

对企业如何加强人才队伍建设的看法

■ 田晓睿

一、明确工作主体责任,形成党管人才的工作机制

明确工作职责是做好一切工作的前提,特别是关系企业长远发展的人才工作尤其如此。坚持党管人才是贯彻党中央人才工作原则的基本要求,更是企业发展壮大的根本保障。一是强化党对人才工作的统一领导。落实党管人才责任,把人才工作摆在突出位置,履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责,抓好人才工作重大政策的研究、制定、推进和落实,及时研究解决人才工作和人才队伍建设中的重大问题。建立健全党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制,增强领导班子和领导干部人才工作意识,推动和促进人才工作有效落实。二是加强党委人才工作机制建设。能源集团作为国有煤炭集团,把人才工作作为一项重点工作,下面要全面健全完善由“一把手”担任组长的人才工作领导小组,要在组织部门设立专门的人才工作机构,充实人员力量,搞好业务培训,不断提高人才工作机构组织运行效率。明确专人负责,真正把人才工作摆在第一位的位置来认识、部署、实施,增强人才工作的系统性、规范性。三是发挥组织部门牵头抓总作用。重点做好战略思想研究、总体规划制定、重要政策统筹、创新工程策划、重点人

人才是企业最宝贵的财富。面对当前严峻的煤炭经济形势,激烈的市场竞争环境,国有企业如何加强人才队伍建设,为企业发展提供人才支持和智力保障?为此笔者结合工作谈几点个人认识。

才培养、重大典型宣传等方面工作。各级组织部门要抓总不包揽,发挥各职能部门作用,支持配合其他部门在职责范围内开展工作。四是推进有关部门各司其职、密切配合。充分发挥工、青、妇等群团组织在制定人才政策、部署人才工作、开展重大人才活动过程中的独特优势和桥梁作用,广泛联系人才,真诚服务人才,全面构建多方联动、齐抓共管的人才工作新格局。

二、深入实施聚才工程,打造布局合理的人才队伍

人才的聚集是一项系统工程,不是一时

之功,不能一蹴而就。要坚持“内外并重,引育结合”的原则,一方面要“加强输氧”,围绕企业转型发展、升级创新的重点领域,加大对掌握核心技术,引领产业转型升级的高端人才、关键人才的引进,要进一步健全引才系列优惠政策,对人才形成平台、品牌吸引力。按照“不求所有,但求所用”的柔性引才理念,打破地域、身份、人事关系等限制,灵活运用课题研发、项目合作、担任顾问、战略技术咨询等形式,促进人才与产业相融、与企业互动、与项目对接,让更多的高端人才为企业所用,促使更多科技成果在企业转化落地。另一方面要增强“内部造血”,加强企业内部人才的培养。各单位组织部门要统筹协调培训、技术等各部门的作用,制定科学的人才培训规划,有针对性地分级、分批、分专业进行培养开发,要充分利用教育培训中心、网络大学、劳模创新工作室等平台,构建理论知识、现场操作、轮岗学习、实际运用“一条龙”式的连续交叉培训模式,积极开展人才的自我培养,形成上下协同、内外互补的立体人才培养发展体系,不断完善员工知识结构,提升综合素质,支撑企业发展。

