

浅谈如何加强国有企业党建工作

习近平总书记强调,坚持党的领导、加强党的建设,是我国国有企业的光荣传统,是国有企业的“根”和“魂”,是我国国有企业的独特优势。从我国国有企业发展的历程看,党建强,则企业强,党建弱,则企业衰。目前,国有企业党建工作需要通过改革和创新来加强和改进。

一、现阶段国有企业党建工作面临的问题

(一)“重经营、轻党建”现象仍然存在。近年来随着国有企业改革进一步深入,非公有制经济的活跃,国有企业面临市场竞争压力进一步增大,尤其是一些传统行业如钢铁等面临产能过剩,企业生产经营困难,将重点工作放在创造效益上,把主要精力和资源用于“抓经营”、“抓管理”上,对于党建思想政治工作,不仅没有充分认识到其对企业经济发展的重要促进和保障作用,还因其不能直接产生经济效益,对其重视程度不够。

(二)企业政工干部队伍的综合素质需要进一步提高。国有企业为优化内部管理机制,在人事管理定岗定编方面,对党务、政工岗位设置,一般是行政职务兼党务职务,企业政工人员也是兼职的多,专职的少。政工干部队伍建设还有待加强,对政工人员的激励机制、培训制度、晋升通道、交流锻炼等方面政策倾斜力度不够,导致很多员工不愿意从事政工工作,政工人员的积极性、主动性和创造性有所降低。

(三)党建工作方式方法需要进行改进和创新。

由于企业党务工作者的人数较少,而且

有的人还身兼数职,日常事务性工作和文字工作量都比较大,光应付上级的检查、汇报和文字材料,就占去大部分工作时间。党建工作的做法很大程度上停留在检查文字资料、看工作记录上,真正深入基层、指导具体工作、排忧解难方面做得不够好。基层党建组织的“三会一课”等,也基本上是学上级精神、读资料,在会议室的多,室外的少,活动的形式简单,学习方式单一,学习内容枯燥,效果不甚理想。

二、加强国企党建工作亟待进行改革和创新

(一)创新是新形势下加强国有企业党建工作的必由之路。

习近平总书记强调指出,加强和改进新形势下国有企业党的建设,要坚持解放思想、实事求是、与时俱进,不断提高国有企业党建工作水平,为实现国有企业科学发展提供有力保证。这就要求国有企业党建工作要树立强烈的创新思维,摒弃以往形成的习惯性思维定势和陈腐观念,不断推进企业党建工作创新。创新要结合企业实际,适应现代企业改革发展的需要,要把党的建设融入企业的发展战略之中,将党建思想政治工作作为国有企业一项核心竞争力去营造,要站得高、看得远,在理想信念教育、党建工作形式、党建工作内涵、党建工作制度、党的组织建设等方面,不断改革创新,提高党建工作的融合性、前瞻性和主动性,围绕经济建设加强党的建设,推动企业的改革发展。

(二)顺应企业发展方向,坚持继承与创新相结合。

随着国有企业改革的进一步深化,企业制度的不断丰富和完善,企业党组织的

工作内涵、工作形式、影响范围、发生了显著的变化。但是不论企业的体制、机制和经济环境如何变化,党的宗旨没有变,基本原则没有变,在企业中的政治核心作用没有变。创新党建思想政治工作,要根据国有企业发展方向,结合新时期企业党组织工作的重点、难点,改进工作模式,增强服务和教育功能,加强基层党组织的堡垒建设,扩大党组织的工作范围和工作覆盖面,促进企业党建和改革发展共同进步、协调发展。

三、加强国有企业党建工作

在新常态下,国有企业党建思想政治工作也应随着改革发展的不断深入持续进行加强和改进,要结合企业面临的新形势、新任务,深入分析党建工作中存在的问题,有的放矢进行持续改进。

(一)进一步提高认识,增强创新党建工作的责任感、使命感和紧迫感。

习总书记强调,要通过加强和完善党对国有企业的领导、加强和改进国有企业党的建设,使国有企业成为党和国家最可信赖的依靠力量,成为贯彻和执行党中央决策部署的重要力量,成为贯彻新发展理念、全面深化改革的重要力量。国有企业要提高对党建工作的重要性认识,进一步转变观念,将党建工作视为企业的一项核心竞争力,结合党中央的总体部署,全面推进企业的思想建设、组织建设、作风建设、制度建设和反腐倡廉建设,进一步解放思想,根据经济新常态要求,联系企业实际进行创新,切实提高党建工作能力和水平。

