2018年7月24日 星期二

对新时期煤矿企业困难职工精准帮扶的几点思考



煤矿工人由于 其行业的特殊性, 所处地域偏僻,工 作环境艰苦,许多 煤矿工人来自偏远 农村,或者是"煤二

代""煤三代",经济基础相对较差,家庭负担 较重。近年来,随着煤炭市场的持续走强,煤 矿工人的收入水涨船高,与上世纪90年代及 本世纪初相比,煤矿职工的整体生活水平有 了很大改善,困难职工的绝对数量大幅降 低。当前,煤矿企业困难职工的数量、形成原 因以及帮扶办法与行业的困难时期相比,发 生了很大变化。

从总体收入来看,困难职工分布不均 随着我国社会主义市场经济的不断深入,煤 炭市场逐步成熟,煤矿企业自负盈亏。受地 质条件、所在地域、煤炭质量以及历史包袱因 素等所限,煤炭企业经济效益差别巨大,导致 职工收入差距拉大。比如,东北的煤炭企业 大部分陷入资源枯竭的境地,加之企业办社 会规模庞大,职工工资收入普遍较低;神华、 中煤等企业由于效益较为稳定,职工收入始 终保持在较高水平。2014年至2016年,煤炭 市场不景气的时期,这种差距尤为突出。

从致困原因来看,都是难啃的"硬骨 头"。煤矿职工的收入经过多轮上涨,目前的 困难职工大多是因病致困。以陕西黄陵二号 煤矿有限公司为例,2015年到2016年,共申报 困难职工57人,其中因本人或直系亲属生病 致困的达40人,占困难职工总数的70%。特 别是一些职工本人罹患重症导致身体致残, 传统的帮扶方式效果不理想,帮扶难度比以 往增加,困难职工帮扶面临着既要"救急"也 要"救贫"的矛盾。

从帮扶任务来看,标准提高,时间紧迫。 一方面,困难职工帮扶的标准已经从"以解决 温饱为主"转化为"努力实现脱贫致富";另一 方面,习近平总书记在党的十九大报告中指 出:"从现在到二〇二〇年,是全面建成小康 社会决胜期。"从现在到2020年,只有不到3 年时间。在不到3年的时间里要全面消除困 难职工,煤矿企业工会组织面临的压力很大, 必须要有决胜的精神状态和实际行动。

"精准扶贫"的重要思想产生最早是在 2013年11月,习近平总书记到湖南湘西考察 时首次作出了"实事求是、因地制宜、分类指 导、精准扶贫"的重要指示。根据当前煤矿企 业困难职工帮扶工作中面临的新矛盾、新热 点、新形势、新任务,工会组织必须解放思想, 创新方式,紧扣我国社会主要矛盾变化,认真 贯彻落实精准扶贫的有关要求,不断丰富和 完善帮扶形式,提高帮扶效果。

一、工作思路要精确

困难帮扶最根本的举措在于降低困难职 工的发生率,在控制好增量的基础上逐步减少 存量。从煤矿企业的实际来看,就是要立足行 业现实,从预防层面入手,找准职工致困的主 要原因和源头,采取针对措施,从全局上减少 困难职工的绝对数量。根据目前困难职工因 病致困占大多数的实际情况,提高职工队伍的 整体健康状况,是困难帮扶工作的治本之策。

(一)建立职工健康档案,努力实现"防患 于未然"。很多因病致困、因病返困案例,都 是因为小病拖着不治或者诊治不及时,而逐 渐发展成为大病,因此加强定期的健康体检, 实现无病预防、有病早治,是提高帮扶工作水 平的重要前提。煤矿企业要坚持定期对全体

职工开展健康体检,建立全员健康档案,对职 工的身体健康实行跟踪管理,做到早发现、早 预防、早治疗。

(二)加强职业健康管理,努力消除"白伤 害"。相对于直接工伤事故造成的"红伤",职 业病通常被称为"白伤"。这种看不见摸不着的 伤害具有多发性、长期性以及治愈难度大、患者 痛苦大、社会影响大等特点。在煤矿企业中,因 职业病造成的困难家庭不在少数。一是要认真 落实《职业病防治法》,加强职业卫生管理,维护 职工生命健康权益。二是要依法配备劳动保护 用品,开展职业卫生培训活动,提高职工的防范 能力,切实降低和杜绝职业病的发生。三是要 加强职业危害宣传工作。全面排查职业健康危 害因素,在生产生活场所设置职业危害因素告 知牌,让职工了解工作岗位存在的危害健康因 素、防护措施等,组织开展形式多样的宣传教育 活动,增强职工职业健康意识。

