

铺张浪费是在挥霍民心本钱

王海

最近,“厉行节约、反对浪费”成为热词,各地方、各行业都开始提倡节约,并且有了具体行动,比如逐渐普及的“简朴办会”之风,比如餐饮业推出的“半份菜”举措。一些公众人物也参与进来,比如陈光标带着员工满大街吃剩饭剩菜。反对浪费,尤其是反对公款浪费,很有必要且非常紧迫,群众对此意见很大,深恶痛绝,严重影响了执政党在公众中的威信和形象。可以说,公款铺张浪费,其实是在挥霍执政党的民心本钱。这些年,老百姓日子逐渐好过了,大家都吃得起,喝得起。但是,勤俭节约从来是我们民族的传统和习惯。大家向来提倡“过日子”,反对“败家”。尤其是最近几年,物价上涨较快,肉蛋奶、果蔬等食品价格涨得老百姓心疼。就是去菜市场买棵白菜萝卜,许多老百姓也得问问价,算算账,心里思付思付。这就是老百姓的日子,一棵菜也得

算计。可个别官员和政府部门可不是这样,他们的做法和老百姓过日子恰恰相反,豪华办公楼,超标配车,出入大讲排场,满身奢侈品,大吃大喝,这些都是看得见的,都是明摆在公众眼皮底下的,两下一比,难怪群众深恶痛绝。就在几天前,海南省有关部门联合检查组在海口一家酒店暗访公款高消费,就发现了一桌消费竟1.5万余元的账单。最近几年,仅仅因为一张吃喝的账单或者发票,引起的公共大讨论就有好几次,许多部门丢了脸,一些领导丢了官。一张账单就能引起这么大的关注,证明公众对公款挥霍已经难以容忍。铺张浪费,丢掉的是民心。民心难得,它是共产党执政的本钱。这点本钱,是党在90多年里,靠无数的牺牲和付出,一点点挣下来,攒下来的。靠的是吃苦在前,享乐在后,一切为了群众,一切依靠群众。正因为此,才有

了群众的拥护,才有了政权的建立和稳定。如今,老百姓一根草叶都舍不得丢,官员海参鲍鱼满桌宴席都敢倒,如此奢侈在前,享乐在前,并且毫不遮掩,不以为耻,反以为荣,岂不是败家之举!从1949年到现在,中央下发的限制公款吃喝的文件,至少有50多个。尤其是改革开放以来,反对大吃大喝,反对公款消费,年年要求年年喊,却愈演愈烈。仅仅一个公款吃喝开支,有数据显示,1989年为370亿元,1994年突破1000亿元大关,2005年突破了3000亿元大关。几十个文件管不住一张嘴,这张嘴实在太厉害!吃喝吃喝不同收受受贿,也没有把公款的钱装入自己的腰包,所以一些官员认为,吃点喝点不是什么大事,不是犯罪。但是,奢侈吃喝,吃的是民脂民膏,喝的是公共财富,公款挥霍行为,就是一种公务消费腐败。讲排场、比阔气,花钱大手大脚,奢侈之风盛

行,带坏的是社会风气,还成为滋生腐败的温床。最近,某位副厅级干部抱怨称,有鲍鱼的饭局吃得累,一天6场饭局,从白天喝到黑,几年下来血压增高。基层干部称,饭局就是仕途,一场饭局就是一次机会,接待上级不敢怠慢。反对大吃大喝,一反就是几十年。如今,群众看不惯,不少官员也已经受不了,就该一鼓作气,把风气扭转。这次“改作风”,浪费,中央已经带过头。但还有消息称,上有政策,下有对策,公款吃喝转入地下,如有些宴请转到了内部餐厅;有些公务宴请化整为零,隐姓埋名;有的公务招待则转转各个驻某办避风头。其实,不怕下有对策,最怕上有决心。只要把群众监督用上,把制度建设跟上,官员就不会有奢靡的胆量,官场也不会有奢靡的土壤。唯有如此,才能过上长久日子,才能保住民心本钱。

