

抓思想政治工作促队伍凝心聚力

段应玲

中天合创能源有限责任公司化工分公司

【摘要】中天合创化工分公司甲醇部党总支抓员工思想政治工作，了解员工思想动态，认真研究员工关注的问题，把解决思想问题同解决实际问题结合起来，既讲道理，又办实事，收到了良好的效果，员工队伍凝聚力不断提高。

【关键词】员工；思想动态；调查；凝聚力

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.02.153

中天合创化工分公司甲醇部，有空分、气化一、气化二、净化、合成、硫回收等装置，甲醇生产能力为360万吨/年。甲醇部党总支下设6个党支部，现有职工520人，其中党员112名，占职工总数的21.5%，大部分职工都是2013、2014年入职的新人，35岁以下的年轻人441人，占职工总数的84.8%。

总书记在全国国有企业党建工作会议上强调：“要把思想政治工作作为企业党组织一项经常性、基础性工作来抓，把解决思想问题同解决实际问题结合起来，既讲道理，又办实事，多做得人心、暖人心、稳人心的工作。”

为深入了解员工思想动态，有针对性地做好工作，不断提高队伍的凝聚力，2017年5月和2018年5月甲醇部党总支分别组织对员工进行思想动态问卷调查，主要对单位的凝聚力、工作上压力的来源、影响员工积极性的原因、岗位匹配程度、青年员工目前的婚恋状况、对甲醇部的意见或建议、工作生活中的困惑、员工诉求等进行调查。

1. 2017年员工思想动态调查

2017年思想动态调查为匿名问卷调查，参与2017年思想动态调查员工共计433人，占员工总人数的87%。

1.1 员工思想动态总体情况

从数据统计上看，甲醇部75%的员工愿意同化工分公司共同发展；39%的员工认为工作上的压力主要来源于工作量大；84%的员工认为自身能力与当前岗位匹配；17%的30岁以下青年员工已婚，37%有恋爱对象，46%无恋爱对象。从以上数据可以看出，大部分员工愿意与化工分公司共同发展；绝大部分员工认为自身能力与岗位是相匹配的；员工工作上的压力主要来自工作量大；有近一半30岁以下年轻人无恋爱对象，这对职工队伍的稳定有很大影响。16%的员工认为部门的凝聚力很强，44%的员工认为部门凝聚力一般，调查结果表明员工队伍的凝聚力有待提高。

1.2 员工关注的问题及建议

从思想动态调查问卷中员工关注的问题和建议看，职工存在一定抱怨情绪，有的语言较为激烈，需要沟通疏导，队伍的凝聚力还需进一步提升。员工关注的主要问题、建议如下：

1.2.1 员工休假、倒班模式问题

大多数员工对“四班三倒”超过法定工时没有说法有意见。甲醇部所属装置自2016年9月投料试车以来，全部实行“四班三倒”，即使不考虑上副班，月均超时也达1.1天，当时化工分公司还没有出台相关政策。甲醇部因人员紧张，为了保证装置安全运行，也难以给职工换休。分公司内其它部门采用“4+1”倒班模式，或对超时部分给予换休，所以问题并不突出。倒班员工认为倒班制度不合理，工作量大，休息时间较短，建议实行“4+1”模式。年轻职工年假少，只有5天，回家路上就需要2-3天时间，且一年只能回一次家。另外休探亲假不仅扣奖金，还要扣工资，扣薪过多，经济成本过高，使得探亲假难以发挥作用。员工请假难，希望补足缺员。由于少部分员工因各种原因流失，导致装置缺员，为保安全生产，有时员工正常请假得不到批准，员工意见较大，气化装置、净化装置较为突出。

1.2.2 员工生活方面存在的问题

生活单调枯燥。职工反映图克镇远离城市，离最近乌审旗也有70多公里，交通不便，没有更多的文化娱乐生活，生活枯燥单调。希望公司多组织联谊活动，解决青年员工单身问题。甲醇部还有近180名年轻职工无对象，职工队伍稳定压力很大。员工希望单位能集资建房，解决员工住房问题。由于房价上涨过快，职工购房压力增大，职工希望单位能集资建房，也希望公司能发到康巴什、东胜的班车。

1.3 甲醇部党总支研究回应问题

针对此次调查反映出的问题和职工思想状况，甲醇部党总支于2017年6月7日召开总支委（扩大）会议，以习近平总书记在全国国有企业党建工作会议上的讲话为指导，讨论并逐条制定措施。

1.3.1 解决员工休假、倒班模式问题

对于“四班三倒”超时问题，甲醇部同分公司人力资源处沟通，人力资源处2017年11月份出台相关超时补偿的政策，2018年6月出台补充规定，员工可以选择休假或者补偿。

