

坚持以人为本 做好企业思政工作

党的十八大指出：“加强社会建设，必须以保障和改善民生为重点。提高人民物质文化生活水平，是改革开放和社会主义现代化建设的根本目的。要多谋民生之利，多解民生之忧，解决好人民最关心最直接最现实的利益问题，在学有所教、劳有所得、病有所医、老有所养、住有所居上持续取得新进展，努力让人民过上更好生活。”这一重要论述，揭示了思想政治工作的本质，开拓了思想政治工作的新视野、新领域和新思维。以人为本是科学发展观的核心，是解决发展中一切问题的思想前提和思想基础，是树立和落实科学发展观的“总开关”。这也为新时期企业思政工作提出了新的更高的要求，我们要积极研究和探索新形势下开展思想政治工作的新思路，不断开创新时期思政工作的新局面。

一、思政工作必须坚持以人为本，是企业实现科学发展的必然要求

人力资源是企业发展的关键因素，忽略或者轻视这个因素，企业就谈不上发展。思政工作就是站在企业发展的高度，不断促进人企和谐发展、协调发展。思政工作的对象是人，是做人的思想工作。“以人为本”是实施思政教育的根本所在，是开展思政工作的原则和基石。以人为本就是把人作为一切工作的出发点和落脚点，不断满足人的多方面需求。传统思政工作往往是为了“事”的需要而去做人的思想工作，这在相当程度上忽略甚至束

缚了人的个性发展。随着改革开放事业的不断深入推进，思政工作面临了很大的变化，人的主体地位和决定因素越来越受到关注。如果不能适应这种发展的变化，思政工作就难以收到良好的效果，甚至适得其反。因此，新形势下做好思政工作必须紧密结合改革开放和企业形势发展变化的实际，使思政工作以人的现实需求和发展需求为关节点，把解决思想问题与解决实际问题相结合，做到既有力，又有深度，既有声势，又有实效。

二、坚持以人为本，必须把职工群众的利益放在最高点

改革开放以来，国有企业从计划经济时代的“大锅饭”走向了市场，改革给国有企业注入了活力，促进了企业的发展。在改革过程中，也会涉及部分职工的切身利益，一些深层次矛盾和问题越来越突出。

首先，思政工作是以唤起人的自觉意识，充分调动和发挥人的主观能动性作为标志的，因此更应该注重和突出人的主体性地位，要换位思考，设身处地为对方着想，急其所急，想其所想，帮其所需。要多看别人的长处、优点，信任他人、肯定他人，多交流、多通气，在思想的沟通中，逐渐达成共识，减少误会，增进了解和友谊，做好工作。其次，以人为本要强调尊重职工的需求。思政工作必须尊重客观事实，坚持实事求是

的原则，一切从实际出发，把员工的利益放在第一位，从关心、理解、爱护、激励的角度出发，贴近职工，把握住职工的思想动态，对员工所关心的“热点”和“焦点”问题，及时有效的做好解释解惑和宣传工作，最大限度地为员工办实事、办好事，达到理想的工作效果。再次，思政工作承担着如何引导人、教育人去培养和树立科学的世界观、人生观和价值观的重任。因此，坚持以人为本，充分肯定人的价值和意义，注重人的独立性、自主性和创造性，是实施思政教育的强大动力和神圣使命。

三、创新思政工作方法，促进人企的和谐发展

思政工作的对象是人。随着社会的进步和企业发展的需要，企业不仅需要各类人才，更需要每个人都充分发挥自己的特长，潜在的智慧，促进企业与个人的共同发展进步。因此，做好员工的思想工作，一是思政工作要与解决实际问题相结合，把思政工作寓于职工的生活之中，充分发挥“情”的感染力，做到以“情”感人。思政工作要在“细”字上下功夫，充分加大“细”穿透力，做到以“细”启人。身教重于言教，思政工作者要注重自身修养，要充分注意“行”的号召力，做到以“行”示人。二是创新方法，持之以恒。做思政工作不能急功近利，针对素质参差不齐的员工、不同的阶段，找准思政工作的切入点，要采用不同的方法去引导和教

