

一家企业每到吃饭时,项目部班子成员总会“凑在一桌”,边吃边议事。对此,许多职工看法不一:在餐桌上讨论重大事情不严肃,是不是有开小灶搞特殊之嫌?久而久之,餐厅会不会取代会议室——

餐桌议事该不该提倡?

新闻事件

在中国铁建二十二局集团广州新客站项目部,每到吃饭时,项目部班子成员和三位副总工程师总会“凑在一桌”,边吃边讨论施工和项目管理中的一些事宜。

项目部的大事该不该在餐桌上讨论?许多职工对此看法不一,个别干部也有不同意见:在非正式场合讨论重大事情不严肃。此外,领导班子“凑一桌”吃饭,是不是有开小灶搞特殊之嫌?在餐桌上议事,久而久之,餐厅会不会取代会议室?

“其实,我们‘凑一桌’,就是让班子成员多一个沟通平台。由于是施工企业,平时大家两眼一睁就往工地跑,只有吃饭时才能聚到一起。在餐桌上讨论,就是决策前的沟通、酝酿,不会也不可能代替会议正式决策。”项目经理兼党支部书记柴春明说。

每次吃饭时,大家总会和职工一起排队盛上饭和菜,喝口汤,有班子成员便将一些成熟、不成熟的想法“抛”出来,其他人补充或反对,有的人激动地说了半天而忘了吃饭,有的人吃完了,依然在那里认真倾听。

就这样,有时候一顿饭吃到最后饭菜都凉了,每个人还津津有味。一些重要的决策就是在餐桌上从“火候未到”终于“新鲜出炉”,提到会上自然“水到渠成”。

2007年12月,集团项目部组织对所属

的三个子公司项目部进行内部综合执法检查,比对进料和实际使用清单,发现某分部89吨钢筋竟“不翼而飞”,后经分析,发现其中47吨为浪费了,另外42吨下落不明,另外油料使用出现异常,桩基施工混凝土浪费严重。

该分部主要负责人管理责任难脱。对此,柴春明心急如焚,决定对该分部进行调整,并对有关人员进行调整,而项目部党工委副书记、副经理王炳杰所属原单位恰是该分部所在的公司。如此调整,他会不会念旧情或有其他顾虑?这个问题如果在正式场合提出来,恐怕对王炳杰太唐突,如果私下里沟通有了分

歧又无法消除,带着疑虑,柴春明决定先把这件事“端”到饭桌上。

吃饭时,他掰着手指头逐一为这个分部“算账”,见王炳杰也紧皱眉头,饭后他又专门找到王炳杰托出了调整这个分部的想法,话音刚落,王炳杰就说:“其实,我也是这个想法,我们这是不谋而合啊。”一项棘手的人员调整事项的共识,就这样在“不经意间”达成了。后来,在会议上他们通过了这项重要决定。

餐桌讨论会不会影响职工的知情权?柴春明和王炳杰认为,餐桌议事是班子之间的一种民主,凡是在沟通基础上达成共识的动议、决策,在会上之前则会通过其他形

式向全体职工宣传介绍。同时,餐桌议事更不是“一言堂”,有时候一些重要的决策经营在餐桌上进行了充分沟通,正式决策前还要认真听取职工们的意见。

“实际上,我们的餐桌议事使企业的管理日常化、经常化,思想政治工作和施工生产无缝隙对接,也减少了会议召开的次数和会议上的扯皮现象,这账合算。”柴春明说。

据了解,自2007年3月份开工以来,该项目部的施工生产突飞猛进:在2007年建设单位组织的两次质量信誉评价中,均获第一;2008年,六次质量信誉评价更是连获第一。(孔祥文)

领导力也需创新

编辑点评

所谓的领导力,其实就是作为领导所具备的引导、授权、关系管理、战略制定和执行管理、领导创新和组织变革的能力。那么领导力在企业发展的不同时期以什么样的姿态出现才是对企业和员工最有利的呢?那就是因地制宜制宜。

日常工作中,领导力更多地体现为领导

艺术。作为施工企业,平日班子成员大多在工地一线奔波,坐下来议事的时间和机会并不多。如果硬要挤出时间专门在会议室研究,势必影响工程进度和效率。而饭是每天都要吃的,利用这一机会,在餐桌上集众智克难,化坚阻为坦途,缩短了正式会议上扯皮、讨论的时间。这是“分散”与“集中”的辩证法。难怪文中企业负责人初尝甜头,感叹“这账合算”。

在深入学习科学发展观的今天,企业领导班子必须适应新形势、新任务和新机遇、新挑战,

进一步解放思想,真正把领导班子建设成为推进企业科学发展、创新发展、加快发展的领头人。

产生合力,达成目标,最终把工作做好。这既是加强领导力的基本准则,也是衡量班子建设成功与否的标准。

文中企业出现的新鲜事,正是不拘一格的班子建设尝试。实践证明,餐桌上的探讨,对于提高企业领导人员矛盾调处能力、强化大局意识,增强处理棘手问题和纠纷的化解能力大有益处。(晓燕)



