

菏泽市纪委再次通报6起违反中央八项规定精神典型事件

给孙子大办生日宴,村支书被处分

本报菏泽9月28日讯(记者 张建丽) 记者从菏泽市纪委获悉,日前,菏泽市纪委再次对近期查处的6起违反中央八项规定精神典型事件发出通报,以教育警示广大党员干部引以为戒。

这次通报的6起典型事件是:鄄城县陈王社区卫生服务中心主任宁效昌、董口镇卫生院院长陈均胜、凤凰镇卫生院会计边防违规发放补助、福利问题。2010年以来,宁效昌在担任凤凰镇卫生院院长期间,与该院副院长陈均胜、会计边防等院委会成员6人,违规发

放补助、福利15万余元,在一定范围内造成了不良影响,给予宁效昌党内严重警告处分,并撤销其陈王社区卫生服务中心主任职务,给予陈均胜党内严重警告处分,并撤销其董口镇卫生院院长职务,给予边防党内严重警告处分。

定陶县陈集镇卫生院院长王栋、副院长柳成军违规发放补助、福利问题。2013年以来,王栋在担任陈集镇卫生院院长期间,用该院医疗收入违规发放补助、福利、奖金34万余元,给予王栋党内严重警告处分,并撤销其陈集镇卫生院院长职务,给予柳

成军党内严重警告处分。

曹县普连集镇卫生院院长杨德亮违规发放补助、福利问题。2013年,普连集镇卫生院向该院干部职工违规发放补助、福利69000余元,违规列支招待费8万余元,给予杨德亮党内严重警告处分。

东明县沙窝镇杨桥行政村党支部书记刑增银大操大办问题。2014年9月21日中午,刑增银给孙子过生日,在家中摆宴席20余桌,在群众中造成了不良影响,给予刑增银党内严重警告处分。

菏泽高新区吕陵镇王楼行

政村党支部书记王保全、主任王学海、会计李会玲、村委会委员王忠立公款吃喝问题。王保全在担任村党支部书记期间,存在未向群众公布账目、私设小金库、违规用公款吃喝招待问题,在群众中造成不良影响,给予王保全、王学海、李会玲、王忠立党内严重警告处分。

单县莱河镇中心小学校长葛占利工作日中午饮酒问题。2014年9月11日中午,葛占利违反规定工作日中午饮酒,下午在单位与他人发生争执,违反工作纪律,造成不良影响,给予葛占利行政警告处分。

鄄城检察院推行案件信息公开

动动手指就能知道办案进程

本报鄄城9月28日讯(记者 邢孟 通讯员 刘珍淑 刘亚民)

“上午刚通过咱检察院递交了身份证明材料,下午登录检察院信息公开网就查到我被打案件已诉到法院,这法子真方便。”25日,鄄城县引马乡村民马某感叹道。据了解,自鄄城县检察院推行案件信息公开工作以来,村民们不必多跑冤枉路,只要动动手指就能在微博及微平台上查询案件相关信息。

据了解,自8月12日山东省检察机关案件信息公开工作正式推行以来,鄄城县检察院驻乡镇检察院积极与院案管中心对接信息公开业务,将信息公开涉及范围、案件程序性信息查询人应具备的条件、信息公开网站网址等内容在检察室微博、微信平台 auf 予以转载。各检察室还对各驻村协检员进行案件信息公开业务培训,再由他们在各村百姓中进行面对面、手把手地使用操作宣传普及。仅仅十多天的时间,就添加各检察室微信号的群众就达300余人。

自鄄城县检察院案管中心案件信息公开业务快速运转开来,截至目前,共计接受当事人及其近亲属、律师查询程序性信息16人次,在信息公开网站公开重大案件信息13件,公开终结性法律文书32份。

菏泽机场有望落户定陶孟海

定陶孟海场址被确定为菏泽机场第一预选场址,距离菏泽市中心约25公里



本报菏泽9月28日讯(记者 董梦婕) 备受瞩目的菏泽机场选址又有新进展,日前,定陶孟海场址被确定为菏泽机场第一预选场址,距离菏泽市中心约25公里。

据了解,25日到26日,专家组经过多方勘查、反复论证,最终确定了定陶孟海场址为菏泽机场第一预选场址。

“如果机场真选择建

在定陶孟海镇,沿着长江路一直向东就到了,路程比较方便,对定陶的经济也能有些带动作用。”定陶孟海镇政府相关人员说,选址专家组先后来过孟海镇几次,如果机场最终选择在孟海镇建设,必定会带动孟海镇的发展,民众非常期待。

