

人在事上练,刀在石上磨

《考工记》里说,打造一把良弓,需要历时一年,完成“冬析干而春液角,夏治筋,秋合三材,寒奠体,冰析漓”等六个过程。如果急于求成、省去任何一个步骤,制作出来的弓就会有“斲挚不中,胶之不均”的毛病,容易被折断。“路不险则无以知马之良,任不重则无以知人之德”。对年轻干部而言,成长也从无捷径可走,经风雨、见世面才能壮筋骨、长才干。

在全国组织工作会议上,习近平总书记强调“优秀年轻干部要有足够本领来接班”,对广大年轻干部寄予厚望。应该说,现在的年轻干部,大多受到过系统的高等教育,文化素养较高,思维活跃,眼界开阔,接受新事物快,工作也有热情、有朝气,开拓进取精神比较强,成长相对较顺。但现实中,一些年轻干部,有的缺乏基层和艰苦地方的扎实磨

炼,有的做群众工作本领不够强,有的担当作为的底气还不足。这些问题,应当引起重视。

“志不求易者成,事不避难者进”。越是艰苦环境、吃劲岗位,越是困难大、矛盾多的地方,越能磨砺干部的品质,考验干部的毅力,增长干部才能。不经历一些险峻情况,不接一接“烫手山芋”,不当几回“热锅上的蚂蚁”,何以磨出真功夫、练出“大心脏”,进而收获真正的成长与进步?总想着“大树底下好乘凉”,总是这山望着那山高,遇到困难就打退堂鼓,受到挫折就意志消沉,抗压能力弱、遇事就崩溃,这样的干部,在关键时刻如何能顶得住?软肩膀挑不起硬担子,要想扛得了重活、打得硬仗,担得起重任,就必须不断“苦其心志”,经历千锤百炼,真正锻造出高强本领。

人须在事上磨。火热的基层一线,是干部增长见识、了解国情的大课堂,是磨砺才干、积累经验练兵场,也是锤炼意志、砥砺作风的磨刀石。几十年来,多少年轻干部扎根基层,住窑洞、睡土炕、用旱厕、吃粗粮,忍耐跳蚤叮咬,与基层群众同吃同住,正是这样的人生课堂,让他们不仅谙熟民情、了解乡亲们最需要什么,还磨炼了意志、锻炼了能力,收获了受益终生的东西。“涉浅水者见鱼虾,涉深水者见蛟龙”。干部多“墩墩苗”没有什么坏处,把基础搞扎实了,后面的路才能走得更稳更远;认识国情,了解基层,知道群众需要什么,才能把工作做得更深更实。

心态决定状态。《韩非子》曾载,“西门豹之性急,故佩韦以自缓;董安于之性缓,故佩弦以自急”。古人佩韦、佩弦以自省,就是要时刻警示自我,保持心

明眼亮。年轻干部去基层一线摸爬滚打,也应心明眼亮,想清楚下去是为了什么。是为了混个基层经历,还是为了磨炼真本事?事实上,“混”字当头,心思飘浮,蜻蜓点水,“名在人在”“身在心不在”“时在时不在”,只会成为材质疏松的“速生树”。端正心态、拒绝“镀金”、抓紧历练,扑下身、沉下心、扎下根,才是对自己负责任的态度,有利于最终取到“真经”,也才能不辜负组织培养,在火热的实践中成长为栋梁之材。

蒲柳之姿,望秋而落;松柏之质,经霜弥茂。年轻干部应珍惜韶华,以只争朝夕的姿态磨炼自己,在干事创业中积累经验、增长才干。自觉向实践学习、拜人民为师,沉下心来干工作,心无旁骛钻业务,干一行、钻一行、精一行,这样的经历必能标注成长与进步,这样的人生终将气象万千。

