

思想政治工作一事一议

在一家企业召开的领导干部工作会上,获得业主和上级考核第一名的单位,并没有像以往一样受到青睐和表扬,反而遭到了点名批评——

得第一为何受批评?

■ 新闻事件

9月21日,在中国中铁四局五公司召开的领导干部会上,参与石家庄到武汉铁路客运专线建设的项目部在材料中汇报,在全线夺取了6个第一名,会场传出赞赏、钦佩的欢呼声。没想到,公司总经理刘勃却冷不丁向项目部负责人泼了一盆凉水:你们这个第一名只是一种短期利益行为,根本不符科学发观,不仅不能受到公司表扬,还要点名批评。

现场顿时鸦雀无声,与会人员百思不得其解:为啥项目部夺取了多个第一名还遭遇点名批评?

原来该项目开工前只注重了路基和涵渠节点工期拿名次,却造成桥墩施工滞后,桥梁架设受阻、架桥机不得不花费6天时间、40多万元的调头费用。

2008年10月该项目刚进点的时候,为加快建设进度,石武指挥部出台了一系列节点工期的奖罚措施,尤其是对夺取第一名的项目部党政领导给予重奖,这项制度极大地调动了项目领导加快工程进度的积极性,一连串的“第一”由此诞生,创造了人人皆知的“石武速度”。

但是在施工过程中只顾争第一,却不同程度出现了科学统筹不到位,导致计划落空

的尴尬局面。工作会结束后,五公司又召开了项目书记专业工作会,专门将“争第一该不该批评”的讨论议题摆到了桌面上。经过一番激烈讨论后,大家对争第一有了正确的理解——如果为了个人或少部分人的利益,不顾大投入而去争取这个第一名,就不符合大多数人的利益,宁可不要争取;如果是为了工程建设的安全质量与企业的效益而去努力争取第一,则是一种利企利己的行为,应该给与重奖。

公司董事长、党委书记贾恩增认为,批评

的目的是为了更好地改进项目部工作,因为项目部是施工企业的利润中心。这次换批是对项目管理情况进行目标管理的评价,项目管理跟不上形势的发展,光得那些荣誉有什么用,如果只是一味的表扬,造成前期轰轰烈烈,后期安全质量、经济效益、人才培养等一事无成的现状,与企业科学发展观是有悖的,不利于企业的跨越发展,表扬多了也未必就是好事。

讨论中,大家反省,项目管理往往容易在我们精神劲头松懈,自满情绪极度膨胀

的时候出现问题,此时给予点名批评有助于敲响警钟,为企业获得更大的利润提供坚实的保障。

参与会议的代表回到工地后,将公司领导在会上点名批评的事实传达到每一位员工,局指挥部也按照员工的建议,调整了评比办法,一举攻克了由于前期统筹不科学带来的架桥受阻、科学存梁、成本管理等难题,受到业主高度好评。10月30日,石武客专工程建设迎来了19个局级单位、5个监理公司和设计单位的大型现场观摩。(彭华)

让“标尺”更科学

■ 编辑点评

“勇争第一”本该是各级领导干部追求的“政绩”,可是文中企业的“第一”却被更科学的标尺挡在了表扬之外。

政绩观是干部对政绩所持的态度,即为谁创造政绩、创造怎样的政绩、如何创造政绩、如何评价政绩。实际工作中,有些人“不怕群众不满意,就怕领导不注意”,提一些脱离实际的高指标,搞一些得不偿失的“政绩”。这

样的“政绩”,最终只能成为“政疾”。

只有把上级的指示精神同本企业的实际结合起来,把需要和可能结合起来,把开拓进取和求真务实结合起来,把工作热情和科学态度结合起来,才能科学地、创造性地开展工作,也才能取得真正的政绩。

用什么样的机制考核政绩,用什么样的标准衡量政绩,决定了干部会用什么样的态度来对待和落实政绩。因此,贯彻落实科学发展观,还要改进政绩评价和考核办法,建立科学的干部政绩考核体系,教育引导干部树立正确的政绩观。

无论在什么地方,处在什么发展阶段,追求“政绩”都必须因地制宜,量力而行,检验“政绩”的标尺也应该是科学的。

急功近利,有时能产生“立竿见影”的效果,却牺牲了长远和根本利益。杀鸡取卵、竭泽而渔,表面上“成绩”很大,实际上却留下一屁股令后人诟病的“烂账”。

前一阵,网友曾把好大喜功的虚假政绩称为“瞎折腾”。文中企业的实践证明,无论是二级政府,还是一家企业,还是应该老老实实做事,不折腾的好。(晓燕)