(三)改善生产作业条件,努力做到"生产 零伤害"。煤矿工作环境恶劣,其中粉尘是职 工健康最大的威胁。煤矿企业要积极开展对 作业条件和环境的改善治理,加强作业现场 职业危害因素的控制。对粉尘、噪音、高温、 强光、有毒有害物质等职业危害加强监测监 管,引进适合矿井安全生产条件的新技术、新 装备、新工艺,提高生产机械化、自动化、智能 化水平,把职工从高强度、高风险的生产环节 解放出来,让职工健康工作、幸福生活。

二、档案建立要精细

精确识别是精准帮扶的重要前提。要摸 清困难职工的基本情况,分门别类、建档立 卡。这是帮扶工作从"粗放"到"精准",从"一 刀切"到"靶向治疗"的关键和基础。

从申报程序上讲,一是要向全体职工讲

清政策,让大家明白困难帮扶的范围、标准、 方式和渠道,使困难帮扶工作实现全覆盖、无 遗漏。二是要坚持职工个人申报、区队证明、 工会调查核实、相关会议研究确定的基本程 序,确保程序规范、情况真实。三是要对困难 家庭的基本情况在一定范围内进行公示,接 受职工群众监督,做到透明公开。

从档案的建立上讲,对初次纳入帮扶对 象的职工,要完善其基本信息,包括个人基本 情况(姓名、年龄、工作单位、学历、家庭成员、 直接或间接供养人、个人及家庭收入、致困原 因等)以及致困原因分析、帮扶措施、帮扶责 任人、帮扶效果、目前现状等。困难职工的档 案要实行信息化、动态化管理。

从档案信息的更新上讲,要对帮扶对象 实行动态管理,定期与帮扶对象沟通交流,对 其工作单位和家庭情况走访了解,掌握其工 作、学习、生活及收入情况。要对帮扶措施的 实施效果定期进行评价,并及时录入帮扶档 案信息系统,为实施精准扶贫打下坚实基础。

三、帮扶办法要精准

精准帮扶,是困难帮扶工作科学性的体 现。困难职工帮扶贵在精准,重在精准,制胜 之道也在于精准。职工致困原因各不相同, 有的看不起病,有的住不起房,有的丧失劳动 能力,有的缺乏专业技能,不能"眉毛胡子一 把抓",而要"一把钥匙开一把锁"。工会组织 要在吃透情况的基础上,搞对症下药、靶向治 疗,提高帮扶工作成效。

从帮扶原则上讲,要强调自立。只有恢 复"造血功能",才能挖掉穷根。困难帮扶不 是大包大揽,既不能让帮扶对象产生依赖,也 不能让困难帮扶成为工会的例行公事。要把 提高帮扶对象的脱困能力作为困难帮扶的根 本途径,既扶贫又扶志、既扶困又扶智,调动 帮扶对象的积极性,发挥其主体作用。"授人 以鱼,不如授人以渔。"困难职工帮扶,最终的 目的还是要让他们自强自立。

从体制机制上讲,要多方联动。改变工 会"单打独斗"的局面,整合有效资源,实现 "握拳出击"。在党组织的统一领导下,工会 组织和人力资源、社保、生产、技术部门,以及 区队、车间、班组上下联动、各司其职,形成健 康帮扶、培训帮扶、转岗帮扶以及金秋助学、 结对子等多方力量、多种形式互为支撑的帮 扶工作新格局。

从方法措施上讲,要综合施策。困难帮扶 要帮到点上、扶到根上,才能"对症下药,药到 病除"。主要难点在于找准了"症结"后的精准 施策上,在于"策"的长期维持上。比如,可以 采取技能培训、岗位调整等方式,让部分因病 致困的职工拥有一技之长,从重体力劳动岗位 转入技术岗位;采取职工捐款、特殊补助、大病 救助等方式,帮助突发灾难的职工渡过难关; 采取一对一帮扶的方式,深入困难职工的家庭 和工作生活,帮助他们制定科学的脱困之策。