(二)进一步加强党支部建设,充分发挥党支部在经济建设中的战斗堡垒作用。

把化解企业改革发展过程中的矛盾作为

党支部工作的重点,把促进企业经营业绩的提升作为检验党支部工作成效的标准,通过丰富党建活动形势,为党支部发挥堡垒作用搭建平台,充分发挥党员的先锋模范作用,使党的基层组织建设成为企业的内生力量,积极维护企业稳定,及时发现倾向性、苗头性的问题,将不安定因素妥善解决在基层,为企业发展营造维稳大局。

(三)进一步加强党建标准化建设,优化党建思想政治工作机制。

国有企业党建思想政治工作应与企业经营管理充分结合起来,将企业党建工作制度和办法,形成标准纳入企业标准化管理体系。同时认真总结企业党建思想政治工作,根据企业改革发展的新形势、新任务的要求,结合企业实际,进一步健全党建工作制度,尤其要积极探索如何将党建思想政治工作与企业组织绩效管理结合起来,完善党建绩效激励机制,加大党建绩效激励力度,与企业领导、部门负责人和员工的经营绩效奖金挂钩,为加强和改进企业党建思想政治工作提供制度和机制保障。

(四)进一步加强政工系统建设,提高政工队伍综合素质。

推动企业党建工作创新,企业领导要重视,同时还必须要有一支政治素质高、业务过硬、作风硬朗、敢打敢拼的政工队伍。建设一支综合素质高的政工队伍,就需要优化政工系统建设,适当将企业政策向政工系统倾斜,把政工岗位作为培养企业后备人才的一个平台,提升理想信念的一个通道,完善政工系统的培训、晋升和激励机制,努力为政工人员创造条件,有计划地安排政工人员进行锻炼和提高,让政工工作者有作为、有奔头,充分调动政工队伍的积极性、主动性和创造性。

陈健

对国有矿山人才队伍“招、留、用”的思考

发展是第一要务,人才战略储备是第一资源。现代企业竞争说到底就是人才的竞争,而矿山企业由于受到种种客观条件的限制,总体上处于劣势地位,人才存在难引进和留不住是个不争的事实,制约着企业发展的“瓶颈”,在艰苦的边远矿山存在着“难招来”、“难留住”、“难用好”尤其突出。

一、青年员工个性特征及存在的问题

现在在矿山企业青年员工中以“80后”“90后”诸多,他们将逐渐成为企业的新生力量。他们在甜蜜中长大,很少吃苦,更没经历风雨,但随着社会多元化发展,他们正承受着市场激烈竞争带来的生存和发展的巨大挑战,困惑与迷茫、退却与抱怨、奋斗与探索、抗争与拼搏是们的共同特点。另一方面现在的青年员工不再像他们父辈一代,愿意在一个岗位上工作一辈子,对岗位的尽责程度达不到企业要求的标准,他们独立性和自主性的愿望很强,造成他们就业的不稳定,给企业带来了新的问题。他们中的一部分人把目光盯着一己私利,在艰苦的边远矿山存在着“难招来”、“难留住”、“难用好”尤其突出。

二、造成矿山人才“招、留、用”难的原因:

1、资源匮乏产能低,人才“难招来”。

由于我国长期以来对矿业的粗放式经营,矿山企业盲目开采,技术、管理、人才等方

面的欠缺,在开采上采富弃贫、采易弃难,导致了严重的资源浪费,正因为这些资源的匮乏,使得企业无法在高科技人才招聘上取得大的突破;再者大多数矿山企业正处上市场疲软、产能和采切之间的矛盾,资源上的枯竭,产能和效益上不去的种种原因,企业难以提供高薪、高福利来吸引人才,造就人才“招不来”。

