

一家企业推行了干部绩效考核和职工薪点考核薪酬分配制度,引来部分职工不满,他们认为干部不比工人干活多,不应该多拿钱——

# 负责任的干部该不该多拿钱?

## 新闻事件

近日,中原油田采油二厂为了调动干部职工的工作积极性,依照建立工资与实际劳动成果挂钩,收入凭贡献大小确定竞争激励机制的工作目标,在全厂各基层单位相继推行了干部绩效考核和职工薪点考核薪酬分配制度。其中,干部绩效考核在突出本单位主体业务的同时,与油气产量、开发技术效果、单位整体效益紧密挂钩,实行风险管理,充分体现责任、能力、绩效和利益的统一;职工工资与实际劳动成果挂钩,建立“岗位靠竞争,收入凭贡献”的竞争激励机制,打破原来“干多干少一个样,干好干坏一个样”的管理模式,从而激发干部职工的工作积极性和创造性。这一制度刚一推出,有的职工就想不通,工人可以多劳多得,可是干部不比工人干活多,每个月在同等工作量下为啥可以多拿100元左右?

一时间,在厂工会网“班组职工维权在线”上,反对者和支持者各执一词相持不下。为消除职工的疑虑,厂里一方面印发了学习宣传材料,让干部工人全面了解分配制度改革的目的、意义,一方面采取座谈和走访形式认真听取部分单位的汇报,全面了解各基层单位薪点考核工作的进展实施情况,及时对有

关考核政策进行调整,以便于基层规范操作。该厂还加强对各基层单位考核过程的监督,做到职工群众参与监督和方案公开、过程公开、结果公开。随着分配制度改革宣传和实施,职工逐渐理解了考核的内涵,支持的声音也渐渐多了起来。基层行政干部陈川、李国顺等首先坐不住了,他们针对许多制约生产的重点、难点问题,如抽油机变速箱漏油、电泵井井口电缆易损等,组织活动联合攻关。全厂职工工作积极性被有效激发起来,干部作风和精神面貌焕然一新。

油藏经营管理四区出现了小站富余人员主动要求向大站流动,后勤班组个别人员要求向一线调动的景象。油藏经营管理七区115号计量站王水江等职工主动承担起原本不属于本单位的7台单体泵的日常维护和管理工作。

目前,许多计量站班组长为了薪点考核取得好成绩,自觉关心所管油水井的产量并主动对其变化“把脉问诊”,提出合理的生产参数、工作制度建议;组织站员对井组进行分

析,分析油井的产量、含水、液面变化,从对应的水井中找出存在问题,提出下一步措施。

网民“实话实说”在厂工会网“班组职工维权在线”中写道:“厂里开展绩效考核,刚开始我心里也不平衡。近日,我们单位宣读了几个干部责任追究的通报后,我释然了。领导干部承担的责任大,不论谁出了事,他都有责任。仅从这一点看,干部也远不如从前好当了。现在,尽管我认为咱们厂的绩效考核制度还有待完善,但从长远角度看,我还是对绩效考核投赞成票!” (赵则阳)

## 公平感从何而来?

### 编辑点评

“心理不平衡”,是文中企业职工对出台的薪酬管理办法不满的原因。大家潜意识中认为,干部出力少,只是坐坐办公室,也按“劳”分配,不公平。长期以来,在国有企业,季度奖、年终奖、加班补贴等的发放都是固定的,无论干好干坏一个样,表现好的与表现差的奖金没有区别。这样就造成了“大锅饭”,真正的绩

效考核名存实亡,表面上很公平,却造成了实质上的不公平。

绩效管理是通过绩效考核来确定员工的绩效等级,然后将其作为员工晋升、解雇、培训、奖励、惩罚、转岗等其他人力资源管理活动的参与依据。

由于将评估结果与利益结合起来,就使得绩效管理成为一个重要而敏感的话题。只有考虑到公平感这一因素才可真正扭转以往把绩效考核当成一种形式的局面,要让职工

从心里真正明白并认可其优越性。

公平感来源于整个过程的公正、公开的原则,程序上的公平和内容公平相统一。

要想真正发挥调动干部职工积极性的作用,绩效考核既不能成为向职工挥舞的“大棒”,也不应成为无原则“和稀泥”的好好先生。保持好公平性,让职工以平和的心态,主动、积极地参与到考核当中,才能在企业营造既和谐又积极向上的氛围。

