

我们常常有一种困惑,当人人应该承担责任时,就会无人履责;当应该受到追责的人没有被追责时,效仿者也就会越来越多。比如,“保护环境、人人有责”,“遵守秩序、人人有责”,“维护企业利益、人人有责”,最后都变成了人人无责,法不责众。

“人人有责”的口号,让责任者有了心理依赖,总想着每个人都有责任,别人应该负责,而降低了对自己的要求。今天,企业振兴道阻且艰,每一位员工都重任在肩,与其天天说“人人有责”,不如勇于担当,率先行动,把“人人有责”,变成“我的责任”,以企业兴亡为己任!

企兴我荣,企衰我辱

有这么一个故事:一群人出去旅行,忽然间暴风雨来了。他们没地方避风躲雨,一看前面有个草棚,大家“哗”地冲了进去。可是,由于草棚太破旧,受到大雨冲击后,即将倒塌。最后,众人扶住草棚,躲避了风雨。在这种状况下,到底是众人需要房子呢,还是房子需要众人?我看,是他们相互需要。这座房子就是我们的企业,再破再烂也是我们的家!俗话说,狗不嫌家贫,儿不嫌母丑。

今天,我们赖以生存的企业在风雨中艰难地坚守着,每一个细小的言行,都会成为使它倾覆的因素;而每一份扶持,都将会成为他坚守的加持。风雨中,他摇摇欲坠;风雨后,他挺拨矗立。我们每个人都奉献自己一份微小的力量,齐心协力,企业就会渡过难关,明天他依然是我们赖以生存的基础,依然是我们衣食住行的来源。企业的兴衰成败,与我们每一个人心息相关。企兴我荣,企衰我辱。

对新常态下开展职工文化活动的思考

张战军

习近平总书记指出:文化自信,是更基础、更广泛、更深厚的自信。诠释文化的影响力,对于一个民族来说,文化决定了民族的意志;对于一个企业,文化决定了核心竞争力。在新形势、新常态下,企业必须把开展各类职工文化活动作为重要途径,进而实现企业文化自信和职工个人自信,不断提高核心竞争力。

一、对企业新常态下开展职工文化活动的认识

在煤炭行业“四期叠加”、经济不断下潜的形势下,陕煤化集团黄陵矿业硬是依托各类职工文化活动,不断推进文化强企战略。近年来,黄陵矿业公司紧紧围绕“升级转型、创新驱动、安全高效、和谐幸福”十六字工作方针,通过开展各类职工文化活动,使企业文化“软”实力得到不断增强。特别是全国煤矿自动化开采技术现场会、陕西省企业培育和践行社会主义核心价值观现场会、“唱和谐、筑新梦”纪念抗战胜利70周年职工文艺晚会暨最美员工颁奖典礼、“绽放青春、铸就梦想”职工啦啦操比赛、“安康杯”职工篮球赛、陈氏小架太极拳赛等集技术性、娱乐性、广泛性于一体的职工文化活动的开展,为黄陵矿业注入了强大的动力和活力。

二、对新常态下开展职工文化活动重要意义的理解

一是新常态下开展职工文化活动能够增进企业凝聚力。职工文化活动是矿区企业文化不可或缺的重要组成部分,企业的凝聚力来自于职工在工作和生

我们从小把国家比作母亲。其实,企业也是我们的母亲!她把最好的东西馈赠给了我们。昨天,我们吮吮着母亲甘甜的乳汁,过着幸福的生活;如今,母亲饱经风霜、体弱多病,母亲的馈赠已经变得稀少。我们不能由于如今母亲的馈赠变少而嫌弃她、抛弃她,我们应该加倍呵护病弱的母亲,让她尽快痊愈。无论贫穷与富贵,无论病弱与健康,唯有母亲永远是最爱我们的。

把“人人有责”变成“我的责任”

