



太钢政工

总第 169 期

2016 2

太钢职工思想政治工作研究会主办



治理“管理人员不作为”问题研究

新常态下创新培训方式提升党员整体素质的路径探析

应用人文关怀与心理疏导 做好残疾职工思想政治工作

公司动态



6月16日，省委副书记楼阳生带领省直有关部门负责同志深入帮扶联系企业太钢进行调研。
（白治斌 摄）



6月23日，公司董事长、党委书记李晓波在花园会议中心会见了徐工集团董事长、党委书记王民一行，双方就加快产品和业务转型，深化战略合作、实现互利共赢进行了深入交流。
（王旭宏 摄）



4月22日，公司召开庆祝“五一”暨劳模先进表彰大会，隆重表彰为公司改革发展做出突出贡献的先进集体和先进个人。
（白治斌 摄）



4月29日，公司召开纪念建团九十四周年暨“五四”运动九十七周年表彰大会。
（刘君 摄）



5月20日，公司召开2016年科技质量工作会议，对2015年度优秀科技成果、科技质量工作先进集体和先进个人进行表彰，总结科技质量工作，对下一步科技质量工作进行部署。
（白治斌 摄）



为全面推进EAP（员工心理援助计划）工作，更好地为职工提供心理健康服务，日前，公司召开EAP工作研讨会，就体系模式、队伍建设、运作方法和手段等进行了深入研讨，并就推进各项工作作了安排部署。
（王旭宏 摄）

确保“两学一做”学习教育 落到实处见实效

开展“两学一做”学习教育,是推动全面从严治党向基层延伸,推动党内教育从“关键少数”向广大党员拓展、从集中性教育向经常性教育延伸的重大举措。公司各级党组织要坚决把思想和行动统一到中央的决策部署上来,按照省委和省国资委党委的要求,从严从实开展好“两学一做”学习教育,为公司打赢生存保卫战、构建新常态下的竞争力做出新贡献。

要坚持“学为基础”,“做为关键”。公司全体党员特别是党员领导干部要通读党章党规和习近平总书记系列重要讲话原文,领悟精神,主动向党中央看齐、向党的理论路线方针政策看齐,确保“学”得深入。要把“做合格共产党员”作为学习教育的落脚点,对党忠诚、时刻看齐,严明纪律、清正廉洁,修身立德、树好形象,干事创业、争作贡献,确保“做”得扎实。

要坚持问题导向,确保问题解决。在学习教育中,广大党员特别是党员领导干部要结合巡视整改工作,结合“危机、信心、行动”大讨论和“弘扬工匠精神,争当能工巧匠”主题讨论活动,结合自身实际找问题,做到精准对焦,有的放矢;要带着具体问题学,聚焦突出问题改,通过解决一个个具体问题,做好一件件具体事情,不断实现自我完善、自我提高,切实把在学习教育中激发出的工作热情和进取精神转化为做好各项工作的强大动力,在推进生产经营工作中深化学习教育,借助学习教育之力破解生产经营难题,用企业的改革发展成果来检验学习教育的成效。

要坚持挺纪在前,坚持“抓在日常”。要进一步严明党的各项纪律和规矩特别是政治纪律和政治规矩,严格把握好“道德高线、纪律红线、法律底线”这“三条线”,持续改进作风,大力践行工匠精神,做到马上就办、真抓实干。要坚持抓在日常,确保融入经常。以党支部为基本单位,以“三会一课”等组织生活为基本形式,以落实党员教育管理制度为基本依托,健全完善党员日常教育管理措施,防止学习教育形式化、空泛化、走过场,防止学习教育与生产经营“两张皮”,真正把思想政治建设抓在日常、严在经常。

当前,钢铁行业形势虽暂时有所回暖,但困难并没有过去,随时有加重的可能。我们要以强烈的责任意识、饱满的精神状态投入到“两学一做”学习教育中来,确保学习教育落到实处见实效,为推动公司持续健康发展、实现百年太钢梦贡献更大力量!



2016年第2期 总第169期

主办单位

太钢职工思想政治工作
研究会

编辑出版

太钢政工编辑部

编辑室电话

0351-3017679

电子邮箱

Chaicui@tisco.com.cn

太钢 OA

宣传部-宣传教育统战室-柴 萃

邮政编码

030003

地 址

太钢管理总部东四排一楼

印 刷

钢新印刷厂

山西省内部资料准印证第 K090 号

目 录

季刊

卷首语

确保“两学一做”学习教育落到实处见实效 (1)

特 稿

在庆祝“五一”暨劳模先进表彰大会上的讲话

李晓波 (4)

在庆祝“五一”暨劳模先进表彰大会上的讲话

高祥明 (6)

在太钢“两学一做”学习教育动员会上的讲话

李晓波 (8)

践行“五大发展”理念 加快生态文明建设

——写在 2016 年“世界环境日” 李晓波(11)

工作指导

2016 年各单位思想政治工作课题立项情况 (12)

党的建设

浅谈加强基层党组织战斗力的建设 李 雯(14)

围绕中心 服务大局 抓好离退休职工党建工作

凌 莉(17)

党风廉政建设

从严从实履责 争做敢于担当的纪检监察干部

王 俊(20)

治理“管理人员不作为”问题研究 李晓静(23)

反对“不作为”和“乱作为” 努力建设高效文化的实践和探索

苏 斌(26)

| 思想政治工作

借鉴传统文化精髓 创新企业思想政治工作 张芝莲(30)

做好新入职大学生思想政治工作的探索与实践

..... 薄艳平(33)

应用人文关怀与心理疏导 做好残疾职工思想政治工作

..... 贾振华(35)

敬业度评估与思想政治工作的关系 郭林雨(37)

| 企业文化建设

坚持“五轮驱动”建设“和谐峨矿” 潘文军(39)

东山矿培育认真文化的实践和探索 高爱忠(42)

| 探索与研究

跨部门沟通与协作的探索和实践 孙俊如(45)

强新形势下青年职工队伍建设的探索与实践 卢海宁(47)

关于运用党的新闻舆论工作座谈会精神指导医院宣传工作的几点

思考 裴 颂(49)

新常态下创新培训方式提升党员整体素质的路径探析

..... 吕 茹(52)

| 工作集锦

近年来新入职大学生思想动态分析与对策 胡大伟(55)

听党话 跟党走 助力共青团干部健康成长 宋儒胜(57)

| 政工新视点

唤醒共产党员的先锋意识 (22)

再谈“看齐”与看齐意识 (59)

| 企业文化故事会

一张安全检查表 李 萍(29)

营销状元的“心经” 白燕妮(41)

永不言弃 刘丽娟(44)

编辑委员会

名誉主任：李晓波

主任：王新平

王发生

副主任：苏福斗

委员：

张小虎 柴 萃

李先明 滑 丽

李奇奇

封面人物

张宝连，女，共产党员，工程师，不锈热轧厂生产技术科技术员。她从事技术质量工作28年来，始终以对待技术质量工作严谨的态度、对待艰巨重任务时的责任担当，以及日常工作中勤勉踏实、敬业奉献的工作作风，坚守着“用户的需求大于天”的承诺；以“落细落小、注重细节”的党性品质，发扬“钢铁工匠”的精神，树立起一名共产党员的良好风范。先后荣获“2015年度感动太钢人物”、“优秀共产党员”、“优秀共产党员标兵”等称号。

在庆祝“五一”暨劳模先进表彰大会上的讲话

(2016年4月22日)

李 晓 波

同志们：

在“五一”国际劳动节来临之际，我们在这里隆重集会，庆祝全世界工人阶级和劳动群众的光辉节日。同时，召开劳模先进表彰大会，表彰公司各条战线涌现出的先进集体和优秀个人。首先，我代表公司党委，向一年来辛勤工作的全体干部职工致以节日的问候，向广大劳动模范和先进工作者表示崇高的敬意！

今天，省、市总工会的领导同志也在百忙之中亲临大会，指导工作，让我们深受鼓舞。刚才，高祥明总经理结合学习劳模先进，从增强信心、积极作为方面提了几点要求，我完全赞同。希望大家按照高祥明总经理的要求，认真抓好工作落实。下面，我围绕弘扬工匠精神、加快公司改革发展步伐，讲几点意见。

一、保持战略定力，用工匠精神铸就太钢品质

工匠精神，一般是指注重细节、精雕细琢、精益求精，以品质和品牌赢得行业领先和消费者信赖的精神。李克强总理在今年的政府工作报告中指出，要提升消费品品质，鼓励企业开展个性化定制、柔性化生产，培育精益求精的工匠精神，增品种、提品质、创品牌。近日，李克强总理在对第二届中国质量奖的批示中，再次强调要弘扬工匠精神，勇攀质量高峰，让追求卓越、崇尚质量成为全社会、全民族的价值导向和时代精神。

“工匠精神”，从首次写入政府工作报告，到迅速提升至价值导向和时代精神的高度，其指导和象征意义极为强烈。从国家层面讲，弘扬工匠精神是走向“制造强国”“质量强国”的必然要求，是加快结构调整、产业升级的迫切需要，也是推动供给侧改革扩大国内需求的有效途径。从企业的角度来看，作为一家长期专注于不锈钢生产的特殊钢企业，我们太钢具有践行工匠精

神的深厚文化底蕴，追求卓越、精益求精等理念在我们太钢是深入人心的。公司取得今天的成就，源自于对品种质量的战略坚守和不懈追求，公司积淀的竞争优势中最核心的部分就是品种、品质、品牌，以及创造这些优质产品的广大职工。

在当前钢铁产能严重过剩、淘汰性竞争不断加剧的形势下，我们必须大力弘扬精益求精的“工匠精神”，在“做精”和“精做”上下功夫，巩固和发掘公司的品种质量优势。我们要坚定质量兴企的价值追求不动摇，在增品种、提品质、创品牌上下大力气，将一丝不苟、精益求精的工匠精神融入到生产每一个环节，打造出更多的一流产品，满足需求、引领消费。我们要坚持创新驱动、以新制胜的发展战略不动摇，始终做到人无我有、人有我优、人优我特，推动公司从“红海”走向“蓝海”，抢占市场竞争制高点。我们要贯彻依靠职工的工作方针不动摇，始终将职工群众当做企业发展的根本力量和决定因素，引导广大职工把人生理想融入岗位实践，尽职尽责尽力，做工匠精神的传承者、质量提升的促进者和品种优化的推动者。

二、加强队伍建设，以工匠精神塑造优良作风

“工匠精神”树立起了人们对职业的敬畏、对工作的执着、对产品的负责。对太钢来说，这种“安下心来、专心致志、迷恋至深”的工匠精神，无疑是破解年初公司“两会”指出的干部职工中存在的“四种倾向”的有效方法，是值得公司每一名干部职工认真汲取借鉴的精神食粮。

我们要倡导脚踏实地、真抓实干的工作作风，坚决向投机取巧的行为说“不”。行胜于言，但知易行难。当前正值公司打赢生存保卫战的关键时期，作为岗位职

工,要珍惜工作机会,珍视发展平台,爱岗敬业,克难奋进,按标准办事、按规程操作,干好点滴工作,不要心存侥幸,不要图省事;身为专业技术人员,既要勇于创新,更要敢于坚持,对于工艺规程的变革,要认真研究、慎重对待;身为领导干部要树立干部就是干事的思想,困难再多不畏难、压力再重不低头、挑战再大不服输,敢于担当责任,敢于直面问题,自我加压、顽强拼搏,全速推进工作进展。

我们要倡导精益求精、尽善尽美的工作态度,坚决与“差不多”思想作斗争。一颗螺丝没有拧紧,可能导致整条生产线停摆;一个安全帽没有戴好,可能会造成性命之忧。作为钢铁联合企业,任何环节的“差不多”“马大哈”,都会“差之毫厘谬以千里”。一个环节的问题,就足以使相关工序无数人的辛勤劳动大打折扣,甚至全部归零,非常令人痛惜。在这方面,我们应该多看看德国人是怎么工作的。他们修一个下水井盖都要那么严谨地用钢尺找平,对细节的苛求上真正做到了一丝不苟。我们要彻底改变粗放式管理的行为习惯,全面培育职工尽善尽美的能力,努力把成本降到最低、把品种调到最优、把质量做到最佳、把效率提到最高、把服务做到最好,一点一滴积累我们的实力,为公司赢得主动、赢得优势、赢得未来。

三、培育能工巧匠,让工匠精神激发人才活力

我们从“制造大国”迈向“制造强国”,需要千千万万的“高级蓝领”去支撑。产品质量总是上不去,很多时候不是因为技术和装备不先进,而是职工的技能跟不上。现在钢铁企业包括民营企业的技术装备都很先进,出现了技术装备的高水平同质化竞争,没有哪个企业可以凭借技术装备优势赢得市场。我们弘扬工匠精神,关键要在坚持党管人才的原则下,着力造就一批具有国际视野、敏锐超前战略眼光的复合型管理人才队伍,培养一批学术造诣精深,具有使命意识、市场意识的科技人才队伍,培育一批技艺高超、业务精湛、敬业奉献的高技能人才队伍,充分激发人才活力,把我们的技术装备优势发挥到极致,形成巨大的市场竞争优势。只有这样,才能让我们太钢焕发出勃勃生机,不管在市场竞争中遇到怎样的惊涛骇浪,公司才会永远立于不败之

地。

我们要营造崇尚工匠的良好氛围。工匠精神就是新时代的劳模精神。我们要大力弘扬工匠精神,大力宣传各类人才的先进事迹,形成尊重人才、认同人才、争当人才的主流价值观念。积极发挥能工巧匠的作用,努力为人才干事创业创造有利条件,鼓励和支持搞攻关、钻技术、带徒弟,展现聪明才智、实现人生价值。

我们要搭建选才育人的载体平台。加强针对性、实用性技能培训,构建科学合理的人才培训体系,提供系统、专业、全方位的职业培训。要依托现有平台体系,大力开展劳动竞赛、技能大赛,扎实做好导师带徒和首席师评选工作,为工匠精神的培育创造有利条件。要充分发挥“创新工作室”的平台作用,为培养能工巧匠提供配套支持。

我们要切实保障职工的合法权益。岗位成才的本质含义就是让每一名职工立足岗位、精益求精,成为能工巧匠,让他们的才华得到充分展示,特别要让我们的“高级蓝领”真正受尊重、有获得感。公司各单位要提高“巧匠”“高手”的收入待遇,让高技能人才充分享受自己的劳动成果,逐步形成“凭技能吃饭、看绩效领薪”的分配体系。同时,要切实保障职工的基本权益,创建和谐劳动关系,改善作业环境,全力保障民生、帮难救急,切实为职工排忧解难。

同志们,劳动最光荣,劳动最伟大。让我们直面困难与挑战,在攻坚克难中彰显劳动的力量,同心协力,苦干实干,争创佳绩,推动公司脱困图强、转型升级,共筑百年太钢梦。



在庆祝“五一”暨劳模先进表彰大会上的讲话

(2016年4月22日)

高 祥 明

同志们：

首先，我向受到今天大会表彰的集体和个人表示热烈的祝贺和崇高的敬意！劳动是价值的唯一源泉。在国际劳动节即将到来之际，我们在这里隆重集会，就是要强化劳动光荣、尊重劳动、劳动创造价值的理念，就是要营造崇尚先进、学习先进、赶超先进的浓厚氛围，形成推动公司发展的强大正能量。希望公司上下能够进一步弘扬劳模精神，深化“危机·信心·行动”大讨论活动，立足岗位，比学赶超，奋力作为，把公司的战略部署和年度安排，落实到各条战线、各项工作、各个岗位，形成强大合力，推动公司尽快扭亏为盈，实现百年梦想。

一会儿，公司董事长、党委书记李晓波同志还要作重要讲话，请大家认真传达和贯彻落实。在这里，我讲三点意见。

一、困难面前不气馁，逆境之中有信心

对于钢铁行业，特别是我们内陆钢铁行业面临的困难，大家都有不同程度的了解。今年，公司1月和2月亏损8.9亿元。随着公司上下降本和增效措施的进一步落实，以及市场价格的回升，3月份我们亏损了1800万元，基本扭亏为盈，4月份我们有信心彻底扭亏为盈。但我们要认识到钢铁行业还远远没有走出困难期。“十三五”期间，国家预计淘汰过剩产能1.5亿吨。谁退出，毫无疑问靠市场，市场说了算。在这一轮淘汰性竞争中，肯定地说，狭路相逢勇者胜。只要我们同心戮力，把公司的优势潜力发挥出来，把劣势控制好，就一定能够在竞争中取得胜利。李晓波同志多次强调，全公司要坚定战略自信、文化自信、队伍自信、能力自信。只要我们有足够的自信和正确的行动，就一定能够把理想变成现实。

二、立足岗位学劳模，建功立业比贡献

学劳模学什么？我认为，主要学劳模身上所体现的团结奉献精神、尽责至善精神、马上就办精神。近年来，随着困难的加剧，公司加大从严治企、挖潜增效的力度，职工的工作强度加大了，但有的单位、有的人收入减少了，福利下降了，因而有一些职工有怨言，甚至有消极情绪。对此，我们可以理解，但是绝对不赞成。因为困难当头，如果我们没有自我牺牲、积极奉献的精神，没有不讲价钱、埋头苦干的劲头，就没有企业的未来，也将失去自己事业和经济的依托。非常时期，广大干部职工要进一步增强主人翁意识，作出更大、更多的奉献。

尽责至善是爱岗敬业的集中体现和检验标准。爱岗敬业是我们制定的职工行为规范的重要内容。认真落实行为规范，恪尽职守，追求卓越，业绩突出，就是我们应当尊敬、大力宣扬和积极鼓励的优秀职工。我们今天表彰的劳模先进就是其中最突出的代表，他们是我们学习的榜样，我们应该从他们的事迹中有所感悟，有所启迪。我们要结合岗位实际，自觉学习劳模、赶超劳模，尽责至善地把本职工做到尽善尽美。

生产一线职工应该学习不锈冷轧厂2#RAP线丁班班长邢柱明。邢柱明劳模堪称“大国工匠”，或者说是太钢不锈的“大匠”。邢柱明同志扎根一线，踏踏实实、埋头苦干，带领班组坚持问题导向，弘扬工匠精神，勇攀质量高峰，提出的“一夹二看三调整”操作法，全年班组产品合格率、成材率创同行业最好水平，在平凡的岗位上取得了不平凡的业绩。反观我公司的产品质量问题，部分是由个别岗位职工不精心操作造成的，甚至是由于个别人的破坏行为造成的。我们经过多少道工序，千辛万苦生

产出来的钢材,被不小心磕碰了,被不经意地踩上了脚印,等等。针对这些问题,我们要进一步严格管理,个别人要砸掉我们大家的饭碗,大家要先砸掉他的饭碗。我们要认真践行质量兴企的太钢核心价值观,让追求卓越、崇尚质量成为全体干部职工的价值取向与时代精神。

科技质量工作者应该学习技术中心副主任王育田、冷轧硅钢厂总工程师张文康。王育田同志带领团队刻苦钻研,自主开发了极限厚规格 X80 管线钢、350Km/h 高速轮轴材料、矿山系统用耐磨钢球等产品,为公司品种结构优化作出了突出贡献。张文康博士后以事业为重,带领团队锐意进取,不断开发取向硅钢新品种,使公司取向硅钢原料开发量逐年增加,市场占有率达到进一步提高,形成了公司新的效益增长点。反观我们的有些技术干部,在产品质量出现缺陷、用户提出质量异议后,不主动从内部找原因,不去积极地解决问题,反过来抱怨用户要求过高、要求不合理,致使质量问题迟迟得不到解决,交货期一拖再拖,严重影响公司声誉和经济效益。这种观念和言行与我们这个时代的要求格格不入,必须坚决反对。

广大干部职工要学习医疗公司神经内科主任夏海琴劳模。夏海琴主任医技精湛、敢为人先,率先在省内成功开展“动、静脉桥接取栓术”“机械拉栓术”治疗,在神经介入领域逐步与国内外高水平团队接轨,其“颅内、颅外动脉支架植入”和“动脉瘤栓塞”等系列新技术有效地降低了患者致残率和死亡率,取得了显著效益和良好的社会影响。

经营管理者应当学习炼钢二厂党委书记、厂长赵恕昆。炼钢二厂是公司的主力厂,赵恕昆同志担任厂长后,敢于担当、善于落实,带领全厂干部职工以降低成本为核心,对标变革、大胆创新,降本增效完成预算目标,为公司打赢生存保卫战贡献了力量。反观我们有些干部,在公司依法治企、从严治党、企业亏损的背景下,感到责任大了、收入少了,因而出现不敢担当、不愿担当的现象。对于这样自私、任性、不作为的干部,公司要严格考核。广大干

部职工要及时地予以举报,全力提高各级领导干部的凝聚力、执行力、战斗力。

公司劳模先进的感人事迹非常多,这里不再一一列举。我们希望每一位职工都能举一反三,放大身边的正能量,抑制身边的负能量,在本职岗位上学习劳模精神,尽责至善,为公司发展做出更大贡献。

三、深化管理变革,创造有利于比学赶超的良好环境

我们要以“双评”为抓手,针对问题积极改进。从 2013 年开始,公司持续推进员工敬业度评估和职业技能测评,目的就是要找到问题症结,不断加以改进。这一工作还要持续深化。我们要针对几轮敬业度评估结果所反映出的问题和不足,认真分析其产生的原因,采取切实的改进措施,有计划、有步骤地加以解决,并从体制机制上进行完善,做到强基固本。同时,要进一步扩大职业技能测评范围,让“双评”有效覆盖全员全岗,实现 PDCA 循环改进、螺旋上升,全面提升敬业度和职业技能,为公司执行力、战斗力大提升奠定更加坚实的基础。

我们要关注职工群众的抱怨,从中找到管理改进点。各级领导要改进工作作风,密切联系群众,要通过日常接触、民主接待、在线倾听、网络舆情监测、厂级职工说事日活动等途径,注意收集职工不满意问题,分析原因,积极加以改进,使职工群众更加心情舒畅,快乐地工作和生活。

我们要加大奖惩力度,完善以正向为主的激励机制。要扩大即时奖励的实施范围,提高审核发放效率,对于认真履行岗位职责,创新创效成果显著的单位和个人,及时给予奖励。要实施严格的监督问责,该换的干部要坚决将其换掉,该退出的职工要坚决地“双退出”。

同时,我们要加强企业文化建设,引导广大干部职工不断强化执行力、推进精细化,重视绩效、追求卓越,在推进企业发展中实现自己的个人价值。

同志们!只要我们弘扬劳模精神,坚定必胜信念、积极果敢行动,就一定能够攻坚克难,实现太钢百年梦想!

