

## 思想政治工作一事一议

一家企业宣布进行战略性优化调整,通过资本运营和战略合作,尽快实现产业结构升级和产业转型。一时间,各种猜测、议论不绝于耳,小道消息满天飞——

# 企业转型如何为职工思想减负?

## ■新闻事件

今年初,在山东肥城矿业集团召开的2010年工作会议上,集团公司宣布:今年要结合矿区实际,实施“重点发展煤业,调整优化非煤”重大战略方针。电厂一季度完成资产评估,上半年关停4个,下个冬季供暖季开始之前全部关停并完成资产转让。

一石激起千层浪,该决定在集团电力公司职工中引起了强烈震动。肥矿集团共有8个矸石热电厂和低热值燃料电厂,其中电力公司管辖4个矸石热电厂。“电厂关停后,像咱们这些国企身份职工、大集体职工,特别是年龄较大的职工,以及女职工会往哪里分?”杨庄电厂干部职工纷纷议论起来。

“电厂停运后,员工会不会放假?放假期间工资待遇是否会减少?假如分流,两地分居问题,特别是孩子上学,老人照料等问题怎么解决?”杨庄电厂职工,尤其是女职工个个忧心忡忡。

一时间,各种猜测、议论不绝于耳,小道消息满天飞。思想是行动的先导,思想一乱,行动必然混乱。面对职工中出现的纪律松弛、着装不整、干劲锐减、活力不足等问题,公司领导坐不住了。

“越是困难时期,特殊时期,越要重视加强思想政治工作。”为尽快把干部职工的思想统一到集团公司、电力公司的战略部署上来,

电力公司党委立即组织政工部门分组深入各电厂调查研究,并通过召开政工例会、思想调研汇报会、理论下基层宣讲等形式,及时准确地向干部职工宣传、解释集团公司领导的讲话精神。指出,在全国进入转变经济发展方式,调整产业结构,提高经济发展质量和效益的大背景下,逐步淘汰机组小、效率低的煤矿坑口电厂,既是大势所趋,形势所迫,也是推进企业转型升级的客观要求。

电厂关停后,部分员工可能会分流到其他单位工作,给生活带来一些不便,但从长远

角度来看,对大家却是一个利好消息。因为转方式、调结构,“阵痛”是暂时的,利益却是长久的,特别是在节能减排任务艰巨,电量指标严重受限的情况下,企业不消灭亏损,亏损就会消灭企业。公司领导和政工人员还重点向干部职工讲明这样一个道理:转方式、调结构是一个漫长过程,不可能一蹴而就。

根据集团公司精神,今年电力公司仍将“按兵不动”,一旦下个供暖季到来新的运行方式不能适应时,电厂还要重新启动。所以,广大职工不必想三想四,更不要“惊慌失措”。

要相信即使电厂全部关闭,集团公司对公司干部职工也是会作出合理安排的。

经过深入细致的思想政治工作和大张旗鼓的宣传教育,干部职工的思想很快稳定下来。目前,全公司上下正以“在岗一分钟,干好六十秒”的精神状态,集中精力、聚精会神地抓安全生产、春季检修、线路保养和设备维护等重点工作,决心以安全稳定的实际行动,支持集团公司完成转变经济发展方式的这一重大变革任务,为推进企业转型升级做出积极贡献。

(石长荣)

## 危难之处显身手

## ■编辑点评

能保障企业的顺利发展。

此时的思想政治工作必须面对现实,设法突破逆反心理的束缚,增强实效性。坚持团结、稳定、鼓劲的方针,贴近群众、贴近实际,贴近生活,针对群众关注的热点、难点、疑点问题,正面引导,释惑解疑,平衡心理,理顺情绪。

当重大改革措施出台前,特别是涉及员工切身利益的时候,应以高度的责任心,抢先一步做好思想政治工作。把思想发动、宣传教育纳入转制方案,找准思想政治工作的重点,摸准职工的心理承受能力,把握准职工的思想脉络,有针对性地做好思想政治工作,就

