



试论对新形势下制药企业思想政治工作的新认识

瑞阳制药股份有限公司 王志芬

目前,医保目录调整、带量采购等政策的密集出台,迅速推进,使得医药行业市场竟争愈加激烈,医药行业的优胜劣汰越来越快。在当前制药企业面临严峻的行业洗牌的新形势下,制药企业必须顺势而为、应势而变,为生存和发展寻求创新突破。那么,坚持与时俱进,坚持求实创新,做好新形势下的企业思想政治工作,增强企业的凝聚力和向心力,保证企业思想政治工作这条生命线的长盛不衰、保证员工队伍的稳定,成为当下一个重要的课题。

一、充分发挥党组织的政治核心和政治引领作用

越是在企业发展形势严峻复杂的时候,就越是需要充分发挥党组织的政治核心和政治引领作用。坚持党委把方向、管大局、保落实,建立实行“党政领导一体化”“管人管事制度化”“民主决策科学化”“干部培养梯队化”的“四化”管理机制,真正发挥党委领导核心、政治核心作用。充分发挥好党支部的战斗堡垒作用,党员的先锋模范带头作用,扎实开展党员的理想信念和宗旨教育,补足精神之钙,把稳思想之舵,不断增强“四个意识”,以党员力量带动身边群众,引导全体员工树立大局意识,坚定发展信心;进一步把党的政治优势、组织优势、群众工作优势转化为企业的创新优势、竞争优势、发展优势,更好地把员工凝聚起来,充分调动干部员工的干事创业的激情,让他们直面挑战、与企业同舟共济,把员工凝成一个整体,既为实现企业发展目标而奉献,也为体现个人

价值而奋斗。

二、加强“以人为本”的情感交流工作理念

做好思想政治工作,要充分尊重理解员工,与员工进行全面沟通。“以人为本”的企业文化,是对严格规范管理的升华。以高素质的员工为中心,把员工自我价值的实现与企业的发展目标相融合,把管理制度的强制性实施改变为员工自觉遵守和执行。情感沟通是“以人为本”管理的最低层次,情感的交流与沟通是开展思想政治工作的前提和基础。在开展思想政治工作时,用心体察员工所思所想,引导他们对新形势的正确认识,化解他们心中的迷茫与畏惧,注重与他们的情感交流,为员工排忧解难。只有做到真正关心员工的生活和工作,才能把思想政治工作落到实处。在思想政治工作中,注意以情感人,以理感人,在为员工办实事、办好事的过程中贯穿思想教育,更好地体现出企业思想政治工作的实效性,从而进一步增强企业的凝聚力和亲和力,更好地为企业的长远发展服务。

三、以企业文化更新完善为基础开展思想政治工作

企业文化是企业在长期的生产经营实践中形成的为全体员工所认同并遵守的、反映本企业自身特点的价值观念、经营哲学、企业精神、行为准则和企业形象等的融合体。企业文化的传承与日久弥新,尤其是企业核心价值观与企业精神,成为员工进行自我约束的软制度。随着企

业发展,企业内外部环境的变化,企业管理的深入以及员工心智模式的变化,适时对日积月累形成和培育的企业文化进行梳理、回顾、总结、完善,提炼更适应新形势下企业发展的企业文化新精髓和新内容,更有利于员工的思想政治工作的顺利开展。及时更新完善企业文化,进一步培养企业的创新精神,使企业文化与思想政治工作相互交融,共同助推企业发展。当企业文化内化于心、外化于行,企业文化才能真正成为内强素质、外树形象、增强企业竞争力的强大动力。通过全体员工在深入学习、领会、宣传和践行经过重新梳理的企业文化的过程中,那些潜移默化而产生的强大的精神力量,在当前医药行业严峻的市场竞争背景下,显得尤为重要。

四、与时俱进把握思想政治工作的新内容

药品一致性评价、医保控费等政策影响下,中国医药行业的生态体系正在逐渐重构,医药行业整体毛利在下滑,一大批中小微企业医药企业裁员、停产甚至注销、彻底退出市场。在新形势、新挑战下,做好员工思想政治工作,以“挖洞积粮战寒冬”为主题教育激励员工,以新媒体为手段,逐步使思想政治工作变得鲜活和贴近员工日常生活。“众人划桨开大船”,凝聚员工、团结员工,让广大员工成为企业战胜困难、突破发展的坚实力量。用先进典型激励职工,传播正能量,用榜样力量感召广大员工众志成城、不惧寒冬;用岗位建功塑造员工,发扬工匠精神,大力开展改善提案、创新竞赛、技术比武等活动,

引导广大员工建功立业、奋勇拼搏;遵循思想政治工作规律,充分发挥员工的主观能动性,推进理念思路、内容形式的创新,为制药企业战“寒冬”求发展提高竞争力奠定坚实的思想基础。

