

一名
油田企业基层
思想政治工作者的
探索与思考

——构建和谐企业

叶巧明
著

新疆人民出版社

叶巧明
著

一名 油田企业基层 思想政治工作者的 探索与思考 ——构建和谐企业

新疆人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

一名油田企业基层思想政治工作者的探索与思考:构建和谐企业 / 叶巧明著. — 乌鲁木齐:新疆人民出版社, 2009.4

ISBN 978-7-228-12355-1

I. —… II. 叶… III. 油田—政治工作—中国—文集
IV. D412.62-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 051354 号

出 版 新疆人民出版社
地 址 乌鲁木齐市解放南路 348 号
邮 编 830001
印 刷 乌鲁木齐大金马印务有限责任公司
开 本 880×1230 1/32
印 张 6.25
字 数 150 千字
版 次 2009 年 4 月第 1 版
印 次 2009 年 4 月第 1 次印刷
印 数 1-700 册
定 价 30.00 元

目 录

第一章 和谐企业论	1
和谐企业的特征与构建	2
第二章 战略致强论	12
一 战略致强:思想政治工作的新选择	13
二 思想政治工作“三贴近”的实现路径	19
三 做好思想政治工作“五要素”	28
四 精而强:思想政治工作职业化的必然性	31
五 发挥企业电视新闻的素质教育功能	33
六 强化青年思想政治工作的调控机制	39
七 培育企业青工的竞争心理	46
第三章 榜样引领论	48
一 科学把握企业经营者的德才素质	49
二 提升生产一线党员的劳动价值	56
三 彰显劳模在企业价值创造中的特征	61



四	唤醒人才的自觉竞争品性	67
五	准确认识影响典型力量的因素	69
第四章	氛围熏陶论	72
一	建设良好的社会风气	73
二	夯实企业精神文明建设基础	79
三	发展企业和谐劳动关系	89
四	运用“亲情家书”营造和谐氛围	122
第五章	人本激励论	132
一	人本激励法	133
二	疏导激励法	141
三	和谐激励法	146
四	循环激励法	157
第六章	工作创新论	163
一	追求超越	164
二	“四创一争”铸“最佳”	171
三	创建“三基”工作的良性机制	180
四	激活“动力源”	188
五	营造温馨	191
六	同心者胜	194
后 记		198

第一章

和谐企业论

和

谐企业即员工的价值和尊严得到充分尊重,各生产要素有机整合,充满生机与活力的企业。“和谐”的特质与功能表明,和谐企业是企业发展的理想状态,构建“和谐型”企业是企业发展的模式选择。在和谐企业里,公平的分配机制是员工之间经济利益和谐的核心;科学的用人机制是激发员工创造潜能的动力;合法合情的规章制度是劳动关系和谐的根本保障;融洽的人际关系是员工和谐的环境条件。企业运动、变化和发展的轨迹,实质上是企业内各生产要素及其相互组合不断趋于和谐的过程。



和谐企业的特征与构建

构建和谐社会是中国共产党在新的历史条件下提出的新命题。构建和谐社会,当然也包括构建和谐企业。建设公平正义、充满生机、持续发展、融洽和谐的社会主义企业,既是构建和谐社会的题中之义和重要组成部分,也是建设民主法制、公平正义、诚信友爱、充满活力、人与自然和谐相处的和谐社会的基石。精心构建和谐企业,对于企业整合资源、凝聚力量、挖掘潜力、推进改革,促进生产经营发展,进而为建设和谐社会提供良好的物质基础、人才保障、制度借鉴、环境氛围具有十分重要的意义。

(一)“和谐”的特质和功能,决定了构建“和谐型团队”是企业的必然选择和时代发展的新要求

“和谐”即矛盾着的各方在一定条件下达到统一、协调与稳定。它标志着自然界内部人与人、人与自然、人与环境、人与社会之间诸多要素实现均衡、稳定、有序、包容,相互联系、相互依存的状态。从不同的角度来观察,“和谐”具有一系列特质和功能。这些特征和功能决定了构建和谐型团队是企业的必然选择,也是社会发展的必然要求。

