

Promoting Ideological and Political Work through the “Four Combinations” and Promoting Enterprise Reform and Development

Wenping Ji

Sinopec Chongqing Chuanwei Chemical Co., Ltd., Chongqing, 401254, China

Abstract

At present, the reform of state-owned enterprises has entered the deep water period and the critical period. With the continuous deepening of the reform, it has gradually touched the vital interests of employees at all levels and groups, and the thoughts and emotions of employees begin to fluctuate to different degrees. At present, it has become a very important and urgent task to adopt what scientific and effective way of ideological and political work, improve the pertinency and effectiveness of ideological and political work, effectively play the role of the party organization fighting fortress, and ensure the overall situation of enterprise reform. This paper discusses this topic, and puts forward the “four combination” to optimize the ideological and political work, to ensure the overall stability of enterprise reform.

Keywords

reform of state-owned enterprises; ideological and political work system; four combinations

以“四个结合”推进思想政治工作 助推企业改革发展

吉文平

中国石化集团重庆川维化工有限公司, 中国·重庆 401254

摘要

当前国有企业改革已经进入深水期和攻坚期,随着改革的持续深入,已逐渐触及各层次、各群体员工的切身利益,员工思想情绪开始出现不同程度的波动。当下,采取何种科学有效的思想政治工作方式,提高思想政治工作的针对性和实效性,切实发挥党组织战斗堡垒作用,确保企业改革大局持续和谐稳定,已成为十分重要且紧迫的课题。论文就此课题进行了探讨,创新提出了以“四个结合”统筹优化思想政治工作,确保企业改革大局持续稳定。

关键词

国有企业改革;思想政治工作体系;四个结合

1 引言

随着国有企业改革的不断深化,员工切身利益甚至于身份编制都将随之变化,员工的思想必然会产生强烈震动,如不对其进行及时有效的引导,必然会对企业深化改革产生负面影响。要妥善应对化解这些新问题、新矛盾,就必须发挥思想政治工作的沟通和调节功能,引导员工消除思想上的顾虑、认识上的偏差,充分保护和调动员工的主动性、积极性和创造性,引导员工支持改革、投身改革,形成推动企业改革的强大合力。而在当下,传统的思想政治工作方式已不足以实现这个目标,要真正为改革发挥保障推动作用,就必须坚持问题导向,探索思想政治工作的新思维、新方法,增

强思想政治工作的时代性、针对性和有效性。

2 国有企业思想政治工作方式中普遍存在的问题

①工作体系从顶层设计到具体措施定位失准。当前,部分国有企业思想政治工作职能定位局限于解决员工在岗位上“好好听话、好好工作”的问题,而不是如何利用有效的思想政治工作手段激发员工工作活力动力潜力,让员工当好“企业主人”,为企业发展建言献策。职能定位失准导致思想政治工作作用发挥过于狭隘和局限,整个工作体系从顶层立意到体系设计再到措施落地,都相对粗浅和表面,无法有效进入员工内心深处,激发员工服务企业、献身事业、投身创业的自尊、自豪和自强的无穷力量。

②方法载体简单陈旧,仍以“灌输式”为主,员工属于被动参与,互动效果差、获得少,实效不佳。当前,国有

【作者简介】吉文平(1988-),女,中国湖北宜昌,本科,经济师,从事党建研究。

企业中最常用的载体仍是常规式的集中会议传达和文件学习两大类，重理论而轻实践、重“输出”而轻“输入”，至于宣教的内容员工感不感兴趣、听不听得懂、认不认可等等落地环节没有受到重视，员工参与感弱、投入度低、获得感少，常呈现“人在心不在”“会完精神忘”等不良状态，未能起到政治校正、思想纠偏、情绪疏导、堵点疏通等作用，思想政治工作付出多、效率低、实效差。

③手段载体未与企业中心工作相适应相融合，对生产经营、改革发展的保障和促进作用不强。未贴近和渗透到企业的生产运行、改革管理、发展规划等重要工作的全过程，未能有效激发释放思想政治工作在保障生产、促进发展上的强大精神力量。虽然近两年，坚持党建与思想政治工作 and 中心工作相融互促同频共振、消除“两张皮”的呼声不绝于耳，但真正落脚到过程融合和结果实现上，大部分企业仍停留在表表态、喊口号或摆架子阶段。

④对不同阶段、不同群体采用的方式方法单一雷同，未做到“因势而变、因人而异”。国有企业员工数量较多，员工群体素质良莠不齐，价值观念存在明显差异，“一把搂”的方式方法未针对不同阶段的不同群体施展不同的策略^[1]，对外界时代变化和企业内部形势变迁不敏感，甚至于迟钝，跟不上时代形势和企业需求。尤其是在改革期间，改革措施的持续落地将频繁对员工思想造成冲击，产生大幅波动，且不同阶段对不同群体造成的影响千差万别，此时若仍采取老一套单一的处理方式，对员工的渗透力度较差，很难起到理顺情绪、凝聚力量、保障改革的效果。