五、推陈出新探索思想政治工作的新方法

为适应新形势下的新情况,做好企业思想政治工作,就必须学会探索思想政治工作的新方法。面对当前员工队伍,尤其是青年员工的思想逐步走向务实、开放、多元化的现状,首先是要沟通教育方式多样化。针对员工队伍中老、中、青不同阶段的思想状况,提前做好调研,通过不同的沟通方式,将心比心,循循善诱,启发开导,达成共识。其次是要思想政治工作形式多元化。改变传统的单一说教模式,寓教于学,寓教于做,寓教于乐,要善于把思想政治工作与员工文化娱乐活动有机结合起来,在轻松愉快的环境气氛中陶冶情操、提高觉悟。只有不断丰富思想政治工作形式,实现工作形式的多样化,紧紧结合干部员工思想实际,有的放矢地开展员工喜闻乐见的教育活动,才能收良好的教育效果。

总之,新形势下,做好员工思想政治工作,积极践行企业核心价值观,统一思想,以人为本,尊重员工,培养员工,进一步增强员工的认同感,实现企业与员工和谐共荣,丰富员工文化生活,激发团队合作精神,提升企业的凝聚力和竞争力,是制药企业安全“过冬”的必由之路。

优化育才选才用才办法 为人才创造最好的舞台

瑞阳制药股份有限公司 任尊华

近年来,各种“抢人大战”让人目不暇接。随着全球经济社会新知识、新技术、新工艺、新模式的爆炸式发展,尽管我国人才在数量和质量的呈现了良好的态势,然而,人才短缺仍然是制约我国经济社会发展的重要问题。我们都知道人才是第一资源,但是如何培育人才、选拔人才、用好人才,依然是摆在我们面前必须审慎思考的议题。企业想要留住人才,就要在培育人才、选拔人才、用好人才上下功夫,唯有转变人才培养的思路,改变选用人才的方法,完善任用人才的机制,才能真正发挥人才的价值,为企业经济发展注入无限活力。

转思路,广开渠道育人才。人才是企业发展的非常重要的战略性资源。当今社会,重学历、轻能力依然在许多地方“大行其道”,学历就等于能力吗?这也暴露了人才培育中所存在的偏见,也制约了有真本事、真能力的人展现自我价值,无法做到人尽其才、才尽其用。同样,人才只有在实践中才能得到甄别,才能得到锻炼,得到提高、加速成长;只有在实践中,才能发现自身的问题、不足与“短板”,取得经验、汲取教训、扬长避短;只有在实践中,才能破解难题、独辟蹊径、探索新知、创新发展。为此,一方面,企业应为了长远发展

就必须搭建好舞台,广开渠道,储备企业各类人才库,例如高技能人才、复合型人才等的储备培训工作,设立人才培训和培养计划,结合企业所在行业和实际情况,通过多种形式和不同层次的学习和培训,加快培养大批具有较高知识水平、有精湛技艺、能独立解决技术难题的高技能人才以及造就一批素质高、能力强、业务精的复合型人才,并通过企业或合作科研项目带动、基地依托和重大专项等实践工作,不断促使人才的培育与成长,使之成为企业增强竞争实力、谋求长远发展的核心骨干力量。另一反面,采取“送出去、请进来”的办法,不断加大对外技能人才培养力度,多给他们锻炼、考验、成长的机会,通过与各大高等院校、技师学院合作实行“订单”式培养,优化新型培训模式,从而有效提高人才培训的针对性,真正做到量才所用,倾力打造企业技能人才“高地”,不断为企业发展培育各类所需人才。

压担子,不拘一格选人才。许多企业在选用人才时,注重了设好“台阶”铺好“路子”,却忽略了把他放在艰苦的岗位上去磨练,且存在重资历、轻实干等误区,甚至存在潜规则乱象。同时精准选才,关键也要有识人的慧眼,古人云:“三人同行,

必有一智;三步之内,必有芳草。”要在服务发展中识才,要在创新实践中识才,要在公平竞争中识才,要在言谈举止中识才,要在细节细微处识才。为此,我们应该矫正识才和选拔人才的方式方法,对意向人才敢于给任务、压担子,有意识地将人才放到基层、基础岗位中去磨练,从艰苦工作中发现人才,在基层岗位中选拔人才。当代大学生要勇于到基层一线和艰苦地方去,把人生的路一步步走稳走实,善于在平凡的岗位上创造不平凡的业绩。同时,要建立健全选拔人才的评价标准,避免注重形式、资历而忽略了实际的才能,我们既重资历,更重实力;既重学历,更重能力;既重职称,更重水平,用制度和监管扫除潜规则,不因相关人才有点权力就全盘否定,通过正确引导以及给予充分的空间和包容实现人尽其才。

重激励,释放活力用人才。很多单位、企业、领导感慨留不住人才,却往往忽视了对人才的尊重和基本保障,没有从根本上解决问题,使企业留不住人才,也造成了企业的人才损失。一方面,要完善任用人才的生活保障制度,从住房、薪资、医疗保障等方面给予更多优惠政策,对于特殊人才还可以安排其直系亲属的工作,扫除后顾之忧。另一方面,尝试创新激励机制,

