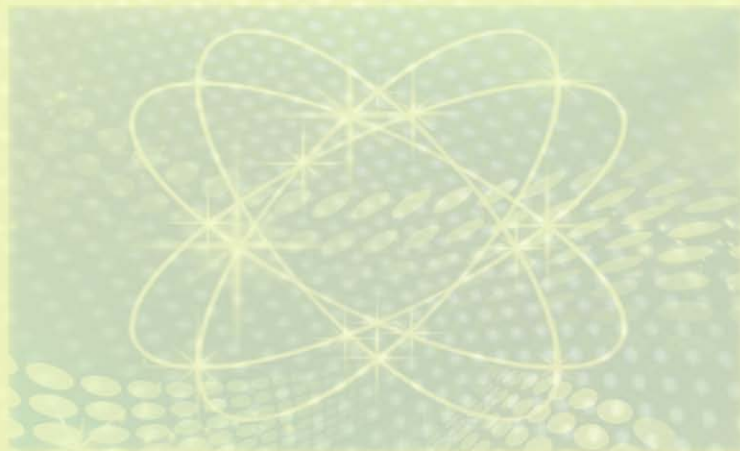


书业随笔

曹广建 著



山东科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

书业随笔/曹广建著. —济南:山东科学技术出版社,
2008

ISBN 978-7-5331-4194-3

I. 书… II. 曹… III. 图书—出版发行—文集
IV. G235-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 039185 号

书业随笔

曹广建 著

出版者:山东科学技术出版社

地址:济南市玉函路 16 号

邮编:250002 电话:(0531)82098088

网址:www.lkj.com.cn

电子邮件:sdkj@sdpress.com.cn

发行者:山东科学技术出版社

地址:济南市玉函路 16 号

邮编:250002 电话:(0531)82098071

印刷者:山东新华印刷厂

地址:济南市胜利大街 56 号

邮编:250001 电话:(0531)82079112

开本:720mm×1020mm 1/16

印张:14.25

版次:2008 年 5 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-5331-4194-3

定价:22.00 元

第一编

改革 创新 发展



要把提高经济效益作为重中之重

以经济效益为中心,是我们新一届领导班子经过反复讨论研究定下来的。这个决策,是有充分理论根据的,也是符合形势的发展和我市各店实际的。

大家知道,马克思从研究人们的经济利益出发,运用辩证唯物主义和历史唯物主义观点,全面地分析了资本主义运行规律,奠定了科学的理论基础。中国共产党从一建立起,就始终把人民群众放在首位,为了给广大人民群众谋取更多的利益,前赴后继,英勇奋斗。改革开放以来,党中央经过拨乱反正,提出了“以经济建设为中心”的战略口号。因此,我们关于“以经济效益为中心”的决策,是完全符合马克思主义理论要求的。

从整个书店工作的形势看,过去,由于拥有政策保护,取得了较好的经济效益。但随着政策优势的逐渐消失,如果还不能真正把经济效益放到中心位置,就会出现非常可怕的后果。从我们书店的具体情况看,以经济效益为中心更显得特别重要。

首先,提高经济效益是我们生存的需要。目前,全市新华书店系统有 800 多人,仅市店就有 200 余人。每个人都需要保工资,保福利待遇,并在可能的情况下多发奖金。钱从哪里来?需要千方百计地提高经济效益。有了经济效益,

工资、奖金、福利得到了保证,解除了生存的后顾之忧,大家就能集中精力干好工作,追求更高的经济效益,形成一种良性的循环。相反,如果经济效益上不去,工资、福利得不到保证,生存问题无法解决,就会出现思想混乱,坏风气就会乘虚而入,工作没人干,效益进一步下滑,形成恶性循环,最终是倒闭破产。这是大家都不愿看到也难以接受的结果。

其次,提高经济效益是我们发展事业的基础。经济基础是事业发展的保证。在客观条件发生重大变化的情况下,如果我们不及时地从计划经济圈子中跳出来,从徘徊观望、安于现状、因循守旧、无所作为,对形势发展和市场变化麻木不仁、漠不关心的状态中解放出来,不要说发展,老本也会吃光,几代人的努力,新华书店 50 多年的成就就会毁于一旦。我们只有坚定不移地以经济效益为中心,才能为今后的发展打下良好的物质基础。

第三,提高经济效益是企业自强自立的根本保证。有作为才能有地位。企业经济效益提高了,事业发展起来了,领导高兴,群众满意,社会认可,大家都愿和你来往,信得过你,看得起你,社会地位自然而然地得到提高。相反,如果经济效益上不去,穷得连工资也难以发放,不仅外界看不起我们,我们自己也会看不起自己,一些破产、倒闭企业的尴尬处境,我们一定要牢记在心,引以为戒。

(摘自 2001 年 10 月 17 日在全市新华书店工作会议上的讲话)

