



关于做好民营企业思想政治工作的几点思考

瑞阳制药股份有限公司 王志芬

民营企业是资本、人员大量汇集的市场主体。改革开放以来,大量迅猛发展的民营企业成为社会主义市场经济的重要组成部分。思想政治教育工作是经济工作和其他一切工作的生命线,在民营企业中,充分发挥好思想政治教育工作这条生命线的重要作用,已经成为现代民营企业管理的一项迫切要求。通过一系列思想政治工作,进一步增强企业凝聚力和竞争力,是民营企业未来可持续发展的必然选择。

一、民营企业思想政治工作存在的几个问题

1.职工素养良莠不齐,思想状况多元化。不同领域、不同规模的民营企业,员工的文化修养、综合素质均存在不同程度的差异。对于新时代、新技术、新理论和价值观、荣辱观的认知不同,员工思想出现利益诉求多元化、价值取向多样化等现象。面对这些员工思想变化的新特点,对企业如何把握员工的思想脉搏、做好思想政治工作,提出了新要求。

2.思想政治工作重视不够,工作力量薄弱。一部分民营企业对思想政治工作重视程度不够,管理上多发力于生产经营管理,对员工的思想政治工作重视不够。对员工思想动态掌握滞后,工作方法简单机械,常以发文件、下命令为主要沟通方式,把组织文体活动等同于企业文化建设,机构设置不完善、人员配备不足,思想政治工作力量薄弱。

3.企业文化底蕴不足,思想政治工作缺

乏载体。企业文化是思想政治工作渗透到企业经营管理的重要载体,它能够为思想政治工作的开展提供良好的环境和方式,可以使思想政治工作更具针对性和实效性。借助优秀的企业文化拓展思想政治工作的群众性,把员工紧紧地团结在一起,形成强大的向心力和凝聚力,使员工众志成城、步调一致,为实现企业目标而努力奋斗。对于一些创业时间较短或不注重企业文化建设的民营企业来说,加强企业文化的建设,保证思想政治工作的健康开展,是一项需要迫切完成的重要工作任务。

4.思想政治工作内容单一,系统性亟需完善。企业思想政治工作的基本内容涵盖理想信念教育、形势任务教育、爱国主义、集体主义、社会主义教育、转变观念教育、民主法制教育、社会公德、职业道德教育等内容。片面地侧重于围绕企业生产经营管理活动开展爱岗敬业、竞争意识等内容的思想政治教育,而对于党的基本理论、基本路线和基本纲领、爱国主义、社会主义等内容的思想政治工作相对偏少。

二、做好民营企业思想政治工作的几点思考

1.提高认识,确保思想政治工作与生产经营管理紧密结合。随着市场经济的发展,加强企业的思想政治工作,是民营企业在市场经济中取胜的必由之路。提高认识,把思想政治工作作为一项重要工作,与企业生产经营管理紧密结合,建立常态化工作机制,健全考核评价制度,做到与生产经营

管理、产品质量等工作同规划、同考核;同时切实在政工队伍建设上下功夫,完善组织机构、配齐政工人员,加强对政工人员的教育培训,提升政工人员的综合素质和业务能力,为企业思想政治工作提供有力的组织保障。

2.以党建为引领,形成党政工团齐抓共管工作格局。充分发挥民营企业党委的政治核心与领导核心作用,通过系统教育、正面引导,对员工在工作过程中产生的各种思想问题、情绪问题和行为问题进行及时疏导、解决。着眼于对员工的政治立场、理想信念、价值取向、道德观念进行培育,充分调动员工积极性和创造性,更好地为企业持续健康高质量发展注入合力。

3.打造自身的特制企业文化,为思想政治工作提供精神指引。企业文化的核心内容是企业价值观、企业精神、企业经营理念的培育,是企业员工思想道德风貌的提高。企业文化建设既是民营企业在市场经济条件下生存发展的内在需要,又是民营企业实现管理现代化的重要内容。因此,从现代企业发展的实际出发,树立科学发展观,努力塑造培育优秀、独特的企业文化,使企业成为所有员工都有共同的价值观念和历史使命感、主人翁责任感的有机整体。培养企业精神,塑造企业形象,优化企业内外环境,全力打造具有自身特制的企业文化,为企业的思想政治工作提供精神指引,成为思想政治工作的“助推器”和“稳定器”。

4.建设学习型企业,提高团队的综合素

质。员工素质怎么样,直接决定着企业文化的兴衰,良好的企业文化反过来又可以推动思想政治工作的顺利开展。因此,提高员工的思想素质、文化素质和业务素质等,是现代企业文化建设、思想政治工作顺利开展的迫切要求。针对员工队伍的文化背景、思想觉悟、岗位阶层等方面存在的差异,对影响员工思想的因素进行分析、预测,按员工的综合素质进行合理化、分层次的思想政治教育,把员工的思想教育与业务培训紧密结合,建立员工教育培训机制,营造积极学习的求知氛围,提升员工道德素质与业务技能,增强员工的事业心和责任感,提高团队的综合素质,从而保证思想政治工作的深入、有效开展。