育，有的放矢，对症下药，晓之以理，动之以情，以理服人，并要有目标、有措施、有步骤、有考核地进行。三是抓住重点，靠正面激励增强思政工作的鞭策力。抓住多数中的少数，一头抓标杆，树立榜样，另一头抓后进，采取重点帮助。通过抓两头，带动中间层次。同时，还要鼓励员工自我表现，看到他们存在的价值，增强员工的自信心。

四、坚持以人为本，建立良好的人才激励和约束机制

企业建立激励机制的目的，实质是要通过有效的机制调动起全体员工的积极性，激发员工的无穷潜力，更好地促进企业目标和个人目标的实现。采取措施培养人才，用好人才，吸引人才，留住人才，使每个员工有机会、干事有舞台，发展有方向。满足员工多元化的个人心理需求，确保激励机制的合理性和实效性。要充分体现的是多劳多得，让每名员工在对报酬与贡献的比率进行比较时觉得公平，感到满意，对有特长和专长的职工，实行机制创新，使人才脱颖而出。让员工有锻炼的机会，为其创造一个良好的工作及成长环境，展示其才华与能力。作为企业要搭建好舞台，让各类人才通过合理、公平的竞争获得能发挥自己作用的岗位，同时也对人才竞争产生了一种无形压力，使其更加珍惜自己的岗位，更好地施展个人才华和个人抱负，在实现企业效益的同时，也实现个人的价值。使每个员工都能宽松的工作，愉快的工作，保持良好的心态，发挥自己的才智和创造力，为企业新一轮的发展增添了活力。

陈世红

强化安全文化建设 提高员工安全素质

安全生产是企业永恒的主题。安全文化是企业文化的重要组成部分，是企业安全管理思想及实践成果的高度提炼和概括，是体现企业安全管理向心力和凝聚力的精髓，是保障企业安全管理及实践活动健康发展的动力源泉。对于处在特殊环境和条件下的矿山企业来说，加强安全文化建设显得尤为重要。只有加强安全文化建设，提高企业内部的安全管理工作水平，提高员工的安全素质，才能实现企业的安全生产，促进企业快速、持续、健康、安全发展。

一、树立正确的安全理念，夯实安全文化建设基础

“生命至上”是以人为本的观念强调对生命的珍惜，对安全的本质理念。生命是最宝贵的，是超越一切、压倒一切的。安全工作首先必须保障人的生命安全，把安全生产当作人命关天的头等大事来抓。“安全为天”就是要我们意识到安全重于一切，必须时时讲究以安全为主，在企业发展中认真落实“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，把安全放在各项管理的第一位，真正体现以人为本，切实规范员工的安全行为，坚持按章操作，杜绝“三违”现象，让每名员工将安全理念牢记在心头，落实到行动，夯实安全文化建设的思想基础。

二、大力开展安全宣传教育，形成重视安全的良好氛围

搞好安全生产宣传教育，是实现本质安全的重要手段。一是要大力宣传安全文化核心理念、安全法律法规和安全生产知识，并以此作为全体员工共同遵守的安全行为准则；做到形式多样、内容丰富、活动经常，利用各种宣传渠道，唱响“安全发展”的主旋律。二是发挥安全宣传的信息传播、教育引导功能，建立安全警示教育基地、开辟安全文化长廊、设置安全宣传栏，充分利用演讲、展览、征文、书画、歌咏、文艺汇演等多种形式，推广安全文化建设的先进典型、成功经验，追踪剖析事故案例，推动全员安全教育。从而调整和规范员工的安全行为，提高他们的安全技术水平和安全防范能力。三是通过舆论媒体对在生产过程中发现的安全问题进行监督，对不重视安全的做法及时进行揭露和曝光，构筑安全舆论监督网，形成“珍惜生命，关注安全”的文化氛围。

