

新形势下加强基层队伍建设的若干思考

高波

(中石化胜利油田分公司现河采油厂六户采油管理区 山东 东营 257000)

[摘要]思想是行动的先导。越是企业困难时期,越要统一思想聚力攻坚。面对新常态、新形势和新任务,宣传文化工作必须要与时俱进,深化认识,现阶段就是要紧扣质量效益,深化观念引导,从思想上强化迎战困难意识。把握树立导向、传递压力、提振士气的总体要求,以开展主题活动、推广典型案例、组织专题宣讲、编发学习资料等有效方式,深化推进形势任务教育、观念引导工作,将油田面临的效益、改革与发展压力层层传递到位,使宣传部门和员工打破“惯性”思维,摆脱“短期”幻想,以“等不及”的紧迫感和“坐不住”的责任感融入中心工作,提升质量效益。

[关键词]员工教育;基层队伍;创新机制;提质增效

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.2072

在改革开放和发展市场经济条件下,员工教育工作的环境、任务、内容、渠道和对象都发生了很大变化。要坚持解放思想、实事求是,深入基层,深入群众,调查了解新情况、新问题,认真研究新形势下员工教育工作的特点和规律,积极开辟新途径,探索新办法,创造新经验。现就如何加强和改进员工教育工作谈几点粗浅意见。

一、加强观念转变,员工教育工作“对症下药”

当前油田正处在转方式、调结构的关键时期,新理念老传统相互碰撞,员工思想多元多变,宣传思想工作必须高举旗帜、引领导向,强化看齐意识,切实把导向管理放在手上、落在实处,确保宣传思想工作各路工作、各个环节导向鲜明、精准发力。

一是帮助职工认清形势,加强教育引领。改革调整越深化,团结凝聚群众越重要,越是改革发展的关键期,越需要安全稳定的发展环境。充分利用各种阵地,掀起学习宣传和贯彻落实的热潮,按照提出的重要思想和战略部署,结合实际进行贯彻落实,全力建设群众工作根据地、打造和谐幸福高地,推动形成加快发展、构建和谐的新局面。

二是帮助职工转变思想观念,尤其是切实围绕效益转观念。积极发挥员工教育工作的导向作用,坚持做好观念转变工作,通过耐心细致的员工教育工作,引导职工彻底丢掉幻想、彻底转变观念,破除身份观念、平均概念,强化效益意识、市场意识。

三是帮助职工解决实际问题。要进一步坚持“依靠群众”的基本原则,把我们“以人为本”的发展思想宗旨贯彻落实好,始终牢记宗旨要求,端正对群众的态度,融和与群众的感情,俯下身子摸实情、解难事,通过走访慰问、结对帮扶、困难救助等形式,努力解决困难职工和特殊群体的实际问题,做到分类帮扶、精准解困。秉承“企业要发展、员工要幸福”,着力构建好健康之福、安全之福、廉洁之福、创造之福、文明之福、和谐之福的“全家福”文化行动,让职工群众幸福更加有保证,不断提高员工群众的幸福感,焕发更大的工作积极性。

二、加强创新创效,员工教育工作“虚功实做”

当前,油田正处于开发中后期、油价低谷期、改革攻坚期、发展转型期、创新关键期、矛盾凸显期“六期叠加”的

新常态,形势极其严峻。面对现实挑战,员工教育工作必须坚持继承与创新相结合,才能适应新形势发展的要求。作为意识形态领域中的员工教育工作,惟有创新,才有生命力,才能起到生命线的作用。