党组织应在增强企业凝聚力上发挥核心作用

贾常先

改革开放以来,民营经济从无到有,从弱到强,已成为社会主义市场经济的重要组成部分和现代化建设的重要推动力量。但是,也应当看到,民营企业的蓬勃发展,由于吸纳新增就业人员多、集中新社会阶层人数多,企业普遍面临稳定人心、管好队伍的巨大压力。在这种情况下,民营企业的党组织在围绕生产经营开展活动的同时,要充分发挥党建就是做人的工作的政治优势,全方位做好“人心”的教育管理;构建和谐劳动关系,维护员工的合法权益;建设先进企业文化,培育积极向上的企业精神,努力把企业建成既是员工付出劳动获取报酬的场所,又是实现自我、激发生活乐趣的精神家园,为企业的长远发展注入不竭动力。引入心理和健康管理,当好员工快乐工作的引导者。近些年来,随着我国工业化、信息化、城镇化的不断推进,大批农民工子女和大中专院校毕业生进入民营企业就业,加上各种信息传播渠道多,企业员工队伍思想意识日趋多元化,利益诉求日趋多样化,人们的思想空前活跃。企业党组织要紧紧围绕员工队伍的思想动态和诉求,认真开展深入细致的思想政治工作。要采取多种形式,开展社会主义核心价值观体系的宣传教育,引导大家树立正确的世界观、人生观、价值观,坚定理想信念,打牢共同奋斗的思想基础。要加强社会公德、职业道德和法制教育。引导员工养成自觉追求真善美和遵纪守法的良好习惯。企业党组织要创新工作方式,通过举办心理讲座、热线电话、短信交流、心理咨询等,

当好员工“心理辅导员”。要教育引导企业员工用辩证和发展的眼光看待社会上存在的各种问题,树立积极向上的人生态度,帮助他们舒缓压力,放飞心情。为大家搭建心灵互动的“直通车”,撑起快乐成长的“健康伞”。对少数情绪偏激、容易冲动的人,要耐心说服,细心开导,把政策讲明,把道理讲透,把态度讲清,防止“小事拖大,大事拖炸”,杜绝突发事件发生。企业党组织要注重对员工的人文关怀,及时帮助员工解决各种实际困难,使他们在精神上有所依靠,在心灵上有所依托,以真诚感动员工,用真情换取发展。构建劳动关系和谐企业,当好员工合法权益的维护者。在社会主义市场经济体制下,我国的劳动关系打破了计划经济时期的超稳定状态,劳动关系利益主体之间的冲突增多,劳动关系的矛盾已逐渐成为主要的社会矛盾之一,影响到社会的稳定。当前,民营企业的劳动关系总体上处于和谐稳定,但也存在一些矛盾和问题。主要是,不少企业内部劳动标准体系不够健全,劳动者的利益诉求表达不畅,劳动争议时有发生。积极调解劳动争议,构建劳动关系和谐企业是民营企业党组织展现作为的巨大平台。要以统筹各方利益关系,实行利益分配公平,有利于调动各方积极性为着眼点,通过召开劳动恳谈会、劳资协调会及设立意见箱等,就劳动条件、劳动报酬、个人福利等听取员工意见,及时研究解决他们的合理诉求,努力将劳动争议化解在萌芽状态,解决在车间班组,真正成为企业员工的“主心骨”。企业党组织

要把维护员工的劳动安全作为义不容辞的职责,依法依规为员工说话,讨回公道,争取应得利益,做员工的“贴心人”。要引导员工把自己的切身利益与企业的发展联系在一起,正确认识和处理好得失问题,激发爱岗敬业的工作热情。通过构建劳动关系和谐企业,从而最大限度地平衡好劳动双方的利益格局,在企业真正实现“各尽所能、各得其所而又和谐相处”的良好环境,增强大家对企业的归属感和认同感。培育积极向上的企业精神,当好建设先进企业文化的组织者。当今时代,迫切需要企业高度重视建设先进企业文化,以文化力激活生产力,增强凝聚力,提升竞争力。民营企业党组织要从企业队伍建设抓起,用高素质企业家队伍影响员工群体。民营企业队伍中不少人都伴随着改革开放的春风成长起来的社会精英,他们是中国特色社会主义的见证者和参与者。优秀企业家的精神是促进企业快速发展的宝贵财富。民营企业党组织要积极引导民营企业充分发挥高度的文化自觉,当好建设先进企业文化的带头人。要鼓励他们在不断创造经济效益的同时,自觉承担起奉献社会的责任,做到“建一个楼盘,富一方百姓;办一个企业,献一份爱心”,把企业发展与国家富强、民族振兴结合起来,带领自己的员工在经济转型升级的历史潮流中高歌猛进。民营企业党组织要教育引导大家树立一盘棋思想,培养企业协调一致的团队精神。我们常说“散是满天星,聚是一团火”。只有团结一致、相互

