

新形势下做好煤炭企业思想政治工作的思考

■ 蒋兴安

当前,煤炭市场持续下滑,煤炭行业受到猛烈冲击,矿井亏损面持续扩大。在这一严峻形势下,做好煤炭企业干部员工的思想政治工作,凝聚群合力,共克时艰渡难关,具有十分重要的现实意义。我认为,做好新形势下煤炭企业的思想政治工作,要把握以下三点。

一、创新观念,着力解决改革发展过程中突出的思想问题

严峻的经济形势逼迫着煤炭企业深化改革,通过内部挖潜提效应对经济“寒冬”。深化改革势必会涉及部分干部员工切身利益,新旧思想的碰撞必然会造成部分干部员工的心理抵触。如何进行有针对性的思想引领,解决企业改革发展过程中出现的思想问题,关系着煤炭企业深化改革的成败,关系着煤炭企业的生死存亡。要坚持用战略思维的眼光深刻认识思想政治工作面临的新形势,用服务大局的眼光深刻认识思想政治工作的新定位,用改革创新

新眼光研究思想政治工作面临的新课题,自觉地把思想认识从不合时宜的观念和做法中解放出来,解决改革发展中干部职工不适应形势发展中存在突出的思想问题,为推进企业深化改革打下坚实的思想基础。

我矿在应对经济“寒冬”中,做出了深化改革过程的决策部署。面对深化改革带来的冲击,干部职工中出现了“不愿改、不敢改”的思想,有人甚至把深化改革单纯理解为“合并机构减人”,没有认识到深化改革的重要性和必要性。于是,有的徘徊观望,有的思想质疑。针对干部职工的思想顾虑,我矿在做出深化改革的决策后,超前部署思想引领工作,制定了《深化改革宣传方案》和《深化改革宣传提纲》,在广播电视上开办“改革时评”“聚焦改革”、“改革大家谈”等专栏,延长播出时间,增加播出频率,在全矿大造有利于深化改革的浓厚氛围。同时,组织政工科室负责同志深入基层单位进行宣讲,深入开展了“为什么深化改革、怎样深化改革、深化改革改什么、我为改革做什么”大讨论,大讲当前的严峻经济形势,大讲工作中存在的突出问题,大讲深化改革的目标要

求,切实把全员的思想统一到深化改革上来。与此同时,开通了政策咨询热线,安排专人解答干部职工对各项政策的疑虑,精心设计了近20项宣传教育活动,在潜移默化中统一全员思想,凝聚群合力。通过思想引领,消除了干部职工的思想顾虑,转变了干部职工的思想观念,使干部职工放下包袱,为深化改革的顺利推进扫清了思想障碍。

二、创新形式,实现企业思想政治工作“三个转变”

新形势下如何做好企业思想政治工作,加快企业改革发展步伐?我矿的思想政治工作要朝着“三个转变”努力。

一是从说教向自我教育转变。随着社会的发展,职工群众的知识水平、文化水平不断提高,民主意识、参与意识不断增强,职工已不满足于被动教育,因此思想政治工作要向“自我教育、自我管理、自我约束、自我提高”转变。

二是从单纯说理向与解决实际问题相结合转变。改革开放的不断深入,使干部职工的

思想变得空前活跃,单纯的教育已不能解决实际问题。因此,现代企业制度下的思想政治工作要把重点放在对基层的调查研究上,放在解决职工群众最关心的热点难点问题上,放在关心职工群众的利益上,以解决问题代替空洞的说教,密切干群关系。

三是思想政治工作向管理自治转变。在社会主义市场经济条件的新形势下,单靠思想政治工作已不可能解决所有问题,必须辅之思想道德教育、企业管理、法律约束、行政管理、经济管理等多种手段,使思想政治工作教育内容渗透到法律法规和企业的各项管理制度中,既讲“情”,也讲“理”,在“情感”的激励下爱岗敬业,在“法理”的约束下自觉规范自我。

三、科学运行,建立现代企业制度下的思想政治工作新机制

一是要加强领导,精心组织,建立和优化思想政治工作新机制。建立权责分明的领导责任制,完善党委统一领导、党政主要领导亲自抓、一把手负总责的领导机制。在党委的统一

领导下,建立起党政工团统一协调、共同行动、密切配合、各司其职的思想政治工作协调机制。

二是要建立高效的工作机制。认真研究新形势下企业思想政治工作的重点难点,制订思想政治工作方案,有计划有组织有针对性地开展工作。以党建工作绩效考核为依托,把思想政治工作纳入企业全员绩效考核系统。实施信息化管理,利用协同办公系统开展网上宣传、网上教育、网上管理,利用现代化手段,不断提高工作效率。