三、注重人文关怀交流,优化人才发展环境

当前人才思想活跃,流动性更强,对个人发展环境和空间的要求更高。各级组织部

门是人才之家,要发挥积极作用,坚持从思想、生活、工作上尊重关爱人才,做到情感留人、待遇留人、事业留人。一是感情上真诚沟通。人才的心理需求是十分丰富的,想要稳定人才队伍,就要摸清他们的所思所想,要通过进一步完善领导联系优秀人才制度,注重健全沟通机制,由组织部门牵头,定期组织人才座谈,了解人才思想状况,广泛听取对企业改革、个人发展方面的意见和建议,及时反映到有关部门,做好相关工作。二是工作上大力支持。组织部门要发挥牵线搭桥作用,在建立科研平台,推进产学研一体化建设上与人才主动对接,帮助解决制约工作开展的主要问题,通过实施项目负责制、评选首席专家等活动,让其作用得到更大发挥。三是思想上着力引导。要加强企业创新文化的营造,帮助他们树立正确的世界观、人生观、价值观,增强对企业的归属感、认同感。通过正向激励,大力宣传人才典型,表彰奖励人才工作先进个人,营造敬才爱才、干事创业的良好氛围。四是待遇上不断优化。对各类人才特别是在重点领域能够发挥引领带动作用的关键人才,要舍得资金投入,加大待遇支持,对在住房、医疗、子女入托等方面实行全方位服务,彻底解除人才的后顾之忧,全身心地投入到企业发展建设中。(作者单位:山东鲁南装备制造有限公司党群部)

领导学的多元化理论

■ 李文武

领导学是关于领导者、追随者、情境三者关系互动且相互影响、相互作用的管理方面的学科。对领导学的理解与对管理的实际作用,诞生了各种不同的多元化的理论。

第一种理论观点是伟人理论。有人认为是“生亦当人杰,死亦为鬼雄”中的人杰,还有人认为领导者是群体中的英雄人物,更有人认为领导者是伟大的人物。纵观历史,确实涌现了很多伟大的领导者,如汉高祖刘邦、汉武帝刘彻、汉光武帝刘秀、魏武帝曹操、唐太宗李世民、宋太祖赵匡胤、蒙古成吉思汗、元朝忽必烈、清朝的努尔哈齐与康熙、民国的孙中山等。伟人都是通过自身努力,克服各种艰难险阻,率领追随者,做出了对人类与社会伟绩的。

第二种理论观点是特质理论。该理论认为领导者是具有某种个性上的与习惯性的特质而影响追随者的。比如领导特质自信,自信的人能给予追随者一种勇气与信心。特质包括聪明、自信、热情、坚持、勇敢、乐观、气质、魅力等等。一些人认为是这些特质决定了领导者的管理水平与绩效水平,或者认为这些特质决定了领导的成功与失败。但是事实上,未有相关调查结果支持特质理论决定了领导者的管理水平与领导有效性。

第三种理论观点是行为理论。该理论认为领导者的民主作风与独裁作风会对追随者的个人绩效与组织绩效产生影响。事实上,领导者的行为对领导效率还是有影响力的。例如,领导者的示范作用、榜样作用,以身作则,这些对领导的效率还是有所提高的。并且能对组织的个人与群体产生激励作用。

第四种理论观点是权变理论。该理论认为关注环境和情境变数对领导行为效率是有影响的。适者生存,企业的内外部环境对领导行为效率与追随者的行为产生影响。情境变量包括追随者的性格、工作环境和外在环境、工作任务的特性。权变最重要的是适应追随者的变化,适应情境的变化。达到以不变应万变,以应变适应与匹配的过程和结果。

第五种理论观点是影响力理论。该理论认为领导者对追随者与情境造成影响。领导者依靠个人影响力而影响追随者与团队。而权力是一种影响力。这种影响力来自于职位与正式的权威。

第六种理论观点是关系理论。该理论认为领导者与追随者需要建立一种和谐的人际关系,以利于双方在不同的情境下开展工作。追随者跟领导者关系好,就会尊敬与崇拜领导者,就会坚定地支持领导者,听从领导者的指挥命令。追随者跟领导者关系不好,就会有消极行为,并且受到领导者的疏远与冷落。领导者要向追随者展示个人素质,并且通过激励来使追随者进行积极行为,通过人际关系来相互作用、相互影响,来提升追随者的满意度。

实施“六大工程”,提升基层党建科学化水平

■ 田晓睿

一、实施素质工程,推进党的思想建设。

不断强化党员的宗旨意识教育,自觉践行党的群众路线,持续增强党员的党性修养、政治觉悟、道德水平、业务能力。一是要扎实推进学习型党组织创建,在党员中大力开展“全员读书”活动。二是要定期组织党员学习教育,开展“微型党课随时上、传统党课定期讲”活动,开展党内法规专题论坛、举办党组织书记任职能力培训,举办“学党史、明党情、颂党恩”等系列活动。三是认真坚持好“三会一课”和“集中学习制度”,让党员由“被动听”变为“主动讲”,构建菜单式、自主式、互动式学习平台,保证党员学习常态化、制度化、规范化,采取灵活多样的形式,大力增强党员学习的实际效果。