如果我们的员工人人都说:团队协作不好,是我的责任;经济效益不好,是我的责任;生产效率不好,是我

以企业兴亡为己任

樊志斌

的责任……人人都能主动负责、主动担责,哪还有不兴盛的企业?哪还有不团结的队伍?所以说,我们每个员工都应该把责任揽到自己身上来,而不是推出去。看到楼道灯泡坏了,哪个员工看见了,自己就会买个灯泡装上,这就是人人负责;项目现场的材料露天摆放,要下大雨了,哪个员工看到了,主动联系并且一起把材料转移走,这就是人人负责;有人在外面说我们企业的坏话,哪个员工听到了,据理力争,维护企业声誉,这就是人人负责。或许,这些事情都与你无关,但只要人人都关心企业、爱护企业,那么责任也就落到了你身上。不把责任推出去,而是揽过来,这应该成为我们每一位

员工的行动指南。
与其徘徊不定浪费光阴,不如定下神来图强思变

站在企业兴衰的十字路口,有人迷茫,有人观望,有人说三道四,但还有一部分人依然埋头苦干、默默奉献,还有一部分人为了企业发展食不甘味、夜不能寐,还有一部分人为了企业宵衣旰食、奔走呼号。

同一种生态,同一片环境,却派生出两种截然不同的心态、产生出两股相抵相消的力量。前一类人,是销蚀我们企业精神力量的蛀虫,是摧毁我们企业精神支柱的推手;后一类人,是我们企业的脊梁,是我们企业的希望!

与其徘徊不定浪费光阴,不如定下神来图强思变。形成我们今天困难的有外因,也有内因。外因是我们难以改变的,只能遵循;内因则是我们完全可以掌控的。全体员工团结一心,人人尽职尽责是我们破冰前行的利剑,是我们打开新局面的钥匙。

爱企业从传播正能量做起

正能量是一片磁场,可以影响周围的人积极向上,影响的人越多,正能量越大;负能量是一场瘟疫,可以传染很多人,传染的人越多,负能量越大!在是非非非面前,我们每一个人都要慎之又慎,要做正能量的传递者,而不做负能量的传播者。只要我们企业到处充满正能量,阳光普照,那么负能

量就会无处藏身,销声匿迹。

你想,一座美丽的公园,地上有一片纸屑,就会造成其他游客也扔一片纸屑的诱因,用不了多久就会纸屑漫天;如果你立马捡起了最初的那片纸屑,干净美丽的环境,就不会有人去忍心破坏它。同样,我们的企业也需要每一个人去维护。“勿以善小而不为,勿以恶小而为之。”今天,你做一件有损企业声誉的事,明天他做一件有损企业利益的事,也许做者无心,但最后大家就会纷纷效仿。也许有人会说,打扫卫生是清洁工的事,发展企业是领导的事,各管各事,各走各道。但是,公园是公共环境,需要每一个人的装点呵护;企业是公共事业,需要每一个人的奋斗维护。

我们中国人有个特点,不屈不挠,越是到了民族危难的时候越能团结在一起。今天,我们的赖以生存的企业到了发展历史上最困难、最关键的紧要关口,也需要我们每一个煤化人放下心中的自我,点燃心中的斗志,紧密团结起来,众志成城渡难关,披荆斩棘开新篇!

冬天来了,春天还会远吗?经历了风雨的洗礼,春华将更加灿烂!

(作者为陕西煤业化工建设集团公司董事长、党委书记)



企业大家谈

懈怠,在艺术氛围上不足,永做繁荣企业文化的弄潮儿。

四是打造特色,增强品牌意识。作为煤炭企业,在过去受世俗对行业的理解,总认为煤矿人是粗犷的、豪放的、文化底蕴不深的群体。然而,通过“黄金十年”的砥砺,煤炭企业越来越被社会重视,并为煤炭企业赋予了“黑色文化”的印记。既然世俗逐步改变对行业的认识,煤炭企业就必须继承热情和奔放,过滤“黑”色元素下的非主流。在开展职工文化活动方面,把“创新、绿色、协调、开放、共享”五大理念落实在行动上,使文化活动在形式上有所丰富,在基础上有所突破,在推进上有所发展,在平台上有所开放,在艺术上有所共享,在潜移默化中打造行业独有特色,真正树立起“煤”字招牌的品牌文化。

总之,开展职工文化活动,不是墨守成规、一劳永逸。它是不断培养企业创新能力、职工团队凝聚力和自信力的全过程,是企业职工用智慧和能力丰富企业文化,提升企业核心竞争力的持久“工程”,在陶冶职工情操、振奋职工精神、促进企业和谐发展发挥着不可或缺的重要作用。