3 运用“四个结合”找准思想政治工作切入点，统筹优化思想政治工作开展。

要有效发挥保障企业改革发展大局持续稳定的强大作用，就必须以问题为导向，以创新的思维找准思想政治工作的切入点，打通其渗透、贯穿甚至于引领企业各项工作的渠道。

3.1 与企业文化相结合，为改革实施营造积极正面的思想环境和舆论环境

文化既是思想政治工作要追求和达成的目标，又是思想政治教育的重要载体，国有企业思想政治工作要想取得理想的教育效果，也必须与企业文化相融合，借助企业文化广泛的群众基础和经年沉淀的企业精神，夯实思想政治教育工作基础^[2]。改革期间，二者的结合主要从以下三点入手：

①着眼历史，回顾初心使命，讲好企业奋斗故事，增强改革信心。回顾光辉历史，以一个个生动的故事为载体，走入车间、走入班组、走进员工内心，引发员工共鸣，让员工认识到企业有着丰富的依靠改革摆脱困境的经验基础，完全有能力改好做强，从而不再惧怕改革，而敢于正面改革。

②着眼当前，做好形势任务教育和改革政策宣传解读，增强改革决心。通过微博、视频号、公众号等“可视化”媒介，

用生动通俗的“语言”给员工讲清楚面对的外部挑战和内部积弊，让改革压力润物细无声般地传递进员工生活，冲击并改变员工固有观念，强化危机意识和忧患意识，让员工认识到我们必须改革，只有拥抱改革，才能拥有未来。

③着眼未来，明确企业定位和奋斗目标，描绘未来发展蓝图和光明前景，增强改革动力。在员工中达成“改革是将企业和员工共同带入光明未来的必要一招”的共识，强化员工在改革发展中的“主人翁”意识，坚定改革的信心，激发工作热情，提升员工对改革的认同感和接受度，在思想和舆论层面为改革营造良好的实施环境。

3.2 与生产运行相结合，确保企业改革期间生产安稳优

企业的立身之本就是稳定的生产运行，思想政治工作必须对生产运行产生保障和促进作用才有存在的本质意义。

①将思想政治工作纳入生产经营管理的流程制度上，实现“任务同步、目标同向、表彰同奖、失误同罚”^[3]。在安排任务时，紧扣各阶段的生产重点，有针对性地部署开展思想政治工作，强化“交任务”时“交思想”，把责任担当讲清楚、把措施办法讲清楚，及时关注和解决员工在完成任务中暴露出来的思想问题，理顺情绪、化解矛盾，充分保护和激发员工工作积极性，把思想和行动统一到任务完成上来；在考核兑现时，坚持与生产经营同落实同考核，通过严考核、硬兑现，使思想政治工作由“软指标”变为“硬任务”。

②将思想政治教育融入重点工作执行过程，把无形的思想政治工作寓于有形的具体活动中。通过员工喜闻乐见的活动，如在重要项目建设、核心技术研发中设立示范党小组，引领团队群策群力；在运行瓶颈攻关中开展党员先锋工程、党员突击队，集中力量解决生产“急难险”；立足“三基”管理，在现场设立党员示范岗、党员责任区等有形平台，凸显党员先锋模范作用；着眼成本管控，强化价值创造，开展“优秀班组长、优秀班组”劳动竞赛、合理化建议、技能比武、工匠选拔等群众性降本增效和技术提升活动，引导员工创新创造；等等。以实实在在的活动将思想政治工作与生产运行紧密咬合在一起，抓实捋顺思想政治这条“精神线”，有效发挥对重点工作的保障和促进作用。

3.3 与企业管理相结合，抓住改革时机不断改进企业管理质量和效率

在企业管理中，管理制度作为硬性约束，而思想政治工作则坚持疏导方针，两者“软硬”结合、相辅相成。一方面，企业中相当一部分的思想问题是由于管理体系不完善，管理执行存在堵点、管理制度制定偏离实际等问题而引发；另一方面，相当一部分的管理问题也是因为思想情绪疏通不到位，本位主义、个人主义盛行造成的。因此，要解决这两类问题，就必须坚持管理体系完善和思想政治工作同布置同整改，相互作用、共同提升。既要以思想政治工作为渠道，紧扣员工情绪“集中营”，倒查管理体系中的堵点漏点，反