据菏泽市发改委相关人员介绍,将孟海镇作为机场候选场址出于交

通、地势等多方面的考虑,随后又经过了电磁、气象、土地等精密测试,机场位置论证分析报告已上报国家民航局,正等待申请批复。

当天专家组还对定陶张湾和牡丹区胡集机场选址进行了现场踏勘,下一步将继续对各项工作充分论证,对各项数据进行精确测量和模拟,确保机场工作稳步推进。

浅谈加强通信企业思想政治工作与绩效考核的有机结合

思想政治工作作为党建工作的重要内容,是我党的优良传统和政治优势,是全面提高干部职工思想道德水平和科学文化素质的必要途径。而绩效考核历来是企业管理中重要而行之有效的手段,并在通信企业广泛应用,其积极作用毋庸置疑。但也有许多管理者深深体会到,绩效考核越执行越难,越往基层越弱化,甚至流于形式、不了了之。某些绩效考核不仅没有达到“绩效考核”之管理、监控、评价、激励的目的,反而引发了各种各样的矛盾和问题。而通过深入调研发现,这种矛盾和问题恰恰是由于思想政治工作的缺失造成,只有做好思想政治工作与绩效考核的有机结合,才能充分发挥绩效考核的作用,以提高职工工作效率和热情。而如何将两者更好的结合起来,本人认为须认识并做好以下几点。

一、思想政治工作对绩效考核管理机制具有重要意义

企业的一切工作都是围绕发展生产、促进经济效益为目的的。企业的生产经营环节无不与人的思想动态息息相关。思想政治工作是提高职工素质的基本形式和手段,对企业的生产经营起着巨大的推动作用。通过教育、培训、宣传和各种政治活动,使企业职工的素质得到提高,促进企业的持续强劲发展。在企业经营管理、绩效考核的过程中,思想政治工作与企业的中心任务紧密结合,并贯穿于生产、经营、服务、管理等各环节中。

思想政治工作与绩效考核管理紧密相连。绩效考核有无有效、企业搞活不活、经济效益好不好,关键一点还要看领导班子对企业的思想政治工作重视程度如何。企业生产经营好坏,人是决定因素,特别是绩效考核结果触及到每个职工的切身利益,领导安抚职工

情绪、稳定职工队伍、教育引导对考核标准和结果的认可,思想政治工作不可或缺。只有从理解人、关心人、体贴人入手,深入职工生活中调查了解,及时掌握职工心理需求和思想脉搏,才能赢得职工对绩效考核的信赖和支持,激发职工潜在的积极因素,确保绩效考核要求的各项任务目标得到自觉贯彻执行。可见,绩效考核与思想政治工作两者是相辅相成的,是企业管理的重要组成部分。

思想政治工作与绩效考核相比,同样可以创造出生产力。由于思想决定人的行动,所以只有在人们的思想觉悟性提高后,他们的主动性才会被调动,他们才会自觉地提高业务能力,也只有这样,人们才能积极地去学习新的科学技术以及文化知识,推进工艺改革,提高经营管理水平,甚至在生产中有所发明创造。可以看出,思想政治工作是影响职工的工作效率最积极最活跃的因素之一,也是和生产力的发展最为密切的因素之一。所以,思想政治工作可以视为推动生产力发展的精神动力,是稳定企业发展、推进绩效考核顺利进行的重要保障。

二、当前通信企业中思想政治工作和绩效考核工作存在的主要问题

(一)对思想政治工作重视程度不够,趋于表面化。近些年来,通信企业得到了进一步发展和壮大,但却没有把思想政治工作摆上重要位置,在人事工作中偏劳资、培训、考勤考核一些日常事务性工作,而轻思想政治工作,没有把思想政治工作开展的成效纳入到绩效考核中。一些领导在思想上并未真正重视思想政治工作,缺少必要责任意识,所以在具体实施过程中持消极应付态度,流于形式,使思想政治工作的实际效果达不到预

想效果。在思想政治工作开展过程中,往往忽视思想政治工作应该具有的针对性和可行性,上下级之间无法实现真正的理解和沟通,最终导致职工与领导之间不能有效的进行配合,出现了工作上的矛盾,从而不能高效的完成工作任务。而职工的心理,思想比过去更复杂,也承受着比过去更大的各种压力,一些单位人员没有真正认识到单位发展离不开思想政治工作的长期开展,有的甚至连开展思想工作的人员都没有配备。