三、加强安全制度文化建设，提升安全管理执行力

要大力推进安全制度文化建设，通过对制度的学习贯彻和落实，形成全员遵章守制的良好机制。一是按照精细化管理的要求，

重新梳理完善岗位安全职责和安全操作规程，建立和完善横向到边，纵向到底的安全责任体系，各司其责、合力监管的安全监督体系，反应及时、保障有力的安全预防体系，以人为本、保障安全和健康的管理体系。二是抓好国家劳动安全法律法规、省级和集团公司安全生产规章制度的贯彻执行。三是抓好安全标准体系的建设，完善职业健康安全保证体系，确保安全制度规范化。四是强化制度的监督考核，严格落实安全检查和安全管理考核评估办法，加大考核力度，不断强化制度的执行力和落实效果。

四、强化安全行为文化建设，着力提高员工安全素质

要定期分专业组织开展安全技术培训，让员工在较短时间内较系统地掌握一些安全基础知识和本专业、本岗位的安全知识和技能，特别是对新员工，要实行“岗前安全培训准入制度”，确保上岗前掌握必要的安全知识。要经常组织开展安全技术练兵活动，增强员工在事故状态下的应急处理能力。对已发生的事故要及时召开事故分析会，提高员工防范同类事故的能力。还要通过实施职工岗位行为规范、手指口述、岗位描述、岗位风险辨识、安全承诺等有效方式，教育引导员工熟知岗位操作规范和安全责任，实现各作业岗位的标准化，提升每位员工的自我防范能力。

五、加大安全生产投入，推动安全物质文化建设

加大安全防护装备投入，改善作业场所的安全环境，是矿山企业安全文化建设的重要内容。随着现代科技的迅猛发展，各种高科技安全防护装备、安全设备设施，都开始应用到矿山的生产中。矿山企业要舍得在这方面的投入，确保员工防护装备、安全设施运行良好，作业场所环境安全、无污染，实现系统无缺陷、管理无漏洞、设备无故障，大力推进现场管理标准化，为实现企业的安全生产奠定良好的基础。

安全文化建设是一个长期的过程，也是矿山企业非常重要的一项系统工程。我们必须深刻理解安全文化建设的长期性和艰巨性，要以科学发展观为指导，不断创新工作思路，通过强化安全文化建设，营造浓厚的安全文化氛围，打造更高层次的安全文化，才能最大限度地保障员工身心健康和生命安全，才能建立安全生产的长效机制，为企业的快速发展提供坚实的安全保障。

文泽

企业因文化而繁荣

“人类因梦想而伟大，企业因文化而繁荣。”纵观国内外知名企业，优秀的企业文化不仅是企业在市场经济条件下生存发展的需要，更是企业实现现代化管理的重要组成部分。如海尔文化与张瑞敏、微软文化与比尔·盖茨、联想文化与柳传志、杨元庆等，下大力气打造自己特色鲜明的企业文化，极大地促进了企业发展，提高了竞争力，更重要的是实现了经济效益的增长。

当今，在市场竞争中，我们从表面看到是单纯的商品、产品和服务、质量的竞争，企业要实现生存发展，就必须寻求更科学、更完整的管理体系，建设具有鲜明特色的企业文化，形成本企业的核心价值体系。

时下，众多大小企业都如火如荼地搞企业文化，企业文化如雨后春笋一般涌现出来，风格各异、各具特色、百花齐放。但部分企业仅仅停留在低水平状态，一部分仅仅停留在文化口号和富丽堂皇的装饰上，把简单理念做成摆设高高挂起；一部分盲目模仿，忽视了区域、企业文化底蕴和人文特点，真正的内涵也只是过纸谈兵，人云亦云，毫无个性特色；还有一部分，功利性强，追求短期效应，贴在墙上的企业文化连自己都搞不懂，解释不清……空泛化的做法，最终只能是徒劳无功。

企业文化建设不是一蹴而就的短期行为，也不是一劳永逸的阶段性工作，而是一项长期、持续、艰巨、复杂的动态系统工程。企业文化是在长期发展中培育形成，提炼出的传统且员工认同、主动参与、共同遵守的优秀文化，真正体现出员工共同追求的价值观、经营理念和企业文化精神等深厚内涵，以此成为推动企业持续健康发展的强大力量。