不断加大改革力度

面临形势的变化,我们的首要任务就是抓好改革。改革是我们克服各种困难、扭转不利局面、迎接新挑战的迫切需要。如果不改革,书店就没有出路,我们的生活就没有着落,衣食住行就无法得到保障。所有改革措施,都必须立足于能否提高经济效益。

机构改革要遵循“精简、高效、减少环节、降低成本”的原则。看一个机构是否应该存在,主要看它是否有用,是否有利于工作,是否有利于提高经济效益。现有的机构,按照这一原则,该撤的撤、该合的合、该分的分、该增设的增设。争取在年底前,制定出新的改革方案,把机构改革进行完。

在劳动制度改革方面,实行全员劳动合同制,并实行竞争上岗制度,对经培训仍不能上岗者,可依法解除劳动合同,切实做到能进能出。

在人事制度改革方面,要打破“干部”“职工”的界限,砸烂“铁交椅”,做到能者上、庸者下,竞聘上岗。对中层以上干部实行聘任制、任期目标制和动态管理。聘用的标准:一是看谁能在遵纪守法的基础上,贡献大、效益高;二是看谁的政治素质好,有较高的群众威信,能够团结同志,努力工作。今后聘用谁、提拔谁,店领导一般按这两条标准衡量。在这方面,我们可以参照省店的做法,先由群众按上述两条



改革

创新

发展

标准推荐中层干部,然后按照他们的实际情况和业务能力确定岗位。

在分配制度改革方面,要彻底打破“铁饭碗”,坚决纠正贡献大小一个样、干不干一个样的现象,实行以岗定薪、岗变薪变,按效益分配。

我们是企业,若没有效益,靠什么去生存发展?这不是无情,更不是跟哪一部分人过不去,而是市场经济发展的必然趋势。市场是无情的,竞争是残酷的。对此,我们要有足够的认识。

(摘自 2001 年 10 月 17 日在全市新华书店工作会议上的讲话)



努力搞好人事制度改革

今年9月底,省店和市委宣传部帮助我们组建了新一届领导班子。新一届领导班子成立后,第一件事就是研究了近期和今后一个时期的工作布局和工作思路。根据我们发行行业面临的新形势和我们店的实际情况,我们提出了“围绕一个中心,突出三个重点,落实五项措施,推动全面工作”的工作思路,较好地统一了全体人员的思想认识,解决了今后我们要干什么、怎样干的问题,明确了方向,坚定了信心。

随着各项工作的正常运转,市店党委和经理室决定因势利导,实施以机构改革为中心的各项改革。我们这次改革,既涉及机构变动,又涉及人事安排,同时涉及分配问题,实际上是“三项制度”的全面改革。这次改革,并不是几个人的临时动议,而是现实的迫切需要。一是去年我们制定的经营方案到今年6月份已经到期。本来今年7月份就应该实施新的方案,由于领导班子换届和其他客观原因,一直推迟到现在。二是今年发行的形势特别严峻,教材改版,价格下降,教辅发行全面受阻,如果再不进行改革,我们就没有任何出路。三是我们内部的机构设置、人事制度、分配制度还存在着与形势发展不相适应的地方。四是经过深入的



调查研究,征求意见,许多同志都要求进行必要的改革。五是省店、市直许多单位的改革给我们提供了很好的借鉴经验。因此,市店党委和经理室经过反复磋商、酝酿、论证,作出了改革的决定。之后,几位领导同志加班加点,牺牲了很多晚上和星期天的休息时间,广泛调查研究,虚心听取了干部群众和职工代表的意见,几易其稿,拿出了初步方案,最后经领导班子集体研究才确定了下来。可以说,这次改革,反映了广大干部职工的愿望,符合形势发展的要求,凝聚着集体的智慧。

一、充分认识改革的重要意义

这次改革,是我们书店发展史上一次比较深刻的改革。我们一定要有充分的思想准备,要正确地认识改革的重要意义。

1. 这次改革是形势发展的需要。我们这次改革是以干部人事制度改革为中心的改革,在我们书店属于第一次。但是纵观全系统,横观各行各业,实行这种改革已成为大趋势。省店进行了这方面的改革,菏泽许多市直单位也进行了这方面的改革。去年,全省组织工作会议上,省委提出了“积极推进领导干部的公开选拔”、“结合机构改革,大力推行竞争上岗”的要求。省直机关在机构改革过程中,结合自身实际,实行了竞争上岗。有的单位力度非常大,调动了各方面的积极性,使广大干部职工对竞争上岗的认识逐步加