于员工对倒班模式及探亲假的意见，甲醇部建议分公司统一倒班模式，消除各运行部之间倒班职工的心理不平衡，适时修订探亲假的管理办法。同时也给员工讲清楚：化工分

公司的员工几乎全部来自外地，几乎所有职工都要休探亲假，如果满足员工的所有休假需求，生产是没法维持的，这需要全体员工克服的。

对装置缺员问题，甲醇部同分公司人力资源处沟通，用引进毕业生、熟练工的方式，解决缺员问题，截止2018年9月，共计引进85人次。

1.3.2解决员工生活方面存在的问题

对于员工提到的生活枯燥的问题。大家认为要改变宣传思路，不要把我们的生活环境说得那么不堪。虽然图克镇是毛乌素沙漠腹地，但现在经过当地政府加强植树造林，控制畜牧业规模，一年三季满眼绿色，现在已不叫毛乌素沙漠了，而是叫沙地了。当地的同事说：90年代左右确实是满眼黄沙，没有绿色。另外图克周边湖泊众多，草场丰美，夏天凉爽，冬天供暖早，对于大部人来说，更喜欢这样的气候。

另外员工公寓每人一个房间，有卫生间、洗衣机，免费电视、网络，有羽毛球、篮球、台球、乒乓球、健身房、棋牌室、瑜伽室等场地，并且都有相应的文体协会，每年都组织比赛。应该说生活、文体设施比较完善，虽然缺少大城市的繁华，但多了些收入，少了许多拥挤，如果电话、网络、电视不通那才是艰苦。

1.3.3解决员工工作方面存在的问题

针对员工提到的岗位等级待遇问题，甲醇部一方面对气化装置每次开停炉给予一定奖励，另一方面希望分公司能考虑气化和硫回收装置的生产情况，适当调整岗位序列和奖金系数。

甲醇部结合“转观念、勇担当、创效益”、“新时代、新气象、新作为”大讨论，从加强学习教育入手，发挥党员的先锋模范作用，进一步转变员工思想观念。坚持“讲大局、讲融合”的思想，在着力解决多数员工关注问题的同时，逐条做好回应^[1]，做好思想政治工作，让大家感觉到分公司、甲醇部正在逐步完善各项规章制度，同时努力解决员工工作、生活中存在的问题。

我们将总支委员会研究的各项问题回复发至各党支部、装置。要求各支部、装置正面引导员工，结合大讨论，深入班组，加强与职工的交流，消除职工的困惑。甲醇部班子成员带头多次到装置、班组，结合大讨论，设身处地地解答职工提出的问题，让员工感受到了组织对他们关心的问题的重视和所做的工作，收到了良好的效果^[2]。

目前职工关心的倒班超时计算、气化装置现场补贴、班车、洗衣房、康巴什、东胜班车、综合楼班车等问题都得到了解决，充分体现了分公司领导对职工的关心和全心全意依靠职工办企业的思想，极大地提高了职工队伍的凝聚力，充分调动了职工工作的积极性^[3]。

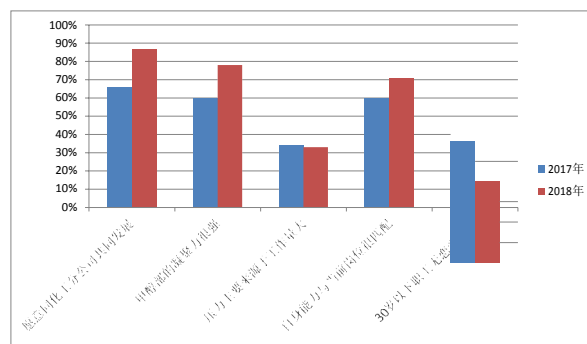
2. 2018年员工思想动态调查

2018年思想动态调查也为匿名问卷调查，参与2018年思想动态调查员工共计477人，占员工总人数的94%，比2017年增长6%。

3. 对比2017、2018年员工思想动态情况

从思想动态调查问卷的填写情况看，极个别职工存在负面情绪，需要沟通疏导。从数据统计上看，甲醇部87%的员工愿意同化工分公司共同发展，比2017年增长12%；33%的员工认为工作上的压力主要来源于工作量大，比2017年降低6%；30%的30岁以下青年员工已婚，比2017年增长13%；33%无恋爱对象，比2017年降低13%；78%的员工认为部门的凝聚力强，调查结果表明员工队伍的凝聚力已经有很大程度提高。

2018年问卷调查最突出的问题就是员工超时假不能休假只能选择补偿的问题，甲醇部党总支经过沟通、讨论、研究，最终将休假权力给予装置，在保障安全生产的前提下，尽量安排职工休超时假，不能休假的给予补偿，职工反应的问题得到解决之后，情绪都比较稳定，再没听到抱怨声。



4. 工作成果

甲醇部领导去班组时，原来普通员工的一般反映是：你爱来不来，你爱走不走。针对大家提出的问题做完工作后，员工心态明显改善。目前甲醇部大部分职工提出的问题主要集中在生产方面，情绪也很稳定，几乎不涉及其它方面了，这也说明我们针对员工关心的问题所做的工作，收到了良好的效果。

通过两次思想动态调查，我们体会到，只要我们心系员工，“既讲道理，又办实事，多做得人心、暖人心、稳人心的工作”，提高了队伍的凝聚力，我们的思想政治工作就会大有可为。

参考文献

[1] 黄志斌. 当代思想政治教育方法论[M]. 合肥: 合肥工业大学出版社, 2010: 56.

[2] 杨静. 榜样教育与大学生人生观培育研究, 2014: 8

[3] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯全集[M]. 中共中央马克思、恩格斯、列宁、斯大林著作编译局编译. 北京: 人民出版社, 1982.