在太钢“两学一做”学习教育动员会上的讲话

(2016年5月5日)

李晓波

同志们：

今天，公司召开“两学一做”学习教育动员会，认真学习贯彻习近平总书记关于“两学一做”学习教育的重要指示精神和中央的决策部署，深入贯彻省委学习教育视频会和王儒林书记重要讲话精神，落实省国资委党委的要求，对太钢开展“两学一做”学习教育进行安排部署，动员各级党组织和全体党员扎实开展好“两学一做”学习教育，确保把各项要求落到实处，形成推动公司提质增效、转型升级的强大动力。下面，我就做好公司“两学一做”学习教育工作，讲三点意见。

一、统一思想认识，深刻领会“两学一做”的重要意义

开展“学党章党规、学系列讲话，做合格党员”学习教育，是贯彻全面从严治党要求的重要部署，是推动党内思想教育常态化制度化的大实践，是提高党员队伍思想政治素质、加强党的基层组织建设的重要举措。习近平总书记指出，加强党的建设，首要任务是加强思想政治建设，关键是教育管理好党员、干部。党的十八大以来，我们党先后开展了党的群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育，对于解决党员干部存在的突出问题、推进全面从严治党起到了重要作用。开展“两学一做”学习教育，就是为了推动全面从严治党向基层延伸，推动党内教育从“关键少数”向广大党员拓展，从集中性教育向经常性教育延伸，解决党员队伍在思想、组织、作风、纪律等方面存在的问题，保持发展党的先进性和纯洁性，使广大党员进一步增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，坚定理想信念、保持对党忠诚、树立清风正气、勇于担当作为，充分发挥先锋模范作用。

当前，钢铁行业十分困难，去年出现了全行业巨额亏损。今年一季度，形势暂时有所回暖，但困难并没有过去，随时有加重的可能。应对困难，关键在人，太钢的命运掌握在全体太钢人手中。而共产党员能否充分发挥先锋模范作用，各级党组织能否发挥政治核心和战斗堡垒作用，直接关系到公司的综合竞争力能否快速提升，百年梦想能否顺利实现。

客观地看，公司党员干部队伍总体上是好的，但也有一些党员理想信念不坚定，组织观念淡薄，组织纪律松弛，有的安于现状，缺乏进取精神，只求过得去，不求过得硬；一些干部群众观念不强、担当意识欠缺，不能很好地以上率下、示范引领。另外，个别基层党委还存在组织不健全的问题。我们要充分认识开展“两学一做”学习教育的重要性和必要性，把开展学习教育作为今年公司党建工作的重点任务，以强烈的责任意识、饱满的精神状态投入到学习教育中来。公司各级党组织要深入学习贯彻习近平总书记重要指示精神，坚决把思想和行动统一到中央的决策部署上来，按照省委和省国资委党委的工作安排，落实主体责任，精心组织实施，从严从实做好“两学一做”各项工作，为公司打赢生存保卫战、构建新常态下竞争力做出新贡献。

二、结合公司实际，切实把学习教育各项任务落到实处

根据中央的安排部署，以及省委和省国资委党委的实施意见，公司制定了“两学一做”工作方案，明确了学习教育的指导思想、基本原则、目标任务、主要内容、工作要求。各级党组织和广大党员、干部要紧密结合实际，特别要结合巡视整改工作，结合“危机、信心、行动”大讨论和“弘扬工匠精神，争当能工巧匠”主题讨论活动，把中央、省委和省国资委

党委的精神学习好、领会好,准确把握目标任务,切实把“两学一做”学习教育的各项要求落到实处。

一要坚持学为基础,确保“学”得深入。学习是一切进步的先导。在学党章党规和习近平总书记系列重要讲话过程中,全体党员要通读原文、领悟精神,理解掌握增强党性修养、践行宗旨观念、涵养道德品格等基本要求,学习领会党中央治国理政新理念新思想新战略的基本内容,主动向党中央看齐,向党的理论路线方针政策看齐。公司副处级以上党员领导干部要学得更深一些、要求更严更高一些,要带着信念、带着感情、带着使命、带着问题学,着力提高做好领导工作的政治素养和政策水平,运用科学的思想方法和工作方法指导实践。

二要坚持做为关键,确保“做”得扎实。要把“做合格共产党员”作为学习教育的落脚点,做到“四讲四有”,即讲政治、有信念,讲规矩、有纪律,讲道德、有品行,讲奉献、有作为。“四讲四有”集中体现了党章党规、系列重要讲话的基本精神,是党中央对党员提出的新要求。公司广大党员必须立足岗位、认真践行。要对党忠诚、时刻看齐,自觉做到“政治合格”;要严明纪律、清正廉洁,自觉做到“纪律合格”;要修身立德、树好形象,自觉做到“品德合格”;要干事创业、争做贡献,自觉做到“作用合格”。

三要坚持问题导向,确保问题解决。只有带着问题学,才能学得深入;只有针对问题改,才能改得到位。公司每个党员,要结合自身实际找问题,做到精准对焦,有的放矢;要带着自身存在的具体问题去学党章党规、学系列讲话,解开思想扣子、纠正认识偏差;要聚焦突出问题,坚持立行立改,对个性问题要边学边改、即知即改;要通过解决一个个具体问题,做好一件件具体事情,不断实现自我完善、自我提高。

四要坚持挺纪在前,确保作风改进。学习教育中,各级党组织要进一步严明党的政治纪律和政治规矩,切实做到“五个必须”(必须维护党中央权威,必须维护党的团结,必须遵循组织程序,必须服从

组织决定,必须管好亲属和身边工作人员),坚决做到“五个严格”(对党的纪律和规矩要严格遵守、严格考察、严格约束、严格追究、严格落实),充分发挥“三个作用”(充分发挥领导干部的带头作用,充分发挥党支部的战斗堡垒作用,充分发挥教育引导作用),严格把握好“道德高线、纪律红线、法律底线”这“三条线”。广大党员和党员领导干部要从严肃言行开始,严明党的政治纪律和政治规矩,持续改进作风,大力践行精益求精的工匠精神,做到马上就办、真抓实干,推动公司形成敢于作为、善于作为的良好氛围。

五要坚持领导带头,确保以上率下。群众看党员、党员看干部,领导干部以身作则、率先垂范,大家就会跟着学、照着做。各级党员领导干部要以身作则,层层示范,层层带动,尽快形成上行下效、整体联动的总体效应。要学在前、做在前,要求别人做到的自己首先做到,要求别人不做的自己坚决不做。要严格执行双重组织生活等各项制度,带头参加学习讨论,带头谈体会、讲党课,带头参加组织生活会、民主评议,带头履职尽责、立足岗位作贡献,发挥带学促学作用,推动整个学习教育扎实落地。

六要坚持抓在日常,确保融入经常。“两学一做”不是一次活动,而是推动党的思想政治建设常态化制度化的重要举措。要以党支部为基本单位,把从严教育管理党员的主体责任落到实处。以“三会一课”等党的组织生活为基本形式,以落实党员教育管理制度为基本依托,健全完善党员日常教育管理措施,对普通党员和党员领导干部分别提出要求并严格管理监督,防止“两学一做”形式化、空泛化、走过场,防止学习教育与生产经营“两张皮”,真正把党的思想政治建设抓在日常、严在经常。

三、加强组织领导,推动“两学一做”学习教育取得实效

这次学习教育任务重、要求高。全公司各级党组织和广大党员、干部要以高度的政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识,高标准、严要求、大力度

推进,确保学习教育取得实实在在的效果。

一是要层层落实责任。公司各级党组织要把开展“两学一做”学习教育作为一项重大政治任务,尽好责、抓到位、见实效。公司党委要细化实施方案,尽快下发。各二级单位党组织要发挥好关键作用,针对本单位实际,制定具体工作方案;要对所辖党支部进行全覆盖、全过程的现场指导,帮助党支部制定工作计划、落实工作措施。各级党组织书记要承担起第一责任,不仅要管好干部、带好班子,还要管好党员、带好队伍,层层传导压力,从严从实抓好学习教育。今年是换届年,我们要按照省委的要求,认真组织好换届工作,还没有及时换届的基层党委,原则上要在“七一”之前完成换届工作。

二是要强化督促检查。公司各级党组织要采取灵活多样的方式加强工作督导,推动学习教育深入开展。要有重点、有计划地巡回督导基层党支部开展学习教育,及时发现和解决存在的问题,坚决防止形式主义。要强化监督执纪问责,对组织不力、效果不好的要严肃批评,对搞形式、走过场的要严肃问责。

三是要发挥媒体作用。宣传部门要组织力量,充分运用公司内外网、太钢日报、太钢电视台、手机报和微信等平台,开发制作丰富多样的学习资源,

及时推送学习内容,引导党员自主学习、互动交流,扩大学习教育覆盖面。要重视典型宣传,及时推介优秀共产党员、优秀党务工作者和先进基层党组织的事迹,充分发挥典型示范作用,营造良好舆论氛围。

四是要搞好统筹协调。要把开展学习教育与巩固拓展党的群众路线教育实践活动、学习讨论落实活动和“三严三实”专题教育成果衔接起来,与我省“五句话”总要求和推动“六大发展”等重大决策部署统筹起来,与公司打赢生存保卫战的工作要求结合起来,切实把广大党员在学习教育中激发出的工作热情和进取精神转化为做好各项工作的强大动力,在推进生产经营工作中深化学习教育,借助学习教育之力破解生产经营难题,用企业的改革发展成果来检验学习教育的成效,真正做到两手抓、两不误、两促进。

同志们,这次学习教育意义重大、影响深远、任务艰巨。全体党员和党员领导干部要以高度的政治责任感、良好的精神状态和扎实的工作作风,圆满完成学习教育的各项目标任务,加快构建公司在新常态下的竞争力,为实现百年太钢梦贡献更大力量!

谢谢大家!



践行“五大发展”理念 加快生态文明建设

——写在 2016 年“世界环境日”

李 晓 波

“6·5”世界环境日即将到来。国家将今年环境日主题确定为“改善环境质量，推动绿色发展”，旨在引导社会各界着力践行人与自然和谐共生的绿色发展理念，从身边小事做起，共同履行环保责任，呵护生存环境，共建美丽家园。

党的十八大以来，党中央把生态文明建设和环境保护摆在更加突出的战略位置，确立了“创新、协调、绿色、开放、共享”五大发展理念，对推动绿色发展作出一系列重大决策部署。习近平总书记一再强调，“绿水青山就是金山银山”，“生态就是资源，生态就是生产力。”我们应认识到，保护生态环境就是保护经济社会发展的潜力和后劲，有了绿水青山，就可以源源不断地带来金山银山。

保护生态环境，企业责无旁贷，我们钢铁企业的责任尤为重大。公司多年来坚持把节能减排和循环经济作为生存的前提和发展的基础，积极推进绿色制造，生产绿色产品，发展绿色产业，引导绿色消费，成为广受社会各界好评的绿色发展标杆。

当前，我国正处在全面建成小康社会决胜阶段，加快推进供给侧结构性改革，为补齐环保短板、改善生态环境质量带来了战略机遇。我们要认真学习贯彻习近平总书记对生态文明建设和环境保护提出的一系列新理念、新思想、新战略和新要求，抓住机遇，扛起责任，切实践行“五大发展”理念，进一

步提升绿色发展水平，为推动企业转型升级，为行业持续健康发展，为生态文明建设作出更大贡献。

我们不因遇到经营困难而减缓环保投入，要想方设法筹措资金，构建更加完整的固态、液态、气态循环经济产业链，打造环保升级版，建设更高水平的资源节约型和环境友好型钢厂，为全行业节能减排闯出新路。

我们要抢抓供给侧结构性改革的机遇，加快提升科技创新能力，以“工匠精神”全力以赴增品种、提品质、创品牌，不断提高供给水平和能力，为全社会提供更多的绿色钢材和高性能材料，助推中国制造全面升级。

我们要做强做大绿色产业，加大力度向社会输出更多拥有自主知识产权的环保和节能减排先进技术，加快由企业内部小循环向社会大循环的转变，培育壮大新的效益增长点和竞争力，实现以“绿”强企。

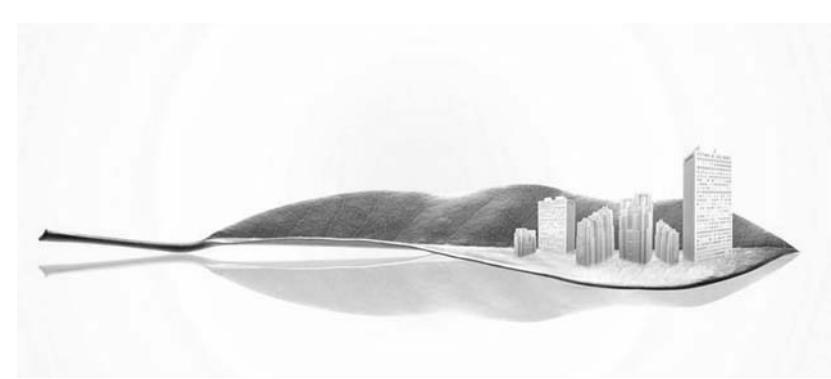
在经济新常态形势下，加快生态文明建设，面临着许多新的困难和挑战。只要我们牢固树立生态环境保护意识，不断提升践行“五大发展”理念的能力，我们就一定能把太钢打造成创造价值、富有责任、备受尊重、绿色发展的都市型钢厂，为中国钢铁产业开创出更加美好的明天！

2016年各单位思想政治工作课题立项情况

按照《太钢职工思想政治工作研究管理办法》中关于课题立项的规定,现将已上报并经公司政研会秘书处审核通过的选题予以公示。

单位	课题名称	项目负责人
焦化厂	关注职工心理健康 助力企业安全生产	张全安
炼钢二厂	构建分类别、分层次职工敬业度提升机制的探索与实践	赵恕昆
不锈热轧厂	关注职工心理健康 提升职工队伍凝聚力	董毓生
冷轧硅钢厂	加强人文关怀与心理疏导的路径探析	刘爱国
热连轧厂	近年来新入厂大学生思想动态分析及对策研究	姚雷
物流中心	加强新形势下青年职工队伍建设的探索与实践	刘瑞军
能源动力总厂	创新思想政治工作 确保“四保”目标全面完成	郭灵纯
加工厂	弘扬廉政文化有效途径的探索与实践	李军
技术中心	新形势下加强和改进党员教育管理研究	鹿俊峰
设备物资采购部	增强职工队伍法治意识,提高依法办事能力的探索与实践	高峰
精密带钢公司	推动“双精度”理念落地 提升岗位精细化水平	徐鸿熙
不锈钢钢管公司	关于有效开展形势任务教育途径和方法的探索与实践	李慧
	通过“六有”工程提升党员整体素质研究	吕茹
粉煤灰综合利用公司	培育认真文化的探索与实践	王洪兴
福利总厂	新常态下利用互联网做好残疾职工思想政治工作的路径探析	郭俊英
矿业分公司	大力弘扬矿山精神 全力推动矿山生存发展	雷霖
尖山铁矿	新常态下创新形势任务教育机制和方法的研究与探索	马玲
峨口铁矿	党支部在降本增效工作中发挥作用路径探析	张永强
	创建精细执行文化 汇聚改革发展正能量	王振华

单位	课题名称	项目负责人
复合材料厂	加强人文关怀和心理疏导的探索与实践	李水清
东山矿	新媒体时代做好企业思想政治工作的路径探索	王晓燕
岚县矿业公司	注重人文关怀和心理疏导 集聚打赢生存保卫战正能量	米子军
房地产开发公司	加强和改进党员干部作风建设的调研与思考	张敏芳
电气设备修造公司	有效开展人文关怀的探索与思考	丰汉谦
保卫部	做好保卫系统职工思想政治工作路径探析	白永阳
医疗公司	医改新形势下做好医院基层党组织建设工作路径探析	裴 颂
离退休职工管理部	新常态下创新离退休职工思想政治工作路径探析	陈世清
自动化公司	做好新媒体时代思想政治工作路径探析	卢海宁
禄纬堡耐火材料公司	完善工会维权机制 促进职工队伍稳定	刘劲松
阿克斯轧辊公司	新形势下合资公司加强和改进党员教育管理的探索与实践	王宏志
钢城企业公司	引导职工直面困难,维护企业稳定发展的探索与实践	贾龙新
BOC 气体公司	创新思想政治工作,推动合资企业和谐发展	宁喜德
国贸公司	培育认真文化形成尽责至善工作作风的探索与实践	张国庆
鑫磊公司	员工职业技能测评在太钢鑫磊公司的实践及应用	魏建恩
万邦炉料公司	开展人文关怀与心理疏导、有效缓解职工压力的探索与实践	王高峰
钢科碳公司	新常态下做好人文关怀和心理疏导的探索与实践	沙洪波



浅谈加强基层党组织战斗力的建设

■ 李 魁

党的基层组织是党的生命力和战斗力的基础，是落实党的路线方针政策和各项工作任务的战斗堡垒。堡垒不坚，党的战斗力就会变弱；基础不牢，党的根基就有可能动摇。因此，在新形势下切实增强党的基层组织的凝聚力和战斗力，发挥出推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐的作用，是当前党的建设迫切需要研究和解决的一大课题。下面就峨口铁矿党委提出的“围绕发展抓党建，抓好党建促发展”的党建工作思路，增强基层党组织的凝聚力、战斗力和创造力，谈几点认识。

一、增强基层党组织凝聚力、战斗力、创造力的基本思路

增强基层党组织的凝聚力、战斗力和创造力，既是党的先进性的集中体现，也是推进党的基层组织先进性建设工程的必然要求。只有理解、把握和落实好这个要求，峨口铁矿基层党组织才能在建设科学、和谐、可持续发展的绿色矿山中发挥重要的组织保证作用。

增强凝聚力就是要求基层党组织，紧紧依靠全体党员和广大职工群众，增强责任意识，改进工作作风，维护好改革发展稳定的大局，维护职工的利益，为职工排忧解难，让职工获得实惠，促进基层党组织在新形势下有更大的作为。近几年来，峨口铁矿党委自觉践行党的群众路线，通过开展党的群众路线教育等活动，诚心诚意地为职工群众解难题、办实事、做好事。持续开展了以“问事、说事、议事、评事”为主要内容的“职工说事日”制度。矿领导班子成员采取包片调研、走访座谈、民情记录、一线体

验、会议研究等方式，与职工面对面释疑解惑，及时了解职工所思所盼，对职工提出的问题给予积极的回应和解答。先后对职工生活小区和单身公寓进行了全面改善和维护，更新了老年活动中心的文体器材，“天眼工程”实现了全覆盖。在采场、尾矿坝新建了通信宏基站，为防汛和生产指挥提供了通信保障。这些举措的实施回应了职工群众的期盼，受到了职工家属的好评，用实际行动赢得了职工群众的信任。

增强战斗力就是要求基层党组织必须服从和服务于峨口铁矿发展的这个大局。去年以来，面对前所未有的生存和发展压力，峨口铁矿党委加大了基层党组织战斗力建设的工作力度，通过多种形式对广大党员和职工群众进行形势任务教育，层层传导压力，传递凝心聚力、攻坚克难的正能量，为矿山打赢生存保卫战注入强劲的思想动力。进一步促进领导干部率先垂范、敢于担当，攻坚克难，廉洁从业，忠诚履职，成为了走在各项工作前列的排头兵，广大党员也发挥了先锋模范和带头作用，以实际行动在岗位上体现先进性，影响和带动周围的职工共渡难关，切实将党的政治优势转化为新形势下的竞争优势。

增强创造力就是要求基层党组织面对新领域、新问题的挑战，要解放思想、与时俱进，使思想观念从不合时宜的思维方式和思维惯性中解脱出来，在继续系统、深入研究基层党建理论的基础上，坚持从实际出发，努力开创适应新形势要求的基层党建新思路，为基层党建工作注入新的活力。

二、增强基层党组织凝聚力、战斗力、创造力的基本原则

坚持围绕中心、服务大局的原则。面对钢铁行业竞争异常激烈的新常态，峨口铁矿党委提出了“以党的十八大和十八届三中、四中全会精神为指针，深入学习习近平总书记系列重要讲话精神，认真传达、学习、贯彻、落实两级公司职代会精神，认清形势，凝聚共识，紧紧围绕安全、环保、质量、成本和重点工程建设等重点工作，落实责任，强化措施，全面完成预算指标”的指导思想。要求各基层党支部组织全体党员深刻分析和准确认识当前峨口铁矿发展面临的形势和任务，增强机遇意识和发展意识，增强责任感和危机感，团结带领广大党员干部群众，以只争朝夕的精神状态和求真务实的工作作风，万众一心降成本，聚精会神谋生存，克服前进道路的困难，努力打赢矿山生存保卫战。

坚持改革创新、突出实效的原则。按照公司统一部署，峨口铁矿以解决影响和制约矿山发展的主要问题为重点，以实践“三个转化”，激发组织活力，实现党建工作与中心工作的有机结合。2015年，峨口铁矿党委围绕生产经营、安全环保、降本增效等中心工作，确立了《加强过程管理，降低柴油成本》、《稳定提升球团质量，保证球团抗压达标》、《选矿部一尾坝一尾库浮船泵移位》，达到节水降耗的效果等活动载体30余项，全矿在职党员100%参加所在支部或党小组的“三个转化”活动，各项活动载体分步骤、分阶段、明确责任人逐步扎实开展。

坚持领导带头、廉洁务实的原则。增强基层党组织的创造力、凝聚力和战斗力，关键在于是否有一个坚强有力的领导班子。各级领导干部必须不断提高政策理论素养和做好基层工作的能力，要想事、谋事、干事，不图虚名，不搞浮夸，要用品德塑造形象、用业绩验证才能、用言行树立威信、用实干赢得支持，以实实在在的工作成绩密切党群、干群关系，赢得群众的拥护和信赖，努力形成干事创业的

良好氛围。目前，峨口铁矿党委始终坚持每周一次的中心组学习制度、党支部的“三会一课”等制度，把学习理论与指导实践紧密结合起来，确保了学习效果和质量，进一步提升党员干部的学习力、凝聚力和领导力。

三、增强基层党组织凝聚力、战斗力、创造力的方法

加强支部队伍建设，提高领导干部“一岗双责”能力。一是抓组织建设，切实增强感召力。把“战斗堡垒”建设好，党支部一班人是关键，抓好组织建设是实施固本强基的关键。首先要按照德才兼备和群众公认的原则，将那些政治素质好，业务能力强，热心为群众服务的优秀党员，按照组织程序充实到支部书记岗位上，选好配强党支部的“带头人”；其次要充分发扬党内民主，按照《党章》的规定，选好支委会班子成员，形成团结合作、干事创业、奋发向上的战斗核心；第三要坚决落实好党支部组织生活制度，坚持党内“三会一课”制度，开好党内民主生活会，切实提高领导干部“一岗双责”能力。二是抓作风建设，增强队伍战斗力。班子成员要处处以身作则，带头转变工作作风，时刻以《党章》和党规党纪约束自己的言行，勇于开展批评和自我批评，严格按照上级党组织的要求搞好党员民主评议工作，让党支部“一班人”始终处在群众的监督之中。三是抓制度建设，增强推动力。峨口铁矿党委以习近平总书记系列重要讲话精神为指针，切实加强党的制度建设，建立和完善了党员干部激励和保障机制，完善领导干部绩效考评管理办法，形成了干部“能上能下”正常工作机制。进一步增强了干部的履职意识和工作纪律。

抓好党员队伍建设，充分发挥党员模范作用。一是加强党员队伍建设着重以抓理论学习、抓思想教育、抓组织建设为突破口，通过“三抓”使广大党员更加坚定对中国特色社会主义的理论自信和道路自信，进一步增强了党员意识和党性观念，完善

了组织建设制度与程序,本着“双向培养”和“控制总量、优化结构、提高质量、发挥作用”的原则,向生产一线倾斜,向空白班组倾斜,始终把政治标准放在首位,坚持入党自愿的原则成熟一个,发展一个,坚持规范了党员发展工作,党员队伍整体素质得到稳步提高。同时,严格流动党员管理,优化基层党组织设置,扩大基层党组织覆盖面,加快推进创新型党建工作,党员的先锋模范作用得以充分发挥,为峨口铁矿持续发展增添了新的活力。二是以实施“创先争优活动”为抓手,全面提升党员队伍素质。峨口铁矿以“创先争优活动”为抓手,通过月度任务跟踪落实、季度评价考核、过程动态管理等措施,党员积极主动参加组织生活,促进了党支部各项工作有效开展。近年来,峨口铁矿充分结合矿山实际,认真组织开展了创先争优“三个转化”活动,部分活动载体效果较为明显,从而促进全矿各项重点工作的新突破,体现了党组织的凝聚力、战斗力和创造力,发挥了党员的先锋模范作用。如:穿爆作业区党支部活动载体《严格爆破工艺,提高爆破质量》,使爆破施工开创了空前的高质量施工局面,全体涉爆人员树立了牢固的质量意识,爆破质量得到了很大的提高;选矿部党支部活动载体《采选工业园区的尾矿系统“零排放”工程》,充分发挥了党支部三个转化的战斗堡垒作用,奋战了近4个月时间,完成了尾矿系统零排放工程,杜绝环境污染,确保各项环保指标达标,有力地推进了矿山系统的节能减排工作。开展党员“选育树”和“党员网格化包扶群众机制”活动,把党建与安全生产、降本增效、技能提升等七个方面工作相融合,有效开展了“共产党员示范岗”等实践活动,激发了党员的工作责任感。通过承诺、践诺、评诺的开展,充分发挥了党员的先锋模范作用,涌现出了王志栋、侯福伟、高成英等大批优秀党员,成为全矿党员干部学习的榜样,使广大党员把先进性展示在岗位上,进一步提升了党员的形象。

密切联系群众,落实好党组织的服务和引导功能。密切联系群众是我们党的优良传统,也是我们党攻坚克难、不断取得革命和建设胜利的制胜法宝之一。每一个共产党员都要勇敢地展现出“一个党员就是一面旗帜”的精神,既要在急难险重的任务中勇挑重担,又要自觉地主动地融入到群众中,始终与广大职工群众同呼吸、共命运,使每一个基层党组织和党员都真正成为团结引导群众的主导力量。峨口铁矿党委严格组织实施和落实《党组织服务党员群众方案》,让广大职工群众看到了党组织的强大力量,看到了党员的模范带头作用,提高了基层党组织的公信力和凝聚力。

加强和改进党的建设,必须从基层党组织和党员抓起,以开拓创新的精神,研究新情况、解决新问题。加强和改善基层党组织的思想建设和组织建设,不断增强凝聚力、战斗力和创造力,才能调动干部职工的积极性、主动性、创造性,党的基层组织作用才会得到有效发挥,党和群众的联系才会更加紧密,才能更好地促进矿山又好又快发展。

(作者单位:矿业分公司峨口铁矿)



围绕中心 服务大局

抓好离退休职工党建工作

■ 凌 莉 ■

太钢是一个具有八十多年历史的老企业,现有离退休、内退职工近5万人,总数已经超过在岗职工,其中党员1.2万多名。离退休党委下设15个党总支(含老年党校)、77个党支部(含离休干部党支部)、386个党小组。党的十八大以来,我公司各级离退休党组织围绕公司改革发展、提高核心竞争力这个中心,以为老、爱老、敬老工作为主线,积极探索新形势、新常态下企业离退休党建工作的新思路、新方法,就加强离退休内退职工党组织建设、党员管理和作用发挥,为党的事业增添正能量,为党旗增添新光彩,总结概括出了《“1+3”党建工作法》,这一方法的实施,加强了离退休基层党组织的凝聚力,锤炼了离退休党员的党性观念,使爱党、忧党、兴党、护党的意识显著增强,进一步发挥了党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用,党建工作取得了明显的成效。

一、党建工作要贯穿“围绕中心、服务大局”这一条主线,始终抓好四个坚持

太钢好,大家好,离退休职工才能更好,这种观念和意识是蕴藏在每个离退休党员和职工心中的真情和感受,离退休职工管理部党委,根据党建形势和任务的变化,结合离退休党组织的分布情况和党员的实际,着力强化了四个坚持。

一是坚持党对国有企业的领导。加强国有企业党的建设,是深化国有企业改革必须坚守的政治方向和政治原则,任何时候都不能动摇。太钢的改革发展不断取得重大进展,其中最根本的一条,就是

坚持了党的领导,坚持党对离退休工作和离退休职工的领导,对老同志们既有生活上的关心照顾,更有政治上关怀与引导,把离退休党建工作放在十分重要的位置给予极大地关注,特别注重发挥离退休老党员的政治优势和在企业改革、发展与稳定中的特殊作用。

二是坚持全心全意依靠工人阶级的方针。党员群众中蕴含着无穷的智慧和力量,取得广大离退休老党员、老同志的支持,可以凝聚最广泛的正能量、激发出党组织和党员的生机和活力。太钢最有代表性的例子,就是退休后坚持治渣、改善环境的老党员李双良,成为享誉全国的劳动模范和太钢企业文化化的一个标志。

三是坚持密切联系党员群众。不断调整、充实和完善《太钢离退休内退职工社情民意档案》。各级党组织经常深入到困难老党员、老同志和特殊群体中,主动与他们交流沟通,积极疏导和调处矛盾,做好重点人物、敏感问题的政策解释、思想疏导、真情关爱和解决实际问题等,促进了企业的和谐稳定发展。