陈凌

磨砢砥砺忆当年

——访新中国第一批有色金属露天开采建设者邸宝田



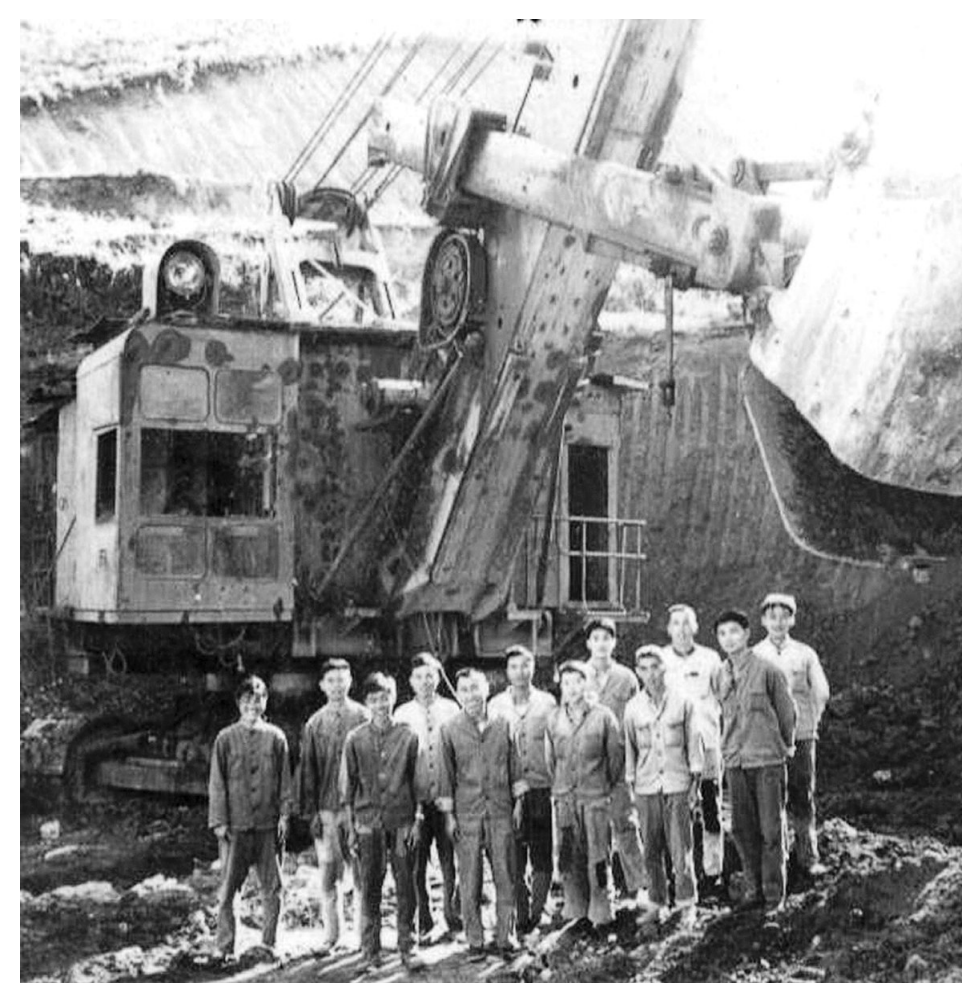
1954年10月4日,安徽省铜官山露天铜矿成立,老庙基山、小铜官山采场开始剥土。这是新中国自行设计建设的第一个有色金属露天开采矿山。

也许是一种缘分,已经退休36周年的邸宝田居住在离他当年工作地不远的杨东新村。铜陵市杨家山杨东新村南面不远处,50多年前,曾是铜官山露天采矿场,现在早已是高楼林立、店家云集了,只有“露采新村”这个小区的名称,才能隐约寻找到一丝曾经斑驳的记忆。

一天下午,笔者拜访了今年88岁高龄的邸宝田,他是铜陵有色第一批露天电铲司机,也是新中国第一批有色金属露天开采建设者。1931年3月出生的他,1950年3月参加工作,一上班就在辽宁省鞍山钢铁公司大孤山铁矿露天开电铲。

由于年青又有一定的文化基础,1952年,上班没几年的邸宝田被派到鞍钢技校学习机电专业,使他很快成为理论和实践都十分优秀的技术人才。当时,安徽省铜官山矿还在建矿初期,派到东北抚顺、鞍山等地学习的技术工人很多。铜官山准备开露天矿,急需有工作经验的电铲司机。1955年10月11日,邸宝田被国家冶金部调到铜官山矿务局。

