

企业思想政治工作薄弱的社会学思考

周 治 斌

企业思想政治工作的好坏和企业政工队伍的强弱，直接关系到企业的“两个文明”建设和企业的社会主义方向。本文试图对如何加强企业思想政治工作和企业政工队伍建设作些粗浅的分析与思考。

一、企业思想政治工作的现状与问题

随着社会的变革，企业的改革逐步深入，企业的生产经营有了很大发展，经济效益有了明显提高。但是，党组织在企业中的地位、作用的降低和企业思想政治工作的淡化，不能不引起我们的高度重视。

首先，企业党组织的正副书记在企业中的角色模式发生了变化。一是由企业的主体角色转为配合角色。过去，企业的党组织是企业的领导核心，党组织的正副书记是企业中的党代表，处于企业的核心地位，具有很高的权威性和号召性。实行厂长、经理负责制后，厂长、经理是企业的法人代表，处于企业的中心地位，而书记由过去的主角位置转为配角位置。二是由企业的决策角色转为执行角色。过去凡属企业的重大问题，都是由党委、支部集体讨论，由书记集中大家的正确意见后拍板定案，书记是企业的主要决策者。现在厂长、经理对企业全面负责，重大问题往往由厂长一人说了算，书记不参与。有些企业的生产报表也不报送书记。就连企业党组织对企业思想政治工作的核心领导也降低到了“协助厂长”做的地位。更有甚者，有些企业书记的工作也是由厂长、经理指派，书记只能按厂长、经理的意图执行照办。三是由单一角色转为复式角色。过去企业党组织的正副书记，一般都是专职的、单一的，而现在企业的党组织书记不是厂长、经理兼任，就是副厂长、副经理兼任。企业党组织的正副书记逐步趋向兼职化、副职化、多职化。书记一人同时要担任多种角色。如杭州市某区经委系统20家企业17个企业党支部，其中兼职书记或副书记11名，占65%。该区商业系统6个基层企业党支部，书记或副书记全部是兼职。他们兼职后，大部分精力被牵制在行政事务上，影响了正常的党务工作和政治工作。有的书记连上级召开的党务工作会议也无法参加，只好派一般党员代替。四是由抓企业的大事转为抓小事。过去有关企业的生产、经营，干部的提升、配备以及职工的调动、奖惩等重大问题，党组织的书记都要亲自过问、表态。现在一般都是厂长、经理主管、决定。

其次，企业政工机构（政工科室）的职能发生了变化。近年来，由于“大气候”的影响，一些企业党组织的办事机构和政工机构不仅精简了、合并了、撤掉了，而且幸存的这些机构的职能也发生了很大变化。由过去以抓党务工作和思想政治工作为主，变为以抓行政事务性的工作为主。有的负责职工的文化教育，有的主管企业产品推销广告宣传，还有的分管企业的收发收发等事务性工作。

再次，企业政工队伍的阵容发生了变化。企业政工机构精简后，企业政工队伍明显存在

着人员少、兼职多，水平不适应，思想不稳定的现象。在原来从事思想政治工作的人员中，能力强的被行政部门选走了；有能力、有门路的调走了；经验多、年纪大的退休了。剩下有相当一部分是行政部门不想要，自己走不了，退不了的。

最近，通过对杭州市某区企业政工干部队伍情况的调查来看，主要存在四个方面的问题：(1)人手少，力量弱。该区有大小企业725家，职工群众16934人，而政工干部只有92人，仅占职工总数的0.54%，力量显然不足。而且年龄普遍偏大，平均年龄49.5岁。另外，还有一些政工人员是企业从地方聘请的退休干部或退休教师。虽然这些同志都有一定的工作热情和积极性，但是毕竟年纪大，身体弱，力不从心。(2)专职少，兼职多。据对该区经委、商业两个系统和全区六个街道企业74名政工干部兼、专职情况调查，专职政工干部21人，占28.4%，而兼职的政工干部53人，占71.6%。其中，街道企业24名政工干部，专职的10名，占41.7%，兼职的14名，占58.3%；商业系统30名政工干部，兼职的19名，占63.3%，而专职的11名，仅占36.7%；经委系统20名政工干部，全部兼职。有的政工干部兼经理、厨师、营业员，有的兼管工会、统战、组织、人事，以及计划生育、文字秘书、劳动工资等。他们身兼多职，精力分散，无法顾及思想政治工作。(3)素质低，不适应。主要表现在两个方面：一是文化素质差。据对该区92名企业政工干部文化程度情况调查，大专4名，占4.3%，高中(含中专)24名，占26.1%，初中58名，占63%，小学6名，占6.6%。从中可以看出，初中和小学文化程度的政工干部占整个政工干部的三分之二还多。二是业务素质低。有的政工干部知识老化，观念更新慢；有的“半路出家”，对政工业务不熟悉，缺乏政治工作经验。该区某系统30名政工干部，从事政治工作五年以上的只有4人，仅占13.5%，其他一般都在两年左右。(4)思想不稳定。在调查的政工干部中，没有一个说自己愿意干思想政治工作的。不少企业出现了政工干部“在职的不愿干，年轻的不想干，中年的急着转(想办法跳槽、改行)，年老的等退休”的状况。

