

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个矸石热电厂和低温热燃料电厂,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,员工会不会放长假?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?”国庄电厂职工,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散、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,

■政工信息

步长集团“共铸中国心”让西部共享阳光

本报讯(记者尹晓燕)公益时报、北京市红十字会和步长集团日前在京宣布,2010年再次向“共铸中国心”基金捐助善款1亿元,用于西部地区卫生健康关爱。这也是步长集团第三次启动“共铸中国心”大型公益活动,累计捐款达3亿元。

据了解,西部地区居民由于受医疗水平、环境、生活习惯等诸多因素的影响,心脑血管疾病更为高发,影响更加严重。步长集团联合全国优秀医务工作者于2008年5月16日共同倡导发起的大型公益活动——“共铸中国心”,旨在关爱西部贫困地区心脑血管患者,活动内容包括:调研培训、义诊巡诊、救助救治、健康宣传、环保人文和爱心捐赠等,并通过这些行动帮助提高当地县医院、乡镇卫生院的医疗水平,降低当地心脑血管疾病发生率,增强防治疾病的医疗常识,救治贫困家庭(先心病、脑出血等)摆脱重大疾病的困扰等等。同时还希望通过这些行动逐步达成与西部地区共建合作互相学习的长效机制,全心全意为当地群众的医疗健康服务。

徐工集团建10所希望小学300万元“温暖2010”

本报讯“温暖2010”徐工希望小学捐建启动仪式,日前在徐州市贾汪区汴塘镇半楼小学举行。徐工集团向江苏省希望工程捐赠300万元,援建10所希望小学,这是该省实施希望工程以来接受的最大一笔希望小学建设捐款。

2009年,徐工集团在成立20周年之际,宣布斥资660万元开展“十百千万”爱心公益活动,捐建徐工希望小学是“十百千万”爱心公益活动的重要组成部分。此次徐工集团一次性投入300万元用于希望小学建设,其中7所希望小学建在徐州,另外3所将建在省外贫困地区。据了解,10所学校捐建完成后,累计将有数千名孩子进入徐工希望小学就读。多年来,徐工集团在自身发展壮大的同时,全力以赴反哺社会,践行“满足超越需求,致力社会进步”的企业宗旨。2008年,徐工集团荣获“江苏省慈善工作先进集体”称号,并被民政部授予“中华慈善奖”,公司董事长、党委书记王民当选徐州市慈善总会副会长。2009年徐工集团被中华慈善总会授予“中华慈善突出贡献企业奖”。(刘刚)

温家宝总理在今年的政府工作报告中第一次明确提出,“让人民生活得更加幸福、更有尊严。”总理的“尊严论”打动了很多人。具体到每一家企业,尤其是每一家国企,如何让我们的职工在企业里更多地体会到劳动者的尊严,这是我们不得不思考的问题。

要让职工在企业更多地体会到劳动者的尊严,必须突出以人为本的管理,所谓人本管理,强调企业是由不同岗位的员工组成的集体,办企业必须依靠全体员工的智慧和力量,时刻把调动全体员工的积极性放在主导地位。它强调办企业是为了满足人类不断增长的需求,同时也要不断提高员工的工作质量和生活质量。“把自主性作为每个人的人性本能,在此基础上凝聚起亲密无间、相互依赖的人际关系组织,就是尊重人性的组织。”人本管理说到底就是一种以人为中心的管理,它涉及情感管理、民主管理、自主管理、人才管理和文化管理等方面。具体到国企,以职代会、厂务公开等制度,保障职工的主人翁地位,是人本管理的根本。

要让职工在企业更多地体会到劳动者的

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”。

危难之处显身手

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,真正做到思想政治工作与经济工作同部署、同落实。

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)

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,关键问题是如何面对矛盾,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,就能焕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

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”

好风气锻造就硬队伍

□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权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力。

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体

研究制定方案,严格选拔标准,规范选拔程序,统一组织选拔,工委班子成员无记名集体票决,做到了科学选拔、民主用人。二是贯彻德才兼备和群众公认原则。把尊重民意和不简单以票取人有机结合起来,创新推行“四推两考一认定”选人方法,从根本上杜绝任人唯亲等用人不正之风。三是贯彻公开、平等、竞争、择优原则。坚持干部选拔任用信息公开,第一时间公布竞争职位、任职条件、选任程序和选任方法,按程序公示考评成绩、考察对象、考察时间和考察地点,扩大参与人员的比例和范围,确保党员群众的知情权、参与权。

通过扎实推进干部选拔任用改革创新,加快干部选拔任用工作科学化、民主化、制度化进程,努力实现三个转变,即由封闭式“内部操作”向公开化“阳光操作”转变,由“人选人”向“制度选人”转变,由“人情标准”向“德才标准”转变,真正让想干事的有机会,会干事的有舞台,干成事的有地位。2006年以来,全区共有134人次通过竞争上岗担任了副科级以上职位,成为推动开发区快速

