

一家企业推行了“无为问责”的干部绩效考核制度,规定每月每个部门必须有一名“不优秀”的干部产生,在管理人员中引起了争议——

企业干部能否“无为问责”?

新闻事件

本报讯 2月13日,一纸通报给正在春运一线的武汉铁路局信阳车站104名管理人员带来了震动。在最新出炉的元月份干部考核中,有23人没有达到优秀的标准,按规定,他们要被核减100元至200元不等的生产奖金,幅度之大,前所未有。

原来,进入2009年后,信阳车站推行了“无为问责”的干部绩效考核新制度。以前,这个站也有对干部的一套考核机制。但在实际操作中,存在真抓严管力度不够的弊病,表现在对落实干部的考核责任上存在好人主义思想,对干部的工作定位不高、要求不严,导致月度干部考核优秀率过高,形成了一些干部作风浮躁,得过且过,不求上进等现象,降低了企业的执行力。

2008年11月底,该车站管内一名曾连续被考核为“优秀”的五等站站长,竟然纵容当班职工在岗位上打牌,被车站安全检查组查出。这名站长在被撤职的同时,也促使了该站对如何优化干部绩效考核模式,进一步带出好队伍,培育好作风进行思考。

该站新年之初推出的“无为问责”的干部绩效考核新政,最大的特点是:在重新细化干

部月度绩效考核标准的同时,规定以车站管内车间、中间站和科室为单位,在每个月的干部绩效考核中,每个部门必须有一名“不优秀”的干部产生,不允许再出现“你优我优大家都优”的皆大欢喜局面。

新政出台后,在该站引起了议论。一些干部对此不理解,他们认为考评中强制产生“不优秀”的名额,容易挫伤干部的工作积极性,还容易诱发“窝里斗”,不利于运输安全生产。而一线职工则对此则持肯定态度。他们认为,

此举必然会冲击干部队伍中存在的“甩手掌柜”现象,碌碌无为现象和不思进取现象,增强干部队伍用心工作,保证安全的压力和责任心。

针对不同的看法,该站党委利用座谈会进行讨论,大家认为,要想管干部,必先考干部。对干部进行“无为问责”是手段不是目的,是为了更好地激励广大干部树立“有为才有位”的工作观和事业观,以优良作风全身心地投入到运输安全生产中去,狠刹干部在取不作的现象,消除“不求有功但求无

过”的消极思想,让四平八稳的“太平官”没有市场。

座谈会理顺了干部队伍的思想情绪,使新的干部绩效考核措施得以按时实施。就在考核通报下发的当日,信阳车站发送旅客30111人,创下了该站历年春运单日发送旅客人数的最高记录。全站干部按照定人、定岗、定责的春运组织要求,顶着早春冰冷的雨水,恪尽职守,保证了大客流下旅客的运输安全。(郑耀武)

“为”和“位”的辩证法

编辑点评

“为”,即成绩,作为。有为,就是有所建树。“位”,即岗位、地位、职位。“有为”与“有位”,既各自独立,又相互联系,互为条件、互为基础。“位”是一种动力,更是一种责任。有了“位”,就应该有更大作为。有了“为”,就必须在其位,尽其责、谋其政,决不能满足现状,高枕无忧。否则,就会离“位”越来越远,最终丢位。

现实工作中,有位而“不为”的“太平官”,在一些地区、一些单位和一些部门绝非个别现象。他们信奉“少干事,不出事”的为官之道,“平平安安过日子,忙忙碌碌拿票子,疲疲沓沓混日子,吃吃喝喝捞票子”,既损害了干部作风形象,又搞坏了一方经济,害处诸多。

浙江在全国首创“庸官问责办法”,使问责“太平官”有法可依,也掀起了政界的问责风暴。那些不思进取,安于现状的官员们不能再得过且过,而必须振奋精神,锐意进取;对

工作兢兢业业,尽心尽力;想老百姓所想,急老百姓所急。

治国如此,治企亦然。文中企业推出的新政,就是对企业中的“太平官”下的一服猛药,也是为职工和企业开出的一剂良方。

当前形势下,要稳定职工思想,顺利度过经济寒冬,当务之急就是对这些有位无为的人动“实招”、“狠招”,不做“老好人”,使想干事的有机会、会干事的有舞台、干成事的有地位。(晓燕)