11月16日,参与安哥拉社会住房项目建设的中国中铁员工正在和非洲员工参加拔河友谊赛。为给远在海外的员工营造一个舒心、放心、温馨的生活环境,该项目部从细节着手,认真抓好工地文化、工地卫生和工地生活为主的“三工”建设,让员工住得舒心、吃得放心、娱乐开心,同时也增进了和非洲人民的友谊。

何宝柱 摄

本期调研话题:精神变物质的有效路径

大庆第二采油厂创新全员思政格局

思想工作成就“和谐乐园”

大庆油田第二采油厂,坐落在萨南油田。虽然远离闹市区,但这里并不落寞。这里,随处可以看到人们耕耘的身影,听到人们惬意的笑声,触摸到人们的心跳,感悟到人们的灵性。这里,处处呈现出勃勃生机,洋溢着幸福的欢乐。这里,被称为油田“和谐乐园”。

谈起这些变化,厂党委书记李景禄激动地说:“这都是精神变物质的结果。思政工作就是企业发展的强大‘助推器’。”

让员工看到企业的希望

“最好的思政工作,莫过于推进人企和谐、发展企业经济,让企业发展成果惠及员工,使其干有奔头,进有方向。”企业决策者根据油田潜力、油田发展需要和员工需求等,确定了企业未来几年发展目标和发展战略。“这样,让员工看到企业发展的前途和希望,增强其信心和信念。”

仅靠这种“目标激励法”还不行,还要培养员工一种敬业精神、一种高效作风和一种效益意识。

过去,有些员工认为,企业大目标能否实现,效益好坏,那都是领导的事情,员工就是听吆喝干活的。

“企业是大家的,员工是企业的主人。企业的好与坏,与每位员工千好千坏相关,企业的大目标与个人的小目标,更是紧密相连……”厂党委重员工观念培养,更重员工行为培养。通过选树先进典型教育激励员工,让员工从中找到实现自身价值努力方向。

何显斌,原来只是一名普普通通员工。如今,已成为了天然气集团公司技能专家,是大庆油田唯一一个工人技术专家,有两项发明创造获国家专利,他所创造出的业绩和换来的荣誉令人羡慕。为此,有些员工感叹:“都是人,何显斌能做到,我们为何做不到?何显斌能戴大红花,受到奖励,我们为何不能?”很快,这里员工的情绪高涨起来。有的给自己定目标,有的给自己加担子,有的给自己充电……

越来越多的员工在调整自己的心态、行为,不让自己为困难找理由、找借口。“要与企业同呼吸,共命运。”如今,这里的党政工团,就形如一个绷紧的拳头,憋足了劲;这里的员工,心中也有一个目标:爱国、爱企、爱事业。

让员工人人肩上有责任

“思政工作,不是一个人或几个人,更不是某个政工干部的工作,而是全员的工

作。当然,行政领导的公正、科学决策,更是做好思政工作的根基。”厂长史新深有感触地说。

这里有这样一条思政路线图:按照小机构、大政工的格局,把“一岗双责”作为构建目标。就是把不同层次、不同职能的管理者所承担的思政工作目标、责任列入岗位合同或岗位责任,实现目标责任的“共赢”,实现内容手段的“互补”,实现运作协调的“同频”。

实现目标还需要一种机制。将思政目标量化、定期效果评价、绩效考核,将考核结果,作为评优、表彰、批评、诫勉等精神激励手段,也作为奖惩兑现物质警示教育手段。一些基层企业管理者称道,这一手段,就是让我们求进、求变的动力“引擎”。

如今,全厂思政工作,都在求新、求实、求效中“嬗变”。第七作业区,就在“嬗变”中,找到了思政工作“突破点”:建立预警机制。规定每季度一次“员工恳谈会”,有访谈、有座谈、有约谈,想谈什么就谈什么。

当然,决不会让员工白谈,谈出的问题,都有解释,有结果。有员工说:“这样的思政工作,才能真正解决思想疙瘩,让我们更安心工作。”因此,厂党委不仅鼓励员工张口,也让员工身体力行,用行动带动或影响有想法的员

索出了社会化消防宣传新模式、新手段。”

中国书法家协会主席张海说,濮阳支队书画活动成功启动及运行的因素是多方面的,其中最重要的有以下几点:一是领导文化意识到位、重视到位,决策到位、参与到位,各项工作开展得井然有序;二是整体宣传意识到位、分工到位、协作到位,为打造濮阳消防文化品牌、树立濮阳消防形象起到了巨大的推进作用;三是轰动效应强烈,参与者的热情高涨,辐射范围广泛。在此项活动中,莅临濮阳的人人都是书画家,人人都是消防宣传员,他们在进行书画交流的同时,更会让消防知识和消防概念深入人心。(魏蒙 李祖超)