协作,企业才有凝聚力,有了凝聚力才有竞争力。要注重企业学习型平台的构建,对不同对象分别提出读书学习的要求,在企业内部营造浓厚的学习氛围,促进企业向发展成长型的目标迈进。要处理好建设先进企业文化与生产经营管理的关系。企业的兴衰在于管理,管理的活力来自企业文化。民营企业党组织要充分发挥企业文化的渗透作用,让企业文化潜移默化地告诉员工在企业中提倡什么、反对什么;能做什么,不能做什么,自觉按照企业文化的要求规范自己的言谈举止、行为操守,养成高度自律的良好习惯。有些民营企业由于所处环境不同,员工的业余文化生活比较贫乏,现代城市文明与他们虽然近在咫尺,却遥不可及,他们对精神文化生活的渴求与向往容易忽视。民营企业党组织要帮助企业不断完善文化基础设施,开展多种活动,丰富员工的文化生活,使他们成为现代城市文明的共享者,感受到企业的关爱与尊重。实践证明,一个文化已经被彻底“化”了的企业,必将拥有别人难以企及的制胜法宝,那就是:企业规章之外的约束力;目标清晰坚定的团队战斗力;克难攻坚、团结一致的凝聚力。企业拥有这样一支高素质队伍和高境界的管理水平,就一定能够打造出独具内涵的企业品牌,塑造良好的企业形象,领跑在时代前列,从而雄视天下。(作者为郑州市第十一届人大常委会副主任、河南省民营经济发展促进会执行会长)

强化非公有制经济组织思想政治工作的途径

安华

随着对外开放的扩大和经济体制改革的不断深化,非公有制经济得到了很大的发展。如何强化非公有制经济组织思想政治工作,这是我们当前面临的一个新课题。一、当前非公有制经济组织思想政治工作存在的问题:(一)没有引起足够重视党委和政府中的一些相关部门缺乏参与非公有制企业思想政治工作的意识,或对于非公有制企业思想政治工作引导和扶持的力度不足,缺乏有效的手段。(二)部分非公企业社会责任感和责任感及远见,对思想政治工作重视不够,对思想政治工作的人力、物力、财力投入太少。(三)部分非公企业员工本身对思想政治工作不了解、不重视,甚至存在偏见,排斥、抗拒思想政治工作。(四)思想政治工作缺乏吸引力思想政治工作的内容、方法、手段不适应新形势的需要。说教味浓,没有贴近员工的生活和思想实际,形式呆板,手段单一。有不少企业思想政治工作还单纯停留在开会、读文件上,缺乏吸引力。思想政治工作人员队伍的力量和素质也跟不上实际需要,难以取得好的效果。思想政治工作是一项艰苦细致的工作,对从事思想政治工作的人员的理论素养、组织协调能、道德品质等素质要求很高。一些非公企业普遍没有配备这样的专职人员。二、强化非公有制经济组织思想政治工作的途径和对策:(一)提高认识,升华思想政治工作理念。要不断提高对做好非公有制企业思想政治工作重要性的认识。加强和改进非公有制企业思想政治工作,必须站在巩固党的执政基础的高度,以“三个代表”重要思想为指导,建立开放的思想政治工作体系,积极探索与经济建设、社会发展相