5.积极构建和谐劳动关系,增强思想政治工作的实效性。随着劳动关系的变革和市场竞争日趋激烈,思想政治工作在员工价值观、归属感等方面面临新的挑战。员工不是单纯的劳动力,而是企业发展具有内在建设性潜力的重要因素。民营企业必须以人为本、民主管理,尊重和保证员工的合法权益,改善劳动条件,提高员工幸福指数。通过和谐劳动关系,拥有稳定的员工队伍,构建和谐企业。基于和谐劳动关系基础上的思想政治工作,更具有实效性和主动性。

新形势下,切实提高民营企业对思想政治工作重要性的认识,如何结合企业自身特点,进行深入调查研究、总结实践经验,探索出一条适合本企业发展需要的思想政治工作思路,任重而道远。

企业文化建设之“取经”

瑞阳制药股份有限公司 吴乃森

为什么要建设自己的企业文化,是为了让企业的发展有个目标,或者有个坐标,有个好的轨道,让企业更加长久的生存下去,更长远的发展下去,这才是目的。很多企业在学习其他企业文化,学习管理时,刚开始还挺认真,越到后来,越是变样,最后就成了东施笑颦,成了摆设,甚至成了累赘。学习是要花成本的,践行更是需要成本。大的企业之所以管理规范,之所以有条有框,是因为他们有多年发展的积淀,有足够的强大的创新驱动,说的再直白一点,是因为他们有足够的高的利润率支持。而目前国内的企业,大多数还是处于发展阶段,有的还很弱小,没有足够的支撑和基础,一心想着高大上,盲目学习的代价是用不高的利润去支撑必要性并不是很强的,一些不服水土的条条框框,当然这种学习也大多无疾而终了。

那么企业是不是就应该闭门造车,不应该学习其他企业了呢?凡事不能教条,企业是要发展,要进步,主要还是要练内功,立足于现实。什么是企业文化,企业文化是一个企业经过长期的积累沉淀而形成的好习惯,好的风气和氛围,而且要能够历久弥新的传承下去。那问题就来了,文化要企业自己形成,自己积淀,而不是单纯的去学习,去模仿,去按照别人的猫样画一只虎出来。这并不是否定学习的重要性,而是更加强调学习的重要性,要学习,要致用,要通过识别、总结、提炼,形成自己的特色,时间久了形成自己的企业文化体系,能够自我

更新与传承,支撑企业不至于在变化莫测的市场的大潮中失去方向和发展的动力,这是一种有特色的企业文化。

一个聪明的企业,或者说一个聪明的企业家,应该充分的学习各家之长处,吸收各种管理方式之优点,立足企业发展的当前阶段,当前员工的素质和层次,用合适的方法和手段去引导、践行这些长处优点,然后通过PDCA的改进优化,让它可以成体系,能够有机传承,这才是最聪明的做法。而不是仅仅去整理文本,去宣传贯彻,让所有员工按本执行。文化就是文化,先进的企业文化是鲜活的,是有生命力的,不是死的文本、制度和教条,更不是照本宣科。没有必要去纠结企业当前是不是在用科学的方法管理,也没有必要纠结当前企业没有一个拿得出手的文化册子,最应该纠结的,应该是企业是否在创新,在发展,有了创新,有了发展,有了价值,再去加以引导整理分析,然后得出价值存在的原因,发展的动力,传承的途径和方法,这才是企业文化,这才是优秀的管理者应该做的事情。无论什么样的企业文化能适应自己并促进企业发展的文化就是好的企业文化。

企业就是企业,做好自己应该做的,懂得自己存在的价值和责任,然后在此基础上学习吸收先进的方法,用接地气的方式践行,并不断的改进提高,一步一个脚印地引领企业向百年老店发展,形成独具特色无可复制的企业文化。这样的企业文化才

能成为企业的指路明灯,这才是企业生存之根,发展之本。学习,要踏踏实实的学习,切切实实的践行,老老实实的改正和改进,切不可盲目跟风,相互抄袭,追求虚荣,如果这样的话建立的企业文化最终也会谬以千里。企业文化是一种文化,不是用来炫耀和显摆的,也不是一朝一夕就能建设起来的,而是需要高层管理者以及每一个员工来积极参与,用心付出,只有这样的企业文化才能有价值,才称得上是企业的核心竞争力。

