## 建设公司
# 部署党风和反腐倡廉建设工作

**本报讯 (通讯员 杨 磊)**2月18日上午,建设公司召开会议传达了中国长城铝业公司党委2008年党风和反腐倡廉建设工作会议精神,在全面总结2007年党风和反腐倡廉工作的基础上对2008年工作作出了明确部署:2008年,建设公司将按照长城铝党委关于党风和反腐倡廉建设工作的总体要求,以倡导廉洁文化与构建惩治和预防腐败体系为主线,紧密围绕生产经营中心工作,结合党风和反腐倡廉工作的新形势新任务,强化教育,完善制度,加强监督,进一步推动党风和反腐倡廉工作的深入开展,确保企业改革发展稳定的大局。一是要抓好党风廉政建设责任制,重点推进中层管理人员廉洁从业评价体系的落实;二是加强党员干部作风建设,真抓实干,务求实效,积极推进廉洁文化"三进"工作;三是充分利用局域网和各种宣传手段,扩大教育的覆盖面,努力构建"大宣教格局";四是要夯实制度建设,加强对各级领导人员和重要岗位权力运行的监督;五是要根据企业发展需要,拓宽效能监察的领域,强化效能监察工作的事前和过程监督,为依法治理企业提供保障。

建设公司表彰了2007年效能监察优秀项目。该公司经理魏西明、党委书记冯跃与各二级单位党政负责人签订了党风廉政建设责任书。

## 新闻中心
# 部署党风和反腐倡廉及稳定工作

**本报讯 (记者 马三朝)**2月18日上午,新闻中心召开专题工作会议,传达贯彻落实公司党风和反腐倡廉建设工作会议及中铝郑州企业稳定工作会议精神。新闻中心主任李国刚,副主任张成海、马三朝及中心各部室负责人参加了会议。

会上,张成海、马三朝分别传达了公司党风和反腐倡廉建设工作会议及中铝郑州企业稳定工作会议精神,李国刚就新闻中心如何贯彻两个会议精神作了重要讲话。李国刚说,一、要认真抓好两个会议精神的贯彻落实工作,要迅速把会议精神传达到每个职工。二、要高度重视党风和反腐倡廉建设工作,要加强学习,不断提高自己拒腐防变能力,以较高的政治素质去促进各项工作的深入开展。三、宣传工作的稳定事关企业稳定大局,要高度重视,严防各类危及大局稳定事件的发生。四、新闻工作者要有高度的责任感和政治觉悟,要安排好24小时安全值班,确保两会期间的安全稳定。五、要坚持正确的政治方向,要用正确的舆论引导人,用优秀的作品为中铝郑州企业稳定营造良好的舆论氛围。

## 工程公司
# 效能监察创效200万元

**本报讯 (通讯员 邓广顺 张艳华)**近日,在中铝郑州企业召开的2007年度纪检监察先进单位,先进个人及效能监察优秀项目的表彰大会上,工程公司纪委以优异成绩被评为效能监察先进单位,两个项目分别被评为效能监察优秀项目二、三等奖。

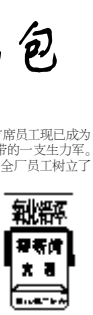
2007年,工程公司纪委以强化效能监察为重点,以节能降耗为契机,加大了效能监察的落实力度,完善了效能监察工作的组织机构。重点对技改工程实行了招投标和材料采购开展了效能监察。据统计,全年共设立效能监察项目16项,提出效能监察建议38条,避免经济损失53.59万元,节约资金150万元。

**学习贯彻落实十七大精神**

# 热力厂首席员工:得了红包 又得礼包

**本报讯 (通讯员 肖 明)**对于热力厂首席司炉工王新峰来说,在这辞旧迎新的日子里惊喜不断,喜事连连,可把他乐开了怀:前不久,他从50多名司炉工中脱颖而出,荣膺"首席司炉工"称号;日前,就在刚刚结束的该厂第三届科技大会上喜领了600元的大红包;4天后,他又得到了该厂下发的大"礼包"——200元购书卡;又过了3天后,他戴花披绶带的形象在报纸最显现的位置刊载;另外,今年他还将享受为期1年每月100元的津贴。"没想到!没想到!……"喜形于色的他连声说道,引来无数羡慕的目光。与王新峰同样高兴的还有另外9名首席员工。这已是该厂第5年开展首席员工选拔工作。