25岁,邸宝田来到铜官山矿务局报到,这也是他第一次来到铜陵。他从扫把沟乘着小火车来到红旗新村车站(现在人民医院小街菜市场附近)。一下车,他傻了眼,到处是草房和简易的工棚,连像样的路都没有,生活条件极差。当时的人民医院属于铜官山矿务局,也只有几间茅草屋。不过年青的邸宝田,是作为专业人才引进来的,优待安排住在工人新村的瓦房(现黑天鹅宾馆西面),而矿山大多数工人都住在草房。邸宝田一调过来,工资待遇就很高,七级工,85元钱,而当时的矿长李英信,是位部队派来的老革命,也只能拿到83元。当时铜官山矿区几千号人,大多只有三级工,五级工每百人也出不了三个。现在的人也许对85元工资没有什么概念,当时一个职工如果每



邸宝田与工友在电铲前留影

月能拿到40几元,就可以养活一家4、5口人,而85元工资在当时绝对是高薪。

来了就能干事,邸宝田被安排在2号电铲。这台原产于前苏联的四立方电铲,是1954年从其他国家转手过来的,铜官山露天矿共有四台。当时露天矿工人有近千人,有开电铲的、有开钻孔机的、有开汽车的,更多的是维护电铲的辅助工种。经过2年,前期200多万立方的基建剥离后,1956年9月21日,铜官山露天铜矿正式投入生产,这算是新中国第一座露天机械化矿山的雏形。除了开电铲,邸宝田还有一个任务,就是当电铲师傅,带徒弟。邸宝田在铜官山露天矿工作了11年,记不清带了多少学徒,有铜官山本单位的,也有甘肃白银、湖北大冶和安徽马鞍山等单位送来的委培学员,一茬换一茬。邸师傅一视同仁,绝不藏私,既教实践又教

理论,一直将学员教会才放过。他的2号电铲组几乎年年都被评为先进小组。

1966年,铜官山露天铜矿地表资源已逐渐枯竭,铜官山有色金属公司决定将四台、每台净重185吨的四立方电铲拆卸分装,用拖车运往100多公里的铜山铜矿。36岁的邸宝田就这样,和他的2号电铲一起来到铜山铜矿这个新的“战场”,同时被调来的还有50多名露天矿同事。在他们调来前,铜山铜矿的铜山露天采场已经开始在剥土,不过只有两台1立方的小铲,大多是靠工人挥舞着铁镐和锹,用人工去挖露天上部表层泥土,再用自制的小板车将泥土一点一滴地推走,劳动效率极低。从铜官山露天矿调来的四台四立方电铲,如同庞然大物一般在铜山露天矗立,整个矿山开始沸腾了。工人们可以从繁重的土石方剥离劳动中解放出来了。邸宝田和

在铜官山矿工作时一样,一边开电铲一边带徒弟。由于工作业绩突出,1968年11月29日,邸宝田出席了在铜陵天井湖宾馆召开的铜陵特区首届“积代会”。

虽近90岁,邸师傅和笔者聊了1个半小时,但仍然精神矍铄,他还清楚的记得,“文化大革命”结束后,铜山铜矿已有铜山和南山两大露天采场,矿部又从太原重型机械厂引进了三台仿苏式四立方电铲,露天运矿车辆也从开始的平板车改为自卸式翻斗车,后来又引进了苏马车、贝脱拉等车型,铜山铜矿露天机械化程度在当时的有色金属行业已经是首屈一指,所以被人们誉为新中国第一座露天机械化矿山。1982年,邸师傅光荣退休。1993年全家搬到铜陵市区居住。

采访结束前,笔者问邸师傅可认识铜山铜矿女电铲司机张吉芳。张吉芳是全国“三八”奖章获得者、省级劳动模范,笔者九十年代曾采访过她。邸师傅哈哈笑着说:“小张是我徒弟。她能吃苦好学,是6号女子电铲组组长。”1976年,张吉芳以单人单铲完成12万立方剥离任务,在铜陵市引起不小的轰动,因此光荣地出席了安徽省工业学大庆群英会,给邸师傅长了脸。

采访回来,笔者打通了现在铜陵市郊区铜山镇居住的张吉芳电话。已退休20年的张吉芳在电话中高兴地说:“邸师傅身体可好?他对徒弟可好了!有什么教什么,从不保留。刚上铲时,我文化低,看图纸都看不懂,邸师傅教我特有耐心。他后来还是我们8名女子电铲组的技术顾问。”我跟张吉芳说,邸师傅至今还保留着教学用的电铲图纸。张吉芳在电话中惊叹道,她电铲图纸早就丢失了,邸师傅一辈子对露天电铲感情深啊!