适应的途径和方法,以增强思想政治工作的渗透力。把着力点放在营造和谐稳定的社会环境上。加强非公企业的思想政治工作,有利于协调企业的各种关系,维护广大职工的合法权益,化解各类人民内部矛盾,要积极贯彻疏导方针,及时将各类不稳定因素消灭在萌芽状态,营造和谐的人际关系,增强社会的稳定性。把落脚点放在促进经济的持续增长上。只有把非公有制企业的思想政治工作植根于经济活动之中,努力营造鼓励人们干事创业的良好氛围,引导非公有制企业走合法经营、正当竞争,才能促进整个地区经济的快速健康发展。(二)整合资源,形成思想政治工作合力。做好非公企业的思想政治工作是一项长远、复杂、艰巨的系统工程,需要上下一心、各方协调、齐抓共管,形成思想政治工作的强大合力。切实加强党建工作。积极开展党建工作,提高党的组织化程度,扩大党的群众基础,提高党的影响力。努力发挥工、青、妇等群众团体的作用。工会、共青团、妇联等群众团体,是党领导下的群众组织,比较了解各自联系的那部分群众的工作、生活和思想动态,是开展思想政治工作的得力助手。要把工、青、妇等组织的工作扩展到非公企业中,通过这些组织的活动,保证思想政治工作的正常运作和发挥积极作用。深入企业内部挖潜。企业不仅具有自身独特的经济职能,也有贯彻执行党和国家路线、方针、政策,维护社会稳定,教育员工的基本义务。因而要鼓励、引导非公企业利用企业内人事等部门或人员设立专职的政工队伍,开展思想政治工作。探索把非公企业内从事政工工作的专职人员纳入政工师职称评定

的范围,对非公企业政工人员进行职称评定。提高非公企业专职政工人员的素质,调动专职政工人员的积极性,促进非公企业思想政治工作的开展。(三)找准载体,打造思想政治工作平台。要把思想政治工作潜移默化于企业生产经营活动的各个环节,贯穿于员工工作生活的各个方面。把思想政治工作在服务管理之中渗透。比如,在企业进行企业登记、征收税款、检查管理等各项工作时,工商、税务、环保、城管等部门要本着关心人、理解人、尊重人的服务宗旨,主动、热情地为企业提供服务,经常主动上门提供政策咨询、业务指导等服务,树立党和政府的良好形象,增强思想政治工作的亲和力。把思想政治工作在教育培训之中传递。非公有制企业的员工文化水平参差不齐,思想素质差异较大。各级宣传、教育、文化、科技、体育等部门,可以以社区、学校、企业为阵地,为非公企业举办各种针对性的培训,有条件的还可作为企业培训一批能干事、肯干事的思想政治工作人员,以提高企业的思想政治工作水平和效果。把思想政治工作在企业文化建设和精神文明创建活动中潜移默化。把思想政治工作和企业文化建设有机结合起来,使两者相互渗透,互为补充,互相促进,才能不断开展各种精神文化内容、形式、政治工作与企业发展的有效切入点,以支持、引导企业打造企业文化入手,使思想政治工作从“教化”向“文化”转变,通过开展各种精神文明创建活动,提高企业和员工素质,促进企业全面发展。(四)创新方法,增强思想政治工作活力。“大创新”向“小而精”转变。根据非公有制企业工作节奏快、劳动强度大、开展活动时间紧的实际,不断改进工作方法,利用业余时间和工作间隙,并采取

相对集中和分散活动相结合的方法,开展思想政治工作。从“无的放矢”向“因地制宜、因人而异”转变。要贴近实际、贴近生活、贴近员工,了解员工的思想脉络,多为员工解决实际问题,努力增强思想政治工作的针对性和实效性。非公企业员工以年轻人为主,他们渴望与人交流,也热心参加各种活动,可以在非公企业间组织一些交流、评比、访问、座谈活动,使思想政治工作充满活力。从“单纯说教”向“以理服人、以情感人”转变。注重发挥情感在思想政治工作中的作用,为企业员工营造一种尊重、信任、心情舒畅的人际环境。关心非公企业的员工,多为员工解决思想、生活上的实际困难。(五)勇于创新,拓展思想政治工作空间。党的十六大报告指出:“创新是一个民族的灵魂,是一个国家兴旺发达的不竭动力,也是一个企业兴旺发达的原动力。”在非公企业建立思想政治工作运行机制,要积极探索,勇于创新。思想政治工作进入非公企业,可以尝试在国有企业中先建立机制,后开展工作这样一个次序倒过来,先开展工作,后伺机成立相应的机制;思想政治工作平台也可由工作时间内向工作时间内转移;此外还可从职能、内容、形式和结构层次等方面对非公企业思想政治工作进行分析,使新时期非公企业思想政治工作焕发创新的活力。创新必须转变思维方式。创新是一项全新的事业,传统的、定式的、顺向的思维不容易创新,创新通常是非传统的、逆向的、动态的、发散的思维。转变思维方式,有时候会收到意想不到的效果。

