

思想政治工作应多用真“情”做文章

当前,竞争机制被越来越多地引入到管理工作当中。这对于调动广大职工群众的积极性、提高工作质量、促进各项工作任务地完成,有着重要意义。但是,在竞争机制引入中容易产生偏重物质利益,忽视日常过细的思想工作;上下级、同事之间的感情交流减少,归属感、信任感逐步减弱。有人感激地说:现在的钱虽然比以前多了,但集体主义的温馨、上下级或同事之间的人情味少了。上述现象表明,我们的思想政治工作应该多用真“情”做文章。

何谓“情”?情,乃人之常情,就是人心世情。何谓真“情”,顾名思义即真实的感情。那么我们如何多用真“情”做文章呢?

第一,要在将心比心的基础上,尊重人、理解人、关心人。

要尊重广大职工群众的民主权利、自尊心 and 进取心;理解广大职工群众的政治欲望和要求;关心他们的工作、学习和生活。最近,笔者遇到一件事感触颇深:笔者一位亲戚的小孩,大

学毕业后经过双向选择被录入我市一家工厂从事技术研发工作,每月收入只三千多元,而他那些在江浙沪等省市工作的同学,每月收入都超过万元,他心里很不平衡,逐渐产生了另谋高就的念头。一个偶然的渠道,他单位的主要领导得知了这一消息。于是,这位主要领导便亲自到他家里和他进行推心置腹的交谈,对他的想法表示理解,但还是希望他能同舟共济,为企业发展做出奉献。同时,主要领导也对他生活中的实际困难给予了力所能及的解决,并承诺将给予他事业上更地发展空间。这次深谈对他触动很大。他认为组织上这样尊重、理解自己,再走实在于心不忍。经过反复思考,他最近不仅在铜陵买了房,而且还决定要将自己的智慧与青春奉献给这家企业。

从以上这个例子可以看出,如果我们在充满人情味的尊重人、理解人、关心人的基础上去引导人、教育人,就可以大大提高思想政治工作的效果和影响力。

第二,要在力所能及地前提下,尽力为职工办实事、解难题。

人的思想问题除了一部分纯属认识

问题和思想意识问题外,在许多情况下是由实际问题引起的。生活困难、职称问题、工作受到挫折,以及家庭纠纷、同事关系、婚恋等问题都会使人的情绪波动,并照成心理压力。如果积极地帮助他人解决这些困难和问题,情绪就会稳定,压力就会解除。邓小平同志说过:“如果只讲牺牲精神,不讲物质利益,那就是唯心论。”要增强思想工作中的人情味,就必须充分重视解决群众的物质利益问题,把精神鼓励和物质鼓励结合起来,正确发挥它们各自的教育作用。同时,解决实际问题,也能使人们从思想政治工作人员的优良作风上,来增加对党的认识,感受到组织的温暖从而增强思想政治工作的凝聚力和吸引力。

思想政治工作应多用真“情”的同时,还应妥善处理好三个关系:

其一,要处理好真“情”与正当批评教育的关系。对错误的思想和行为及时地批评,能够更好地推动先进、促进后进,这也是发挥积极因素的重要手段。如果对职工的缺点,错误碍于面子姑息迁就,持一种明哲保身的老好人态度,这是

一种不负责任的表现。这是对人情味的一种曲解。当然,我们进行批评要与人为善,以诚相待,只有这样才能使批评收到良好的教育效果。

其二要处理好真“情”与严明组织纪律的关系。时下,各单位都制定了不少规章制度,严格执行这些规章制度,对于维护思想政治工作、生活秩序和社会稳定都会起到积极作用。但如果有章不循,送人情分,那将是严重失职。

其三要处理好真“情”与解决实际困难的关系。也要进行思想政治教育。精神在很多场合和环境中的激励作用是巨大的。我们不能无限刺激人的胃口,随意许诺解决一时难以解决的问题,对于一时难于解决的生活问题,应向群众耐心解释,只要实事求是地讲清道理,群众是会通情达理的,是会识大体顾大局的。

总之,思想工作工作在坚持正确原则的前提下,如果再增加一份爱心,多用真“情”做文章,就一定能取得更好的效果。

李 荣

如何提升员工的主人翁精神?

