

浅析优化提效背景下思想政治工作的重要性

李小玲 首钢长钢公司党委宣传部

近几年来,钢铁行业持续低迷,钢企生存形势越来越艰难。各个钢企不约而同在优化劳动组织、提高劳动效率上下功夫。今年伊始,首钢总公司强力推进“加快转型发展、提高劳动效率”工作,使机构臃肿、效率不高、竞争乏力的外埠企业,获得了一线生机。

长钢今年实施的“优化提效”改革,不论是广度还是深度都是空前的,公司整体压减编制32%,科处级机构258个,职工解和3375人,人员总体减少比例达34.22%。机构和人员的减幅如此之大,非但没有影响长钢的经营生产,反而催生了长钢内生动力的释放。8至10月,长钢连续三个月完成了总公司下达的预算任务,而且10月份的企业市场消化能力,还排在了总公司外埠企业的首位。长钢“优化提效”改革之所以能够取得实效,重要的原因是协调和把握好了职工在改革中主客体关系,让职工在参与改革的过程中,懂得了改革目的和自己肩上的责任,使二者之间产生了互为促进的积极因素。这也是在新的改革发展背景下,思想政治工作得到最大限度发挥的有益尝试。

那么,如何在新的改革发展背景下,让思想政治工作的作用得到最大限度的发挥,是一个值得重视的话题。

文化底蕴作用大

长钢是我党在太行山革命根据地建立的第一个钢铁厂,为新中国的解放和社会主义革命建设做出过不小贡献。对此,一代又一代长钢人都引以自豪,并视作一种无尚的荣耀。在长钢60余年的发展中,这种靠自我积淀、自我丰富、自我提升形成的文化,汇聚了职工群众的思想和追求,大家齐心协力为企业的传承发展努力奋斗。今年长钢在开展“优化提效”改革中,就注重了从这一文化特质中寻找突破口,在事关企业生死存亡的大讨论中,嵌入了带有长钢文化特质的议题:“红色长钢该不该倒下?”、“长钢生死存亡和谁的命运密切相关?”、“衡量爱长钢忧长钢为长钢的标准是什么?”。这些议题从提出到展开,再到形成共识,始终拨弄着长钢职工包括家属的红色情怀。长钢职工绝大多数是兵工的传人,有的家庭好几代在这片红色沃土上工作,多者甚至繁衍至四代人,这种共同的文化背景使职工在对待企业生死存亡上,有着强烈的共鸣,大家很快在“我们左右不了市场、能不能左右自己?”、“怎样为公司决策提供支持?”、“职工应该做好什么样的工作?”等重大问题达成共识。因此,在“优化提效”的改革过程中,不论是选择解和的职工,还是坚守岗位的职工,大家都心平气和地接受了改革洗礼,为长钢的生存与发展贡献了一份力量。

职工作用发挥好

职工既是改革的客体,亦是改革的主体,这种“双重角色”与“双重身份”的地位,决定了任何情况下的改革都要重视职工的作用,让职工的智慧 and 力量在改革中得到释放。在“优化提效”背景下,尤其需要通过思想政治工作优势的发挥,把职工在改革中的主客体“身份”有机地统一起来,最大限度地激发职工理解改革、参与改革、支持改革的积极性和主动性,确保改革的顺利推进并取得成效。

“优化提效”改革是一项复杂工程,牵涉到了企业的根本利

益和职工的切身利益,要解决好这一问题,离不开职工群众的参与,更离不开职工群众的支持,如何平衡好各方面的利益,推进改革向纵深发展,同样是需要处理好的一个问题。长钢今年实施“优化提效”的改革实践,注重职工在改革中效力效能作用的发挥,才使得减员增效、机构合并工作顺利推进。

任何改革要想成功,都必须得到职工的支持,而获得职工认可并全力支持的前提,就是要与职工交底交心。长钢是个老企业,加之有过改制失败痛苦经历,干部职工对即将到来的改革难免心有疑虑。但是,长钢在“优化提效”改革工作启动之时,明确地提出了“以强有力的思想政治工作护航、接地气地创新思维疏导”的推进思路,使改革从一开始就在“顺心、安心”的和谐氛围中展开。一方面,各级党组织利用政治和组织优势,大力向职工宣讲行业形势,打开大家的视野,做到登高望远。另一方面是开动公司的宣传媒介,积极介绍国内先进企业,尤其是同行业改革提效的经验和做法,让外部的变革之风吹进长钢。再则就是引导职工算生存账、算效率账、算改革账,把企业的境况向大家讲清,也把企业现存的“家底”亮明。这样一来,职工理解了企业的困难,也看清了生存的压力,对改革的认识也加深了,投身改革的自觉性自然而然也就增强了。

从这点可以看出,在改革中运用思想政治工作的优势,做好对职工的形势宣讲和企业实情分析,是打开改革突破口的一个关键。在新一轮改革中,我们面临的任务更重,遇到的情况会更复杂,难度也会增加,但是,在思想引导和形势分析上寻找智慧和发力点,是一个比较好的切入点。

思想观念引导实

要保证改革的稳定顺行,必须注重开渠与护流齐并进,使得一些矛盾和问题迎刃而解,既定方案稳步推进。总公司党委书记靳伟在谈到机构改革时强调:“改革要多干水到渠成的事。”说明开渠疏流与筑堤护水在推进改革中有着非常重要的作用。

长钢今年进行的“优化提效”工作,是有史以来深度和广度最大的一次改革,但也是最平稳顺行的一次改革。这归功于长钢在“开渠”上做了不少文章。比如在改革的主导思想上,长钢遵循的原则是:“骨干有岗位、职工有渠道、分流有政策、安置有秩序。”在制定改革方案的同时,配套出台了《专业技术管理系列评聘管理办法》和《专业技术管理绩效考核管理办法》,为从领导岗位序列退出的同志和技术骨干参与企业发展创造条件,使他们既有用武之地,又有发展平台。另一方面,大力鼓励各级党组织关怀、关注竞争能力弱、生活困难的弱势职工,为他们竞岗上岗创造条件,让他们的生活有保障。与此同时,积极开展提素工程,将有潜质的职工交流到总公司先进企业学习培训。通过这些努力,形成了“渠道畅通、水流通畅”的改革格局。

随即,新一轮改革到来,如何在改革中做好职工的思想政治工作,最大限度地汇聚改革的正能量,仍是我们面临的一个重要任务。在新任务面前,只有借助思想政治工作保障和助推作用的发挥,大力彰显思想政治工作“疏导情绪、化解矛盾、聚力鼓劲”的优势,才能保证改革发展的顺利推进。