

浅议如何调动员工工作的积极性和创造性

党员干部要“读好书”“勤充电”

众所周知,人是组成社会的细胞,也是一个企业生存和发展的必要因素。企业如何调动“人”这个重要的因素,不断开发人力资源,为企业创造财富、促进良性发展,已成为当今每个企业管理者都必须面对的一个重要课题。

一、满足个人基本需求是调动员工工作积极性和创造性的前提条件

人的需求由低到高分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求,而最基本需求就是对物质享受方面的生理需求,如衣食住行等,只有在这个需求被满足后,其他的需求才能成为新的激励因素。

站在企业管理者或领导者的角度,只有掌握人的需求,才能积极创造条件去满足员工的需求,有目的地引导需求;才能有针对性地做好管理工作,从而达到激励员工,激发其工作热情和积极性的目的。

铜陵有色金属是以有色金属及非金属材料、冶炼、加工和以金融贸易为核心的现代服务业为主业,集精细化工、科研设计、建筑安装、井巷施工等相关产业多元化发展的大型企业集团,员工数量众多。要提高员工的积极性和创造性,除了提高员工收入和给员工提供良好工作环境以外,还要让员工个人的能力和成就得到企业的认可,让员工真正实现有位才有为、有才有位,这样才能确保企业高效生产和更加富有活力。

二、和谐的企业氛围是调动员工工作积极性和创造性的的重要因素

领导者要善于站在全局的高度,充分发扬民主,广泛听取员工的不同意见,从员工中来到员工中去,与员工心连心,发挥好“一盘棋”思想,增强凝聚力和向心力。当然也不能单纯地进行无原则的调和,而是该民主则民主,该集中就集中,该批评也要坚决批评。要唱好“将相和”,自觉做到“内圆同心协力,外谋合作支持”,努力弹好内部“协奏曲”,统筹兼顾多通气。在这种氛围中,不仅有利于班子团结,更有利于企业整体的团结向上,形成“拳头”的力量。

“士为知己者用”。作为企业管理者或领导者,要敏锐地洞察员工的喜怒哀乐,关心、理解、信任、宽容和尊重员工,积极帮助员工解决实际困难。在员工工作取得成绩时,及时予以褒奖表扬;在员工遇到挫折和不幸时,加以关怀慰藉,全力为员工创造心情舒畅的工作环境,以满足员工的心理和感情需求。作为领导者,要勇于冲破繁杂事务的包围,善当“伯乐”,愿为“知音”。了解和掌握员工的特长和性格,因材施教,因人放权,把应当委让之权真正下放给员工,使他们有一定的自主权和发挥才能的空间,最大限度地挖掘其能力,用行动使员工感受到企业支持人才脱颖而出的襟怀和热忱。只有这样,才能促使员工团结一心,共同为企业发展发挥出他们的积

浅谈如何构建和谐的地企关系

冲撞时,农民对此不能正确认识,仍沿袭计划经济体制的思想。他们认为,矿山企业的一些改造工程必须要由当地农民承担,否则寸步难行。再加上农村整体法制意识较低,合同契约意识较差,一旦他们的不合理要求得不到满足,就采取各种非法手段,许多矛盾便因此而起。一些农民甚至认为向企业索要闹事不算啥,觉得不闹就解决不了问题,小闹小解决,大闹大解决。这主要是由于他们不懂法律法规,片面地认为这是理所当然的。因此,他们提起要求就觉得理直气壮,闹起事来格外胆大妄为。