通过技术入股,知识入股,畅通晋升渠道等方式调动人才的工作积极性和创造性,充分发挥关键个体对于工作、发展的重要带动作用,促进企业高质量发展。最后通过“绩效考核、培训、岗位轮换、职业生涯规划、制造危机感”五个方面来盘活人才,让人才最大限度的发挥自己的能力和,为企业做出自己最大的贡献。

“天高凭鸟飞,海阔任鱼跃”。你有多大能耐,就给你多大的空间。“良禽择木而栖”,才干的施展需要良好的环境,同时要创新机制体制,营造尊重人才、见贤思齐的企业文化环境,鼓励创新、容许失误的工作环境,待遇优厚、安心无忧的生活环境,公开平等、竞争择优的制度环境,为人才搭建好干事创业的良好平台,促使优秀人才健康成长。

国家要想发展就要学会选才、育才、用才三箭齐发,方能造就一支忠诚干净担当的高素质干部队伍。对企业而言亦是,只有转变意识才能科学的培育人才,压担子才能精准的选拔人才,重激励才能激发人才的创造力。只要正确的育才、选才、用才观充盈整个企业空间,为人才搭建最好的时代舞台,我们就一定能引导人才汇集成为奔流的江海,以聚天下英才而用之创造美好的未来。

做好国有企业党建和思想政治工作的结合文章

滕州市金达煤炭有限责任公司 马汝魁

随着国有企业改革的深入推进,党的建设在企业中的引领作用和核心作用日益突出,思想政治工作也将面临新的要求。新形势下,国有企业只有将党建与思想政治工作有机结合起来,才能真正实现全面高质量发展。

克服现实困难,巩固思想政治工作影响力

就目前来说,煤矿企业的生产经营压力仍然十分巨大,企业党建在实际工作中也面临诸多困难和问题:一是工学矛盾突出。生产型企业党员干部在安全生产中倾注了大量精力,相比之下,在政治思想学习的时间被迫压缩,党员分散在各班,企业24小时不间断生产,支部集体学习较为困难。二是重经济轻思想还一定程度存在。在经济效益好的时期,思想政治工作也容易搞好,一旦面临经营压力甚至生存压力的情况下,大家更为关注的肯定还是效益,生产经营是“硬任

务”,思想政治易成为“软指标”。针对上述问题,要深入研究新时代国有企业宣传思想工作政策,坚持问题导向,将思想政治工作扩展到工作生活各个方面,扩大影响力。

聚焦规范提升,增强思想政治工作创新力

完善责任体系,打造创新主力军。按照党组织履行主体责任,党组织书记履行第一责任、其他党员干部履行“一岗双责”的原则,分层分类明确党建责任,形成党委统一领导、党政齐抓共管,一级抓一级、层层抓落实的党建工作格局。让党员干部正确认识自己的地位、作用和职责,珍惜岗位,积极工作,真正做出与岗位相应的业绩。抓好党建和思想政治工作,主要职责是抓班子、带队伍、保稳定、促发展。在确保安全、服务职工、凝聚人心、促进和谐上投入主要精力,只有这样才能真正发挥好作用。

加强业务培训,建立创新标准化。思想政治工作人员和党员知识结构和文化水平参差不齐,人员整体素质就需亟待提升。要对接党组织标准化建设,严格把关选派人员,对接企业生产经营实际,开展多种形式的教育活动,充分发挥党组织的核心地位以及党员干部的模范带头作用,不断提升党员的综合素质和业务水平,使党建工作在标准中提升,在创新中发展。

形成长效机制,提升思想政治工作促进力

在夯实基层组织方面完善机制,促进发展。一方面要积极构建党建工作体系,建立统一的党建工作规范化流程,把企业各支部在党建工作中取得的好经验、好做法传递出来,实现互动,共同提高。另一方面,要增强队伍活力,要通过多种载体,为党员群众施展才华、发挥先锋模范作用搭建平台,使党员群众的学习能力不断提升,技能素质不断

提高,先锋模范作用得到充分发挥。

在强化典型带动方面完善机制,促进发展。国有企业日常生产经营工作中不乏先进典型人物,要深入挖掘他们的事迹和精神,用普通人讲平凡事、职工身边榜样评选、先进典型现身说法等形式,用职工身边鲜活事迹感染、教育、带动职工,实现良好的宣传教育效果。同时,支部党建工作要积极主动引导,大力弘扬正能量,促使党组织的创造力、凝聚力、战斗力不断增强。

在巩固制度保障方面完善机制,促进发展。思想政治工作要创新,必须以制度为保证,要努力创新工作机制,防止和克服工作的随意性和盲目性,促进党建和思想政治工作的制度化、程序化、规范化。要完善岗位职责,严明岗位纪律,形成一套职责明确、程序严谨、落实有力、运转灵活的工作机制,为企业高质量发展提供坚强思想保证。