(晓燕)

三峡大学借鉴质量管理体系编程

## 阳光校务全天候

本报讯(记者邵明强 通讯员李李佳)“称誉评定阳光化,管理人员收入公开化……”记者日前在湖北三峡大学了解到,该校校务管理全方位、全天候,接受教职员工的询问。

三峡大学现有21个学院,55个本科专业,32个硕士点,有教职员工近3000人。为了加强校务公开工作,该校建立起“党委统一领导、行政实施公开、纪委监督检查、工会组织协调、专门小组各负其责、职工群众主动参与”的领导体制和工作机制,依照“谁主管、谁负责”的原则和党风廉政建设责任制的要求,落实工作责任。

2007年,学校党委结合学校校务公开工作的实际,借鉴ISO9000标准的原理,在湖北高校中率先启动了编制《三峡大学校务公

开民主管理控制程序》的工作。该程序将学校应该适时公开的内容规范为14大类57项,科学地将校务公开的内容、形式、程序、组织领导及责任制度融入日常管理制度中,成为了学校党组织发挥政治核心作用和工会组织发挥桥梁纽带作用的重要载体。

同时,该校还定期将学校的公务接待费、处级以上干部的个人收入等十分敏感的问题在相关联席会上公开。通过这些平台,教职工不仅能对涉及到工作岗位聘任、经济利益调整等事项发表意见,提出建议,而且,对涉及学校内部管理、改革、稳定方面的重大决策、重要事项、人才引进方案、大额资金使用等情况进行有效监督,确保教职工合法权利得到保障。

绵阳车务段业务考试讲“实用”

## 职工上考场不“怯场”

本报讯(通讯员熊华 记者高柱)如何让职工对业务技能考试不再望而生畏?成都铁路局绵阳车务段推行的“实用式”试题让职工在轻松的同时提高业务能力。6月14日,厚坝车站值班员杨青林说:“考的都是平时干到的,现在大伙对考试再也不‘怯场发虚’了”。

业务考试既考职工水平,同时也考出题的水平。“题复杂了,让人云里雾里,越考越怕考;题简单了,让人心无压力,越考越不愿考”,该段教育科科长刘忠伟说,职工业务考试不是“考博士”、“考专家”,应该充分结合工作实际,让其考试简易、实用,做到难易适度、思辨为主,以考助学、全面探索,让职工不因怕考而厌学,因厌学而影响业务水平的提高。

据了解,在学习实践科学发展观活动

中,绵阳车务段在广泛征求职工意见的基础上,制订了《绵阳车务段业务考试办法》,对业务考试的复习、形式、题型、内容、奖惩等方面作了全面改进。在考前复习上,实行题海战术,提前下达各工种复习题,考试时出题就在其中,让职工面广面广;在考试内容上,必须结合职工本职岗位,如《站细》、《货细》等,不能出偏题、怪题,让考试内容更实用、实用;在考试题型上,以选择和判断为主,让参考职工结合所干、所学进行认真思考和辨别,考出真实水平。

实用型考试既全面地考察职工实际能力,也有效地解决不同年龄、文化层次职工共同考试的难题。过去,一些文化较低、岁数偏大的老职工最怕考试,但现在在这种“画钩”和“打叉”的方式却让他们不再犯难。

## 淄博张店区科学发展重实效

本报讯 家住山东省淄博市张店区兴西社区的73岁老党员崔兰贞,在该区开展的学习活动中,主动参与社区的联防工作,成为兴西社区的义务巡逻员。

张店区在学习实践活动中,积极探索提高活动实效的新举措,在全区开展了“科学发展我参与,我奉献、我受益”主题实践活动,增强了广大党员参与学习实践活动的自觉性、积极性和主动性,推动了学习实践活动深入开展。为强化党员参加学习实践活动的自觉性,他们在对村居书记、主任、两委委员、党员普遍轮训的基础上,采取“一带一”、“多帮

