

关于基层党建思想政治工作的三点思考

浅谈如何常态化开展调查研究

基础不牢,地动山摇。基层党建思想政治工作是“滋润心田的春雨”、“催人奋发的号角”、“锻造一代新人的利器”,能否实现这些工作成效,一方面是党支部能否扎实有效地开展工作是主要因素,另一方面党支部党建工作对象包括党员在内的全体员工是否积极支持与参与也是重要因素。作为基层党委的负责人,我针对工作中存在的一些现象作如下浅析和思考:

其一,关于讲政治。在日常的工作和生活中,说到“讲政治”,员工理解不完全一样。为了更加清晰地说明我想表达的“讲政治”三个字的概念,我把党支部所有人大体上分为两类:一类人的特点是两耳不闻窗外事,不知有汉、无论魏晋!就是他们只做自己关心的事,他们默默无闻,只顾自己,当然这其中也有很多很能干的,特别是在从事专业技术领域的人中。还有一类人的特点是风声雨声读书声声声入耳,他们相对机灵许多,懂政策,会用脑,也有一定的人脉。通常国家在做什么大事,省里市里有什么大的人事变动什么的,他们知道。拿我们企业来说,这些人对集团公司和本单位领导主导什么、关心什么,他们知道,他们清楚。后面这一类人,我姑且称之为“讲政治的人”,比较起来,这两类人,后者往往能更好更快地融入这个社会,并在工作中取得较好的发展!当然后者人数比例越大,党支部工作开展也就越顺利,单位工作绩效也就越高。

以上,就其原因分析,第一类人的观点是“学政治、讲政治”是党员领导干部的事,与普通老百姓生活没有多大的关系。但我认为:任何人都不能离开政治。正如金庸所言:“有人的地方就有江湖,人就是江湖,怎么退得出?”人就生活在政治中,离开了政治,也等于离开了现

实的生活和社会。亚里士多德说“人是政治的动物”,马克思说“人是社会关系的总和”,讲的都是人和政治的关系。因此,基层党建支部要求“讲政治”总体来说还是提升意识问题,你可以不十分关心政治,但你必须是一个讲政治的人。因为政治其实就是他的生活环境,对生活环境不熟悉不敏感,就会出现许多问题。

其二,关于学理论。“学理论”三个字又应该怎么去理解呢?我多年从事党务工作,对于这个概念还是有些感慨的。理论来源于实践,指导实践,对实践具有反作用,这个道理同志们都认可、都清楚。然而关于理论,我们不少同志十分认可实务理论,但是谈到党建理论,他往往就有不同的看法了。有的人认为党建理论是空的、假的、虚的。造成这样的现象我想可能有这么两个因素:一是自身因素,他不注重沉下心来去研读党建理论,思考党建理论,对党建思想政治理论不关心,甚至一无所知。二是外在因素,他所在的党组织思想政治教育教育缺失,就是有,也可能仅限于读读报,教育形式单一,或者说没有针对性,用讲大道理的方式进行理论教育。党章里面所表述的:坚持用马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、三个代表重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,是有其非常深刻内涵的。党的十八大以来,习近平强军思想、外交思想、经济思想、生态文明思想、法治思想、文化思想相继确立,成为习近平新时代中国特色社会主义思想的重要组成部分。我个人观点,你如果没有坚定的信仰,你如果对党建理论没有足够的兴趣,可以这样说党建理论对你来说就是非常难懂的,可能会导致你认为党建理论层次是非常高的,并可能认为它是空的、假的、虚

的,所以你就不能读懂,自然后面的弄通做实也就更不可能了。所以回到我前面说的一句话,你可以不必十分地关心政治,但你一定要讲政治!因此,基层党建支部开展“学理论”从某种意义上说,属于知识提升问题。从大的方面说知党才能爱党,从自身来说,不论你从事什么工作,建议你你要做些党建理论学习和思考。这对从事党务工作的同志是职责,是份内的事,对不从事党务工作的同志来说最好是培养一些这方面的兴趣,对大家绝对有益、有好处。