■ 政工信息

南平电业局

面谈“谈”出好绩效

本报讯(记者吴锋思 通讯员陈书忠)11月16日上午,福建省南平电业局营销部兼职驾驶员康开通毫无怨言地在《南平电业局绩效面谈反馈单》上签下了自己的名字,并心甘情愿地向财务部上缴了1400元的考核款。

原来,7月30日,该局营销部兼职驾驶员康开通在没有认真做好出车前的检查准备工作的形势下,驾驶闽H05021车出行,在行驶途中,车辆出现故障后其盲目继续行驶,致使车辆机械损坏,造成经济损失约7000元。该局对康开通作出了罚款1400元的决定,并在月度考核通报上向全局公布。根据规定,由该局党委书记张作松召集被考核人康开通进行了面谈。康开通对被考核一事提出了申诉,张作松根据康开通的申诉意见责成有关部门进行再核实。经过各相关部门研究商讨后,认为车辆交驾驶员时为正常状态,未存在检修不到位,本次事故责任应由驾驶员康开通负全责。据了解,今年,南平电业局特制定了《南平电业局绩效分析与沟通制度》。该制度主要采取召集被考核员工绩效面谈的形式,以意见反馈单为载体,做好绩效沟通辅导,加强领导与员工的沟通,沟通上级与下级、部门与部门之间绩效分析、沟通渠道和被考核员工的申诉渠道,提高考核的有效性、针对性,奖优罚劣。

北京首华公司

荣获“全国形象文化建设十强”

本报讯 近日,在中国文化管理学会组织召开的“中国首届十大企业文化理论和实践双成果发布会”上,北京首华公司荣获“全国形象文化建设十强”荣誉称号。

为了增强企业凝聚力,提高员工素质,促进不断进步,北京首华公司从2004年起,开展了“内外形象、外塑形象”的企业文化建设,经过“宣传研讨、咨询设计、培训教育、试点应用、整体实施”五个阶段的工作,初步建立了企业文化体系,提升了企业的理念,统一了企业的标识,规范了员工的言行,促进了企业的不断发展和进步。公司积极履行企业的社会责任,先后获得“中国建筑企业500强技术创新先进企业”、“中国优秀企业(公众)形象十佳单位”、“北京高校大学生最满意的诚信招聘雇主”等多项荣誉称号。(马秋生)



自11月10日凌晨以来,宁夏境内出现持续降雪天气,部分地区积雪厚度达到50厘米,严重影响了当地群众的生产生活。在冰雪灾害面前,宁夏消防总队官兵积极奋战在抗击冰雪第一线。目前,全区消防部队共接警出动61次,出动救援消防官兵510多人次,成功救出被困群众8人,抢救财产价值达46万余元。新华社记者刘泉龙摄

本期调研话题:如何激发职工活力

新乡机务段开展立体化宣讲

“求职体验”点燃岗位激情

作为运输第一线的新乡机务段,注重在与职工互动交流的宣讲中、跟班作业的教育中、活动融入的感受中,真真正正地彰显出岗位的神圣。

为确保一线职工的疑难问题得到及时解答,该段建立了党委书记、段长全面负责,其他班子成员包保一线的宣讲推进机制,制定了《段领导班子成员宣讲包保车间、班组分工表》等5项措施,要求做到四个准确把握:准确把握宣讲报告的重点内容、准确把握段当前的严峻形势、准确把握包保车间、部门的主要问题、准确把握职工的心理需求。

为了让爱岗敬业深入人心,该段班子成员利用你问我答“互动式”宣讲方法,深入包保部门、班组进行宣讲,和职工进行“零距离”交流。中层干部对分析出的关键人员,采取吃“小灶”、“一对一”包保的形式,一个不漏地宣讲,讲清当前形势、讲清岗位责任。同时,抽出16名优秀宣讲骨干组成巡回宣讲团,先后深入到月山、长治、安泽等车间、部门巡回宣讲。仅8月份以来,宣讲团共宣讲21场,参加436人次。