政工信息

河南安阳市 启动干部网上在线学习

本报讯 “我们的学习课程应该怎么选择?”“学习的成绩和学分能不能在网上查询?”“学员的学习笔记能不能在网上发?”……日前,河南安阳市组织部从全市10个单位中挑选出的20名领导干部和中青年后备干部,一边听讲,一边提问,气氛活跃。现场演示刚结束,就有学员迫不及待地体验了一把在线学习的魅力。

传统的干部培训是挤出来一段固定的时间对学员进行集中授课。新的形势对干部培训提出了新的要求,如何利用优势资源,如何创新培训方式、如何改革教学方法,都成为大规模培训干部、大幅度提升干部素质工作中亟待解决的问题。为此,安阳市决定尝试网上在线学习新的培训方式,为干部教育培训注入新的活力。网上在线学习主要是利用业余时间通过网络进行相关课程的学习,学员通过登录时代光华在线学习网站,可以学习包括党务实务、MBA管理、战略发展等在内的14大类500多门课程。网络教学平台将自动记录、自动统计学员的学习进度并累计学分。(齐鸿奇)

中铁四局建筑公司 严格把关赴外劳务人员

本报讯 2月8日,中铁四局建筑公司对35名拟赴安哥拉项目的涉外队伍特殊岗位操作人员进行了统一组织的岗前实务考核,经考核合格方可上岗。通过考核,有5名不合格操作人员被取消了资格,确保了赴外人员的技术“含金量”。

该工程位于安哥拉罗安达市区,施工区总占地面积约206.85公顷。为提高赴安哥拉项目人员工作实务能力,减少因不能胜任本职工作而造成回国所带来的非生产性开支,中铁四局建筑公司制定了《特殊岗位人员考核办法》,特殊岗位操作人员上岗前,必须经过实务考核。按照考核办法,此次对拟赴安哥拉项目的电焊工、架子工、电焊工、塔吊工等35名特殊工种操作人员进行考核。考核的主要内容:一是严格审核证件。公司认真核实了拟赴安哥拉项目持有的《建筑企业特殊工种作业人员安全资格证书》等证书,要求必须是该行政主管部门颁发并在有效期内的证件。二是加强安全教育。在对本岗位操作理论进行考核的同时,对35名赴安哥拉人员一并进行了安全考试,从而提高赴安人员安全意识。三是严格实务操作考核。将理论与实践相结合,是此次考核的重点,针对不同工种,分别设立了实务操作考场,逐人考核过关。(舒郁仁)

中铝郑州企业 危机教育“面对面”

本报讯 为应对严峻的经济形势,确保各项成本目标和2009年各项工作任务顺利完成,负责中铝郑州企业两公司(中铝河南分公司和中国长城铝业公司)党委工作的长城铝业党委以“面对面”的形式推进危机教育到基层,增强了思想政治工作的针对性和实效性。

首先“面对面”指导班组学习。公司党委编写《形势任务教育材料》系列读本,将编写完成的第一期《材料》共计2800册下发到班组,并选派人员深入基层指导班组学习,引导员工“如何看待这场危机”、“如何应对危机”,增强战胜困难迎接挑战的决心和信心。其次“面对面”与员工沟通交流。各单位党政领导到联系点单位、车间、班组和岗位,通过座谈会、座谈会等方式,与员工一起就大家关心的企业前景、收入变化、后勤改革等热点问题进行沟通,认真听取员工对企业挖潜增效、降本降耗的建议,对员工提出的各种问题,进行耐心细致的解答,将员工的怨气和不满,耐心细致地面对的形势和压力传递到每一名员工,变压力为动力,为战胜危机奠定了坚实的思想基础。(谷文生)



2月17日,在广西柳州市“构建和谐警民关系活动日”上,市民获赠防暴头盔。当日,广西柳州市公安局在人民广场举行“构建和谐警民关系活动日”活动,集中展示防暴车、警用枪械、警犬特护等,让市民零距离参观,了解公安机关职能和警务工作情况,和谐警民关系。(新华社发)(赖植生摄)

本期调研话题:金融危机中的“国企脊梁”

青岛港变思想潜力为核心竞争力

“中国式优势”助企业“过冬”