三、如何构建和谐的地企关系

1、加强沟通理解,让当地政府和群众关心支持矿山建设。

矿山和谐稳定发展离不开矿区所在地政府和当地群众的支持,由于历史的沿革和较难的地企地理位置特殊性,矿山周边环境比较复杂,矿山建设用地的地域广,企业用工形式复杂。在处理历史遗留和现实棘手的问题的时候,要本着实事求是的原则,以客观公正的态度进行协调沟通,努力达成共识,形成相互理解、相互支持、彼此信任的和谐关系。要坚持“四个一”的共享共赢理念,即“地企始终是“一家亲”的关系;处理各项事务上,始终坚持“一盘棋”的思想;在全面布局和长远中,矿山要始终坚持内外“一张图”的规划;在处理发展过程中问题和矛盾上,始终坚持“一条龙”管理机制,从预防到跟踪,过程到结果,形成闭环,从而营造良好的氛围,切实引导当地政府和群众关心支持矿山建设和发展。

极性和创造力。

三、恰当的物质、精神激励是调动员工工作积极性和创造性的动力源泉

企业的激励机制应结合整体制度的变化,从实际经营活动中不断地发现和清除不利于激励的因素,采取有利于企业发展的新的激励因素。在生产经营活动中的物质激励虽有较大的作用,但过多采用就会降低情感方面的激励作用的发挥。因此,企业运用恰当的激励因素,如采取给员工调岗加薪、绩效管理、重奖突出贡献人员等,去调动员工工作热情和积极性。

一个人的工作成绩取决于其个人能力和激励水平两个因素的合成量。在能力一定的情况下,激励水平的高低将决定工作成绩的大小。企业激励机制是否对员工产生了影响,取决于激励政策能满足员工需要的程度,其中精神激励是十分重要的激励手段,它通过满足员工的自尊、自我发展和自我实现的需求,在较高层次上调动员工的工作积极性,激励深度大,效果维持时间就越长。

四、完善的内部管理机制是调动员工工作积极性和创造性的制度保障

企业的运行需要各种制度,同样对员工工作热情和积极性的调动也需要制度去保障。首先,企业要建立适当的岗位制度,尽可能使每个职位都具有挑

2、共享发展成果,切实维护好地方政府和群众的正当利益

矿山企业和地方是两个不同的经济利益体,这两个不同的经济利益体之间虽然客观存在一些内部矛盾,但这两者矛盾是对立统一的。所以说,矿山企业生产发展与维护地方正当经济利益是矛盾统一的,企业在生产经营活动中,要统筹兼顾好两个不同群体的经济利益。在处理“矿农关系”时,对于青苗费、土地补偿费、安置补助费必须及时足额补偿到位。要坚持以人为本,坚持发展成果共享,切实维护好地方政府和群众的合法利益。在条件允许下,尽可能地为地方经济和公益事业多提供一些财力、物力和技术方面的支持,让地方政府和村民能真正分享矿山改革发展的成果。要在满足企业安全生产的前提下科学制定切实可行的青苗费、土地补偿费、安置补助费标准;要在深入调研的基础上,整合双方力量,对公共基础设施,进行共同投资建设,实现地企共同发展,共享发展成果。

3、不断优化矿山生产技术,减少对地方环境的不利影响

矿山企业在生产建设过程中无法避免会对周边环境带来一定不利影响。矿山要通过不断优化矿山生产技术,减少对地方环境的不利影响,比如井下爆破产生的地表震动问题,可以通过生产技术部门控制单次装药量和优化爆破设计等措施,降低影响。矿山生产建设对当地水系造成一定影响,会对当地村民农田灌溉用水造成一定的影响。这可以通过对当地鱼塘清淤项目给予一定支持,增加鱼塘的储水量。再就是设计建设地下水处理站以满足农

浅谈如何开展企业班组建设

依靠班组来运行,班组平安,企业平安。班组安全建设是企业安全建设的出发点和落脚点,是班组建设的重要组成部分。

全面提高基层安全意识,牢固树立“安全第一,预防为主,综合治理”理念,开展全员安全上岗培训,班组安全活动,常态化开展应急演练等,进一步提高基层员工知风险、会防范能力。通过实行一岗双责,落实安全生产责任制,使班组安全工作,事事有人管,人人有责。