综上所述，当前企业思想政治工作软弱涣散现象十分突出，加强企业党组织建设和企业政工干部队伍建设急待解决。

二、企业思想政治工作薄弱的原因

从社会学的角度分析，笔者认为主要有以下三个方面：

第一，社会原因。党的十一届三中全会以来，经过拨乱反正，纠正了“以阶级斗争为纲”的指导思想和一些错误做法，逐步把思想政治工作转上了为改革开放和现代化建设服务的正确轨道。党中央明确提出了“两个文明”建设一起抓的战略方针，邓小平、陈云等同志对思想政治工作、精神文明建设发表了许多重要讲话。就企业来说，中央先后发出了《国营企业职工思想政治工作纲要(试行)》和《关于加强和改进企业思想政治工作的通知》，都起了积极的作用。但是，不能不看到，相当一段时间以来，对于改革开放条件下思想政治工作的地位、作用，对于思想政治工作的现状和主要问题的估量、判断，在党内的认识并不一致。尤其是近几年来，赵紫阳对坚持四项基本原则，反对资产阶级自由化抱着消极的态度，淡化了党的观念，淡化了思想政治工作。中央“两手抓”的方针没有很好地贯彻、落实，“一手硬，一手软”，精神文明建设存在滑坡现象；邓小平同志多次提出的坚持四项基本原则、反对资产阶级自由化的指示，在实际执行中缺乏坚定性和一贯性；严重忽视思想政治工作，单纯靠金钱、靠个人物质利益的刺激作用而轻视精神力量的现象有所滋长；甚至认为，随着商

品经济的发展，思想政治工作已经过时，可有可无，不管用了。社会上出现了讲“五多五少”的倾向，即讲实惠享受多了，讲理想信仰少了；讲钞票挂帅多了，讲无私奉献少了；讲自我价值多了，讲集体观念少了；讲能挣会花多了，讲艰苦奋斗少了；讲智育分数多了，讲思想品德少了。在这样一种社会大环境、大气候的影响下，随之产生和带来了不少负效应。一些企业重物质文明建设，忽视精神文明建设，注重物质产品的生产，忽视人的素质的提高和民族精神的再造。在一些单位，经济是发展了，生活也改善了，但是人们的精神境界，思想道德素质都未能相应提高。对党对社会主义的政治信念和法制、纪律观念趋于淡漠，民族自尊心、自信心也有所减弱。近年来，企业经济生活中积累的诸多矛盾及思想政治工作的弱化，党的建设的放松，社会风气的“滑坡”，人际关系的扭曲，职工心态的失衡等等，无不与忽视政治工作和精神文明建设失误的“大气候”相联系。

第二，组织原因。企业的政工组织是开展企业思想政治工作的前提和保证。近几年，赵紫阳对思想政治工作借口“加强”，提出“改造”，还强调形成所谓思想政治工作的“新格局”，导致不少企业党组织的职能部门精简了，思想政治工作的机构撤了，队伍散了，阵地丢了，制度也没有了。杭州市某区某局原来所属的7个企业党支部，撤掉合并成了一个联合党支部。该区725家企业，有80%以上一无政工机构，二无政工队伍，企业的思想政治工作基本上处于无人问、无人管的停滞状态。产生这些问题的原因完全是企业政工机构不完善、不配套所致。