近年来,热力厂始终坚持"人人有才,人尽其才,人人成才"的人才观,以提升员工职业技能和提高员工创新能力为重点,以首席员工选拔活动为载体,创新方式和手段,逐步形成了一套完整的选育用的管理标准化体系。该体系包括员工培训、考试、评审、奖惩、使用等全过程,并对每一过程、每一环节、每一步骤都有详细的对应制度。其中,在使用环节上,热力厂结合实际,创造性地开展了"首席员工带徒"等延伸性活动,主动创造条件,让首席员工参与员工培训和班组技术攻关,充分挖掘首席员工的潜力,时时处处体现"首席"价值,将"尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造"的方针真正落到实处。5年来,先后有40多人次荣膺"首席员工"称号。首席员工的出现,在该厂构架了一支以首席员工和岗位技术能手为基础、技术人员为中坚、专业带头人为领衔的人才梯队构架。首席员工现已成为全厂科技创新和传帮带的一支生力军。通过持续创新和深化,全厂员工树立了"提高技能就是提高生存能力"、"能工巧匠也是人才"的思想,全面提高了员工综合技术素质,培育了一支"来之能战,战之能胜"的员工队伍。




# 电解厂百名员工参加义务献血活动

**本报讯 (通讯员 郎 昱)**近日,郑州市红十字采血队来到电解厂。在电解厂相关部门精心组织下,该厂100多名员工参加了义务献血,共献血4万多毫升,其中70多名员工每人一次性献血400毫升。

在该厂四楼会议室大厅内,报名献血的员工排起了长长的队伍。据了解,有很多员工已经参加了多次献血。计量控制室主任杨天玉说:"这是我第4次参加义务献血,献血不仅是对社会奉献一份爱心,对个人身体也有好处。我们科有5名同志参加献血,我献了400毫升血,今后我还会继续献血。"*左图为献血现场。*

# 碳素厂 着力营造和谐"家"园

**本报讯 (通讯员 刘海涛)**近年来,碳素厂在着力构建和谐企业的新形势下,紧紧围绕企业生产经营建设开展创新工作,以树立为员工办实事为制度的这条主线,把营造以人为本的"家"文化融入到企业的经营建设当中去。

今年,该厂创新工作思路,在营造和谐"家"园工作的基础上又添新举措。他们本着为员工办实事、办好事的原则,全心全意为员工分忧解难,分别成立了员工喜事互助会和员工丧事互助会。在喜事方面,积极宣传《婚姻法》、《婚姻登记管理条例》,与办婚事的员工共同商讨婚礼程序以及相关事宜,协助员工办理婚礼的具体事项。在丧事方面,认真宣传党和国家有关丧葬工作的政策、法规,协商操办方法、步骤,组织操办人员,安排操办事宜。

## 新闻直通车

▲为尽快改善旧区职(员)工的居住条件,2月20日,后勤服务管理中心召开了2008年旧区搬迁改造工作会议,研究旧区搬迁改造实施方案及工作流程,确定责任,确保了旧区搬迁改造工作的顺利开展。 (崔秀玲)

▲2月16日,氧化铝一厂技术监督站党支部组织党员及生产骨干学习了形势任务教育宣传材料。 (马 君)

▲2月15日,热力厂汽电车间认真组织学习形势任务教育宣传材料,做好节后的稳定工作。 (许颖洲)

▲近日,水泥厂制成车间工会为每位职工发放了生日蛋糕卡。 (宋晓宾)

▲近日,运输部车辆段组织员工学习了公司党委下发的"形势任务教育宣传材料"。 (马宝萍 张永存)

## 运输部工务段 保卫消防中心消防队
# 组织开展形势任务教育

**本报讯 (通讯员 欧阳建设)**为深入学习贯彻两级员代会精神,按照公司党委和运输部党委的要求,2月14日,运输部工务段党支部组织员工认真学习了公司党委下发的形势任务教育宣传材料。

该段党支部书记许德智首先带领大家认真学习了宣传材料中河南分公司总经理王熙慧在一届六次员工代表大会上的工作报告和公司党委书记王立建的重要讲话精神。并要求大家把开展"讲形势,订措施,抓落实,促发展"主题形势任务教育活动同工务段的工作实际紧密结合起来,通过活动的开展,引导广大员工进一步认清形势,坚定信心,理清思路,明确目标,全力以赴做好当前各项工作,为运输生产全年方针目标实现作出积极的贡献,以优异成绩向建厂50周年献礼!