二、实施制度工程,推进党的制度建设。

从源头入手,制定健全党建和思想政治工作责任制,把党委发挥政治核心作用、党支部发挥战斗堡垒作用、党员发挥先锋模范作用,开展党建和思想政治工作成效纳入各层级领导班子、管理人员评价考核,切实履行双重岗位职责,将党建工作从“软指标”变成“硬指标”。建立党组织书记抓党建工作“两述一评”制度、民主评议党员制度、活动情况反馈制度等。规范党组议事程序,提高议事

三、实施形象工程,推进党的作风建设。

效率。积极探索党务公开制度,规范工作运行程序,使党建工作有章可循,有序开展。稳抓基础工程,推进党的组织建设。建立健全党建基础资料台账,使资料管理规范化、有形化。

四、实施监督工程,推进党的廉政建设。

坚持制度至上的理念,以制度梳理、创新和执行为手段,以各级管理干部为重点、以权力制约为核心、以程序规范为根本,进一步完善反腐倡廉制度体系。采取“零容忍”的态度,按照“党委统一领导、党政齐抓共管、纪委组织协调、部门各负其责、群众支持和参与”要求,进一步分解、落实、完善党风廉政责任制建设。通过加强正面教育,注重示范引导,组织开展“增强制度效能、深化执纪监督”主题活动、“书记上廉政课”、“新党员廉政宣

誓”、“参观警示教育基地”等教育活动,切实增强党员干部的自律意识,正确看待权力、地位、名利,自觉做到清正廉洁。建立督导检查工作制度,强化廉政风险防控管理,全面推行党务政务公开,对机关作风建设进行明察暗访,形成不想腐、不敢腐、不能腐的党风廉政建设强大合力。

五、实施文化工程,推进党的品牌建设。

想要发挥党组织在企业发展中的政治引领、把关定向、动员组织、服务群众、促进和谐的作用,就要关口前移、重心下移,采取有形化和无形化相结合的原则,在形成党建工作“文化四力”上下功夫。充分认识企业文化力的战略意义,提升认知力。牢牢抓住和用好企业发展的重要战略机遇期,自觉把企业文化建设作为企业科学发展的一个重要内容,以企业和谐推动社会和谐。构建员工思想道德的核心价值体系,形成企业凝聚力。把社会主义核心价值观的教育内化为广大员工共同遵循的价值取向和行为准则,融入到生产经营全过程。建设创新型企业,培育核心竞争力。大力倡导自主创新,培育自生的技术来源,提高员工创新创造创业的热情。树立党员良好形象,筑牢恒久发展力。大力倡树“党员就是责任”文化品牌建设,使“责任”文化和党组织创建协同共进。

六、实施“讲评式”教育,做到全覆盖。

针对本单位、本行业发生的安全事故案例,采取当事人或知情人讲、相关负责人评、职工人人谈体会的方式,教育和警醒干部职工严格遵守操作规程、坚决杜绝事故发生。开设科区长、支部书记及班组长等不通层面人员“故事会”,通过人人讲、相互评,共同分享各单位、班组在安全警示教育中的成功经验和教训。2014年8月,鲍店矿举办了8场(次)、5000多名职工参加的安全事故典型案例警示教育讲评会,选取发生在采煤、掘进、机电、运输、地面生产的5起典型事故,由事故当事人或责任人讲述、专业副总点评,并配以视频、图片等表现形式,诠释了安全与生命、家庭幸福及企业发展的关系,此举得到山东、家属区分局和公司领导的高度评价。