第三，个人原因。由于社会上出现的重经济、轻政治思潮的影响，以及衡量一个企业的好坏，往往只是以单纯的看经济效益的高低和发给职工奖金多少为标准的倾向，忽视了企业的社会效益与职工素质的提高。有的企业出现了一种只抓经济、不问思想，只讲经济手段，不讲思想工作的现象。这不仅给从事思想政治工作人员的心理造成了巨大压力，而且导致了人们价值观念的变化，由一切向前看变为一切向“钱”看，由过去讲奉献、讲精神变为讲物质、讲金钱。人们过分地迷信金钱的威力和物质的诱惑。“给多少钱，干多少活”，“钱多多干，钱少少干，没钱不干”已成为一些职工的口头禅。

首先从企业的一些政工干部来看，本身的共产主义理想树得不牢，对共产主义事业的信念感到困惑，对做好企业的思想政治工作信心不足。有的感到“现在从上到下强调经济效益，政治工作地位下降，政工干部社会威望降低”，不安心政治工作；有的感到“现在政治工作难做，政工干部难当”，有畏难情绪；有的认为搞政治工作“一无权，二无钱，三无物”，“说话没人听，出力不落好”，“干政工吃亏不吃香”；甚至出现了不少政工干部要求改行的情况。还有一些政工干部不是与厂长、经理比对企业贡献的大小，工作干的多少，而是比权力的大小，比拿奖金的多少，如此种种归结到一点，是这些同志自我的价值标准发生了倾斜。这样的政工干部，怎么能热爱政治工作，钻研政工业务，做好思想政治工作呢？

再从政治工作的对象——企业职工来看，更是存在着“有奶便是娘”，“以钱论英雄”的现象，以能否给我实惠、给我钞票来看待和衡量企业的组织和领导。现在职工群众中流行这样几句话：“跟着厂长有奖励（可以拿奖金），跟着工会有福利，跟着书记有鼓励（空的精神鼓励）。”“跟着书记跑断腿，不如给厂长倒杯水”。他们认为企业的党组织“没油水”，“不管用”，要解决问题还是找厂长、经理。某个企业，政工干部下去宣讲法律知识，有些职工直言不讳地讲：“我们只知道干活赚钞票，不管什么法不法！”

三、企业思想政治工作薄弱的危害

企业思想政治工作的薄弱给企业造成了很大的危害，主要表现在以下两个方面：

(一) 企业的方向偏离。

近几年，由于淡化了党的领导，淡化了思想政治工作，降低了党组织在企业中的地位和作用，削弱了企业的思想政治工作，企业党组织的保证监督作用和职工群众的民主监督作用不能很好地得到发挥，致使一些单位出现了与社会主义企业相违背的越轨行为：

一是分配不公。企业实行承包租赁后，厂长、经理适当地多拿些奖金或补贴，无可非议。但是，由于企业的承包、租赁的政策和制度不太完善，有些地方不太合理，厂长、经理与其他干部、职工的待遇悬殊太大，相差太多。有的厂长、经理一年可拿到奖金、补贴上万元，甚至几万元，而其他干部和职工只能得到几百元或者千余元。据杭州市区某工厂1988年10月各类人员收入情况调查就充分说明了这个问题。

杭州市×区×工厂1988年各类人员收入情况调查表(单位：元)

人员类别	厂长	书记	科室干部	工人
全年工资	1248	1164	996	870
全年奖金	1230	1230	1148.4	820.2
年终奖金	12066.6	560	210	150
合计收入	14544.6	2854	2354.4	1840.2
厂长与其他人员收入比(倍)		6	6.2	8

从表中可以看出，厂长一年的总收入是工人总收入的8倍，是科室干部的6.2倍，是书记的6倍。其中，厂长的年终奖金是书记年终奖金的21.5倍，是科室干部的57.5倍，是工人的80.4倍。分配不公的问题，不仅造成了党政干部之间的矛盾，而且使厂长与工人之间的关系变得异常紧张，由过去的“鱼水关系”，变成了现在的“油水关系”。职工不满地称现在的厂长、经理是社会主义企业的“老板”。