四是坚持把党建工作与各项管理服务工作同步谋划。通过选优配强的办法,把思想觉悟高、理论水平高、工作能力强的离退休内退职工党员充实到各个地区担任党总支书记(老龄委主任、直管区区长)、党支部书记(宿舍老龄委主任、直管站站长)、党小组长(老龄委员、直管片长)。这样的深度融合,确保了党建工作于管理服务工作同步谋划,使党建

工作始终贯穿“围绕中心、服务大局”这条主线不断推进。

二、党建工作要重点突出“高标准、零距离、多维度”的特点

近年来，离退休职工管理部党委根据党组织设立点多、面广、分布散，党员年高、体弱、困难多的特点，在选优配强各级党组织负责人的同时，深入基层，掌握实情，找准对策，坚持推进四项建设和开展四项活动，使全公司离退休党建工作迈出了新步伐，取得了新成就。

第一、高标准加强四项建设

一是加强制度建设。根据实际情况，及时修订《领导干部联系点工作制度》《党支部“三会一课”制度》等十余项党建工作制度。将党建工作制度和工作流程编入《太钢离退休管理工作指导手册》和《太钢离退休管理制度》，并组织开展学习培训。

二是加强基层组织建设。始终坚持把基层党组织建设作为重点来抓，近三年调整基层党支部 12 个、人员 52 名。在省委老干局的帮助下，把获得全国离退休干部“双先”表彰先进集体旱西门离休干部党支部的先进事迹，编辑成《钢城深处党旗红》的宣传片在太钢电视台播出后，产生了极为热烈的反响，为太钢当前战胜危机和困难提振了信心，传播了正能量。

三是加强思想道德建设。各级党组织采取政治学习、事迹宣讲、座谈交流等形式，积极引导老党员、老同志弘扬社会主义核心价值观，做凝聚正能量的“粘合剂”、化解矛盾的“润滑剂”、推动改革的“助力器”。公司党委原副书记、离休干部尹池青同志临终前一再叮嘱老伴缴纳今年的党费，对自己后事处理立遗嘱向离退部党委做了交代。尹老的模范事迹拍成了专题片在公司“七一”表彰大会上播放。尹老的模范事迹和高风亮节，生动的诠释了一名老共产党员的革命情怀，为广大党员特别是领导干部做人、做事树立了一面光辉的旗帜。

四是加强宣传教育建设。积极加强正面引导，在党员群众中广泛开展了理想信念教育，组织全体党员学习了《人民日报》发表的“组织引导老同志为党的事业增添正能量”评论员文章。对“中国梦”进行宣传和阐释，弘扬中华民族的传统美德，宣传德孝文化，制作了图文并茂的新二十四孝展版，在太钢 120 个宿舍区巡展，引来上万名群众观看，收到了很好的效果。

第二、零距离在党员群众中开展四项活动

一是开展“三型党组织”竞赛活动。在离退休党组织中开展以“学习型、服务型、创新型”为内容的创建“三型党组织”竞赛活动，使其成为贯彻落实党的十八大以来的各项方针政策的有效举措。竞赛活动中积极引导离退休职工学习新知识、接受新事物、跟上新形势，做到了了解时事、掌握政策、支持发展、以身作则，激励和带动广大老同志在“六大发”中聚集正能量。通过党组织与老党员、老同志零距离接触、面对面沟通，将一些不安定因素消灭在萌芽之中，维护了和谐稳定的局面。

二是开展党员志愿者服务活动。为了进一步做好离退休党员的动态管理和跟进服务。开展了以“展示阳光心态、体验美好生活、畅谈发展变化”为主题的活动。线材地区党总支开展的“我要释放正能量——爱心储蓄”活动，已参加活动献爱心的超过 200 人。尖北地区党总支与所在社区开展“时间银行、自愿助老服务”活动，受到央视二套财经频道采访报道。让更多的人了解和感受到党和政府的温暖、社会大家庭的关爱。目前，太钢的党员志愿者队伍共有 128 支，党员志愿者人数达 1200 余人。

三是开展“社企对接”活动。积极探索利用社会资源、社区党组织力量共同做好离退休党员群众的服务管理工作。在专题调研 10 个地区 15 个社区的基础上，就企业与社区共创、共建、共享开展活动。带动了老同志“以老为老”发挥余热，主动参与提建议、办好事。目前已有 1560 多名太钢离退休党员主

动到社区报到,讲党课、搞活动等为社区办实事 220 件、提合理化建议 380 条,为构建和谐文明社区发挥了积极作用。

四是开展重大纪念活动。每逢党和国家的重大纪念活动,离退休党委必组织相应的纪念活动,以此凝聚广大党员和群众。如 2015 年 8 月份,举办了“太钢纪念中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利 70 周年胜利之声音乐会”等系列活动,省委老干局的有关领导前来参加了我们的活动,使我们倍感鼓舞。

第三、多维度为离退休党员和职工搭建四个平台

一是创建“太钢老年党校”。为加强广大离退休党员学习活动平台建设,拓展老年活动场所的承载和服务功能,以进一步满足老党员的学习愿望。经过深入调研,离退休党委提出了成立“太钢老年党校”的方案,经公司党委组织部批准后,为老党员搭建了交流思想、辅导培训、理论学习的平台。太钢老年党校成立两年来,省委老干局、太钢公司领导多次前来指导。太钢董事长李晓波就任党委书记后就离退休职工党建工作调研时高兴地说:“参观了老年党校,感到非常震撼,老年党校办的有声有色,深受老同志们的喜爱,是物有所值、物超所值”。到目前,太钢老年党校已累计组织理论学习、时事政治学习、形势报告、党课培训等 125 期,培训离退休党员 11000 人次。

二是创建“太钢离退休工作网”。充分利用互联网方便快捷的特点,采用互联网+服务,架起为老服务连心桥。丰富的内容、及时的更新、权威的发布,使离退休内退职工、老党员足不出户均可了解相关政策、老年党校、老年养生、工作动态等板块内容。同时,找到了常规工作模式与现代科技优势的结合点,为离退休管理服务工作注入了新的活力,提高了工作效率,提升了为老服务水平,为促进企业和社会的稳定和谐发挥了积极的作用。

三是创办《太钢离退休通讯》。作为离退休部党委与离退休党员群众交流的传统媒介,不断创新思路、丰富内容,把握正确舆论导向,宣传党的路线方针政策,坚持以理想信念和党性教育为重点,大力弘扬以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神,在服务太钢的改革发展、服务党建工作、服务党员群众等方面,发挥了积极的引导作用,深受党员群众的喜爱,也多次受到上级领导的肯定和兄弟单位的赞誉。

四是办好《太钢老年研究》。《太钢老年研究》是为各级离退休党组织、老年组织、党员群众搭建的理论研讨、交流思想的平台。广大离退休党员经历过革命、建设、改革的长期考验,具有丰富的政治智慧、工作经验和人生阅历,思想政治觉悟高、辨别是非能力强,有相当高的理论研究水平。在 2016 年的太钢老年研究活动中,共收到老党员、老同志撰写的研究文章 402 篇。通过刊登他们的优秀作品,起到了引导老党员主动担当爱党、忧党、兴党、护党的政治使命,成为党组织密切联系群众的桥梁纽带。《太钢老年研究》已成为带动党员群众传播正能量的“放大器”、增添正能量的“精神乐园”。

党风建设永远在路上,党建工作永远无止境。时代在进步,社会在发展,党建工作一刻不能放松,必须与时俱进。我们要在开展好“两学一做”活动的基础上,不断研究和探索离退休党建工作的新思路、新方法、新途径,总结经验,改进工作,指导实践,充分发挥离退休党员的特殊作用,为打赢生存保卫战,共筑百年太钢梦作出新贡献。

(作者单位:离退休职工管理部)



从严从实履责

争做敢于担当的纪检监察干部

■ 王俊

习近平同志指出：“是否具有担当精神，是否能够忠诚履责、尽心尽责、勇于担责，是检验每一个领导干部身上是否真正体现了共产党人先进性和纯洁性的重要方面。”勇于担当的品质并非与生俱来，靠的是后天磨砺和培养。作为纪检监察干部，处于反腐败斗争的最前线，工作职责决定了要有担当的勇气，有担当体现在工作中，就是敢于坚持原则，敢于动真碰硬，敢于查办大案要案，敢于跟腐败分子较量。作为党的纪律的执行者、捍卫者和监督者，纪检监察干部只有做到敢于担当，才能更好地履行监督执纪问责的职责。

一、深刻认识敢于担当对于纪检监察干部做好反腐倡廉工作的重要意义

党的十八大以来，习近平总书记多次强调，各级纪检监察机关要执好纪、问好责、把好关，进一步发挥党内监督专门机关作用，以党风廉政建设和反腐败斗争新成效取信于民。纪检监察机关贯彻落实习总书记重要指示精神，就必须强化敢于担当意识，聚焦主业，忠诚履职，发挥好组织协调的作用，为实现“净化政治生态、实现弊革风清”发挥更重要的作用。

(一)敢于担当是对纪检监察干部的基本要求。习近平总书记曾指出：“是否具有担当精神，是否能够忠诚履职、尽心尽责、勇于担责，这是检验每一个领导干部身上是否真正体现共产党人先进性和纯洁性的重要方面。”可见，担当精神是每个共产党人应当始终追求的崇高境界，也是考察当代领导干部

是否具备优秀品格的应有之义。对纪检监察干部来说，党把我们放在重要的岗位上，就必须做到守土有责、守土尽责，要敢于担当困难、解决困难，敢于“横刀立马”；要敢于担当委屈、担当埋怨，不斤斤计较；要敢于坚持原则，严肃处理违规违纪行为，不怕被人误解。如果对职责范围内的工作不认真负责、不敢于担当，就不是一个称职的纪检监察干部。

(二)敢于担当是纪检监察干部履行职责的根本保证。纪检监察机关从成立的第一天起，就被赋予了特殊的使命。王荷波等革命先驱和一代又一代纪检监察干部勇挑重担、不辱使命，用忠诚和奉献谱写了辉煌历程：在革命战争年代，铲奸除叛，维护党的纯洁；在改革开放初期，平反冤假错案，整顿党的作风；在快速发展阶段，标本兼治，惩防并举，服务、保障和促进科学发展。监督执纪问责是《党章》和《行政监察法》赋予纪检监察机关的职责。当前，抓好党的纪律建设、作风建设、反腐倡廉建设，建设廉洁政治，做到干部清正、政府清廉、政治清明，是纪检监察机关的历史责任。实现这些目标，要求广大纪检监察干部要具有强烈的政治责任感和历史使命感，在矛盾面前敢抓敢管，在难题面前敢于开拓，在风险面前敢承担责任，尽心尽力、尽职尽责。

(三)敢于担当是形势任务对纪检监察干部提出的迫切需要。在十八届中央纪委四次全会上，中纪委书记王岐山指出，党风廉政建设和反腐败斗争永远在路上；在惩治腐败的高压态势下，仍有一些党员干部不收敛不收手、甚至变本加厉。十八大以

来,全国查处的副省部级以上贪官达130名之多,腐败频发的现状,不仅破坏了政治生态,也严重损害了党的形象,损害了群众利益,影响了改革的深化和经济的发展。对于肩负反腐重任的纪检监察干部,我们一定要充分认清当前反腐倡廉的严峻复杂形势和光荣艰巨任务,在中央、省委和公司党委的坚强领导下,正视问题不回避、惩治腐败不手软、反对“四风”不反弹,革弊立新、激浊扬清,努力把太钢构建成省属企业弊绝风清的新典范。

二、准确把握纪检监察干部敢于担当的努力方向

习近平总书记强调,党的干部必须坚持原则、认真负责,面对大是大非敢于亮剑,面对矛盾敢于迎难而上,面对危机敢于挺身而出,面对失误敢于承担责任,面对歪风邪气敢于坚决斗争。纪检监察干部队伍作为党的干部队伍的重要组成部分,处在反腐败斗争的第一线,要贯彻落实这一要求,就应着力在以下三方面下功夫:

一是坚定信念敢担当。今天,我们党面临的各种考验依然存在,风险挑战丝毫不逊于战争年代。理想信念是我们共产党人精神上的“钙”,理想信念坚定,骨头就硬,就能不惧任何考验和风险,坚定信心,敢于担当,攻坚克难。纪检监察干部作为党的忠诚卫士,要不断加强党性修养和党性锻炼,始终保持对马克思主义的坚定信仰、对共产主义和中国特色社会主义的坚定信念。在重大问题上旗帜鲜明、立场坚定,在关键时刻和重大事件中经得起风浪考验,在思想上政治上行动上与党中央保持高度一致。要牢牢把握反腐倡廉工作的正确方向,紧紧围绕企业中心工作忠诚履职,为了公司和职工的利益,无私无畏,承担起应尽的责任。

二是提高能力能担当。工欲善其事,必先利其器。纪检监察工作是一项纪律性、原则性、政策性、专业性很强的工作,必须不断加强学习,深入调查研究,进一步完善工作思路,改进方式方法,切实增

强服务、保障和促进企业科学发展的能力。要按照中央反腐败体制机制改革的要求,顺应公司改革发展大势,学透党的路线方针政策和党纪政纪条规,结合公司实际,融合贯通、学以致用。要着力增强专业素养,掌握本职工作规律,努力成为一专多能的“复合型”人才,从根本上解决“能力不足”的危险,有效履行监督执纪问责职责。

三是履职尽责肯担当。履职尽责是敢于担当的最终体现。纪检监察干部要坚持问题导向,深入研究思考,认真履行肩负的各项职责。要有意识地创造条件,多深入基层,多接触职工群众,加强调查研究,注重换位思考,使各项决策更加符合公司实际、符合职工群众期待。在履职履责时,纪检监察干部必须以党性原则为指针、党纪政纪为底线,睁大眼睛,紧盯问题,做到铁面执纪,决不能软、怕、躲、退。面对腐败问题和不正之风,要执好纪、问好责、把好关;面对庸、懒、散、奢现象,要坚持原则,敢抓善管,动真碰硬。

三、以敢于担当的精神风貌秉公监督执纪问责,为公司健康快速发展保驾护航

作为一名太钢纪检监察干部,始终要以“执纪如山护钢城、守身如玉做卫士”为座右铭,主动作为,敢于担当,高标准完成本职工作,为建设廉洁太钢做出积极贡献。结合个人工作实际,要做好以下几个方面的工作:

一是要在加大查办案件力度上敢于担当。我们要按照上级纪委关于有案必查、有腐必惩、有贪必肃的要求,坚持“老虎”、“苍蝇”一起打,以零容忍的态度坚决把太钢的反腐败工作进行到底。我们要在重视日常举报件的同时,拓展案源渠道,发现和掌握有价值的重大案源线索;集中力量突破大案要案,严厉打击重点领域、关键环节损害公司利益的违规违纪违法行为,严肃惩处各级领导人员、有业务处置权人员违纪违法和不履职或不正确履职的行为。

二是要在创新效能监察方式方法上敢于担当。严重。

在坚持已有效能监察模式的基础上，加大监督力度，创新效能监察方法和手段，延伸触角，拓展效能监察的广度和深度。一是对太钢近几年已竣工和在建项目的盈亏情况进行清查，将项目的盈利能力和评估指标进行对比，加强对潜亏项目的监督检查，帮助查找亏损原因，制定扭亏增盈具体措施；二是要加强对制度执行情况的监督检查和对违反制度的查处力度，当前较为突出的问题是制度执行不力，落实上级要求级级缩水，层层减码的问题比较

三是要在严格自律上敢于担当。我们要牢固树立“正人先正己，执纪先守纪”的观念，按照习近平总书记“打铁还需自身硬”和“三严三实”的要求，自觉加强党性修养和良好作风的养成，筑牢思想道德和党纪国法两道防线，在政治上讲忠诚、组织上讲服从、行动上讲纪律；要注意把握住小节，抵制住诱惑，管好自己、管住家人，坚决做到“四不准”，做忠诚、干净、担当的纪检监察干部。

(作者单位：公司纪委监察部)

唤醒共产党员的先锋意识

95年前，中国共产党从嘉兴南湖小船出发，成为中华民族的先锋队和“开天辟地的大事变”，合格党员成为顶“天”立“地”的先锋战士。立“地”就是守底线、接地气、扎根群众土壤，顶“天”就是立党为公、天下为公、以民为天。95年过去了，我们航行越远，越要铭记从哪里出发、为什么出发。开展“两学一做”学习教育，核心是传承建党精神和唤醒先锋意识，走在时代前列，肩负人民重托。

合格的党员，贵在合乎人格和政治品格，追求高尚格调。合格是一种修养，与时代契合、与群众融合，知行合一；合格也是一种境界，尚合和，格物致知，有大格局。入党誓词第一句是“我志愿加入中国共产党”，与“自愿”不同，“志愿”意味着共同的志向和愿望。“志”者，士气心声；“愿”者，原初之心。从入党那天起，共产党员的别名叫崇高，有志愿精神，以百姓心为心。志愿奉献是共产党的根本精神，也是党员的精气神。

底线标准不等于党性标准。做党员先做人，守住人格底线和道德底线；做官先做事，遵守法律底线和政治底线。但是，学党章党规不止于底线，而止于至善。党员要合“法理”，不违法违纪，更要合“天理”，崇高向善。党章第一章第2条规定：“中国共产党党员是中国工人阶级的有共产主义觉悟的先锋战士。”共产党人是追求共产主义的人，既讲职业道德、社会公德，还讲共产主义道德。守住信仰高地，才能守住法纪底线。这种信仰要自“信”久“仰”，信念要真“信”常“念”，不因事务繁忙而淡化精神追求，不因发展经济而“见物不见人”，也不因共产主义遥远而不谈理想、“躲避崇高”。

业务职责不代替党员职责。每个党员是社会成员与共产党员的角色统一，担负着“一岗双责”：在社会岗位尽职尽责，

又在党组织中发挥作用，但第一身份是共产党员，第一职责是为党工作。党章规定：“党员要参加党的一个组织并在其中积极工作。”岗位职务有任期，党性修养无任期，党员职责严于公民义务。社会职业有上下班和离退休，党员职责没有上下班和离退休。党支部是先锋队、战斗队，党员有“党员的样子”，不能用工作总结会或者党政联席会代替支部生活会，也不能用理论学习代替党性锤炼，防止党员干部官僚化、党员作用平庸化。

干部身份不高于党员身份。党的干部是党的事业的骨干，是人民的公仆。党章指出：“中国共产党党员永远是劳动人民的普通一员。”这是党员干部的最大本色，是“从群众中来，到群众中去”的政治要求。与群众相比，党员没有高人一等和法外之权，都是普通人员；与党员相比，干部不是特殊党员，不是领导的私仆，不能搞特权甚至凌驾于组织之上。职务岗位有层级，支部生活无等级。领导干部过民主生活，还要参加支部生活，这种“双重组织生活”旨在提醒领导干部，无论职务多高、权力多大、党龄多长，都是党内平等一员，都要履行党员义务、兑现入党宣誓。致知公道是根本的“知道”，认知自己是最好的“知己”。做政治上的“明白人”，首先要明白党员定位，不能用行政关系取代党内关系、用上下级关系代替同志关系，防止党内生活行政化、等级化和庸俗化。

合格党员，“有耻且格”。开展“两学一做”学习教育，重在与党同心，不忘初心、不改初衷，做一个有益于人民的人、一个高尚的人。

(摘自《中国共产党新闻网》)

政工新视点

治理“管理人员不作为”问题研究

■ 李晓静

一、课题背景

今年1—8月份以来，全国大中型钢铁企业利润总额亏损180亿元。武钢公司派遣职工去其他企业或单位就任协警、保安和物业等岗位；宝钢关停一些生产线，部分人员放假，力争做到不亏。我省西山焦煤保职工工资的口号为“保四争六”；潞安集团启动买断工龄、人员轮流休假制度来进行自救。

从以上信息可以看到，当前钢铁行业竞争日趋激烈，优胜劣汰已经成为一种新常态，打赢生存保卫战关键在于有一大批恪尽职守、勇于担当、敢于负责的干部带头干事，带领职工干事。但是，部分干部的确存在无所用心、无所事事、安于现状、作风漂浮、履职不到位的现象。因此，加大管理人员不作为治理，营造“有为有位、无为让位”的用人氛围，打造一支奋发有为的干部队伍，不仅是企业发展要求，也是职工的期许和呼唤。

二、管理人员不作为具体表现

高祥明总经理在2015年公司党风廉政建设大会上的讲话中把不作为归纳为4种表现：即怕事不敢为、扯皮不愿为、懒惰不想为、平庸不去为。现实中，我们的一些管理干部切实存在不作为现象，具体表现在：

一是责任意识不强。缺乏事业心、责任感，对当前严峻的生产经营形势认识不足，工作依赖于过去的老经验、惯性思维，不去主动改变局面，不愿多花气力把事情做得更好、把工作做得更精。

二是工作作风不实。有时被动应付，思想保守封闭，缺乏创新创业精神，不研究新情况、新问题，

生产经营中反映的问题不能提出有效的解决措施，不求有功但求无过。

三是工作落实不好。不认真履行管理职责，碌碌无为，对部门和岗位职责范围内的工作敷衍塞责，工作质量达不到标准，对于上级的决策部署，有的以文件落实文件，以会议落实会议，召开会议就算落实，不督办、不深入，最后工作要求都落空。

四是精神状态不佳。一些中层干部工作热情不高，不敢担当、躲避矛盾，对待一些棘手或者可能产生矛盾的工作，一躲、二推、三拖，攻坚克难往后拖，棘手问题不敢碰，遇到问题绕着走。干工作瞻前顾后、缩手缩脚，缺乏一往无前的勇气和魄力。

五是学习能力不足。安于现状，庸碌无为“混日子”，学习力缺乏，方向不明，学识能力和现场严重脱节，面对困难的办法不多、工作思路不宽，甚至束手无策，存在“本领恐慌”。

六是谋事不够务实。一些党员干部管理方式粗放，片面追求产量和速度，忽视质量和效益，对本区域、本岗位的管理漏洞、存在问题熟视无睹，对工作极端不负责任。

三、管理人员不作为原因剖析

不作为也是一种腐败。究其原因有很多，概括起来主要有以下几个方面：

一是懒。“多一事不如少一事”的懒人心态。部分管理干部存在看摊子、守位子，推着干、看着干，工作热情减弱，进取意识淡化。特别是一些年轻干部缺乏吃苦受累的精神。

二是庸。“不求有功，但求无过”的庸人心态。一

些管理干部存在能力素质不强,对深化改革、调整结构、转变方式等新任务不熟悉、不学习、不钻研,开展工作不得要领、无所适从。从个人来说,有的是没有魄力,缺乏开拓进取、争创一流的雄心壮志,说什么“上游太累,下游受罪,中游万岁”、“不骑马,不骑牛,骑头毛驴居中游”;有的是不敢出头冒尖,怕招来非议;也有的则是没有工作能力,对工作能力强的人不服气,在一边说三道四。

三是散。人生观、价值观的错位思想严重,惯性思维“作祟”心不在工作。“冰冻三尺,非一日之寒。”少数中层干部工作热衷于听汇报、发指示,就是不深入实际,不深入群众。针对现场发生的一些事情,有些被进行追责的干部,表象是承担,但实际工作中表现并不好,从小事暴露了个人思维缺陷,缺乏担当严谨的工作意识。

四是浮。炼钢一厂成立以来,干部队伍知识结构、年龄层次得到有效改善,一大批高精尖人才走上各类关键岗位,但也存在着重学历、轻能力的问题。为年轻人提供了很好的舞台却没有很好的珍惜,部分年轻人工作中只看到了自己的辛苦,却看不到差距,也没有从工作的过错中醒悟、深思,没有把我厂新工艺、新生产线当作全体职工赖以生存的生命线,去呵护、去维护、去提升,导致工作的松懈、浮躁。

五是拖。对管理人员不作为造成严重后果的,厂党政都会按照干部问责规定进行问责。但即使这样,也存在很多问题,比如,问责制度落实还有待加强,要问到实处、责到痛处,绩效考核机制还要继续完善。

四、管理人员不作为治理办法

一是完善干部选拔机制,形成阳光选人的用人程序。实施“阳光选人用人”工程,下大力气破解提名难、识别难、择优难问题。炼钢一厂党委修订完善了《关于基层管理人员选拔任用管理办法(试行)》。在干部选拔任用工作上,始终按章办事,严格程序,

进一步规范了干部任用提名制度,干部聘任(解聘)由党政班子集体讨论研究、投票决定,党委会会议记录全程纪实,投票情况密封存档,保证了干部选拔任用的民主性、真实性,得到了职工群众的充分认可。

二是明确有为干部标准,形成旗帜鲜明的用人导向。厂党委一方面注重德才兼备、以德为先。坚持用政治坚定、原则性强、清正廉洁、品德高尚、情趣健康的干部,大力选拔政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、职工群众信得过的优秀干部,另一方面变“伯乐相马”为“赛场选马”,对长期在生产一线工作的干部,予以重点培养使用,根据工作绩效、工作作风决定干部任用,掌握了一批敢作为、能作为、善作为的好干部。形成了以重品行、重才能、重实绩、重作风、重口碑为选人用人导向。

三是强化干部队伍监管,形成制度有力的用人手段。全面强化干部队伍监管,努力将干部不为解决在萌芽状态、初始阶段。结合“四风”整治和“三严三实”学习实践活动,组织中层干部谈体会、写心得,查摆自身存在的不作为、慢作为行为,厂党委强化“庸、懒、散”不良风气治理,从德、能、勤、绩、廉五个方面组织职工对各科室、作业区主办以上干部进行民主测评,出台了《干部作风及重点工作督查制度》,建立了“一厂四制”考核评价体系,提升了干部考核评价的科学化水平,建立了全面准确识别干部,打通不称职、不适宜、不作为干部“下”的渠道。

四是严格干部监督问责,形成聚焦主业的用人模式。严肃追究“无为”者的责任。强化“治庸问责”。对中层干部“不为”问题,加大督促检查力度,形成“不为”就追责问责的约束机制。一季度我厂不锈钢质量指标大幅波动,给目前严峻的生产经营形势带来很大影响。厂纪委积极履行监督责任,与不锈钢连铸作业区班子成员进行诫勉谈话。2015年,根据绩效评价,调整了一批不胜任不称职、不作为乱作为、不主动承担责任的干部,不锈钢生产线的一名