七、实施“小灶式”教育,做到全流程帮教。

要把安全放心人排查帮教作为思想隐患排查治理的重要载体,尤其要加强对新上岗人员、疲劳人员、情绪波动人员、赶班人员及变换工种等人员的排查监控,并及时采取跟踪帮教、重点教育、针对性培训等多种形式督促整改。要对“三违”人员实行“过五关”帮教,第一关是培训关,由安监处等部门每

八、实施“面对面”交流,做到全方位提升。

季度组织“三违”人员到安全体验区参观体验,人人写出参观体会、安全承诺书;第二关是班组长关,由当事人的班组长开展帮教;第三关是区区长关,由当事人所在区队负责人谈话帮教;第四关是家属关,由“三违”人员的家属进行帮教;第五关是亮相关,通过电视、网站、宣传栏等载体,对“三违”人员进行曝光。鲍店矿创新推行的安全不放心人“六查”工作法,即:工区普查、班组深查、班前细查、班中互查、天天清查、考核督查,为安全形势持续稳定提供了可靠保障。他们还利用矿安全宣传教育阵地,定期对安监处、基层单位排查出的安全不放心人开展专场教育,通过逐一体验、逐一测试,人人写心得体会、做安全承诺的方式,取得了安全不放心人帮教转化率100%的效果。

九、实施“互动式”教育,做到全身心交流。

坚持贴近职工、贴近班组、贴近现场,通过安全教育“流动课堂”宣讲、开展心理调适、举办安全警示教育座谈会等方式,在彼此平等、彼此接纳、彼此坦诚的基础上,与职工进行“面对面”交流、沟通和探讨,激发调动职工按章作业、安全生产的熱情。鲍店矿定期组织安监处等部门人员与严重“三违”人员、被集团公司挂红黄牌及发生事故的单位主要领导干部,深刻谈问题、谈不足、谈措施,达到了统一思想、提高安全意识、敲响安全警钟的目的。今年4月初,该矿组织单位资深医师建成健康宣教团队,围绕“三高”、应急救援救治和心理减压等内容,深入基层区队宣讲健康知识,深受广大职工欢迎。

十、实施“示范式”教育,做到全方位提升。

一方面,要突出正面典型引导。大力开展“寻找身边的榜样”活动,选树安全生产模范职工、模范区区长、模范技术人员、模范安全思想教育工作者、模范安监员、模范工班长等不同层面的先进典型;积极营造典型文化,对典型人物的先进事迹和精神进行全方位、深入持久地宣传报道,使他们上橱窗、上舞台、上电视、上报纸,政治上荣誉、经济上有奖励、社会上有地位,真正成为职工群众心中的榜样、行动的楷模。另一方面,要抓好反面典型警戒。运用典型案例进行警示教育,将煤矿发生的安全事故制作成多媒体课件,通过巡回宣讲、座谈讨论、撰写体会等形式,引导干部职工牢固树立“违章就是违法、失职就是犯罪”的观念。广泛开展现身说法,让“三违”人员登上讲台,讲述亲身经历过的事故发生过程、事故原因及教育,引导职工在安全工作中把无事当有事、小事当大事、昨天事当今天事、别人事当自己事。采取电视访谈、深度剖析、专题报道等形式,加大对安全问题突出单位、事故典型案例和严重“三违”人员等反面典型的报道力度,同时,建立安全曝光台,对这些反面典型进行曝光,引导干部职工真正把安全红线作为“高压线”。鲍店矿已连续5年评选表彰十大类安全生产模范,累计选树出的150多名安全先进典型,带动和激发了广大干部职工齐心协力做好安全工作,截至2015年4月31日,累计实现安全生产5342天,顺利通过了山东煤矿安全程度评估11A级矿井评价,矿井安全管理水平不断提高,职工生命健康权益得到有力维护。

(作者单位:山东兖矿集团鲍店煤矿党工部)