变动中,职工们对企业的浓厚感情,会突然变成某种冲动的情绪。而且这种情绪会形成集合,寻找一种爆发的形式。这种特殊状态的思想政治工作,关键问题是面对矛盾,解决矛盾。只有主动出击,理直气壮地做工作,才能掌握主动权。

危难之处显身手。文中企业的尝试表明,新时期,思想政治工作不是可有可无,而是不可或缺。有效地运用思想政治工作,把希望、把信心播种到职工的心坎里,就能激发起他们对改革的热情、理解、参与、支持,同时增强他们对改革的心理承受能力和对社会的适应能力,求得新的生存和发展空间。

(晓燕)



3月16日,广西柳城县启动2010年全民读书活动,将围绕“阅读·发展·和谐”主题开展包括送书下乡、书画摄影作品展示等系列活动,力争在全县形成“爱读书、多读书、读好书”的社会文明风尚。

新华社发(赖柳生 摄)

## 本期调研话题:干部队伍建设制度创新

### 威海开发区变“人选人”为“制度选人”

# 好风气锻就硬队伍

## □本报记者 杨明清

近年来,威海经济技术开发区始终把干部队伍建设作为推动区域发展的首要任务来抓,坚持以人为本,推动制度创新,切实建立起靠制度管人管事的体制机制,树立想干事、能干事、干成事、不出事的正确导向,形成了“敬业快乐,奉献高尚,敢于负责、迎难而上,只争朝夕、勇创一流”的良好风气,有力地推动了全区经济社会全面协调快速发展。

## 创新干部选拔任用机制

选人用人问题事关事业成败、人心向背。推动经济社会又好又快发展,关键要选拔培养一批德才兼备、群众公认、实绩突出的干部队伍。为此,威海经济技术开发区从干部人事制度改革入手,积极探索干部选拔任用新机制,贯彻三大原则,建立三项制度,推进三个转变,努力提高选人用人公信度。

贯彻三大原则。一是贯彻党管干部和民主集中制原则。每次干部选拔都由工委集

发展的中坚力量。

## 完善目标考核管理机制

解决干部干与不干、干多干少、干好干坏问题,光靠思想工作和干部自身觉悟不行,必须建立一套行之有效的考核监督管理体系,以目标考核提高工作绩效。

在继承传统的部门考核办法基础上,通过不断创新,逐步形成了“工委考核部门、部门考核科室和个人,每月小考,半年大考,全区通报,严格奖惩”的科学化、制度化、规范化工作目标责任制考核管理制度。考核内容既突出重点和创新性工作,又兼顾日常职责任务和信访稳定、党风廉政建设、精神文明建设等全面工作;不仅考核工作任务完成情况,还要考核值班、挂牌上岗、作息纪律、“禁酒令”等机关工作纪律执行情况。目标任务层层分解细化,使每个部门、每个科室、每名工作人员都有定量、定性、定时要求,临时性工作和创新工作实行加分奖励,工作干得越

越大越给予精神和物质上的重奖,得到提拔重用的机会就越多,从而充分调动了广大干部职工的工作积极性、主动性和创造性。

严把考核关口,狠抓工作任务落实,成立了直属工委管委的工作目标责任制考核管理办公室,变部门多头考核为考核办公室集中统一考核,严肃考核纪律,严格考核程序,每月定期考核,考核结果全区张榜公示,实行加分奖励听证制度,对承担工委管委中心工作,完成急难险重任务、关键时刻表现及创新工作突出的,严格按照“申请-听证-公示-考核委员会认定”程序加分奖励,保证了考核结果客观公正,真实反映各部门和个人的工作成绩。

将考核结果作为部门综合等级评价、干部选拔任用、评先选优、培养教育、管理监督和纪律约束的重要依据,严格执行,严格兑现干部任期经济责任审计项目46个,收缴入库违规资金64万元;查办违纪案24件,处理违纪党员27人,落实行政效能责任追究9人。

## 创新思想政治工作专题调研

勇气,去做任何为实现愿景所必须做的事。事实上,共同愿景往往能培养出人们勇于承担风险和不断尝试的创新精神。而职工在这种不断创新、开拓的过程中,会更加充分地体会到生命的意义,体会到人生的价值。