立体化宣讲彰显岗位神圣

该段采取分层包保重点讲、骨干带动培

训讲、特色活动引导讲的“立体化”宣讲方

法,在与职工互动交流的宣讲中、跟班作业的教育中、活动融入的感受中,真真正正地彰显出岗位的神圣。

为确保一线职工的疑难问题得到及时

解答,该段建立了党委书记、段长全面负

责,其他班子成员包保一线的宣讲推进机

制,制定了《段领导班子成员宣讲包保车

间、班组分工表》等5项措施,要求做到四

个准确把握:准确把握宣讲报告的重点内

容、准确把握段当前的严峻形势、准确把

握包保车间、部门的主要问题、准确把

握职工的心理需求。

为了让爱岗敬业深入人心,该段班子

成员利用你问我答“互动式”宣讲方法,

深入包保部门、班组进行宣讲,和职工进

行“零距离”交流。中层干部对分析出的关

键人员,采取吃“小灶”、“一对一”包保的

形式,一个不漏地宣讲,讲清当前形势、讲

清岗位责任。同时,抽出16名优秀宣讲干

骨干组成巡回宣讲团,先后深入到月山、

长治、安泽等车间、部门巡回宣讲。仅8月

份以来,宣讲团共宣讲21场,参加436人

次。

为了让爱岗敬业深入人心,该段班子

成员利用你问我答“互动式”宣讲方法,

深入包保部门、班组进行宣讲,和职工进

行“零距离”交流。中层干部对分析出的关

键人员,采取吃“小灶”、“一对一”包保的

形式,一个不漏地宣讲,讲清当前形势、讲

清岗位责任。同时,抽出16名优秀宣讲干

骨干组成巡回宣讲团,先后深入到月山、

长治、安泽等车间、部门巡回宣讲。仅8月

份以来,宣讲团共宣讲21场,参加436人

次。

为了让爱岗敬业深入人心,该段班子

成员利用你问我答“互动式”宣讲方法,

深入包保部门、班组进行宣讲,和职工进

行“零距离”交流。中层干部对分析出的关

键人员,采取吃“小灶”、“一对一”包保的

形式,一个不漏地宣讲,讲清当前形势、讲

清岗位责任。同时,抽出16名优秀宣讲干

骨干组成巡回宣讲团,先后深入到月山、

长治、安泽等车间、部门巡回宣讲。仅8月

份以来,宣讲团共宣讲21场,参加436人

次。

为了让爱岗敬业深入人心,该段班子

成员利用你问我答“互动式”宣讲方法,

深入包保部门、班组进行宣讲,和职工进

行“零距离”交流。中层干部对分析出的关

键人员,采取吃“小灶”、“一对一”包保的

形式,一个不漏地宣讲,讲清当前形势、讲

清岗位责任。同时,抽出16名优秀宣讲干

骨干组成巡回宣讲团,先后深入到月山、

长治、安泽等车间、部门巡回宣讲。仅8月

份以来,宣讲团共宣讲21场,参加436人

次。

为了让爱岗敬业深入人心,该段班子

成员利用你问我答“互动式”宣讲方法,

深入包保部门、班组进行宣讲,和职工进

行“零距离”交流。中层干部对分析出的关

键人员,采取吃“小灶”、“一对一”包保的

形式,一个不漏地宣讲,讲清当前形势、讲

清岗位责任。同时,抽出16名优秀宣讲干

骨干组成巡回宣讲团,先后深入到月山、

长治、安泽等车间、部门巡回宣讲。仅8月

份以来,宣讲团共宣讲21场,参加436人

次。

为了让爱岗敬业深入人心,该段班子

成员利用你问我答“互动式”宣讲方法,

深入包保部门、班组进行宣讲,和职工进

行“零距离”交流。中层干部对分析出的关

键人员,采取吃“小灶”、“一对一”包保的

形式,一个不漏地宣讲,讲清当前形势、讲

清岗位责任。同时,抽出16名优秀宣讲干

骨干组成巡回宣讲团,先后深入到月山、

长治、安泽等车间、部门巡回宣讲。仅8月

份以来,宣讲团共宣讲21场,参加436人

次。

为了让爱岗敬业深入人心,该段班子

成员利用你问我答“互动式”宣讲方法,

深入包保部门、班组进行宣讲,和职工进

行“零距离”交流。中层干部对分析出的关

键人员,采取吃“小灶”、“一对一”包保的

形式,一个不漏地宣讲,讲清当前形势、讲

清岗位责任。同时,抽出16名优秀宣讲干

骨干组成巡回宣讲团,先后深入到月山、

长治、安泽等车间、部门巡回宣讲。仅8月

</