”鲜明特色的民营制造企业,在与全球范围内其他国家企业的竞争中取得了明显的成本和速度优势。但是,伴随一代企业家的原始资本积累已经初步完成,人们对企业的使命与价值观问题的思考却才刚刚开始。

8、和谐发展,双赢思想。通常民营企业家们最缺少的就是“双赢思想”,在对待对手方面,惯用的做法就是把对方整死为止,因为民营企业家对待竞争的思路还是停留在你死我活的层面上,绝没有想到要双赢,甚或多赢。从世界范围来看,企业与社会间的关系也是互动关系,是“双赢”的。无论是一个产权多元化的国有企业还是一个产权单一的私营企业,它都要既为投资者着想,也要为它所存在的国家、社区和消费者着想,更要为企业内部的员工着想。

9、不问是非,只论成败。民营企业主个个都很才能,都不乏智慧,但缺少的是理性思维,是人文精神和社会责任感。一般人大都有这样的一种观点:企业家成功靠的是才华。其实不然,清华长三角研究院民企研究中心民企治理专家曾水良认为:大丈夫行事,论是非,不论利害;论顺逆,不论成败;论万世,不论一生。企业成功靠的是一种社会责任感、一种理性科学精神、一种道德感、一种人文精神、一种对规则遵守和一种真正意义上的企业家精神。牟其中心中充满着伟大的抱负和鸿鹄之志,头脑中存着太过的经商手段,但是,唯一缺少的就是基本的道德、信誉和理性科学精神。

中国跨国企业成功的三条原则

■ 段俊平

随着中国国力的不断增强,中国企业走出国门进行海外并购的越来越多,会有许多中国企业成为跨国企业,这是一个不可阻挡的趋势,在这样的背景下,如果中国公司对自身的企业文化没有全球化的视野,那么这个企业有可能因为文化的差异,导致企业在海外的经营并不顺畅,有时还可能面临失败的结局。中国企业要想成为成功的跨国企业,必须注意以下三个原则。

跨文化管理原则

当越来越多的中国企业成为跨国企业时,必须对其自身的企业文化进行变革,以适应跨文化管理。当企业走出国界进入国际市场的时候,必定面临着不同区域、不同民族文化的融合,“跨文化管理”对跨国企业的发展有着巨大的影响。跨国经营的企业在谋求他国发展时,往往采取并购的方式,但实践证明,并购的成功率是极低的,失败的原因往往是并购双方没有妥善地解决文化融合问题。

举两个典型的例子。一个是失败的案例,我国的 TCL 公司并购法国的阿尔卡特公司。这次并购从开始到解体总共只有 8 个月的时间,其失败原因主要是双方在并购前对文化的整合考虑不足,并购之后, TCL 将自己的文化强加到阿尔卡特员工身上,造成很多员工自行离职,使公司失去了这些有专长的员工。另一个是成功的案例,我国的联想集团并购 IBMPC。刚开始这个并购并不为外界看

好,被称为是“蛇吞象”的行动,并且在并购初期,确实也出现了各种各样的问题。2009 年,联想董事会下定决心进行改组,形成了优秀的中西合璧的领导班子。此后半年,联想集团在团队、文化等方面实现了很好的融合,业务也成功扭亏,取得了高于市场平均水平的强劲增长。

诚信原则

中国企业走出国门时,在跨文化管理的同时,必须要遵循跨国企业的共同企业法则,这就是企业一定要讲诚信。《论语》曰:“言而无信,不知其可也。”意思是说,人如果不讲信誉,那么就没什么可肯定的了。正所谓“民无信不立,业无信不兴”。讲究信誉是一个人的安身立命之本,是一个企业持续发展的关键。中国入世之初,世界贸易组织总干事穆尔先生就说了一番意味深长的话:“中国入世后,从长远看,最缺乏的不是资金、技术和人才,而是信用,以及建立和完善信用体系的机制。”在经济全球化的今天,重视诚信是非常有意义的。

诚信,这一经济活动的首要准则,历来被世界各大知名企业视若生命。在经济全球化的今天,诚信俨然已经成为我国企业能否参与国际竞争与合作的关键。对于中国企业来说,信用积累与升华形成的商誉是企业宝贵的无形资产,要让诚实守信渗透到企业经营各个环节,深入到企业文化的核心层;要建立良好的职业道德,实现经济效益与社会效益“双赢”和可持续发展。这样中国企业才可能具有国际竞

争力,成为跨国企业。

创新原则

中国企业要成为跨国企业,必须要有创新精神,首先是要对企业理念进行创新。必须创造一种适应全球化趋势的管理制度和企业文化。理念的创新有三种形式:一是基于对知识价值的认识,建立学习型企业,适应知识经济时代的要求;二是从道德的角度,强调企业的社会责任;三是基于对人性的认识,旨在建立尊重人、激励人的文化。第二个方面是文化管理模式的创新。文化管理不同于以往的以生产过程和质量为核心的管理模式,它强调的是管理过程中人的因素,要做到以人为本。以人为本的思想认为企业不单是一种经济组织,人也不单纯是创造财富的工具,人是企业最大的资本、资源和财富,这对开发人力资源和人力价值起到了重要作用。第三个方面是企业文化个性方面的创新。中国企业文化建设存在一个误区,就是雷同化和形式化,缺乏个性。个性化的企业文化应该包含一种独特的理念和特殊的经营方式,形成属于自己的气氛。我们看到,很多成功的跨国企业都有自己不可复制的企业文化。

