

融入中心抓党建 抓好党建促发展

——云铜集团把党建和发展“拧成一股绳”

■ 本报记者 万斯琴

2012年9月12日,将召开第二届中央企业思想政治工作表彰大会暨中央企业党建思想政治工作研究会第三次会员大会。

《中国企业报》记者从国资委获悉,中国铝业公司共有3家单位,4个人将获表彰。

荣获“中央企业思想政治工作先进单位”称号的中国铝业公司云南铜业(集团)有限公司党委,成立于1996年。

自成立以来,云铜集团党委用党建工作强势作用推动企业快速、稳定、健康发展,努力构建和谐企业,全面提升打造中铝铜板核心企业的核心竞争力,努力为企业队伍稳定、化解矛盾、推进改革、实现科学发展提供政治、思想和组织上的保证。

党的十七届四中全会提出“把建设高素质经营者队伍、人才队伍、党员队伍、职工队伍和增强国有经济活力、控制力、影响力贯穿国有企业党组织活动始终。”

“融入中心做工作,进入管理起作用”,这是国有企业党组织开展工作必须始终坚持的重大原则。

中国铝业公司党组书记、总经理熊维平曾说,“后危机时代的挑战更为严峻,竞争更加残酷。要确保公司打赢控亏增盈攻坚战,实现降本增效工作目标,最有效、最可靠的办法就是加强党建工作和创先争优凝聚人心、积聚力量,把企业广大党员紧紧凝聚在党组织周围。”

云铜集团党委紧紧围绕发展要务,坚持融入中心开展党建工作,朝着发展目标加强党建工作,进一步巩固“融入中心抓党建、抓好党建促发展”的局面,实现“中心”与“核心”的“两心”变“一心”,拧成一股绳,不搞“两张皮”,形成推动跨越、奋力赶超的强大合力。

事实上,保持先进性是党的生命所系、力量所在,保持先进性是党建工作的永恒主题。然而,保持和发展党的先进性,最终要通过基层党组织发挥战斗堡垒作用和每个党员发挥



云铜集团基层党组织开展支部活动

先锋模范作用来体现。

近几年来,云铜集团党委组织协调整各级组织不断建立健全先进性建设长效机制,认真落实已经形成的各项制度,扎实做好保持党员先进性的经常性工作,结合企业整改建制,调整管控模式和发展实际,深入查找和着力解决党组织和党员队伍中存在的突出问题,并通过采用有效措施,主要是抓好党员的经常性教育、党员联系和服务职工群众、党建工作责任制、流动党员的教育和管理、党组织“五好”目标考核和创建“党员先锋岗”等制度落实。

目前,云铜集团有党员8278名。其中预备党员388名,占党员总数的4.69%;女党员1568名,占党员总数的18.94%;少数民族党员1244名,占党员总数的15.03%;35岁及以下的党员1881名,占党员总数的22.72%;大专以上学历的党员3521名,占党员总数的42.53%。

为进一步加强和改进企业党建工作,提升党建工作水平,根据云南省国资委党委的工作部署,2007年年初,云铜集团党委在云南铜业股份有限公司和玉溪矿业公司进行导入ISO9000系列标准,建立党建工作质量管理体系试点。

两个企业的党建工作质量管理体系均已取得ISO9001:2000标准认证证书,并已进入正式运行。

同时,凉山矿业党委自建实施质量管理体系,并获得中国质量认证中心颁发的党建质量管理体系认证审核证书。通过导入ISO9000国际质量标准体系,使党建工作从“柔性”管理迈向“刚性”操作,形成“靠制度管人、按程序办事”的运行机制,实现党建工作与企业中心工作相融互动的工作格局,推动党建工作步入科学化、规范化、制度化和系统化的发展轨道。

心弱则志衰,志衰则不达。中央

企业一直在加强学习型党组织建设工作。

云铜集团各级党组织强调要按照科学理论武装、具有世界眼光、善于把握规律、富有创新精神的要求,切实把加强学习型党组织作为重要任务来抓。

坚持党委中心组学习制度,采用学习与调研相结合、自学培训与专题讨论相结合、“请进来”与“走出去”相结合、中心组学习与研究工作相结合等形式,健全落实领导班子成员述学、评学、督学制度,把“软理论”变为“硬本领”,打造学习型领导班子,不断提高班子思想政治素质和科学决策能力。

对标管理是云铜集团党委建设学习型党组织的重要内容。云铜集团党委深入开展与优秀企业的“对标”活动,认真查找与标杆企业之间的差距及其原因,并采取行之有效的对策措施,争取尽快达到甚至超越“标杆”。