1. 和谐具有平和与安宁的特质与功能

构建和谐型企业是建设社会主义和谐社会的必然要求。人类社会是一个不断从低级到高级发展的历史过程。“和也者,天下之达道也”。建立和谐社会,古往今来,一直是人们美好而崇高的追求。在当前的社会条件下,之所以要把建设和谐社会摆在重要位置,首先是因为和谐具有平和与安定的特质和

功能。人心思定。平和与安定,既是人们向往的社会生活环境,也是我国在战略机遇期,预防将经济增长“黄金期”,衍变成“社会矛盾突发期”和“高发期”的有效途径。企业特别是国有大中型企业,既是社会的重要组成部分,也是社会的经济支柱。“和谐社会”与“和谐企业”的关系是相互影响、相互促进的关系。一个法制健全、公平有序、治安良好、社会稳定的社会是企业发展的良好社会环境;同时,一个公平公正、平和安宁、各尽所能、各得其所、持续发展的企业,也是建设和谐社会的物质保障、人才库、示范场、动力源。

2. 和谐具有相容与激发的特质与功能

构建和谐型企业是现代社会激发人们工作潜能的新动力。和谐是事物内部各要素之间相互整合而达到的互补、统一、相容状态。精心构建和谐型企业,整合好企业内部人、机、物、环等要素,努力为职工们创立一个良好的生态环境、工作条件、物质精神生活状态、人际氛围,使企业内人与环境、人与物质生活、人与自身、人与人之间达到高度的和谐统一。特别是建立一种人与人之间思想上有共识、感情上共鸣、心理相容、和睦相处的人际关系环境,既是职工身心发展和自我实现的需要,也是充分激活企业人力资源,全方位调动职工的积极性和创造精神,激发职工潜能的需要。构建和谐型企业,是用人性化管理的方法,发掘人们创造潜能的新途径。

3. 和谐具有舒适与愉悦的特质与功能

构建和谐型企业是职工们的美好心愿。与其他事物一样,和谐型企业内各要素之间结构合理、有机结合、彼此协调、组合得当,给人以舒适和愉悦的感受。对和谐、舒适与幸福的追求,



是人们的合理本性。“天时不如地利,地利不如人和”。社会主义企业组织,其价值和目的在于为国家和企业创造最佳经济效益的同时,努力为企业职工创设一个温馨、团结、友爱的人文环境,满足职工追求和谐、自我实现和享受生活的需要,促进职工的全面发展。所以,在一定的物质生活条件下,根据和谐的特质和功能,建立目标价值统一、人际关系融洽、健康向上的和谐型企业,是社会主义企业的目的所在,也是职工们的美好愿望和追求。

4. 和谐具有稳定与包容的特质与功能

构建和谐型企业是深化改革的保障条件和“减震器”。和谐就意味着事物内部诸要素是一种均衡、有序、相容、稳定的状态。相对而言,一个具有包容性、结构稳定的系统,有着较强的抗风险性和容纳能力,有利于社会和企业深化改革的进行。“稳定压倒一切”。没有稳定什么也干不成。随着经济体制改革的深入,企业内部经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日益多样化,利益关系更为复杂,新情况新问题很多。在这种情况下,整合好企业内部不同职工之间的利益关系,协调好职工之间的各种矛盾,满足职工日益增长的物质文化需求,营造平等友善的人际关系,保持企业的和谐稳定,既是建设社会主义和谐社会的需要,也是企业进一步深化分配制度改革,剥离办社会职能,推进重组改制,保持可持续发展,防止企业震荡,降低改革成本的基础环境和保障措施。

(二) 和谐型企业的特点

从推进企业可持续发展及在构建和谐社会中的作用上

考察,和谐型企业具有结构稳定性、情感互动性、有序竞争性、创造活力性等特点。这是构建和谐社会的基石和助推力量。

坚持以人为本,努力构建和谐型企业,是社会政治经济改革向深层次推进过程中的必然要求,是经济成分、利益主体、就业方式多元化而引起不同的利益诉求的客观需要,是落实科学发展观的本质要求。从推进企业可持续发展的视角和在构建和谐社会中的作用上考察,和谐型企业具备如下四个鲜明特点。