员工是管理者的一面镜子,员工有没有主人翁意识,首先看管理者是不是有;员工有没有主动工作意识,先看管理者是否有。管理者的带头作用是不可忽视的,其领导水平和管理风格会极大地影响组织氛围,特别是员工的主人翁精神。

职场中的主人翁精神

“员工是社会的,不是企业的”,“员工是岗位的主人翁”又是“企业的主人翁”,员工以其人力资本投入获得知识、技能的提升以及相应的收入。“主人翁精神”更是组织氛围的要项,是一种信仰,更是一种实践,需要我们去体会、理解、证明和实现,它通常包含员工的“职业技能、职业责任、职业态度、职业理想和职业道德”五个层次的内容。

影响主人翁意识的因素

对公司发展前景判断:富有号召力的企业愿景和明晰的发展战略规划很大程度上会影响员工对公司未来发展的积极判断。企业持续发展趋势、品牌知名度及影响力等因素都会影响员工的企业自信心。公司发展前景是否给力对员工的主人翁意识具有决定作用。概括之,影响主人翁意识的因素主要包括:公司文化氛围;职业发展机会与收入水平;管理者的管理风格;工作环境。

提升主人翁精神之道

1、倡导正确的主人翁精神。员工是岗位的主人。作为“股东”的特定岗位员工只有与企业休戚与共方能分享“经营收益”。

2、做好愿景管理。被员工特别是高阶员工认同并接受了的企业愿景具有持久的激励性,能够成为企业成长的不竭动力。

3、关注员工长期职业竞争力的提升。以丧失长期职业竞争力为代价的工作机会非但会使企业失去人才吸引力,也必然会让员工抛弃所谓的主人翁精神。

4、培养员工主动工作的意识。企业要从文化层面让员工知道只有做得多,积累的经验就多,其实这也是一种无形的提升。

5、提升管理者的主人翁意识和领导力。管理者特别是中基层管理者是企业的中坚力量,其一言一行,都深深刻在每个下属的脑海里,管理者的带头作用是不可忽视的。

6、激励到位。主人翁精神及其行为需要内部驱动力和外部激励环境。企业要识别这种行为并及时地给予认可、激励和传播,只有经常被激励和被倡导的思想和行为才有可能成为主流的思想和行为,才能达成理想的管理成效。

常成才

新四化:让企业文化活起来

企业文化要继续发展,必须走向第三个新的阶段,即革新阶段。这个阶段的核心内容是新四化——功能化,机制化,现代化,自主化。在这个阶段里,要彻底解决企业文化为什么,怎么用,何处去,谁主导的问题。只有解决这四个问题,企业文化才能继续向前发展。

1、功能化——问题导向,注重实效。目的:纠正克服形式主义倾向。

所有企业文化人,都应该真正站在企业立场和角度,以务实的眼光看待企业文化。要以企业重大问题为导向,解决问题的文化才是好文化。首先,企业要掌握一套发现问题的实用工具。通过诊断分析,发现企业最严重最紧迫最现实的重大问题所在,然后具体分析其产生原因和解决方法。通过战略和文化相结合的两手,解决问题创造效益。

2、机制化——变革创新,机制活化。目的:纠正克服教条主义倾向。

所谓机制化,就是在企业民主的基础上,建立相应的体制和制度,通过体制和制度的变革,将企业文化落实到企业日常经营管理活动当中。如成立战略文化委员会,实行执行和督导

双轨制,设立企业文化督导员岗位等。按照三个有利于等标准,定期或不定期对企业文化进行评价。通过问题——主题——沟通——执行——督导——反馈循环机制,让企业文化真正活起来。

3、现代化——开放包容,与时俱进。目的:纠正克服保守主义倾向。

现代企业文化要开放包容、兼容并蓄,更加强调前瞻性,进取性,开放性,外向性,功能性,实用性。现代企业文化直接面向企业经营实际问题,为企业发展提供解决方案。现代企业文化要与与时俱进,始终保持企业生机活力。此外,以人为本,着重自身综合素质和觉悟提升也很重要。

4、自主化——心态塑造,自我觉悟。目的:纠正克服机会主义倾向。

企业要自己掌握“渔”的本领,包括:第一,发现和解决企业经营实际问题的能力。第二,自我提高综合素质和提升整体觉悟的能力。第三,建立、健全、运行和维护企业民主机制的能力。企业文化从业者,要授人以渔而非授人以鱼,从包办代替的角色,转向教练辅导的角色。让企业能够完全自主地建设、管理和革新企业文化。

向前进

文体活动在企业文化中的作用

企业文体活动是企业文化的重要载体,在企业文化长期形成的过程中,团结了员工,凝聚了力量,丰富并促进了企业文化的发展,本文就如何开展文体活动促进企业文化建设,在这里谈一点自己粗浅的认识:

一、传播

1、宣传企业文化的良好形式

企业文化不是一般的政治宣传,它扎根于企业员工,溶于全体员工的言、行、果之中。而文体活动能以喜闻乐见、生动活泼的形式来宣传和体现他,使之家喻户晓,深入人心。例如举办庆“七一”文化系列活动、企业文化、廉洁文化小合唱歌咏比赛、“外联杯”员工篮球赛、钓鱼比赛、跳绳比赛等文体活动项目。张贴精心制作的标语、标牌等宣传品,其简练的语句浓缩了企业文化的精髓,时时处处宣传着企业文化内容,使人眼心知。通过真诚交流、相互学习,不但艺术、竞技水平有了长足提高,而且得到许多有益的启发教育,对“平等、坦诚、交流、教育”等企业文化的精神实质有了更深刻的理解和体会。

2、提高员工思想品质良好载体

企业文体活动有着丰富多彩的内容和形式,比赛是各项文体活动的突出特点。员工们在参加各种竞赛时,其潜在的品质和思想作风最容易真实地表现出来,而规则、道德、精神文明规范等都是有效的教育措施。而且这种教育过程是在极为自然,生动活泼的活动中进行的,所以一般都会收到较好的效果。国际知名人士指出:“文体是一种行动的教育,一种潜力巨大的教育力量。”可见,文体活动可以多方面地培养员工良好的道德和意志品质,培养遵守纪律,顾全大局等好作风,还可以在活动中和他人比较,互相学习,互相帮助,赞扬对手的成功从而得到精神的升华。就外事中心文化系列活动所取得的成果而言,员工们通过参加各项活动、体育比赛等,提高了自身道德气质素养,整体精神面貌大为改观,有力地提升了员工们的精神文明建设水平。

二、体现以人为本精神,增强企业

识,无视安全生产的各项操作规程和管理规定。

二是在用人上不是“用人唯贤”,而是“用人唯亲”,对管理过程中管理人员的监控力估力度不足,造成安全生产的执行力度差。

三是,一些企业在安全行为文化的推介上重视不够,对操作人员的安全素质、技术素质、危害识别与风险评价能力、事故预防能力等培训不到位,导致操作上出现失误。

四是有法不依,执法不严,在安全生产的监督管理上,存在重感情,轻制度处罚力度,为违规者下次违规造成隐患。

所以,一个企业要在安全管理上达到一个最高境界,在企业安全文化建设的的基础上,要寻找合适的人做合适的事,用规章制度规范管理行为,才能保证执行正确、有序和执行有效。

制度文化是对企业员工的安全生产行为规范进行约束的规则。《安全生产法》明确了各级人员的责任、义务和权利。用安全生产规章制度来明确企业安全管理、安全生产的行为规范。

用安全技术操作规程来明确员工从事生产经营过程的操作规范。只有形成责任明确,责权一体,在安全管理才能做到敢抓敢管,才能落实执行力度,使员工逐步形成良好的安全行为习惯。行为文化是规范生产经营活动中个体行为的文化。在管理学上有一个“海恩法则”,讲述了安全管理的金字塔原理:每10000起不安全事故,孕育着3000起被忽视的隐患、300期可记录在案的隐患、30起严重的违章操作和1起安全事故。

要想消除这一起事故,就必须从细节上把这10000起不安全行为控制着。要通过安全活动、预案演练、安全教育、技能培训、危害识别与风险评价等,并把危害识别与风险评价列入日常安全管理和生产运行中,提高危害识别与风险评价能力,使员工熟



大力推进企业安全文化

大力推进企业安全文化,希望可以解决您在工作中的难题。

“安全第一、预防为主,综合治理”是国家安全生产的一项重要方针,也是企业必须遵循的一项基本原则。安全文化是企业安全生产过程中为保障职工身心健康创造的一切安全物资财富和精神财富的总和。简单地讲安全文化则是企业全体职工所共同拥有的安全理念、共同遵守的安全制度及这些理念、制度所塑造出的行为举止。

因此,我们把它进一步定义为以建设“本质安全型矿井”为目标,以提高职工素质为关键,以建设安全规章制度为重点,以强化安全责任、推进安全科技进步、加大安全投入为支撑的一种全新的安全管理理论和管理方法。安全生产不仅关系到员工的人身安全和经济利益,同时也关系到社会的稳定和经济的发展。企业要想充分发挥人在企业安全生产中的主导地位 and 能动性,确保各项安全措施贯彻落实,并自觉遵守执行,就必须建设好、使用好安全文化。

