

# 和谐心态引导与企业和谐发展

## 企业安全文化建设的我见

构建和谐社会,需要构建和谐人生;构建和谐人生,需要和谐的内心世界。构建和谐企业需要从构建广大职工的内心和谐入手,树立发展依靠员工,发展为了员工,把维护职工共享权益、尊重职工劳动价值,满足职工发展需求作为凝心聚力促发展的着力点。

**企业培养和塑造员工和谐的心态,着重要培养和实践四种心态**

1、奉献的心态。

人生的价值在于奉献。只有确立多给予,少索取的心态,才能保持心理的和谐,其实“给”和“索”也是相对的。工作的回报有两种,一种物质回报即薪水;一种是精神回报即工作经验、智慧和潜能等等。现实中我们的一些员工往往只重视物质而忽视了精神回报。因此,要引导和帮助员工调整心态,在与工作的磨合中达成和谐,在实现自身价值中,增强员工的“责任感”。进而才能实现行为的和谐。落实到行动上主要做到爱岗敬业。干一行爱一行,塑造新的自我。

2、宽容的心态。

宽容的心态是和谐心理的基础。以宽容的心态对待人和事可以减少不必要的冲突,增进相互之间的团结。历史上的“负荆请罪”就是蔺相如以宽容之心对待廉颇,廉颇为之感动,最后“负荆请罪”,相互团结报国的千古佳话。宽容需要通过良好的沟通,缩

短员工与管理者,员工与员工之间的距离,达到管理者与员工、员工与员工的相互了解,增进彼此之间的友谊和团结,更能够使正确的决策和领导很快被人理解和接受,变成执行决策和服从领导的实际行动。没有沟通就没有统一的意志、观念和行动。以宽容之心对待人和事,才会站在发展和全局的角度上看待问题,才会有企业的和谐发展。

3、知足的心态。

俗话说:知足者常乐。知足的心态是和谐心态的前提,知足才能达到心理的平衡。收入高低不是影响员工幸福感的唯一因素,公平公正和谐、个人发展愿望的满足、人性化的关怀等都是影响心理和谐的重要因素。尤其是当经济发展到一定程度,工作收入能较好地满足生存需要时,人们更希望工作是能实现自我价值的阶梯和获取幸福的源泉。引导帮助员工面对现实调整心态,超越自我,不断增强对工作责任感;完善用人机制,规划员工职业生涯,让员工看到企业和个人发展前景,不断增强员工的成长感和成就感;使员工常怀律己之心,常思贪欲之害,常修为职之德,切实践行“知足不辱”、“知足之足,常足矣”的古训。

4、感恩的心态。

感恩之心是实现和谐心态的桥梁,感恩周围的一切,包括坎坷和困难。“感恩”是一

种对受惠心存感激的表示,是一种不能旁贷的责任和铭记并履行的义务。加强企业感恩文化建设,提倡和建设的感恩文化,即企业和员工之间的双向感恩意识。员工是企业创造价值的主体,企业要对员工怀有感恩之心,同时,更要使我们的员工认识到,是企业给我们提供了生活保障,并为每位员工搭建了一个展示能力的舞台。我们在带给企业利益和效益的同时也可以大大提升个人的能力。

对员工来说,心态和谐是一种快乐;对企业来说,和谐不仅是一种人文关怀,更是企业文化的重要部分。只有员工和谐的心态融入企业之中,整个团队才有力量,才能创造更多的财富。

**如何提升职工幸福指数**

科学发展离不开和谐幸福,没有和谐幸福也不可能实现科学发展。坚持以人为本,让企业发展成果切实惠及职工,要求我们积极构建和谐幸福企业,着力营造“工作快乐感、生活幸福感、业绩成就感”的和谐氛围,大力倡导职工在顽强拼搏中提升业绩,在无私奉献中收获快乐。

第一、要维护职工权益。

紧紧依靠职工办企业,进一步畅通和拓展职工参与企业民主管理的渠道,切实维护好、发挥好广大职工参与企业改革发展的积极性,构建规范有序、公正合理、和谐稳定的劳动关

## 浅谈国有企业信访工作

生。

(二)做好基层信访工作是维护社会稳定的保障

信访工作是构建和谐社会的重要内容,而构建和谐社会的重点在于以人为本,做好“人”的文章,办好“人”的事情。

基层信访工作做得扎实,才能筑牢信访工作的基础,有利于更广泛、更便捷地收集职工群众对日常工作的意见和建议,接受职工监督,争取职工群众对各项工作的参与、支持和理解,有利于就地、及时地疏導存在的人民内部矛盾,减少越级访、集体访、群体访的发生,促进各项建设健康有序地进行。这也是各级领导干部,尤其是国企领导干部认真履行工作职责,提高为人民服务的能,构建和谐社会的直接体现。

