

思想政治工作一事一议

一名矿工发了一句牢骚,竟然被评选为企业月度“金点子”,并获得了 100 元的奖金。这件新鲜事成为职工关注的焦点——

一句牢骚带来的奖励……

新闻事件

近日,山东丰源远航煤业有限公司北徐楼煤矿采三工区采煤工刘士胜获得了 100 元的“金点子”奖金。接到奖金后,老刘纳闷:自己从未提过什么金点子。几经询问后,老刘了解到,前不久他在井下和工友发了一句牢骚,就是这句牢骚话让他得到了 100 元的奖金。十多天前,刘士胜在井下工作时,工作服被矸石磨破,老刘就向工友发起了牢骚:“咱们整天和煤块矸石打交道,每年一身工作服根本撑不到头,要是能再发一身就好了!”这句牢骚话正好被下井跟班的矿党总支书记、矿长徐现成听到。徐矿长上井后,就在矿长办公会上专门提出了这个问题,经过讨论后,决定对采煤工区的一线工人每年增发一身工作服,并把老刘的这句牢骚话评为了当月的“金点子”。

党的群众路线教育实践活动开展以来,该矿进一步创新了职工意见征集方式,通过深入一线调查了解、电话随机问询、走进区队

征询等方式,变被动接受职工诉求为管理人员主动问求,使获得的信息更加真实地反映一线职工的思想诉求,有的放矢地解决职工工作中的实际困难和问题。

面对着这天上掉下来的馅饼,老刘心里乐开了花:“真没想到发了几句牢骚,不仅给

俺带来了奖金,还给大伙改善了福利,以后发牢骚不用背着领导了!”

该矿认为,企业现有 2400 多名职工,囿于条件所限,矿领导不可能与每位职工都能面对面的交流,为此,需要对以前的信息征集方式进行创新,通过深入一线调查了解、现场

征询的方式,更加深入、更加直接地了解职工的真实想法和实际困难。一线工人表达自己的意见有多种方式,发牢骚也是表达意见的一种方式,而且更能代表着工人们的真实想法,所以更要高度重视。

同时,矿领导还指出,职工有牢骚,说明

我们的工作还有不足和差距。当然,也不可能对所有的牢骚话都详加分析。为此,矿上就职工意见的征集专门制定了“三个有利于”的判断标准,即:是否有利于矿井发展进步,是否有利于矿区和谐稳定,是否有利于矿工身心健康。

目前,各基层区队和班组,区队长和班组长纷纷建立了谈心记录,对所在班队里的职工开展谈心活动,通过各种方式收集职工的牢骚、意见,并经过整理、筛选和汇总后上报矿上研究解决。

一时间,和工人聊天聊天成为该矿工区长、班队长每天的一项“必修课”。

该矿准备工区区长刘志伟说:“俗话说,不平则鸣。我们工区的工人大多是来自农村的农民工,文化程度普遍不高,很多人不懂得如何通过正规渠道表达自己的意见和诉求,只能在工余期间发发牢骚。矿上通过各种方式搜集牢骚话,让牢骚话变成金点子,让工人有了发表自己真实想法的平台,工人们心平了,气顺了,干劲也就更足了。”

(黄永峰)

企业中,员工是在一线的具体操作者,他们所了解的信息往往比管理者更为具体和准确,而这些信息又是管理者决策的关键依据。管理者在听不到基层的意见和建议时就贸然决策,极有可能影响决策的准确性,错误的决策一旦执行,后果将不堪设想。

当前正在深入开展的群众路线教育实践活动,关键是干部在活动中必须先让群众敢说话、说真话。文中企业职工的牢骚无疑是最原生态的真话,管理者勇于直视,给予激励,是件好事。同时,更为重要的是,应努力创造更轻松平等的氛围和渠道,让真话不再以牢骚的形式出现,让牢骚堂堂正正地登上大雅之堂。

编辑点评

晓燕

听真话才能不“跑调”

一位中央领导同志年初在调研时曾说,“我最愿听群众讲实话,讲心里话”,为什么要强调听实话?因为只有“实话”才能反映实情,而现实生活中,“实话”往往因为不加掩饰,甚至有些逆耳,不大容易听到了。