一、安全管理、安全文化与执行力的辩证关系。

安全管理的主体是对人的管理,要树立以人为本的管理理念,首先是要靠文化,文化是企业的灵魂,是管理的最高境界。安全文化是实实在在的,是建立在以人为本的制度文化基础上,责权分明,在执行过程中,要“责权一体”,强化执行力度,使安全生产理念在员工心灵中逐步扎根,以良好的安全文化氛围,使大家都发自内心的做好自我安全,养成良好的行为习惯。

安全生产管理规定和制度的落实,靠的职工是执行力。目前,企业的安全管理制度、标准都逐步完善,但在执行上往往出现扯漏。究其原因:

一是企业的个人为了完成生产任务或获取奖励,心怀侥幸意

创造一流业绩 促进企业发展

党的十八大提出,倡导富强、民主、文明、和谐,倡导自由、平等、公正、法治,倡导爱国、敬业、诚信、友善,积极培育和践行社会主义核心价值观。社会主义核心价值观的短短24字简明扼要却内涵丰富,已经成为凝聚社会共识、实现团结和谐的重要要求,成为企业发展必不可少的重要内容。公司在培育和践行社会主义核心价值观工作中,努力做到一个“注重”、四个“融入”。

一个“注重”

注重宣传教育和舆论引导。集团公司注重加强社会主义核心价值观的教育引导,舆论宣传和文化熏陶,以正面宣传和传递正能量为主,利用宣传橱窗、黑板报、电子显示屏、公司内网、电视广播等载体和平台,多视角、多层次、深度挖掘社会主义核心价值观方面的典型人物和典型故事。公司广泛宣传社会主义核心价值观的内容、内涵和意义等,持续营造浓厚的舆论氛围。寻找和评选身边在“爱岗敬业、诚实守信、助人为乐、尊老爱幼”等方面的模范典型,使职工周围时刻不缺少榜样、不缺少氛围,唱响践行社会主义核心价值观的主旋律。

四个“融入”

1、积极融入企业文化建设

社会主义核心价值观与企业文化都是以尊重人、理解人、关心人、激励人为共同出发点和落脚点,集团公司结合企业特点,倡导“国家利益高于一切”的企业核心价值观,秉承“自力更生、艰苦奋斗、大力协同、无私奉献、严谨务实、勇于攀登”的航天精神和“两弹一星”精神,培育“求实、创新、协同、奉献”的企业精神,坚持“诚信、优质、高效、服务”的企业经营观。通过各种教育实践活动,不断引导职工遵守员工行为规范;开展各类先进表彰会、树立各类先进典型,形成良好的激励氛围,增强职工的价值认同和践行能力,有力促进了企业的科研生产和经营管理。

2、积极融入主题教育活动

国有企业积极培育和践行社会主义核心价值观过程中,应紧密联系全体干部职工思想和工作实际,广泛深入开展相应的主题教育实践活动,推动社会主义核心价值观体系建设的,增强思想道德建设的吸引力和感染力,提高职工积极参与道德实践,提升道德素质。集团公司开展主题教育活动,每年一个主题,形成了系列教育活动。

3、积极融入党的群众路线教育实践活动

践行社会主义核心价值观需要从一时一事、一言一行做起,每一个人都应当成为社会主义核心价值观的践行者和宣传者,尤其是党员干部,一定要带头践行社会主义核心价值观,时时处处率先垂范,为民、务实、清廉,以人格力量感召群众。集团公司党委在教育实践活动开展之初,就把“干部受教育、职工得实惠”作为检验活动成效的标准之一。

4、积极融入“敬业、勤业、精业、创业”实践中

在培育和践行社会主义核心价值观的实践中,企业要大力倡导“敬业、勤业、精业、创业”精神,引导职工恪尽职守,爱岗敬业、遵守职业道德,用实际行动践行社会主义核心价值观。集团公司广泛开展了以社会主义核心价值观体系为主要内容的职工思想道德素质提升和以学习科学知识为主要内容的职工业务、操作技能提升的“双提升”活动。结合科研工作任务,举办职工“生产运动会”,开展群众性技术创新活动,结合公司职工队伍实际,通过班组建设、岗位练兵、技能比赛、绝招绝技演示、导师带徒等,加强全员能力建设。

任敬义

康健

宣建建