随着经济社会的发展,煤矿企业困难职工 的致困原因、主要诉求以及帮扶方式不断呈现 多元化,传统的困难职工帮扶政策边际效应正 不断递减,单纯依靠一个政策、一项制度让煤 炭行业所有困难职工脱困是不现实的,也是不 切实际的。顺应这一趋势,只有针对不同致困 原因分类施策,健康帮扶、转岗培训、技能培 训、区队共建、保障兜底等多措并举,才能不断 织密织牢困难职工帮扶工作兜底的"网眼",真 正实现"小康路上一个也不能掉队"

(作者为黄陵矿业公司二号煤矿党委副 书记、工会主席)

新

时

展

思

想

政

ンム

门

要

精

细

当前加强国有企业党建工作路径探索

长期以来,党建工作弱化淡化虚化边缘化,这 "四个化"问题一直是困扰国企党建的"老大难"。传 统的国有企业党建工作的模式已经很难适应新形势 对于国有企业党建工作的要求。因此,寻求行之有 效的路径解决这些问题,促进国有企业的可持续发 展显得尤为重要。如何在新形势下加强企业党建工 作,对企业改革发展意义深刻。

一、新形势下加强国企党建工作的重要意义分析

国有企业是我们党执政兴国的重要支撑和依靠 力量,是党领导的国家治理体系的重要组成部分,理 所当然要坚持党对国有企业的领导、加强国有企业 党的建设。坚持党的领导、加强党的建设,是我国国 有企业的光荣传统,是国有企业的"根"和"魂",也是 我国国有企业的独特优势。

通过加强国企党建工作,能充分发挥基层党组 织的战斗堡垒作用,使得企业进一步解放思想,挖掘 自身潜能,同时也在经营决策上更加具有原则性,在 行动上更加具有方向性。因此,在企业经营管理中 加强党建工作,能够帮助企业进行全面的政治指引, 有效帮助企业树立正确的发展方向,不仅能够巩固 党的执政地位,加强基层党的建设,还有利于保持党 组织同职工群众的联系,激发企业更大的发展活力, 促进企业健康可持续发展。

二、新形势下国企党建的现状分析

新形势下,很多企业也意识到了党建工作的重 要性,也在实际工作中做了一些改变和探索,但是依 然存在一些问题和矛盾。

(一) 党建工作"四个化"问题

长期以来,党建工作弱化淡化虚化边缘化,这"四 个化"问题一直是困扰国企党建的"老大难"。过去, 国企章程对党建工作规定较为简单、笼统,一些国企 党组织说话没分量、办事没底气,特别是在企业重大 决策、选人用人、党风廉政建设等方面,党组织作用难 以发挥到位。这就不可避免地出现党的领导和党的 建设弱化、淡化、虚化、边缘化的"四个化"问题。

(二)企业制度不健全,党建工作没有得到应有 的重视

党的十八大以来,党中央高度重视国有企业党 建工作,各地各企业对国有企业坚持党的领导、加强 党的建设重大意义的认识更加深刻,党组织和党员

罚

绩

邢

领导人员对肩负的管党治党责任更加明确,全面从 严治党在国有企业没有特殊、没有例外形成共识,抓 党建强党建的良好氛围正在形成,国企党建工作不 断取得新进展新成效。但是,部分企业的党建工作 制度不健全,企业章程对党建工作规定较为简单、笼 统,党组织的法定地位不明确,职能规定不具体,严 重影响党组织管理工作的开展和党建工作的实施, 影响了国企党组织领导核心和政治核心作用的发 挥。此外,部分企业在发展过程中只重视企业的经 营,而忽视了企业的党建工作,缺乏对党建工作制度 的创新,导致党建工作制度与当前形势不相符,严重 制约党建工作的开展。

(三) 党建工作人员综合素质有待提高

一些国有企业忽视了加强党的建设,没有做到 抓党建和抓效率与发展齐头并进,党务干部"兼职 化""业余化"问题突出。有的企业组织功能弱化, 党的基层组织发挥政治核心作用、党员发挥模范带 头作用不充分。有的企业党务工作者对本职工作 缺乏责任心,从思想上不能给予足够的重视,整体 素养不能满足党建工作的需要;有的党务工作者缺 乏对党务理论知识的系统学习,业务水平有限,不 注重对新知识、新理念、新方法的学习,党员素质达 不到党组织的要求。

三、加强国有企业党建工作的路径探索

自党的十八大召开以来,中共中央便针对党建工 作提出了"全面提高党建科学化水平"这一新要求,并 就如何扎实有效地开展党建工作作出了新的战略部 署,这便对企业党的建设工作提出了更高的要求。