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 and 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“管委考核部门,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,工作干得多得分越高,得分越高表明贡献越大,贡献

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

此外,自治区机关之间、市级机关之间符合公务员转任条件者,可按规定的程序报公务员主管部门审批后办理转任手续,可以不纳入遴选范围。

■基层声音

与员工谈心要及时

顾锦龙

近日,一位企业的书记下基层调研时问一名即将退休的老职工:“你现在最大的愿望是什么?”不料老职工说:“希望企业领导能找我谈一次心。”听到这件事,开始吃了一惊,可静下心来想一想,近年来,谈心活动在有的企业确有被冷落的倾向:上下级之间的交流很少,似乎只有等出了“问题”,才会有领导找你谈一谈,造成一些员工的思想和心态的疙瘩难以解开,影响正常工作和安全生产的顺利进行。

改革创新企业思想政治工作,并不意味着丢弃在管用的老方法。一直以来,谈心作为开展经常性思想工作的重要形式,在稳定员工思想、促进企业基层建设过程中发挥了不可替代的作用。有员工说,有时几句贴心的话,比一堂刻板的教育课还管用。那么,为什么谈心在一些企业基层受到冷落?

一是有的单位过分注重借助物质利益激发员工的工作热情,却忽视了精神动力的作用。殊不知,面对挫折或心理压力,比如,技能晋级慢引起的低落,转为岗位难度较大,即将退休带来的忧虑,以及处理人际关系的苦恼等,都是用物质手段难以解决,需要通过个别谈心来进行疏导和帮助的。

二是有的员工认为,平时思想教育没少搞,啥道理都讲得很明白了,没必要再一对一地谈心交心。教育抓共性,谈心重个性。谈心主要针对个体话题,而且不受时间场地限制,可以随时随地进行,把不良情绪释放于平时,把思想疙瘩化解于初始。实际上,谈心还可以保护个人隐私,利于赢得员工的信任。

三是有的员工认为,该有的制度都有了,犯了哪条就按哪条处理。其实,除了靠制度管理人,我们还应看到感情的力量,它是无言的道理,无声的命令。有人说,人与人之间的距离是心,人与人难的是交心,最能解决问题的还是交心。只有把心理距离拉近,员工才会掏出心窝子,才能为企业发展提出“金点子”。一个单位,人与人之间的感情疏远了,责任也就容易分散。相反,经常谈心交心,消除隔阂,增进感情,催生的就是向心力和凝聚力。

情感的交流从来都是双向的。谈心是心与心的交流、情与情的交融。谈心双方贵在互相尊重,把“真诚”和“平等”摆在首位。只有这样,双方才能将心比心、以心换心,实现真诚、平等的交流,从而达到谈心的目的。

下形成了你追我赶、拼搏赶超的生动局面。

强化干部监督约束机制

确保权力正确行使,必须让权力在阳光下运行,建立健全决策权、执行权、监督权既相互制约又相互协调的权力运行机制。

严格执行民主集中制。对事关全局的干部任用、土地出让、财政支出等重大问题,均需经工委会议全体班子成员集体讨论形成会议决定,实行科学决策、民主决策、依法决策,坚决防止因个人说了算而导致决策失误,产生严重不良影响,做到阳光用权、阳光用人、阳光用地、阳光用钱。

建立健全财政监管体系。对镇、办事处实行“核定收支基数、增收分成固定、一定三年不变”的财政体制,合理确定镇、办事处征管范围和刚性支出基数,充分调动镇、办事处增收积极性。加大国有资产运作力度,实行公开招租拍卖,冠名出让等方式盘活国有资产,确保国有资产收益最大化。

强化干部责任追究制度。按照有权必有责、用权受监督、违法要追究的权责一致原则,全面推行以部门首长问责、干部责任追究,主要领导经济责任审计和党风廉政建设承诺为主要内容的干部责任体系建设,加大机关纪律监督检查力度,进一步强化干部的法制意识、责任意识和纪律意识,提高工委管委的执行力和公信力。近三年,共完成领导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;查办违纪案件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)



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,因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

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润的神圣使命;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的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

一致、力争向上、礼节谦让、顺应同化、感谢报恩——起到了十分重要的作用。在我国,不少知名国企的企业精神是我国传统文化理念、科学社会主义精神和西方现代产业文明相激相荡、相互融合后所产生的,能够在最大程度上挖掘人的潜能和智慧,催人上进,最大限度地激发职工的积极性和创造性。同时,要建立起企业与职工的共同愿景,激发职工情感的升华。共同愿景是企业成员内心的共同愿望和远大目标,它为企业职工共同关切和认同,具有强大的感召力,能创造出众人一体的感觉,使员工内心有一种归属感,一种归属于一项重要的任务、事业的使命感,并将这种感觉深植于企业的全部活动中。员工在追求愿景的过程中,会产生一种强大的