主管,由于不作为,厂党委研究后从中层岗位直接免职,作为一名普通管理人员使用。10月份,厂党委

针对职工群众对一名作业区副主管的反应,责成厂纪委对该作业区管理人员进行360度测评,测评过程以作业区职工群众为基础,让职工们来测评自己的领导、管理人员,让相关科室人员来测评他们的工作,其中包括58名职工、15名科室成员,测评结

果说明了管理人员在工作中的差距,思想问题、态度问题,值得深思!而被职工反映的这名副主管排名最后,厂党委运用测评结果将其免职,待岗学习。这名同志最终认识到自己的错误言行后,现重返普通技术员岗位。

五、管理人员不作为治理对策

管理人员不作为的消极影响、巨大危害逐渐显现,不仅损害干部和企业的形象,也延误了生产经营建设各项工作的推进和开展。为此,我们必须高度重视管理人员不作为问题,坚持多措并举、标本兼治,从思想上、制度上、组织上等各个方面,采取有力措施,切实把这一问题解决好。

一是着力加强理想信念教育。没有思想的自觉就没有行动的自觉。管理人员不作为表现出的是行为方式问题,反映的是工作作风问题,内在根源是思想认识问题。因此,要持续强化管理人员理想信念教育,通过补足精神之“钙”,培育“为官有为”信念,坚持把“三严三实”作为自觉追求和价值取向,加大宣传力度,树立先进典型,激发干事热情,为干事者撑腰,为敢闯者壮胆,为想干事、能干事、干实事的干部提供广阔的发展舞台。

二是不断完善相关配套制度。制度的完善不是一朝一夕的,要提升到法规层面更不是一蹴而就的。要建立“在位有为、必须作为”的长效机制。根治不作为,不仅要从管理人员思想层面解决不愿为、不想为问题,更需要从制度建设层面予以保障。要推行多层次、立体化的工作评价办法。进一步完善《中层管理人员治庸问责暂行办法》,对不作为的情

形作更为具体的界定,对问责对象、方式、程序等做出明确具体的规定。

三是全面强化干部队伍监管。依靠基层群众监督,更要发挥组织监督、自我监督的作用。进一步加大整治“四风”力度,对工作“不作为、慢作为、不落实”等现象开展专项整治,强化“治庸问责”,形成“不为”就追责问责的约束机制。

四是健全完善科学绩效考评。克服“干好干坏、优劣不分”的现实难题。要充分发挥好考核工作促进干部履职尽责、担当作为的杠杆作用。要让不作为者在考核中“现原形”,促进不断整改。要注重由上级考变为下级评,由年终考变为平时评,增加群众评价比重,通过奖惩与个人利益挂钩,激励管理人员在岗位上尽心履职创造更大价值。

总之,不作为是我们全速构建新常态下的竞争力,打赢生存保卫战必须要解决的问题。“不作为”的现象,从根本上来说是一种作风问题;从个人目的上来说无非是为了省事和逃避责任。对那些只能在平稳时期维持过日子,在攻坚克难的艰苦时期畏难不前、束手无策,在品种质量改进、降本增效提升等工作上不作为的干部,就是要坚决予以淘汰撤换,使不作为治理成为干部考核和任用的一种新常态。

(作者单位:炼钢一厂)



反对“不作为”和“乱作为” 努力建设 高效文化的实践和探索

■ 苏斌

改革开放三十多年来，我国经济建设中心地位不断巩固，经济建设成果也硕果累累。但三十多年来，也积累了不少矛盾和问题，主要是由于快速发展过程中忽略了一些协同发展的配套问题，加之，人口红利、改革红利逐步退去，以及 2008 年金融危机以来，国际经济形势发生了深刻的变化。作为大型国有企业来说，我们近年来面对的问题，很多都是前所未见的。由此，一些干部职工，尤其是具有管理职能岗位人员出现了“不作为”，甚至“乱作为”的现象，其辐射面之大，危害之深，都对企业，乃至国家进一步完成“稳增长”和实现全面建成小康社会的“中国梦”形成严重的制约，因此，我们面对出现的“不作为”和“乱作为”，应当根据其背景、产生原因和实际特点，采取积极的手段予以果断纠正。当前，在国内外经济形势纷繁复杂变化的时期，公司面临内部挖潜降本，外部继续拓展业务，最终打赢生存保卫战的任务，尤其需要我们大批干部职工善作为、快作为，根据不断变化的形势做好研判，实现攻克克难。

一、背景：

近年来部分干部职工面对困难，未进行主动应战，而是采取了不作为的回避态度；对于前所未见的一些缺乏流程和制度规定的工作，出于早把工作处置完，或存在一己私利，部分人员“乱作为”，使工作缺乏规矩和章法，造成有失公平或民怨产生，究其具体形式，主要体现为几种情况。

一是对目前狠抓作风和廉政建设心存抵触而派生出来的庸政、懒政行为。十八大以来，廉政环境

得以重建，从上至下，组织对干部职工内设“高压线”、外念“紧箍咒”，管束日益严格，惩处空前严厉，一些干部虽然迫于形势，表面上高声拥护，行为也有所收敛，但是内心却不乏消极、抵触情绪，产生了消极思想，认为“不准这不准那的，那咱干脆什么也别干了。”二是对当前狠抓作风和廉政建设心存忧虑、害怕出事而派生出来的庸政、怠政行为。改革开放三十多年来，那些社会有需求、改革起来相对容易的问题多已被优先改革，剩下的问题可谓个个都是“难啃的骨头”，解决起来，难免要“捅马蜂窝”、“打擦边球”，甚至要闯“雷区”、“禁区”，很容易出现失误。例如，在一些商务竞争过程中，一些优势不明显的供应商在太钢参与度逐步下降，他们对采购过程不是很理解，一些干部又害怕因做一些具体的尝试性工作而造成公开环境下有人进行攻击和诋毁。于是，他们便很自然地产生了明哲保身、消极无为思想和行为。三是由于对狠抓作风和廉政建设心存敬畏而不敢胡作非为。中央狠抓作风和廉政建设以来，一些干部不仅不敢像原来那样胡乱作为，而且不敢再像过去那样好大喜功。这种“消极无为”是好事，并不属于中央号召全体干部反对的“为官不为”之列。四是由于个别领导干部长期以来形成了顾及外部环境，“等”、“靠”意识强烈，新形势下不能适应“六大发展”对干部的需求，工作时似是而非，成为悬浮于编制中的“寄生虫”，影响着企业发展。五是存在部分干部职工学习能力差，自身业务能力不能适应发展进度，不能与时俱进的现象，表象上看是“不作为”和“乱作为”，核心问题是不会“为”，无思

路“为”，造成了“能”不配位。

二、出现“不作为”和“乱作为”的原因分析？

为什么会出现“不作为”和“乱作为”现象？通过调查研究发现，广大受访的干部职工主要从如下三个视角来分析其内在根源。

一是从自身角度进行诠释。有人谈到，部分干部“不作为”和“乱作为”是由于主观上的政绩观出现偏差：“从业意识滑坡，责任意识下降”，“能力跟不上新的形势”，以及“部分人动机不纯，有为是为自己而为，而不是为国家、为集体而为。没有自身利益就干脆不为，这样的干部还是为数不少的。”

二是从干部管理体系角度加以剖析。有干部指出，“现在的人事管理机制太松懈，只能上，不能下”。还有干部谈到，“导向问题非常关键。我们是用改革创新的干部，还是要不出事情的干部”。还有干部谈到，“干部激励机制跟不上，越到基层，收入越低；干得越多，出错概率越大，收入可能受影响也大”。也有干部谈及，“部门职责不清，相互扯皮，存在着体制上的障碍”。

三是从严管理的背景加以探悉。有干部谈到，“近几年来，从严管理逐步成为新常态，原来干部职工管理松懈，一下子严格起来，有些人感觉很不适应”；“部分人仍用老的思维来谋划工作，推进创新工作感觉‘压力山大’，能力不足”；“老办法不敢用，新办法不会用”；“有群众反映，当下管理严格了，找管理人员办事，态度是好了，但事情不办了”；“现在提出要依法行事，问责力度加大，干部心存害怕，我不干事就不能问责了吧”。还有干部指出，“不准‘乱作为’导致干脆‘不作为’，实施严格的责任倒查机制，个别干部职工害怕秋后算账，‘时下‘干事’风险加大，甚至部分干部要求调整岗位到非重要岗位’。

针对访谈中干部提到的“不作为”、“乱作为”与从严管理的问题，就“不作为”与干部选用从严、惩治腐败从严、改进作风从严、落实责任从严、管理监督从严、纪律约束从严之间的关联进行问卷调查。

多数调查对象认为，“不作为”与“对落实责任从严的恐惧，害怕问责而不为”存在关联。目前的加大对责任主体的问责力度，部分党员干部害怕问责而选择“不作为”。约四成的调查对象认为，“不作为”与“对纪律约束从严的疑惑，不清晰‘红线’‘底线’而不为”存有关联。全面从严管理新常态仍在路上，但是覆盖面广的部分新制度尚未完全建立，部分干部职工不清晰什么事情能做，什么事情不能做，没有胆量放手推动工作而选择不为。一些被访谈对象认为，“不作为”与“对惩治腐败从严的忧虑，将反腐倡廉与干事创业相对立”存在关联。在无禁区、全覆盖、零容忍的反腐情形下，部分干部把反腐倡廉与干事创业相对立，把更多精力花在琢磨如何安全着陆上，缺乏推进工作的动力与愿望。面对从严环境，部分干部不是从做一个奋发有为的好干部的出发点出发，更多虑及个人利益得失，对全面从严管理新常态产生认知与情绪偏差，害怕全面从严后给自己带来潜在威胁，不同程度产生焦虑、恐惧、不安等负面情绪，出现“不作为”现象，并通过上下级权威服从、干部间关系认同机制不断扩散。

三、促进干部职工“愿作为”和“善作为”的尝试

如何治理“不作为”和“乱作为”呢？访谈中，有干部谈到，“要加强干部理想信念和能力教育”，“要树立良好的用人导向，要把有所作为、不乱作为的干部用起来”，“要加强让干部想为、会为、能为的制度建设”。还有干部指出，“要加强绩效管理，注重考核结果的运用”，“完善职级并轨制度，以激励基层干部”。同时，还要“建立一定的宽容机制，改革创新本身就是打破原有的游戏规则，对于失败要有一定的宽容度”。

对于“怎样整治‘不作为’和‘乱作为’”问题，调研建议中排名靠前的举措分别为：“畅通群众监督渠道，建设高效文化环境”；“实现‘不为’与干部考核选拔任用体系的有机结合”；“拓展职级晋升通道，改革薪酬制度，建立健全干部正向激励机制”；

“落实‘不为’治理的党委主体责任和纪委监督责任”;“建立权力清单、责任清单以及负面清单”;“拟订‘不作为’和‘乱作为’治理法规”;“健全包含述职报告、全面巡查、有力追究、试错免责等常态工作机制”;“构建‘不为’、‘乱为’预警体系,采取谈话、整改、停职等举措加强监管”;“保障群众和媒体‘不为’、‘乱为’治理的实质性参与”。

在调研的基础之上,我们认为对“不作为”和“乱作为”的治理要重点考虑环境形成,以文化为先导,以群众监督为环境基础,创建一种风清气正、奋发有为的作为环境是治理关键所在。

(一)倡导“作为”文化,建立监督环境是从严治理的根基树立文化导向,建立一种群众监督的自觉作为环境,是非常必要的,而且是作为一种非强制力实施的文化氛围建设的先导。我们把树立正确导向作为推动干部“勤作为、善作为”的核心要务,着力引导干部行有所循、行有所止,树立科学的工作导向,我们要把推动“六大发展”作为基本工作思路。为树立正确的用人导向,我们全面落实习近平总书记提出的新时期好干部标准,提出突出选用“四种类型”干部,即突出选用党性强的干部、敢担当的干部、有本事的干部、有实绩的干部,引导各级干部改进作风、崇尚实干。多年来,太钢形成了自己独特的企业文化,逐步形成了以“双良精神”为代表的“把太钢的事当做自己的事”的高度主人翁精神的文化,也为形成文化自觉奠定了基础。

(二)完善规章制度体系是从严治理的主要依据系统梳理相关法律规章,进一步以“六权治本”为统领思路,对关键流程进行重新审视,对规章制度进一步进行修订,使之与实际情况更为匹配,以法律形式遏制“不作为”和“乱作为”。分区域,分层级,公开干部权力清单、责任清单以及负面清单,合理划分集体与个人、不同层级之间的职责,厘清责任边界,明确责任内容,形成科学有序、清晰无缝的可监察、可考核、可追责的干部责任链条,构建覆盖决

策、执行与监督的责任规程。每年对责任清单进行修订,使其与上级最新精神要求相互衔接,确保上级精神要求贯彻落实。

(三)健全激励机制是从严治党的关键所在

一是实现治理“不作为”和“乱作为”与干部考核选拔任用体系的有机结合。把“敢于担当”标准贯穿于民主推荐、考察、讨论决定、任职全流程。按照山西省委关于“三个一批”的要求,在干部选用实践中引入“为官不为”的一票否决权,畅通“不为乱为者下”的渠道。二是拓展职级晋升通道,健全职务职级并行制度。打破职务与级别的对应关系,职级与工资待遇挂钩,拓展干部职业发展通道,调动干部的工作积极性。三是进一步通过平衡记分卡,加强领导干部的绩效管理。借鉴企业从工作绩效、客户满意、内部管理及员工成长创新四维度进行关键绩效评价的做法,对干部薪资进行动态调整,以达成短期目标和长期目标、增长目标和潜力目标、财务目标与非财务目标、外部目标和内部过程的平衡。四是建立干部试错的免责机制。及时出台规定鼓励干部大胆实践,勇于创新,对工作中出现的失误建立特殊的免责机制,着力消除怕触红线的思想负担,明确只要是符合改革方向、符合法律法规的就大胆去做,营造“崇尚成功、宽容失败”的良好氛围。

(四)建立约束机制是从严治党的重要手段

一是建立重大决策的实录机制。对于重大决策、重要干部任免、重大项目安排和大额度资金使用情况的决策过程如实记录,存档备案,以便有据可查。二是健全全面覆盖的巡查机制。适时开展专项巡查,核查群众举报、媒体曝光、督查考核及民主评议中反映的问题,将发现问题作为检验巡查工作成效的重要标准。三是健全严肃有力的追究机制。制定追究实施细则,分清集体责任、个人责任、主要领导责任和重要领导责任,严重者依法依纪追究责任。违反工作纪律,由组织部门负责追责;违反组织纪律,由纪检部门负责追责。对出现普遍性“不为乱

为”现象的地方和单位,既要处理不作为干部,也要追究主要领导和分管领导责任。四是建立全面动态的预警机制。广辟信息收集渠道,构筑包含党委政府、群众及同事在内的开放多元立体信息采集网络,采取明察暗访、交叉检查、重点抽查等方式对干部进行动态实时全面监测。结合预测推断法确定干部预警,划分轻度、中度和重度预警区间。针对不同类型警情,采取告诫提醒、批评教育、诫勉谈话、责令整改、停职检查、党纪政纪处分等举措。

(五)营造多方参与的阳光环境是从严治理的持续动能营造氛围,倡导奋发有为。一个风清气正的干事氛围,对“有为”者是激励,对“不为”者是约

束。形成领导干部带头认真学习、带头深入查摆、带头认真整改的优良作风,向“不为乱为”发动了攻势。省委大力倡导和形成清廉、敬业、和谐、务实、创新、学习的良好风气。为建设良好政治生态,要求广大领导干部从自身做起,真正做到坚守正道、弘扬正气,襟怀坦白、光明磊落,坚持原则、恪守规矩,严肃纪律,艰苦奋斗、清正廉洁,接受不同维度的监督,以最大的力度,以不容忍的态度,构建一个阳光透明的环境,使“不作为”、“乱作为”现象无立足之处,从而,建设一支善于作为,勇于作为的领导干部队伍。

(作者单位:设备物资采购部)

一张安全检查表

李萍

清早上班,在签到表的旁边发现新贴了一张表,仔细看看“废钢料场作业区管理人员每日安全检查情况”赫然眼前,表格里有“日期、检查人、不符合项、整改措施”。一开始,我还在心里犯嘀咕“该不会又是走走形式吧?就这么张表还真成了把安全挂在墙上了,能解决啥问题!”。可是随着时间的推移,我对这张表的看法慢慢地转变了。

接下来的日子,每天都能看到相关人员时不时地填这张表,没几天,这张表就填得满满的,我看到在不符合项中既有像设备安全隐患大的方面的,还有工房照明底座脱落这样的小问题,好多平时大家不在意的问题都在这张表上体现出来。真是不看不知道,一看吓一跳,原来在我们身边还有这么多需要解决和提升的地方啊!“每天查一违章和隐患”渐渐成了一种习惯,整改措施和整改效果因为有了大家的监督变得快速和有效。真没有想到,这小小的“检查表”的作用还真不能小觑啊!

近日,公司“三反”活动正在如火如荼的进行,活动的目标就是要培养职工从小事做起的执行力。只有踏

踏实实把小事做好、做到位,才有可能成就大事。“一屋不扫何以扫天下”、“不积跬步无以至千里”说的都是这个道理。

就是这张“检查表”,让我目睹了同事们从自己做起的改变,感受到了坚持的力量,看到了今日事今日毕的成效。想想自己开始对这张表的不以为然,它也让我看了自己思想和行动上的不足。我要感谢这张检查表,在今后的工作中,自己也要给自己一个检查表,每天检查不足,每天进步一点点!我相信,只要我们每个人都能做到天天进步,天天成长,企业的明天一定会更好!

(作者单位:加工厂)

点评:文章通过“一张安全检查表”说明了具体工作中“落实”二字的重要性,我们现在最缺的不是好的制度、标准,而是脚踏实地认真落实到实处的精神和能力,如果每个人每天进步一点点,那对于整个企业来说将是一个多大的进步啊!

企业文化故事会

借鉴传统文化精髓 创新企业思想政治工作

■ 张芝莲

随着改革开放的不断深化,我国的政治经济形势正在经历着前所未有的巨大的变化。世界形势的大调整,大变革,形成了以“三期叠加”为主要特征的经济新常态,企业为适应“三去一降一补”而采取的一系列改革措施,必将波及职工的利益。而企业的利益调整又必将导致职工思想工作中的热点、难点、焦点问题增多。企业经营的困难期,也是职工矛盾产生的高发期,同时也是思想政治工作的关键期。在西方国家打着“言论自由”等旗号,不遗余力地向我国渗透、兜售西方价值观的背景下,我国的传统文化热潮也正方兴未艾。以国学为主讲内容的《百家讲坛》成为了当红栏目,各种国学培训班层出不穷,学国学、谈国学、用国学已经成为一种时尚,企业中的很多职工甚至从爱好、时尚,走向了崇拜。明者因时而变,知者随事而制,如果我们因势利导,把传统文化这块瑰宝充分发掘并加以应用,必然可以成为企业进行思想政治工作的一个组成部分。下面,我就充分运用优秀传统文化精髓,创新思想政治工作谈点自己的看法。

一、传统文化的优势与思想政治工作结合的可能性

1、优秀传统文化是我国几千年文化的沉淀和积累,习近平总书记评价其“智慧光芒穿透历史,思想价值跨越时空”,他高度概括,“读优秀传统文化书籍,是一种以一当十、含金量高的文化阅读,可以提高人文素养,增强对人与人、人与社会、人与自然关系的认识和把握能力,正确处理义与利、己与他、权与民、物质享乐和精神享受等重要关系”。而我们企业思想政治工作者需要的正是这种能力,我们

的思想政治工作需要大量处理的正是这种关系。

2、好“语”知时节,润物细无声,要想与职工打好交道,解决他们思想上面临的矛盾与问题,让他们的思想跟上企业转型发展、砥砺前行的步伐,就必须将思想政治工作从细微之处,做实做细,“善用百姓语,讲好身边事”。国学经典流传千古,已经深入中国人心中,如能恰如其分,适时适地表达出来后,不仅很接地气,而且往往是言简意赅,一语中的,事半功倍。

3、明者因时而变,知者随事而制。高素质的思想政治工作者,既需要胸怀大局、把握方向,又要敏锐研判,抓住时机,因势利导,顺势而为。当前,我们更应抓住全党开展的“两学一做”活动的有利时机,全面、完整、准确地学习和领会习总书记的系列重要讲话精神,学习习总书记对国学经典和传统文化的引经据典、融会贯通、娴熟应用,找准优秀传统文化与党的思想政治工作的契合点,把优秀传统文化这块瑰宝充分发掘并加以应用,充实思想政治工作的新内容、新内涵。

二、国学在思想政治工作中的具体应用

1、随着改革开放的不断深化,职工思想中的竞争和创新等意识得到了充分的培育和发挥,这是好的一面。但与此同时,自由分散主义、极端利己主义也成为了企业职工中普遍存在的思想问题,如果处理不好,对企业的发展有着相当的负面影响。一段时间,我厂以复转军人为代表的青年职工,思想活跃,观念偏差,一度曾影响到了我厂正常的生产经营秩序。突出表现是服从意识淡薄,怕吃苦受累,又想多赚钱,三天二头请假,曾经发生一个三十多人

“两学一做”学习教育



6月13日，不锈热轧厂党委书记为副科级以上党员领导干部和各党支部支部委员做“两学一做”专题党课辅导。
(王寅斌 摄)



6月13日，复合材料厂党委书记讲授“两学一做”学习教育专题党课。
(刘建庆 摄)



冷轧硅钢厂党委书记为全厂副科级以上党员干部、基层支部委员、有业务处置权人员及部分党员代表讲授专题党课。
(高丽君 摄)



禄纬堡太耐公司党委为各党支部发放了“两学一做”学习材料和党章，要求全体党员通过多种途径认真学习，努力成为“四讲四有”的合格党员。
(刘劲松 摄)



为抓住重点、有针对性地开展“两学一做”，确保学习教育取得实效，东山矿组织“两学一做”学习教育专题培训。
(高爱忠 摄)



型材厂6月10日由党委书记讲授“两学一做”专题党课。
(徐江滨 摄)

大力弘扬工匠精神



不锈钢冷轧厂2号RAP
线机组丁班班长
邢柱明



炼铁厂三高炉作
业区主管助理
李勇刚



炼钢二厂冶炼
三作业区主管
马骏鹏



岚县矿业有限公
司采矿部主任
田巨明



医疗有限公司（总医
院）神经内科主任
夏海琴

加快改革发展步伐



营销部重点工程与重大项目办公室高级业务经理
郭云鹏



东山矿回转窑作业区主管
耿德昌



冷轧硅钢厂
总工程师
张文康



技术中心
副主任
王育田



炼钢二厂厂长
党委书记
赵恕昆

本版照片摄影 李建国

落实安全责任 建设平安太钢



“6.16”安全生产咨询日作为“安全生产月”的标志性活动，推动公司安全生产宣传工作。图为学习交流宣传资料。

(刘君 摄)



“6.16”安全生产咨询日作为“安全生产月”的标志性活动，推动公司安全生产宣传工作。图为职工在安全旗上签字。

(刘君 摄)



“安全生产月”期间，炼铁厂通过开展安全生产宣传教育系列活动，强化“安全是第一责任、安全是第一绩效”的观念，全面提升全员安全素质。

(安瑞珍 摄)



为加强各班组标准化作业，提升安全管理水
平，复合材料厂采矿作业区各班组结合自身岗位特点每月组织进行岗位练兵活动。

(李鹏程 摄)



“6.16”安全生产咨询日作为“安全生产月”的标志性活动，推动公司安全生产宣传工作。图为职工观看宣传展板。

(刘君 摄)



“6.16”安全生产咨询日作为“安全生产月”的标志性活动，推动公司安全生产宣传工作。图为专业人员演示防护用具使用方法。

(刘君 摄)



进入“安全生产月”，峨口铁矿认真开展系
列安全宣传教育活动，提升全员安全意识和素
质，促进各项安全生产工作目标的实现。

(赵冬梅 摄)



型材厂精整作业区把吊具专项检查作为安全
重点工作来抓，对查出的安全隐患及时进行整治，
进一步推动安全生产。

(秦瑞军 摄)

的作业区，竟然有五六个请病假的，虽然病假建议都来自正规医院，但一看基本都是思想病，这些职工不能坚持正常工作，导致收入也不正常。这部分职工多数家庭不富裕，职工本人又是家中独子，爱人没有正式工作，且多数抚养着两个孩子，生活十分拮据。这种状况的出现，既影响企业的生产经营，又影响家庭的稳定与和谐。为了及时消除隐患，厂里专门组织了数次大型“形势教育”活动，其中一位厂领导以国学经典为主调的讲话，收到了意想不到的效果。他先从“兵不斩不齐，将不斩不勇，小慈乃大慈之害”表明企业对待这类事情的态度，又从“君子爱财，取之有道”引出不是通过合法劳动所得，无论是来自父母的资助，还是企业的额外照顾都是“不义之财”。习惯于生活对“不义之财”的依靠，不仅会养就自己不劳而获的本性，立业无望，家无所靠，奠定了自己失败人生的开始，更会把自己这种习惯和思维方式潜移默化传递给下一代，上对不起父母养育之恩，下愧对子女教诲之责。再从“修身齐家治国平天下”引导职工向着正确的目标努力。“堵”与“疏”结合，“理”与“教”并用，动员引起了在场职工的巨大反响，对于扭转职工思想状况，维护生产经营秩序起到了重要的促进作用。