(作者为黄陵矿业瑞能煤业公司党委副书记、纪委书记、工会主席)



近年来,煤炭市场疲软、煤炭价格下滑让煤炭生产企业陷入困境,这种形势下,蒲白矿业公司积极实施“走出去”战略,于2014年12月成立煤矿运营公司,对外承揽黄陵建庄矿业公司、黄陵建新煤化公司、神南柠条塔矿业的掘进施工等业务,该公司职工绝大部分来自于蒲白老区的煤矿。

面对这种新情况,笔者结合工作实际,如何做好蒲白老区“走出去”职工队伍的稳定与发展,进行了调查思考。

一、“走出去”职工存在的主要问题

技能本领恐慌是摆在老区“走出去”职工面前最大的“拦路虎”。面对新的环境、新的技术设备、新的工种,这对任何人都是“心理恐惧”,而“走出去”职工多数来自老区,年龄偏大,记忆力、体力等诸多方面存在适应问题。目前,公司主要业务是新区掘进,在老区掘进断面为13平方米,新区掘进断面为20平方米,掘进新工艺对职工提出了更高的技术要求,更不用说新型机电设备的使用,一些职工岗位变换后,要适应新的工作标准还有一定的差距。

思乡恋家情绪不能得到有效的排解和缓解,是摆在“走出去”职工面前的第二道“拦路虎”。据统计,该公司76%的职工都在39—47岁,上有父母,下有子女,他们离开老区远赴新区创业,陌生的环境带来的亲情、人际关系等客观隔离,在短时间内还不能得到有效缓解。有些职工缺少家庭的关怀,亲情的温暖,而变得情绪烦躁不安,再加上生活工作环境的限制,职工文化生活相对单调,甚至出现个别职工下班后沉迷于酒桌、牌桌及其他不良嗜好。

生活环境适应是老区“走出去”职工面临的又一道“拦路虎”。“走出去”职工初到新区,从环境的陌生感到气候、饮食、住宿都不适应,以前的家庭式个体生活,现在变为宿舍式集体生活,原来饮食习惯以家庭团聚温馨就餐模式为主,变为食堂个体单调就餐模式,还有亲朋好友的红白喜事、节假日走动,也成为一件难事。他们都有割舍不断的亲情、友情,人毕竟是社会人,原先熟悉的生活环境突变为陌生的生活环境,肯定有一个适应阶段。

现在的职工利益诉求更加具体,思想精神追求更加现实,以上三个“拦路虎”是企业与职工不得不面临的难题。

二、精准施策破解“走出去”职工的难题

面对上述难题,需要企业和职工共同积极应对,努力克服解决。

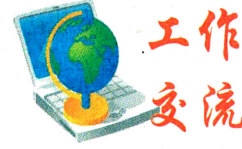
(一)企业加大培训力度,提高“走出去”职工的技能素质。公司管理人员注重在学好、吃透、掌握好质量标准化标准上下功夫;工程技术人员重点在按标准、规范进行设计,编制作业规程、技术措施,提高技术水平上下功夫;普通工人重点放在现场示范,操作技能上下功夫,力求培训内容结合实际,面向一线,以提高岗位标准操作能力为主,督促职工懂标准、用标准。

区队班组进行有效的培训,教育引导职工标准化操作。一是班前会“培训5分钟”。班前会劳动组织任务安排结束后,随机提问1—2名职工对本班工作任务、安全有什么预知预想,主要谈自己的具体操作方法和对不安全事情的预测。二是建立职工“知识超市”。由于职工工作繁忙,加上部分职工文化水平有限,可以充分发挥工程技术人员、骨干、劳模、领导干部、优秀班组长作用,编写现场操作手册,通过他们的知识储备转化成“知识超市”,职工缺什么,就到“超市”里拿什么,解决现场存在的问题和隐患。