**二、做好基层信访工作的几点想法**

(一)坚持党政齐抓共管,是抓好信访工作的重要保证

扎实开展好信访工作必须做到党政齐抓共管,积极争取党委将信访工作列入重要议事日程。做到影响稳定的政策不出,影响稳定的事情不做;做到信访工作与经济建设、国企

发展同部署、同检查、同落实。

(二)做好基础工作是开展信访工作的前提

一是要坚持实行信访工作月报制,每月信访部门对现阶段信访情况应以书面形式向党委做简要汇报,对重要信访信息随时报告,确保信访问题事事有回音,件件有结果。二要规范日常信访工作。信访工作人员应坚持超前预防和解决问题的思想,始终站在第一线,尽可能提前疏導妥善处理好职工群众来信来访,为领导工作创造轻松环境。三要有效发挥信访联席会议和听证会的作用,发挥司法工作在解决信访问题方面的主导作用,以及基层调委会等群团组织作用,积极调解各类纠纷,对信访责任实行合理分流。

**三、对进一步加强基层信访工作的几点建议**

(一)强化初信初访办理工作

一是着力推进信访首办工作责任制,把解决信访问题的责任落实到机关职能部门,把信访工作的第一道关口,防止把小问题拖成大问题。二是提高初信初访一次性办结率,努力减少重复信访,由信转访的情况。三是落实信访事项受理的告知、答复制度。四是确保机构、人员到位,有效发挥协调处理职工群众信访工作的

## 创建和谐企业的几点思考

化管理理解为宽松管理,把和谐企业理解为无考核企业等等。素质影响观念,观念左右行动。观念的差异是导致员工之间不和谐的主要因素。

(二)受传统文化的影响。

封建社会里的皇族,为了争夺皇权手足相残,早有“本是同根生,相煎何太急”的感叹。著名学者柏杨也有精辟见地:“中国人的窝里斗,可是天下闻名的中国人的重要特性”。在财富日益增加,人性大肆自我张扬的今天,这种“斗争”的心理有过之而无不及。可是我们许多员工不是斗智斗勇,而是勾心斗角地窝里斗。

(三)受管理制度的影响。

铁路施工安全生产影响巨大,严重的还影响社会稳定,所以要求员工在工作中来不得半点马虎。管理制度是强制性的“硬”要求,严格规定员工在日常工作中应该做什么,不该做什么,甚至对员工完成某项工作的动作都有要求。但是一些处罚手段和办法过激过重,无形中便成了人们常说的“胡萝卜加大棒”的管理制度,与创建和谐企业大相径庭。

(四)受社会环境的影响。

员工生活在社会,离不开社会环境的影响。世界多级化、经济全球化;社会信息化所带来的员工观念的变化;社会残留着旧社会的痕迹,在一些阴暗角落蔓延着一些与改革开放、发展经济和精神文明建设不相称的丑恶现象,一定程度腐蚀着个别员工的心灵,等等。

**三、创建和谐企业的思考**

(一)提高员工素质,树立正确的思想观念。

创建和谐企业,要求员工有较高的思想道德素质和科学文化素质,有正确的、健全的人格和健康的心态,有正确的世界观、人生观和价值观,只有这样才能正确处理个人与自然、个人与社会的关系,真正融入自然、融入社会、融入集体。

一要加强集体主义教育。要把“人民的利益高于一切”作为集体主义教育的核心内容,培养员工的集体意识和为集体服务的能力,教育员工要服从集体决定,遵守纪律,努力完成集体交给的任务,为集体增光,教育他们团结、谦让、互助、合作,学习做集体的主人。

二要培育共同的价值观。员工的行为取决于态度,态度取决于价值观,价值

观不统一,行为就无法统一。因此,企业应建立全体员工共同接受的价值观,引导员工向规范的行为方向发展。将企业的目标、宗旨、价值观变成全体员工自己的目标、宗旨、价值观。

三要建立融洽的人际关系。要大力宣传平等友爱、团结互助、宽容谦和、诚实守信的好人好事,引导员工从自身做起,从小事做起,崇尚文明,遵纪守法,讲社会公德、职业道德和家庭美德,尊重人、理解人、关心人,努力形成相互帮助、相互关心的人际关系,增强企业的亲和力、凝聚力。