方威达

不断加强新时代基层宣传思想工作

习近平总书记在全国宣传思想工作会议的重要讲话,站在新时代党和国家事业发展全局的高度,对做好新形势下宣传思想工作作出重大部署,是一篇闪耀着马克思主义真理光辉的纲领性文献,是做好新形势下宣传思想工作的根本遵循。深入学习贯彻习近平总书记关于宣传思想工作重要思想,就是要立足基层宣传思想工作实际,准确把握其地位作用、目标任务、职责使命、实践要求,努力做到四“不”。

首先,不走“调”。进一步提升政治思想站位,全面理解深刻内涵,增强做好新形势下宣传思想工作的政治自觉、思想自觉、行动自觉。要把宣传思想工作摆在全局工作的重要位置,旗帜鲜明地坚持党管宣传、党管意识形态。以党的政治建设为统领,做到“两个维护”,树牢“四个意识”,坚定“四个自信”,责无旁贷地承担起“举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象”的使命任务,真正实现与党中央声调一致、同频共振。

其次,不断“音”。要持续不断地发出时代强音,理直气壮地宣传新思想、核心价值观、共同理想、英雄模范、道德准则、文明新风等社会主义的先进思想文化,坚定理想信念,引领前进方向,筑牢精神之基,传播正能量,用“永不消失的电波”覆盖全社会,去“杂音”、灭“噪音”,消除疑虑、驱散迷雾、涤荡浊

水、正本清源,营造全体人民自觉践行的浓厚氛围,让党的创新理论“飞入寻常百姓家”。

再次,不循“旧”。要适应新时代要求,结合当地实际,创新思路、创新方法、创新载体。要区分不同情况、针对不同群体,采取普通群众最能接受的、通俗易懂的、喜闻乐见的形式,有针对性地开展宣传思想工作。要把握社会信息化的发展大势,善于运用互联网、融媒体、自媒体等综合的现代信息交流平台 and 传播途径,用新技术、新手段撑起、拓展一片新天地,以增强宣传思想工作的吸引力、感召力、传播力、引导力、影响力、公信力和实效性。

最后,不失“地”。思想文化阵地历来就是我们不去占领,别人就会抢占。用马克思主义意识形态占领宣传思想阵地是我们党保持社会和谐稳定、实现伟大梦想的灵魂所在。为此,作为基层党员干部尤其是宣传思想工作者,要做到守土有责、守土尽责,种好“责任田”,打造“样板间”;要练就过硬的“看家”本领,掌握新知识、熟悉新领域、开拓新视野,增强脚力、眼力、脑力、笔力,始终保持一种前进的目标感、工作的压力感,以不懈奋斗、永远奋斗的担当使命,履职尽责,确保在责任辖区的土地上永远飘扬着中国特色社会主义的伟大旗帜。

闻哲

如何有效激励员工的工作情绪

对于一个企业来讲,其核心是对人的管理,如何让每一个员工去做好自己的任务,如何让每一个员工充满激情的去工作,如何让每一个员工创造出最大的价值,是每一个管理者应该考虑的问题。作为一个优秀的管理者,只有懂得创新激励措施,才能充分发挥员工的主观能动性和最大效能。这就是提高员工工作积极性的重要意义。下面笔者提出几点有效激励员工工作情绪的措施。

一、满足员工的基本需求

不管在什么情况下,人首先要满足自己的基本需求,这也是人类进化的最初动力。每个人的生活活动都是使自己的生活变得更好,企业的员工更是如此,企业的管理者必须首先考虑到员工的基本需求。作为管理者,要站在员工的角度来思考问题,考虑员工的工作环境是否舒适,员工的基本工资是否能满足生活需要,员工的福利是否合理等,只有在员工生活无忧时,才会思考如何做好自己的工作,如何为企业尽自己的一份力,如何进一步实现自己的职业生涯等等。如果没有良好的工作环境,没有基本的生活能力,何谈工作激情!但是要注意一点,不能一味地满足员工的欲望,员工的工资多少应该与他的工作内容相匹配,合理地控制员工的欲望,不能任其膨胀。