在党的群众路线教育实践活动中,如何

真正深入群众?摸到实情?需要各级领导干部真正做到胸怀宽广、闻过则喜。最重要的是要敢于听真话,善于听真话。

究其原因,不讲真话是怕领导不高兴、穿小鞋。动员群众讲真话,这不仅需要深入细致的思想政治工作,更需要真正深入群众之中,

向群众敞开心扉。

“百姓心里有杆秤”。说老百姓喜闻乐见的話,老百姓才能喜欢;听老百姓讲实话,讲真话,才能根本上解决老百姓的所忧所困。

不调查,不听真话,就会犯官僚主义,会让听下结论“跑调”。



重温历史
唱出青工成才“好声音”

郑州北车辆段现有干部职工 4500 余人,35 岁以下青工近千名。近年来,该段高度重视青工的培养和使用,积极为青工搭建成长、成才的平台,通过提素质、搭舞台、铺路子,让更多青工成长成才。

该段结合不同层次青年结构特点和个性发展需要和成长规律,全力做好职业引导。每年都对新入路的青工进行摸底,采取适岗培训、师徒制培训、课题培训和现场培训等多种手段,做到因材施教,因势利导,该段采取导师帮徒方式,充分发挥“传帮带”作用,由经验丰富的老师傅与入段不久的青工签订师徒合同,并积极探索一徒多师、一岗一师等方法,帮助青工提升业务本领;针对大学生的特点,该段开展大学生职业导航计划,提供学习、发展路径以供参考。

坚持不定期召开大学生座谈会,由段领导与大学生面对面沟通,以先进典型为例,介绍成才经历、经验、激励、增强大学生立定本职、努力奋斗、早日岗位成才的信心,实现个人成长与企业发展的有机统一。

为帮助青工岗位成才,实现自身价值。该段以“岗位成才、实现价值、适应转变、再创一流”主题教育活动为载体,每年组织开展“十佳班组长”、“十大明星共产党员”等评选活动,组织开展各类演讲比赛和知识竞赛;持续深化“青年文明号”创建,将“青年文明号”与“自控型班组”建设相结合,打造了一批青年精品岗、示范岗;在段刊《北辆通讯》上开辟“青工天地”专栏,为青工搭建展示工作、交流生活的文字平台,为青年人才提供良好的学习机会和展示才能的舞台,让广大青年感到有前途、有奔头。

“给想干事的人机会,给能干事的人舞台,给干成事的人位置”,让优秀青年有名、有利、有发展。上发运用车间青工张新磊就是其中的代表。2011 年,张新磊通过参加“十佳班组长”评选,从众多班组长中脱颖而出,被段破格提拔到副主任的岗位,实现了自身价值。

近三年来,像张新磊这样的优秀青工成为各级管理人员的共有 9 名,如今,他们已成为该段安全管理的骨干力量。该段通过多种渠道对在业务技能、经营管理、文艺体育等各领域的优秀青年进行选拔,不断更新完善“青年人才库”系统,对纳入到人才库的青年实施多层次、分类别、动态化管理。

(冯运恒 李伟)

思想平台

当前,钢铁、煤炭等行业面临着宏观经济下行和实现转型发展目标的双重压力。新形势下,企业必须适应宏观经济和行业竞争新特点,从企业发展的战略高度,强化企业文化建设在企业经营管理中的地位,积极探索适应市场经济和现代企业制度要求的管理思想和运作模式,建立与发展战略相匹配、与产业格局相适应的企业文化体系,形成新的竞争优势和发展优势。

企业管理的实践表明,企业战略与企业文化是相辅相成的关系。人们在制定战略的时候,必然受到一定的文化理念、价值追求和思想境界的影响,企业的经营哲学决定着企业战略的制定和经营模式的选择。而当战略制定以后,企业战略的实施过程又会促进和影响企业文化的发展和创新,企业文化建设也要为促进企业战略的实现,发挥文化力启动经济力,文化力驱动经济力,文化力提升竞争力的重要作用。

由此看来,在企业发展实践中,战略转型与文化重塑是相辅相成、相互促进、协调一致的关系,也可以说是“和则齐美,离则两伤”。

资源型企业战略转型过程中,在处理发

展战略与企业文化的关系上,应把握以下几个基点:一是企业文化要与发展战略高度匹配、一体化运行。在一个企业中,企业文化与企业战略应当具有内在逻辑一致的统一关系,这种统一关系,不仅表现在企业文化设计中有“企业愿景”、“企业使命”、“企业目标”这些条目,而且这些条目的设计与企业战略在总体上应该是相配套的。