(二)强化人文管理,化解工作中的矛盾。

坚持刚柔相济的原则,以制度为准绳,把企业文化中的“柔”溶入制度化管理的“刚”,做到刚柔相济。

一要尊重人格。坚持人与人之间的平等是科学发展观的要求,也是实现企业和谐的基础。每个人都需要被尊重,特别是对人格的尊重。作为管理者要以一颗宽容的心对待员工,不要在员工面前摆“官架子”。员工大都各有专长,管理者应虚心向他们学习,你对员工越真诚,员工越会把你当成知心人。员工有不对的地方,要主动做好思想工作,用适当的方式,该批评则批评,不要“指桑骂槐”,更不应说一些伤及人格的话,这样不仅不利于问题解决,反而容易激化矛盾。

二要按章办事。管理者要在创建和谐企业中发挥主导作用,特别是在第一管理者要做执行制度的表率,在组织生产、行使权力中倡导按规章制度办事,特别是在处理违章违纪时,不能视制度为儿戏,随心所欲,把执行力曲解为权威或权力,搞一言堂,一人说了算,把个人凌驾于制度之上,必须照章办事,按制度办事,靠制度管人。这样,员工才能口服心服,消除抵触情绪。

三要以德治企。法制的功能靠威慑力来维持。德治,是通过教化来统一人们的思想,从而统一人们的行为,并将人们的行为自觉纳入管理者所期望的轨道。这样,就有可能形成强大的凝聚力。德治方法很多,一要以“正己来正人”。孔子教化的主要形式,是言教与身教相结合,以身教为主。企业管理者既要重视用道德去教育员工,更要重视以身作则,用自己的道德行为去引导、熏陶员工;二要以“君子之心来度员工之腹”。人无完人,金无足赤。作为管理者要加强自身的修养,要辩证

系。

第二、要突出文化保障。

大力培育团队精神,促进职工与职工、职工与领导、职工与企业之间建立和谐关系。弘扬统一的企业文化,认真践行国家电网公司核心价值观,积极引导职工在职业稳定、同事关爱、事业发展、家庭和和睦中感受幸福。

第三、要完善诉求渠道。

妥善处理涉及职工切身利益的问题,加强思想政治工作,认真开展员工思想动态分析,搭建规范有序的职工利益诉求表达渠道,引导职工以理性、合法形式表达利益诉求,不断巩固和谐稳定的良好局面。

第四、要加大关怀力度。

继续开展现场慰问活动,关注职工安危冷暖,关爱职工身心健康,不断增强职工归属感,提升广大职工的工作更安全、更高效、更快乐,有序安排职工休息休假。认真落实离退休同志的政治待遇,不断提高他们的生活待遇,努力为老同志办实事、解难事。

第五、要改善后勤服务。

不断改善院区生产办公环境,进一步提升后勤、物业等服务保障能力。

在推进企业科学发展中体现人生价值,真正使广大职工的工作更安全、更高效、更快乐,生活更和谐、更幸福、更美好,实现职工与企业的共同发展。

周斌

作用。

(二)加强对基层信访工作的支持

一是要保障信访工作经费;二是要对信访工作的治理实行一岗多责、一考多评的办法;三是要重点加强基层单位的信访工作队伍力量;四是要始终坚持实行好信访问题定期排查、处理和通报制度。

(三)不断提高信访案件办结质量

按照《信访条例》的规定,信访事项的办理要在规定的时限内,经过调查、明确处理决定的依据和标准、办理机关的书面答复、说明解释、督促执行等几个主要环节,缺少任何一个环节,都影响信访案件的办结质量,国企各级组织必须落实责任,严格程序,做好调查、取证、处理,执行好终结制度,不断提高信访案件的查办质量。

总之,国企基层是职工信访问题的发生地,也是大部分信访问题得以彻底解决的汇合点。国企领导干部要切实提高处理信访事项的效率和切实做好初信初访工作,使职工群众的合理诉求及时妥当的解决,提高信访问题一次性办结率,更好的把握工作主动权。

丁帮财

求的目标,也是企业安全文化建设的必然要求。提高系统本质安全化程度,一是要彻底消除各种事故隐患,不留死角,淘汰不符合安全要求的设备、设施。二是要逐步完善危险源(点),特别是重大危险源(点)的安全管理、监控措施和报警设施等。三是要大力推广和应用安全新技术、新产品、新设施,使生产工作设备设施具有可靠的安全品质特性。四是要在企业的技术进步和技术改造中,严格执行安全“三同时”,同步提高人一机一物一环境系统本质安全化程度。五是要不断改善劳动条件和作业环境,加强尘毒治理,为广大职工创造一个安全、文明、优美、舒适的工作和生活环境,逐步达到人一机一物一环境系统整体质量和本质安全化。