2、招人难,留人更难。

矿山企业条件艰苦是导致“难留住”的客观原因,矿山地理位置偏远,作业环境相对较差,劳动强度大,作业时间长,工作危险性大等特点让现在年青员工难以适应。企业一边招聘人,一边人员流失,总是处于人力资源短缺状态。员工刚进入企业的时候,都存在一个适应问题,需要适应企业文化、规章制度、做事风格、人际关系等等,如果适应不了,就很难把人留住。所以人员招进企业之后,构建一个兼顾人性关怀与个人发展的激励机制,设置薪酬、住房等福利与补助制度,个人发展上则应体现人才的职称上升需求、个人事业的升职与提干需求等,在政策允许范围内,尽力为青年人才办好事实事,提高其物质待遇和政治待遇,充分体现他们的自身价值。

3、强调专业多,考虑技能少,人才“难用好”。

一个企业片面的只要求专业对口,较少的考虑应聘者的技能和兴趣。对于一些技术性比较强的岗位,是应该考虑专业要求,但由于种种原因,一些人是迫不得已才学自己不喜欢的专业的,有可能其最佳的技能并不在

其专业上,如果过分强调专业对口有可能会失去人才。再者追求高学历,考虑匹配少,一些企业拼命追求高学历,应做到选择合适的人担任合适的工作,并不是学历越高越好,关键是匹配,否则不仅对企业是一种浪费,对应聘者也是一种浪费,要知道“战车能攻坚,渡水不如舟;骏马能历险,耕田不如牛”。

三、对矿山企业人才问题的思考

首先,以企业发展需求为动力,以能力建设为核心,建设充满生机与活力的人才队伍。

纵观不少国有老矿山企业人员进入新老交替的高峰期,上世纪70年代参加工作的职工将逐步进入退休年龄,需要补充新生力量。如何实现新老职工的顺利衔接,保证生产经营建设的正常进行,人才的引进是摆在企业面前的首要问题。一是建立一支年龄结构、知识结构合理,有较强组织能力和管理能力的高素质经营管理团队。二是建立一支有较高文化层次,又有与矿山企业生产建设相对应的专业技术人才队伍。三是建立一支技术水平较高,有较丰富的实际操作经验,能及时有效解决生产实际问题的技能人才队伍。这是企业规划目标能否实现的关键所在,也是企业持续稳定发展的关键所在。

其次,建立全面系统的人才激励机制,使人才队伍建设制度化,规范化,为人才队伍建设提供制度保障。

要将人才队伍建设作为企业中长期规划的一个重要内容,在企业的人才培养、选拔、任用、激励等方面形成了一套系统的人才建设机制,为企业人才队伍建设提供制度保障。一是将美好的企业愿景与员工的职业生涯结合起来,对员工

进行准确的工作分析和定岗定编设计,搭建“想干事的人有机会,能干事的人的舞台,干事的人有地位”平台。二是要按照德才兼备、注重实绩、群众公认的原则选人用人,大力选拔那些埋头做事、清正廉洁的优秀干部,在干部队伍中形成忠诚、老实、有能力的人受尊敬、受重用的良好导向。三是加强后备人才队伍建设,企业应该建立后备人才队伍数据库,对其培养成长情况进行动态跟踪和管理,加强培养的针对性和系统性,提高培养效果。

再次,加强教育不断提高思想境界。

随着经济社会的不断发展,多元化、多样化的思想文化相互激荡,青年们面临的疑惑、诱惑和选择更多,如果不加强教育和沟通交流,思想就会容易庸俗化。一是要对新入职的青年进行系统的入职教育。通过讲授企业属性,参观企业历史陈列馆、听劳动模范作报告,让新入职的青年逐步认同企业的价值观和企业文化;开展脱产培训,培育感恩心态、团队精神和集体荣誉感,鼓励他们正确处理好个人与集体、家庭与事业的关系,全身心地投入到工作中。二是对已入职多年的青年进行跟踪再教育。他们在企业的各个岗位上从事不同的工作,由于工作、生活中的磨炼,有的越战越勇,有的意志消沉,这就需要将其心比心、以诚相待地开展思想工作。可采取定期召开青年员工座谈会、谈心交心等多种形式,让他们广开言路、表达真实思想;还要把青年员工当作“自家人”,主动上前,切实解决生活、工作中存在的实际问题,用真情感染他们,让他们内心信服组织,增强他们的荣誉感和责任感。