一”、“送学上门”、“邮寄促学”等形式,实现了党员的“全覆盖”学习。组织开展“科学发展观知万人答卷”活动,进一步提高了学习实践活动的知晓率。在6000余名农村无职党员中开展“设岗定责活动”,使每一名农村党员真正成为有岗、有责、有为的党员,在社区普遍建立楼宇党支部、楼道党小组,在中小学开展“党员教师先锋岗”活动,在企业开展“党员示范岗”活动,通过活动开展,激励党员立足岗位,无私奉献。目前,全区已完成实事项目587件,占第二批为民办实事的39%。(张秀霞)

## 政工信息

### 中铁十五局六公司 政治优势转化为竞争力

本报讯 在四川省达成铁路新线双段段施工的中国铁建中铁十五局六公司架桥队长王剑,突然收到喜讯,妻子临产,速回。领导和职工们都劝他回家。一边是临产的爱妻和将出生的宝宝,一边是将第一次试架的900T架桥机。在走与留的艰难抉择中,他选择了留下,他说,应该把该路的开通作为一项政治任务来完成。

在六公司,正是靠王剑这样一大批优秀员工,保证了达成铁路新线工程大动脉的顺利开通。董事长、总经理薛学勇说,作为中央企业,我们要把企业的政治优势转化为发展竞争力,把企业做大做强;还要承担政治责任以及更为广泛的社会责任。从内蒙古到天津港口,在这条近900公里的铁路运输线上,他们分片划分党支部和党小组,分岗开展了党员“创先争优”活动,每个车站都有党员,每个党员都是一个先锋模范。在项目建设中,针对施工过程中出现的“卡脖子”、“交钥匙”、“拦路虎”工程,党组织积极组织党员“立项研究”、“立志攻关”、“立项挖潜”活动,有效地发挥了党员的作用。项目成本管理中,党委全程参与项目成本事前测算,事中控制,事后分析评估和考核。(谭德虎 赵作建)

### 张家口宣化区 破“八股”树新风

本报讯 长期以来,被群众称为“八股调”的现象成为机关工作中一个久治难愈的“顽症”。对此,河北省张家口宣化区通过制定限制会议规模、控制讲话时间、改变行文文风,彻底破除机关“八股调”。

该区明确规定,能由部门、领导小组召开的会议以及各类联席会议,不以区委、政府名义召开;可开不可开的会议坚决不开,可以合并召开的会议尽量合并召开,区直部门召开全区性工作会议必须经过区委、区政府同意,且每年不得超过1次;对能采用电话或书面形式部署的工作,不开会部署,能一次性开会传达部署到基层的,要避免层层开会;除法定会议外,以区委和政府名义召开的全区性会议和区直部门召开的会议以及各类专题会议,会期都不超过半天。此外,他们还就清理规范达标表彰、简化各类考核、改进领导干部事务性活动与机关厉行节约等事项做出了规定。(陈晓东)

## 本期调研话题:青工引导教育“面对面”

### 中铁四局五公司对新员工少说教多讨论

# 80后理性“融入”

中铁四局五公司有80后员工900多人,占全公司员工总数的30%。对这些“自我中心、个性鲜明”的年轻人,如何准确把脉,让他们尽快融入集体,奉献才能?