(二)搭建实现与家庭沟通桥梁。公司合理安排休假和交通车辆,使新区老区拉近距离;努力打造温馨的“宿舍家文化”,安排“夫妻房”方便家属来矿探亲。开展“大讨论”、一封家书、“走出去”职工采用手写的形式,把自己在新区的情况告诉家里,让家人放心”等活动,逐步建立“大家庭”QQ群、开设“贤内助”畅聊群、微信公众号等网络平台,及时向广大职工家属讲述“走出去”的意义,传递信息、解答疑问;邀请“走出去”的职工代表讲述自己的故事,组织职工家属讲述自己是如何承担起全部的家务,支持丈夫“走出去”工作,以春雨润心的教育,让职工家属们理解公司“走出去”政策的好处,积极支持家人和其他职工走出去创业。老区的职工家属与新区“走出去”职工的工作环境、生活环境等等,使家人对“走出去”职工放心,让“走出去”职工安心。实施家庭大后方暖心工程,为留守家庭解决生活中的各种困难。

(三)打造宜居生活环境。在就餐方面,提高饭菜质量,照顾职工的饮食习惯,增加小吃、面食;住宿方面,改善住宿条件,为宿舍配备电视、洗衣机、安装WIFI,提供卫生所、小超市等生活设施;业余生活方面,购置健身、娱乐、书籍等用品,丰富职工的业余文化生活,缓解工作压力,可以开展职工喜欢的文体活动,例如摄影晒美景活动,鼓励职工下班之余,用自己的手机拍些新区的景色、花草树木等,发给家人和发在朋友圈。通过生活条件的改善,让职工快乐工作,幸福生活。

(作者为蒲白矿业煤矿运营公司工会女工干事)



“两学一做”,即“学党章党规、学系列讲话,做合格党员”。开展“两学一做”学习教育,是面向全体党员深化党内教育的重要实践,是推动党内教育从“关键少数”向广大党员拓展、从集中性教育向经常性教育延伸的重要举措。把采购工作与“两学一做”学习教育结合起来,是扎实开展党员先进性教育的重要工程,是发挥党组织的核心作用、全面促进采购工作的有效途径。

一、坚持“两学一做”学习教育,助力采购工作再上新台阶

(一)创新模式,积极探索采购工作的“新路子”

总结过去,着手当前,是促进“两学一做”的重要环节。北元化工公司自成立以来就不断探索符合市场规律、贴近企业实际的采购之路,将“两学一做”学习教育和采购供应工作有机结合,突破传统采购思维,坚持创新工作机制,不断降低采购成本。

公司主要原材料采购模式:电石采购实行按年签订合同、按月平衡供货总量、按日下达供货计划、按供需状况适时调整价格;原煤采购通过陕煤运销分公司与国华锦界煤矿进行采购,上煤数量由锦界煤矿决定,价格由陕煤运销分公司和清洁能源共同确定;触媒按实际需要进行采购改为按吨PVC消耗实行承包,采购价格逐年降低;大宗助剂由先试用后采购改为先竞价后采购,大大地降低了采购成本;其他原材料采购:超过100万元的,按陕煤化集团招标规定执行,100万元以下的,根据数量和金额,有的实行现场竞价,有的实行电话竞价,有的实行电

子采购,有的实行商务谈判。采购机制的不断创新,为进一步规范和实现阳光采购打下基础。

(二)自我加压,不断提升基础管理水平

为了全面完成各项工作,公司充分利用党建工作优势,党员干部身先士卒、带头表率,主动谋求任务完成与基础管理同步推进,为经营管理、改革创新营造了良好氛围。

开展分级谈判,解决了领导监督和知情问题;实施6S管理,解决了库房脏、乱、差问题;建立供应商台账,解决了管理供应商不力问题;实施货位管理,解决了库房管理水平低下的问题;与供应商对账,解决了供需双方账实不符问题;核对库存数量,解决了库存物资账实不符问题;开展物资寄售,解决了库存物资居高不下的问题;持续跟踪遗留事项,解决了历史遗留问题;推行竞价采购,实现了公开透明和降本增效;实施电子出库,解决了出库单不能适时上传财务问题;实施电子采购,解决了采购效率低下的问题;排查未付款项,解决了合同条款履行不到位问题。基础工作的不断加强,有效推进了采购供应工作的规范和效率的提高。