(二)思想沟通不到位,绩效考核方案得不到最广泛认同。一套好的绩效考核方案应该是大多数人认同的,这是有效推行绩效考核的基础。这就要求在制定绩效考核方案和实施绩效考核工作中应该与各部门进行充分的沟通和讨论,以求方案的科学性、严谨性和可操作性。但实际操作中,企业的绩效考核方案由某个部门拟定,领导研究决定,继而实施,绩效考核方案往往服从于管理者的“经验”,方案的产生没有留给广大职工必需的时间、畅通的渠道参与进来,当内容存在有失公平之处,职工反映无门,大家只能被动接受、被动实施,这样的考核显然没有职工基础,得不到真正认可和执行。

(三)绩效面谈开展得不好,缺乏平等思想交流。绩效面谈是绩效考核不可缺少的环节之一,因为面谈本身是做思想政治工作的过程,是上级与下级充分交流、双向沟通的过程,是及时表扬、激励的过程,也是提出批评、寻找差距、分析原因、及时整改的过程。但在实践中往往被管理者忽视,没有从内心深处真正尊重职工的主体地位,与职工不愿谈、不屑谈、不会谈,不能真正了解绩效考核的得与失,从而不利于考核方案的改进、考核过

程的推动、考核结果的运用。

三、推进通信企业思想政治工作与绩效考核工作相融合的思路对策

深化改革拓宽了人们的视野,使人们可以从不同角度去思考问题,从而促进了社会的发展和进步;同时也使通信企业职工在思想观念上和行为上出现了多样性和复杂化。面对改革中职工思想观念、心理状态和行为现状,通信企业思想政治工作也应及时更新观念,提高认识,强化创新,优化考核,与绩效考核有机结合起来,引导和教育职工摒弃“等、靠、要”的惰性思想,不断激发工作活力,提高工作成效。

一是提高认识,不断提高执行考核的自觉性。着力提高职工对绩效考核理念的认识,这是绩效考核方案创新中很重要的一环,让职工重新理解,重新定位绩效考核的理念,可以使职工明白绩效考核的要点,职工也会按照要点去要求自己,也不会盲目的进行评估。要充分尊重职工权利,考核机制的制定应坚持公开、公平、公正原则,广泛听取、充分吸收职工的意见建议,让大家认同考核内容,认可考核结果。同时应充分利用绩效考核评估,用完善的评估体系来激励职工,使他们的工作更加具有热情和效率。一个健全的评估体系能够发挥的作用是不可估量的,它能让每个人都发现自己和同事的不足,激励每个职工,然后确立改善自身的办法,这样可以大幅度的提高工作效率。而通过评估和考核也是选拔人才的有效途径之一,只有做好一个好的工作绩效考核,查看考核结果,才能发现真正的人才,使他们的才能最大程度的发挥,所以在人才选拔领域里,绩效考核是一个标志性措施。同时,通信企业也应该考虑一下对因为一些非主观因

素而落选或者淘汰的人才,建立有效的筛选机制,争取不错过人才。

二是做好结合,实现思想政治工作和绩效管理的互促互赢。凡是工作都追求绩效,如何让职工将集体利益的损害视为自身利益的损害,并且达到思想的高度统一是通信企业面临的重要课题,而将政治思想和绩效考核相结合,既是提高政治思想工作水平的重要途径,也是通信企业知人善用的重要手段。政治思想工作不能形式主义,而要想实招,求实效,追求高绩效。通过绩效考核分配职工福利待遇、岗位调动、提拔任用,进一步促使职工主动向组织单位靠拢,让他们认识到集体利益和个人利益息息相关,从而调动他们的积极性,达到政治思想的高度统一。

三是强化政工队伍建设,为思想政治工作提供有力保障。加强政工队伍建设,这是做好思想政治工作的有力抓手。一方面,科学设置政工机构,配备配强基层党组织书记、支委,适时补充政工人员,积极开展培训工作。另一方面,政工人员要加强业务知识学习,特别要加强心理学、教育学、法学、经济学等综合知识的学习,提高综合素质。从而努力使思想政治工作从围绕型转为参与型,从执行型转为自主型,从灌输型转为吸引型,从大型会议报告向小型多样、寓教于乐的方式转变。

总之,通信企业的思想政治工作、绩效考核工作两者相辅相成、缺一不可,新的形势对通信企业思想政治工作、绩效考核方式又提出了新的任务和新的要求,只有不断创新实践,加强考核,优化队伍,搞好结合,才能提高工作的针对性和实效性,激发通信企业职工的积极性和主动性,推进通信企业科学、高效运转,不断开创工作新局面。

(菏泽联通 刘念佩)