该公司每年都进行岗前培训,内容涉及企业文化教育、新老员工“面对面”座谈、下发调查问卷等。用真心和关爱,有效解决了他们在施工企业工作条件困难、业余生活困难、找对象困难的问题,让“新生部落”在重点项目上大展身手。

### 生活中的“老三难”

每个周末,在中铁四局五公司九江总部上班的康宁,都能到30公里之外的昌九城际铁路工地和男友团聚,这得益于公司各级组织开展的关爱活动。

工作条件困难、业余生活困难、找对象困难这“老三难”,是施工企业的流动性决定的,在公司历次职代会上,反映异地工作职工生产生活的意见和提案占四分之一;在项目工地上,有的职工还通过书信、来访、致电等途径,向组织诉说他们的苦闷。

针对80后思维活跃,流动意识强,爱岗敬业思想不足的现状,五公司在做思想政治工作时,尽量减少了刻板灌输,增加自由讨论、座谈形式,通过讨论使敬业爱岗、踏实工作的意识越辩越明,越论越深入人心。

调查显示,这批80后员工,有的来自农村或不富裕的家庭,小小肩膀就承担着更多的责任和义务。他们身上有上一代吃苦耐劳的精神,也有新一代大胆创新的能力。他们投身铁路建设,努力工作,都在为改变自己的命运奋力拼搏。

为了解决80后新员工的“老三难”问题,公司党委在思想上加强引导的同时,在学历培训上大开绿灯,在业余生活上大力开展符合年轻人健康成长的文体活动,在找对象问题上牵线搭桥。给80后员工工作上打造干事创业的舞台,在生活上营造安心舒心的氛围,在两地分居和找对象问题上搭建广阔的平台。从根子上解决了他们的后顾之忧,使他们安心本职,在国家重点建设领域发挥着重要作用。

### 启蒙从“面对面”开始

从关心80后员工的思想,反映80后员工呼声,展示80后舞台的角度出发,公司团委对新员工通过发放调查问卷,召开座谈会,到80后员工工作和生活场所实地回访等形式,基本摸清了80后员工的相关情况,形成了专题调研报告和解决问题的意见和建议,引起了高度重视。并在全公司各级组织开展了“过来人和新员工面对面”活动,让80后的新员工不但找到了实现价值的答案,而且很快适应了施工企业流动性的工作、生活特点。

“大学时候的梦想就是早日走上合适的工作岗位,可来到铁路建设工地后有枯燥乏味之感;工地生活该如何度过?”“与格式化的大学生活不一样,现在既要面对快节奏的工作,又要为打发业余时间找方法,怎么应对?”

“宿舍里的同事来自五湖四海,年龄和个人爱好千差万别,我能和他们和谐相处吗?”带着这些问题,去年分配到公司30多个重点建设工地的100多名大中专毕业生,

在公司各级组织开展的“过来人和新员工面对面”活动中找到了答案。

“只要你们及时调整心态,把自己所学的知识和工地现场相结合,漂泊不定的建设工地生活同样有展示自己才华的舞台。”在该公司沈阳地铁项目部委开展的老员工“面对面”活动中,长沙铁道学院毕业的老员工张付林用激情讲述着自己的故事:“当时我来到建设工地,曾经和老人一起绑扎过钢筋,感觉梦想和期待的差别太大,如今我已经是项目上的总工程师,找到了学有所用的舞台。”

“过来人”的感悟使新员工激情飞扬。“活动开始前,我惊叹于老一辈铁路建设者的执著;而‘面对面’畅谈活动开展后,我则折服于他们勇于吃苦的精神和正确处理漂泊不定的铁路建设工作与安逸舒适的生活矛盾的能力。当梦想和现实相互依存,当艰难困苦催生希望,当生活发生改变,我想我

会想起他们所说的话和所做的事。”去年8月份毕业于兰州交通大学的王燕说。

“对新加盟的大中专毕业生进行岗前培训,开展‘学技带徒’和新老员工‘面对面’活动,可以引导新员工在工作和生活中少走弯路,成长成才,更加坚定他们的理想信念和精神追求。”公司董事长贾思增说。

### 成长路上打磨苦亦甜

2008年5月6日,随着换乘点最后一罐砼浇筑完毕,深圳地铁二号线2202标车站顺利实现封顶,这是该公司继红树湾站于去年底封顶后的又一战果。骄人业绩创造者的主体正是一群80后大学生员工。在五公司承建的30多个重点项目中,处处活跃着80后打磨成长的身影。