其三,关于争先锋。争先锋是属于行动问题。通常每个人都有争强好胜的一面,斗强好勇最为典型,但斗强好勇是一种非正向的表现形式,或者说表现方式。而争先锋,从某种意义上说,也有争强好胜的内在涵在里面,但却是正向积极向上的。纯粹只是为了争个输赢,但对社会没有积极意义的,可纳入争强好勇范畴;而通过激发大家积极性,让大家为了一个共同的目标去相互激励,努力争先,达到共同进步,就是争先锋。在我们国企党组织中,开展争先锋之类的活动,应该是党建工作的一项行之有效的活动。但是,如何将这项活动充分发挥好,笔者以为不妨从以下几个方面进行:一是要做好宣传鼓动工作。宣传要有力度,鼓动要有激情,能够真正把参与者的积极性调动起来。二是制定可“争”的标准。这一点很重要,往往我们只是笼统地说要争先锋,怎么争?没有规则,让参与的同志只管低头赶车,不能抬头看路,这样的争先锋固然也能取得实效,但是缺失了必要的动力。所以,要在“争”字上多动点脑子,让动力激发出来。三是要公平公正地进行评比,每次争

先锋的活动,要从长远着眼,让参与者感受到被重视和被尊重,奖励可以是荣誉性质,也可以适当地予以物质和奖金。不能教条地认为争先锋就意味着无私奉献,我们固然要提倡无私奉献,但既然是“争先锋”,就要合理承认参与者在“争”中付出的劳动价值,并且在评比时做到公平公正,否则就不需要“争”了。四是要有长远目光和统筹谋划。每开展一次“争先锋”之类的活动,都必须带着眼长远,不能将这一次活动开展得轰轰烈烈,在下次活动开展中又是一套标准或做法,这样就会引发许多后遗症,反而不利于今后的工作。另外,对于在每次争先锋中都优秀的同志,必须要在评先评优、培养学习、提拔任用等方面优先考虑,否则,“争先锋”的含金量就不会很高,大家参与的兴趣也就会逐渐降低。

用好“争先锋”这一招,肯定离不开激励,但是在激励中也要对参与者的动机掌握好,让其从个人利益的“小争”,逐渐培养成为有一定政治思想觉悟、为企业发展而奉献自己的“大争”,这才是“争先锋”的真正内涵。

通过以上剖析,笔者认为,一个优秀的党支部班子成员不但自身要讲政治,还要培养广大党员乃至职工讲政治。只有讲政治,才能站位高,才有凝聚力;同时,必须要开展理论学习,只有学习政治理论,切实提高思想认识,实现理论上清醒,才能政治上坚定;通过开展“争先锋”活动,将思想认识转化成具体行动,为企业多做贡献,并调动和激发更多的党员和职工为企业奉献自己的聪明才智。只有这样,支部的战斗堡垒作用才能真正体现出来。

彭长月

浅谈如何构筑以人为本的企业文化增强企业凝聚力

人是企业内最活跃的因素之一,也是企业不可替代的第一资源。因此,企业必须要以人为本,构建以人为本的企业文化,提高企业凝聚力,推动企业可持续发展。

一、形成以人为本的企业文化氛围

企业在日益竞争激烈的今天,人才最关键,必须要用科学发展观来培育人才,合理充分地开发人力资源,激励人才成长。要在企业内建立人才成长的激励机制,营造讲技术、钻业务、勤学习的学术氛围。在注重企业管理人才的同时,要把企业的技术人才的成长放在突出的位置,建立一套选人、用人、培养人的机制,实施企业人才储备战略,积极为员工实现自身价值创造条件,调动企业每一位员工提高文化素质和技能的主动性和积极性。要打造积极向上的企业文化,加强铜陵有色集团公司企业文化核心价值观、企业精神、企业使命、企业愿景等企业文化宣传,让员工深深知道企业和员工是命运共同体,企业是员工实现自身价值的舞台,追求家庭幸福的物质来源。坚持“以人为本”的文化理念,秉持“公司给我发展平台,我为公司创造价值,我与公司命运共成长”的职业理念,努力将员工个人职业规划与公司战略目标相统一。