程中喜

新时期如何加强企业秘书工作

企业秘书工作者要树立学习、效率、奉献、严谨、创新、超前、形象、全局、守纪、保密意识,同时还必须具备并提高政治素质、文字功底、技术素质、身体素质和精明的办事能力。

一、更新思想观念,树立五种意识

在现代企业制度的新体制下,企业的一切工作,都必须要以效益为中心,以争取最佳经济效益,获取最大利润为目的。企业秘书工作也必须显现出创造效益、创造价值的作用。因而企业秘书的观念和思维必须按国内外市场变化随事而异,随境而异,不断地吐故纳新,随市场经济意识调整自身行为。

今天的市场经济竞争日趋激烈,企业在竞争中优胜劣汰,促使效率提高,资源配置优化。企业领导为了企业的生存、竞争、发展,不得不受市场这个无形的绳索所牵制,根据市场变化进行市场预测和 market 分析,随时调整营销策略。因此,企业秘书不仅要掌握企业内部的生产经营过程及其各阶段的薄弱环节,而且更要将自身思维和行动置于外界(国内外市场),随时参与对外经济活动,及时更新思维行动方式,把握市场动向,收集有效信息,搞好调查研究,发挥最好的参谋助手作用,使企业领导的经营思路不断拓展。

目前,广大企业秘书工作者关键是要把思想统一到企业转机建制的目标上来,牢固树立五种意识。一是全局意识,即要认清形势,把握大局,把秘书工作放在企业中心工作的大局来考虑,克服自我封闭,自我运行、

就事论事的思想;二是超前意识,即要善于研究形势,对新事物、新情况要敏感,要超前决策,超前行动,打时间差,争取工作主动权;三是形象意识,即干什么工作,办任何事情都要考虑到企业的整体形象和声誉,要做出实实在在的成绩,在建立现代企业制度的过程中尽可能留下较深的“痕迹”;四是服务意识,即搞好服务工作,对上求实,对下求优,特别是对基层要多指导帮助,少干涉添乱,对职工多排忧解难,少指责埋怨,树立严谨高效的作风,认真细致地对待每一项工作;五是廉政意识,作为一名合格的企业秘书,必须做到廉洁从政,不为己之利,利用工作之便,或打着领导旗号,办私事,谋私利。坚持廉洁奉公,忠于职守,尽心尽力地履行自己的职责,殚精竭虑地提高服务水平。

二、施展公关技能,开拓工作领域

随着改革开放的深入和市场经济迅猛发展,企业秘书工作由封闭型转向开放型,使秘书活动的领域得以较大的扩展,“内务”与“外事”相互融合,组成了秘书实践运作公关性的整体内容。从实践的本质特征来看,秘书与公共关系工作具有一致性和相通性。对内,事务处理、接人待物、调查研究、协调左右、沟通纵横,使企业各部门按经营目标同步运转,实现秘书同领导、各部门关系融洽;对外,收集和交流经济信息呈报经验材料,反映主要问题,参与经济与文化交往活动,配合诸如经济信息发布会、产品订货会、庆典会等对外经济活动而进行大量的具体策划和事务工作(会务、传授、反馈、交往),都表

现出公关性的浓厚特征。随着中国“入世”后新的市场经济体制的建立和国内外消费意识的觉醒,企业已经形成了强大的市场压力,市场为买方市场所占领,消费者自主选择产品和企业。

在优胜劣汰的形势下,企业不只是将自己的产品推销给用户工作就完结了,而是要同用户、政府建立一种依赖信任和谋求纵深发展的关系,让政府首肯、公众知晓,用户信赖。因此,这就要求现代企业秘书不仅有较强的语言表达能力、写作能力及敏锐的观察、思考、调研、分析能力,而且还必须具有较强的处理人际关系的能力、社会活动能力、干练的办事和熟练的公关技能,通过创建公关活动的“名牌”,将自己的触角随时延伸,上到政府官员,下到内部员工,左到市场用户,右到社会名流,从而使企业秘书在公关策划实施中担任重要角色,为企业树立良好的形象。

三、提高知识水平,应对新的挑战

随着现代企业制度的建立和现代管理的发展,这对秘书的知识结构提出了新的挑战。现代企业往往从提高效率、节省开支出发,要求秘书一专多能:既能撰写文稿又能处理文书、档案,既会使用电脑又懂外语,既能管理好内部事务又能胜任公关、洽谈业务。也就是说,秘书人员要有“十八般武艺”,成为企业的智囊人物、领导的得力助手。这实际上要求秘书必须是复合型人才,只有这种复合型人才才能适应企业领导开拓经营的需要,这就要求企业秘书要兼备几种才能,具有丰富的复合性知识。