1. 和谐型企业具有结构稳定性,是平抑社会不安定因素的支持力量

在一定意义上讲,稳定的企业并不必然就是和谐型企业,但和谐型企业必然是稳定的企业,且这种稳定是深层次的、结构性的、根本的稳定;不是个性被压抑、矛盾被掩盖、问题被搁置的“稳定”,而是一种结构性稳定。即企业内各要素因合理整合而形成的有机整体所表现出的稳定状态。表现在“发展是硬道理”的理念深入人心,经济持续增长,职工的物质精神生活得到保障;企业领导层、经营管理人员、工程技术人员、岗位工人和其他劳动者,为企业的发展“各尽所能”;职工们在充分发挥各自的聪明才智的同时,按照自己对企业生产要素的贡献,各得其所,共享企业物质文明和精神文明建设成果;职工之间平等友爱,明礼诚信,团结互助,关系协调,和谐相处,企业有很强的内聚力、向心力和抗风险能力。而企业的这种和谐稳定既是社会稳定的基础和支撑,也是平抑社会其他不稳定因素的支持力量。



2. 和谐型企业体现着人际关系互动性,是社会精神文明的传播者

健康向上的人际关系是和谐型企业的重要组成部分。在和谐型企业里,人际关系具有优势互补、良性互动、彼此循环的特点。在干群关系即管理者与被管理者的关系方面,管理者深谙“权由民所赋”的道理,清正廉洁,心系企业,时时处处以人为本,尊重人、关心人、理解人、发展人;把对上负责与对下负责结合起来,“利为民所谋”,努力为职工办实事、办好事,深得职工的拥戴与认同。相应地,职工群众能牢固树立主人翁责任感,自觉把自身与企业的命运紧密相连,积极投身到企业的生产经营中,支持企业的各项改革发展举措。职工与职工互相关心,扶贫济困,团结友爱,诚信以待,和睦友善。部门与部门、单位与单位之间,能做到互相支持,协调配合,形成合力,关系融洽。而企业内部这种良好的人际关系、干群关系和人们的精神文明行为,经过企业与社会之间的联系、交流、互动,广泛地影响着社会成员的思想行为,促进社会精神文明建设的发展。

3. 和谐型企业充满有序竞争性,是构筑社会竞争机制的重要平台

构建和谐型企业是为了“以和谐求发展”,推进企业健康、快速、持续发展。所以,构建和谐型企业,不是搞平均主义、否认矛盾、放弃原则,维持表面上的风平浪静,工作上搞“大呼隆”,分配上搞“大锅饭”。恰恰相反,和谐型企业内,人与人之间、单位之间、部门之间在生产要素的各个方面都充满了激烈的竞争。企业资源的配置和流动都是通过竞争而实现的,只是这种竞争是在公平、公正的环境下的竞争,是在规范有序的制

度安排下的竞争。从职工个人来讲,虽然职工都有平等的基本权利,但作为竞争主体的职工,其愿望和价值的实现、其发展机会的获得、其劳动成果的获取等,都是在公正合理的基础上,通过有序的竞争而实现的。企业竞争机制的日趋完善,对于全社会竞争机制的建立健全、社会成员竞争心理和行为的形成具有直接的推动作用。

4. 和谐型企业极具创造活力性,是社会充满生机与活力的动力源

如前所述,和谐型企业有着平稳有序的内外环境,人际关系温馨和谐,职工们在公正的制度基础上公平竞争,在实现企业发展目标的过程中,实现着自己的人生价值,职工的主人翁积极性、主动性、创造性得到充分发挥,企业充满了生机和活力。表现在:尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造在企业蔚然成风;一切有利企业科技、生产、管理、文化建设进步的创造愿望得到尊重,创造性和创新性活动得到支持,创造才能得到发挥,创造成果得到肯定;职工群众围绕企业发展目标各尽所能、各得其所,干部工人的创造力充分涌现。所有这些,是建设充满活力和生机的和谐社会的动力源。