三是积极搭建平台,提高班组人员的综合素质

以提高班组长胜任力和员工素质为切入点,将班组建设与提高员工素质深度融合,通过开展技术比武、岗位练兵、合理化建议搭建员工技能提升平台。企业工会要积极组织基层员工参加行业及省、市、地方组织的职业技能竞赛;开展全员岗位练兵,以赛助学,提高员工素质,为企业选出优秀人才,充分发挥工会的桥梁纽带作用。通过集训和竞赛,开拓员工眼界,提高员工专业技能,增强员工综合素质。利用各类培训,搭建班组长学习交流的平台。班组长是企业的“兵头将尾”,

既是战斗员,又是指挥员。作为班组的核

心,班组长的素养能力与表现,直接影响班

战性。“工作职位挑战性”就是要让每一位员工都能感受到他所在的职位确实具有轻微的压力,并不断形成“压力就是动力”的岗位环境。其次,企业要建立有效的竞争机制,实行末位淘汰,真正实现能者上、弱者下的局面。“末位淘汰”与“工作职位挑战性”有同等功效,能够使员工之间产生竞争气氛,有利于公司更富有朝气和活力,更好地促进企业成长。三是企业要奖罚分明,完善的奖惩制度必不可少。奖励可以促成员工取得高绩效、好业绩,员工在取得高绩效、好业绩后有可获得物质和精神的奖励,两者相辅相成,互为促进。奖惩制度不仅要有奖,还要有惩,其实惩罚也是一种激励,只不过它是一种负激励。四是企业要为每位员工制定岗位目标制度。现实生活中,每个人除了金钱目标外,还有如权力、成就、荣誉等目标。目标作为一种诱因,具有引发、导向和激励作用。管理者要将人的内心深处的那种或隐或现的目标挖掘出来,协助其制定详细的实施步骤,并在具体实施过程中加以引导、帮助员工自觉、努力去实现其制定的目标,对于员工来说有不可替代的向心力作用。

总而言之,调动员工工作热情和积极性的方式方法会因企不同、因时不同、因地不同,但归结到一点,企业只有以人为本,采用有效的激励机制,并使之贯穿于企业员工管理的各个方面,才能在企业的运营中长期地发挥出调动员工工作热情和积极性的正面合成效应,为企业的成长和发展提供源源不断的内生动力。

王曼娣

田灌溉用水需求。矿山企业通过不断加强自身技术设备的改进和优化,以减少对当地环境和村民的影响,从而避免产生一些新的矿农矛盾。

4、加强队伍建设,提高工作人员处理矿农关系的能力

矿农矛盾妥善的协调处理与协调人员业务水平和综合素质高低密切相关。所以要构建稳定和谐的矿农关系,就必须加强协调人员队伍建设,提高队伍的综合素质。要不断强化相关工作人员的学习培训工作,让协调工关系相关的工作人员,除了多学习一些像土地法、环境保护法等专业法律知识之外,还要增强对公共关系学等这些社会关系学的学习。多深入地方政府,深入村组与他们多进行沟通,拉近距离,培养感情,为处理好矿农关系打下非常好的群众基础。

5、加强矿地文化共建,促进矿地关系的高度融合

矿山企业与地方只有架起一座互信的友谊桥梁,在和谐中相互支持,才会共生共赢。为了能够在矿企业与地方群众之间架起一座友谊的桥梁,企地双方可以通过开展丰富多彩的文化活动来密切矿农之间的关系。让地方多了解和分享矿山发展成果和存在的困难,例如,利用“重阳节”“十一”元旦和春节等节日进行一些慰问活动或者举办一些企地共创的文化联欢活动,让当地老百姓感受到企业的关心和帮助,同时让矿山职工和当地百姓,在各种娱乐活动中建立友谊,增进感情,以展示良好的企地和谐形象。通过不断加强矿地文化共建,促进矿地关系的高度融合。

汪征

“读书好处心先觉,立雪深时道已传。”习近平总书记曾说:“我爱好挺多,最大的爱好是读书,读书已成为我的一种生活方式。”“读书可以让人保持思想活力,让人得到智慧启发,让人滋养浩然之气。”