**本报讯 (通讯员 郝为华)**2月14日,保卫消防中心消防队党支部通过在全体队员中开展学习公司党委下发的形势任务教育材料活动,促进和谐警队发展,为确保中铝郑州企业今年消防安全打造了安全屏障。

消防队党支部通过开展形势任务教育活动,增强了全体消防队员的学习意识,提升了队员的创新能力,提高了队员的综合素质。在完成正常的消防任务的同时,保证消防队员每周业务学习不少于2小时,抓好1月1题、1周1课、1月1考制度,形成自学、互学、促学、比学的良好氛围。队员们纷纷表示:一定要坚持正确的学习理念、为构建和谐企业添砖加瓦,保驾护航。

**讲形势 订措施 抓落实 促发展**

近日,氧化铝一厂空压站2号站员工来到医院,看望了刚刚做完手术的本班工友腾军红,给她送去了春日的温暖和新年的祝福。

张 静

**摄影报道**

日前,热力厂计生委举办了"热力厂人口与计生灯谜竞猜"活动,既丰富了员工的文化生活,又加强了计生政策的宣传。

王 艳
李 勇

**摄影报道**

为充分树立"五一创新示范岗"模范带头作用,2月3日,氧化铝一厂三车间四管道化工序利用停机清洗管道的机会,组织员工认真检修设备。

韩晓辉

**摄影报道**

# 再论企业管理的动力源泉

## ——用科学的激励机制调动员工创新潜能

□ 侯建云

党的十七大强调以自主创新为核心的科学发展观,这对国有企业来说非常重要。我们要鼓励和激发员工的创新潜能,努力建设创新型企业,而科学、高效的激励机制,不仅是企业管理的动力,也是建设创新型企业的前提条件。激励机制是在企业建立一种科学的运行机制,通过各种方式来满足人们的需要,包括物质需要、精神需要、成才需要以及人生价值实现的需要等,以此增强员工的内驱力,激发员工的积极性和创新潜能。

激励的总原则是:赏罚分明,公平公正。赏是用来鼓励人们立功的,罚是用来杜绝不良行为和惩戒有过之人的。所以,在执行赏罚政策时,要赏优罚劣,赏勤罚懒,赏功罚过,赏善罚恶。那么,怎样才能使赏罚政策发挥出最佳的激励效果呢?第一,赏罚要公平:赏罚对任何人都一视同仁。奖赏该赏之人,能使人更加努力;惩罚不该罚的人,则使人心生不满。要让员工感到,在物质奖励和用人所长等方面,企业是处于一种公平的对等当中。第二,赏罚要准确:不能有功不赏,有过不罚,更不能颠倒是非,滥赏乱罚。诸葛亮说:"赏虚施则劳臣怒,罚妄加则兵士恨。"就是说,奖赏不能白白地授给无功的人,惩罚不能朝乱地加在不该罚的人身上。第三,赏罚要适当:赏不要过分,罚不能过度。赏罚过度,都会使人感到不正常,会起副作用。赏过度了,他们会给报酬的价值打折扣,并会要求继续增加报酬;罚过度了,会降低他们的工作积极性和工作效率,甚至跳槽。只有赏罚适度,恰如其分,才能收到预期效果。

在运用激励艺术时一定要掌握公平原则,只有公平公正,才能取信于人,才能达到"双满意"的效果。"双满意理论"是一位著名的经济学家提出来的,首先是企业管理者通过合理报酬让每一位员工满意,然后通过员工的卓越工作生产出好的产品,让企业满意。报酬公平是十分重要的,著名心理学家亚当斯认为:"报酬的公平比报酬的种类与数量更能激发员工的工作动机和行为。"员工判断公平的依据是:自己得到的报酬与投入的水平,是否等于别人得到的报酬与投入的水平。如果两个比率相等则感觉公平,否则会感到不公平。员工得到的报酬与其贡献大小应成正比。如果感觉分配公平、报酬合理,员工会继续努力;如果感觉不公平则会挫伤他们的积极性。