广阔的思维空间、良好的工作空间、温馨的生活空间

——中国南车株洲所努力为员工营造的“三个空间”

■ 本报记者 万斯琴

9月4日,国务院国资委发布关于表彰中央企业思想政治工作先进单位、优秀思想政治工作者决定,授予263个单位“中央企业思想政治工作先进单位”称号,授予312人“中央企业优秀思想政治工作者”称号。

作为263个获奖单位之一的中国南车集团公司株洲电力机车研究所有限公司(以下简称“南车株洲所”),把“人力资源”看做是企业可持续发展能力建设的出发点和落脚点,同时,抓住我国轨道交通、新能源等产业跨越式发展的大好机遇,实现了产业多元同步拓展、市场领域不断扩大、经营业绩迅猛攀升。

与此同时,公司员工人数迅猛增长,员工在结构上出现多层次化、诉求上出现多元化的趋势。特别是大量新进员工的年轻化、专业化、知识化程度的提高,其思想观念、认知水平、价值取向对传统的思想政治工作带来一系列新的挑战。

一个企业面对的市场竞争,归根到底是核心能力的竞争,而构成企业核心能力的要素,没有哪一样不与“人”这个要素发生关系。

为此,南车株洲所在工作中充分尊重员工的主体地位,积极发挥思想政治工作优势,致力于营造“三个空间”(广阔的思维空间、良好的工作空间、温馨的生活空间),有力地促进了各项工作又好又快地发展。

专家指出,在生产要素中,人始终是最关键、最活跃的因素,是企业最有价值的资源和财富。坚持以

人为本,做好人的工作,真正落实“人力资源是第一资源”,既是企业对思想政治工作的客观要求,也是思想政治工作的优势所在。

开放式的创新需要海纳百川的胸怀,突破性的变革需要包容失败的气度。在南车株洲所,鼓励创新、宽容失败是公司文化的一个显著特点。

身处内陆二线城市的南车株洲所国际化的视野,体现在与全球轨道交通知名企业德国西门子、法国阿尔斯通、日本三菱、美国GE等企业进行合作生产与开发,近年来,积极参与铁路引进消化再创新工程,员工更有条件、更加自由的接触一切先进理念和文化,这种开放文化的形成,促使员工虚心学习各方长处、集中各方面智慧,助力企业的创新突破。

马克思说过,人的本质并不是单个人所固有的抽象物,在其现实性上,它是一切社会关系的总和。

工作关系是所有社会关系中最主要的关系,长期以来,南车株洲所始终把企业对人才的需求同员工自我实现的愿望有机结合起来,把企业自身发展目标同提升员工自我价值结合起来,注重员工发展,充分激活员工的聪明才智,为员工实现自我价值打造宽广平台。

近年来,南车株洲所以“创建书香型企业、争做知识型员工”为统领,以打造职业化员工队伍为目标,持续提升员工职业素质和发展能力。

南车株洲所加大力度投入,“十一五”期间,公司每年员工培训投入保持10%以上的增长,五年累计投入超过2000万元,构筑了以“所级管理

培训中心—主体分培训中心”的两级培训硬件平台,建立内部培训、校企合作培训和“走出去”培训的三维培训体系,坚持选派优秀员工到国外先进企业、高校学习、考察和交流。先后送读博士学位10人,攻读工程硕士、MBA近200人,出国交流学习500多人。

形成了“公司培训+单元培训+岗位培训”三级课程,并与国内外高等院校、职业技术学院建立适应不同层次、不同岗位需求的联合培养基地,形成了“高端人才+专业人才+技能人才”的立体联合培训系统。每年,公司

员工培训课时不低于50课时、受训面积基本达到100%。如2010年,公司举办各类培训班3757场,参训人数达到75482人次。

作为科技型型企业,南车株洲所除了大力加强科研、管理人员培训外,还加大了培训资源向一线技能员工倾斜的力度,通过举办技能人才的业务技术培训,经常性开展技能比武、名师带徒、金点子建议等活动,并鼓励员工结合自身岗位需要开展岗位自学,实现一线员工由体力型向智力型、由生产型向管理型员工转变。



中国南车株洲所在井冈山举办党支部书记培训班

中国电信全力以赴抗震救灾保通信

(上接 G01 版)

截至9月8日上午10:00,昭通分公司抗震保通信工作已将受灾的48个基站恢复33个、受灾的36个接入网已恢复33个。

目前,中国电信昭通分公司共出动抢险人员128人次,出动抢险车辆67台次,累计发送应急短信数量2.9万余条。在全市抗震救灾中,共调配了油机40台、卫星电话6部、卫星应急通信车3辆、光缆抢修队伍5支,并准备了大量应急救灾通信设备,以便紧急调配。在广大员工的努力奋战