(一)明确和落实党组织在公司法人治理结构中 的法定地位

国企是国家治理体系的重要组成部分,有其独 有的政治属性和社会责任。《中国共产党章程》《中国 共产党党组工作条例》等党内法规明确规定了国企 党组织的地位作用。2016年10月,习近平总书记在 全国国有企业党的建设工作会议上指出,中国特色 现代国有企业制度,"特"就特在把党的领导融入公 司治理各环节,把企业党组织内嵌到公司治理结构 之中,明确和落实党组织在公司法人治理结构中的 法定地位,做到组织落实、干部到位、职责明确、监督 严格。国企坚持党的领导不能含糊,把党建工作要 求写入国企章程,是推动党组织领导核心和政治核 心作用组织化、制度化、具体化,从而从源头破解"四 个化"问题的重要举措。

(二) 与时俱进建立科学完善的国有企业党建制度 企业党建工作应加快制度创新,要制定更为详 细、更为完善、更具操作性的制度文件,使党建工作制 度符合当前企业发展的新形势。党建工作纳入章程 也不能停留在纸面上,而应渗透到国企工作的各个环 节、各个方面,使党建真正融入企业中心工作,保证公司 章程中党建的有关规定能落到实处。其次要进一步深 化国企党建工作考评体系,改进和规范考核评价内容、 标准、方法与结果运用。在考评管理上,党建工作考核 可结合企业年度和任期考核开展,将考核评价结果纳入 企业领导班子及领导干部经营业绩考评体系,与班子评 价、干部任免、薪酬待遇、评先评优等工作紧密挂钩,确 保党建考核的整体性、科学性、权威性。

(三)提升国企党建工作人员的素养及能力

党建工作,归根结底是靠"人"来做的,"人"是影 响党建工作质量的决定性因素。在新形势下要做好 国有企业党建工作离不开一支综合素质高的党建队 伍。首先,国有企业党建工作人员要加强理论学习,深 刻领悟党的基本理论和路线方针及政策,提高思想觉 悟,牢固树立较强政治意识和责任意识。其次,做好国 有企业党建工作人员的培训和教育工作,不断提高国有 企业党建工作人员的工作能力和思想政治觉悟,帮助党 建工作人员优化知识结构、开阔思维视野、提升能力水 平。再次,企业党建工作人员还应掌握和了解必要的生 产经营和管理知识,使党建工作紧密围绕企业生产经营 各环节,为企业的稳定持续发展贡献力量。

总而言之,在新形势下加强国有企业的党建工 作,要从企业实际出发,深刻把握新时代对国有企 业党建提出的新要求,全面贯彻落实党中央关于 加强国有企业党建工作的新部署,以制度化、常 态化、具体化的有力

举措推进国有企业 党建工作不断取得 新讲展、新成就。

(作者为陕西钢 铁集团有限公司党群 工作部党务专干)



党的十九大为新时代 的思想政治工作提出了新 课题、新要求。如何以十九 大精神为指导,创新做好国 企思想政治工作,将生产管 理中的精细化管理引入思 想政治工作,值得认真思索

一、引入精细化管理是 思想政治工作新的突破口 随着企业管理方式的

嬗变,在社会和企业分工细 化、专业化的趋势下,借鉴 现代企业的先进管理文化, 全面实施思想政治工作精 细化管理势在必行。用精 细化管理的理念、方式、方 法与思想政治工作管理对 标,就会发现在思想政治工 作中还明显地存在以粗放 型、经验型管理为主,吸引 力、影响力和感染力不足, 偏重基础资料检查考核,强 调外在宣传,缺乏对企业实 际和员工思想状况的精确 把握等诸多不足。因此,我 们必须借鉴现代企业精细 化管理,改进企业思想政治 工作,做好思想政治工作细 节控制和过程管理,实现贴 近生产经营、贴近员工思 想、贴近企业发展的突破。

二、思想政治工作精细 化管理要树立新观念

念要创新。管理层在研究、 规划、部署思想政治工作时,要考虑 是否精益求精,是否具有操作性、能 够量化分解和考核,是否真正反映 服务对象的真实需求和执行层的 能力。要实现向上明晰对接与向 下精准落实的统一,上级在制定思 想政治工作开展的规划、意见时,就 要明确各项工作便于细化考核的 标准、流程、责任、时限,从落实的角 度出发,探讨如何精细化推进与实