三是要建立思想政治信息预警和信息反馈机制。现代企业制度下的职工思想变得多元化和复杂性。因此,要具有敏锐的洞察力,及时捕捉职工群众带有倾向性苗头性的问题,掌握解决问题的主动权。这就要求思想政治工作者要多下基层,与职工多对话,了解职工思想动态,并对职工思想动态进行定期分析,从中理出有效的信息资源,及时反馈以便有针对性地疏导和排解。

(作者单位:山东能源肥矿集团白庄煤矿煤管科)

世界那么大,若要辞职你须注意哪些问题?

■ 兴潮文

“世界那么大,我想去看看”,一封仅有10个字的辞职信在这段时间惊艳了网络。有人说这是“史上最有情怀的辞职信”,让人恨不得来一次“说走就走的旅行”。可是辞职不是儿戏,还没有找好下家就辞职的“裸辞”就需要更大的勇气。我们有必要分析一下当下的就业形势等因素和要注意的问题。

事件: 国企招聘毕业生不得限制院校户籍

国有企业招聘中不得将“985、211院校”作为限制条件,三代以内血亲不得参加招聘工作,笔试和面试的结果需公开告知方式,招聘信息应同时在政府网站上发布。

点评:以往,部分国企招聘中,“限211、985院校”的要求将很多应聘者挡在了门外。今后,毕业生可勇敢地拿起法律武器来维护自己的权益了。

事件: 月薪八千招邮轮服务员应者寥寥

据《楚天金报》报道,服务员月薪8000元、前台接待月薪9000元、调酒师月薪上万元……在湖北第二师范学院春季招聘会上,“国际邮轮服务员”这一岗位吸人眼球,除了高工资,福利也不错,比如每天6餐免费自助、免费医疗等。

然而前来咨询的学生多,但投简历的很少,一天下来该单位只收到了不到30份简历。

点评:随着社会日益发展,新职业层出不穷,求职者不妨多尝试,找工作不要都扎堆在一些传统岗位上。

事件: 大学保卫部招聘要求博士学位

据《成都商报》报道,四川大学官网公布的一则招聘启事引起了不少网友的关注,“根据保卫部(处)工作需要,特面向校外公开招聘管理岗位工作人员2名……”。岗位是没什么特别的,但其中一条要求却引发了热议:学历要求一栏写着,博士学位(公安、消防专业硕士学位及以上)。保卫处招人也需要博士?

点评:当保安也要有博士学位?实则不然,人家招聘的并非保安,而是管理人员,而且要有能力配合公安机关对校园内的刑事和治安案件及火灾事故进行查处,对学历和专业要求高一些似乎并无不妥。但学历不等于学力,更不等于能力,在有些岗位上,博士还不如大专生好使。

“裸辞”故事一: 高级白领“裸辞”避压

“如果不是大楼高层的窗户不能打开,很多人都可能已经跳下去了。”说这话的Calvin是年薪30多万元、就职于某外资管理咨询公司服务公司的一位高级白领,她常常会在窗边

这样精神恍惚地感到自己被高耸的写字楼和这层玻璃隔绝在生活之外。于是,她毅然选择了“裸辞”。Calvin这样的白领代表着这样一个群体:他们是拥有一流重点大学学历的“80后”精英,衣着光鲜,生活体面,出入顶级写字楼,本科毕业后在外资管理咨询公司工作的第三个年头,年薪就已达30多万元。但在Calvin看来,他们本质上与富士康员工相差无几——可以连续几个月没日没夜没有周末地加班,薪资福利被克扣、几乎没有个人与家庭生活,身心健康都深受折磨。只是大多数人都会选择辞职而不是跳楼这种极端的方式而已。

