理想是火炬 信念是燧石 方向是旗帜

——“坚定理想信念、明确政治方向”有感

我经常扪心自问:什么是理想信念?没有理想信念会有什么后果?坚定什么样的政治方向?

一、什么是理想信念?

通过这次“两学一做”认真地学习,我深刻体会到:理想信念就是根本、就是基础。坚持理想信念就是不能忘本。换句话说就是不忘初心。那么,作为共产党人的理想信念是什么?

十八大报告有这样一段话:对马克思主义的信仰,和对社会主义、共产主义的信念,是共产党人的政治灵魂,是共产党人经受任何考验的精神支柱。这句话体现的就是理想信念。今天我们如何不要让马克思主义成为深埋历史岩层的“化石”,要让其成为用来切割现实硬物的“钻石”。确实值得我们深思。

常说:信仰缺乏、信念缺失、精神缺钙。我认为要“一去两补”:信仰去金、信念补铁、精神补钙。

1、信仰去金。最近山西省委书记王儒林在中纪委网站说:搞了个“红包礼金专户”,账号“35581”意思是“送我我不要”。有2万多人次主动向“红包礼金专户”退了1.7亿多元,有5646人交代了违纪问题。

2、信念补铁。“打铁还需自身硬”,这是新一届中央领导集体向世人作出的郑重承诺。要做打铁的人就必须是铁打的人。做“四铁”干部:铁一般的信仰、铁一般的信念、铁一般的纪律、铁一般的担当。

3、精神补钙。人缺钙就会得软骨病。补什么“钙”?理想信念就是共产党人精神上的钙。

习近平总书记说:在他的一生中,对他影响较大的有两个群体。一是革命老前辈,二是陕北老乡们。老前辈影响最大的就是理想信念。都从战火中浴血拼杀出来的,他们对理想信念的追求,对为官用权的理解,不同于一般人。坚信自己在极其艰苦的条件下也能做成事。当时在陕北特别苦的情况下,都能做成事,还有什么困难不能克服呢。习总书记反复强调:干部有了丰富的基层经历,就能够更好地树立群众观点,知道国情,知道人民需要什么,这样就不会飘、不会虚、不会空、不会假,而是实事求是、认认真真、踏踏实实、为民用权、修身做人、服务人民。他在全国组织部长会议上提出好干部的五条标准:信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁。最看重两个标准——信念坚定、敢于担当。

今年是长征胜利80周年。我认为长征的胜利就是理想信念的胜利。这是最宝贵的精神遗产。我仔细算了一下:长征,每天平均行军37公里。每天遭遇一次小战斗,每3天就有一次激烈的大战,每行进300米就有一名红军倒下……走出草地时,只剩下一支瘦得只有骨头架子的部队,但活下来的人毫不退缩。因为有理想信念,有铁的意志、铁的决心。凭着对党忠诚,从未动摇过胜利的信心。张学良曾对他的同僚们说:我们都是带兵的,红军经过两万五千里长征,还能击败东北军,这是值得我深思的。万里长征,你们谁能带?谁能把军队带成这个样子?带得在什么情况下都跟你走?这就是信仰的力量。长征精神透出人性的光辉,透出人们对美好生活向往的价值追求。

理想是引导队伍前进的火炬,信念是迸发理想火花的燧石。理想与信念的实现是恒久的接力,需要一代一代人前赴后继,继往开来。

今天弘扬革命理想高于天的精神,就是要为建设中国特色社会主义提供强大的精神支柱。当然,今天我们行进在中国道路上,很少有了血与火,更不像长征那样充满艰险。但是,在推进“四个全面”战略布局、贯彻落实“五大发展理念”、全面建成小康社会、实现“两个一百年”奋斗目标和中国梦的过程中,表面看道路广阔、风光无限、前景壮丽,实则暗流涌动、风险犹存、充满艰辛,可以说:比长征路程更长、工作更伟大、更艰苦。对理想信念是坚守还是放弃,是检验共产党人是否合格的“试金石”。

二、没有理想信念会有什么后果?