二、创建以人为本的企业和谐文化

一要注重人力资源的开发。在人力资源中,一定要加大人力资源“存量”和“增量”的开发。当今企业同企业竞争说到底就是人才竞争。在企业生存与发展的过程中,要促进“学历本位”向“能力本位”转变,着眼于员工思维方式的转变和创造性能力的培养,切实发挥员工的主动性和创造性。二要注重团队精神的培养。良好的企业团队精神,是企业获得巨大成功的基础条件。企业员工只有相互协调,才能整合各类资源,形成合力。在建设先进企业文化的过程中,应强调平等原则、团队精神,这样才有利于形成和谐的人际关系,员工与企业之间才形成相互依存、文明和谐的有机联结。三要注重员工主观能动性的发挥。建设先进的企业文化,应以人本为中心,在企业内部营造有利于员工充分发挥创造才能的文化环境,启发员工的能动性和自觉性。要尊重员工、关心员工,从体现人性化管理方面入手,充分尊重员工的意愿和利益,发挥员工从事生产经营的积极性与主动性,提高管理效益,从而形成人企和谐共进的局面。

三、坚持“以人为本”的企业理念

1、进一步转变职工思想观念
对于企业成功而言,有两种心智障碍是致命的。一是小富即安的思

想,二是小农经济的思想。前者安于现状,裹足不前,后者目光短浅,畏首畏尾。要带领职工突破陈旧观念重围,做到思想领先,这是企业发展壮大的重要前提。首先要从大处着眼。让职工看到行业内外及国内外发展运作的态势,从中领悟企业发展是一个连续不断的过程。弄清我们今后的发展方向和任务,不断更新,自觉按照企业发展规划和计划指导行动。其次要开展典型引路活动。要从正反两个角度,用典型进行大力宣传,从创效、干事、增光三个方面入手,倡导“三效”原则,促使职工更多地关注效益、效率和效果。要以学术带头人作为典型,发掘他们身上的闪光点,引领大家增强信心,拓展思路,有所作为。

2、注重提高员工的学习力

在队伍建设方面,要加强学习型团队的建设,不断激发和提升员工整体的学习力和创造力,并注重潜能的挖掘。

一是要增强使命感,激发创造力。特别要加强党员教育,保持党员的先进性,发挥党员在学习上的示范引领作用。要以建立保持共产党员先进性的教育长效机制为载体,充分发挥党支部的战斗堡垒作用,号召党员在工作中勤学习、多动脑,做做到“先知道、先学习、先行动”,切实让党员感染群众,发挥党

员的积极作用带动群众,进一步提高员工的学习力,增强企业的整体实力。

二是建立引导机制,提高员工学习和创新的积极性。企业要想建设一支学习型的职工队伍,必须建立引导机制,让职工有足够的进取心和前瞻的眼光,在实践中不断创新。如:集团公司和各二级单位如火如荼开展的“首席职工”和“岗位能手”的评比,就是此方面比较有效果的举措。同时企业要把有一技之长的人当作企业的优势资源来看待,设立“个人品牌榜”,让员工感受到企业对自身价值的肯定和认同,使员工的知识、技能、智慧、才干得到最大限度地发挥。

三是坚持“三融”理念,积极实践探索,着力构建党群工作长效机制。对于一个企业来说,宣传思想工作与群众工作的组织和运作是否科学,将直接影响着企业的效率和成本,进而影响企业的生存与发展。要坚持以“以人为本”理念使党群工作与企业管理有机结合,并使党群工作成为企业管理的重要组成部分,并在实践中深入研究摸索、归纳、总结、提高,从制度上保障、落实制度上下功夫,真正做到在行为上融入、感情上融洽、目标上融合的“三融”理念,不因人为的因素造成人才流失和浪费。
张德荣