“裸辞”故事二: 升职加薪难抵工作压力

小U是一名“80后”,大学毕业后在一家培训公司做咨询顾问近2年,业务能力强,深得老板重用。今年初,她的努力付出终于赢来了梦寐以求的晋升——小U成了公司咨询部经理。起先觉得自己几年的辛苦没有白费:工资加了、待遇好了、管的事和人也渐渐地多了起来,但两个月后,当上经理后的小U便再也轻松不起来。以前只要做好自己的工作即可,现在却还要带新人、带团队,每天的工作时间从9个小时延长到12个小时,工作依然没有干完的时候。“我原本以为升职后我的发展空间会大很多,但是没想到沉重的工作压力弄得我根本没办法喘气,身体健康严重透支。更可怕的是,我待了近3年的公司已经变得不再像从前那般温暖,公司内部的勾心斗角,公司外

部的尔虞我诈,这样的生活真的好累!”小U感慨万端地说。4月1日,小U向总经理突然递交了辞职信,第二天自己一个人跑去西藏玩了。“我只想把工作抛得远远的,在美丽的大自然风光中找回自己,当人累到了极限,薪水和职位,统统变得不再重要了!”

“裸辞”故事三: 妈妈回归家庭

32岁的Doris在广告公司任企划经理,除了每天要应付繁忙的工作外,还要挤时间来照顾1岁的儿子和家人。她说“我常常要在工作中面对客户的无理刁难,但却只能忍气吞声、笑脸相陪,回到公司是上司步步紧逼的业绩表现,面对平级同事的勾心斗角,还有下属对我这个职位的虎视眈眈,感觉自己身处于一个伸手不见五指的黑暗世界,真的是疲惫至极。”这种一年也休不了三五天的工作状态,Doris几乎快要崩溃。唯有回到自己温馨的家,怀抱着乖巧可人的儿子时,她的心才能变得渐渐平静,也只有在那个时候,Doris才觉得自己是“活着”。春节后,Doris的老公心疼她,建议她辞职别干了,但Doris执意再坚持一段时间。最近,Doris因为老板的一通无厘头的斥责,终于火山爆发,当即交了辞职信,准备远离职场,回归家庭。

职业规划师分析: “裸辞”有利有弊需慎重

资深职业规划师闫岭指出,“裸辞”是

当前十分流行的社会现象。因为愈来愈多的职场人士开始关注自己心灵深处的快乐和追求。根据向阳生涯管理研究中心数据显示,“裸辞”群体多为女性职场精英,她们主要分布在三种人群,一种是高级白领;第二种是事业发展快速的职场新人;第三类则是职场妈妈。

闫岭认为,大多数的“裸辞”行为往往是冲动下做的决定,有利也有弊:利好的一面是,“裸辞”可以用来逃避当前的压力,暂时摆脱束缚,及时给心情放个假,对身心有帮助;弊端是当你度过一个月的“蜜月期”后,来自各方面的压力会骤增,比如经济压力、家人亲友的压力以及自己对未来的迷惘与痛苦。另外值得强调的是,当一个习惯了群体和团队生活的人,突然间变成“独行侠”,孤独感油然而生,心理上将造成极大的不适应。

需要重申的是,“裸辞”是暂时逃避压力的方法,对于职场白领们来说,最终还是要回归到职场当中。因此,当自己情绪激动时,尽量不要因为冲动而做出重大的决定。对于已经选择了“裸辞”的白领们来说,一定要注意“裸辞”后重返职场的时间把握。通常来说,离职后的前3个月是重新求职的黄金时期,若是3~6个月尚未找到工作,很容易产生焦虑的情绪,一旦辞职后超过6个月未能成功求职,就已经达到了求职者心理承受的极限,此时很多问题将会一一迸发,对于个人的职业生涯发展十分不利。

对煤矿企业造就高素质班组长队伍的思考

■ 王业刚

造就高素质班组长队伍,既是一个老话题,也是一个新课题。说其老,是因为年年都在讲,都在提不同的要求;说其新,是因为必须与时俱进,把握新形势下的新特点,提出新要求,明确新目标。笔者认为,煤矿企业造就高素质班组长队伍必须创造人文环境,实现班组长三个满意;搞好五个强化,提升班组长综合能力;建立五种机制,构建班组长管理长效机制,才能不断增强班组长队伍的执行力、创造力和凝聚力,夯实安全管理的根基,推动企业可持续发展。

一、创造人文环境,实现班组长三个满意

在班组长队伍建设中只有以情感投入为切入点,凝聚人心,形成合力,创造具有亲和力的人文环境,实现班组长三个满意,才能造就一支高素质的班组长队伍,激发班组长工作的积极性、主动性和创造性,夯实班组建设的根基。