共产党人如果没有理想信念,精神上就缺钙,就会得软骨病,就必然会导致:政治上变质、经济上贪婪、道德上堕落、生活上腐化。从十八大后查处的众多贪污腐败分子来看,没有哪个能逃脱这个结论。

那么有理想有信念的人,就会有一个主心骨,就会有一个根。作为党员领导干部,对自己的要求就会高,就会自觉成为先锋模范和道德榜样。这是十分有意义的。也就是说:一个人有道德约束力的人,就会自觉起到榜样的作用,就会有良好的道德形象。党员干部也是这样。一旦这个根没了,道德标准就降低了,甚至连道德底线也没有了,最终就会导致道德堕落。所以说要坚定理想信念,意义就在这里。

三、坚定什么样的政治方向

习总书记说:国内外各种敌对势力总是企图让我们党改旗易帜,改名换姓。其要害就是企图让我们丢掉对马克思主义的信仰,丢掉对社会主义、共产主义的信念。我们有些人甚至是党内有的同志却没有弄清这里面暗藏的玄机,认为西方普世价值经过了几百年为什么不能认同?西方的一些话语为什么不能借用?接受了也不会有什么损失。不知不觉成了西方资产阶级意识形态的吹鼓手。这几个“为什么”的提出,其实质是在动摇理想信念,动摇政治方向。

那么,我们要坚定什么样政治方向?习总书记说:在举什么旗、走什么路的问题上,全党一定要保持清醒的头脑。全党必须要旗帜鲜明,大张旗鼓讲马克思主义、讲中国特色社会主义、讲共产主义,讲党的性质、宗旨,讲党的传统、党的作风。这就是我们要坚定的政治方向,也是正确的政治方向。自觉同党中央保持高度一致是政治纪律。我们党是高度统一的马克思主义政党,思想上的统一、政治上的团结、行动上的一致是党的事业不断发展壮大的根本所在。

中纪委书记王岐山说:西方有人说中国政府就是中国共产党。我看这句话没错。我们应该敢于直面地说这句话。这是不可否认的现实。从党的历史来看,从中华民族的历史来看,作为执政党就要直面现实回答这些问题。

大家都看到,在西方价值观的鼓捣下,一些国家被折腾得不成样子。有的四分五裂,有的战火纷飞,有的整天乱哄哄。伊拉克、叙利亚、利比亚就是典型。如果用西方价值体系来剪裁我们的实践,用西方资本主义评价体系来衡量我国的发展,符合西方准则就行,不符合西方标准就落后,就要批判、攻击,那后果不堪设想。最后的结果就是跟在人家后面亦步亦趋,只有挨骂的份,后果是非常严峻的。这里举一个有关民主的例子。

资本主义国家的民主比我们搞得早。现在,我们也搞民主,西方人难免会用自己的民主观对我们指指点点。面对这种情况,邓小平没有选择放弃民主,而是强调,我们搞的是社会主义民主,在高举民主旗帜的同时,也拒绝了西方人在这个问题上对我们施加的压力。

现在西方兜售给我们的是理想中的民主,而我们想要的是现实中的民主。也就是说理论想象和现实需要之间发生了严重的错位。我们当然需要民主,但我们需要的是现实可行的民主。

林积才

工匠精神离不开工匠制度的孕育

弘扬工匠精神,现在已经在中国上下达成共识。“工匠精神”,今年更深被写入了李克强总理所作的政府工作报告中。在北京召开的第二届中国质量奖颁奖大会,则把质量与工匠精神联系起来。大家都在推崇工匠精神、呼唤工匠精神,但这种精神到底是什么、如何产生,是一个很值得推敲和研究的问题。

现在大家都在谈论工匠精神,似乎满足于它是一种优秀品质,跟其他优秀的道德品质一样,并可以通过宣传、倡导、示范而使之流行起来。有人把工匠精神总结为精致精细、执著专一,在浮躁时代坚守着一种情怀。还有人认为,工匠精神就是精益求精。大家都在说它好,号召大家将它发扬光大,但要下的功夫远远不仅于此。

单纯一个概念并不能产生魔力,改变社会生活的现实。比如我们坚持倡导志愿者精神,不能不承认,这种倡导给人们输入了相应的行为动机。但放眼全球,志愿者活动之所以蔚然成风,主要基于志愿者组织强有力的组织,通过组织工作把志愿者发动起来,投入了实际的志愿活动中。不是概念改变世界,而是社会现实让我们懂得了概念的内涵。

与其说有一种“工匠精神”客观存在,还不如说,“工匠精神”蕴藏于工匠生产的具体表现中。精神是第二性的,工匠才是第一性的。呼唤工匠精神的背后,也说明今天匠人匮乏。长期人口红利之下,诸事百工皆是人员匆匆流走,打短工、兼职者占据制造业的半壁江山,大量农民工分布工地一线,凭的都是现学现卖的“手艺”。所谓“工匠精神”,没有专业能力依托,没有一批职业工人群体大量存在于社会基础建设领域,怎么可能呼之欲出?