为什么一些干部缺乏敢于担当、敢于碰硬、敢于创新的激情

1月22日,习近平同志在中纪委二次会议上指出,要以踏石留印、抓铁有痕的劲头,把党的作风抓下去。“踏石留印、抓铁有痕”几个字给人留下了深刻印象,字里行间透露出真格、敢碰硬、敢担当、收实效的决心和力度。面对当前复杂的国内外形势和艰巨的任务,我们特别需要敢于担当,敢于碰硬,敢于创新。现实生活中,缺乏敢于担当、敢于碰硬、敢于创新作风的表现有很多:责任意识淡薄,在其位不谋其政;遇事做和事老,无原则地和稀泥;隐瞒自己的观点,对于错误的人事不敢作斗争;把一团和气当作宽容;不敢坚持真理,一切唯书,唯上不唯实;以执行上级指示为理由,被动地完成规定动作,你不推就不动;贪图名利,以少干、多挣、省劲为能事;发生问题,推诿扯皮,敷衍责任,热衷于嘴皮子功夫;害怕得罪人,害怕挑战,害怕失败,遇到“难缠”的人,事躲着走;愿意干锦上添花的事情,顺水人情的事情,不愿意做真较劲的、雪中送炭的事情;因循守旧,墨守成规,看风向做事,说话办事慢三拍;做表面文章,图风光热闹,雷声大雨点小;等等。为什么不敢?有着主观和客观方面的深刻原因。从主观方面来说,对“入党为什么、做官为什么、怎样做党员、怎样做干部”问题的不同回答,决定着一个党员干部的不同精神状态。“怕死不当共产党!”出自年仅十五岁的共产党员刘胡兰之口,却道出了那个时代绝大多数共产党人的信仰。视人民利益高于一切,党的事业高于一切,把“小我”融入“大我”,把短暂的生命融入不朽的事业,便增添了舍我其谁的无限责任感和使命感,增添了压倒一切敌人和困难的巨大勇气,明知征途有艰险,越是艰险越向前,让一切敌人和困难在共产党人面前屈服。我们的队伍中也出现过王连举、甫志高之流。面对死亡,他们害怕了,动摇了。“党给了我什么好处?凭什么要我为你们卖命?”、“人不为己天诛地灭”,是他们对于“为什么入党”、“为什么当官”的回答,反映出在他们内心深处,人民利益、党的利益抵不过一个“私”字。和平时期,固然没有生死的考验,但是却有个人利益的考验。在一些人看来,和个人的面子、位子、车子、票子、房子相比,人民利益、党的利益,是第二位的。如果发扬“三敢”精神而带来“丢面子、打板子、抓辫子、挪位子”,是得不偿失的,是不能承受之重。有了这样的观念,发生“三不”的问题就不奇怪了。从主观思想根源来说,都是没有真正把人民利益、党的利益高于一切当作行动的准绳,都是在思想深处藏着一个“私”字。在今天,这样的党员至少不能算是合格的党员,这样的干部也不能算是合格的干部。从客观方面来说,我们现在长期面临执政考验、改革开放考验、市场经济考验、外部环境考验,发扬“三敢”精神受到很多现实因素的困扰。其一,干部从职业革命者到职业化转变的考验。在革命战争年代,“投身革命即为家”,党的干部多是职业革命家,革命就是干部的一切。延安时期,毛主席等中央领导同战士吃一样的伙食,穿一样的衣服,亲自带头参加生产劳动。在和平时期,在一些人看来,当干部和公务员是一份非常好的职业,意味着权力、地位、待遇。据调查,多数大学生认为最好的职业是公务员。据报道,国家某部委的公务员招考比例已经超过2000:1。当一个干部为了维持“干部”这份职业而工作的时候,出现“三不”的情况就不奇怪了。其二,从革命到建设主题转变带来的考验。