**建设企业安全文化的组织领导**

为保证企业安全文化建设的健康发展和加大建设力度,企业应成立范围权和权力比安委会大的,由企业党委(支部)和行政领导参加的企安委文化推进委员会,行政一把手(法人代表)任主任,党委(支部)书记、主管安全的行政领导、工会主席任副主任,其他党政领导和宣传、教育、安全、生产、设备、保卫、人事、共青团、财务、技术等部门的负责人为成员。推进委员会下设由宣传、安全、工会、共青团牵头组成的办公室,负责日常工作。各基层单位要成立相应的领导小组,便于纵横协调,促进企业安全文化建设的顺利进行。

**建设企业安全文化的原则和要求**

1.企业安全文化与企业文化一样,是当代人类文化的重要组成部分。因此,必须对企业安全文化与企业文化一视同仁,将其融入企业文化建设的总体战略之中,整体推进。

2.企业安全文化是一种全新的安全管理思想。建设企业安全文化必须与企业现实安全管理工作和企业实际紧密结合,必须与推广、应用、开发现代安全技术紧密相结合。

3.企业安全文化的核心是为了人。因而要始终坚持以人为本,以实现人的价值,保护人的生命安全与健康为宗旨。企业安全文化建设是一项综合性的系统工程,需要群策群力,全员奋斗,全方位的通力合作,因而要坚持党政工青妇技术安全齐头并进,齐抓共管,形成互相协作、配合默契的运作机制。企业安全文化建设的顺利推进。

**建设企业安全文化的原则和要求**

1.企业安全文化与企业文化一样,是当代人类文化的重要组成部分。因此,必须对企业安全文化与企业文化一视同仁,将其融入企业文化建设的总体战略之中,整体推进。

2.企业安全文化是一种全新的安全管理思想。建设企业安全文化必须与企业现实安全管理工作和企业实际紧密结合,必须与推广、应用、开发现代安全技术紧密相结合。

3.企业安全文化的核心是为了人。因而要始终坚持以人为本,以实现人的价值,保护人的生命安全与健康为宗旨。企业安全文化建设是一项综合性的系统工程,需要群策群力,全员奋斗,全方位的通力合作,因而要坚持党政工青妇技术安全齐头并进,齐抓共管,形成互相协作、配合默契的运作机制。企业安全文化建设的顺利推进。

4.企业安全文化建设的顺利推进。建设企业安全文化必须与企业现实安全管理工作和企业实际紧密结合,必须与推广、应用、开发现代安全技术紧密相结合。

看人,客观看人,全面看人。既要容人优点,也要容人缺点;既要容人成功,也要容人失败;既要容得下比自己高的人,也要容得下比自己低的人。切不可自恃高明、自以为是、盛气凌人,甚至拒人以千里之外。三要以“严父之情,慈母之心”来关爱员工。管理者要像对待自己孩子一样,以博大的胸怀去理解员工、包容员工、关爱员工、团结员工。

当然,人文管理不等于宽松管理。对原则性问题,对重大事项一定要坚持原则,严格要求,严格管理,否则,便会发生“千里之堤、溃于蚁穴”的悲剧。

四要细化规章制度。企业的规章制度是强制性的,每级组织必须不折不扣地执行。创建和谐企业就是要将制度的“刚”性进行适当“柔”化,注入人情味。把规章制度中的硬性约束,通过企业先进文化建设过程中通俗易懂的语言和寓教于乐的形式,加以固化,促使员工对规章制度的理解和认同。

(三)改善环境条件,营造和谐氛围。

企业管理者要把环境建设作为创建和谐企业的重要措施。

一要创造优美的自然环境。共同生活在企业这个大家庭中,营造一个和谐宽松的工作环境决定着员工的工作心情。圣人老子就提出了“人法地,地法天,天法道,首法自然”的“人与自然和谐发展”的思想。不断改善企业的办公、工作和生活环境,让员工心情愉快地投入到工作之中。

二要创造和谐的工作环境。创建和谐企业还要积极为员工创造一种宽松的工作环境,为员工提供良好的成才环境,建立合理的劳资关系,提供良好的福利保障。要通过开展形式多样的主题活动,来融洽干群关系、上下关系和员工之间的关系,使员工之间能形成一种祥和、融洽的气氛。

三要创造丰富的娱乐环境。随着人们生活水平的提高,员工生活质量发生了改变,不仅只是享受勤奋工作的乐趣,新型员工要求既能工作,又能休闲娱乐,感受生活的快乐。企业不仅仅只注意员工上班的几个小时,还要关注员工的业余生活,经常开展集体活动,通过活动及时缓解工作中的不良情绪,不断增进员工和企业的感情,增强企业凝聚力。

总之,创建和谐企业,能有效激发每名员工的积极性、主动性和创造性,推进企业各项工作顺利开展。

李冰

鲁芳