国有企业党员教育的探索与实践 ——以铜冠池州资源公司为例

要提升国有企业党的建设质量和水平,需要建设一支政治意识高、专业能力强、党员队伍。加强对国有企业党员教育管理,是全面提升国有企业党员队伍素质的重要环节。

党的十九大报告中提出,要增强党员教育管理针对性和有效性。2019年年底,中共中央办公厅印发了《2019—2023年全国党员教育培训工作规划》《中国共产党国有企业基层组织工作条例(试行)》,为加强新时代党员教育培训和国有企业党建工作提供了根本遵循和指导。当下要不断适应新形势、新任务,根据改革和发展的新情况,探索党员教育的新途径和新方法,以增强党性、提高能力为目标,加强党员的教育,充分发扬党员的先锋模范作用。

铜冠池州资源公司党委下设7个基层党支部,现有党员73名。如何做好新形势下党员教育工作?近年来,该公司党委认真贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想,深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神,坚持从严治党的方针,以保持共产党员先进性和纯洁性为主线,根据新时期党员队伍的新变化、新特点,在实践中不断探索、总结、创新,有效加强党员教育管理,为公司稳定和发展提供了坚实的基础。

一、创新方式,突出党员学习教育效果

一是抓好日常教育。通过“三会一课”、专题培训、读书活动、座谈会等方式,全方位、多角度开展学习活动。二是抓好廉政教育。科学制定廉政学习计划,通过开展廉洁从业集中教育培训、观看廉政警示教育片、参观廉政教育基地、发放廉政教育材料等措施,强化党员干部廉洁意识。三是抓好专题教育。我公司根据集团公司党委的安排部署,坚持做好专题学习,相继开展了“不忘初心、牢记使命”、“三个以案”警示教育、党史学习教育、深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想等主题教育,达到了以活动促管理,以管理促发展的目的。四是打造学习型组织,公司创新建设党建知识、安全生产知识学习测试平台,激励广大党员干部职工常态化学习,每年开展两次公司党建、安全生产知识考试考核,培育高素管理人才队伍,提高公司精细化管理水平,全面持续提升企业核心竞争力,夯实高质量发展基础。

二、落实制度,带领党员教育融入日常管理

一是实施党员积分制管理。制

要始终坚持以生产经营为中心,围绕制约企业高质量发展的瓶颈问题,科学、精准选题。各级领导班子成员要结合职责分工,聚焦企业发展痛点、堵点、难点和职工普遍关注的热点、焦点问题,选定具体调研课题。各级领导班子成员要做好谋划,搞清楚为什么要开展调查研究,调查研究是为了解决什么问题,明确工作任务,做到有的放矢。

坚持优良作风,深入基层一线。深入基层一线、到群众中开展工作是我们党一贯的优良作风,必须不断坚持和发扬。毛泽东同志不止一次强调,“没有调查,就没有发言权”,邓小平同志通过长期实践探索,得出“实践是检验真理的唯一标准”这一论断。通过深入基层一线,有助于各级领导班子成员掌握第一手资料,了解真实情况,破除主观印象,作出客观分析判断。要综合运用各式调研手段,既要听取汇报式调研报告,了解“面”上总体情况,又要开展解剖式调研,深入剖析“点”上具体原因。只有找准问题症结所在,才能开对“药方”,对症下药,解决实际问题。

坚持闭环管理,强化结果运用。调查研究的目标,在于“解题”,要坚决杜绝调查研究中的形式主义和官僚主义,讲求工作实效。围绕调查研究中梳理的问题,综合运用各类研究工具、分析工具,建立调研成果转化运用清单,明确牵头责任人,对策举措、进展成效、完成时限等,实行清单化管理、项目化推进,确保整改实现闭环。同时,要统筹做好“当下改”和“长久立”的关系,对调查研究中的好做法、好经验及时梳理总结,以制度形式固定下来,不断完善现代企业制度,推进公司治理体系和治理能力现代化。