一是让班组长有“满意感”。煤矿企业领导干部要融入到班组长队伍建设之中,强调“设计师”的角色,淡化“指挥家”的角色,营造具有“人情味”的工作环境,从而密切干群关系,打造优秀班组长管理团队。

二是让班组长有“归属感”。煤矿企业要运用情感内化机制进行班组长队伍建设,领导干部要以身作则、目中有人、心中有数,加强与班组长之间的交流沟通,使干群关系更加融洽,确保优秀班组长进得来、留得住、用得上。

三是让班组长有“成就感”。煤矿企业要积极创造条件,充分运用各种机制,为班组长搭建创造性起飞的平台,满足班组长成就事业、提升自身综合素质的愿望,鼓励班组长创新、拔尖、成才。

二、搞好五个强化,提升班组长综合能力

“卓越企业看基层,优秀企业看中层,一般企业看决策”是煤矿企业管理层必须恪守的理念。打造卓越企业关键在于造就一支高素质的班组长队伍;造就一支高素质的班组长队伍重在搞好五个强化,提升班组长综合素质,才能夯实安全管理的根基,推动企业可持续发展。

一是强化角色定位与职业精神。煤矿企业针对很多班组长不明确自己的角色所在,把自身混同于一般职工,工作上勤勤恳恳、兢兢业业,却看不到绩效的实际。要加强班组长的教育引导,使班组长深刻认识到“班组长的角色不在于自身拥有超强的业务能力和实干精神,而在于如何通过有效的管理、协调、激励和督导带领班组成员实现最大化的组织绩效;班组长是一个基层领导组织者而非冲锋陷阵者,是一个基层主动管理者而非被动等待者,是一个基层激励支持者而非冷眼旁观者”。班组长的角色要从成就动机等方面给予强化。同时,在工作实践中要磨炼提升,积极引进催化式培训,提升班组长素质。班组长在强化个人角色定位价值的同时,要强化职业化素养和职业精神的塑造,自身高标准、严要求,担当班组成员的引导者和楷模,严于律己,以职业化精神影响人、带动人。既满足岗位管理的要求,又完成迈向优秀班组长的第一步。

二是强化班组长核心管理能力。煤矿企业针对基层班组长技术或业务能力往往擅长,管理技能不足。特别是井下生产班组长,大多面临着业务能力强、技术底子厚,而综合管理能力严重匮乏的实际。要明确安全执行力、协调沟通力和人本激励能力是基层班组长的基本胜任力之要求。全面加强班组长核心管理技能的提高,结合企业情况及一线班组长的工作职能,搭建班组长基于所在岗位的胜任

素质能力模型,提升班组长的执行力、领导力。要强化班组长的核心管理技能,从安全管理、质量管理、绩效管理、班前班后管理、人员管理、沟通技巧等方面加以提升和训练。经过系统培训和重点技能的提升,为企业培养一批拥有较强管理技能和实践技巧的优秀班组长,在他们的管理带动下,提升班组长核心竞争力,焕发班组长生机与活力,推动企业可持续发展。

三是强化解决实际问题能力。煤矿企业要充分认识“班组长的重要职责之一还在于确保班组高效安全运营。班组一旦出现问题,如果不及时加以处理解决,将会引发后续环节一系列的问题和高额成本浪费,特别是对于企业其影响更大”。要将提升班组长解决实际问题能力作为班组长不可或缺的能力组成。就如同防患于未然,建立问题防范体系;如何在问题出现后迅速反应、马上行动?如何组织班组成员主动地发挥才智、群策群力攻克难关?对于安全多发问题、频发问题如何防微杜渐,彻底杜绝?如何能在工作中持续改善?如何将现有问题变成未来有效的经验等问题作为优秀班组长所必需具有的能力进行强化,提升班组长的综合能力。