宜万铁路经理部总工程师孙文是80后,中专学历的他扎根基层,勤于钻研,从测量做起,成为公司测量大赛的状元,良好的工作态度和扎实的工作作风使他成为公司首位80后老总。这位小伙子,仅仅一年的时间就已崭露头角,现在负责该公司宜万铁路工地的技术工作,被同事称为“多面手”。

“学到过硬的技术才是自己的”。这是中铁四局五公司80后员工发自内心的感慨。公司党委想方设法激发年轻人的积极性和创造性,充分为年轻人创造条件,先放手培养,再放手使用。到项目部最艰苦的环境工作一段时间,熟悉工程情况后再次对口安排工作,是每个大学生必经的过程。现在,各部室的技术主管和项目总工程师,都由80后毕业的大学生担纲。(彭华)

## 创新思想政治工作专题调研

教育和能力培养,积极引进海外高层次人才和智力,用创新事业吸引和凝聚人才,在创新实践中识别和造就人才,培养一批德才兼备、国际一流的科技创新人才,更好地为我国科技创新贡献智慧和力量。

实现人的全面发展对国家的发展会带来哪些好处呢?最终的落脚点就是国民综合素质的提高,社会文明的不断进步。

落实科学的发展观需要全方位的创新,这包括了方方面面,从创新内容看,不仅局限于技术创新,还包括了理论创新、管理创新、体制创新、制度创新和发展模式创新。从创新主体看,不仅要求企业创新,政府机关、学校、事业单位、军队、社会团体都要创新。

从创新形式上看,不仅鼓励原始创新,还鼓励集成创新和引进消化吸收再创新,也就是鼓励学习型创新。特别是在我国许多方面还落后于发达国家的现实情况下,更应将学习型创新与原创新型创新相结合,在消化吸收的基础上进行创新,没有的要组织自主创新,提高创新效率,少走弯路。(刘小昶)

## 思想平台

# 以创新之道坚持科学发展

业核心竞争力不强,优秀拔尖人才还比较少,与推动经济社会又好又快发展、不断改善人民生活的迫切要求还不相适应。

坚持以科学发展观统领科技创新,以科技创新支撑科学发展是我国长期的战略选择。科技创新要紧紧抓住发展这个主题,进一步把握世界科技发展的大趋势,着力于制约我国经济社会发展与区域发展的重大瓶颈,以调整经济结构为主线,加快产业结构优化升级促进经济增长由主要依靠增加物质资源消耗向主要依靠科技进步和管理创新转变。通过大力普及科学技术,提高全民族科技素质,造就高素质的劳动者队伍,把解决关系人民群众切身利益的问题作为科技创新的重要内

容,统筹科技为我国经济社会协调发展、国家安全、人民健康幸福服务的作用,推动科技成果充分惠及广大人民群众,为我国经济社会的健康发展提供科技支撑。

加强国家科技决策机制和宏观协调机制建立健全,完善鼓励技术创新和科技成果产业化、提高装备制造业集成创新和国产化水平,选择一些带动产业转型升级和技术升级见效快的项目开展工作,争取尽快突破一批核心技术和关键共性技术,支撑产业振兴和经济长远发展。

着力建设宏大的创新型人才队伍。人才始终是科技创新的重要宝贵的资源。坚持以人为本,党管人才,德才兼备的人才观,构建竞争择优、公平公正、合理流动的体制体系,建立体现科技人才创新价值和兼顾公平的新酬体系,不断提高教育现代化水平,重视创新

重大关键技术。加快实施国家中长期科技发展规划纲要,特别是科技重大专项,积极发展对经济增长有重大带动作用的高新技术产业,提高装备制造业集成创新和国产化水平,选择一些带动产业转型升级和技术升级见效快的项目开展工作,争取尽快突破一批核心技术和关键共性技术,支撑产业振兴和经济长远发展。

努力建设宏大的创新型人才队伍。人才始终是科技创新的重要宝贵的资源。坚持以人为本,党管人才,德才兼备的人才观,构建竞争择优、公平公正、合理流动的体制体系,建立体现科技人才创新价值和兼顾公平的新酬体系,不断提高教育现代化水平,重视创新