二是文化创新要与战略转型有机融合、与时俱进。企业战略与企业文化都不是封闭停滞、凝固的体系,而是开放的、动态的发展过程,所以,必须用辩证发展观来看待企业战略,不可失去战略创新的机遇;同样,也必须用辩证发展观来看待企业文化,不可失去文化创新的时机。

三是企业文化要为战略成功提供原动力。企业目标的提出和战略的制定仅仅是第一步,企业要切实有效地落实战略,需要调动一切资源,需要全体员工共同努力。在实施战略转型的过程中,需要通过企业文化创新,统一全体员工思想意识,保持企业发展目标和目标实现措施的长期稳定性;调动员工积极性,为实现发展目标提供动力源泉;建设高素质的团队,为实现发展目标提供制度保证和品牌效应。

四是企业文化要注重实践,服务战略。企业文化不仅是提出先进的理念,更是推动战略实施的实践过程。优秀的企业文化都不仅具有价值理念,而且有良好的行为规范。深层次上的企业文化建设,要使每个员工都

王幸斌

能自觉履职尽责,在任何情况下都能把企业价值观作为自己行为的判断标准,为违背企业价值观而自责,为忠实履行企业价值观而自豪。

在战略转型过程中,还要处理好整合重组中的文化冲突。战略的调整和实施,本质上也是文化重塑的过程。在这个过程中,必然伴随着新旧思想的交锋、多元文化的交流、不同价值的交融。在企业扩张和整合重组中实现文化融合,重要的是要正视双方的文化背景,着力化解双方文化抗力,合理吸纳双方文化资本和文化优势,努力避免跨地域、跨产权、跨行业文化与主体文化冲突,实现双方文化完美对接。

一方面,要坚持整合提升,强化集团主体

文化的主导性和控制力。要与资产重组同步,对集团主体文化进行优化提升,确立起指导企业发展的核心理念,通过多种形式加强理念的宣贯、传播、深植、固化,以共同价值理念统一思想认识,规范经营行为,塑造良好形象,以文化融合促进资产整合,为企业做大做强提供良好的文化环境。

另一方面,要实施分类指导,体现集团文化的开放性、包容性。要按照不同的企业性质和股权结构,探索出不同的文化管理模式,鼓励所属企业结合自身经营特点和各方面的条件,创造性地进行个性化文化建设。

对企业接管的控股公司,可采取集团文化为主导,兼顾其他股东文化诉求,逐步打造形成自身特色的企业文化;对外埠建立的独资公司,在尊重当地风俗的前提下,可采取全面移植集团文化的方式,主动融入地方经济发展;对新组建的合资公司,可采取循序渐进、求同存异的文化融合方式,相互吸收文化优势,相互取长补短,逐步形成本企业的特色文化;对股权上没有交叉的托管公司,可采取宏观指导、相互尊重的文化建设方式,逐步用先进的理念、规范的制度改善提升其管理水平。

本期调研话题:企业文化如何落地生根

温州电力“人心建设”贯穿管理始终
“心”动力提升软实力

如何促进企业文化的落地深植,有效发挥“文化管心”的作用?温州电力局实施的企业文化“用心”工程,紧紧围绕企业的发展战略与中心工作,秉承“你用心、我用心”的理念,将“人心建设”贯穿于企业管理的始终,作为全面宣贯制度标准的原动力和企业文化落地深植的着力点,充分发挥制度的硬约束和文化的软实力,努力提高员工的思想素质、业务水平、道德风尚和文化素养,全力提升企业的发展品质和服务水平。

聚“心”恪尽职责

不同于其他行业,用电涉及千家万户,不能有半点的马虎和差错,稍有不慎就会造成巨大损失给企业带来负面影响。企业文化“用心”工程引领每一位电力员工提升“七心”素养,即高度的忠诚心、崇高的事业心、虔诚的感恩心、强烈的责任心、豁达的亏己心、谦卑的敬畏心和公道的仁义心,从而实现“共同的事业、共同的家园”的愿景。