多读书,破解“少知而迷”。知识少了就分辨不清事理,失去判断能力。《大学》中说:“苟日新,日日新,又日新。”社会变化日新月异,尤其是这个信息爆炸、瞬息万变、价值多元的时代,有人追求享乐,不好读书;有人忙于事务,不勤读书;有人浅尝辄止,不善读书。党员干部在工作中遇到的困难、风险和挑战不断涌现,如果放松学习,便会产生“本领恐慌”的危机感。要想跟时代的变化,就要“与时俱进”“自我革新”。书籍是人类知识的载体,是人类智慧的结晶,是人类进步的阶梯。“多读书”“勤读书”是广大党员干部涵养文化素养、提升工作能力的重要法宝。

读好书,破解“不知而盲”。不去掌

握知识,就会像瞎子一样看不见东西,对事物不能准确分辨。明末倪元璐说:“当以读书通世事。”党员干部“读好书”是目标,是责任、更是使命。当今中国正经历着我国历史上最为广泛而深刻的社会变革,同时国际形势风云变幻、波云诡谲、暗潮涌动,大国关系异常复杂,这就需要党员干部要增强政治定力,在乱象中保持清醒。通过读书“养雅去俗”“养静去躁”,提升“含金量”“涵典量”,凝聚宁静之气,增强临危不惧、处变不惊的定力。

善读书,破解“无知而乱”。没有知识就会出现混乱。面对错综复杂的现实情况,有些党员干部看待问题只见树木不见森林,对现实中的疑惑思考不深,零散直接就要在读书中汲取营养,变“破瓶”为“系统”,化“孤立”为“联系”,变“粗浅”为“精深”。好学上进是中国共产党成功的秘诀之一,党员干部书读的多了,看待问题的思维就会更加全面。

王霞

关于新形势下对企业工会主席开展经济审计工作的思考

对工会主席开展经济责任审计是工会经费审计中一项十分重要的监督管理制度,它伴随着经济责任而产生,并在预防腐败和党风廉政建设中有着十分重要的作用。对工会主席开展经济责任审计在企事业单位生产经营过程中的作用十分重要,它不仅能够保证工会资产的安全运行,而且还能够促进工会的党风廉政建设的开展。

一、当前对工会主席开展经济责任审计中存在的问题

当前对工会主席开展经济责任审计,在实施审计的前期,审计小组向被审计的基层工会主席及其所在单位下发审计通知书,被审计单位工会应按审计小组的要求,提供基层工会主席期间有关财物工作和经济方面的材料,包括有关报表、账簿、凭证及其相关材料,并对所提供的材料的真实性、合法性和完整性签署书面审计承诺书。审计小组依据《审计法》、《工会法》和工会财务制度等相关规定,依法进行审计并提供审计报告。被审计基层工会主席及其所在工会在接到审计报告之日起十日内,可提出书面意见,逾期不视为无异议。征求意见后的审计报告审定后,送被审计基层工会主席及其所在单位工会。

铜陵有色集团公司为加强集团公司基层单位工会主席的管理和监督,多年来坚持对基层工会主席离任开展经济责任审计,并形成制度化。对基层工会主席在任期间的经济责任进行监督和评价,有效地促进了工会财务的规范发展。集团公司工会在注重经济审计工作的同时,充分发挥现有公司工会财务、经审审计员、审计处组成的联合审计小组的作用,加强对基层工会主席审计的力度,推动了基层工会经费审查制度的健全和完善。这一制度的形成,也提高了经费审查监督力度,对基层工会主席的廉政建设和保证工会资产的完整性起到了积极的促进作用。

通过对基层工会主席开展经济责任审计,对其承担的经济责任及履职情况做出实事求是的评价,可以有效地避免糊涂账,并为上级工会摸清基层工会收入支出和结余情况,促进工会队伍的风气廉政建设,加强基层工会财务管理和工会财会人员的业务素质提供了基础。但是,我们在对基层工会主席任期内经济责任进行离任审计中也发现了一些问题,值得注意并思考。