从企业发展战略的高度上进行创新,加强前瞻性,对“明天”或“将来”可能出现的情况和问题加以预测和分析,这样,才能有的放矢,增强员工教育工作的针对性和实效性;其次,我们要讲究实效。企业的改革讲求求效益,员工教育工作也要讲思想效益,即企业员工教育工作必须紧紧围绕效益中心,从企业改革和发展的大局出发,把员工教育工作渗透到生产经营和改革发展的各个环节,为企业改革和发展提供强有力的思想保证,使企业的员工教育工作做到有为、有位、有生命力;第三,我们要在方法和内容上进行创新,方法上要积极吸收和运用现代科技发展的新成果,运用心理学、教育学、社会学、管理学等多学科的知识 and 手段,增强员工教育工作的针对性、科学性、层次性,以职工喜闻乐见的方式来增强员工教育工作的吸引力和感染力。企业干部的成长与培养都是一个循序渐进的过程,不可能一蹴而就。因此,只有与时俱进、不断创新与健全干部培训机制,才能更好地促进干部成长,提升干部队伍素质。

1. 调研培训需求。只有准确把握企业岗位及干部自身的发展需求,才能做到有的放矢、精准培训。在制定干部培训方案时,应注重与干部的沟通 and 交流,认真听取他们对于教育培训的需求,形成准确认知,在此基础上,注重“以人为本”,设定科学的培训计划,提高培训质量。2. 控制培训时效。干部培训工作应注重时效性,即:“时间性”和“效果性”,要做到及时与企业工作相挂钩、及时满足干部的发展需求、及时解决问题,才能更好的适应企业的变化与发展。3. 丰富培训方式。针对不同岗位的干部,可采取岗位职务培训、职前培训、定向培训、配套培训等多样化的培训方式,以满足干部的个性化培训需求,提高干部培训的主动性和积极性。4. 注重培训跟踪。为避免干部培训流于形式,可充分借助现代化技术手段,采用“跟踪式”的培训方式,及时了解干部的培训课程、完成情况及考核成绩等方面情况,并加强与干部的沟通与协调工作,实现对培训的全过程管理与反馈,以提高培训效率。

三、切实做好帮教，员工教育工作“一人一策”

对思想比较消沉、一时转化效果不明显的重点人员，我们要尽量熟悉职工的家庭、亲友、同乡、同学等的情况，以及他们的相互联系和影响。坚持由直接领导与主管干部一起认真分析他们的思想情况，寻求转化工作的最佳切入点，并积极调动思想骨干、亲友、同乡、同学共同努力做好转化工作。对具体情况缺乏具体分析，用简单的方法解决不同的问题，不分对象地搞“一个尺码”戴“一顶帽子”，违背了人的思想是有差异性的这个客观事实。思想政治工作者必须善于透过表面现象，摸清不同的思想本质，真正做到对症下药，“一把钥匙开一把锁”。特别是对后进职工，一定要从他们的实际出发，不可和先进职工要求一样高。对他们要善于在精雕细琢、潜移默化上下功夫，去启发帮助他们前进，如果看不到职工的特点，急于求成，要求过高，那就等于在他们已经背上的“包袱”上又压了一块“石头”，结果适得其反，使他们丧失了上进心。定期采取电话、家访等形式，加强与职工家庭的沟通联系，通过一对一谈心、班前信息提示等，及时在重点职工信息档案中做好跟踪帮教和帮扶转化工作记录，防止出现“破罐子破摔”的思想。及时掌握职工队伍中各种倾向性、苗头性问题，本着主动抓、抓主动的思路，在抓早、抓小、抓实上下功夫。实施提前介入，做到“三个延伸”：事中事后监督向事前监督延伸、岗内监督向岗外监督延伸、内部监督向外部监督延伸。做到“四必谈”：职工情绪低落时必须谈心、受批评处理时必须谈心、发生矛盾时必须谈心、家庭有困难时必须谈心。通过谈心聊天等了解掌握情况，并针对不同情况，采取不同方法，解决职工思想和实际问题。要不断与各方沟通，随时掌握职工思想动态，了解职工所想，听取不同意见，借助思想教育的载体、方法，引导帮助职工解决问题，树立信仰，以积极的姿态投入生活和工作之中。我们只要本着爱护职工，关心职工为出发点，心为职工所想，情为职工所系，利为职工所谋，就一定能够创造一个和谐宽松的工作环境。对长期服药重点人员，采取一对一结对的方式，班前叮嘱按时服药，班中盯控健康状况，班后提醒注意事项，确保此类人员健康生活。