二是短期行为。①急功近利。有的厂长说：“我不想长远规划，就打我承包三年的谱”，“我费力铺路，让别人走，这傻事谁干！”②竭泽而渔。有些企业不能正确处理国家、集体、个人三者之间的利益关系，不能把眼前利益和长远利益结合起来，只顾当月、当年多分多得，搞短期行为，而不搞积累，不搞扩大再生产，吃光、分光、花光的现象比较严重。有些企业领导拼设备，拼能源，拼有限资金。为了拢住工人，将企业周转资金作为福利分给职工。某个企业，为了多拿奖金，弄虚作假，多报冒领，仅去年上半年就吃企业空额奖金达5000余元。群众称一些企业的短期行为是“富了和尚苦了庙”。

三是非法经营。企业中偷税漏税，弄虚作假，以次充好，产品质量低劣，超越经营范围，违反经营政策等只顾经济效益，不顾社会效益的现象屡见不鲜。据杭州市某区财税局和工商局提供资料证实，1988年，全区仅违反税收、财务政策的企业263家，占企业总数的36.3%，违纪金额达348.7万元；违反经营政策等案件2502件，比上年1271件增加96.86%。

四是不正之风滋长。近年来，企业内部的不正之风漫延滋长。企业与企业之间不是讲友谊，讲支援，讲协作，而是用金钱铺路，靠请客送礼，行贿受贿打通关节，洽谈业务。否

则,就“关、卡、压”,搞得一些企业无法生存。某厂长深有感受地说,现在办企业是“大吃大喝做大生意,小吃小喝做小生意,不吃不喝没有生意”。

以上事实充分证明:社会主义的企业,如果离开了党的领导,离开了思想政治工作,就不可能坚定正确的政治方向,就会偏离社会主义的轨道。

(二)企业的功能萎缩。企业的功能与任务不单是提高企业的经济效益,促进生产力的发展,而且担负着按照党的基本路线的要求,从实际出发,培养与社会主义现代化生产相适应的“四有”职工队伍,调动广大职工从事建设和改革的积极性、创造性的重任。要完成以上任务,光靠经济的,行政的,纪律的手段是不行的,还必须通过思想政治工作和各种政治教育来实现。这几年,企业的后一个功能没有充分发挥,甚至萎缩、放松和忽视了教育这一根本的手段。有些企业虽然经济效益提高了,但是,职工的素质却降低了。一些职工企业的主人翁精神没有了,民主管理意识冷淡了,法纪观念淡薄了,道德水准下降了,人际关系也随着紧张疏远了。从纵向上看,有些企业的管理不注意研究职工的心理,不关心职工的疾苦,不做深入细致的思想工作,单纯靠行政命令和扣奖金、扣工资以及开除等方法惩罚职工,导致了领导与职工之间关系紧张,甚至矛盾激化。从横向上看,企业内部车间之间,班组之间,职工相互之间关系疏远了。一些职工相互攀比,相互妒嫉,互不服气。如此等等,无不与企业思想政治工作的淡化有关。

四、解决企业思想政治工作薄弱的对策

怎样加强企业政工队伍的建设,扭转企业思想政治工作的被动局面呢?笔者认为,当前必须抓好以下几个方面的工作:

1. 建立健全企业的政工组织。

一是要健全企业基层党组织。企业党组织是企业的政治领导核心,抓好企业的思想政治工作是党组织的中心任务和首要职责。党组织的书记要集中精力抓思想政治工作。

二是充实稳定政工队伍。要有计划地选调一批政治素质好,各方面比较优秀的同志充实政工队伍。各企业要按1%的比例配齐政工干部。今后,在选配企业党组织正副书记和政工干部时,应多配专职的,少配或不配兼职的,以便集中精力抓好政治工作。对现有的政工干部在力求稳定的前提下,逐步进行调整加强,使企业始终保持一支稳定精干的政工队伍。同时,要有一个政策配套的有利于队伍稳定与提高的,统一的企业思想政治工作队伍的要求。

三是要建立企业内部思想政治工作网络。要发挥工会、共青团、职代会等群团组织的整合作用,共同做好企业的思想政治工作。同时,还应建立一支以党团员、班组长为主体的思想政治工作骨干队伍,使企业上下左右形成思想政治工作网络。