所谓工匠制度,不是我们的凭空想象,也不是一种理论假设。在古希腊以及十四五世纪的城邦,手艺人是行会特许入行的从业者,他们有一个长达数年甚至上十年的学徒期。在中国古代,朝廷设有匠籍,一个家庭数代人传承某种手艺。直到新中国成立后的公有制企业,师傅带徒弟仍然是工厂培养合格工人的主流模式。近30年来,我国诸多行业企业处于世界产业链低端,其用工原则是廉价,而不在乎员工有没有合格的职业技能。脱离工匠制度,工匠精神其实是无源之水、无本之木。提倡工匠精神,意味着这种精神相对衰落了。所以要弘扬工匠精神,必须先造就合格工匠,这就离不开工匠制度。

工匠制度的要义,就是培养拥有熟练职业技能的劳动者,这需要一个较长期的专业技术训练过程。德国、日本是制造业强国,德国拥有世界一流的职业教育体系,每年约有75%以上的初中毕业生直接进入企业培训机构接受职业技术培训,并被送入专门职业学校学习基础知识。至于日本,1958年制定了《职业训练法》,体现出国家对“职业训练”的高度重视。

今天我们强调工匠制度,不是主张复古,而是强调对劳动者实施职业技能培训的重要性。工匠精神固然包含精益求精的追求,但没有过硬的本能,光是有良好的愿望,也弄不出高品质的“中国制造”。如果我们培养出合格工匠,所谓工匠精神,无非是他们自然外露一种共有的职业气质。

闻哲

如何构建促进企业持续发展的先进文化

企业文化起初在上个世纪80年代初,随着我国改革开发的深入,先进的国外企业进入我国兴办企业,随之也将其企业文化作为一种企业的管理模式引进我国。在后来经20多年的时间里,国内企业相继开展企业文化建设,也形成了有一定影响力的企业文化和企业如:海尔、华为等。

但是,就企业文化建设实践而言,我国的企业文化理论研究显得相对滞后,特别是对我国企业自身的文化研究显得有些弱化,其实我国企业历来有重视优秀精神文化作用的光荣传统,只是没有冠之企业文化的概念。

在我国工业发展历史上,崇尚创新精神、英雄楷模、舍小我,顾大局意识(团队意识),弘扬正气歌等时代氛围实际上发挥着企业文化形式的巨大的整合和激励作用。如:新中国最早的全国劳动模范孙茂松是全国闻名的“刀具大王”,他先后创造了80多种、1000多把具有国内先进水平的刀具,他研制的“快速强力挑蜗杆”刀具,推广到全国除台湾、西藏以外的所有省市。还有被称之“时间的主人”苏广铭,他是上世纪五十年代最著名的优秀机械工人,为年轻的共和国完成了300多项技术革新,最多一项革新可以使工效提高88倍。是全国工人学习的榜样,是一面旗帜。还有我们熟知的铁人王进喜、时传祥等英模群体,是他们那一代人的英雄群体为新中国大厦基业,工业基础发展积淀了宝贵的精神财富,才有中国工业现代化的今天。大国工匠,国之重企,一代一代传承和发展我们民族优秀的精神和文化,才使我国工业走出了国门,走向了世界。

党的十八大以来,以习近平为总书记的党中央,紧紧围绕实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦,坚持走中国特色社会主义道路,协调推进“四个全面”战略布局,牢固树立经济、政治、文化、社会、生态文明五位一体建设,以创新、协调、绿色、开放、共享新发展理念引领发展。用社会主义核心价值观凝心聚力,强化国家软实力,传承和弘扬中华优秀传统文化。同时,随着中国民族工业的崛起,中国企业与世界企业的深度融合,坚持合作与发展,更需要坚持继承和发展中华民族的优秀文化和历史底蕴,在创新中传承优秀的民族精神,在合作中汲取外来的先进元素。