中国企业在走出去的大背景下,必须做好迎接各种挑战的准备,其中跨文化管理原则、诚信原则和创新原则是企业能否成功的三个关键原则,中国企业在成为跨国企业路上,一定要谨慎前行,只要充分发挥企业的优势,全面了解所在国的文化,成功的大型跨国企业中会有越来越多的中国企业的身影。

煤炭企业基层团建基础工作的分析与研究

■ 史卫

一、企业基层团建基础工作的现状

一是在团组织建设上。随着企业改革步伐的不断加快和企业走出去发展战略的逐步实施,企业团建工作积极跟进党建工作步伐,实现了哪里有团员,哪里就有团组织。

二是在团干部队伍建设上。从调查结果看,企业专兼职团干部的年龄不断优化,平均年龄呈逐渐降低的趋势。团干部综合素质和能力不断提高,通过以会代训、办班培训、考察学习、实践锻炼等形式,广大团干部的调查研究能力、理性思维能力、组织协调能力、交际和应变能力得到了明显提高。

三是在团员青年队伍建设上。从总体来看,作为企业改革发展的生力军和突击队,团员青年在企业改革发展、安全生产、经营管理等各个方面都发挥着重要作用,尤其是劳动强度较大的生产一线和技术要求较高的重要岗位,团员青年更是主力军。

四是在团的基础工作上。目前,从整体情况看,企业团的活动开展正常,共青团氛围浓厚,各级团组织能够围绕企业党政工作部署,结合本单位实际量力而行、尽力而为,创造性地开展工作。

二、存在的问题及原因

1、企业改革的不断深入为基层团组织设置带来了新课题。随着团员数量的逐渐减少,有些单位采取联合建团的方式组建团支部,但是,联合建团在团员的教育管理上存在一定困难,人员难组织、活动难开展、工作难汇报现象时有发生。

2、基层团干部队伍建设有待进一步加强。个别基层团组织对团干部的配备不按程序要求

组织对下级团干部协管的具体程序和管理办法。在团干部的业务素质上,由于企业共青团人员流动较快,少数团干部对团务知识掌握不够,影响了工作的创新发展。

3、团员青年教育管理的方式方法有待进一步创新。在团员青年思想教育上,少数单位以单一的灌输式教育为主。如何加强对流动团员的教育与管理,确保团员流动不流失,是摆在企业团组织面前的重要课题。

4、团的基础工作有待进一步加强。基层单位团的基础工作发展不够平衡,重活动轻团的基础建设,一手硬、一手软的现象还不同程度地存在。有的应建必建的制度不健全,有的基础资料归档管理不规范,有的团的“三会一课”等活动形式缺乏新意,形式单一,团员青年不乐于参与,效果不明显。

三、以改革创新精神全面加强企业基层团建基础工作

1、大力加强基层团组织建设,建立灵活多样的组织运行机制。在推进基层团组织对团员青年的无缝隙覆盖上,坚持党建带团建,努力在有党组织并且有团员青年的地方建立团组织,并科学配置团干部。打破传统的“就团论团”和“按照行政区划建设团组织”的团建模式,对团组织的设置进行大胆科学的改革和调整。在提高基层团组织的自转能力上,积极探索建立调动基层工作积极性的新形式,加强对基层团组织的指导,及时帮助解决遇到的困难和问题,实现从“推推才转”到“不推自转”的本质性转变。

2、大力加强团干部队伍建设,努力提高企业团干部的综合素质和能力。一是抓好“入口”关。坚持每年一次团支部换届改选工作,放宽选拔团干部视野,通过公开招聘、海选、直选等形式,配好配齐配强团干部。二是抓好“培养”

关。突破团组织培养团干部的框框,努力培养不仅满足共青团工作现实需要,而且适应党的事业和企业发展的团干部。三是抓好“管理”关。进一步健全完善团干部的双重管理机制,特别是落实好上级团组织对下级团干部的协管职能。健全完善基层团干部考核评价制度,始终保持奋发向上的精神状态。四是抓好“作风”关。不断深化“千团为什么、为团干什么、离团留什么”团干部思想作风大讨论活动,教育广大团干部牢固树立政治意识、大局意识、责任意识。

3、大力加强团员青年队伍建设,增强团组织的战斗力和凝聚力。一要突出抓好青年的思想教育。不断创新形式,经常深入青年中真正摸清企业广大青年的思想脉搏,引导他们把个人理想与党的事业、企业发展相结合。二要突出抓好团员的团员意识教育。坚持“用团的政治地位激励团员、用生动活泼的团内活动教育团员、用团的组织纪律约束团员、用具体实际的服务感召团员、用身边的典型教育团员”,通过深化开展“共青团员示范岗”等活动,规范团员行为,塑造团员良好形象。

4、大力推进团的工作方式方法创新,为团组织优势作用发挥提供源泉。一是创新工作思路。打破传统的思维模式,用开放性的思维去发现问题、解决问题,使团的工作与变化的客观实际相吻合。二是创新工作形式。改变以往开展工作靠“人海战术”的旧观念,积极运用现代科技传媒手段,更加有效地组织动员团员青年。改变过去的填鸭式教育,积极推行互动式教育,努力实现团员青年自主教育、自主管理。三是创新工作方法。改变说教方法,把党团组织的“大道理”转化为团员青年易于接受的“小道理”,使党团的政治主张在团员青年中深入人心、易于接受。

(作者单位:山东能源肥城矿业集团公司)