2. 提高企业政工干部的素质。首先是在选配政工干部时,要严格把关。其次要加强政工干部的专业培训,每年对在职工政工干部至少要普遍轮训一次;要有计划地选送一批德才兼备、年轻有为的现职政工干部到院校学习深造;同时要通过理论讲座,经验交流和专题研讨,参观见习等各种形式,争取在短期内使企业政工干部掌握一套过硬的工作本领。再次,要重视企业政工干部角色典型的发现、培养和宣传工作。通过角色典型促进中间,鼓励先进,鞭策后进,使企业政工干部学有榜样,赶有目标,先进更先进,后进赶先进;还要组织角色典型巡回介绍,并在企业政工干部中开展学先进,当典型活动,以此促进他们政治素质和业务素质的提高。

3. 保障和维护企业政工干部的正当权益。要满腔热情地关心企业政工干部的思想、工作和生活,主动帮助他们解决实际困难;要逐步改善和提高政工干部的待遇。企业政工干部应与其他各类干部的待遇一视同仁,调动他们的学习和工作热情。

4. 大力宣传政工干部在企业中的地位和作用。思想政治工作是一项社会系统工程。“大环境”好,“小气候”就容易搞好;“大环境”不好,必然会对“小气候”产生冲击。因此,要通过报刊、电视、广播等舆论工具,批判所谓“能人治厂”,“精英治厂”等错误观念,宣传党组织和政工干部在企业两个文明建设中的地位和作用,表彰宣扬企业政工干部中的先进典型和先进事迹,增强政工干部的光荣感和责任感,努力造成有利于企业党组织和政工干部充分发挥职能作用的良好社会大环境。

5. 企业政工干部本身要增强角色意识。人们对理想角色的期待总是随着客观条件的迁移而改变的。在新的历史条件下,组织和群体对政工干部的角色期望也就有着更高的要求。政工干部要严格要求自己,增强角色意识,通过努力,尽量缩短实际角色与理想角色的距离。

一是必须具备健康的思想和道德修养。新时期政工干部的角色有着自己一套特殊的权利和义务 and 道德规范体系。首先,企业政工干部必须热爱本职工作,增强自身的事业心,责任感。同时,还必须具备高尚的道德情操。教育者的素质构成,必须把“德”放在首位。企业的政工干部必须坚定正确的政治方向,讲党性,讲原则,顾大局,守纪律,忠诚老实,清政廉洁,吃苦耐劳,胸怀坦荡,思想敏锐,时时处处身先垂范,为人师表,以自己的实际行动在广大职工群众中树立起政工干部的形象和楷模。

二是必须具备较强的工作能力。政工干部能力的完善同人们心目中的理想角色越接近,其号召力就越强,由此而产生的群体凝聚力和向心力也就越大。首先,政工干部要努力提高知识水平,改善知识结构。在掌握马克思主义的基本原理和熟悉、精通政工业务的基础上,还应具备和懂得一些社会学、心理学、人才学、历史学、美学和科学管理学等知识,以适应改革开放新时期企业思想政治工作多方面需求。其次,要具备调查研究能力。调查研究是每一个政工干部的最起码的基本功之一。只有通过深入细致的调查研究和分析,才能弄清职工的思想信息和变化规律,从而减少政治工作的盲目性,增强思想政治工作的时代性,针对性,预见性,获得事半功倍的效果。此外,政工干部还应具备人际吸引力,除知识吸引和仪表吸引外,接近吸引也非常重要,它是直接沟通思想感情的桥梁。政工干部应尽可能地接近教育对象,同他们谈心,融洽思想感情,这样才能有效突破讲大道理所带来的某种抗药性。同时,讲课艺术的吸引是使他人信服的重要因素。政工干部要善于把各方面的艺术表现力运用到政治教育中去,紧紧抓住教育对象的心理,使他们乐于听讲,从而增强政治工作的向心力。

三是要把尊重人、理解人、关心人、教育人、改造人,作为政工干部开展思想政治工作必须遵循的一个基本指导原则。思想政治工作是做人的工作,企业的政工干部要以诚待人,以理服人,以情感人。要真心实意地爱护职工,关心职工,尽力为职工排忧解难。政工干部要通过思想政治工作,在企业内部领导与领导之间,干部与群众之间,职工与职工之间,架起友谊的桥梁。努力造成一种企业内部人际关系团结和谐的气氛与良好的工作、生活环境,从而恢复和树立思想政治工作在人民群众心目中的崇高地位,使政工干部真正成为大家信赖的“职工灵魂工程师”,增强广大职工对政工干部的信任度。

作者工作单位:中共杭州市下城区委政策研究室
责任编辑:陈庆利