要搞好企业文化建设，首先，要在学习更新理念，时刻关注和把握企业文化建设的前沿理论，积极吸收、借鉴，更新落后观念，校正错误认识，在企业管理中引导、挖掘具有企业传统的企业文化。其次，要在规划中扎实推进，科学确定企业文化建设的长远和短期目标，既要考虑企业和员工的实际情况，更要突出针对性和实效性，调动全员积极性，共同参与企业文化建设。再次，要建立长期的宣传、学习和教育机制，尽可能利用一切机会，向员工宣传强化企业理念和价值观，营造凝心聚力的企业文化建设氛围，使员工在潜移默化、日积月累中逐步接受企业文化，从而自觉地以自身行动实践它。第四，要把企业文化管理符合企业核心价值观的，再次通过实践检验为正确的东西，以制度或者条文的形式加以固定化，以规章制度为依托，细化工作流程，严格督促检查，经过正式签发和颁布，为员工共同遵守。第五，企业管理者要严格规范自己的言行，做企业文化的先进代表，用实际行动为员工做出表率，以身作则保证与员工保持步调一致。

实践证明，不管是大企业还是小企业，要在市场竞争中求生存，在残酷的市场环境中求发展，必须从实际出发，以反映企业文化特色和业务管理特点，建设为员工所接受和认同的企业文化，才能把员工的思想、意志和力量统一起来，为提高企业核心竞争力和做强做大企业发展提供不竭的动力。

代富强



《文化驿站》 汤菁 摄

加强职工思想文化技能素质的思考

高素质的职工队伍是经济社会发展第一资源，是一个企业最根本性的发展竞争力。建设一支高素质的职工队伍，是为构建和谐社会，促进经济转型升级提供精神支撑和物质保证。

深入了解和掌握职工队伍思想文化技能状况、不断增强职工素质提升工作的针对性、实效性，全面推进职工队伍整体素质已成为当前各级党政、工会组织和企业面临挑战的新课题。

一、职工思想文化技能素质现状

职工教育培训工作得到进一步加强，职工教育培训保障机制基本建立，培训工作日渐规范化、制度化。培训已成为职工教育的主要方式，同时职工教育培训呈现多渠道、多样性。

1、职工整体素质与社会发展有差距。职工队伍高技能素质的人才总量偏低，职工队伍知识技术结构有待优化，各类企业高素质人才和技术工人还比较短缺，特别是加工制造类等一线生产企业中，高学历和高技能人才严重短缺已成为企业创新发展中的一个不可忽视的因素。

2、工会组织作用有待进一步提升。各级工会组织通过开展职工文化宣传教育、文体活动，充分发挥工会大学校作用，深化职工素质提升工程，全面实施职工创新工程和职工素质工程，开展三文明创建等，在职工政治思想教育、职工文化技能素质提升、职工主人翁意识和职业道德培养方面做了大量工作，取得了一定效果。但由于多种原因，一些基层工会组织开展的一些学习教育活动效果不明显。

二、共同加强职工思想文化技能素质的建议

加强职工思想文化技能素质是一项系统性工程，需要全社会的共同努力。笔者认为，工会、企业负有重要职责，应发挥各自应有的作用，共同加强职工思想文化素质建设。

教育职能是法律赋予工会组织的基本职能之一，加强职工教育引导，提高职工思想文化技能素质是工会工作的重要内容。同时，工会围绕中心、服务大局也要求工会组织应主动在政府主导的职工队伍建设中发挥重要作用。当前工会在充分发挥工会“大学校”作用，着力提高职工思想文化技能素质方面必须抓好以下工作：

1、加强“阵地建设”，为职工成才创造环境。一是加强企业文化建设，充分发挥职工教育的主阵地作用。坚持职工文化事业改革，走注重社会效益兼顾经济效益的职工文化事业发展之路，不断丰富职工精神文化生活，提升职工文化素质。二是加强职工文化阵地建设，使职工技术服务队真正成为各类企业职工经济技术创新活动的主要载体。