深,承受能力大大加强,保证了竞争上岗工作和机构改革的稳妥进行。去年9月,中组部又下发了《干部人事制度改革纲要》,提出要在事业单位推行公开选拔党政领导干部制度,逐步提高公开选拔的领导干部在新提拔同级干部的比例。10月份,国家人事部下发了《关于加快事业单位人事制度改革的意见》,提出在事业单位广泛推行聘用制和实行竞争上岗等多种干部选拔使用方式。同时,国务院办公厅又转发了国家经贸委《国有大中型企业建立现代企业制度和加强管理的基本规范》,这个文件明确规定“打破干部工人身份界限,企业内部各级管理人员必须实行公开竞聘、择优聘用、定期考核”。我们这次改革,就是进一步贯彻上级的批示精神,进一步深化市店系统干部人事制度改革,从市店自身做起,在全系统起带头作用、示范作用,为我们下一步的改革和各项工作打下良好基础。

2. 这次改革是提高书店干部队伍素质、加强干部队伍建设的有效措施。从市店中层以上干部的现状分析中可以看出,除了年龄文化结构有待改善之外,专业结构也有待改善。另外,最突出的问题是青黄不接,后备干部不足。可以这样讲,许多好苗子、具备一定条件的好青年未到位。因此,这次干部竞争上岗,我们不仅要着力配备好岗位需要的干部,而且尽可能地调整改善整个中层干部的年龄、文化、专业结构,解决好干部后备不足的问题。凡在这次竞争上



岗中表现良好,具备较好条件,但因职数的限制而无法予以聘任的同志,可作为后备干部,统筹考虑,适当安排。同时,需要说明的是,竞争上岗虽然是选拔任用干部的一种好的方式,但不是唯一的方式。今后,按照干部管理权限、任职条件和任职程序,也不排除采取经营者依法提名、党委研究直接聘任或任命的办法。我们实行竞争上岗有以下几个方面的好处。一是可以拓宽选人用人的视野。通过竞争上岗,给更多的同志提供自我表现、自我推荐的机会,扩大了选拔的范围。二是可以使优秀人才脱颖而出。我们搞竞争上岗,就是要使群众广泛参与,通过优中选优,使一批优秀人才尽快走上领导岗位。三是可以增强干部工作透明度。这次竞争上岗,把坚持党管干部、管理经营者依法行使用人权和走群众路线结合起来,扩大了民主,提高了群众参与程度,加强了对竞争上岗工作的监督,从而增强了干部工作的透明度。四是形成了新的用人导向。竞争上岗可以打破“论资排辈”“平衡照顾”等陈旧的观念,形成“优胜劣汰”的竞争机制。激发广大干部刻苦学习、奋发向上的进取精神,增强干部不进则退的危机意识,使他们把精力集中到加强学习、勤奋工作、努力提高自身素质上来。

3. 这次改革是激发干部队伍活力的重要手段。俗说讲“树挪死,人挪活”,干部也是如此。我们每一个干部都是一笔财富、一笔资源。我们要把他用活、用好、合理配置,把每

一个同志都能放到最能发挥作用的地方去,实现他最大的价值。这是对事业负责、对干部负责也是干部管理的基本原则。我们现在在干部交流方面做得还远远不够,有时交流干部还很难,这样就把我们的干部都捆死了,把干部的闯劲都磨没了。我们必须解决这个问题,逐步加大干部交流的力度。今后可以从全系统角度考虑,上挂、下派、轮岗、横向交流,采取多种形式,加大力度,增进干部交流。

4. 这次改革是书店今后发展的基础环节。前面我们已经讲过,这次改革,表面上看是人事制度改革,实际上涉及许多方面,这次改革搞好了,就会为各项工作打下基础。如果不搞这次改革,就会出现“一变”“五没变”的现象。所谓“一变”,就是形势变化了;所谓“五没变”,就是机构没变,人员没变,由于这两个没变,就会引申出思想观念没变,责任心没变,经营作风没变。“五没变”,我们怎么适应形势的发展,又怎能把我们总体工作思路落到实处?通过这次改革,一些同志会面对新的岗位、新的任务、新的责任,产生一些新的思想观念、新的思维方式,从而增强应变能力,为做好今后的工作打下良好的基础。

二、改革中需要解决的问题

1. 坚持正确的干部管理原则。一是坚持党管干部的原则。竞争上岗体现的是一种民主程序,是在群众广泛参与的基础上公开选拔干部的一种方法,而不是简单的以票取



人。要由党委按照竞争上岗方案的程序要求,根据竞争上岗同志的演讲、民主推荐和组织考察的综合情况,依据《公司法》规定,由总经理提名,经研究确定最后的人选。二是坚持德才兼备、任人唯贤的原则。有德无才不行,有才无德更不行,不然就会把我们的事业搞垮。我们的干部必须有为事业出力、为群众服务的精神,也必须具备履行岗位职责相应的能力。只要是有德又有才的人,我们就要坚决地用。三是坚持群众公认、注重实绩的原则。竞争上岗的同志,必须得到大多数群众的拥护和推荐,有良好的工作实绩。四是坚持公开、平等、竞争、择优的原则。要严格执行竞争上岗的方案,对所有的干部一视同仁,择优录用。