2、既不求上进，又急功近利，作风浮躁，情绪不稳是多数青年职工存在思想问题的另一种突出表现。岗位表现就是技能高的岗位适应不了，技能低的岗位又挣不到钱，不讲自己能力不行，总讲企业不给自己机会。凡事总想一蹴而就，没有恒心，缺乏韧性，心浮气躁，钻研业务，学习技术的氛围不浓。一次在厂里组织的党课教育会上，作为主讲的厂领导引用《论语·卫灵公》中“工欲善其事，必先利其器”的两句经典语录，强调了知识和技能的重要性。知识和技能是我们立业的工具，是我们岗位冲锋陷阵的武器。上战场武器不行，打败仗是必然的，没有知识和技能，岗位不能成才，挣不到高岗薪也是理所当然的。“木受绳则直，金就砺则利”，我们要想挣到

高岗薪，岗位成才，就必须下功夫学技术，学知识，经过岗位历炼，才能成为企业所需的人才。最后他总结到：“君子谋道不谋食。耕也，馁在其中矣，学也，禄在其中。君子忧道不忧贫”。种田的也有挨饿的，不种田的也有大有作为的。我们应该知道“禄”从何来。并以“天行健，君子以自强不息”结束讲话，效果很好。

三、国学经典在企业日常管理中的应用

1、复合板粗波纹项目攻关。2014年以前，我厂复合板的质量异议约三分之一是由于粗波纹引起的。客户说是结合不良，我们说是复合板生产过程中的特有现象，叫粗波纹，不是结合不良，多次事件是由厂主要领导出面解释和处理的。后经我厂多方调查了解到国内部分技术先进的复合板厂家，已经解决了粗波纹，于是厂里组织了攻关队伍，下决心攻克复合板粗波纹。经过一段时间上午工作，攻关没有取得预期效果，个别攻关人员产生了退缩的念头。在一次总结会上，厂领导掷地有声讲出“锲而舍之，朽木不折，锲而不舍，金石可镂”，既然国内有的厂家已经解决，说明消灭粗波纹技术上是可行的，我们没有解决只能证明我们的知识上还有缺陷，技术水平还不高，一句话，我们的功夫下没有下到。今天告诉大家，粗波纹不消除，决不收兵。会后，调整了攻关方案，技术人员潜心研究，又用了不到三个月的时间，彻底解决了复合板的粗波纹的问题，随之而来的是2014年，我厂的质量异议率同比下降了一半，2015年在2014年的基础上又下降了近二分之一。复合板的粗波纹攻关不仅解决粗波纹问题，很大程度上带动了复合板技术质量的全面提升，也解决了技术人员的为难情绪和思想问题，取得了技术质量和人员思想素质双提升新业绩。

2、日常管理过程的应用。国学经典不仅可用于解决企业管理的重大问题，日常沟通与管理中如果应用得好，也可起到简明扼要，事半功倍的效果。(1)复合板营销业务回归后，在研究营销队伍的组建会

议上,一种观点认为,必须把我厂绝大多数大学生、不分专业充实到营销队伍,实现营销队伍的“精英”化。因为意见不一,所以上会争论激烈。最后一位厂领导的讲话统一了大家思想。他说,用人贵在知人,我们的职责是把合适的人用在合适的岗位上,“骏马能历险,犁田不如牛,坚车能载重,渡河不如舟”。大学生整体素质是较高,但我们也必须“好而知其恶,恶而知其美”,知道他们的长处在那,不足在那里。营销很重要,但我们厂也不只营销这一项工作,如果把所有的学生都抽调到营销上来,其它技术管理工作还有没有发展动力和后劲。通过学经典、讲道理,统一了大家的意见,顺利完成了营销队伍的组建工作。(2)在一次管理评审中,大家就如何才是有效的管理众说纷纭,有的说是亲历亲为才是好干部,有的说善于分权才是好领导,有的说敢抓敢扣才是真管理。最后一位领导总结说:“子产治郑,民不能欺,子贱治单父,民不忍欺,西门豹治邺,民不敢欺。管理无定式,亲历亲为,求贤自辅,威化御服都是管理的好方法,无论那一种方法用到极致都能管理好企业,我们还没有能力把任何一种方法用到极致,所以我认为最好的管理是把三种方式并

用,大家心服。(3)在推行生产经营量化管理的过程中,困难重重,很多干部接受不了这种过于细化的管理方式,领导启发大家说,习总书记在比利时首都布鲁塞尔的一次演讲中引用了古人一段话,我送给在座各位,“图难于其易,为大于其细。天下难事,必作于易,天下大事,必作于细”,企业要想进步,必须细化管理。他还说,习总书记还引用一句话“国皆有法,而无使法必行之法”。量化管理就是我厂的“使法必行之法”,随后量化管理从一个作业区开始试行。

作为企业的思想政治工作者,我们既要认真学习和坚持马克思主义的立场、观点和方法,学习和掌握好党的路线、方针和政策,充分发扬我们党几十年来创立的思想政治工作的好传统、好经验、好作法,又要充分学习和挖掘优秀传统文化中育人向上的精髓部分,将二者有机地结合在一起,不断地为思想政治工作注入新活力,努力探索出思想政治工作的新思路,为太钢提升核心竞争力,打赢生存保卫战作出新贡献。

(作者单位:矿业分公司复合材料厂)



做好新入职大学生思想政治工作的探索与实践

■ 薄艳平

职工是企业的主体和企业价值的创造者。拥有一支优秀的职工队伍特别是青年职工队伍是企业持续提升竞争力的重要保障。近几年来,复合材料厂依据改革发展实际需求,陆续从高校招聘了一些大学生入职。在做好新入职大学生思想政治工作,让他们尽快融入企业大家庭,积极主动进入岗位角色并为矿山发展做出应有贡献方面,复合材料厂进行了一系列探索与实践,取得了一定成效。

一、帮助大学生完成角色转换,让新入职大学生有归属感

新入职大学生对企业有归属感是其职业生涯的重要起点和人生的关键节点,要使新入职大学生有归属感,企业责无旁贷。复合材料厂非常重视新入职大学生角色转换,通过多种方法增强新入职大学生归属感,帮助他们完成“角色转型”,使新入职大学生正确定位自己,尽快投入工作,真正能融入到企业这个大家庭中。

针对新入职大学生的实际情况,复合材料厂制定了详细的岗前培训指导计划,对新入职大学生岗前辅导培训作出安排,坚持了分级培训、分类指导的方针。我们坚持由分管厂领导为大学生讲授入职第一课。在课堂上,厂领导结合自身工作生活经历向大学生讲授集团公司、矿业分公司以及复合材料厂的发展沿革,让新入职大学生了解企业的发展历史、现状及发展前景,熟知企业的发展脉络,了解企业发展壮大创业史,进一步增强他们对企业的认知度和自豪感,从思想上、感情上、心理上拉近与企业距离感,感受到组织对自己的重视,感知到企业对人才的渴望。通过入职第一课,新入职大学生认识

到了学校与单位的区别,了解了太钢以及矿山的发展史,对工作岗位有了初步认识,增强了归属感。

入职第一课之后,相关职能科室还要对大学生进行专题讲座。复合材料厂安排各职能科室专家对新入职大学生进行生产工艺、安全生产、设备管理、企业文化建设和规章制度等专题讲座。组织人事科负责介绍复合材料厂组织结构、规章制度、薪酬福利等与职工利益密切相关的部分,让大学生对薪酬福利发放和绩效管理有初步的印象,对自身职业生涯规划有所了解。宣传文化科负责对大学生实施企业文化方面的培训,将企业文化的精髓逐步融汇到大学生的心田,旨在进一步增强大学生的归属感,激发其工作热情。安全生产科、质量技术科、设备能源科专家对安全生产、生产工艺和设备管理进行讲授,帮助新大学生尽快熟悉厂情厂况,让新入职大学生第一时间对矿山的基本情况有一个比较系统的认识,使新大学生更快熟悉新环境,更好投入到工作中。

二、构建互动交流平台,使新入职大学生有认同感

要使新入职大学生有认同感,就要倾听他们的想法,尊重他们的感受,这就需要采取有效方式加强与新入职大学生沟通。复合材料厂通过定期召开新入职大学生座谈会,了解新入职大学生的思想动态,采用双向沟通的方式,从矿山的声誉、成长、环境、培训乃至矿山的人才观、待遇等方面向新入职大学生系统介绍。同时,在座谈会上要听取大学生的想法、意见、感受以及需求。通过座谈,新入职大学生在自我思考和探索中更加了解了自己,从而更

加明确了自己在未来岗位工作的职责。除了座谈会外，我们还会和新入职大学生进行两次重要的面谈。第一次是入职培训结束后面谈。我们组织新大学生第一次面谈，第一次面谈的内容包括对复合材料厂的认知、对矿山文化的看法和认识、入职后遇到哪些困难需要哪些帮助、对岗位的认识等内容。这次面谈的目的是通过谈话了解新大学生是否适应新环境，了解新大学生自身对岗位的要求。第二次是试用期满转正前面谈。这次面谈包括专业科室负责人和新入职大学生所在科室和作业区负责人、组织人事科相关人事干部及大学生本人。面谈内容包括所在岗位的工作氛围、对目前所在岗位的认识和好的建议、是否明确自己每天需要做哪些工作、所在岗位领导是否安排培训和指定专人进行指导等内容。这次面谈信息会给新入职大学生的直接领导做适当沟通，使新入职大学生与直接领导进一步增强双向了解，帮助新入职大学生树立爱岗敬业观念，让他们感受到企业重视自己，自己也要为企业兢兢业业工作，激发他们主人翁的责任感和认同感。

三、完善培养机制，为新入职大学生建立明确的职业规划。

复合材料厂制定了新入职大学生培养计划，大学生培养计划分为岗位认知和技能提升。岗位认知阶段时间为一年，技能提升是大学生试用期满后两年内，对大学生有完善的培养计划。为保证新入职大学生试用期培养计划的有效实施，我们还制定了大学生试用期详细培训计划和试用期大学生月度工作评价方案，评价项目包括行为规范、工作态度、工作能力、适应能力等，每月由大学生本人所在班组班长进行考评，直接主管审核，职工本人签名，考评结果纳入本人绩效。这一举措旨在通过评价激发大学生学习的兴趣，将理论和实践知识有机结合，建立优胜劣汰的环境氛围，提高新入职大学生学习的主动性和自觉性，保证新入职大学生尽早实现从

“要我学”到“我要学”的转变。

针对新入职大学生，我们采取“导师带徒”机制，采用“用身边的人培训身边的人”的培训方式，选拔先进的、工作业绩突出、品德好、有责任心并具有中级以上职称的岗位能手或优秀技术人才和新入职大学生签订一对一“导师带徒”合同。师傅以身作则，教育新大学生提升岗位技能，将多年总结的工作经验和技术传授给学生，手把手地教会新入职大学生如何解决工作中遇到的困难和问题。“导师带徒”机制显示了企业的亲和力和凝聚力，使新入职大学生快速提升了技能，有效调动了新入职大学生工作的积极性，推动了各项工作有效开展。

与此同时，复合材料厂还通过评价和业务考核选择优秀大学生参与到重大项目中，并选派他们到国外或国内先进、标杆企业培训学习，选择优秀的大学生补充到重要的管理和技术岗位。公开、公平、公正的提拔机制，使大学生真正体会到自我价值实现的平台，构建了和谐稳定的企业氛围，极大地提高新入职大学生的赶超先进、超越自我的意识，让他们有明确的职业规划，让他们看到奋斗的目标，使大学生快速成为职业人。

复合材料厂通过多种有效途径扎实推进新入职大学生思想政治工作，为大学生成长成才和实现自身价值创造了良好的环境，为矿山可持续发展提供了人才保障。今后我们还要结合实际不断探索，推动新入职大学生思想政治工作更加扎实有效，激励大学生为矿山打赢生存保卫战作出新的更大贡献。

(作者单位：矿业分公司复合材料厂)



应用人文关怀与心理疏导做好残疾职工思想政治工作

■ 贾振华

党的十八大明确要求：“加强和改进思想政治工作，注重人文关怀和心理疏导，培育自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态。”人文关怀和心理疏导从内涵、价值诉求和实现方法上体现了思想政治教育的内在要求，其一体化在教育对象主体性、教育方法生活化、教育手段科学性和教育环境优化等方面实现理论创新和方式方法的大胆探索，是“新常态”下做好残疾职工思想政治教育工作的有效途径。

一、人文关怀和心理疏导是加强思想政治工作的必然要求

加强和改进思想政治工作要注重人文关怀和心理疏导。这要求思想政治工作增加人文关怀和心理疏导的内涵。福利总厂是全国百强福利企业，山西省最大的综合福利企业，残疾职工保持良好健康的身心状态，是思想政治工作者义不容辞的责任。残疾职工出现心理异常，不外乎有以下几种原因：

1、对管理制度的不理解或抵触，不愿认识和分析现状，不愿反省自我的不足，一味强调客观原因，不能很好地融入工作群体，与周围工友存在心理隔阂。

2、对自身存在的问题，认识不足。心理不健康的人往往以幻想代替现实，不愿意面对现实，没有足够的勇气去接受现实的挑战，无法适应现实环境。

3、受自身文化素养、生活经历、家庭环境等因素影响。这类残疾职工一般不能正确分析自身不足，一味强调客观因素的制约，容易造成心理偏执，常常把对生活的不满情绪带到工作中。

4、受个人工作经历等因素影响。有的残疾职工由于自身因素的原因，没有达到预期岗位目标值。或者通过横向比较，特别是与那些条件相仿的人比，由于对方获得比自己高的福利待遇和薪酬，由

此产生一定的心理落差。

5、一些分厂有意回避问题，或缺少解决问题的方法和决心，或解决问题手段僵硬老化，不能充分认识到残疾职工心理健康问题的重要性。

福利总厂经过30多年的发展，形成了较为完善的思想政治工作体系，有条件也有能力解决好残疾职工存在的心理异常现象。残疾人工作者（包括思想政治工作者）应该致力于解决残疾职工工作、学习和生活等方面的问题，解决他们的心理问题，积极将思想政治工作融入到残疾职工心理健康咨询服务或活动中，并对他们进行人文关怀和心理疏导，努力帮助他们分析福利总厂的行业特性、工作性质、岗位特点，以及周围员工工作生活背景、性格特质，想方设法、有的放矢地进行人文关怀和心理疏导，帮助残疾职工解决心理问题，使之快乐工作，减少工作摩擦，构建和谐团队。

二、人文关怀和心理疏导的方式方法

福利总厂在进行残疾职工思想政治工作时，大胆引入人文关怀和心理疏导的方式方法，开展大病医疗互助、设立民主接待日、给在岗职工过生日送蛋糕卡等，这些有效增强了思想政治工作的亲和力，促进了企业的和谐发展。

1、建立两级党组织人为关怀和心理疏导工作网络。福利总厂建立以党委为中心辐射各区域党支部的两级人文关怀和心理疏导网络，强化人文关怀和心理疏导，创造职工安全感与归属感，着力于打造和谐团队，积极倡导快乐工作，逐步形成用“创造性的劳动效率”替代“加班加点的效率增长”。

(1) 在残疾职工中开展“十必访”，架起“心桥”。为了深入了解残疾职工家庭环境及其对企业生产经

营管理活动的感受和认识，让他们感受到企业的重视和关怀。福利总厂还定期开展“进千家门，送千家情，暖千家心”的活动，尽企业最大努力，帮助残疾职工，特别是特困残疾职工，上到总厂厂长、党委书记，下至各分厂厂长、支部书记纷纷走访慰问残疾职工家庭，切实帮助他们解决一些实际问题，有160余名残疾职工从中得到了实惠，感受到企业的温暖。从家访反馈的信息来看，残疾职工对此持欢迎和肯定的态度，对企业重视思想政治工作由衷的钦佩，对企业的认同感与归属感进一步增强。通过家访活动，福利总厂党群、干群之间架起的“心桥”更为广阔。

(2)零距离谈心，用真诚打开残疾职工的心扉。但凡职工对领导心存芥蒂，都不会主动找领导交流，只有事情发展到一定程度，出现了“爆发点”，他们才会把自己心中的芥蒂合盘端出，而此时矛盾可能已经激化，职工或许已经标上了“问题职工”的招牌。针对这一情况，福利总厂开展“民主接待日”，党政主要领导每月轮流接待职工，与职工零距离谈心，解答疑虑；继而增进了干部和职工之间的了解和信任，用真诚让职工打开心扉，将问题消除在萌芽状态，起到事半功倍的效果。

(3)丰富职工业余文化生活，促进职工的身心健康。福利总厂积极组织开展形式多样、丰富多彩的文体活动。如篮球赛、拔河赛、歌咏比赛、羽毛球赛、健身活动、征文、书画等活动，有效舒缓了职工紧张的工作和生活节奏，有益于他们的身心健康。

三、人文关怀和心理疏导是残疾职工思想教育贴近现实生活有效途径

传统的思想政治教育严肃有余，人文色彩不足。存在着教育方法严重脱离实际的现象，无形之中拉开了思想政治教育工作者与教育对象的距离，往往不被教育对象接受和认同。而人文式的教育更贴近生活、切合现实，弱化了教育对象的抵触心理，保障了思想教育效果的实效性。

人文关怀不是生硬和空泛地宣讲人文思想，而

是从残疾职工日常生活的各个细节层面展示人文价值的存在和引导。心理疏导也不是仅仅限于心理咨询和治疗，而是从残疾职工每个人对现实生活的心理体验上，引导他们如何正确认识社会、感悟社会和融入社会，继而形成开放、包容、积极向上的健康心态。人文关怀与心理疏导一体化是人文关怀和心理疏导一起出发，贴近教育对象的真实生活，从生活实际、工作实际和职工个人感受入手，在充分掌握教育对象的实际困难和发展需要的基础上，有针对性地实施教育的过程。显而易见，这样的思想政治教育，不脱离实际，不脱离群众，显示出强有力的人气，有着强大的地气，深受残疾职工的欢迎。

四、运用人文关怀和心理疏导需要注意的几个问题残疾职工形成思想症结的原因多种多样，成因也都比较复杂，因此运用人文关怀和心理疏导，关键在于真诚，也就是说要“以心换心，以情动人”，一定要立足在“爱”字上。这样才能打开残疾职工的“心房”，这里需要注意几个问题：

1、运用人文关怀和心理疏导与物质鼓励的关系，要保持良好的党群关系和干群关系，形成融洽的群体氛围，畅通思想交流的渠道。

2、正确处理“以情感人”与“以理服人”的关系。做残疾职工思想政治工作，要防止一味说顺耳话，回避矛盾，甚至是是非不分，迁就、姑息错误的做法。

3、要正确处理严肃批评与倾心爱护的关系，对个别违反厂纪厂规的残疾职工，一定要给予严肃批评，甚至惩处，要把必要的严惩与爱护有机地结合起来。

总之，人文关怀与心理疏导既有区别，又有联系，人文关怀对心理疏导具有统领和指导意义，决定着心理疏导的方向，也是心理疏导取得良好效果的保证；心理疏导对人文关怀具有辅助作用，二者相辅相成、相互促进、相得益彰，形成协同效力，对残疾职工思想政治工作能够产生共振，达到目的，有效促进福利总厂和谐稳定快速发展。

(作者单位：福利总厂)

敬业度评估与思想政治工作的关系

■ 郭林雨

思想政治工作是企业建设的重要组成部分,也是企业不断发展壮大壮大的助推器。企业职工素质的提升、职工队伍凝聚力、向心力的增强、敬业度水平的高低以及企业经济效益的实现都与思想政治工作开展的好坏有着十分密切的关系。因此,大力加强思想政治工作,更好地发挥党组织的政治核心作用和战斗堡垒作用,广泛调动干部职工的积极性、主动性以及创造性,对提升职工爱岗敬业水平有着十分重要的意义。尤其,当前公司生产经营形势受国内外经济下行压力影响,如何将敬业度评估手段和思想政治工作有效结合,从而激发全体职工的积极性、主动性和创造性,为构建新常态下的竞争力提供坚强的思想保证、组织保证、精神动力以及智力支持,是一项值得深思的重大课题。

敬业度是管理学的一个概念,但与思想政治工作中所提到的“爱岗敬业”具有异曲同工之妙,爱岗敬业是职业道德教育的基础和核心,职业道德教育是企业文化的重要内容,也是企业思想政治工作的重要组成部分。由此可见,敬业度就是企业思想政治工作的一项重要内容。

最早研究员工敬业度的美国学者卡恩认为,组织成员将自己与组织角色结合起来,在工作中投入自身情感、认知和体能的程度,以及在工作中实现自我的程度。将其分为生理、认知和情感三个维度。怡安翰威特公司则把敬业度定义为情感和智慧上对组织和团体的承诺,用以衡量员工的活力,激情和热情的程度,它用乐于宣传、乐于留任、乐于努力三个关键行为来衡量员工的敬业精神。盖洛普咨询公司是将敬业度进行实战化应用的典型代表,认为将员工分为敬业、从业和怠业三个维度。

由上可见,敬业度评估工作是围绕人来展开的,而思想政治工作也恰恰是要做人的工作,就是要以实现职工的全面发展为目标,一切为了职工,一切依靠职工,然后赢得职工。只有这样,职工才会全心全意的投

入到工作中,职工才能够做到团结一致,共同努力,在自己的岗位上尽心尽职。思想政治工作就是要营造出鼓励职工干事业,支持职工干成事业的发展氛围。

现下,有很多言论认为“企业思想政治工作已经过时”。尤其对一些新生代企业员工而言,更是对企业思想政治工作嗤之以鼻,更有甚者较为信奉和推崇从发达国家传入我国的“企业文化建设”等。其实,在研究企业文化建设时,就会发现其与我们所说的企业思想政治工作有很多的相通之处,企业思想政治工作一直本着“以人为本”的目标,其实具有中国特色的、擅长关注人心的企业思想政治工作从未离开过。因此,可以从思想政治工作中寻求一些路径来提升企业员工的敬业度。

从公司正式启动敬业度评估工作以来,物流中心在公司上级主管部门的正确领导下,在怡安翰威特咨询公司的具体指导下,在全体物流职工的积极配合下,先后较好地完成了职工敬业度评估任务。尤其在接到评估报告后,我中心科学运用怡安翰威特咨询公司敬业度评估结果和评估方法,以机会领域和威胁领域为切入点,按照性别、年龄、学历、工龄、岗位类别和层级等六个维度的敬业度状况,明确了需要重点跟进7个关键驱动因素和重点关注的四类关键职工群体,找准了推进工作的着力点。

在此基础上,我中心从理顺管理流程、规范人员行为、完善绩效考评、突出人文关怀、营造文化氛围等方面入手,充分利用思想工作平台,围绕两方面重点工作,多次分层次开展研讨交流和调研分析,制定并下发了敬业度改进提升实施方案,从组织、制度、资源上给予了大力支持,教育和引导各科室、基层作业区充分认识到开展员工敬业度评估的重要意义,通过实施标杆引路、对标找差,全面查找出自身的问题和差距。通过持续改善,极大地调动了全员的积极性和创造性,较好地完成了全面预算任务。

一是根据怡安翰威特咨询公司提供的调研结果,

结合日常管理过程中自身感受到的工作短板,重新审视、对报告结果进行综合进行分析,与此同时,积极宣传物流中心文化,让公司了解物流、支持物流,让职工爱惜物流、维护物流。为此,我中心将原先的物流科一分为二,一方面将调度室独立开来纳入一级管理,为物流运输组织提供了一个“短平快”的管理平台,促进物流高效管控,一方面集合原有技术骨干成立技术科,通过技术分析,为下一步薪酬分配、查漏补缺提供决策依据和数据支持。再则,我们充分利用内部刊物火车头和太钢日报这两块宣传阵地,发出物流声音,宣传新形势下物流职工新形象,传递正能量,形成迎战合力。并持续开展“身边的闪光点”、“身边的感动”及先进典型选树等活动,用身边的职工带动职工,用身边的职工影响职工。近年来,成功选树电务作业区乔和同志为2011年度感动太钢人物见义勇为模范,选树路车作业区间世峰同志为2012年度感动太钢人物敬业奉献典型,选树炼钢作业区孙小冬同志为2014年度十大优秀共产党员标兵。

二是真正找到影响物流中心整体敬业度水平的关键职工群体,遵循管理要约,符合管理要求,做正确的事。深入挖掘调查问卷中尚未暴露的、但有可能是我中心未来发展需要依靠的最重要的力量、是我们企业实现转型跨越发展的重要依靠力量,充分利用好我们的资源和政策,适度向这些方面倾斜。为此,我中心对现有人力资源进行科学的研究,优化岗位结构,加强后备人才队伍建设,建立了分类分层、公开平等、竞争择优、注重培养的选拔使用机制,提高了从基层选拔后备人才的比例。并积极搭建职业发展平台,发掘培养后备力量,为物流中心快速发展提供有力的支持。年初,中心组织相关作业区推荐选拔13名岗位操作技能优秀、年轻有为的骨干人员,对他们进行了厂内物流组织运行流程、物流信息系统的运用、物流组织指挥技能、安全生产指挥要素等方面的培训,为下一步调度系统的优化整合、调度员的提拔选用提供了后备人才支持。年末,我中心还将组织上述人员进行行车指挥岗位实践培训,最终通过考评从中选拔确定优秀人才组成调度预备梯队,为调度系统补充新鲜血液。

三是重视那些有可能被我们忽略掉的或被淹没掉的声音。因为我们一般最有可能关注的往往是咨询公司提供的调研报告里提供的得分项最高的和最低的,中间部分可能会被忽视,但是这里面可能会有很多群体,虽然他们人员少但是对他们来讲感受非常差迫切需要改进的方面,可能我们没有引起足够的重视,同样也会影响到职工的敬业水平。为此,我们积极推行职工代表巡查工作制度,广泛听取职工代表意见,了解并帮助解决职工在工作、学习、家庭中的实际困难,疏导情绪、化解矛盾,维护和谐稳定,为职工办实事、解难题,消除职工后顾之忧,从而让全体物流人以热情饱满的姿态、投入到工作中来。并从丰富职工业余文化生活入手,每季度组织一次大型文体活动,并安排作业区工会适时组织职工喜闻乐见的文体活动。组织1000余名职工参加了健康体检和健康疗休养;积极发挥工会组织作用,帮扶救助困难职工。2015年1—11月份,共计救助困难职工128人次,发放救济金6万余元。其中,大病互助24人次,平衡金救助48人次,看望伤病职工35人次,救助特困职工3人次,抚恤金发放18人次。发放了防暑降温补贴和药品、茶叶、饮用水和绿豆、冰糖等防暑降温用品,保障职工身体健康。我们在涉及职工切身利益的问题上,始终注重倾听职工呼声、解决实际问题。公布领导电话和邮箱,每季度召开职工代表座谈会,对收集的意见和建议,相关部门和单位积极采纳,及时答复,畅通了职工诉求表达渠道。