多种原因造成公务员“报考热”

权威人士呼吁考生理性看待

据新华社电(记者谭浩)今年将有77.5万人参加公务员考试,再报考人数历史新高。对此,人力资源社会保障部副部长、国家公务员局副局长杨士秋18日接受中国政府网专访时,解读了公务员“报考热”的原因,并呼吁考生理性看待公务员考试。

据杨士秋介绍,造成今年“公务员报考热”的原因主要有以下几点:

一是社会就业压力逐年增大,扩招后的高校毕业生陆续进入就业市场,就业竞争日趋激烈。中央国家机关每年都拿出1万个左右职位用于招考公务员,这对正处于寻找就业岗位的高校毕业生无疑具有巨大的吸引力。此外,还有很多社会人员也在报考。

二是通过考试录用公务员的制度为人们提供了平等竞争的机会。杨士秋说,尽管这一制度还需不断完善,但这是迄今为止比较公平的选人用人方式。现在,“凡进必考”的观念已经被社会和广大群众广泛认同,大家都愿意借助这个平台去实现自己的职业理想。

三是近年公务员主管部门进一步放宽了报考条件。“除特殊职位外,招考职位的资格条件中不得有性别、身高、体重、外型、婚姻状况、毕业院校等方面的限制,打破了原来的身

份地域户籍限制等。”据杨士秋介绍,除吸引应届毕业生报考基层公务员岗位外,国家公务员局还加大省级以上党政机关录用具有基层工作经历的人员力度,也促使了社会在职人员报考人数的进一步增加。

四是公务员职业本身具有一定的吸引力。一方面,公务员直接运用社会公共权力和资源提供社会公共服务,具有较好的职业声望和社会地位,是年轻人实现理想和抱负的有利平台;另一方面,公务员职业较稳定,职业风险相对较小。此外,公务员的职业发展、工资福利、退休养老等较完备的保障体系,也是吸引考生踊跃报考的重要原因。

对于报考过程中出现有的岗位报考人员过于集中或过少的现象,杨士秋认为,在公务员招考过程中,一些职位报考人数多,一些职位报考人数少,都是正常的,希望广大考生以平常心对待。客观分析自身的特点和专业背景,提前充分了解报考部门的职能、业务性质、岗位职责等,认真评价自身与所报考职位的匹配性。考生应当充分利用公务员主管部门和招录机关提供的各种渠道去获得有用的信息,比如拨打咨询电话、查看报考部门的网站等,切不可轻信一些传言或者被其他不正确的因素所左右。

衢州公交“职工心理健康工程”

心理疏导给员工减压

浙江省衢州市公共交通有限公司积极营造“职工心理健康工程”,通过设立员工热线电话、职工接待日和家访制度等,释放职工情绪,减轻职工心理压力,构建起和谐劳动关系,增强了企业的凝聚力。

衢州公交公司有3个营运车队,4个子公司,有员工700余人。公共交通作为一种大众服务性行业,受关注程度高,城市道路复杂,路上行人、车辆多,红绿灯多,并且经常堵车,造成公交车司机劳动强度大,司机长时间处于精神高度集中、紧张状态,心理压力大,有的司机还患上抑郁症、脾气暴躁等心理疾病。心理问题如得不到及时疏导,在行为上不仅表现为口气冲、爱扯皮,情绪不好时更容易开“戒”车,造成安全隐患。

今年初,他们通过设立“员工热线电话”、“员工接待日”和“家访制度”等,有效地化解了不良情绪,减轻职业压力,使司机师傅能轻松、愉快地上路。

一天,公司“员工热线”电话接到一位职工来电反映车队长强迫他加班,如果他不加班,将要按旷工处理,接到电话后,工会立刻与这位职工所在的车队联系。经了解,这位职工因违反了公司的有关规定被扣了奖金,正

在闹情绪,所以不愿来加班,车队长在处理时脾气又相对急躁,所以造成了职工情绪上的对立。了解了这些情况后,工会主席批评了车队长的粗暴做法,并和车队长一起与这位职工进行沟通交流,消除了他的对立情绪,使这名司机愉快地走进了驾驶室。

在开通“员工热线电话”的同时,公司还注重每月一次领导与员工面对面的“员工接待日”。这一天,公司领导再忙,也要和工会的同志一起接待职工来访,工会将职工的情况反映汇总归类后,转交并督促有关部门办理。一位公司老驾驶员担心,今年公司由于油价上涨等因素,形势较为严峻,担心公司裁员,或对员工减薪。公司领导明确告诉这位老司机,公司再困难,也首先要优先考虑老驾驶员的就业岗位。今年公司管理人员一律不加薪,而对一线员工平均每人每月加100元工资,这样,公司将比去年多支付80万元员工工资。公司领导的一席话,消除了这名老司机的担忧。