在急风暴雨式的阶级斗争时期,敌我矛盾是我们面临的主要矛盾,武装斗争是斗争的主要形式。敌我矛盾你死我活的斗争,把我们时时刻刻置于人民和敌人的双重监督下,我们必须坚决、果断、勇猛地斗争,丝毫的怜悯、妥协、懈怠都会导致血淋淋的失败。武装斗争这种形式,也使得我们必须面对现实。不是你不想碰硬、敢不敢碰硬的问题,而是敌人根本不给你逃避、喘气的机会,不敢负责、不敢碰硬、不敢创新,就意味着自我淘汰和灭亡。生于忧患死于安乐。这种情况逼迫着我们焕发出无穷的动力,敢于担当、敢于碰硬、敢于创新,是我们的生存之道、胜利之道。在建设和改革时期,我们面对的问题主要是人民内部矛盾,相应的工作方法以说服、教育、协调、沟通等为主。相对来说,在尖锐对立的敌我矛盾面前,我们的同志比较容易分清是非,坚持原则,保持斗志。但是在形势比较缓和的情况下,人们比较容易放松警惕,模糊是非,涣散斗志。同时,人民内部环境诉求日益呈现多样化趋势,绝大多数事情不属于大是大非问题,甚至不是是非问题。这种情况下,“三敢”面对的都是低头不见抬头见的“人民”,搞得不好,会得罪人、失掉选票甚至位子。另外,和打仗不一样,很多事情拖一拖、放一放、凑合一下、躲避一下,并不见得会一下子坏到哪里,而要想干得出色一点,则需要多付出超常的努力。这种情况也助长了“三不”现象。其三,民族传统文化中一些糟粕的影响。我们是在一个有着悠久历史文化积淀的国度里搞革命、搞建设、搞改革,在从传统文化中汲取丰厚营养的同时,我们也自觉不自觉地受着传统文化中糟粕的毒害。诸如:明哲保身,中庸之道,枪打出头鸟,出头的椽子先烂,“畏天命、畏大人、畏圣人之言”等等,增添了不敢负责、不敢创新等消极思想。加之在我们党的历史上,曾经发生过多次“左倾”、“右倾”主义错误,一些老同志受到残酷斗争、无情打击,而一些善于收敛锋芒、老于世故、见风使舵的人则能平安无事,甚至得到重用。这或多或少强化了一些干部“三不”的倾向。其四,制度和政策的不完善、不到位。制度和政策具有重要规范和导向作用。从制度和政策层面来说,并不全是有利于“三敢”干部脱颖而出的。如在干部的考评提拔方面,对群众投票不加分析,一时得票高的就是好,不高的就是不好;个别领导干部也不喜欢“三敢”干部,认为他们会“惹事”,因而不支持、不鼓励;对干部特别是青年干部求全责备,以成败论英雄,不允许失败,不允许改正;把提拔干部当作福利待遇,论资排辈,看年头提拔,把无错当作晋升提拔的必要条件;对于创新型干部也缺乏提拔和成长的绿色通道,等等。在工作分工方面,权力过分集中,副职、不同层级的干部缺乏相应的权力,干事创业的舞台不够大,使他们想负责没有事做,敢碰硬没有权力,想创新缺少空间。在具体工作中,一方面提倡“三敢”精神,但是在干部如何负责、如何碰硬、如何创新方面,缺乏方向性、原则性的指导,增加了“三敢”的成本和风险,影响了“三敢”精神的发扬。怕字当头,归根到底也是精神懈怠的一种表现,形成了风气,同样会腐蚀我们党和干部队伍的肌体,危害党的凝聚力、战斗力。因而必须要认真对待,研究新形势下其形成的原因特点,对症下药,一靠加强教育提高认识,二靠更新干部考核和选拔的理念和方式,三靠广大群众的监督和支持,不断保持我们队伍的生机和活力。(作者为前线杂志社副总编辑,研究员)