总之,在全体物流干部职工的共同努力下,我中心的各项工作取得了明显进步,也较好地完成了公司下达的各项预算任务目标,为公司在行业中率先走出困境奠定坚实基础。通过实践证明,思想政治工作是统一思想、凝聚人心、稳定人心的一座伟大工程。在新的形势之下,唯有做好职工的思想政治工作,巧妙利用敬业度评估手段,找准真问题、解决好问题,才可以将消极化为积极,将矛盾化为激励、将压力化为动力,要将思想政治工作的优势充分的发挥出来,来调动职工的积极性,从而增强职工的凝聚力以及竞争力,为全速构建新常态下的太钢贡献物流力量。

(作者单位:物流中心)

坚持“五轮驱动” 建设“和谐峨矿”

■ 潘文军

峨口铁矿位于繁峙、代县二县之间，于1958年建矿，经过几代人接续奋斗，现已成为采、选、烧一体的二百万吨级的现代化矿山，是太钢集团重要的铁原料生产基地。但矿山所处位置周边农村较多，地缘关系复杂，工作环境艰苦。历届矿党政领导十分重视和谐矿山建设，特别是新一届矿党政班子2013年5月上任以来坚持“五轮驱动”的发展战略，“和谐峨矿”建设取得明显进展，使“老矿山”焕发出“新活力”。

一、坚持思想引领，用宏伟的发展目标凝聚员工

发展是第一要务，是解决所有问题的关键。新一届矿领导班子在认真总结峨矿前期发展的基础上，面对新形势、新挑战、新常态，提出以“建设科学、和谐、可持续发展的绿色矿山”作为发展的奋斗目标，并将这个奋斗目标贯穿到峨矿工作的方方面面。

2015年针对钢铁行业持续低迷的严峻态势，面对铁矿石价格持续走低的生存挑战，峨矿领导班子审时度势，综合研判，提出了“万众一心降成本，聚精会神谋生存，全面完成2015年各项预算任务”的工作目标。为凝聚干部职工的思想，针对老矿山在发展过程中出现的新情况和新问题，利用各种会议、报纸、车载电视、宣传橱窗等宣传形式，广泛开展以“讲形势、讲不足、讲优势、讲责任”为主要内容的形势任务教育，把矿部、集团公司的政策原原本本地讲给职工，把工作中的实际困难明明白白地告诉职工，把发展前景清清楚楚地说给职工，使职工在参与中得到教育和提高，增强使命感和责任感，通过努力，逐步形成了人人关心指标，关注峨矿生存发

展的良好氛围。

同时通过坚持不懈的形势任务教育和宣传，使职工明确“露天转地下开采项目”是太钢强化资源开发的战略举措，也是太钢及山西省的重点工程建设项目，更是峨口铁矿的“生命工程”，这些都使职工深深感到自己肩负的使命艰巨而光荣，立足岗位深入思考峨口铁矿露天转地下的过渡衔接、顺利实现地下开采等一系列关乎峨口铁矿长远发展的深层次问题，使大家觉得能成为这样一个矿山的员工是值得自豪的，从而更好地履行职责和使命。

二、坚持民生优先，通过“职工说事日”和身边典型感召员工

职工是企业发展的核心竞争力，也是最宝贵的资源。“职工的心、企业的根”。“职工生活无小事，点点滴滴总关情”。峨口铁矿在党的群众路线教育实践活动中，总结提炼出的“关爱职工，爱我矿山；依靠职工，凝聚智慧；提升职工，增强本领；万众一心，艰苦创业，让峨口铁矿这座老矿山竞争力更强”的理念，成为各级党组织和领导干部工作的主线，矢志不移地予以贯彻落实。全矿干部职工深入基层，摸实情，接地气，在各项工作巾，充分考虑职工利益，反映职工呼声，努力做到“理职工家事，暖职工心窝”，切实为职工家属办实事好事。

持续开展了“职工说事日”活动，每月对职工提出的问题均给予答复或解决，明确责任单位，规定完成期限。冬季取暖是矿山的一件大事，峨矿党委非常重视职工的民生问题，每年进入采暖期，为确保每户正常取暖，矿部专门组织相关部门召开专题会议，成立了《建设高效的后勤保障体系攻关组》，统一思想，明确职责，细化分工，责任包干到户，做

到工作主动、超前预测，解后顾之忧，保生产；为各个生活区新增视频监控系统，实施“天眼”工程；安装休闲桌椅，设置喷泉安全防护栏杆等。组织护矿消防队和离退休老同志组织治安巡逻队，共同维护社区的和谐稳定。

峨口铁矿也十分重视楷模的力量，以员工中的先进典型人物和事迹，弘扬正气，打造清新和谐峨矿之风。开展了各具特色的活动，如“峨口铁矿十大劳模”、“平凡岗位也出彩”的评选、“我是党员，我带头”等活动，在职工中挖掘先进典型。并在峨口铁矿电视台开辟“矿山主人翁”等栏目大量宣传先进典型人物和事迹，使每一名爱岗敬业，有突出贡献的职工都成为峨口铁矿的明星。对被评为岗位出彩人物、矿级劳模、先进工作者、优秀党员等先进称号的职工给以重奖，这些都有力地激发了职工的自豪感和工作热情。

三、坚持能力提升，努力建设“学习型矿山”

在和谐矿山构建中，峨口铁矿始终把打造一支高水平、高素质、高技能的职工队伍作为矿山持续发展壮大的一件大事来抓，把提高职工素质作为整个工作的出发点和落脚点。为此，矿里在对职工队伍整体构成情况进行分析的基础上，制定了培训目标、培训形式以及奖励、考核措施。并根据各岗位、工种的特点，从职工的理论水平、管理技巧、服务技能、学习方法等多个方面入手，通过“干部上讲台，培训到现场”、“师带徒”、“作业区专业技术交流”、“班组管理经验交流”、“职工自发培训上讲台”等活动，引导职工由被动学习逐步转变为主动学习，增强基层职工的自信心和责任意识，从而激发全员活力，营造团队内比、学、赶、帮、超的学习氛围。同时为了充分发挥专业技术人员的作用，该矿规划每名技术人员职称评聘，帮助其设计职业发展目标。对技术人员要给项目、定课题、提要求、压担子，用有效的激励手段，引导广大技术人员立足岗位，提高专业技术水平，并从制度上保证师带徒活动的有效开展，做到矿山需要

的专业和技术专长的接续传承。

峨口铁矿结合“学习型企业”的创建，大规模地开展职工技术比武竞赛活动，极大地激发了广大职工的学习热情。每年制定下发《职工技术比武竞赛实施方案》，根据矿部实际情况和公司比武项目，确定技术比武项目，陆续开展了推土机司机、球磨机操作工、天车工、链篦机操作工、喷制煤司炉工、变电工、装车工、炊事员菜案等比武项目。球磨机操作工姚振林、炊事员菜案魏计平分别夺得了公司技术比武冠军，并且跻身到鉴定技师的行列。技术比武活动的开展，调动了职工群众学习技术的积极性、主动性、创造性，凝聚了广大职工的智慧和力量。

四、坚持活动常办，丰富职工业余文化生活

注重企业和谐文化阵地建设是峨矿长期的良好传统。近几年来，峨矿修建完善了职工文体活动中心，在东、西、南、北四个生活小区休闲广场增设了健身器材，绿化美化了小区环境，完善了老年活动中心等企业文化设施。成立了篮球、乒乓球、羽毛球、钓鱼等近8个职工业余体协。新年期间举办了迎新年越野赛和“唱响降本增效主旋律，再创2014新辉煌”新年文艺晚会，展现了全矿职工拼搏奋进、迎难而上、艰苦奋斗的进取精神和良好的精神风貌。“三八”期间，组织全矿女工进行了“庆三八”拔河比赛；先后组织了“凝心聚力·迎五一”职工乒乓球大赛、“奋进杯”羽毛球大赛、篮球赛等，组织了纪念建厂八十周年“平安太钢”安全小品比赛；组织职工书画作品展，选送22幅作品参加公司评比。文体生活设施的完善、职工业余文化生活丰富多彩，职工幸福感、自豪感显著增强。

五、坚持廉洁从业，着力营造和谐发展大环境

加强廉政建设，强化民主监督是构建和谐企业的根本保障。近年来，峨矿认真开展“学习、讨论、落实”活动、“三严三实”专题教育。在不断完善《峨口铁矿干部红线管理规定》和《峨口铁矿干部绩效积分制》等管理制度的基础上，又出台了《峨口铁矿责

彻学习讨论落实活动领导干部廉洁从业管理办法》。同时针对容易滋生腐败和权力寻租的重点领域和关键环节突出问题，重点从工程招标、物资采购、干部管理、反盗防盗、提升职工生活后勤工作满意度等五方面开展专项整治。进一步规范管理制度的考评程序，逐步理顺管理流程，制定了矿、科室、部、组室、作业区逐级考评程序，明确了奖励范围和个人奖励额度，提倡以制度管理企业，以考评激励员工。科级以上管理人员签订廉政承诺书、矿纪委围绕八项规定、反对四风、专项整治等工作加强督查等一系列活动，改善了干群关系，加强矿和谐文

化建设，促进了矿山的和谐健康稳定发展。

文化产生力量，和谐诞生希望。走过半个多世纪的峨口铁矿，近年来通过“五轮驱动”，不断加强企业和谐文化建设，形成了干事业、谋发展、求和谐的浓厚氛围，有效地促进了矿山的和谐健康发展。当前，峨口铁矿露天转地下项目的“生命工程”正在加快建设步伐，该矿将以崭新的姿态，紧紧抓住和谐文化这个核心要素，充分发挥其内聚人心、外塑形象、增强实力的重要作用，实现峨口铁矿科学、和谐、可持续发展。

(作者单位：矿业分公司峨口铁矿)

营销状元的“心经”

白燕妮

“耐心、细心、专心”是雷刚的“心经”。雷刚带着他的“心经”，带着我们太钢的品牌，在太原市的建材市场奔波着，他用自己的汗水和心血为客户和企业建起了沟通的桥梁，让更多的人知道了太钢建材、了解了太钢建材，从而选择太钢建材。

挺拔的身姿，略显消瘦的脸庞，标准的微笑，整个人看上去很斯文，但文质彬彬的他，却是综合利用公司营销部的一员猛将，他的销售业绩连续五年蝉联本公司冠军，他就是综合利用公司营销部的营销员雷刚。说起雷刚，就要说说他的“心经”。在工作中，他把“耐心、细心、专心”作为自己工作的要求。

耐心——开启友好合作模式的金钥匙

随着气温的回升，太原市各大房地产工地陆续开工，加气砼的销售量猛增，公司现存的产品规格一时无法满足客户的需求。面对这种情形，客户经常催货，电话经常在晚上或者凌晨打进来，雷刚无论什么时间接到电话，总是认真耐心地和客户沟通协商，了解客户工地的实际情况，为客户提出合理的解决方案，直至客户满意。在销售工作中，会遇到形形色色的客户，有的客户一再压价、有的客户要求赊账、有的客户要求短时间送货等等，雷刚总是耐心地应对，对客户晓之以理动之以情，站在客户的角度去考虑思考，说服客户。对于新客户，他从专业的角度为客户耐心讲解，通过与同行业产品进行对比来突出我们太钢产品的优势；对于老客户，他则是强调服务和合作，从产品的资质、品种、质量、数量以及运输

时间等方面入手，解决客户的后顾之忧。

细心——坚固客户合作的基础

说到细心，这几乎贯穿雷刚的整个工作过程，从售前到售后，他注重每一个细节。去年6月份，有一位客户在产品使用的过程中需要部分试块做检验验收，但负责运输的车辆却忘记随车带过去。货送到后已是深夜，客户发现没有试块，非常着急，怕影响第二天的检验验收。雷刚接到电话后，问清楚对方检验的时间和地点，在第二天清晨将试块第一时间送到了客户的工地。在日常的工作中，雷刚随身的手机记事本里总会分类记录客户的需求和疑问；在手机的相册里，他存着近百张的票据图片。对于客户的需求，他都做了详细的分类，对客户进行全面的了解，搭建公司和客户沟通的有效渠道，让公司更加准确知道客户对产品的认识和反馈。这些信息如同一张网，覆盖了营销工作的各个环节，雷刚风趣地把这张信息网称为自己的“关系网”。

专心——提升自己能力、提高公司知名度的利剑

新常态下，公司面临严峻的市场形势，作为营销员，雷刚更是感到责任重大。在近期公司组织开展的“信心·危机·行动”大讨论活动中，雷刚对自己有了新的定位，那就是专心做营销，需要不断地学习。在每天的深夜，他总会安静地坐在书桌前，打开电脑，学习营销专业知识，从营销心理到营销案例，从思想认识的提高到营销技巧等方面，他总是认真学习钻研，把这些理论知识运用到自己的实际工作中。他说：“在客户眼里，我就是公司的代言人，不好好充充电又怎么能代言好公司的产品呢？”

(作者单位：综合利用公司)

企业文化故事会

东山矿培育认真文化的实践和探索

■ 高爱忠

认真就是不马虎，以严肃的态度和心情对待。伟大领袖毛泽东曾说过：“世界上就怕认真二字，共产党就最讲认真。”习近平总书记指出：“要用踏石留印，抓铁有痕的劲头抓下去，善始善终，善做善成”，强调了认真态度对于做好工作的重要意义。培育认真文化，有助于提升企业的核心竞争力。公司总经理高祥明在两会报告中指出：公司目前存在着认真文化缺失的短板。职工精神懈怠，侥幸心理作祟，标准不执行，规章不遵守，考核不严格的现象普遍，马马虎虎，得过且过，绝对不能适应当前淘汰性竞争的市场形势。因此，东山矿要想在当前残酷的形势下求得生存发展，必须转变思想观念，强化危机意识，培育认真文化，树立爱岗敬业、严谨细致、务实高效的工作理念，才能凝聚全矿的发展力量，为企业打赢生存保卫战夯实基础。

一、培育认真文化的必要性

一方面是形势的要求。受新常态钢铁经济形势的影响，公司石灰产品的需求量相应减少，加上东山矿由于多年的开采，石灰石资源严重不足。随着新《环境保护法》的颁布，环保压力越来越大，企业已到了生存发展的关键时期，而职工却没有充分认识到当前的严峻形势，压力、动力、活力不足，干部职工的危机感、使命感不强，盲目乐观、畏难观望、畏责推诿，不作为、乱作为现象仍然存在，导致工作效率低下，已经不再适应淘汰性竞争的市场形势，必须通过培育认真文化，才能使全体职工始终保持昂扬向上的精神状态，汇聚起强大的发展正能量。

另一方面，通过培育认真文化，职工会充分认

识到企业和自己是命运共同体。把本职工作看成是实现个人理想的重要组成部分，从而会更加努力工作，用实际行动维护企业的荣誉和形象。进一步增进外界和社会的认同感，提升企业的整体形象。也有助于职工养成认真的习惯，从而在处理日常生活和社会活动中产生一些纠纷和摩擦时，科学、合理地解决矛盾，规避风险，促进企业和社会的安定和谐。

二、东山矿培育认真文化的实践和探索

认真文化只有落地生根，才能激发员工的凝聚力、号召力和向心力，最终提升企业的核心竞争力。笔者认为，培育认真文化应有深度、有广度，贯穿于企业生产经营的各个环节，渗透到管理的各个领域，下面就结合东山矿培养认真文化的实践，谈一些个人的粗浅认识。

(一) 矿领导践行作引领。

认真文化是为生产经营服务的，毫无疑问，作为企业的决策层，在培育认真文化中的力量是非常大的。东山矿矿领导把立言与立行结合起来。多次在会议中倡导“日清日结，立说立行”的认真文化，将认真文化写入年初的职代会报告，使之成为全矿职工共同的行为遵循。并以身作则，身体力行地去率先践行认真文化。工作中做到作风扎实、精益求精、敢于担当、勇于开拓，自觉弘扬认真文化。学习中做到扎实，不断充实。力求在思想上与时俱进。同时，常态化深入基层，每周包片参加各基层班组的“周三安全活动”、班前会，并严格执行矿领导带值班制度，真正将认真文化与服务职工，服务生

产经营结合起来。形成了上级带动下级、主要领导带班子成员、领导干部带一般干部的良好局面。

(二)抓制度建设作保障。

抓好制度建设是确保认真文化落地生根的重要保障。东山矿通过不定期对制度进行抽查验证，将执行结果在每周的周初例会上进行通报，督促职能科室关注本部门制度和流程的运行情况。上半年对制度履职执行情况进行抽查，共抽查制度 15 个，发现不符合项 26 项，梳理不畅流程 8 项，修订完善制度 12 项，完成制度流程梳理 46 项。实现了上下之间、部门之间、岗位之间连贯成线、不留尾巴的层级制度文化机制。同时，把制度文化建设的内容延伸到企业对外的层面，通过制度管理强化诚信务实、追求卓越的认真文化精神，提升产品质量和服务质量，进一步获得客户认可，构建企业的核心竞争力。

(三)多途径深化促落地。

认真文化的落地过程是由模糊到清晰的认识过程，因此，有必要通过多种途径进行深化。

一是以企业文化引领端正职工的职业态度。东山矿贯彻两级公司职代会关于对职工行为、态度的要求，结合当前形势和东山矿实际，对太钢企业文化进行了细化延伸，提出了东山矿新常态下的企业文化架构，包括安全、职工行为、道德、质量、生态、绩效、价值等所有生产经营管理内容。通过内网、宣传栏、看板等平台大力宣传，引导全矿职工端正思想态度，改变工作作风，树立认真严谨的作风。并组织了矿级、作业区级的企业文化专题讨论。据统计，今年以来，在作业区新增企业文化宣传看板 33 块，专题讨论 2 次，更换敬业履职先进人物道旗 17 版，积极营造诚信守纪、精益求精的认真文化。

二是以培训教育提升职工的精细化、标准化水平。认真就是要把工作做到无可挑剔，这就需要不断提升职工的职业能力和素质。东山矿围绕安全、操作技能、岗位责任制等应知应会知识，狠抓职工培训教育工作，在强化内培、外培、委培等覆盖范围

的同时，不断拓宽培训形式，增加“管理者上讲台、培训到现场”、技术人员“师带徒”、班组经验交流、职工点滴教育四级培训的频次和力度，倡导碎片化学习，全面提升职工的精细意识和标准化作业水平，促进认真文化的落地。仅上半年，就组织矿级培训有 63 次，1654 人次受到教育，自主开展的点滴教育合计 446 人次，3781 人次受到教育，开展的自主培训 220 项，5106 人次受到教育。

三是以丰富多彩的活动加速认真文化的塑造。东山矿通过各种职工喜闻乐见的活动，培养和塑造认真文化，组织了首届“安全文化艺术节”、地质灾害应急演练等安全活动，提升职工的知责履责意识和标准化操作水平。开展了“质量提升大讨论”、化验工技术比武、看火工技术比武等活动，加强职工的精细意识和追求高效的行为。组织了“学习实践落实活动”、“三严三实专题教育”等活动，强化职工严格要求、实事求是意识。在丰富多彩的活动中，潜移默化地培养职工的认真意识。使职工的思想观念逐步从“要我认真”到“我要认真”转变。

四是以创新的管理思路促认真文化融入。为端正职工的职业态度，近年来，东山矿不断创新管理思路，引入 5S、TPM 管理等先进的管理模式，采用“手指口述”法，不断提升职工的精细意识和规范职工的操作行为。2014 年，大力推广“岗前宣誓”和“人员关注”，2015 年全面实施现场模板化管理。将精细、规范等认真文化内容融入到生产经营的具体实践中，真正发挥软实力的推动作用，带动生产力的发展。2014 年，东山矿被评为山西省首家“安全生产标准化一级企业”，2015 年，被命名为首批山西省“安全文化宣传教育基地”，生活部食堂被公司评为“军事化成果运用先进集体”，认真文化的融入，结下了累累果实。

(四)多渠道测评促闭环。

评价工作是对认真文化建设过程和结果的有效控制、评价和反馈，是贯穿于认真文化培育全过

程的一项基本工作。东山矿坚持开展每季度一次的团队绩效评价,检验和验证制度的执行情况和单位一把手的工作履职情况。建立了完善的员工绩效管理体系,将绩效评价结果运用到员工薪酬调整、岗位变动、评优评先等工作中,并将绩效考核和绩效辅导紧密结合,着力提升职工的工作积极性。实施了由教培中心指导的职业技能测评,细化梳理岗位工作和编制本岗位的专业能力标准。组织了2015年度敬业度测评、质量信得过班组评审等活动,通过多种渠道对职工的职业行为进行跟进,形成全面的闭环管理,促进职工在践行认真文化的过程中不断自我调整、自我完善,推动企业又好又快地向前发展。

总之,认真文化作为企业生产、经营、管理实践的产物,它涵盖了硬管理和软管理的各个方面,是一项长期的系统工程,不可能毕其功于一役,需要全体职工齐抓共管,真正把培养认真文化实实在在地融入企业建设和事业发展当中,融入各项日常工作当中,通过循序渐进、脚踏实地的工作,让“诚信、务实、精细、担当”的认真文化在基层扎根、开花、结果。只有这样,才能真正提升企业的核心竞争力,才能为“建设国际一流的清洁、绿色、环保矿山”的奋斗目标提供强有力的文化支撑和源源不竭的精神力量。

(作者单位:矿业分公司东山矿)

永不言弃

刘丽娟

在不锈冷轧厂的一次生产经营分析例会上,大家说起了关于刀具用户的市场情况,有技术员反映“这几家都是我们以前的客户,可是人家对咱们的产品质量不满意,很久都没有订购了。咱们的刀具市场占有率很低……”“占有率低?”现在市场疲软,竞争激烈,如果能提高刀具市场的占有率,未尝不是一次好的尝试,对质量不满意我们就改进,对服务不满意我们就提高,我们不能轻言放弃。

于是,不锈冷轧厂技术科、营销部和技术中心相互联系,协商安排相关人员马上走访市场了解情况。在出发前,大家做了充分的准备:在以往用户反馈的问题中,统计各类容易出现的产品质量缺陷,针对用户的加工需求给出了预警方案,对改善后的工艺和新的技术参数整理,带着一套完善的资料踏上了走访客户开拓市场的征程。

来到目的地,用户虽然热情接待,但对订购合作的问题只字不提,这可急坏了冷轧厂技术员杨密和营销部、技术中心的相关人员。大家出门时,觉得准备充分,

抱着必胜的信心,可见到用户根本不考虑合作,这心里像堵了一块大石头。“白跑一趟?这可不行!”三个人一商量,决定好好跟客户进行一次深入对话。面对用户,三个人各自发挥专业优势,从工艺技术,到产品生产再到市场情况与用户进行了详细沟通,对用户的产品用途,产品需求到具体的材料性能,采购价格等多个方面进行全方位了解,对用户提出的技术难题和参数要求技术中心和冷轧厂技术员一一做出了回答。听到技术员如此专业耐心的讲解,用户动心了,试探性的提问价格情况。三个人一听都松了一口气,因为太钢该类产品比起同类产品在价格上占有一定优势。营销部的人员按照客户需求提供了供货价格。用户高兴地表示“既然物美价廉,那我们就试试吧!”虔诚认真的态度最终赢得了用户的认可,大家更是信心倍增,只要不轻言放弃,就有取得成功的希望。

(作者单位:不锈冷轧厂)

企业文化故事会

跨部门沟通与协作的探索和实践

■ 孙俊如

随着我国经济发展进入新常态阶段,认识新常态、适应新常态、引领新常态,成为当前企业发展的一个全新课题和任务,企业为适应这种新常态、新变化,不断地在优化内部流程和实现管理的精细化上下功夫,在改善管理和强化沟通方面持续着力,但在实际管理和工作推进中,特别是在跨部门中沟通不畅、影响效率的问题时有发生,主要存在着沟通途径不够、部门职责界限不明、个人素质参差不齐等问题。这些问题严重制约和困扰了部门之间的协作和沟通,尖山铁矿通过创新内部管理机制,从以下几个方面着手,来提升管理沟通的效率,从而促进和带动了尖山铁矿各项工作的深入发展。

一、建立相关的制度和规范,完善相应的管理流程,促进部门之间接口工作的有效衔接。为此,尖山铁矿系统修订下发了《尖山铁矿部门职责分工》,2012年事业部成立后,随着管理层级的增加,为明确职能部门和事业部各自的管理幅度,尖山铁矿又制定下发了《关于下发尖山铁矿事业部管理职责的通知》,避免因部门之间以及部门与事业部之间,分工不明确、部门职责划分重叠的问题而引起的推诿责任、延误任务、工作内容重复等情况。同时,动态完善和梳理各部门的工作流程,及时修订与和完善相应专业管理制度。

二、尖山铁矿成立专门的课题小组,对管理沟通进行了探索性研究。2014年初,课题攻关小组编制下发了《尖山铁矿关于加强职能部门业务沟通的若干规定》,为推进跨部门之间的协作与沟通,从沟通的规则、流程、机制、渠道等几个方面对跨部门沟通进行了明确,同时对部门与基层之间的纵向控制

的基本原则也进行了明确,通过建立自主管理的机制,推动基层实现自主管理,实现管理重心下移。同时,课题组通过对一些沟通中存在问题的典型案例进行剖析研究,为优化和简化管理流程提供基本的依据,通过建立科学的流程管理,减少不必要的审批程序,使部门与部门间的协作活动更方便高效。