□本报记者 尹晓燕

2009年1月,青岛港集团完成港口吞吐量2572万吨,集装箱852万TEU,火车疏运日均达到1325车,实现了历史新突破。在全球贸易大幅萎缩、港口货少船少的“寒冬”,这个有两万多名职工的老国企迎来了“开门红”。在青岛港,精神变物质不是神话,青岛港集团坚持思想政治工作的优良传统,坚持打造优质企业文化,把“一代人要有一代人的作为,一代人要有一代人的贡献,一代人要有一代人的牺牲”的企业精神,作为企业发展的强大精神动力,坚持用社会主义核心价值体系武装头脑。

面对金融危机的严峻形势,该集团始终以“精忠报国、服务社会、造福职工”为己任,用“中国式管理”产生的巨大思想优势,化精神动力为企业竞争力,打造出“中国式优势”,把危机带来的不利影响降到最低。

扬优势树信心

青岛港拥有世界上最大的集装箱码头,世界级的原油码头、矿石码头、煤炭码头,实现了世界上有多大的船舶,青岛港就有

多大的码头,具备了核心竞争力优势。

危机面前,青岛港紧密结合港口实际,明确“三个特殊”,即认清特殊时期、研究特殊思路、发挥特殊优势;做到“三个破除”,即破除盲目乐观、破除等待观望、破除惊慌失措;树立“三个意识”,即“三感”意识(危机感、责任感、紧迫感)、机遇意识、大局意识;加强“三个研究”,即研究周边、研究政策、研究内部,使全港员工清醒地认识到,企业既有困难,更有希望;既遇危机,更蕴机遇。

正如青岛港集团董事长、总裁常德传所言:“越是形势严峻,我们越要挺起国企脊梁。坚持用社会主义核心价值体系武装头脑,坚持革命理想高于天,理直气壮讲奉献,造就我们‘中国式管理’的独特思想优势。”

青岛港集团的领导班子以身作则,以“向我看齐”的境界,坚持用真理的力量启迪人心,用人格的力量激励人心,用情感的力量温暖人心,用民主的力量凝聚人心。通过一个兼具“共产党员之德和市场经济之才”的“钢班子”,带出了一支以“德为重、信得过、靠得住、能干事”的党员骨干的“铁队伍”。先后涌现出新时期产业工人的杰出代表许振超,十大全国杰出进城务工青年、“中国青年五四奖章

标兵”皮进军等一大批模范人物。

多年来,青岛港每年都确立一个鲜明的教育主题,让有理想、讲道德的身边人讲身边事,用身边事教育身边人,引导广大员工牢固树立艰苦奋斗的责任感,加快发展的紧迫感,不进则退的危机感,自觉为企业发展作贡献。

造福职工不动摇

“危机面前,我们更要增强责任感。越是在困难的时候,越要坚持造福职工不动摇,坚持职工的事再小也是大事,再难也要办好。造福职工,竭尽全力为职工做好事、办实事、解难事。”青岛港集团党委书记王元诚如是说。

“让职工成为企业改革的最大受益者”是青岛港发展的目的和追求,“职工的事再小也是大事,再难也要办好”是青岛港对广大职工的庄严承诺。从职工政治地位、经济收入等权益的实现,到职工住房、就医、乘车等问题的解决,青岛港都坚持“让职工满意”。职工收入年年增加,生活品质全面提升。

本着这样的宗旨,危机袭来,青岛港集团不把一名员工推向社会,千方百计加快发展、创造岗位,保证职工的饭碗,让员工成为改革开放的受益者。

上海高校思政教育改革 重“社会问题思考能力”

据新华社电(倪军军 刘丹)上海市教育卫生工作党委书记李宜海2月17日表示:上海高校思政教育改革方向将一改注重对学生“知识点记忆”的考核为注重对学生“运用所学知识思考社会和人生问题的能力”的评价,并要求老师腾出更多时间,组织学生就社会热点话题进行课堂讨论、专题研究和实地考察,以提升思政教育的有效性。

记者从“上海高校思想政治理论课建设推进会”上获悉:日前,上海市教卫部门以改进思政课程教学方法为重点,组织上海部分高校进行试点探索,大学生对思政课程教学满意度有了较大幅度的提高。