“能够让用户安心用电,是我们每一位电力人的职责。”詹正文是温州电力局配电抢修班的一名老师傅。家中晚饭后接令出发,深夜凌晨时收工回家,这种情景早已成为不善言辞的詹师傅的生活常态。作为抢修一线上的一名尖兵,不论在深夜还是凌晨,严寒抑或酷暑,只要哪里有故障,哪里需要他,他就会出现在那里,解决各种用电问题。

80 后小伙子曹翌舒去年刚刚研究生毕业,现在配电运检工区电缆试验班工作。“虽然工作时间不久,我从老师傅们身上看到了什么叫尽心尽责,这种‘用心’精神让我肃然起敬,也激励着我们新一代电力人干好工作,服务用户、服务社会。”

赵亮是乐清市供电局白象供电所抄收班班长,每月抄表总数达 4.7 万多户,面广量大。“抄表、收费是电网企业的窗口,选择这个岗位,就意味着挑上一幅重担,也迎来用户百般挑剔的目光。为了让用户满意,我们唯有在工作中用心一点,再用心一点。”

2012 年 7 月,由于电价政策调整,个别居民电费上涨。那段时间,赵亮每天都接到无数咨询电话,他总是不厌其烦一遍又一遍地向用户解释电价政策,一天下来嗓子几乎都发不出声音,赵亮的“用心”得到了

用户的理解。

真“心”情暖用户

“有你们这么贴心的服务,这田间用电就不用愁啊!”文成县南田镇刘瑞林大伯乐呵呵地。生产农忙时期,为了确保农户在生产期间科学用电,温州电力局精心部署,组织专业技术人员深入田间地头为农户讲解安全知识,检查设备线路,全方位提供贴心服务。

电力工作人员来到南田镇二源社区的田间、地头、大棚等地,对农排灌溉线路和农排线路上的缺陷进行巡视排查,主动为农排线路进行隐患消缺整治,消除用电安全隐患。同时,电力人员向农户宣传临时用电安全知识,杜绝农民私拉乱接抽水用电现象,防止人身触电事故的发生,使潜在隐患、故障及时得到排除,保证春灌用电安全。

入夏后,温州天气炎热,用电量不断攀升,电力抢修的工单也随着天气一天天的升温而增多。电力抢修工作 24 小时不间断。当人们还在空调房里吹着冷气的时候,电力抢修师傅们正奔波在室外各个故障地点,手机滴滴作响提示着一条条的抢修工单不断发来。白天室外最高温度接近 40 摄氏度,毒辣辣的太阳晒在每一位抢修人员黝黑的脸上,出一趟工回来,大伙儿的衣服就像是在水里泡过一般。

“这么热的天,用户家里停电得多着急啊,我们累点、热点没关系,可以尽快帮他们用上电就好。”有着 30 工龄的黄建国憨笑间道出了电力抢修一线工人的朴实。他已经记不清楚多少个春节、五一、国庆在工作岗位上度过,“我们干电力的,尤其在过年过节更要为老百姓着想,要做好服务,让老百姓信任我们。年夜饭不能跟家里人一起吃,这个是需要,家人很理解,也很支持。”

爱“心”回馈社会

温州电力 2012 年成立共产党员服务队,无数电力党员活跃在瓯越大地上,用实际行动倾情服务百姓,爱“心”回馈社会。

创新思想政治工作专题调研

政工信息

苏家电站

企业文化成果行业获赞

本报讯 苏家电站把企业文化植根于运输生产全过程、风险控制全过程、经营管理全过程,将文化作为企业发展的血脉,满足职工物质文化需求。日前,该站荣获 2012-2013 年度铁道行业企业文化优秀成员单位。

近年来,苏家电站大力开展企业文化建设,确立企业文化精神、企业文化理念和企业愿景,确定站旗、站徽和站歌,构建办公网,创建电视台,创办站报《苏站人》,充分发挥文化在企业经营管理中的引领和支撑作用,推动了企业健康持续发展。精心打造职工生产生活环境,站区实现园林化,职场实现现代化,职工享受免费工作餐、纯净水、清洗工装,安装空调和洗浴设备,职工在岗位上享受高品质的工作环境。丰富职工业余文化生活,戴站徽、升站旗、唱站歌,组建管乐队、百人合唱团,增强职工幸福感、荣誉感、归属感。

(刘芳宜)