二、关注员工的心理因素

每个人都是被需要的,企业管理者要注意每个员工的擅长之处,从而将相应的工作交予其去做,这时员工就会产生一种被需要的感觉,认为这是管理者对我的信任、对我的重视,就会更加努力、更加积极地去完成任务。在这个过程中,实现了自我价值,感觉到了自己在这个团队中的分量、感觉到了自己不可替代的作用,认为自己在团队中有不可或缺的地位,自己的劳动得到了认可,这时就会激发员工的工作热情,心情愉悦地去工作,为企业创造更大的利益。因此作为管理者,让员工感觉到自己被需要,这是一种激发工作热情的有力措施。

三、注意员工之间的公平问题

上面说到要让员工感到被需要,但是要注意一个问题就是要让每一个员工感到被需要,不能只对企业中的某一个人非常重视,这就需要管理者的细致观察,找到每位员工的优点加以鼓励。每个人都在追求精神上的公平。公平通常使人精神舒畅、工作积极、热情高涨,同时在劳动报酬方面也要公平对待,人总是倾向于去和自己相差不多的人比较,那么在同一团队或同一个企业中,同一层次的员工的工资不能相差太多。如果干了同样的工作,所得报酬却相差甚大,就会引起员工的不满,从而导致工作热情下降,甚至离职。一分耕耘一分收获,这在哪里都是不会改变的真理,只有这样员工的心才能平衡,才会有良好的人际关系,

才能团结地在一起工作。

四、建立完善的奖惩制度

(一)奖励制度

适当地激励那些在工作上表现良好的员工,包括精神上的和物质上的奖励。当员工出色地完成了一件有难度的任务,作为管理者应该进行鼓励,比如说“干得不错”、“干得漂亮”、“进步很快”等等,要注意说这些话时一定要认真,让员工感受到你是发自内心的赞扬,而不是随随便便说出来的,是对员工的一种认可,在很大程度上激励了员工的工作热情。

另一种奖励方式就是物质奖励,很多企业为员工实行加薪、发奖金等方式,这是一种最直接的方法。但是物质激励不是万能的,它所激发的员工工作积极性和工作热情是有限的。现在一些企业也有其它的一些比较新颖的奖励方式,比如说给员工放假,由企业出资带领员工旅游等。从这些奖励方式中就可以看出企业管理者对员工的用心。每个员工根据对企业贡献的多少来获得相应的奖励,并且可以选择奖励的方式,可以选择出去旅游放松,可以选择健身卡强身健体,可以选择继续进修等等。除此之外,还有别具一格的奖励方式,如对自己的办公室进行重新的布置,摆放一些盆栽,增添一些办公设备等等。企业会根据员工的需求来进行奖励,充分发挥奖励制度的作用,进一步提高员工对工作的热情。在物质上满足,在心理上得到认可,员工就会越来越热爱这份工作,心情愉悦地投入到工作中去。

(二)惩罚制度

有奖励制度就会有相应的惩罚制度。当员工的某些行为违背了企业的规章制度,损害了企业的相关利益,一定要提出批评并进行惩罚。但是企业的规章制度要制定得合理,不能过于严苛。举个简单的例子,公司离市区很远,还要规定每天必须八点上班,大部分员工因为堵车、天气等原因不能按时上班,这时就有一个问题,对于这些不能准时到达的员工不能每天都进行惩罚,这样员工的积极性就会大大削弱,甚至会考虑换一份工作,所以对于这种情况管理者要做调整,比如八点半上班,晚上下班推迟半个小时,这样员工就不会那么辛苦,会有更多的精力和热情投入到工作中。

“工欲善其事,必先利其器”,员工的工作能力就是企业的生命力。在竞争如此激烈的今天,提高员工的工作能力、激发员工的工作热情是至关重要的。首先,要满足员工的基本需求,关注员工的心理因素。其次,注意员工之间的公平问题、建立健全奖惩制度等等,并将这些因素相融合运用到实际的工作中,就能成为企业生命力的保障。因此需要管理者要不断学习、不断探索,发掘更好、更有效的措施来提高员工的工作热情。