一是构建先进的企业文化必须要继承优秀的民族文化精华。中华民族有着五千多年的历史,崇尚信义,重视诚信,厚德载物等精神理念是儒家核心思想内容。几千年,“山高人为峰,无德难为立”等这些为人立世做人理念已深深植根在华夏子孙的心里,一代一代传承下来并光大和发展。企业植根于自己的民族,自然离不开孕育他的民族文化土壤,因而,企业的文化特征必然具有他独特的区域性、民族性。海尔的文化,他既有世界性,更有民族性,总裁张瑞敏把海尔管理模式总结为12个字“兼收并蓄、创新发展、自成一家”。他常喜欢引用一句古语是“上下同欲者胜”。海尔的“三心换一心”的仁爱理念与做法具有典型的儒家仁学价值观特征。还有作为最成功的已步入世界级的中国民营企业华为公司,其总裁任正非他在《致新员工书》中写道“华为的企业文化是建立在中华民族优良传统文化基础上的企业文化,这个企业文化黏合全体员工团结的合作,走群体奋斗的道路……。”任正非主导的华为特色的文化和管理思想,如“小胜在智,大胜在德”、“满足客户需求是华为存在的唯一理由”等等,都深深地烙上我们民族的特色印记,不仅深刻地影响着中国企业界,而且其文化精髓也成为国外企业家学习和研究的课题。

二是继承企业自身优良的文化传统。任何一个企业都有着自己独特的文化,任正非十分重视华为的文化建设,对此他有着精辟的论述:“资源是会枯竭的,唯有文化才会生生不息。”他所倡导的华为的企业文化元素中,最具华为特色的该属“口号”文化了。“胜者举杯相庆,败者拼命相救”、“狭路相逢勇者胜”、“不让雷锋吃亏”等口号内容实际,不空洞,概括和继承了华为发展各阶段的鲜明主题和信仰。有信仰就有未来,华为在继承和发展自己文化的道路上实现了从中国走向世界。

优秀的企业必定有自己优秀的文化,1997年,奇瑞汽车股份有限公司悄无声息的成立了,他的创始人尹同耀用了不到9年的时间,使奇瑞汽车成为了我国第一个将整车、CKD散件、发动机及整车制造技术和装备出口至国外的轿车企业,产品已面向全球80多个国家和地区。概括奇瑞汽车的发展史,奇瑞汽车股份有限公司始终坚持和秉承企业创业时文化,即徽商的“骆驼”精神,徽商的“钉子”精神以及“自主创新”精神。在继承和发展徽商文化的过程中,奇瑞汽车一步步的实现着自己的,也是中国希望创造自己的汽车名牌的梦想。

还有与共和国同行的铜陵有色金属集团控股有限公司,以创造成就未来为核心价值观,坚持不断创新,创造了辉煌的业绩,奠定了在中国铜工业中的领军地位。以“社会主义新人”井下打眼工叶尚初;“开发矿业的硬骨头”矿工张维宽和“跑在时间前面的人”全国劳模王利胜为代表的一大批实践企业文化的先模人物。这些先进集体和先进个人的奉献精神,为铜陵有色企业文化的发扬光大做出了突出贡献。铜陵有色创业者创造成就了铜陵有色光荣的过去,新一代铜陵有色人在继承发扬老一辈光荣传统基础上还将成就铜陵有色的光辉未来,为民族有色金属工业的振兴和发展做出新的更大的贡献。

三是吸收外来的先进企业文化实践和研究成果。纵观当今世界经济领域,全球经济一体化、世界贸易自由化已经成为不可阻挡的潮流。在世界各国企业进入中国市场的同时,中国的优秀的企业也纷纷走出国门,逐渐融入全球经济和社会,企业所面临的跨文化冲突与融合进入了一个新的历史时期。因此,我国企业必须做到,既要依靠传统文化价值观要素,同时也要抓紧吸收、改造西方科学管理阶段积累的经验,又要顺应社会价值观念的变化,积极学习最新的管理理念与工具。软硬并重,两手齐抓,两手都要硬,这正是海尔文化管理的真正精髓之所在。例如我国汽车行业十强中唯一一家民营轿车生产经营企业,浙江吉利控股集团有限公司于2009年成功收购沃尔沃汽车100%的股权。具有北欧风情的沃尔沃“以人为尊”的企业宗旨,“安全、健康”的品牌内涵与植根于中国的吉利汽车"敬业、创新、沟通、拼搏“的中国企业文化成功完美融合在一起,形成了”快乐人生、吉利相伴"企业核心价值理念,不仅符合人类追求和平、幸福、文明进步的主旋律,而且也为我国企业构建全球型企业文化起了成功的榜样作用。还有二战后的日本,在吸收西方先进技术的同时,继续在家庭、学校、公司、政府部门保持中国的传统文化,以兼收并蓄的方式在短时间内日本得以迅速崛起成为世界强国。