(一)部分单位对经济责任审计认识有偏。目前集团公司十分重视领导干部的任期经济责任审计工作,集团公司也相继制定了试办法,但部分工会的领导对经济责任审计工作的认识仍有偏差,重视不够;一些审计人员也把经济责任审计混同于常规审计,审计的质量和效果受到一定影响。有些被审计的单位领导对基层工会主席的审计不理解,认识不足,事后监督困难。一些基层单位认为工会经费少,当期审计意义不大,还有的认为基层工会委员会一届3-5年,而基层工会主席任期一般时间都较长,监督审计,难度较大,效果不好,而且审计小组又是临时小组,因此事后监督很难保证。

(二)工会经济责任审计的内容、方法单一

工会经济责任审计沿用传统财务收支审计的模式,没有把经济责任与财务收支结合起来进行全面审计。随着工会经费管理体制改革的不断深入,工会拨缴经费实现了跨越式增长。经费多了怎么实现保值增值,工会事业怎么开展;内部如何管理;怎样防止贪污、腐化;怎样防止决策失误等,给工会工作开展提出了新课题,也给经济责任的界定提出了新课题。

(三)工会经费拨缴监管有待完善

工会经费按照《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》规定,主要用于为职工服务和开展工会活动。工会经费的使用应当依法接受上级监督,但工会经费收支不纳入行政预决算管理,

黄从娥

由本级和上级工会经费审查委员会负责审查监督。从这几年审计工会经费的拨缴情况看,绝大多数单位缴缴情况都按比例足额上缴,但在极少数单位还不同程度地存在着一些问题,如收缴有困难,上缴不及时,等等。这些费用亟待解决,否则就会弱化工会经费应有的效能,阻碍着基层工会活动的有效开展。

(四)基层工会固定资产管理现状令人担忧。相比国有资产、集体资产及其他社团资产具有自身独有的特殊性,工会资产主要来源于工会会员缴纳的会费及政府补助等。审计发现,工会系统虽然建立了属于自己的内部审计监督系统和监督制度,建立并完善了工会资产管理办

二、加强对工会主席开展经济责任审计工作的思考

(一)加强工会经济责任审计工作十分重要

在工会干部队伍建设中,经济责任审计工作十分重要,它不仅能够对领导干部进行监督,同时还能够为工会发展提供动力。因此,为了加强工会经济责任审计,相关部门一定要依据我国的有关法律,加大宣传力度,使基层工会都能够掌握国家的相关法律法规,从而自觉规范自己的行为。此外,工会还应该建立工会主席经济责任审计配合机制,由经审部门进行统一协调,以此来加强工会主席的经济责任审计工作。

(二)经济责任审计能够提高工作效率

在工会工作中加强经济责任审计,能够有效提高工会的工作效率。首先,在审计过程中,工会经审部门应该将经济责任审计工作深入到工会实际工作中,以此来帮助基层工会解决深层次的问题;其次,工会还应该建立领导干部监督机制,并注重收集领导干部的审计材料,同时建立审计资料数据库,以此来提高审计效率。

(三)加强经济责任审计可以健全相关制度建设

在目前的工会经济责任审计工作中,工会都是根据我国的《中华人民共和国工会法》的相关规定来进行财务管理的,但是该项法律没有对工会的监督范围作出明确规定,在这种情况下,加强经济责任审计工作就至关重要,它可以帮助工会完善相应的监督管理制度。

(四)加强经济责任审计工作还可以完善经济监督机制

加强工会经济责任审计工作就是加强工会的经费和资产管理,而这一项工作将有助于工会建立经济监督机制,从而能够帮助工会发挥其监督职能。

综上所述,工会主席的经济责任审计在工会工作中具有重要的地位,目的也是要促进工会财务的规范发展和工会党风廉政建设。

王文刚