下,灾区通信正陆续恢复正常。

提供多种方式帮助灾民寻亲

在全力抢通通信网络的同时,中国电信昭通分公司还为灾区人民提供了免费报平安电话。昭通分公司总经理陈庆勇第一时间协调云南省号百公司开通114报平安和寻亲专席,帮助灾民寻找地震中失去联系的亲人及朋友。他要求全体员工竭诚为灾区人民服务,“只要有一个人需要通信服务,我们都必须

坚持到最后”。他要求各应急抢修组加强与当地党委政府、气象、卫生、交通等相关部门的联络,及时获取最新信息,确保为各级政府、机关和企业单位抗震救灾提供满意的通信服务,确保抢修队伍和抗灾物资能够及时调度,提高抢修效率。分公司还主动与各级抗震救灾指挥部联系,服从指挥部统一指挥和调度,重点保障各指挥部的通信联络,以优质的通信网络确保全市各单位全力投入到抗震救灾中去,全力支持灾区全面抗震救灾抢险工作的顺利进

行。同时,中国电信昭通分公司还为灾区人民提供3种寻亲方式:一是在新浪或者腾讯发布相关微博;二是在昭通论坛寻人专帖跟帖发布相关信息;三是拨打电话114号码百事通转接寻亲报平安和寻亲热线,可记录受灾群众信息,为寻亲群众查询亲人信息。此外,中国电信昭通分公司已紧急开通昭通全市预付费、后付费欠费免停机,方便客户在紧要关头及时联系到自己的亲人与朋友。

每周打造一名“员工之星”

——新疆金特钢铁股份有限公司的“创先争优”之道

■ 陈欣媛

曾有专家表示,创先争优是党建工作的永恒主题,只有始终坚持创先争优,才能保持党员的先进性,才会使党建工作保持源源不断的动力。

荣获“中央企业思想政治工作先进单位”的新兴际华集团有限公司新疆金特钢铁股份有限公司(以下简称“新兴金特”),相对于其他获奖单位,更是把创先争优上升到了常态化并给其发展提供了内生动力。

中央新疆工作座谈会的召开,在新疆发展历史上,构筑了一个广阔的平台,竖起了一个高耸的里程碑。出台政策之多,投入资金之巨,建设项目之全,惠及民生之广,史无前例,可以说新疆的大发展进入了历史的新阶段。

作为驻扎在这片热土上的新兴金特,应该以什么样的胸怀接纳这个机遇,以什么样的精神承载这个机遇,以什么样的措施抓住这个机遇?这是新兴金特人必须迅速思考、作答,而且要答好的课题。

面对新的形势、新的任务,新兴金特经过反复研讨,认为必须进一步抓学习、抓创新,不断激发干部职工活力,才能实现抓住机遇,描绘发展新蓝图。于是,确立了“抓住新疆发展新机遇,实现公司发展新跨越”的创先争优活动为主题的党建工作,修改完善了公司“十二五”规划和“三步走”发展战略。

深知抢抓发展机遇时不我待,新兴金特党组织和党员干部以“等不起”的紧迫感、“慢不得”的危机感、“坐不住”的责任感,带头在“加快”上下工夫,在“转变”上动真格,从建立健全岗位目标责任制入手,建立考核、奖励等配套制度,将员工、班组、工段的学习成果、管理创新、技术创新、工作业绩纳入考核体系。

在去年4#高炉的中修过程中,扒1号热风炉时外协队伍的技术进度是每天扒1米,为了抢工期,炼铁分厂领导带领“党员突击队”实现了一天扒3米的进度,使工期提前了3天,为公司增加了数十万元的经济效益。

在创先争优活动中,按照“党建带工建团建”的要求,采取以点带面的工作方法,把一般号召与个别指导结合起来,具体问题具体分析,具体典型具体培养,提高典型的示范、辐射作用,提高典型在更高层次上的影响力,使他们成为真正意义上的典型。

同时,新兴金特感到,抓典型不能满足于抓一个典型或一种类型的典型,既要对先进、中间和落后分类指导,有针对性地做工作,又要注意抓两头、带中间,做好相对落后层面的转化工作,着力构筑创先争优先进群体。

2010年以来,坚持每周选树一名“员工之星”,目前已有50多名员工之星榜上有名,其中党员占60%。让还不是“员工之星”的党员看到了差距,在工作中努力创先争优,憋足劲要成为“员工之星”,同时让还不是党员的“员工之星”积极向党组织靠拢,纷纷递交了入党申请书。为了使“员工之星”更好地起到表率作用,新兴金特还把他们的头像制作成大型展牌,将先进事迹材料装订成册,分发到各基层党支部和工会分会,组织员工进行学习,更加激起了全员争创先进的积极性。