企业秘书要高度重视发挥现代化办公技术的作用,努力掌握现代化的办公设备的技能能

力,学会使用现代化办公设备,熟练掌握计算机、传真机、复印机等办公机具的操作技能,并将这些技能广泛用于秘书业务和对整体工作的全方位管理之中。同时要积极适应电子商务时代的需要,主动了解计算机、网络技术的发展状况,将最新技术用于秘书业务,及时把握瞬息万变的商机,搜集整理信息,为领导提供高效服务。

现代企业的发展已打破国界,国际间交流日益增多,企业迫切希望自己的员工拓宽知识领域,增强对外沟通能力。所以,企业秘书必须具备必要的外向性知识。中国加入世界贸易组织后,中国企业与国际跨国公司合作增多,贸易额增大,但由于世贸组织中各国的文化差异较大,企业秘书只有对不同国家间的文化差异有所了解并尊重各国的文化传统,才便于在双方或多方向进行沟通,从而为贸易合作奠定基础。由于企业秘书了解各国文化差异的目的在于协助企业拓展市场,因此企业秘书必须注重目标市场的文化背景,这样才能找准机会,迅速占领市场。当然,企业秘书对外沟通能力的强弱不仅表现在综合素质、素养和专业素养、素养的高低上,还表现在其对沟通语言工具的把握上。英语作为国际普通话,是国际经贸交往的语言工具,企业秘书必须学会熟练掌握运用这一语言工具。

总之,企业在探索建立现代企业制度的过程中出现的新情况、新问题的复杂性和多样性,要求广大企业秘书人员必须加强学习,迎难而上,切实转变职能,创新工作机制,不断提高秘书人员的工作水平和业务素质,才能更好地起到桥梁和纽带作用,才能发挥领导的参谋和助手作用,推动企业不断发展进步。

于帆

改革开放以来我国社会经济得到了快速发展,取得了举世瞩目的成就,在经济飞速发展的中国,女性职工在我国职工中的比例越来越大。女职工已成为企业职工队伍的重要组成部分,是推进企业健康、稳定发展不可或缺的中坚力量。近年来,国有企业认真落实“组织起来 切实维权”的工作方针,以建立和谐劳动关系、维护女职工合法权益为主线,以加强工会女职工组织建设和能力建设为保障,激发女职工的创造活力,凝聚女职工的智慧和力量,女职工合法权益保护工作进行了积极的探索和实践。

一、思想先行是前提,树立保护女工权益至上理念

作为工人阶级重要组成部分的女职工,在参与国家经济社会发展 and 人类自身再生产中承担着重要责任。在法律上对女职工给予特殊保护,这是由女职工身体条件和所担任任务的特殊性所决定的。女性身体结构和生理机能的特点,决定了对女职工给予更多保护,妇女在一生中所遇到的经期、孕期、产期、哺乳期生理机能的变化过程,也需要在劳动中给予特殊保护。因此,做好女职工的权益保护工作,有利于国家的兴旺发达,关系到我国下一代健康体质的延续。

思想是行动的前提、先导和动力。只有从思想上对于保护女职工合法权益工作予以高度重视,充分认识到做好女职工权益保护工作,既是企业忠诚履行国家法律法规的必要义务,也是企业依法治企构建和谐稳定劳动关系之必由之路。

二、制度保障是基础,努力完善保护女工权益体制机制

(一)推进女职工组织规范化建设。基层企业的女职工组织是企业女职工的“娘家”,只有将女职工组织规范化建设放在更加突出的位置,按照《安徽省企业(事业)工会女职工工作规范化示范单位建设标准》的规定,建立健全女职工组织的工作制度、考核制度和督导检查制度。充分利用女工例会、业务培训、工作研讨等时间,积极采取知识讲座、经验交流、外出观摩等形式,定期组织开展学习培训和素质拓展训练,促使女职工干部队伍整体理论水平和实际工作能力得以逐步提升,不断适应新形势、新任务对女职工工作提出的新要求。统筹制定女职工组织规范化建设的新期规划,目标措施和阶段任务,尽可能地与企业专项集体合同纳入企业行政与工会联席会议、劳动关系三方会议的重要议事日程,坚持做到女职工专项合同与集体合同同步起草、协商、审议、签订、审查、履行、检查、考核。