中铁四局八分公司

“四条渠道”助推区域党建

本报讯 为加强区域党建工作联系机制,整合并发挥现有的基层项目党建资源优势,作为中铁四局华北区域党建主责单位的八分公司结合片区实际,从畅通信息渠道着手,齐心协力推进区域党建工作上台阶。

一是建立华北片区党建工作 QQ 群,指定区域内 14 个成员单位 20 个在建项目党建信息员,实现项目进展、党建工作、联络人员信息群共享;二是编印《华北区域党建》刊物,及时汇总各种党建信息,每季度发布一期在建项目党建方面好的做法和经验;三是开辟网络专栏,依托中铁四局党建网、八分公司门户网,集中展示片区党建工作成果;四是组织现场观摩,每两个月组织一次区域内在建项目党组织负责人碰头会,交流心得、互助互学。

(向小国)

中山煤业公司

“放心日记”促安全

本报讯 7 月以来,川煤集团达竹中山煤业公司给 68 名班组长统一发放了安全日记本,通过记录现场安全日记,分析现场安全情况,提高班组长安全管理水平。

该公司发放的安全日记本由各班组长记录,其主要内容包括在生产现场发现的所有安全问题、隐患的整治情况、职工是否遵章守纪、安全规程和措施是否落实、职工关于安全生产的合理化建议及与安全生产相关的各种问题。据统计,7-8 月,该公司 69 名班组长撰写“安全日记”650 多条,现场解决影响安全生产的问题和隐患 400 多条,制止职工“三违”25 人次,做到了小问题不过班、大问题不过天,被职工形象地称为“放心日记”。

(何永兴)

蚌埠公安处

“学习超市”提升培训实效

本报讯 今年 9 月,蚌埠铁路公安处在局域网首页上正式开通“在线培训和考试管理系统”,系统不仅实现了网络在线答题和无纸化考试,而且通过网络对民警考试结果自动存存,实现了对民警警务技能分析指导功能,进一步增强了培训考试的实施效果。

针对传统的培训和考试模式效率低、效果差、成本高、信息量少、不能很好的检验民警真实的理论水平。蚌埠铁路公安处利用计算机网络技术开发了此套集培训和考试于一体的“在线考试和训练管理系统”。系统汇集讲座视频、知识卡片、调研论文等各类电子学习资料,该处每季度利用系统中的考试功能,采取系统随机出题,在线答题,自动阅卷的方式组织民警进行一次网上在线考试。

(李彦锋)

大同新通公司

确保廉洁过双节

本报讯 大同新通公司党委先后下发和重申了节日期间廉政工作的有关规定、加强管理干部作风建设“十四条”等有关规定,由管理人员、关键岗位工作人员进行格式化述廉,确保廉洁过中秋、国庆节。

该公司纪委对各岗位进行多渠道廉政信息采集,及时超前预警。召开子分公司分管钱、财、物等关键部门和职能科室人员会议,要求党员干部认清当前严峻的经营形势,树立艰苦奋斗意识,转变工作作风,紧紧把牢合同审批关。利用短信平台给管理人员、党员干部、关键岗位人员发送廉洁短信,发放了廉政格言,加大警醒、提醒力度;要求各党总支加强节日期间党风廉政建设,严禁出现克扣截留职工工资、奖金和侵害职工利益的现象发生,及时对职工工资、奖金公开,接受职工监督。

(刘守林 杨兰)

郑州供电段

读书活动一线受“追捧”

本报讯 近日,郑州供电段党委在全段开展了“我读书、我进步、我快乐”读书活动,量体裁衣为职工配送“精神食粮”,受到广大干部职工的广泛好评。

这个段党委通过调研、座谈等多种方式,了解职工想看什么书,了解当下最受企业职工欢迎的书籍。先后为干部、职工、班组长和青工分别选定了《廉政党课三十讲》、《做最好的班组长》、《国企员工道德修养》和《我们是在为自己工作》等书籍,切实做到为干部职工“量体裁衣”配发书籍。活动期间,他们组织职工在自学的基础上,采取举办主题班会、读书辅导、座谈会、抢答赛等不同形式,拓展读书活动深度和广度,并要求职工在读书活动中,撰写读后感和心得体会文章,在班组内部阅读、分享心得。

(郭宝玲 陈伟)