公司还将疏导员司机心理工作,从公司内延伸到了公司外。今年初,他们还设立了“家访制度”。公司领导一旦发现员工思想有波动,就及时进行家访,与家属进行沟通。

(毛朝阳 王朝霞)

这就如同一股春风,吹得员工人人奔跑。当然,他们并非奔的是钱,而更多奔的是多掌握技能,为企业创造更多的财富。

让员工学会自我教育

“思政工作,不是高端工作,更不是学术工作,它必须适应员工求知、求新、求美、求乐的需求,这样才更有说服力和生命力。”正因如此,采油二厂的大众化思政工作才更有魅力和穿透力。

据调查,现在,有90%多的员工喜欢上网,有20%员工喜欢在网发表看法。厂党委因势利导,开辟了“基层建设大家谈”和“工人论坛”网页。谁有话想说,就可以登陆网页。好点子,好建议,不但会被采纳,而且还会受奖励。如今,已有多名员工被评为“智多星”、“监督员”、“和谐企业推动者”……员工参与企业建设的热情也日益高涨。

企业决策者高兴地说:“员工敢说话,敢参与,说明他们将企业当成家来管了,企业就会更快发展。我们必须保障员工这种积极性。”几年间,厂里每年都有新规定出台,宗旨就是不要给员工头上浇冷水,要给员工“浇油”,让他们与企业同呼吸共命运。

原先,员工有好点子不愿说,憋着;员工有劲不愿使,留着……现在,都变了。他们说:“有好建议,好点子,必须说出来,这是为了企业和自己;有劲不使,那是没良心。”如今,采油二厂的干部员工,可谓心相通、心相连,情感交融。

(陶化彦)

创新思想政治工作专题调研



11月18日,武警福州市支队连江县中队即将退伍的老兵来到连江县特殊教育学校,向“特校”学生道别。依照中队惯例,每年的退伍老兵都要和留队战友进行“爱心接力棒”的交接。14年来,武警连江县中队官兵对“特校”学生的“爱心接力”始终没有间断过。

新华社发 李涛

11月的河南濮阳,丹桂吐蕊,翰墨飘香,由濮阳消防支队主办的“消防杯”濮阳市书画艺术交流会开幕。近年来,该支队把书画展作为消防部队文化建设的一个有效载体,通过“文化育警”的方式,搭建了一个官兵乐于接受的有效的思想政治工作平台。

“2008年是奥运年,借奥运圣火点燃第三届‘消防杯’大型书画展的火炬,使‘人人参与消防,共筑平安奥运’成为我们共同的心声,让艺术搭建树立濮阳消防官兵英勇形象的平台,打造濮阳消防文化品牌,让更多的公民参与消防、提高消防意识是我们举办书画展的初衷。”濮阳支队党委书记、支队长邢明典如是说。

2007年5月初,濮阳支队与中华翰墨圣火艺术馆开幕筹备、策划“情系奥运2008中华龙千米长卷中原万里行”大型公益活动。在双方的积极合作下,历尽艰辛,行程5.7万公里,踏遍了河南、山东、河北等140个市县的山水水,终于完成了由中原大地2008位书

画家书写的2008米长、重达260公斤的中华丹青巨卷。2008年7月9日初,濮阳消防支队代表中原书画界把千米巨卷无偿捐赠献给北京奥组委,该巨卷目前已被中国国家博物馆收藏。

“文化育警”就是要把消防工作与文化活动有机融合在一起。随着2008米丹青巨卷的圆满完成,濮阳市公安消防支队的宣传工作也紧紧围绕“人人受到消防安全教育、人人增强消防法制观念”,利用长卷巨制在社会上广泛组织开展了“人人参与消防,共筑平安奥运”的主题宣传活动。

启动仪式上,来自河南、山东、河北等70

濮阳消防支队搭建有效载体

“文化育警”打造思政新平台

多个县市的130多名书画家们云集濮阳,以提高全民消防安全意识,预防和减少火灾事故的发生,创造平安和谐的消防安全环境为主题,纷纷挥毫泼墨,表达了文人志士对消防的高度关注之情。

北京奥组委有关人士表示:“濮阳消防支队不但很抓‘枪杆子’,而且‘笔杆子’抓得很到位,很富有特色,他们在认真研究消防宣传工作的规律和特点的同时,积极与书协、美协合作连续成功举办了两届‘消防杯’书画展,与作协、政协联合开展征文、摄影等活动,创新了思想政治工作思路,拓宽了消防宣传教育的渠道,改进了消防宣传教育的形式,探