侯吉斌

班组考勤话变迁

人比现在要多多了,考勤员抬起头来,疑惑地张望一下,也就没在深究。但也有意外情况发生过,记得有一次专职考勤员请假了,当班考勤的是一位年龄稍大的业务员,当他接连念了两声“汪为琳”时,见无人应声,于是曾多次“合作”的同事再一次“机智”地帮我“配音”答了一声“到”。谁知这位向来认真的业务员顿时察觉声音不对劲,立马“秉公执法”起来……

在加快矿山发展进程中,不起眼的班组考勤也进行着大刀阔斧的变革与创新。自2007年矿里即建立了快捷、方便的指纹考勤系统。矿工们每天一步人气派的采矿综合楼大厅,只需在标有“上班”的指纹机上轻轻触控,拇指大小的液晶显示屏上便会温馨闪现出自己名字及个人编号,也准确无误的记录下当班出勤时间。下班时,在另一排标有“下班”的指纹机上轻轻一按,便可以“健康康回家”了。

在一次派班会上,班长一脸严肃地对大家说道:“咱现在使用的指纹考勤

系统了,不仅本单位能随调出任何人的出勤情况,矿相关职能部门也同样是了如指掌,再有谁还肆无忌惮地犯迟到,谁也不敢给你打马虎眼了。”尽管班长的讲话没有点名道姓,但我感觉这是专门给我打的“预防针”。

就在我苦思冥想如何改变“焦头烂额”的迟到坏习惯时,手机版“冬瓜山铜矿考勤”系统应运而生。它的最大优势是将指纹考勤与安全知识答题相链接,这不仅使传统的纸质考勤迈向互联网技术,还让每天简短的考勤融入了安全知识学习。其操作程序是:进行当班指纹考勤前,必须先登录手机考勤在线答题客户端,答对一道安全知识题,方可取得指纹考勤“通行证”。我在尝试登录自己手机“答题客户端”时,心想这要是上班再迟到了,岂不等于同时违反了答题与考勤两项班规呀!

俗话说“水无压力不流,人无压力不”。

起初,由于安全答题的难易程度不同,答题显得有些吃力,但工区领导鼓励我们不要灰心,让大家把不会的

题目复制下来,然后认真翻看书籍和学习资料,直到掌握正确答案为止。经过一番不懈努力,我的答题准确率不断“刷屏”。

工友章斌更是把手机考勤答题比喻为掌上“考场”。他每天不仅规规矩矩地在井口指纹机上答题,下班后还不忘在手机上进行安全答题。章斌一脸开心地说道:“通过参加指纹机和手机版安全答题,不仅使我积累了丰富的安全知识,自己的安全技能和岗位安全责任也得到提高。手机版安全答题,已成为我的一门家庭作业。”他还不无感慨地说道:“以前,安全知识答题,需要走进考场。随着矿里安全管理与‘互联网+时代’的接轨,新开发的手手机版安全答题系统,称得上是咱们的掌上‘考场’。”

现如今,指纹考勤让我摘掉“迟到大王”的帽子,手机在线答题使每位矿工不断积累安全理论知识,这一切无不得益于改革开放带来的变化与进步。

汪为琳

我与国企改革共成长

上世纪九十年代,我成为冬瓜山铜矿(原狮子山铜矿)一名井下打眼工。记得我刚进矿时,上白班的考勤时间是早上7点钟,那时只有一种纸质考勤方式,考勤的过程简单到近乎枯燥,考勤的目的只是为了记录职工的出勤率。殊不知这看似平常小事,却曾在我的身上屡屡闹出笑话。

平时爱好写画画的我,时常因为“创造”一篇“豆腐块”的新闻稿而“挑灯夜战”,也由于经常睡过头而成为班组迟到“大王”。为了少挨单位领导的批,我想出了“冒名替答”的应对招数。所谓冒名,即私下与关系不错的同事事先说好如果我哪天又迟到了,考勤时务必帮忙答一声。为了以防同事也犯迟到的毛病,我还特地跟其他要好的同事也打了招呼,所以经常上演好几个“我”同时答到的考勤闹剧,好在那时派班室的