馈作用到管理体系的整改中,切实提升管理水平;又要在改革政策制度落地执行前,坚持思想政治工作先行,做到思想发动到位、思想引导到位、思想疏导到位,强化员工大局意识,引导员工摆正个人利益与企业利益、局部利益与整体利益的关系,抛弃老一套的经验主义、打破狭隘的本位主义、突破部门的惯性壁垒,消除“凭感觉、凭经验、凭沿革”办事的坏习惯,激发管理的整体合力,确保各项政策制度平稳落地。同时,还要开展思想教育辅导,培育员工创新创造观念思维和行为习惯,引导员工主动投入管理流程制度再造中,集聚全员智慧共同解决束缚企业发展的体制机制弊端。

3.4 与人才管理相结合,为企业改革发展提供人才支撑

人才队伍的培养离不开思想政治工作的引领,加强人才队伍思想政治建设是贯彻落实“党管人才”原则的必然要求、是企业实现转型发展提质升级的重要条件。改革期间,要通过思想政治工作与人才管理的有机结合,坚定员工队伍“四个意识”、激发工作动力、凝聚改革共识,努力实现“创造愿望得到尊重、创造活动得到支持、创造才能得到发挥、创造成果得到肯定”的人才管理局面,为企业改革发展提供坚强的人才支撑^[4]。

①加强对人才的政治引领和思想引领,强化政治意识和责任意识。着重强化人才队伍的政治意识和责任意识,加强“四个意识”“四个自信”“两个维护”方面的专题教育,坚定理想信念、强化责任担当,引导人才队伍与企业共进退,更好地为企业改革发展献力献策。

②运用EAP等思想政治工作手段解决思想问题、完善人才管理配套机制解决实际问题,共同营造有利于人才创新创造的工作环境。重点加大对企业前景规划、人才激励政策等方面的宣传,利用谈心谈话、结对帮扶、导师带徒等各种形式,深入到员工工作和生活中,发现制约人才施展才干的思想问题和实际问题。一方面,积极运用EAP等做好员工心理调适,努力为人才营造积极健康、和谐融洽、安心放心的心理环境,消除影响员工工作表现的负面情绪;另一方面,不断完善人才管理配套机制,努力创造“科研有条件、干事有舞台、卓越有奖励”的客观环境,解决员工反映的实际问题,保护员工创新创造积极性。

③积极搭建人才培养和展示载体,加大对人才先进事迹的宣传推广,激发员工队伍潜能。创建劳模创新工作室、大师讲堂、我要上讲台、岗位练兵等技能展示平台,做实青工比武、青年突击队等“青”字品牌活动,不断发现和培养各类优秀人才,为人才提供宽广的展示平台;加大对企业工匠、技术能手的先进事迹宣传和奖励力度。在企业营造“尊重人才、重视人才、崇尚技能”的浓厚氛围,增强人才获得感。

④基于人才分类,坚持“因类施策”,针对性开展思想政治工作,创造“拴心留人”的良好环境。结合人才识别体系的诊断结果,针对不同类型人员特征和需求,实行“一人一策”,灵活采用各类手段,增强思想政治工作的针对性和实效性。例如,对于企业新进员工,着重采取关怀转化、亲情感化、教育暖化等方式,加强对其职业生涯规划的指导 and 进程管控,消除“断奶”迷茫感,帮助他们快速融入社会、融入企业,增强对企业的归属感。对于老员工,则要做新教育形式、做精教育内容,呈现互动性强和趣味多元的特点,提升参与感和获得感。同时,更要紧盯员工实际需求,用好“困难员工帮扶”“大病基金救助”“走访寻”、文体活动、团队建设等载体,大力营造“家文化”,努力满足员工的物质需求和精神需求,提升员工的依赖感、幸福感和忠诚度。

4 结语

综上所述,在企业改革步入深水区和窗口期之际,企业应把准思想政治工作的切入点,与时俱进、因人而异,对接企业文化、生产运行、企业管理、人才管理等,灵活施策、有机融合,全力激发各类各层员工参与改革的主动性、支持改革的坚定性、推动改革的积极性,着力保障企业深化改革向纵深推进,进一步夯实企业高质量发展基础。

参考文献

- [1] 夏建平.浅谈新时代下如何做好员工思想政治工作[J].建筑工程技术与设计,201(15):3966.
- [2] 李振.浅谈企业思想政治工作与企业管理有机结合[J].思想政治,2018(18):93.
- [3] 康广新,高超.浅析企业党建思想政治工作建设的重要性[J].企业文化(中旬刊),2017(6):22-122.
- [4] 叶水生.加强思想政治工作保障国有企业人才队伍建设[J].企业文化(下旬刊),2018(3):84.