(三)全力打造和谐型企业,进而推进和谐社会的建设,要着眼于长远、深层次入手、全方位构建

构建和谐型企业的目的是要“以和谐促发展”。与构建和谐社会一样,构建和谐型企业也是一个系统工程,既要突出重点也要整体推进,既要立足当前也要着眼长远。在当前企业改革向深层次推进,一些矛盾和问题有可能或已经产生的形势下,解决企业面临的主要问题,协调好各方面的利益关系,驾驭和处理好



各种矛盾,建设“和谐型企业”,促进企业可持续发展,就成为企业党组织提高构建社会主义和谐社会能力的重要要求。

1. 发展是第一要务

要把发展作为企业的重中之重,这是构建和谐型企业的物质基础。“天下顺治在民富,天下和静在民乐”。企业和谐的基础在人心稳定,人心稳定的前提是物质精神生活的满足,而职工物质精神生活水平的提高有赖于企业生产经营的发展。发展是民生之本、安企之策。没有经济的增长和支撑,“和谐”犹如无源之水、无本之木。解决发展问题是解决企业其他一切问题的根本,是构建和谐型企业的重中之重,也是构建和谐型企业的物质基础。所以,企业经营管理者要进一步强化“发展是第一要务”的意识,牢固树立科学发展观,一心一意搞建设,聚精会神谋发展;稳妥抓好结构调整、专业化重组、主辅分离改制及其他改革;大力发展循环经济,建设节约型企业、学习型企业,走科技效益型发展道路,推动企业持续、快速发展。在此基础上,以企业发展的成果来增加就业岗位,满足职工就业的需求;以发展的成果来协调不同利益群体之间的关系,尽可能满足不同职工的物质精神需要;以发展的成果来进一步建立和完善社会保障体系,使企业的和谐稳定建立在雄厚的物质基础上。

2. 理念决定行为

要融“和谐”理念于企业价值观之中,这是构建和谐型企业的思想文化保证。企业价值观是指为企业成员所拥有的价值观念,它反映了企业的基本信念和最高目标。理念决定行为。构建和谐型企业,这就要求企业价值观中除了要包含追求经济效益最大化、重视社会责任、实现职工价值等核心理念外,

还要注入“企业和谐”这一理念。因为,“企业和谐”既是企业追求的目标,也是实现企业其他价值目标的重要保证。所以,融“和谐”理念于企业价值观之中,是构建和谐型企业的思想文化条件。为此,就要向职工家属深入宣传和谐的企业内外环境,对企业和社会发展的意义,教育职工珍惜和维护和谐稳定的局面;企业经营管理者特别是领导层,要深刻认识“企业和谐”是企业的核心理念和重要的价值目标的道理,牢固树立“发展是政绩”,“稳定也是政绩”观念,为官一任,保一方平安;要把“是否有利于职工和谐相处,是否有利于企业稳定,是否有利于社会安宁”作为企业制定政策、作出决策的价值判断的重要依据,使企业的劳动用工、收入分配及其他福利制度既符合发展的要求,也符合和谐稳定的需要;使“和谐”的理念渗透到企业的各项规章制度和行为方式之中,企业的规章制度和行为方式又体现“和谐”理念的要求。

3. 公平正义是和谐的核心内涵

要从源头上构建好公正合理的利益分配机制,这是构建和谐型企业的制度和政策措施。随着经济体制的改革、经济结构的调整以及由此引起的经济成分的多元化,企业内部人员结构发生了深刻变化。企业内既有各级各类干部、经营管理人员、普通工人(集体和全民)、临时务工人员等就业群体,又有离退休人员、协议解除劳动合同人员、离岗家属、社区居民等非就业群体,他们各自具有特殊具体的利益诉求。现实告诉我们,分配制度导致的利益分配不公,是企业效率低下、缺乏创造活力、人心不稳的重要原因。构建和谐型企业,从根本上来讲,就是要建立公平公正的利益分配机制,不断调节和整合好企业内不同