作为思政教育考试方法改革试点学校的复旦大学社科院主任顾钰民表示:传统的思政课程考试机制与思政理论课的性质、功能和特点有诸多不协调,主要存在三大问题:一是考试内容只注重理论知识,与社会实际脱节;二是考试方式把死记硬背作为基本导向,没有注重学生对现实问题分析能力的考核;

三是考试形式单一,不能综合反映学生对思政课程的学习情况。

“通过改革,大学生思政教育考核将更注重学生思考、分析、解决实际问题的能力,并将社会发展中鲜活的、具有时代气息的内容,甚至社会热门话题作为考试内容,使考试内容从校园延伸至社会,以提升大学生的思想境界和人文素养。”顾钰民说。

记者了解到,自2008年下半年起,复旦大学、华东师范大学、上海海洋大学、上海对外贸易学院等高校,分别就思政理论课考试方式改革、教学方式改革、小班化教学改革、网络教学改革等进行一系列试点,并取得阶段性成效。

上海市委副书记殷一璀在会上表示:下一步,上海高校思政教育改革要注重“语言转化”,要变“报告语言”为“教学语言”,且要注重学生的课堂参与度,把握好课堂教学的规律,最终调动大学生学习思政理论课的积极性,增强思政教育的吸引力和感染力。

信心比订单宝贵 人心比效益值钱

周村农民工“上课”不“下岗”

“武主席,厂里啥时候再给俺们培训啊?这个电影周准备给俺们放啥电影?”刚从老家过年回来的河北籍女工张群春节上班不久,就趁工闲来到工会问厂里下一期职工培训的事。

“农民工是公司生产的主力军,也是公司发展的生命线。”山东兰雁集团工会主席武钢深有感触地说。“工忙的时候,他们为公司立下了汗马功劳,现在生产虽然受到了影响,但我们希望通过举办技术培训以及一系列文娱活动,坚定所有工人的信心,也借此提高他们的技术水平,绝不能让这些以厂为家、在外谋生的工人失去饭碗。”

春节过后,兰雁集团先后安排公大巴车85车次,从河南、河北、鲁西南等地将3200余名外地工人陆续接回,所有外来务工人员几乎全部回厂,企业生产保持正常稳定。

山东兰雁集团是一家从事纺织生产和服装制造的劳动密集型产业,7800人的工人队伍60%来自当地以及河南、江苏等地的农村。去年,集团公司培训学校利用业余时间对200余名生产一线、工作表现突出的外来务工人员,进行第一期时长两年的带薪免费培训,成绩合格者不仅能拿到由区劳动部门印制的毕业证书,成绩优异者还能得到公司每人每年800元的奖励。

从元宵节开始,还通过工闲时间给职工举办电影周、卡拉OK海选、“兰雁”吉尼斯比赛等一系列以充电学习、凝聚人心为主要目的的文娱活动,让公司即使在生产受到一定

冲击的情况下,农民工可以通过“上课”来充电,下班不“下岗”。

信心比订单宝贵,人心比效益值钱。在企业生产普遍遭受金融危机影响的情况下,山东淄博周村区政府决定下大力气保证农民工就业,各企业也纷纷通过加强管理、技术创新主动应对金融危机的影响,并根据实际采取在岗培训、轮岗轮休、协商薪酬等措施,尽最大努力不裁员或少裁员。不少用人单位还给人事、劳动部门甚至媒体去电垂询,主动提供用人岗位。

区劳动部门从经济危机影响凸显时就加大了对企业员工技能培训的力度,仅2008年全年就开展各类职业技能培训达100余场次,累计培训企业职工1000多人。今年开春,周村区就开展“送政策、送培训、送温暖、送信息”活动,开设计算机、电焊、编织、钳工等多个培训项目,不仅保证每周举办一次综合性大型招聘会,还在春节过后企业用工高峰加开农民工专场、妇女专场、大学毕业生专场招聘会,为高校毕业生、城镇就业失业人员、就业困难人员和农村劳动者等群体提供及时有效的就业服务,提高企业用工和农民工招工针对性和命中率,最大限度地为企业用工、农民招工提供便利。

“以训代工是企业生产淡季时留住人才、提升整体技术水平的有效措施,要让经济的‘冬天’成为企业积蓄力量、苦练内功的‘春天’。”区委副书记、区长韩昆山说。

(孙德志 王帝)