要让职工在企业更多地体会到劳动者的尊严,必须让职工在工作中不断提升自我,这就需要把企业办成学习型企业。学习的真正目的是拓展创造力。学习型企业应该是一个具有持续创新能力、能够不断创造未来的企业。它就像具有生命的有机体一样,能在内部建立起完善的学习机制,将员工与工作持续地结合起来,使企业在个人、工作团队及整个系统的三个层次上得到共同发展,不断提升生命力,不断创造未来。学习型企业就是通过培养弥漫于企业的学习气氛,充分发挥员工的创造性思维能力,建立起一种符合人性的、有持续发展的企业。在这样的企业中,职工不仅会仅仅把工作看成一种为了养家糊口而不得不做的事,而更多地将工作与自我的提升联系起来,在全身心投入的工作中,体验生命的尊严与自身的价值。

(高林 李惠民)

## ■思想平台

# 让职工更多地体会到尊严

尊严,必须引导职工正确认识国家、企业和个人的利益关系,在为国家、为企业奉献智慧和力量的过程中,体验自身价值的升华。在市场经济条件下,国企职工的价值观念不断发生变化。在承认职工价值观念多元化的前提下,企业有责任引导职工充分认识到:国企肩负着为国有资产增值和为国家上缴利税的神圣使命;有了企业的发展,才有职工个人的成长和利益。要坚持企业目标和社会目标、职工个人价值和企业整体价值相一致的原则,正确处理好国家、企业和个人三者利益关系,正确处理好眼前利益和长远利益的关系。国企要通过思想政治工作,使职工在改造客观世界、创造巨大财富的同时,自觉地改造自己的主

观思想,认识到自己是企业的主人,自己的命运、企业的命运和国家的命运休戚相关,认识到改革开放的艰巨性和企业所面临的发展形势的严峻性,牢固树立起为国家的发展和企业的发展而艰苦奋斗的爱国主义精神和集体主义观念,在这种为国家、为企业奉献智慧和力量的过程中,体验自身价值的升华。

要让职工在企业更多地体会到劳动者的尊严,必须培育起优秀的企业文化、企业精神,以企业的共同愿景激励、感召职工,使职工以在企业工作为荣。世界上许多知名企业都十分重视企业精神的培养。在日本松下公司发展壮大过程中,松下幸之助提出的著名的“松下精神”——产业报国、公明正大、和亲



安徽亳州市供电公司双沟供电所,经常为客户义务讲解如何辨别劣质家用电器,图为该所职工张德志为客户讲解如何识别劣质插座。

赵建业 李芳 摄

# 宁夏非领导层公务员将从下级机关公开遴选

据新华社电 (记者曹健)《宁夏回族自治区公务员公开遴选办法(试行)》日前出台。除部分特殊职位外,自治区机关补充正科级以下(含正科级)职务层次、地市级机关补充主任科员以下(含主任科员)非领导职务层公务员,一般应从下级机关采取公开遴选的办法考选。

据了解,以往自治区级、市级机关公务员中不少从高校直接招录,这些公务员往往对基层情况不甚了解,导致一些工作计划、工作指导等脱离基层实际,影响到基层工作的正常开展。

据自治区党委组织部介绍,公开遴选公务员是为了优化公务员队伍结构,建立健全从基层一线培养选拔公务员的机制。参加公开遴选的公务员,应具备下列资格条件:具有良好的政治、业务素质,工作能力强,实绩突

出;在下级机关工作满2年以上,历年公务员年度考核均为称职及以上等次;参加自治区机关公开遴选的,应当具有大学本科以上文化程度;参加地市级机关公开遴选的,应当具有大学专科以上文化程度;年龄不超过40周岁等。

公开遴选,由自治区公务员主管部门根据市级以上机关工作需要和下级机关公务员队伍的实际情况,定期统一组织。报名采取组织推荐或者个人自荐等方式进行。公开遴选,将坚持德才兼备、以德为先,坚持民主、公开、竞争、择优,采取考试与考察相结合的方式进行。

此外,自治区机关之间、市级机关之间符合条件的公务员,可按规定程序报公务员主管部审批后办理转任手续,可以纳入遴选范围。