企业有差异,文化相交融。随着越来越多的我国企业大踏步进入国际市场,吸收外来的先进企业文化实践和研究成果对于中国及全球经济的可持续发展具有重要而深远的意义。因此,推进本土化研发、本土化人才、本土化采购、本土化市场这些本土文化元素与全球研发、全球人才、全球采购、全球市场的国际化文化元素灵活协调是中国企业赢得竞争的关键。

胡传强

企业安全文化建设应注意的几个问题

安全文化建设就是从文化的角度阐述了人们如何培养良好和持久的安全意识和安全行为,切实促进企业的安全管理。正是由于安全文化具有无所不包、无所不能、无所不在的丰富内涵,致使人们很容易对它的思想认识、具体运作、实际效果存在思想上的混乱、行为上的抵触或操作上的茫然。为此,我就安全文化建设应注意的几个问题进行深入的探讨,以促进正在实施的安全文化建设健康发展。

安全文化是人类为保护自身与设备、环境等采取积极主动的意识和行为,它是人类意识、物质社会与时间空间的综合产物,它具有安全、综合、多样、长效等特点。它有别于以往开展的安全活动。安全活动只是安全文化建设的重要组成部分,它们简单的从属关系说明了二者在形式、内容和组成上的不同。长期以来,我们注重开展一些与企业安全生产有关的宣传教育活动,它们是典型的安全活动,具有可操作性、直观性、速效性等明显的特征。而企业的安全文化建设不同,它应该建立在完善的安全技术措施和管理措施基础之上,并融合于企业的各项工作之中。

科学技术是第一生产力,但仅凭科学技术对于搞好企业的安全生产来说,还是不够的。科学技术还需要用管理来补充,而管理虽有一定的效果,但管理的成效很大程度上取决于对被管理者的认识和行为,对于安全管理尤其是这样。被管理者对安全规章制度的无知或漠视,必然会体现在他的不安全行为上,然而不安全行为并不一定都会导致事故的发生,相反可能会给他带来相应的利益或好处,例如省时、省力、省料等。正是由于这个原因,矿山“三违”屡禁不止,成为导致各类不安全事故的直接原因,严重影响和制约着企业的进一步发展和壮大。在安全管理上,时时、事事、处处要求和监督每一位职工按章作业,是一件十分困难的事情,甚至是不可能的事,这就必然带来安全管理上的漏洞。安全文化建设由此而生。安全文化之所以能够弥补安全管理的不足,是因为安全文化注重人的认识、思想、道德、情绪等深层次的人文因素,通过教育、宣传、奖惩、营造氛围等手段,不断提高企业职工的安全素质,改进其安全意识和行为,从而使职工由“要我安全”转变成“我要安全”。

安全文化建设的最终目是为职工创造更加安全健康的工作、生活环境和条件。安全文化只有与企业的生产经营紧密结合起来,通过文化的教养和熏陶,不断提高职工的安全素质,才能在预防事故发生、保障安全生产上真正发挥作用。

安全文化建设是“三个代表”重要思想在矿山安全生产中的具体体现,它坚持先进的文化方向,与时俱进的思想和求真务实的作风;它发展和保护了生产力;它真正维护了最广大职工群众的切身利益。它是煤炭企业文化建设的突破口,是建立现代企业制度,弥补企业在安全管理上的不足,实现持续、稳定、健康发展的战略选择。所以,我们一定要在思想认识上高度重视,贯彻执行上果断迅速,要以最短的时间收到较好的效果。要克服那种活动一阵风,声势浩大,雷声大雨点小等形而上学的现象,要常抓不懈,要真抓实干,要求真务实,要注重成效,真正促进企业的安全生产。