新兴金特党委将“四强四优”标准结合公司实际进行分解细化,明确党支部和党员在创先争优活动中该做什么?不该做什么?坚持采取自评、考评的办法,量化打分,每季度评选“四强党支部”、“党小组”和“四优”党员,发放流动奖杯、荣誉证书和奖金,已有10个党支部获奖。

新兴金特的快速发展,也直接带动了上下游产业、物流业及周边地区商贸、餐饮等服务业大发展,每年仅原燃料及产成品运输就创造了5亿多元产值,同时增加了上千个就业岗位。如今,新兴金特驻地天山深处的铁尔曼工业区每天车水马龙,人气兴旺,一片繁荣景象。

彩虹电子把政治优势转化为企业核心竞争力

■ 本报记者 万斯琴

彩虹集团公司彩虹电子股份有限公司(以下简称“彩虹电子”)是国资委公布获得“中央企业思想政治工作先进单位”荣誉称号的其中一员。

彩虹电子地处古城陕西咸阳,是中国最大的显示器件制造基地。随着彩色显像管制造行业的萎缩,彩虹电子也加快了企业转型步伐。三年多来,其上充分发扬党的政治核心作用,带领广大党员职工同心同德,励精图治,成功进入发光材料和光伏玻璃等产业,实现了企业成功转型,2010年一举扭亏为盈,实现销售收入28.04亿元,实现利税1.64亿元;2011年上半年,实现销售收入15.36亿元。

专家指出,只有坚持将国有企业党建工作融入企业价值链,切实把党建工作放在工作大局中去思考,把企业改革发展难点作为党建工作的重点去谋划,才能不断增强企业党组织和推动企业科学发展的能力和水平。

面对企业转型中的员工分流安置重任,彩虹电子党委专门下发了《关于切实做好当前维稳信访工作的通知》,对转岗分流安置工作的信访接待做出了细致安排,并制定出台了《关于开展转岗分流宣传工作的实施方案》,建立各单位宣传工作领导小组,明确各级宣传工作第一责任人,确保公司和集团各项制度、决策的有效传达,做到政策先行、认识到位、思想统一、树立信心、创造良好的分流环境。

同时,在开展传统产业员工分流安置过程中,公司与各传统产业单位建立了联络员制度,充分发挥思想政治工作网络体系作用,开展员工思想动态调查,指导员工分流安置工作,在大量分流员工重新竞聘上岗的形势下,保持了员工队伍稳定,并在广大员工走上新兴产业岗位工作中保持积极向上的奋斗精神。

彩虹电子面对当前更加复杂的经济形势,更加多元化的价值取向和更加严峻的挑战考验,努力做到使党建工作成为企业价值链上的重要环节,成为推动改革企业发展的内在动力,努力把政治优势转化为企业的发展力、创新力、凝聚力、影响力,才能全面提升企业核心竞争力。

在深化创先争优活动中,彩虹电子党委瞄准企业转型发展的急难险重任务,制定下发了《党员(先锋)突击队工作条例》,规定了突击队的目标任务、组织形式、活动方式和考核推进等事项,党员(先锋)突击队以党员为主体,吸收专业技术人员、生产经营骨干中的积极分子、青年团员加入。

2011年,各生产经营单位共建22支党员(先锋)突击队,有创新产业型、降本增效型、营销突破型,他们发扬党的团结协作精神和吃苦耐劳工作作风,为解决生产经营中的各种困难做出了积极贡献。

伴随着企业转型总会有大量的员工转岗,彩虹电子各级党组织努力开展关心关爱员工工作,认真解决困难群体的突发难题,把做好员工队伍思想工作与解决好员工的实际困难结合起来。一是广开分流渠道,让员工至少有三个选择方案,充分尊重员工的个人意愿。二是做好困难职工的摸底工作,造册登记困难职工。三是建立“三级慰问落实机制”,实施集团、公司和单位的三级慰问机制,及时做好困难职工的帮扶工作。

数据显示,仅2011年前8个月,彩虹电子各级党组织共慰问各类困难职工166人次,为566名职工办理重大疾病、女职工特殊疾病保险,金秋助学20余人次,发放慰问金10余万元。

在企业转型中,彩虹电子党委不断灌输市场危机意识,在企业文化建设中引入危机理念,发展了彩虹“敬业、追求卓越”的企业精神和“人类美好生活的创造者”的理念。