2. 要做好深入细致的思想政治工作。这次改革规模大,情况复杂,涉及人员多。我们必须做好思想政治工作,鼓励、支持符合条件的干部职工踊跃报名,积极参与竞争,使他们利用这次机会锻炼自己、提高自己。大家要端正态度,树立正确的观念,正确处理好以下几个方面的问题。一是要以平常心态来看待这次改革,正确看待自己的成与败、得与失,克服攀比心理和不平衡心理。把竞争上岗当做公开选拔干部的一项正常工作和基本手段。在干部任职之前,让干部给大家介绍一下自己的基本情况,汇报一下思想,谈谈今后的工作思路和工作态度,以使组织和同志们加强对干部的了解,很有必要。而群众也有权利发表自己的

意见,作出自己的选择。二是要树立积极参与的意识。参与竞争就是参与改革,就是支持改革。要认识到,这次参与竞争是组织的号召,不是争个人的名誉,也不是争个人地位,这和所谓的伸手要官是两码事,只有人人参与,才能真正把优秀的人才选拔上来,充分发挥现有人才的作用,才能保证竞争上岗达到预期的目的。因此,一定要克服怕出风头的心理,要坚信,一个有水平、有能力的人一定能够得到大家的信任。同时,也不要怕有怕失败的心理压力。竞争上岗不可能都成功,失败是正常的事情,绝不能把失败看成是件坏事,从中我们可看到自己的差距和不足,找到自己今后努力的方向,找准自己的人生定位,使自己今后可以避免少走弯路。决不要因为一时竞争不成,就悲观失望、消极颓废,对自己失去信心,甚至一蹶不振。一个人不要把职务作为衡量自己成功与否和价值高低的标准,关键是要选择适合自己、发挥自己才能的位置。三是要相信组织、相信群众。我们这次竞争上岗完全是按照“实施意见”规定的方法、程序、条件操作,对竞争人选没有任何内定的框框,绝不会随意开绿灯、开口子,这是个原则问题。希望大家相信组织,并欢迎大家监督。同时也要相信群众的眼睛是亮的,群众心里有杆秤,群众对干部的工作、能力、为人处事和品质是看得见的,是心中有数,会对每个干部作出客观公正的评价。当然也不排除有个别人从个人目的出发,有不负责



任的行为发生,但这形不成气候,不足以影响大局。要相信大多数群众是有水平、有觉悟、有鉴别力和负责任的。把无德、无才、无能的人推荐上去,对大家没有什么好处,事业搞糟了,大家都跟着受连累。因此,希望参加竞争上岗的同志打消顾虑,精心准备,轻装上阵,发挥出自己的最佳水平,接受组织和群众的检验。

3. 要严肃纪律。这次竞争上岗,既要增强透明度,提高民主参与程度,又要强化组织纪律性,克服自由主义,做好保密工作。该公开的一定公开,该保密的绝对保密,要真正做到真事真办、好事办好。大家一定要珍惜自己的民主权利,本着对事业、对同志、对自己负责的态度,客观公正、实事求是地评价干部。投好自己神圣的一票,不要受个人好恶和个人情感的影响,更不要拉拉扯扯,搞个人小圈子;要严守纪律,不要当“业余组织部长”,对传播小道消息和违反工作纪律的行为,要坚决禁止和严肃查处,决不姑息迁就。中央在干部选举任用方面有明令规定:党委、党组成员及有关部门,泄露党委有关任免干部情况者,要给予批评教育或通报批评,情节较重者给予警告或严重警告处分,情节严重者给予撤销党内职务的处分。中央还有文件规定:利用威胁、贿赂、欺骗手段,妨碍党员、公民行使自己选举权和被选举权者,给予撤销党内职务、留党察看或开除党籍的处分;党员干部在选举中搞非组织活动者,给予严重警告或撤销

党内职务的处分,情况严重者给予留党察看或开除党籍的处分。这方面的规定很多,我们一定要严格遵守。

4. 要做到改革和正常工作两不误。目前我们一方面要抓改革,另一方面要确保思想不散、秩序不乱、工作不断,两方面必须兼顾好。特别要说明和强调的是,竞争上岗按程序和步骤进行,产生最后结果需要有一个过程,在这个过程中,各中层单位负责人仍然要负好责任,一如既往地把工作抓紧抓好,不能松手、松劲,不能因为竞争上岗使正常工作失去了秩序,也不能因为日常工作的繁忙而忽略了这次改革。

(摘自 2001 年 11 月 16 日在机构改革动员会议上的讲话)



改革
创新
发展