推行“七式”安全警示教育法,夯实煤矿安全发展根基

■ 杜本珍

安全生产是煤矿永恒的主题。当前,受宏观经济形势影响,煤炭市场持续低迷,改革发展任务十分艰巨,安全工作成为求生存、谋发展、增效益的首要保障。

安全思想教育是安全生产的“第一道关口”。在今年全国安全警示教育会议上,国家安全监管总局局长杨栋梁强调:“要以史为鉴,加强事故警示教育,做到警钟长鸣、警示高悬。”山东兖矿集团鲍店煤矿一直把事故警示教育作为安全思想教育的重要手段,通过实施启发式、体验式、情景式、讲评式、小灶式、互动式“七式”安全警示教育法,达到了干部职工思想震动、心灵冲击和深度反省的效果,有力促进矿井安全生产形势持续稳定。

一、实施“启发式”教育,做到全视角冲击。

以启发职工的思维为核心,在广播、电视、网站等新闻媒体开设“安全警示教育”专栏,定期播放安全警示教育片,动态报道各单位安全警示教育经验做法。开展细算“安全五笔账”活动,引导干部职工从主观与客观、理论与实际的结合上,准确把握和理解把握发生安全事故的根源,深刻吸取事故教育,做到举一反三,避免事故的再次发生。打造安全视觉文化,在生产现场和必要地点设置禁止、警告、提示等安全标志标识,在职工经常出入场所张贴安全警句、标语等,将管理规定和要求具体化、形象化,时刻提醒和警示职工安全生产。通过听、看、算、讲、想等全视角的冲击,满足职工求新、求活、求变的心理需求,积极营造共识共为抓安全、促发

二、实施“体验式”教育,做到全员性参与。

依据职工心理特征、工作实际及个体经历而创设相关的体验项目,让职工通过视觉、听觉、触觉来体验求生技能,感受不安全生产带来的严重后果,从而树立起牢固的安全意识。2014年3月,鲍店矿在矿安全宣传教育阵地增设了体验区、测试区、演练区,其中,体验区设置了失明、手臂和腿部骨折三个体验项目,让职工体验蒙上单眼投乒乓球、绑上右臂用左手叨花生米、绑上右腿拄着单拐走路;测试区安置一台收集全矿各专业、工种“必知必会”知识题库的“安全词典”,要求每名职工现场进行自我测试;在演练区,每名职工都要上台演练人口呼吸、佩戴自救器、现场急救等内容,收到很好的教育效果。开展“劳动·创造·奋斗”——青年安全微电影展播活动,广大青年职工以发生在身边的安全事故为素材,深入一线,体验安全,自编自导、自演自拍,创作了《抉择》、《为我所爱》等多部安全微电影,影视中嘎吱作响的绞车、隆隆驶过的矿车、伤者痛苦的呻吟,引起了干部职工对安全的深思和对自身的反省。

三、实施“情景式”教育,做到全过程再现。

针对不同时期安全重点、安全形势,采用情景剧、歌舞、戏曲、诗歌朗诵、快板书等形式,把职工身边的安全事故案例通过视频制作进行全过程情景模拟,让职工在身临其境中感悟安全。鲍店矿2014年举办的“安全——我们共同的心愿”创意作品汇演,就是把矿井近年发生的安全典型事故经过艺术化处理,以小品形式搬上荧屏和舞台。该

矿还定期举办安全警示教育事故案例展览,组织人员到事故发生地点,全程拍摄事故发生过程的模拟过程,并与相关医院联系,对伤者医学照片进行翻拍,制作成图文并茂、触目惊心的展览牌板,同时,通过关键词解读的表现形式,由解说员详细剖析每一起案例经过、原因及应汲取教训,让一幕幕安全事故再现,引起干部职工的强烈共鸣。

四、实施“讲评式”教育,做到全覆盖。

针对本单位、本行业发生的安全事故案例,采取当事人或知情人讲、相关负责人评、职工人人谈体会的方式,教育和警醒干部职工严格遵守操作规程、坚决杜绝事故发生。开设科区长、支部书记及班组长等不通层面人员“故事会”,通过人人讲、相互评,共同分享各单位、班组在安全警示教育中的成功经验和教训。2014年8月,鲍店矿举办了8场(次)、5000多名职工参加的安全事故典型案例警示教育讲评会,选取发生在采煤、掘进、机电、运输、地面生产的5起典型事故,由事故当事人或责任人讲述、专业副总点评,并配以视频、图片等表现形式,诠释了安全与生命、家庭幸福及企业发展的关系,此举得到山东、家属区分局和公司领导的高度评价。