另外看,我们重视企业文化建设,还要反对走向两个极端,一个是企业文化万能论,无限夸大企业文化的作用,把企业文化看作是企业的万金油,可以包治百病,包打天下,结果是把企业文化变成垃圾筐,什么东西都往里装,最终使企业文化变得庸俗,失去了企业文化的真正意义和激励作用;另一个极端是企业文化无用论,认为企业文化建设都是务虚的花架子,是不务正业,没有什么用。以上两个极端都是错误的,没有从根本上理解企业文化与企业经营管理的关系,以及对企业的发展的促进作用。

最后,真心希望每个企业,每一位企业家都能静下心来,立足自己现状,在发展的过程中积累自己的精神财富,积淀自己的文化素养,不断培育自己的企业文化,在自己独特魅力优秀基因企业文化的激励下而做大做强,做成百年老店,从优秀到卓越,做到基业长青。

泰安市自来水有限公司召开“大培训大讲堂”活动预备会

本报泰安11月5日讯(记者 王坤 通讯员 唐先才)

为进一步推进公司文化建设,提升职工队伍的综合素质和创新工作能力,10月26日上午,泰安市自来水有限公司召开“大培训大讲堂”活动预备会。会议由公司党委副书记、副经理丁合主持,工会主席彭涛及相关科室人员参加了会议。

会议确定,今年11月起在公司内部开展“大培训大讲堂”活动,以此为平台激励公司干部职工讲奉献、传经验、增意识、促发展,引导广大职工建立科学、文明、健康的工作和生活方式,全面提升职工的职业道德素质、技术技能素质、科学文化素质、民主法治素质,充分发挥各部门专业知识的引导作用,以一种学习、创新的状态积极履职,让职工以饱满的热情积极投身到公司的供水

事业之中。

为开展好“大培训大讲堂”活动,经公司研究决定,成立“大培训大讲堂活动领导小组”,组长由党委书记、经理尚绪岳担任,副组长由党委委员、工会主席彭涛担任,各部门负责人为成员,领导小组下设办公室,工会副主席林涛担任办公室主任。培训活动由工会牵头,加强对“大培训大讲堂”活动的组织协调以及督导,确保各项活动落实到位。

“大培训大讲堂”活动,分为部门内部、部门之间、公司层面三个范围,在培训形式上,要结合公司现状,立足于岗位技能、扎根于思想意识,因材施教、因岗施教,要把讲座授课、典型案例、组织研讨、视频学习、现场观摩等方法相互结合,让职工看得清楚、听得明白、融入其中、用得起来。

泰山燃气召开冬季保供培训

本报泰安11月5日讯(记者

王坤) 为做好今冬明春全市天然气安全供应保障,确保冬季供气平稳,泰山燃气集团于10月27日下午召开今冬保供培训专题视频会议,就气源应急调配措施、责任分工、操作流程、保供纪律进行要求,并分析今冬明春集团保供面临的形势、遇到的困难,就做好今冬保供相关工作进行安排部署。

会议主会场设在集团二楼会议室,肥城泰燃公司、东平泰燃公司、岱东泰燃公司设置分会场,集团公司领导班子全体、机关中层负责人、各业主单位班子全体及调度运行相关人员参加会议。会议由总经理陈世峰主持。

集团调度营销部经理付春夏首先就近几年冬季保供形势进行

研判,对今冬保供预判,同时付春夏就冬季保供值班人员工作内容、调度运行工作流程进行培训。各业主单位负责人就本单位保供采取的措施、互联互通协议签订、重点项目进展做了简要的工作汇报;班子成员立足分管领域,就做好冬季保供分别发言;陈世峰同志通报了集团公司调峰储备项目建设进展、冬季保供面临形势、上海天然气交易中心天然气采购计划、LNG供需形势。

会上,陈世峰强调,冬季气源保供是集团公司一项重要的民生工程,集团各单位要增强政治意识、大局意识,切实履行保障居民基本生活用气责任;各业主单位主要负责人是所在单位今冬明春气源保供的第一责任人,要采取有效措施,积极应对冬季高峰供气可能遇到的各

困难和问题,各业主公司要严肃冬季保供计划提报纪律,根据用气需求,科学合理调度用气指标,确保供需指标的准确率,要细化用户管理;各业主公司要做好24小时领导轮流值班;集团调度营销部要调度好各公司每日计划及缺口量,保障供应;输配门站要严格执行集团公司调度总指令;道朗门站改造项目、蚂蚁能服项目、肥城泰燃西部调峰项目要加快建设,及时跟进;集团各部门要全力配合,确保天然气迎峰度冬安全平稳。

此次视频会议的召开标志着集团公司2020冬季保供工作全面拉开帷幕,为实现“泰山燃气,让您满意”核心价值理念,保障全市广大用户安全用气,泰山燃气集团将不断完善保供方案,多渠道、多举措确保冬季供气平稳安全。