安全文化建设必须以良好的安全技术措施和安全管理措施为基础,创造提高安全文化的氛围与环境。在企业中开展安全文化建设,不应该把安全文化孤立起来,而是应该在企业精神、管理制度、长远规划、岗位责任制、生产过程等各个方面始终贯穿安全文化的创建,要在各项工作中处处、事事体现安全文化,这才是安全文化建设的实质。

企业安全文化建设的土壤是职工,职工受教育的程度、知识水平的高低、业务能力的强弱等与安全文化的实施密切相关。因此,进行企业安全文化的宣传教育,要结合职工培训,做到形式多样、内容丰富、长抓常新。需要指出的是职工培训。从前我们做了许多工作,也取得了一些成绩,但实际效果却不尽人意。主要原因有四:一是职工素质逐年下降,尤其是占采掘一线90%以上的农协工的整体素质令人堪忧,连自己名字都不会写的人大有人在,远远不能适应企业的进一步发展。更为重要的是这部分人雇佣思想严重,得过且过,学习的主动性根本谈不上。如何教育、引导这部分职工的学习业务将是企业安全文化建设的重中之重;二是现有培训的被动因素很多,参加培训的职工大多抱着混的思想,没压力,没动力,没奖罚,加之学习结束时的考核又不严,能抄就抄,能照就照,致使培训流于形式,收不到应有的效果;三是职工培训制度不健全,现有的制度又不能严格执行,自生自灭,形不成长远的激励机制和良好的职工自学风尚,从而导致职工没人学习,也不愿学习的严峻现实;四是没有长远的培训规划和目标,临时突击现象严重,事故发生了、制约生产了、上级安排了才抓,才搞。很难想像,这样的职工培训会有什么效果;五是现有宣传、倡导、培养、考核、提拔、重用不力,企业没有形成良好的爱学习、重知识氛围,影响、培养不了职工学习的自觉性和持久性,如同鲜花没有生存的土壤。

由于安全文化对人的影响是深层次的,因此不可能在短时间内产生明显的、显著的成效。我国的儒家文化就是明显的例子,安全文化建设虽不能和几千年发展的儒家文化相提并论,但影响和左右人的思想和意识却不是一朝一夕的加强,或者强化就能产生效果的。它必须是长期的真抓实干才能有显著的成效。可以说,安全文化建设任重而道远。这就要求我们必须克服突击、短期、速效等急功近利行为,实施上要有长远规划,要从一点一滴抓起。有成语叫“水滴石穿”,就是这个道理。

安全文化建设虽能对企业的生产、经营、安全起到积极的促进作用和产生深远的影响,但安全文化建设也不是万能和全能的,其作用是促进企业的进一步发展,并不是决定了企业的发展。安全文化的推行,还必须建立在完善的安全技术措施和良好的安全管理基础之上。无法想像,一个企业生产条件恶劣,事故隐患丛生,安全管理混乱甚至没有,不安全行为随处可见,仅靠安全文化建设来扭转安全生产的被动局面显然是不切合实际的。

引起事故的直接原因一般可分为两大类,即物的不安全状态和人的不安全行为。物的不安全状态是事故发生的根源,如果没有物的不安全状态存在(即达到了物的本质安全),则人的行为也就无所谓安全还是不安全。因此,安全工作首先要解决物的不安全状态问题,这主要是依靠安全科学技术和工程技术来实现。但是,科学技术和工程技术是有局限性的,并不能解决所有的问题,其原因一方面可能是科技水平发展不够,另一方面可能是经济上不合算。

正由于此,控制、改善人的不安全行为也是十分重要的。控制人的行为一般采用管理的方法,即用管理的强制手段约束被管理者的个性行为,使其符合管理者的需要。企业安全管理应该是在安全科学技术与安全工程技术基础之上,通过制定法律、规范、制度、规程等,约束企业职工的不安全行为,同时通过宣传教育等手段,使职工学会安全的行为,以保证安全生产目标的实现。

安全文化在企业安全生产工作中的地位是对安全技术措施和安全管理措施的补充,是从更深的层次影响人的观念、道德、态度、情感和品行等,提高人的安全素养,最终使人的自觉行为满足安全健康的要求。企业安全文化的建设应该建立在完善的安全技术措施和管理措施基础之上,创造提高职工安全素养的氛围与环境,并始终将安全文化融合于企业的各项工作之中。

康建义