四是强化基层班组长建设能力。煤矿企业要充分认识“班组长的职责不仅仅是作为一个管理者,同时还应该作为一个组织建设者,推进和谐班组建设关键在于班组长”。要引导班组长作为职工的行为教练和思维导师,以情感投入为切入点,对职工政治、工作、生活的各个方面,实行全方位、立体式的关怀。做到职工工作变动必谈、违章作业必谈、新工人上岗必谈、有思想情绪必谈、受到处罚必谈;做到职工子女升学婚嫁必访、职工伤病住院必访、生活特殊困难必访、家庭纠纷必访、家庭变故必访。对职工进行及时的心理疏导,帮助职工排忧解难,让职工心情愉快地工作。同时,以满足职工“生理、安全、社交、受到尊重、自我实现”五个方面的需求为目标,积极创造条件,充分运用各种

机制,为职工搭建创造性起飞的平台,满足职工成就事业的愿望,提升自身综合素质的愿望,推进和谐班组建设。

五是强化班组长安全发展能力。煤矿企业要积极引导班组长不定期的分析企业各个时期的安全生产形势,深刻把握“基层班组长为安全第一责任人”的真正内涵,积极转变工作作风,从根本上铲除违章作业、违章指挥的土壤,在任何工作环节、任何工作细节中要敢当“黑包公”,不给安全隐患留下生存土壤,保证安全制度执行到位。要不放过任何一个细节,在安全工作中要有咬定安全不放松,咬定制度不放松劲头,确保每一个细节和环节安全万无一失。要始终把安全问题摆在首要位置,视安全高于一切,视安全压倒一切,坚决做到安全形势超前思维、安全问题超前预见、解决手段超前决策,将安全隐患消灭在萌芽状态,夯实安全管理的根基。

三、实施五种机制,构建班组长管理长效机制

造就一支高素质的班组长队伍,关键在于建立健全“责任明确、领导有力、运转有序、保障到位”的制度和机制。

一是实施职务直选机制。提升班组长管理水平重在选拔一批在安全、生产和经营管理中,业务素质高、工作能力强、懂技术、会管理,具有进取精神和创新能力的优秀人才担任班组长。为此,煤矿企业必须引入“赛马”机制,努力为优秀人才搭建创造性起飞的平台,按照“公开、公正、竞争、择优”的原则,实施“由基层单位领导推荐,所在单位职工直选,分管领导聘任”的班组长职务直选机制,确保优秀人才脱颖而出,营造良好的选人用人氛围。

二是实施培训复训机制。提升班组长管理水平的根基在于搞好班组长培训、复训工作。为此,煤矿企业要实施“育马”机制,对竞聘上岗的班组长进行岗前培训、复训,努力提升

班组长的综合素质。培训、复训的主要内容为煤矿安全生产的法律、法规,企业内部规章制度,矿井质量标准,典型事故案例,班组长的职责及权限等。培训、复训结束后进行综合素质和能力考试,合格者颁发安全资格证书持证上岗。同时,启动实施“创建学习型组织、打造学习型员工”工程,使班组长树立“工作学习化、学习工作化”的新理念,确保班组长队伍综合素质的不断提高。

三是实施绩效考核机制。提升班组长管理水平重要手段在于实施绩效考核评价体系,从而发挥班组长在基层管理中的核心作用。为此,煤矿企业要建立起“基层单位+专业+人力资源部”三位一体的班组长工作绩效考核评价机制,每月对班组长在安全、生产和管理等方面进行综合考核评价一次,并兑现奖惩。让班组长名利双收,增强其收获感、成就感和忠诚度,进一步调动班组长工作的积极性和主动性和创造性。

四是实施交流沟通机制。提升班组长管理水平的重要问题在于建立起交流沟通机制。为此,煤矿企业要注重加强班组长与矿长的交流与沟通,让班组长说心里话、提合理化建议、反映职工中的热点及难点问题。矿长对班组长提出的问题要坚持“能解决的立即解决,暂时不能解决的说明原因,不能解决的做好解释工作”的原则,与班组长交朋友,实现“零距离”与人性化交流与沟通,并对有价值的合理化建议实施重奖,增强班组长的主人翁意识和创新意识。

五是实施优胜劣汰机制。提升班组长管理水平关键在于实施优胜劣汰机制。为此,煤矿企业要对班组长队伍不断进行优化整合,创新班组长管理新模式,建立多机制、动态式、发展性评价体系;每年按照“德、能、勤、绩、廉”五项内容,对班组长的品行和业绩做出全面正确的考核评价,实施优胜劣汰、激励和调动班组长工作的积极性、主动性和创造性。(作者单位:山东新矿集团内蒙能源公司)