(二)保障完善女工职工代表大会制度。职工是企业的主人,职工对企业行使民主管理的权利,是通过职代会这一基本形式实现的,女职工代表作为职代会的组成部分,代表着绝大多数女职工的心声,比其他男代表更知道应该怎样维护自身的权益,如:妇女的生育权、劳动保护权、安全卫生权等。因此,女职工在职代会中要发挥和切实维护自身权益的作用,积极参与职代会的各项议程和各种活动,帮助企业作出提高水平的、有分量的权益保护议案,同时引导代表对企业薪酬制度改革、工资奖金分配、职工医疗保险、女职工劳动保护、女职工生育费用报销、目标管理考核等方面提出不同的看法和建议。通过认真落实女职工的知情权、参与权、选举权和监督权,把发挥参与职能作用作为维护女职工合法权益和特殊利益的重要途径进行落实。

(三)建立健全维权工作机制。女职工权益保护工作经常、大量、具体的是从监督角度提出问题和开展工作,把女职工的合法权益和特殊利益落到实处。一是建立联席会议制度,在单位工会及女职工工作会召开之际,召开联席会议,由工会领导召集,请相关部门人员参加,总结维权工作计划执行情况,反映女职工权益突出问题,沟通信息,促进问题解决;二是建立法律咨询服务制度,接待女职工来电、来访,及时调查解决女职工反映的问题,切实把依法维护女职工的合法权益和特殊利益落到实处,让女工受益;三是建立民主监督制度,在企业内部积极开展动态性的民主监督,利用“厂务公开、民主评议干部、提合理化建议、职代会提案落实和民主质询”等有效形式促进女职工维权工作,提前做好有损女工合法权益和特殊利益的预防工作,提高女职工维权的工作质量和工作效果。

(四)落实女职工定期健康体检制度。定期给女职工进行体检,及时掌握女职工的身体状况,意义不仅在于疾病的早发现、早预防、早诊断、早治疗,防患于未然,更重要的还在于此充分体现了“以人为本”的企业经营理念,把关心女职工、维护女职工利益落到实处。为此,必须强制规定每年一次为女职工进行体检,并设立健康档案,对查出有妇科病的女工及时治疗并跟踪,切实保障女职工的健康权益。

(五)形成“关爱帮扶”工作机制。国企工会只有深入基层,切实掌握困难女职工的情况,建立困难女职工档案,实行动态管理,积极开展以扶贫帮困、金秋助学、姐妹献爱心、交友帮扶为主要内容的女职工爱心帮扶活动,力所能及地为困难女职工排忧解难,鼓励和发扬女工“自尊、自信、自立、自强”的精神,使困难女职工感受到企业的关爱,增强战胜困难,渡过难关的信心,从而调动女职工的积极性、主动性和创造性。

三、素质建设是保证,激发广大女工内在潜能

(一)强化学习,提高自身维护能力。把提高女职工队伍的整体素质作为长期目标,以提高女职工的学习能力、创新能力、竞争能力和工作能力的重点内容,有计划、有步骤地开展不同层次的学习培训,提高广大女职工的思想政治素质、科学文化素质和业务技术素质。注重女职工主人翁意识和敬业精神的培养,通过举办技能比武、才艺表演、评选巾帼能手等方式,多渠道引导女职工在竞争中增长才干,在挑战中施展才华,不断提高女职工的综合素质,使女工以作为求地位,以贡献求发展,凭真才实学和实力维护自己的权益。

(二)组织开展有益职工身心健康的文体娱乐活动。每年利用“三八”妇女节、母亲节、联谊会等时机,通过开展趣味体育竞赛、女工时装秀、扑克比赛等一系列文体娱乐活动,展示女职工朝气蓬勃、多姿多彩的精神风貌,增强女职工的凝聚力和向心力。

女职工权益保护工作是一项长期而艰巨的系统工程,只有不断顺应社会和企业发展的实际,切实提高认识,完善保障体系,创新形式载体,加大工作力度,使女职工权益保护工作不断取得新成绩,有效地推动企业持续健康发展。

范海燕