三、对管理人员和员工进行培训与指导,提高员工沟通技能。员工沟通技能,包括员工口语表达能力、书面表达能力以及有效的倾听能力。在企业内部沟通中,大家往往急于表达而疏于倾听,以致使关键信息有可能会在沟通交流中遗漏。人们在互传信息时,专注倾听并予以适当的反馈,那么沟通的有效性就会有所提高。尖山铁矿从2014年以来将管理沟通纳入“周三讲堂”的内容,同时通过购买一些优秀的视频讲座,组织员工学习,提升员工对管理沟通的能力和意识。

四、进行轮换岗位。尖山铁矿自2013年以来,已连续三年开展双向选择工作。双向选择是尖山铁矿实施干部人事制度改革的一个重要方面,是管理、专技人员的二次择优。通过双向选择和岗位轮换,可以使员工了解不同部门的运作情况,更好地接收部门间传递的信息,员工本人也懂得换位思考,理解其他部门的工作难处,更好地协助他人的工作并完成自己本部门的工作。

五、增加沟通途径,倡导内部民主开放的沟通氛围,为管理沟通提供良好的环境。要使企业内部的沟通畅通无阻,培育民主开放的企业文化是必不可少的。尖山铁矿通过组织民主接待,让职工可以与领导面对面交流,提升问题的解决效率。建立基

层投诉制度,让基层员工敢说实话,纠正职能部门专业管理和服务质量差的问题,从而提升各职能部门的服务意识和协作意识。推行职工代表任制,让职工代表的意见更具有代表性,更能体现职工的心声。这些沟通渠道的开通,及时化解了基层矛盾,将一些矛盾消除在萌芽状态。正是这种交流沟通途径,及时化解了员工的怨言,对促进部门间的协作与沟通起了重要作用。

六、引入微信平台,拓宽信息化沟通渠道,提高沟通效率。尖山铁矿现有的企业信息化管理工具主要有 OA 办公自动化系统、ERP 系统以及内部局域网站等。随着微信的广泛使用与推广,将微信群引入管理领域已势在必行,尖山铁矿踏准了时代的节拍,及时建立内部官方微信群,利用微信推动跨部门沟通与协作。

为建立明确清晰、准确无误、传递迅速、指导及时的微信信息传导机制,尖山铁矿编制下发了《尖山铁矿微信群使用与管理指导意见》,《意见》对尖山铁矿的官方微信群的使用的管理进行了明确具体的要求。官方微信群建立的宗旨为:建立平等、宽松的沟通环境,实时实现信息传递,提升管理沟通

的效率。为各级管理人员(包括领导干部)提供畅所欲言,讨论问题的平台。目前,尖山铁矿在用的“官方微信群”主要有尖山安全、尖山生产、尖山之家、采矿之家、选矿之家、成动之家六个,对这些“官方微信群”发布信息的专业范围和要求,反映出问题的解决落实与反馈程序以及群管理员的职责、主管部门、内部奖励机制等,《意见》都进行了明确的界定和规范。

通过制度性的安排和严谨地规范管理,尖山铁矿通过微信群的建立和运行,实现了信息的实时传递,沟通效率较以往有了明显提升。对于解决管理、技改、设备维护、生产现场问题实现了无边界、无层级的有效沟通,促进了各方面可能出现问题的及时反馈、决策、解决,对于提升尖山铁矿管理水平起到了一定的推动作用。

总之,沟通永无止境。部门之间的配合默契与否,关系到企业的长远发展,加强部门之间的沟通与协作,应成为每一个管理者的工作重点。只有重视细节,重视实践,勇于创新,才能让管理科学成为我们日常的工作。

(作者单位:矿业分公司尖山铁矿)



加强新形势下青年职工队伍建设的探索与实践

■ 卢海宁

企业的发展更加依赖于大批高素质青年人才的快速成长。青年是企业的未来。随着现在“80后”、“90后”新一代开始成为就业市场里的主力军,他们与老一代企业职工相比,有许多不同之处,在新形势下表现出一些新的特点,因此,加强青年职工队伍建设,既是新形势下出现的一个全新课题,也是一个关乎企业未来发展的重大课题。

一、加强青年职工队伍建设重要性和存在的问题

近年来,我公司通过从各大高校引进优秀毕业生,这使我们的职工队伍在年龄、知识、学历、观念上都得到了很大程度的改变和提高。我公司青工人数为272名,所占比例为38%。青工工作热情高,求知欲望强,思想灵活开放,岗位上谋求个人发展的愿望也较为明确和强烈,一批优秀的青年职工正逐步成为公司发展的骨干。

受国内外经济走势下行等诸多因素影响,钢铁行业整体进入严寒季节,我公司的经营发展也面临极大压力和挑战。面对新情况、新形势,加强青年职工的思想政治引导,充分调动青年职工工作热情,激发青年职工创造能力,对公司克服不利发展局面,实现持续发展具有重要意义。

当前,公司青年职工队伍整体来说存在三个方面的问题:一是面对减员提效、岗位变动等系列改革措施,部分青年职工在关心公司发展前途的同时,也加大了自身利益的考虑,思想上出现了一定波动。二是青年职工整体理论水平较高,但动手能力较差,缺乏充足的实践经验,虽然有着专业理论基础并通过后期岗位实践锻炼,掌握了一些岗位基本知识和技能,但相对经验丰富的老职工,他们运

用理论解决实际问题的能力仍有较大提升空间。三是青年职工生活压力较大,婚恋、子女抚养等问题普遍存在。这些问题直接关系到青年职工的信仰、信心和信任,如不正确加以引导,将对青年职工队伍的建设带来不利影响。

二、加强青年职工队伍建设应有的对策

1、突出青年职工理想信念教育。理想信念关系到一个人的人生追求和成长发展,要促使广大青年职工培养高尚的道德情操和健康的生活情趣,形成正确的政治观念、政治态度和政治情感,塑造健全的人格,良好的心理品格,优秀的道德品质。帮助青年职工树立正确的人生观、世界观和价值观。鼓励青年职工筑梦,把个人梦融入中国梦、企业梦之中,正确看待追梦途中遇到的各种顺境逆境、苦乐得失,敢于克服困难阻碍,勇做中国梦的参与者和实践者,努力实现自身抱负。

2、搭建青年职工健康成长平台。帮助青年职工客观分析自身优劣势,实事求是地制订实施适合个人特点的职业生涯发展规划;深入做好青年干部培养工作,公开公正公平开展青年干部的选拔任用,给青年职工铺设筑梦舞台,让能干事、肯干事的职工得到提拔任用,使其能够踏实为公司发展作贡献。关心青年职工个人生活,畅通青年职工广开言路、表露真情渠道,采用不定期召开座谈会、发放调查问卷、谈心谈话、职工微博、微信、QQ群等多种方式征求青年职工对公司发展的意见和建议,倾听青年职工内心呼声,满足青年职工合理诉求。

3、建立有竞争力的薪酬体系和激励机制。我们要创造和搭建更为有效的职工成长成才的环境和平台,激励职工掌握前沿技术,勇于科技创新,攻克

生产难题,在公司发展的关键时刻,用行动和业绩体现担当的勇气和能力。公司要从薪酬、福利到晋升、培训等方面统筹规划,力争将短期激励与中长期激励相结合,将物质激励与精神激励相结合,为员工创造公平的竞争环境和发展机会,让他们切实感受到岗位靠能力、绩效靠贡献,让他们工作有干劲、有奔头。我们要引导青年人开展岗位创新创效,做好职业发展规划,给他们提供更多展示才华、体现价值的机会,帮助他们提高履职能力。我们要进一步完善“导师带徒”、“岗位练兵”制度,同时,加强相对应的培训体制,大量培养后备人才,为更多的青年员工成才提供动力、渠道和保障。

5.注重青年职工专业技能提升。面对信息时代的知识爆炸,要把加强青年职工专业技能提升放在突出位置,培育“学习型”职工,引导青年职工形成高度的学习自觉,支持青年职工参加学历继续教育、技能特长训练、各种从业资格教育等,参与重大项目课题研究,通过手把手、面对面传教和实践,帮助青年职工查找和分析自身专业技能不足,在不断总结成功经验中获得提高,在汲取失败教训中获得进步,尽快成长为攻坚克难的业务能手。鼓励青年职工树立终身学习理念,提倡青年职工一专多能,健全青年职工轮岗学习机制,切实加强岗位流动,让其在多岗位间进行实践,从而提高业务技能和综合素质。青年职工自己要自觉学习企业转型升级所需要的的文化、技能、技术和管理知识,通过自我开发、自主管理和自我奋斗,实现自我价值,更好地服务于公司未来发展。

三、加强青年职工队伍建设的具体实践

1、青年职工思想状况调查问卷

为了解掌握青工思想关注点,解决青工思想问题,提升青工岗位敬业度,我们采取调查问卷的方式,在青工中开展了思想状况调研活动,共发放调查问卷 197 份,占青工人数的 94%。

调查问卷主要包括青工队伍的稳定性、最大的

忧虑和最迫切需要解决的问题、对公司和共青团工作的建议等三方面内容。

从调研结果来看,我公司的青年员工队伍思想基本稳定,对公司发展充满向往和期待,工作积极热情,能够认真负责地完成自己的每一项工作;青工们对个人的发展以及待遇方面的问题、工作环境的改善问题、人力资源不足、能力不足、缺乏培训等问题存在一定忧虑;青工们对公司和共青团工作提出了提升工作能力、建设研发团队、完善奖惩激励机制、创造研发出自己的产品等方面提出了意见和建议。

2、优秀大学生评选活动

今年 8 月份,我公司采取民主、公开的方式,在近 5 年入厂大学生中开展了优秀大学生评选活动,更好地激发职工积极性和创造性,培养和激励敬业精神,增强团队凝聚力。

“个人成长只有与公司发展目标一致,才能实现个人价值。”刚刚荣获自动化公司“优秀大学生标兵”荣誉的张榕感触颇深。2009 年,西安电子科技大学毕业的张榕分配来到自动化公司,现在,他已从一名刚入厂的大学生成长为能够独立承担重大项目的技术人员,尤其是作为市政府 OA 项目负责人,率领团队,用最好的态度、最优的技术和最强的管理确保系统顺利上线,在太原市政府成功树立了良好的公司技术团队形象。我公司拥有一大批像张榕这样的年轻技术人员,他们已成为公司发展的中坚力量。

3、青工技能培训和岗位练兵活动

我公司十分关注青年职工的成长和成才,通过开展适合青工成长和发展的各类专项活动,诸如技术比武、岗位练兵、导师带徒、课题攻关等有效形式,通过推行首席师评选、项目负责制、优秀大学生评比等激励政策,尤其是在青工职业生涯规划上下功夫,为青年职工搭建了成长和成才的平台。使其能够更潜心钻研技术、更安心地工作、更快速地成长。

关于运用党的新闻舆论工作座谈会精神指导医院宣传工作的几点思考

□ 裴 颂

今年二月十九日，习近平总书记在党的新闻舆论工作座谈会上强调：“党的新闻舆论工作是党的 一项重要工作，是治国理政、定国安邦的大事，要适应国内外形势发展，从党的工作全局出发把握定位，坚持党的领导，坚持正确政治方向，坚持以人民为中心的工作导向，尊重新闻传播规律，创新方法手段，切实提高党的新闻舆论传播力、引导力、影响力、公信力。”认真学习讲话后，感触良多，获益匪浅。过去谈到新闻领域，一直使用“新闻宣传工作”这个提法，而这次习总书记在讲话中，用了一个新提法，即“新闻舆论工作”。这决不仅仅是简单的提法变化，而是展现出以习近平为总书记的党中央对党的新闻舆论工作的新认识，党要牢牢把握新闻舆论工作的主动权，要充分占领意识形态领域工作的主阵地。作为宣传工作战线的一员，笔者认为：提高党的新闻舆论引导能力，做好宣传工作，有利于企业进一步深化改革和发展，有利于贯彻落实好党的

理论和路线方针政策，为此。必须做到思想上高度重视、工作上精准有力。

下面，结合对党的新闻舆论工作座谈会精神的理解，围绕医院宣传工作，谈几点认识和思考。

一、对党的新闻舆论工作座谈会精神的认识和把握

习近平总书记在党的新闻工作座谈会上的重要讲话，从战略和全局的高度系统深刻地阐述了党的新闻舆论工作的重要地位、职责使命、根本要求和实施路径等一系列重大理论与实践问题，为我们做好新时期党的新闻舆论工作提供了根本遵循。突出强调要始终坚持党对新闻舆论工作的领导，坚持正确的政治方向，必须做好党的新闻舆论工作这一治国理政、立国安邦的大事。

1、必须牢牢把握党的新闻舆论工作的职责和使命。习近平总书记明确指出，在新的时代条件下，党的新闻舆论工作的职责和使命是：高举旗帜、引领

在山西省第五届职工职业技能大赛和太原市第十届职工职业技能大赛上，我公司青工杨仁兴以优异的成绩夺得山西省和太原市计算机程序员技能大赛的冠军，并在全国职工职业技能大赛中获第15名的佳绩，为太钢赢得了荣誉，展示了新一代青工的风采；青工杨宁夺得山西省大赛第四名，并代表山西省参加全国计算机程序员技能大赛，为太钢赢得了荣誉。

总之，不断加强青年职工的教育和培养，始终

是企业一项重要战略任务。我们坚持把人才领先的理念、标准和要求真正贯彻到青年工作中，坚持把加强青年人才的培养和锻炼作为实现发展战略的一个重要组成部分，采取切实有效措施加强和改进青年人才的培养方式，充分发挥青年职工的主力军作用，强化岗位锻炼，积极引导青年善于抓住机遇，坚定发展信心，提高自身素养，增强业务本领，在公司发展中真正发挥主力军的作用。

(作者单位：自动化公司)

导向,围绕中心、服务大局,团结人民、鼓舞士气,成风化人、凝心聚力,澄清谬误、明辨是非,联接中外、沟通世界。习近平总书记提出的这 48 个字,为我们 在新形势下做好党的新闻舆论工作提供了强大思想武器和根本遵循。我们必须内化于心、外化于行,从宣传工作全局出发把握党的新闻舆论工作定位。作为宣传工作者,笔者认为:要在工作中注重把握新闻舆论工作的内涵和要求,要善于通过形式多样的手段和途径,鼓舞人民群众的斗志,在群众中提倡正确、高尚的生活方式和思维理念。要坚决杜绝无病呻吟的工作方法,要摒弃报喜不报忧的工作方式,还要善于和正确运用好网络舆论澄清、解释和监督功能,及时把人民群众创造的经验和面临的实际情况反映出来,丰富人民精神世界,增强人民精神力量。

2、新闻舆论工作与宣传工作互为作用。当前,宣传工作的受众和背景发生了很大的变化。社会存在决定社会意识,今天的社会存在与过去有很大不同,人们的社会意识必然也要发生相应变化,以求适应新的社会存在。以互联网为代表的信息传输技术的迅猛发展和广泛应用,给新闻舆论工作带来了深刻而巨大的变化。这种客观存在,有力地推动着我们的思维方式和工作方式的变化。倘若我们不能适应和跟进这种变化,就很可能被时代所淘汰。为此,一方面,我们既要重视新闻宣传,另一方面,我们同时要关注新闻舆论,并且要把“新闻舆论工作”作为我们主要的宣传工作理念和思路,要把“新闻舆论”置于宣传工作的重要内容之一。

3、要善于了解、把握宣传工作中舆论引导的原则。当前,宣传工作的主要作用,笔者认为:主要有宣传党的路线方针政策,传递高层声音;产生舆论导向作用;对先进人物、事件的宣传和弘扬,在人民群众之间传递正能量;及时向人民群众宣传、报道国内外时事动态以及鞭挞、揭露假恶丑等等。宣传工作的作用,就是要通过宣传正能量,创造有利于

社会和谐稳定发展的舆论氛围。为此,必须始终坚持新闻舆论工作姓“党”的根本原则,对于所有的工作,从出发点和着力点上都要体现党的意志、反映党的主张,切实做到心中有党,真正做到爱党、护党、为党。

二、贯彻党的新闻舆论座谈会精神,指导和推进医院新闻宣传工作深入开展

医疗公司(总医院)作为集团公司的一个特殊行业和部门,其工作性质和内容有着自己的特性,但在贯彻党的新闻舆论工作方针方面,没有特殊性,必须严守政治纪律和政治规矩,全面贯彻落实党的新闻舆论座谈会精神,在思想上、言行上与党中央保持高度一致,要紧密结合医院实际,创造性地做好新闻舆论宣传工作,营造良好的医风医德氛围,培养造就一支医德高尚、技术过硬的医护人员队伍,形成医疗公司(总医院)品牌效应,为公司提高新常态下的核心竞争力作出贡献。

1、要继续发挥宣传优势,拓宽思路,为提升医院的竞争力服务。在做好宣传党的路线、方针、政策,提高医院职工队伍的思想政治素质的同时,要紧紧抓住医院职工普遍关心的热点问题、难点问题,引导教育他们改变观念、改进服务,增强工作积极性,增强医院凝聚力。在此基础上,要通过对内和对外宣传,从先进的技术、优质的服务及良好的医德等方面,向社会展示以患者为本、医技精湛的综合医院品牌形象。

2、要在宣传方式方法上勇于创新,建立完善有效工作平台。首先,医院在院内的宣传工作做到位。要不断完善 VI 视觉识别系统就医指南,能够充分体现医院的管理和文化特色,使标识系统以及服务性功能方便病人就医就诊和查阅咨询,成为医院文化建设的一种亮点。还要利用院内闲置的宣传白板,张贴院内重大决策、重点疾病的医疗注意事项、患者就医的规章制度等等,保障院内信息传达的及时和准确。其次,要继续办好《太钢医苑》报,向二级

厂矿和社会发放,广泛与同行业进行交流,扩大太钢医院社会知名度和影响力。同时,要通过媒体、宣传单、网络咨询、微信等形式,充分利用社区卫生站的网络布局,深入基层社区,或将职工群众请进医院,面对面就百姓关心的健康知识进行宣传。

3.要坚持宣传正能量,讲好“医院故事”,传播“医院好声音”。要善于发现和宣传典型,结合行风建设、政策方针开展宣传,努力营造积极向上、团结互助、文明高效、敬业奉献的舆论氛围。要大力宣传医院的先进集体、先进个人、行业标兵,以正面形象来教育广大职工树立良好的职业纪律和道德情操,增强职工爱院、兴院、荣院的使命感。向社会介绍医院的服务质量、服务水平,从而营造一个积极向上、敬业爱岗的工作环境,树立医院的良好形象,赢得患者的信任和支持。要坚持党要管党、从严治党,大力保持医务工作者尤其是党员干部思想纯洁、队伍纯洁、作风纯洁和清正廉洁,以应对精神懈怠的危险、能力不足的危险、脱离群众的危险、消极腐败的危险,不断增强自我净化、自我完善、自我革新、自我防范能力,始终保持党的性质与宗旨,永葆共产党人政治本色,把各项工作落到实处,为实现医疗

卫生事业发展提供坚强的政治保证。

4.强化宣传队伍建设,增强信息捕捉和舆情处理能力。要在发挥现有配置和人员作用,以不断强化宣传效果的基础上,探索建立一支宣传队伍、舆情队伍,即每个科室都要确定一名宣传工作通讯员,作为医院宣传部门设在基层的第一“线人”,他们要善于捕捉有新闻价值的医疗信息,善于抓住时机及时了解患者的最新动态,善于与临床一线医务人员和患者的沟通,及时提供新闻线索,撰写新闻通讯。要定期开展培训,定期对宣传通讯员进行业绩区分和适当的表彰奖励。与此同时,尤其要善于发挥好这支队伍发现医患舆情,及时沟通,上传下达,以增强和提升医院应付突发事件的能力。

宣传工作不仅是新形势下医院工作的一条主线,既是医院各项改革与发展的需要,更是社会群众、上级部门的要求。我们要继续以党的新闻舆论工作座谈会精神为指导,积极开展多层次、多渠道、多形式的新闻宣传工作,为更好地塑造医院品牌,树立医院形象,筑牢“医者仁心”的魂,努力开创出医院各项事业的新篇章。

(作者单位:医疗公司(总医院))



新常态下创新培训方式提升党员整体素质的路径探析

■ 吕 茹

在全党上下大力开展反腐斗争的今天，党员能否立场坚定，始终拥护党中央的决策部署，始终走在群众的前列，显得尤为重要。同时，基层党组织对党员素质的提升和能力的培养也更显紧迫和艰巨，因为党员是党组织的细胞，每个细胞健康有活力，党的组织才能朝气蓬勃。保持党的先进性和纯洁性，需要发挥好每个细胞的作用，而这些细胞要永葆健康和活力，就需要长期不懈的教育和培养，需要对新鲜知识的不断灌输，而最有效和最直接的关系便是培训，在国有企业这种特殊的管理机制中，在钢铁行业的微利时代，只有对培训方式的创新，对培训内容的丰富，才能进一步提高党员干部队伍的能力素质，提高党组织的凝聚力、战斗力和号召力。

一、坚持按需培训和灵活培训，着力构建多领域和多形式的培训体系

根据党员干部培训需求，坚持由单一的理论学习向多领域、实用性转变，每年可规定时间由基层党组织上报培训计划，计划要结合基层党员现状、结合党员发展现状、支部委员队伍情况，同时可按专业设立党史教育培训、时事政治培训等，根据党员自身需求进行选修，通过多角度多方面的提供资源和机会，满足党员培训需求。

随着市场经济的进一步发展，国有企业也面临着多数改革，在山西转型跨越发展的大潮中，太钢也在寻求自身腾飞的机遇，加之计算机网络带来的国际化进程的加快，文化呈现着多元化，并不断渗透和影响着人们，使党员的经济利益观、社会生活

方式和精神需求等都发生了巨大变化，思想的活跃性也为培训工作的开展带来了很大的困难。结合国有企业特点，不断改革培训模式，创新手段，形成以必修课程、宣讲辅导、赴外观摩、实践锻炼相结合的“四位一体”的培训体系。

一是要创新培训思维。党员培训教育在企业发展中长期以来普遍落后于职工培训教育。很多企业都曾出现过只重生产经营，忽视教育培训的现象。要创新党员教育培训，企业党组织必须首先转变观念，要充分认识到党员教育培训的重要性和必要性，将党员培训放到战略性工作的高度来抓。企业党组织不仅要重视党员教育培训，还要将其作为党组织发挥政治核心和保障监督作用的关键抓紧抓好。党员教育培训工作不仅仅是对党员本身产生积极影响，更重要的是党员素质的提高，将会在职工中产生很强的辐射效应，以党员的先锋模范作用和在群众中的表率作用带动职工共同提高，对整个企业改革、发展、稳定具有十分重要的作用。

二是创新培训模式。要创新党员培训模式就要广泛征求党员个人意见，结合企业发展需要和党员个体差异来制定计划。党员喜欢什么样的培训我们就办什么样的培训，企业发展需要什么样的人才，我们就办什么样的培训。只有把党员自身情况和企业发展结合起来考虑，以人为本，才能制定出科学合理的培训教育计划，从而达到事半功倍的培训效果。

三是创新学习形式。传统的党员学习培训形式固定性强，注重课堂式培训，形式死板，已经不能适

应现在党员尤其是青年党员的学习需要。学习培训的形式可根据企业自身情况多样化。当今信息科技的发达给人们的学习提供了很多途径，报刊书籍、电脑网络、广播影视、QQ 微信都可以作为学习的载体。除了课堂培训外，可以通过讨论参与式教育、外出参观考察来实现提高。除了理论学习，更要注重实践，在实际业务工作中交流经验，共同提高。近几年我们开展的职工素质拓展训练受到了参与人员特别是青年职工的普遍认可，我们也可以将这种方式借鉴到党员教育培训上来，如果觉得这种方式有效但费用高，可以考虑选出几名政工干部或党支部书记前去培训，形成一支拓展队伍，在各支部间轮流培训，只要是党员喜欢参与、有利于党员培训教育的形式我们都应该尝试。

四是创新学习内容。一提到党员培训，很多人甚至是党员本人都有一种既定的思维，即党员培训就是学党的理论，或者是学习实时政治、党的方针政策。学习培训内容单一，和实际工作结合不紧密。如何让培训不停留于形式，就要在创新学习内容上下功夫，培训党员同志感兴趣、愿意学的内容。党员学习不单是党的知识的学习，还要加强党员业务技能的培训。党员在职工中要起到先锋模范作用，首先必须做到技术过硬，根据党员的不同岗位，给与“因材施教”的培训甚至是“一对一”的培训能取得非常好的效果。对党员的培训还可以是针对经济、管理、科技等方面的基础知识的培训，拓宽党员的知识面，引导党员对改革形成正确的认识，从而理解和支持企业改革发展。

二、国有企业党员教育培训面临的形势和问题

1、党员分布面广、人员分散，对企业党员教育培训工作提出新要求党的基层组织机构中党员分布点多线长，流动性大，人员进出频繁，工作连续性、稳定性、正常性受到冲击。这种分布面广、人员分散、流动性强的特点，使得党员教育培训难以做到集中和统一、连贯和连续，对企业党员教育培训

提出了更高的要求。

2、部分党员学历低、年龄大，对这部分党员的培训会遇到困难每个单位都会存在年龄大和学历低的党员，对这部分党员的培训管理工作显得尤为关键，要针对不同年龄层、不同学历党员进行针对性的培训就成为我们需要认真探讨的课题。

3、党员教育模式僵化、方式单一，对企业党员教育培训工作提出新考验面对国有企业党员教育培训出现的新情况，部分企业党组织培训还局限于上党课、学文件、看录像，满足于读读文件、念念报纸，而一直突破不了局限思维，如何进一步发挥现代科技和优质媒体的优势作用，不断丰富教育培训的方式方法，扩大党员教育培训的覆盖面和影响力，为企业党员教育培训指出了新的考验。

三、新形势下加强国有企业党员教育培训的主要实践和成效

为了解决新形势下企业党员教育培训工作存在的新问题，促进企业党员教育培训更好发展，在加强关于国有企业党员教育培训工作方面积极探索，采取“三突出”办法，推动国有企业党员教育培训工作上新台阶。