群体的利益关系,努力实现和维护好不同利益群体的利益,这是构建和谐型企业的制度保证。这就要求我们从源头上切实把广大职工群众的根本利益作为制定政策、开展工作的出发点和落脚点,正确反映和兼顾不同方面群众的利益。真正贯彻“效率优先、注重公平”的分配政策,从政策上、制度上、舆论上努力营造按贡献进行分配的公平公正的分配环境。逐步建立起不同职工之间互利互惠即利益互动增长、大多数职工得到较多实惠、困难职工有基本生活保障的利益分配机制。

4. 凡事预则立,不预则废

要在处理突发事件上提高危机管理能力,这是构建和谐型企业的关键因素。危机管理能力即处理和解决突发性事件的能力。在社会转型时期,由于种种复杂的社会的、自然的多种因素的诱发,在一定条件下有可能会出现突发性事件,影响企业的稳定和社会的安宁。维护企业和谐与稳定,非常关键的一点就是要提高危机管理能力,果断、及时、迅速、有效地处理各种突发事件,把损失降低到最低限度内,这是构建和谐型企业的关键因素。提高危机管理能力,首先,要做好超前预测。“月晕而风”,“基润而雨”。任何事物发生之前都会有征兆出现。一些突发性的事件的形成和发生也是如此。这就要求我们密切关注职工队伍的思想情绪变化,见微知著,及时发现和预测不稳定的因素,超前做好疏通引导工作,把不和谐的问题消除在萌芽状态。其次,要切实做好信访工作。信访是企业职工反映问题的主渠道,加强企业信访工作,就要心系职工群众,变被动接受来信来访为下访;变消极应付来信来访为积极主动解决职工群众关注的热点、难点、疑点问题;教育职工群众理性地面

对各种矛盾和冲突,以合理合法的形式表达自己的利益诉求。第三,要及时搜集社情民意、反映职工群众呼声、理顺情绪;综合运用政策、法律、经济、行政和教育等方法,妥善解决职工中的矛盾和问题,维护企业的和谐稳定。

5. 琴瑟宜常调

要将思想政治工作的触角延伸到企业各个方面和各类人群,经常做好不同人群的思想政治工作,这是构建和谐型企业日常的、反复的、长期的工作。琴瑟常调,才能达到“琴瑟和谐”的目的。整体上我们的企业是稳定的。但是,由于深化改革带来利益格局的调整,少数利益受到影响的人必然会产生不满情绪;由于工作的不顺心和生活上的不如意,少数职工可能存在一些心理问题;由于日常交往中的摩擦,职工间可能存在一些矛盾。在特定情况下往往会诱发一些不稳定因素。这就要求各级党组织站在维护稳定大局的高度,以高度的政治觉悟度,满腔热情地做好各个方面、各类人群的思想政治工作。要根据企业还存在大量“协解”、下岗人员、离岗家属的现实,大力开展“再就业”工作;要根据企业内群体上访时有发生的现象,建立健全帮教网络,实行“包保责任制”,大力开展送法律、送政策、送信息、送温暖活动,努力为职工群众创造一个安全、舒适、温馨的企业社区人文环境。

注:此文2005年载于湖北省《学习月刊》第9期(下),获中国石化集团公司思想政治工作优秀研究成果奖、中国石油企业协会石油企业管理现代化优秀论文(行业部级)二等奖。

战略致强论

经

济发展的质量和速度越来越取决于人的素质。企业之间的竞争实质上是员工综合素质的竞争。打造高素质的员工队伍,既是企业发展的目标,也是企业充满生机与活力的标志。立足现实、着眼久远,实行企业员工素质战略管理,对企业员工素质教育进行长期性、全局性、前瞻性的战略谋划,加强企业思想政治工作,进而不断强化企业劳动者的思想道德素质,不断增进劳动者与先进文化的结合,不断放大劳动价值创造中的技术含量,是构建和谐企业的战略要求。