创新思想政治工作专题调研

主力军,让广大员工各显其能,各尽其才,在迎战危机中锻造过硬本领,充分发挥作用。

集团带领大家算好“三笔账”——成长账、幸福账、发展账。把握“四句话”——只有自强不息,才能把握命运;只有与时俱进,才能跟上时代;只有改革开放,才能强国富民;只有艰苦奋斗,才能成就伟业。干好“一件事”——以人为本,爱岗敬业,干事创业。

2009年春节假期后上班第一天,青岛港就在全港员工中层层开展以“坚定信念、战胜危机、科学发展”为主题的思想教育、层层进行企业文化培训,用青岛港改革开放30年所取得的成就和经验鼓舞士气、凝聚力量;营造人人可以成才、人人干事创业的良好氛围。

集团组织专家和有关人员编写了43个专业的101种培训教材,从今年2月展开了轰轰烈烈的全员大培训;天天比,班班赛,人人比学赶超,争创“工人先锋号”,使全港员工境界大提升,思想大升华,素质大提高,广大员工自觉把自己的命运和国家的命运、港口的命运紧紧地连在了一起,人人变要我干为我要干,变要我发展为我要发展,变要我奉献为我要奉献,全港上下迎战危机的自觉性和主动性空前高涨。

巨大的思想优势转化为抵御寒冬的竞争力。2008年集团全年创出集团级以上生产新纪录270多项次,其中有27项被评为全国生产新纪录。2009年,仅1月份就创出集团以上纪录26项次。集装箱“振超效率”第八次打破世界纪录,铁矿石“孙波效率”第九次打破世界纪录。

以人为本培育新机遇

面对瞬息万变的危机形势,青岛港集团坚持人是企业之本,把广大员工作为迎战危机的

基层声音

用心谈心

谈心看起来似乎很简单,也很容易,但要真正通过谈心交心,达到预期效果和目的,确实不是一件容易的事。

在基层,笔者时常听到一些这样的抱怨:现在的年轻人很有个性,你跟他谈心没讲几句,他倒有十句在等着你;也有职工反映个别领导谈话时官腔太浓没法交流;还有的干部认为基层生产这么忙,哪有闲工夫磨牙,对谈心敷衍了事,导致职工不愿交心。

记得有这样一则寓言故事:有个门上有一把铁锁,一根铁棍怎么用力敲打锁都

没有打开,这时一把小钥匙来到锁孔里一扭,只听“咔嚓”一声锁就开了。迷惑不解的铁棍问钥匙:“为什么我用了那么大力气都打不开?”钥匙说:“因为我懂得它的心。”这则寓言故事给我们以启示:谈心就要用心,对症下药。

我们常说,面对面的思想政治工作是心与心的碰撞,要想达到预期目的,领导干部必须花心思,倾听和理解职工群众的喜怒哀乐,知道职工在想什么、干什么。有时,班组职工并不要求解决多大的思想问题和

实际问题,只因某种压力想找领导谈谈,作为干部就应该耐心倾听他们的心声,热心为他们解惑,善解人意地做工作,这样既能将心比心讲道理,又能把情况、政策讲清,使职工在“无意”中接受教育,理顺情绪。

日常工作中,也有些矛盾和思想问题是由误解产生的,要清除这些误解,领导干部就应像朋友那样和职工进行心灵的沟通,在共同关心的问题上达成共识。

当然,在生活中不少思想问题是由实际问题引发的,而这类问题单靠讲道理难以解决。因此,谈心也须理论联系实际,如果确实遇到职工群众有困难,那就要想方设法给予帮助解决,解决不了及时上报,给职工一个满意的答复。

如果每一次谈心都能这样既热情关怀,又疏导说理,就能情通理达,真正把思想工作做细、做实、做活,收到最佳效果。(焦新荣)



今年春运期间,商丘火车站劳动服务公司“红帽子”服务队遵循“解决旅客困难,方便旅客进站”的服务理念,本着“旅客自愿”的原则,以老弱病残旅客、携带笨重行李的旅客为主要服务对象,提供质优价廉的有偿服务,实现了社会效益与经济效益双丰收。(翟东辉 摄)