1、突出分层和分时培训，增强企业党员教育培训的针对性和广泛性根据企业党员队伍建设实际，可将企业党员教育培训划分为党员领导干部、副科以上管理人员、普通管理人员、基层一线党员几个层次，在教育内容上也要进行区分，例如，党员领导干部着力提高其政治素养、综合素质和经营管理能力；副科以上管理人员重点是提高思想政策水平、管理能力、业务素质；普通管理人员重点是引导勤奋学习、遵守职业道德、做好本职工作；基层一线党员着重技能培训、职业道德、规章制度教育；离退休党员着重增强党性、树立与时俱进的思想观念。

针对党员分散、流动性强、倒班时间不统一的特点，就要求培训者对参培人员摸清底细，采用小班制，分班培训，可以对机关支部利用下班后或双

休日进行培训,对倒班职工根据休息时间不同安排在下班后或休息日培训。

2、突出网络教育,增强企业党员教育培训的互动性传统的党员教育培训以面对面的集中教学方式为主,随着现代信息传媒手段的普及运用,网络教育对企业党员教育培训的渗透力和影响力不断扩大,可以利用网络技术信息量大、传播快捷、覆盖面广、互动性强的特点,开辟党小组QQ群、党员微信群,通过“红色”短信、手机报等手段,广泛开展网上教学、网上交流、网上投票等活动。

3、突出考核教育,增强企业党员教育培训的积极性严格的监督考核是搞好党员教育培训的重要环节。我们在做培训时要严格责任考核机制,实施量化考核,开展责任追究。培训前,针对具体的培训目标,对培训的时间、内容等,进行培训效益估量,

制定培训计划;培训中,严格培训考核制度,通过签到、培训记录详细记录受训党员学习情况;培训后,及时通过闭卷考试、网上测试、现场问答等多种方式,对受训党员的学习成果作出鉴定,建立长期的党员培训制度档案。同时,完善合理激励约束机制,将党员教育培训工作情况作为企业领导班子年度综合考核和单位党建工作考评、精神文明建设考评的重要内容,促使各级党组织和党员领导干部主动抓好党员教育培训工作。

由此看来,为了企业尽快度过“隆冬时节”,为了建立一支高素质的党员队伍,必须加强对全体党员的培训,丰富培训内容,创新培训方式,提高党员整体素质,使党员能更好地发挥先锋模范作用,更好更快地推动企业发展。

(作者单位:不锈钢管公司)



近年来新入职大学生思想动态分析与对策

■ 胡大伟

近些年,太钢集团接收本科以上毕业生在逐年减少,以2012年为例,是招收大学生最多的一年,有600多人入职。冷轧硅钢厂2012年入职61人,通过工作三年来对他们工作状态,离职情况及思想状况的分析,有近半数的本科毕业生离职,研究生离职率不到10%。作为“企业新人”的大学毕业生群体,在他们身上存在着许多积极面,比如掌握着最新的知识、思想活跃、思维开阔、敢闯敢干、接受新生事物快等等。在冷轧硅钢厂,80后已成为主力军,尤其是新投产的100万吨硅钢酸连轧生产线,几乎所有技术员都是入职在5年以内的本科生和研究生,他们表现出积极向上的整体氛围,是企业的未来与希望,但在部分毕业生身上也存在着不可忽视的消极面和心理问题。因此,解决初入职场大学生的角色失衡,帮助他们尽快走出迷茫期,对其完成从学生到员工的转化过程少走弯路,提高其对企业的忠诚度、认同感,进而提高工作效率和成效有着重要的现实意义。

一、新入职大学生行为心理特点

大学生走出象牙塔,踏上了新的工作岗位,面对环境的变化,人际关系网、工作心态和生活环境都需要重新适应,这些方面都给他们一定的心理压力。心理学研究表明,当人面对一个陌生的环境时,很自然地产生一些迷茫和浮躁,这是人自我保护的本能反应。在适应的过程中,大学生所表现出的行为心理特点主要有:

1.工作上

(1)学生心态。刚出校门的大学生习惯仍将自己作为学生来看待,定位不准,角色不明。他们或者过于自信,对同事和领导的观点习惯于否定,认为作品内容太简单,自己在学校所学的知识和技能比企业目前运用的要先进很多。又或者非常自卑,一遇到工作上

的困难,就感觉无从下手,没有办法将自己现有的能力、经验和知识用来解决遇到的问题,进而完全否定自己,感觉一无是处。

(2)清高心态。新入职大学生往往不愿意深入一线实际了解情况。他们自以为受过高等教育,认为自己到一线是大材小用,存在眼高手低、纸上谈兵的现象,大事做不了,小事又不屑去做。工作缺乏主动性和创造性,对于工作往往是领导安排多少就做多少。

(3)完美心态。刚入职大学生往往比较理想化,把工作都想象得很完美。当认识到自己所从事的工作和理想中的差别太大时,就丧失了工作动力。另外,因为高校人才培养计划与社会需求并不完全一致,很多大学生从事的工作与自己的专业、兴趣爱好或者价值观不符,导致很多大学生感叹自己无用武之地,丧失进取心,又或者急于求成,不愿在自己的工作岗位上慢慢积累。

(4)放纵心态。过惯四年自由生活的大学生们往往纪律性不强,进入社会后像被放生的圈养动物,作息时间和工作时间严重缺乏规划,导致有些大学生进入工作单位没有工作纪律,迟到或者早退现象时有发生。

2.生活上

在生活中,刚工作的大学生往往会觉得苦闷和压抑。现代社会人员流动性大,大学生刚毕业一般都是独自一人在外打拼,难免会感到寂寞,因此他们习惯性地将工作后的人际关系与学校里同学之间的关系进行对比,造成对现实中的人际关系感到不满的情况。另一方面,新员工在工资待遇方面一般比老员工要差很多,在生活方面的成本较老员工却要高不少,造成现在社会上很多的“月光族”,有的甚至需要父母“接济”。这也给他们造成一定的压力,感觉自己很没

用,不能养活自己,有的甚至会感叹:“大学白读了。”

综合以上各种情况,我们分析认为,造成种种不适应的根源在于:大学生们进入工作岗位之后不能及时调整心态,未能顺利地完成角色转换。无论在思想上和行动上,都过分依赖学生角色。在工作、生活,或是人际交往中,他们都会将现状与学生时期对比,期望工作中领导或同事能像老师一样包容自己,人际交往中很随意,以我为中心,不会过多地关注别人的感受。但现实往往让他们处处碰壁,这使他们更加怀念学校的时光,从而对学生角色产生依恋。而与之相矛盾的是,企业需要员工是服从领导决策、遵守规章制度、按照流程办事的社会人。

二、如何引导新入职大学生完成角色转换

基于上述分析,我们认为新入职的大学生要通过自身调整心态、做好职业规划、锻炼意志品质方面来加快从学生到员工的转化;与此同时,作为高校有责任和义务在大学生培养过程中将培养过程与社会需求接轨,使高校的毕业生能真正满足社会组织的需要;企业作为人才的利用和再培养的社会组织,应对新入职的大学生有包容的心态,通过创新培养模式、拓宽培养途径、加强心理辅导、指导新员工制定职业发展规划等手段来帮助新员工,谋求企业与员工的共同进步和发展。具体应做好以下几个方面:

1、实现角色转换。企业与学校相比,两个组织的文化和目标都是不一样的。这就决定了大学生在学校和企业扮演的角色是不一样的,企业对人的要求,对人的评价标准与学校都有很大的不同。为了顺利实现角色的转变,新入职大学生一定要深刻理解企业文化。因为企业文化是一个公司的核心价值理念的总和,是一个公司员工共同遵守的行为纲领,理解了公司企业文化,我们才知道公司提倡什么,反对什么,才知道在公司如何行事。

2、克服浮躁心态。大学生在进入企业之前,大多给自己定了职业目标,心里有一个期望值。由于不了解企业,不了解职场,导致目标或期望难免过高。如果

在现实的企业中遇到问题或者没有实现自己的目标,就会产生浮躁的心态。因此大学生要有能吃苦,能承受磨练的思想准备,将遇到的问题和挫折当成对自己的锻炼,将丰富的经历作为人生的宝贵财富,这种乐观主义精神可以让自己面对任何的困难。当遇到新问题,遭遇新困惑的时候,解决这些的唯一办法就是适应它,面对它,调整心态,寻求支持,不抱怨,不埋怨。大学生要从小事做起,从点滴做起,把简单的事情无数次重复做好就是不简单,只有不断将小事情做好,才能累积成就大事业,累积个人的成就感和自信心。

3、找到职业导师。新入职大学生能尽快在企业找到一个职业导师是非常重要的,就像我们刚进大学校园都有师哥师姐的引导,让我们很快就适应了大学生活。在企业也一样,我们要能找到有丰富的工作经验,有专业能力,善于引导和带领人的职业导师。冷轧硅钢厂在新员工入职后就及时的为新员工安排好了师傅,填写了师徒协议,“师带徒”是我们厂新员工进来的第一项工作,师傅可以帮助我们快速融入企业文化,融入所在团队,提高工作技能。

4、提升专业技能。进入企业要看文凭,工作之中要看能力,能力是支撑职业发展的核心。每个大学生进入岗位以后,都有自己的专业领域,在该领域内,新入职大学生应该有成为专家的志向和目标。

5、在工作中学习。不要以为大学毕业就是学习的终结,而是新的学习的开始。我们在大学读了很多书,学了很多知识,但是与实践相比,我们学习的,有的东西已经过时了,有的正在过时,只有不断的学习才能跟上时代的步伐,才能保持活跃的思维,才能不断创新,否则思维就会僵化,就会逐渐被社会淘汰,被企业所淘汰。进入企业后,我们要根据工作的需要,多看与工作岗位相关的书,在工作中的学习是最深刻的,最有实际应用价值的。因此,在工作中要提倡终生学习,学以致用,充分利用好业余时间,在工作中学习,在学习中工作,通过学习实现职业人生的目标。

(作者单位:冷轧钢厂)

听党话 跟党走 助力共青团干部健康成长

■ 宋儒胜

共青团干部队伍是党的青年群众工作的骨干力量,是党的干部队伍的重要组成部分。建设一支高素质的共青团干部队伍,是共青团组织完成党赋予的历史重任和艰巨任务的必然要求,也是共青团组织不断激发活力、增强创造力、凝聚力和战斗力的迫切需要。

当前,青年价值观念多元多样多变、各种思潮交流交融交锋,共青团干部的任务比以往任何时候都更加紧迫而艰巨。《道德经》有言:“孰能浊以止,静之徐清?孰能安以久,动之徐生?保此道者不欲盈。夫唯不盈,故能敝而新成”。其意思是:“谁能在浑浊与动荡中保持镇定,前进的方向就会逐渐清晰;谁能在安逸的时候坚持不懈,积极地改变就会充满活力。坚持这个真理而从不自满,就会不断除旧更新、永葆生机。”那么,共青团干部如何才能在当前思想领域各种思潮不断出现、碰撞中保持坚定地政治方向和理想信念、在日常的工作中保持奋发进取的精神,从而更好地适应新时期新形势新常态下党对共青团干部的新标准新要求,出色地完成党交给各项新任务,显得尤为重要。下面,笔者结合自身的工作经历及思考,浅谈一下自己对共青团干部健康成长的几点认识。

一、走进青年,建立信任是团干部健康成长的立身之本

《党章》和《团章》明确规定:中国共产主义青年团是中国共产党领导的先进青年的群众组织,是广大青年在实践中学习中国特色社会主义和共产主义的学校,是中国共产党的助手和后备军。明确团组织的属性,继承与弘扬党的群众路线,要真正以“走进青年、亲近青年,和青年心连心”为目标,赢得青年的信任,和青年做朋友。任何时候、任何工作都要植根青年,不

能脱离青年;严格落实团中央做青年友,不做青年“官”的要求。在新形势新常态下,要坚定不移地听党话、跟党走,走群主路线,坚持深入基层、深入青年中,在充分了解青年思想、把握青年需求、掌握青年意愿前提下,创造性地做好青年工作,力求不脱离青年、不脱离群众,做青年朋友们的挚友和诤友。

党的十八届四中、五中全会以来,国有企业深化改革的步伐踏实稳健、步履坚定,作为国有企业的共青团干部更应该将深入青年,建立青年的认同感、信任感作为共青团工作的出发点和落脚点。当我们缺少创新工作思路时,当我们欠缺工作智慧时,我们就应该主动迈开双腿,从青年中来,到青年中去,寻找我们所要的答案。以创新的思路、踏实的态度、新颖的方法使共青团扎实推进、开展起来,才能使青年群众的目光聚焦到团组织,才能让团组织的魅力持续不断。尖山铁矿团委按照矿党委的统一部署,从“我的矿山我的家”企业文化出发,执行了团干部家访谈心制度,将联系青年、走进青年的要求落到实处,第一时间收集反馈青年的真实想法,将企业实际和青年需求相结合开展团活动,不走形式、不走过场,赢得了团员青年的信任,使团青工作接地气、有活力。下一步矿团委要在各基层团组织树立调查研究之风,提高基层团干部调查研究的本领,进一步了解一线团员青年真实的情况,总结工作中的经验,使团建工作建立在深入扎实的调查研究之上,更加贴近青年、贴近实际。

二、发现问题,解决问题是团干部健康成长的处事之基

2015年7月7日,中共中央召开党的群团工作会议,这在中国共产党94年的发展史上,还是第一次。

中央政治局7位常委均出席会议。如此高规格的召开党的群团工作会议,一方面说明中共中央新一届领导班子更加重视群团工作,而从另一个角度也说明群团工作出现了一些不可忽视的问题。

当前,新媒体的迅速发展使共青团工作呈现出机遇与挑战并存的局面。实现中华民族伟大复兴的“中国梦”等主题教育活动,“两队一岗”的传统工作,推进网络青年文明志愿者队伍建设,搭建青年创新创效平台等工作,都需要企业团干部以虚功实做、难事长做的精神去面对,去迎接。要在不同的工作过程中主动发现问题,要利用各类的交流讨论平台、专题研修班解决问题。面对钢铁行业的新形势,作为团干部,应积极发挥团干优势、合理利用企业资源,体现团干价值。以青年思想教育为着力点,通过青年志愿者活动、帮救困难青年等弱势群体、青年创新创业竞赛和青年技能大赛等活动载体,勇于传递企业正能量。充分利用微博微信等新媒体平台,开辟青年诉求的表达渠道,使青年职工“有话能说,有话想说,有话敢说”。遇到工作、生活中的问题“有人倾听,有人关注,有领导关心”。从思想根源上,唤醒与企业同舟共济的觉悟。

三、持续改善,不断创新是团干部健康成长的成事之道

管理学有这么一个经典的故事案例,分粥。讲的是有七个人曾经住在一起,每天分一大桶粥,但粥每天都够分。一开始,他们抓阄决定谁来分粥,每天轮一个。于是每周下来,他们只有一天是饱的,就是自己分粥的那一天。后来他们开始推选出一个道德高尚的人出来分粥。强权就会产生腐败,大家开始挖空心思去讨好他,贿赂他,搞得整个小团体乌烟瘴气。然后大家开始组成三人的分粥委员会及四人的评选委员会,互相攻击扯皮下来,粥吃到嘴里全是凉的。最后想出来一个方法:轮流分粥,但分粥的人要等其它人都挑完后拿剩下的最后一碗。为了不让自己吃到最少的,每人都尽量分得平均,就算不平,也只能认了。大家快快乐乐,和和气气,日子越过越好。

分粥看似简单实则不易,正如共青团工作一样,看似平凡普通,实则需要持续改善,不断创新。共青团工作深入开展的程度,一是依靠党组织的坚强领导和指导,二是依靠共青团的组织的凝聚力和吸引力,三是依靠着共青团干部政治上的坚定,四是依靠着广大团员青年的鼎立支持和大力维护。共青团干部在此间起着承上启下的作用,对共青团干部的素质提出了更高的要求,作为共青团干部首先要加强政治理论学习,锤炼党性观念,增强政治意识。要珍惜共青团的工作岗位,抓住有限的青春时光,有计划地阅读一批马列主义、毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系的经典篇目,以此武装自己的头脑。其次,要注重了解国情、民情、企情,向实践学习,向团员青年学习,使个人与团队共同成长,发挥共青团组织的先进性,激发团队活力,与时俱进,与时代同步,使之能够适应当代青年的新发展新变化。团干部要在工作过程中,持续改善,在总结交流中,不断创新。同时要加强自身修养,坚持廉洁自律,坚守廉洁意识。在思想上筑牢拒腐的坚强防线,克服共青团不会犯大错误的麻痹思想;在行为方式上防微杜渐,避免产生故事“分粥”中产生的腐败,生活和工作中努力传递良好的生活作风和健康的工作习惯,为今后走向新的岗位打下坚实的思想基础、行为基础、素质基础。努力使团队和个人共同成长,迈向更高的阶段。让基层团干看到希望,有信心干好团工作。

笔者有幸从事共青团工作,真实地感到这是人生中一笔无法替代的宝贵财富。作为一名基层共青团干部,一定要坚定听党话、跟党走的政治立场,,当好党的助手和后备军,为党分忧,走进青年,建立信任;发现问题,解决问题;持续改善,不断创新。把以立身之本、处事之基、成事之道作为共青团干部健康成长的一条重要理念,贯穿于一切言行中,珍惜党组织与青年对我们的信任,勇于担当,尽心竭力,坚持不懈,全身心地投入到共青团事业中去,为企业发展、民族兴旺和国家富强贡献青春力量。

(作者单位:矿业分公司尖山铁矿)

再谈“看齐”与看齐意识

看齐意识提出以后，引起全党很大反响。

习近平同志在2015年12月13日全国党校工作会议上提出了看齐意识，强调党校姓党，要求党校一切工作都必须围绕党中央决策部署来进行。他在会议上引用1945年毛泽东在党的七大预备会议上的讲话，“要知道，一个队伍经常是不大整齐的，所以要常常喊看齐，向左看齐，向右看齐。我们要向中央基准看齐，向大会基准看齐。看齐是原则，有偏差是实际生活，有了偏差，就喊看齐”。随后，党中央要求党的领导干部都要增强看齐意识，而看齐意识最根本的是在思想上政治上行动上同以习近平同志为总书记的党中央保持高度一致。

看齐意识是不是要求太高了？就世界政党政治而言，无论任何意识形态的政党，如果这个党想在国家政治生活中有所作为，它就必须对自己的党员特别是骨干成员提出严格的纪律规矩要求，一旦党做出重大决策以后，党内必须保持高度一致，违者将予重罚。西方国家多党竞争，大选之际如果党内已经制定了竞选纲领，选出了自己党的总统候选人，结果内部却出现了不同的杂音，可以想见会对这个党带来什么样的后果。即便是在非大选年，在议会中的政党党员也必须严格遵循党制定的政策主张，而不能仅仅按照个人的意愿去做。这方面，西方国家政党绝不仅是道义要求，而是有严格的制度规定。中国共产党作为马克思主义执政党，其性质及其承担的责任使命决定了它必须有铁的纪律，全党同志必须有自觉的看齐意识，必须与党中央的决策部署保持高度一致，才能成为成熟的有战斗力的党。残酷的革命战争时期如此，今天执政的条件下也应该如此。否则，对党的伤害是可以想见的。

强调看齐意识是不是不鼓励大家思想解放独

立思考了？请注意，看齐意识要求的是向党中央已经形成的决策部署看齐。党的十八大以来，党中央做出的一系列重大决策部署，都是经过反复充分的讨论和协商的。就全面从严治党的重大战略部署而言，笔者有很深的体会，党中央不仅充分发扬党内民主，而且从善如流，很多党内法规制度的修订完善都充分调研讨论，征求全党各个方面意见建议，并汲取了真知灼见。实践证明，无论是中国特色社会主义“五位一体”建设的总体布局，还是“四个全面”治党治国的战略布局，抑或是五大发展理念，都是党中央集中全党智慧做出的正确决断，习近平总书记在每次重大决策前都带头深入各地调研。所以，看齐意识不仅与民主决策科学决策依法决策不矛盾，而且是相得益彰良性互动的过程，即要求全党同志与党中央看齐的过程，必然是党中央带领全党同志坚持科学执政民主执政依法执政的过程，是充分尊重全党同志独立思考智慧成果的过程，是发扬党内民主让大家充分表达真知灼见的过程。

看齐意识会不会造成党内庸俗的政治风气？中央要求的看齐意识内涵非常清晰明确，不是要求一味对中央决策低级庸俗地恭维逢迎，维护中央权威不是有口无心地对党中央表忠心，对党的忠诚和对领袖的爱戴也应该体现出严肃性和庄重性。目前我们党面临的改革发展和治党治国治军的责任极大，任务极重。正像习近平总书记说的，都是硬骨头，而啃下硬骨头是需要真才实学的，需要全党同志把心思用在正道上，潜下心来认真学习、增强本领、提升智慧、勇于担当，以真才实学直面真问题解决真问题为党分忧，这才是真正的向党中央看齐，这才是给党中央帮忙而不添乱，才是真正忠诚于党。否则，党中央为何还进行“三严三实”教育，搞八项规定，

反“四风”？如果存在借看齐意识之名行有辱党的形象的庸俗作风和各种变相的形式主义，则全党每个同志都有责任站出来批评。这也是看齐意识的要求。

想看齐就能做到看齐吗？现在各地都在谈看齐，感觉好像一下子都已经齐步走了的样子。其实，就像主观上想做到实事求是，实际上很难很快做到一样，看齐意识也是这样，并不是想看齐就能够立即看齐，看齐意识也不是想确立就能够很快确立的，更不是几句表态性的豪言壮语就表明确立了看齐意识。

坚持不懈地用党的理论创新成果武装头脑，深刻领会党的十八大以来党中央治国理政新理念新思想新战略，掌握贯穿其中的马克思主义立场观点方法。坚持坚定正确的政治方向，保持对党忠诚的政治品格，无论在什么岗位工作，都要铭记共产党员的政治身份，在坚持什么、反对什么上旗帜鲜明、是非分明，做政治上的明白人。

看齐既要见思想，更要见行动，不折不扣地落实党中央部署，以“三严三实”要求履行好党和人民赋予的职责使命。显然，看齐意识的确立除了态度，也需要能力，特别是学习能力。党的十八大以来新的中央领导集体带领全党做出了一系列决策部署，这是全党的共识、全民的共识。向这些决策部署看齐，并自觉担当起自己应担的责任，是每个共产党员的本分，也是党中央强调看齐意识对我们的期待。

就全党来说，看齐意识尽管是每个党员特别是领导干部都应该有的基本意识，但一些地方各自为政不讲规矩不守规矩几成常态，人民群众对此意见很大。要扭转这种局面绝非朝夕之功，需要全党更加自觉努力克服，中央全面从严治党的战略布局就是根治的药方。因此，全党同志要向全面从严治党的要求看齐，与“四个全面”战略布局的要求看齐，与五大发展理念的要求看齐，与十八大以来中央一

系列重大举措部署看齐，与习近平总书记一系列治国理政的新思想看齐。确实，做到看齐不容易，能力水平境界不是想看齐就跟得上的，所以要进一步强化学习，要潜心用心地学习，并把学习马克思主义经典著作和学习中国特色社会主义理论体系结合起来，自觉认清中国社会的前进方向。只有把学习成果变为自己内心的信念和判断标准，才能做到看齐意识的自觉，才能把这种自觉变为领导能力和领导智慧。所以，习近平总书记在全国党校工作会议上才强调，不断把领导干部集中到党校来学习培训，一个重要目的就是帮助大家向党中央看齐。

更重要的是，强调看齐意识是一种率先垂范的执政品质和自身要求。以习近平同志为总书记的党中央三年多来卓越的执政成果和能力智慧，已经得到了全党和全国人民的真诚信赖和拥戴；同时，在各个方面率先垂范，也为全党树立了“三严三实”的榜样，带出了“三严三实”的一代新风，是全党同志心悦诚服想要看齐的。习近平同志在主政之初就对政治局领导集体提出要求，要求全党同志做到的，政治局同志必须率先做到，要求全党同志不做的，政治局同志坚决不能做，制度执行没有例外。

打铁还需自身硬，如果自身不过硬，是不会提出看齐意识的。甚至可以说，中央提出看齐意识，也是对自己提出的严格要求，是把自己置于全党和全国人民的监督之下。如果没有对党和人民事业的真诚信念和无私无畏的勇气担当，就不会提出这样的要求。这样的真诚信念和勇气担当，才应该是各级党的组织和领导者应该看齐的。应该有向自己的下级组织喊出向省委、市委、县委看齐的资格和勇气，自觉把自己置于当地党和人民的监督之下，成为执政和领导一方的楷模，成为“三严三实”的楷模，成为“两学一做”的楷模，成为下级党组织和当地广大党员心悦诚服愿意看齐的楷模。如此看齐，则党之幸也。

(摘自《中国共产党新闻网》)



4月8日，公司董事长李晓波、集团公司总经理高祥明等公司领导来到钢盛城郊森林公园植树点，与机关干部一道，参加义务植树活动。（刘君 摄）



5月4日上午，在公司主楼前，全国“五一劳动奖章”、山西省“五一劳动奖章”获得者、山西省“工人先锋号”以及省市一等功先进个人受到公司领导亲切接见。

（白治斌 摄）



5月9日，公司党委书记李晓波到公司党校调研指导工作。
（白治斌 摄）



5月12日，集团公司总经理高祥明来到峨口铁矿，对矿山生产经营及重点项目建设情况进行调研。
（赵瑞文 摄）



5月13日上午，集团公司总经理高祥明深入福利总厂调研，慰问残疾职工，并与大家座谈交流。
（王旭宏 摄）



6月2日，公司董事长李晓波、集团公司总经理高祥明在尖山铁矿调研。
（郭旭壮 摄）



6月12日，太钢青年管理人
员短期培训班开班。公司董事长、
党委书记李晓波出席开班仪式并
作重要讲话。
（王旭宏 摄）

公
司
动
态

内部资料 免费交流

TAIGANGZHENGONG

太钢政工

山西省内部资料准印证第 K090 号

编辑部地址：太钢管理总部东四排一楼 电话：0351-3017679

(封面照片摄影：王旭宏)