四、加强队伍建设，员工教育工作“强筋壮骨”

胸中有全局，手中有典型，一直是宣传思想文化工作的重要任务和方法载体。要坚持典型暨新闻线索分析会制度，蹲点调研与线索征集相结合，每季度定期梳理保效创效等方面的重点线索，跟踪挖掘，重点提升，加大典型调研力度，多角度、多层面发现挖掘典型，确保典型“不断线、长储备”，形成覆盖全局的“典型库”；要注重选树各层次的市场先锋、标兵、劳模工匠，重点选树宣传一批转变观念、勇于担当、创新作为、从严管理、挖潜增效的先进典型个人和经验做法，基层队伍是员工教育工作的主力军，专业化建设得如何，直接制约着基层队伍的素质、水平和能力，也影响着员工教育工作的深入推进。

一是加强教育培训，提高基层队伍整体素质。企业要把对干部的教育培训工作作为一项长期任务来抓，每年要根据企业实际情况要制定教育培训计划，选定教育培训内容，切实增强培训的针对性和实效性。

二是“一把手”要重担当和自觉抓。总书记强调：“一把手”必须有担当。每个领导干部都要把抓好员工教育工作作为义不容辞的政治责任，并以经济挂钩，决不能把这项工作视为份外事，更不能当成“额外负担”，或看成软任务。领导干部作为“关键少数”，在员工教育工作出现问题和困难的时候，必须充分发挥表率带头作用，遇事不推诿，担责不逃避，努力化解矛盾，既要当好“指挥员”，又

要当好“战斗员”，引导员工群众把心思凝聚在干事业上，把精力集中在抓落实上，把本领用在促发展上。

三是创新干部选拔机制，发挥干部队伍效能。建立充足的后备干部队伍，是保证企业长足稳定发展的重要战略性任务。建立完善的干部选拔制度，培养选拔出一批优秀、精干、年轻的干部，是使企业领导班子始终保持生机的基础。

1. 坚持正确用人基本原则。总书记强调：“要严把德才标准，坚持公正用人，在选人用人上体现讲担当、重担当的鲜明导向。”只有坚持“德才兼备、公正用人”的基本原则，把好领导干部选关，才能将干部队伍的效能发挥到最大。一方面，要充分发挥现代人力资源管理的优势，构建一套完整、科学的干部考评机制，同时，结合企业不同岗位对干部人员的实际需求，以此来对干部进行综合考评与选拔，提高选拔效率与精准度，为干部的健康成长创造良好的机会。

2. 注重业绩考核体系建设。加强队伍业绩考核体系完善与创新，作为干部选拔的重要依据；通过引入“民主推荐”、“民主测评”、“公开选拔”“竞争上岗”、“投票表决”等多种方式，选拔优秀干部人才，做到“公平、公正、合理”；坚持做到“以岗位定职责”、“以职责定考核”、“以考核定奖惩”，严格把好干部考核关，努力培养一支廉洁、实干、智慧、创新和敢拼的干部队伍。

五、结语

随着油田形势的发展变化，企业发展面临新的挑战和机遇，进入深化改革、转型发展、从严管理的关键时期，任务艰巨而繁重。面对新任务、新机遇、新挑战，要以“转观念、转方式、转作风，创效益、创一流、创和谐”主题活动为载体，坚持直入核心、融入中心、深入人心，持续深化“两学一做”学习教育，扎实开展“三转三创”主题活动，全力聚焦转方式调结构、提质增效升级，进一步巩固发展良好的政治生态和管理生态，不断推进优势转化，为开创油田提质增效持续发展新局面提供坚强保证。

参考文献

[1] 邱艳. 如何建立员工思想动态预警机制[J]. 企业导报, 2014(09).