首先,管理层的思想观

施。其次,执行层的思想观 念要更新。执行层必须准 确领会、精确贯彻上级的要 求,熟练灵活掌握,做到主 动担责、一丝不苟、精益求 精。再次是抓好制度与考 核的统一。精细化管理对 工作过程与成效考核的基 本要求,是细化到每一项工 作、每一个细节、每一个流 程,随时随地,都有精细的 制度来制约和考核。解决 思想政治工作精细化问题, 在研究部署工作时,就要有 精细化制度的约束、监督和

三、思想政治工作精细 化管理要虚功实做

思想政治工作精细化 要以"实"为标准检验成效, 真正实现虚功实做。

一是要找准焦点。重 生产业务,轻思想政治的现 象在企业中是比较普遍的, 因为思想政治工作与管理 层和员工的物质层面要求 难以统一。因此,思想政治 工作者必须紧密结合服务 对象的需求,找准切入点, 对症下药,细化操作

二是措施要实。思想 政治工作精细化不能摆 "花架子",克服"照抄照搬" "文件贯彻文件、会议贯彻 会议"等现象,开展工作时 要做到符合实际有操作性,

要精益求精地抓落实。

三是要职责清。真正使思想 政治工作落到实处,必须与本单 位、本部门的各项任务结合起来, 渗透到安全生产、经营管理、文化 建设的各个环节,就解决思想政治 工作由谁做,怎么做,做什么的精 细化问题。

(作者为陕西榆横铁路有限 责任公司党群部干事)

绩效考核是用来衡量评价 工作业绩的一种管理方法,作 为影响职工收入的一项重要 机制,如果起不到奖优罚劣的 作用,往往沦为"大锅饭"和平 均主义的代名词。笔者认为, 只有用好奖罚措施才能发挥好 绩效考核"指挥棒"的作用,真 正激活这一池春水。

有奖有罚,奖罚分明,这是 绩效考核执行的重要基础。但 在实际工作中,企业经常存在 "奖"易"罚"难的情况,职工们也 往往有认奖不认罚的心态。归 纳起来,就是企业绩效考核奖罚 制度不完善,措施不明确,职工 心里面不理解不认同,企业和职 工陷入了奖罚两难的境地。

笔者认为,首先要把奖罚 制度讲清楚说明白,取得职工 的认同。在某一项工作开展前 企业要制定详细的工作计划,提 出明确的工作标准,设定准确的 完成时限,注明指标的具体奖罚 措施,让职工在开始工作前就有 一个清晰的考核概念。只有职 工清楚企业的奖罚目的是为了 提高工作效率,提升工作质量, 事情干好了有奖励,事情干不好 就会有处罚,奖励处罚是对事 不对人,职工才会有工作的积 极性和主动性。以笔者所在单位为例, 每年对新闻宣传考核指标制定分配方

案,每个部门全年的稿件任务、发 表媒体格次、奖罚标准、完成时限 标注的清晰明确,制度方案经各 部门集体讨论后严格执行,使大 家清楚明白各自的任务和奖罚的 条件,提高工作的主动性,促进此 项工作的顺利开展。

其次,执行奖罚要有理有据 公平合理。在绩效考核中,要对 奖罚理由进行陈述,可以采用书 面通知单的方式,依照工作制度 纪律对奖罚理由进行说明,使被 奖励者受到鼓舞,被处罚者受到 警示。同时奖励措施要依据实际 情况,实事求是公平合理,除去经 济物质奖罚外,还可以采取工作 通报、岗位调整、评选先进、组织 处理等其他奖罚措施,树立正确 的奖罚导向,激励先进鞭策落后。

最后,奖罚要及时到位避免 滞后拖沓。奖罚考核要注意时 效性,"热锅炒菜滚水下面",一 项工作任务结束后,要及时进行 奖励处罚,使绩效考核的严肃性 和纪律性及时得到体现,让职工 明白,绩效考核奖罚既是对开展 某一项工作的总结,也是对工作 业绩的衡量评价,对今后的工作 起到积极的指导作用,从而调动 职工工作的积极性和追赶超越

(作者为运销集团黄陵分公司党群

部部长)

企业文化是企业团队和成员的处事风格和行 事方式

企业文化就是一个企业的做事风格。举例来 说,有的企业,员工汇报工作说结果、请示工作说方 案,这是一种文化;有的企业,员工汇报工作提问 题、请示工作讲条件,这也是一种文化。有的没要 求加班而主动加班是企业文化,有的需要加班而员 工不愿加班也是企业文化。