五、实施“小灶式”教育,做到全流程帮教。

要把安全放心人排查帮教作为思想隐患排查治理的重要载体,尤其要加强对新上岗人员、疲劳人员、情绪波动人员、赶班人员及变换工种等人员的排查监控,并及时采取跟踪帮教、重点教育、针对性培训等多种形式督促整改。要对“三违”人员实行“过五关”帮教,第一关是培训关,由安监处等部门每

季度组织“三违”人员到安全体验区参观体验,人人写出参观体会、安全承诺书;第二关是班组长关,由当事人的班组长开展帮教;第三关是区区长关,由当事人所在区队负责人谈话帮教;第四关是家属关,由“三违”人员的家属进行帮教;第五关是亮相关,通过电视、网站、宣传栏等载体,对“三违”人员进行曝光。鲍店矿创新推行的安全不放心人“六查”工作法,即:工区普查、班组深查、班前细查、班中互查、天天清查、考核督查,为安全形势持续稳定提供了可靠保障。他们还利用矿安全宣传教育阵地,定期对安监处、基层单位排查出的安全不放心人开展专场教育,通过逐一体验、逐一测试,人人写心得体会、做安全承诺的方式,取得了安全不放心人帮教转化率100%的效果。

六、实施“互动式”教育,做到全身心交流。

坚持贴近职工、贴近班组、贴近现场,通过安全教育“流动课堂”宣讲、开展心理调适、举办安全警示教育座谈会等方式,在彼此平等、彼此接纳、彼此坦诚的基础上,与职工进行“面对面”交流、沟通和探讨,激发调动职工按章作业、安全生产的熱情。鲍店矿定期组织安监处等部门人员与严重“三违”人员、被集团公司挂红黄牌及发生事故的单位主要领导干部,深刻谈问题、谈不足、谈措施,达到了统一思想、提高安全意识、敲响安全警钟的目的。今年4月初,该矿组织单位资深医师建成健康宣教团队,围绕“三高”、应急救援救治和心理减压等内容,深入基层区队宣讲健康知识,深受广大职工欢迎。

七、实施“示范式”教育,做到全方位提升。

一方面,要突出正面典型引导。大力开展

“寻找身边的榜样”活动,选树安全生产模范职工、模范区区长、模范技术人员、模范安全思想教育工作者、模范安监员、模范工班长等不同层面的先进典型;积极营造典型文化,对典型人物的先进事迹和精神进行全方位、深入持久地宣传报道,使他们上橱窗、上舞台、上电视、上报纸,政治上荣誉、经济上有奖励、社会上有地位,真正成为职工群众心中的榜样、行动的楷模。另一方面,要抓好反面典型警戒。运用典型案例进行警示教育,将煤矿发生的安全事故制作成多媒体课件,通过巡回宣讲、座谈讨论、撰写体会等形式,引导干部职工牢固树立“违章就是违法、失职就是犯罪”的观念。广泛开展现身说法,让“三违”人员登上讲台,讲述亲身经历过的事故发生过程、事故原因及教育,引导职工在安全工作中把无事当有事、小事当大事、昨天事当今天事、别人事当自己事。采取电视访谈、深度剖析、专题报道等形式,加大对安全问题突出单位、事故典型案例和严重“三违”人员等反面典型的报道力度,同时,建立安全曝光台,对这些反面典型进行曝光,引导干部职工真正把安全红线作为“高压线”。鲍店矿已连续5年评选表彰十大类安全生产模范,累计选树出的150多名安全先进典型,带动和激发了广大干部职工齐心协力做好安全工作,截至2015年4月31日,累计实现安全生产5342天,顺利通过了山东煤矿安全程度评估11A级矿井评价,矿井安全管理水平不断提高,职工生命健康权益得到有力维护。

(作者单位:山东兖矿集团鲍店煤矿党工部)