2、深化“素质工程”，为职工成才构建平台。充分发挥工会“大学校”作用，深化职工素质提升工程，为职工学习知识、提升素质创造良好条件。要积极开展职工心理健康咨询宣传活动，建立健全职工心理健康谈心室。要充分发挥工会宣教载体作用，利用工会网站、报刊加强职工社会主义荣辱观等社会主义核心价值观的教育引导，不断强化广大职工正确的人生观和价值观。

3、搭建“共享平台”，为职工成才拓宽道路。要充分利用工会组织网络及工会与企业职工密切联系

优势，以工会主导建立企业与培训机构、企业与企业之间职业技能培训、技术交流协作平台，加强企业与培训机构、企业与企业之间技能培训信息的沟通，促进职工创新成果交流转化，推动相同行业间技术交流协作，进一步拓展企业职工技能发展渠道。

企业是职工成长成才的重要场所，也是职工贡献知识和技能的载体。同时，企业是职工教育培训的前沿阵地，在职工思想文化技能素质提升方面负有第一责任。因此，企业应不断增强职工教育培训的主体作用：

建立健全教育培训制度。完善岗前培训制度、在岗培训制度和技师等级培训制度，完善从初级工到高级技师的职业成长体系，有针对性地培养一批关键岗位的高级技术工人。发挥技能人才示范引导和传帮带作用，开展岗位技术带头人、名师带徒、拜师学艺活动，建立“首席技师”制，发挥掌握高超技术、绝技绝招技术带头人的作用，有针对性地培养后备高技能人才。在车间班组和关键岗位或技术攻关中培养和形成一批技术能手，引领广大职工钻研业务、岗位成才、创业、创新、创优。

建立健全人才激励机制。完善技能薪酬工资制，调整企业收入分配制度，坚持劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则，突出以技定级、以岗定酬，实现技术工人工资与职业资格证书、岗位绩效挂钩。拉开技术工种与非技术工种之间、技术等级之间的待遇差距，充分体现重操作能力、重技术业务、重实际贡献的分配原则，特别要向技术含量高、科技含量高的重要关键岗位倾斜，建立技术工人的功劳簿、荣誉册、光荣墙，定分、定值、记人、建档，突出业绩在使用、晋升、深造等工作中的评价作用，最大限度地激活职工的潜能。

费发才

人生最大的幸福是什么？

曾经有一项社会调查，其中有这样一个题目：“您认为人生最大的幸福是什么？”答案有“足够的金钱”、“一呼百诺的地位”、“一个相亲相爱的爱人”和“一生平安”。结果显示，有86%的人选择了“一生平安”！

当白发苍苍的老人拄着拐杖，佝偻在路口，当稚嫩的孩子咿呀学语，咿咿地叫着爸爸，他们企盼的就是亲人平安归来；当妻子守在电话旁，当朋友点好接风的酒菜，他们等候的就是你平安的消息！在人生的旅途上，你的朋友、你的人最关心的不是你富可敌国，也不是你地位显赫，而是你时时平安！因为只有平安，你才能实现你的梦想，才能享受梦想成真的喜悦。在平安的环境里，人生生活幸福，对未来充满希望，一切显得和谐安宁又生气盎然，所有的困难变得渺小。

对于有色人，平安就是工作顺利，身体健康，家庭和睦，同事间相互关心，朋友间相互帮助；就是生产安全运行，职工思想稳定，管理不断提升，效益稳步增长；是我们实现人生价值的前提和保障；是构建和谐企业的基石。

只有每一个有色人都平安，有色才能平安，只有有色平安，有色人才能幸福，经济才能发展，社会才能进步。如果一个人失去了平安，他的亲人、朋友必将受到心灵的伤害。如果有色人失去了平安，生产就会停止，机器不能运转，庄稼不能灌溉，世界将走向黑暗，其后果我们无法想像！只有平安，在于生产稳定运行，在于规避各种风险，在于千家万户的幸福与欢乐；更在于国家财产的安全！如果你是一名普通工人，你操

安平生