蒋涵森

浅谈如何深化企业的民主管理

民主管理是企业“以人为本”管理思想的具体体现,它是相对于绝对服从、绝对权威的管理模式而言的,即企业管理者在“民主、公平、公开”的原则下,科学地将管理思想进行传播和实践,通过协调和组织各种行为达到管理目的的一种管理方法。同时,民主管理也是员工依照国家法律规定,参与企业决策和管理,行使当家作主权利的主要途径。通常情况下,企业运用民主管理的手段,调动广大员工的积极性、主动性和创造性,让员工切身感受到企业的关爱,并将对企业的热爱转化为为企业做贡献的自觉行为。笔者在矿山企业从事多年民主管理工作,现就如何深化企业民主管理谈几点体会和看法。

一、完善制度,是民主管理的保证

习近平总书记在党的二十大报告中指出全过程人民民主是社会主义民主政治的本质属性,是最广泛、最真实、最管用的民主。民主管理契合了习近平新时代中国特色社会主义思想,符合现代企业的管理方向。企业将民主管理工作纳入到整个企业管理体系中,为企业增强了内生动

力,为规范、深化民主管理工作提供了制度保证。作为新中国第一座新模式办矿的安庆铜矿,近几年来认真研究民主管理方法并推进落实,取得了较好成果。安庆铜矿完善了相应制度,制定了与之相关的民主管理规定,严格按照《安徽省职工代表大会操作规程》要求,规范职代会操作流程,发挥职代会的职能作用,鼓励职工为矿山改革发展、安全环保及涉及自身利益等实际问题献计献策,并在矿山重大决策上认真听取员工意见建议,实现了从立案到落实,再到反馈的闭环管理,维护了职工当家做主的权利。

二、重视民意,是民主管理的动力

如何激发员工的积极性和创造力,无疑将民主管理在企业经营管理、经营决策中落实好,会起到事半功倍的效果。对于职工提出的意见和建议,无论正确与否,都要虚心倾听和予以重视。通常,生产一线的职工,具有多年的生产实践经验,调动他们主动提出一些解决安全生产难题的意见和建议,比从办公室里拍脑袋想出的“金点子”要实用得多。在

安全管理中,安庆铜矿职工提出了“三管”的新想法(即管住自己,管好身边的人,管准违规操作)被企业采纳,在实践中很有效。这样的民主管理,既能调动职工工作积极性和主动参与矿山管理热情,又能切实能解决实际问题,可谓一举多得。

三、畅通渠道,是民主管理的重要环节

职工队伍稳定是构建和谐劳动关系根本所在。企业要充分发扬民主,需切实保障和尊重员工的平等地位和应有权利,畅通员工群众充分表达愿望和诉求的渠道,广泛征求员工意见和建议,让职工通过民主管理感受到当家作主的自豪感。党员领导干部是落实民主管理制度、实现企业民主管理的关键,必须要有心胸和气度,多鼓励员工通过民主管理平台,提出好的意见和建议。

企业党委要积极引导民主管理工作,为民主管理把向定舵,通过在基层深入开展民主管理工作,明确责

任,使党员干部增强宗旨意识和民主意识,更加注意权力运行的透明度,更加关心员工群众的切身利益,从而提升在管理决策中的科学性。尤其是在日常管理工作中,要真正将搞好企业发展和关心员工利益兼顾好,让员工感受到“企业发展得越好,员工越得实际利益”,形成企业与员工命运共同体。

四、职能作用,是民主管理的必须

实施民主管理是企业工会的一项工作职能,开展得好,不但有利于企业和员工,更有利于企业工会影响力的提升。笔者认为要将开展民主管理与企业日常管理相结合,工会要在参与企业重大决策方面找准着力点,企业要灵活运用好职代会制度,更好地发挥员工代表的作用。工会要主动与员工进行沟通,了解他们的所思所想,在维护员工权益方面发挥实际作用,增强工会的凝聚力、号召力,从而效调动员工参与民主管理工作的积极性和自觉性。如此,工会在员工群众心目中的影响力会更高、形象会更好、作用会更明显。

张吉山