(三)筑牢防线,培育清正廉洁的干部队伍

一个支部就是一个堡垒,一个党员就是一面旗帜。长期以来,北元化工公司把培育一支作风优良的干部和员工队伍作为打基础、谋长远的重要工作来抓。要求管理人员切

实转变作风,做到工作上令行禁止,作风上雷厉风行,严格践行“不为失败找理由,只为成功想办法”的工作理念,激发党员干部干事、创业的激情。坚持通过多种方式开展廉洁自律教育,开展了“五个一”系列活动,即:举办了一次“廉洁自律”主题演讲比赛,下发了一份《关于拒绝收受礼品(金)》的通知,发送了一条助廉短信,观看了一部廉政警示教育短片,撰写了一篇廉政学习心得体会,提醒员工“挣干净钱、吃长远饭”,筑牢拒腐防变的防线。“两学一做”学习教育活动不仅为采购工作提供了

坚持“两学一做” 践行阳光采购

——以北元化工公司采购供应工作为例

李子景

有效保障,凝聚了正能量,而且让党员在实践中更加坚定了信念,更加出色地工作。

二、北元化工公司采购工作存在的问题

坚持问题导向,整改存在问题,是“两学一做”的落脚点。要把发现问题贯彻学习教育的全过程,把整改工作作为检验学习教育成果的主要手段,把“两学一做”真正落到实处。对照“两学一做”,公司采购供应工作存在以下主要问题。

一是采购流程过长。目前公司的采购工作从市场考察、合同签订、维护订单、录入发票、支付款项及售

后服务,均由业务员单人一站到底,经常出现顾此失彼现象,不能完全释放个人能力。二是市场调研力度不够。采购人员对市场了解不够深入,对市场分析及市场动向把握得不够准确。三是供应商维护需进一步加强。不能及时主动回复供应商提出的需求,与供应商的关系维系得不是很到位。四是部分材料采购价格透明度不高,到货质量不够稳定,影响生产工作的正常进行。五是采购人员主动服务意识还需提升。六是对供应商管理不到位,有围标、串标现象的发生,有损于公司

的形象,不能给所有供应商公平竞争的机会。七是廉洁自律方面,截至目前虽没有发现重大问题,但廉政形势依然严峻,工作压力巨大。

三、认清形势,坚定信心,用“两学一做”指导采购工作

“两学一做”基础在学,关键在做,今后要结合“两学一做”,不断创新,持续改进,努力完成公司核定的各项工作任务,着力提升采购供应工作水平。

首先,坚持“学+做”,以行动践行文化。“两学一做”学习教育和公司企业文化建设工作是相辅相成的,我们要通过践行“两学一做”,把“聚和”文

化融入到职工的脑海中,使之成为战胜困难、进取向上的思想武器,使企业文化在实践中生根发芽,结出果实。要充分认识“两学一做”基础在学、关键在做,应在“学+做”上狠下功夫,在学中做,在做中学,要做好做实,做出实效,以实际行动践行企业文化。

其次,讲规矩,守纪律,把好廉洁关。推进“两学一做”,就要使所有人员弄清楚自己该做什么、不该做什么、能做什么、不能做什么,用党性原则和纪律规矩来约束规范自己的言行。采购之路如履薄冰,廉政建设永远在路上。教育全体员工自省、自控、自重。一方面,继续开展形式多样的廉洁自律教育活动,各级管理人员要身体力行,严风肃纪,逢会进行廉政教育,做到警钟长鸣,防患于未然,实行廉洁自律一票否决制。对发现不廉洁的苗头和动向,要及时查暗访,一旦核实,坚决处理,决不迁就,从而打造一支廉洁自律、高效无私的采购队伍,保证全年廉政零事故。另一方面,围绕“干部轮岗常态化”机制,助力打造复合型干部团队,秉持“选好人、用好人”的原则,结合采购相关岗位的特殊性,坚持关键岗位轮换制度,在加速复合型人才培养、提升干部综合能力的同时,增强党支部的战斗力和有效防控廉洁风险。

第三,务实创新,强化工作实效。首先,针对采购流程过长,改变单人“一站到底”的采购模式。改按市场调研、商务谈判和售后统计板