所以,企业文化本质上来说和人是一样的,企 业的文化就是决定企业性格的基因。江山易改,本性 难移。每个人的性格里面都有优点,也有缺点。容易 的是发挥自己的优点,难的是改变自己的缺点。找出 企业性格的优点,做自己的强项,企业就容易形成一种 强有力的优秀文化。

那么,如何突破自我、 强化优势? 我发明了企 业文化落地"势能"和企 业文化转化"场域"两个 词,说的意思就是企业文

化缔造者——创始团队、高管团队不忘初心、以上 率下,形成企业主流风气;广大干部职工务必说你 所信、做你所说,将企业的理念、制度、规程在岗位 转化。这两个方面做好了,企业的优良风气就会占 主导,让旁枝斜逸的、错杂无向的文化归于主流,推 动企业文化融入管理、融入实践。

企业文化的实质是利益分配



文化的目标就是实现求同存异,兼顾效率与公 平,突出效益最大化。文化的基础是价值观,企业 内部有不同的利益主体,比如员工、管理者、各个职 能部门、分子公司、各个业务单元等等。相对来讲, 企业外部也有不同的利益主体,比如消费者、竞争 者、合作者、供应商、政府机构、投资者等等,公司越 大,涉及到的利益群体越多,相互关系也就越复 杂。一个企业的文化恰恰是这个企业对其利益相 关者的态度和关系排序,是企业在遇到冲突和矛盾 时所作的选择。比如当销售额和客户满意度发生 冲突时,是倾向销售还是选择保障客户体验?

既然利益是行为动机,那在管理实践中,利益 的得失是通过什么途径来实现呢? 奖惩。奖惩是

知行互促推进企业文化建设

高小军

什么? 奖惩是制度。制度是什么? 制度是"有形的

手"。那企业文化是什么?"企业文化就是"无形的

手",是群体的行为习惯。"一个人的习惯叫性格,十

个人的习惯叫风气,一百个人的习惯就叫文化。"行

为习惯持续久了就会"积习成俗"。可见,有什么样

的理念和战略就要优化什么样的制度和流程,有什

么样的制度和流程就要强化什么样的管理行为和

执行力,有什么样的行为和执行力就要有相对应的

奖惩进行利益分配,激励先进、鞭策后进,这样一来

企业文化才有内化于心、固化于制、外化于行的根

基,以文化人、以道御术方能顺风顺水,文化之根、

管理之干、行为之桠、品牌之花才能欣欣向荣。企

业文化的本质是知行合一、实质是合理的利益分

配,否则,就会出现谋人多谋事少,干的干看的看、

看的还嫌干得慢和吃大锅饭等不良现象和风气。 企业文化是企业管理哲学所追求的真善美

管理哲学追问的是企业的管理是什么以及为 什么的问题。正是这两个问题指引着企业管理实 践有的放矢,不断改善和推进。

从企业管理哲学和企业伦理来讲,首先,企业 所追求的真,是管理的科学化、规范化。企业所追 求的善,是企业各种经营行为、管理行为支持企业 经营业绩改善的合规性、道德性。企业所追求的 美,是企业从产品形象、工艺流程、经营效果、企业 品牌等给各种利益相关方精神上的印象和体验上 的愉悦。在真善美引领下,企业文化就成为企业 战略和管理行为的一种精神体现、行为动力。企

> 业根据自己的行业属 性、产业属性、产品属性 来明晰自身企业文化建 设的核心内容。企业根 据企业文化建设的核心 内容明确企业的三大识

别系统,并按照理念诉求进行制度的文化审计,在 不同层面设计符合公司实际的制度、规范、流程、 标准,鼓励创新就要打破等级制度甚至鼓励个人 主义、相互竞争与知识共享等,以客户为导向就要 想方设法为客户创造价值、响应客户反馈、提高服 务质量,因为文化就是管理的内在逻辑和思维模 式。文化作为一种沟通语境,使管理实施变得更符 合企业伦理、更富有人文情怀。

所以,企业文化应该回归到企业文化建设的原 点上,即求真、求善、求美,紧密结合企业实际, 从理念文化、制度文化、行为文化、物质文化层 面构建企业管理的系统运行模式。

(作者为陕西煤业化工新型能源公司党群

工作部部长)