在经营管理中采用激励机制时,要给员工以适当的压力,变压力为动力。高动力产生高绩效,高绩效导致高满意。但是,人的承受能力是有限的。实践证明,中等程度的压力能使员工的工作绩效最高。压力过大,会使员工因承受不了而影响身心健康;压力过小或没有压力,工作缺乏挑战性,绩效将会很低。因此,安排工作、布置任务时,标准可以高一些,但任务量不宜过大或过小,要考虑员工的承受能力和客观情况。同时,在工作中既要强调劳动纪律,也要给员工以适当的自由度,特别是在时间上给员工以适当的自主权。实践证明,这样做更能使员工的积极主动性得到充分发挥。时间卡得过紧,监督过于严密,反而欲速不达,工作效率也会降低。

激励的方法很多,有目标式激励、影响式激励、激将式激励、物质激励、精神激励等。不管是哪一种激励,都是从人的需要出发而展开的。需要是人产生动机的根源,是人们行为的基本动力,也是激励的依据。激励法就是通过满足员工的某种需要,达到激发人的潜能、调动积极性和创造性的目的。

在运用激励艺术时,要注意因人因事而异,根据不同情况采取不同的方式。当下属对工作和前途失去信心时,给以目标激励,向其提出一个振奋人心而又切实可行的奋斗目标,包括近期目标和长远目标,使其对前途充满信心和期待,并围绕这个大方向而努力;当领导向下属分派某项任务而下属不愿承担时,采用激将法,比如说"你不干,别人会比你干得更好,但是你却失去了一次善升的机会",使其无法推诿而去没法完成任务;当下属在生活上遇到了极大困难而感到不安,并影响到工作时,领导若能采用关怀激励法,及时地伸出援手使其渡过难关,将会鼓舞他更加努力地工作;当员工在某一领域取得了突出成绩或作出了重大贡献时,如科研成果、创造发明,超额完成任务等,采用物质激励法,根据贡献大小给予必要的物质奖励,激励其作出更大贡献;当某人见义勇为、舍己救人,或在工作中做出了突出成绩时,给以精神激励,授予适当的荣誉称号如"人民勇士"、"劳动模范"、"技术状元"等,使他们的吸苦劳动和先进事迹得到社会的承认和人们的尊重,激励他们为取得更大的成绩而奋斗;当下属遇到一项危险且重要的任务畏缩不前时,领导可采用影响式激励法,自己第一个先冲上去进行示范,下属也会跟着上去;当某一项或若干项技术试验正在紧张进行时,你告诉其中的一个实验室,另一个实验室已经取得了试验成功,那么尚未取得成功的这个实验室一定会加倍努力,因为他们相信自己也能取得成功。这就是激励艺术在企业管理中不可替代的作用,如果运用得当,可以收到事半功倍的效果。

通常情况下,人们喜欢表扬和鼓励,不喜欢指责和批评,这是人的本能需要,成年人和未成年人都是一样的。所以,我们在运用激励方法时,要多表扬少批评,多鼓励少指责。表扬使人精神振奋,批评使人心中不快。特别是批评和指责不当时,容易产生逆反心理和敌对情绪。从人的心理需要出发,在众多激励手段中,选用精神激励法效果最好。精神激励是人们思想和行为的一种重要动因。如果能在实施精神激励时配以适当的物质奖励,效果会更好。

在当前新的形势下,要不断改进和完善激励机制,提高激励效果。一是改进激励方式,如设立自学成才奖、创新贡献奖、技能突出奖等,使其更有成效。二是改进激励内容,如开展技术比武、创新示范、小改小革、献计献策、评选最佳等活动,激发员工的最大潜能。三是鼓励员工自主创新。每个员工都有自主创新的意愿和能力,关键是设法调动他们的创新积极性。为了增强员工的荣誉感和成就感,企业可以实行"首席员工制"和"星级员工制",给他们提供晋升的平台。激励员工不断进取、奋发向上。根据贡献大小,给予"首席员工"和"星级员工"相应的物质和荣誉奖励,以此激发广大员工的进取心和创新欲,使他们通过不懈努力成为素质好、业务精、能力强、贡献大的最佳员工,造就一流的员工队伍。

**理论探讨**

PDF 文件使用 "pdfFactory Pro" 试用版本创建 www.fineprint.com.cn