

# 不断提升工作精气神

党的干部是党的事业的骨干。习近平同志强调,“要充分调动广大干部积极性,不断提升工作精气神。干部干部,干是当头的,既要想干愿干积极干,又要能千会干善于干,其中积极性又是首要的。”提升工作精气神,需要从干部的精神状态、个人心态和工作姿态入手,大力营造风清气正的政治生态和积极向上的干事创业氛围,激励广大干部在各自岗位上披荆斩棘、攻坚克难,当好新时代的答卷人。

保持积极精神状态。积极精神状态是做好一切工作的重要前提。如果精神懈怠,总想松口气、歇歇脚,党和人民的事业就不可能顺利向前推进。广大干部只有始终保持积极精神状态,才能充分激发自身潜能、智慧和才

干,高标准、高质量、高效率地完成各项工作任务。让干部队伍保持积极精神状态,一要大力弘扬愚公移山精神,激励广大干部在改革发展稳定重任前做到越是艰难越向前、不达目的不罢休;二要大力弘扬改革开放精神,激励广大干部敢闯敢试、开拓进取,始终保持不甘落后、积极进取、勇于创新的激情、决心和信心;三要大力弘扬工匠精神,激励广大干部干一行、爱一行、精一行,严谨认真、精益求精、追求卓越,争当本职工作的行家里手。

养成良好个人心态。全面深化改革进入攻坚期和深水区,改革发展稳定任务之重前所未有,矛盾风险挑战之多前所未有,对党治国理政考验之大前所未有。当前,面对艰巨繁重的工作任

务,大部分干部能够保持积极健康的心态,化压力为动力。但也有个别干部工作动力不足,存在“不想为”“不敢为”的状况,一些干部甚至存在“多干多错、少干少错、不干不错”的消极心态。这些消极心态严重影响改革的推进、工作的落实。让这些干部丢掉思想包袱,养成良好个人心态,就要教育引导他们正确处理遵规守纪与担当作为的关系,以进取之心对待事业。对于党组织,干部应有感恩心态。党组织为干部提供了干事创业的广阔舞台,如果身在其位而不作为,庸政、懒政、怠政,就愧对党和人民的信任和重托。对于个人得失,干部应有平和心态。干部无论从事什么工作,本质上都是在为人民服务,要正确看待公与私、得与失。

保持实干工作姿态。空谈误国、实干兴邦。伟大梦想不是等得来、喊得来的,而是拼出来、干出来的。作为干部,必须牢记干字当头,保持实干工作姿态。保持实干工作姿态,就要抢抓机遇、雷厉风行,围绕既定目标狠抓落实,做到说了就算、定下就干、干就干成;必须甘于寂寞、乐于奉献,把责任扛在肩上、把工作抓在手上,在急难险重任务面前,在连续作战的情况下,不怕吃苦、不怕吃亏,不计得失、任劳任怨;必须扑下身子,从小处着手、从基础抓起,不说大话、不好虚名,撸起袖子加油干,下足“绣花功夫”精准干。广大干部要用实干工作姿态彰显新时代干部工作的精气神,书写奋斗拼搏的新篇章。

李先乔

## 得有一股“拧拉”劲

顶不上去、干不下来的。有闯的精神、冒的精神,“有一股子气呀、劲呀”,这正是“拧拉”劲的真谛所在。

拧拉是一种本领,得会“拧拉”。拧拉不是每个人都有的一种技术,得下苦功夫勤学苦练才会有。现在有些人手里头都是一些“老技术”和“老套路”,好比打球只满足于一般的“搓”“削”“推”。面对新的时代潮流和新形势新变化,只知道“吃老本”,只会“念旧经”“哼老调”,不会“谋新篇”“唱新歌”,常常落入“老办法不管用、新办法不会用、土办法不能用”的窘境和尴尬。拧拉是一种自我突破和自我革新。“志之难也,不在胜人,在自胜也。”只有不断地勤学苦练,吃大苦、流大汗,不断地战胜自我、完善自我,才能为“拧拉”打下坚实基础。不然“拧拉”就是一句空话,根本无从谈

起。拧拉是一种勇气,得敢“拧拉”。有拧拉本事的人,未必都有胆略放手拧拉,有的或因丢过分而变得谨小慎微、瞻前顾后起来,怕拧出台、怕拧失误,有的还会变得不自信起来;有的则面临强大的对手,惧怕在先,或面对风云激荡、瞬息万变的赛场,胆怯害怕、裹足不前,眼里只看到挑战却看不到机遇,只看到困难却看不到希望,等等。俗话说:洗多碗的容易打碎碗。拧拉多了,出现些失误是正常的,大可不必“一朝被蛇咬,十年怕井绳”。人最宝贵的是不怕失败和不忘失败,最值得骄傲的是从成功中走出来和在失败中站起来。特别是,两强相遇勇者胜,在激烈的矛盾斗争中,在滚石上山、逆水行舟的改革大潮中,就得拿出敢于斗争、敢于胜利的

勇气,拿出逢山开路、遇水架桥的办法。

拧拉是一种技巧,得善“拧拉”。拧拉是有讲究的,不是说每个球都可以随意拧拉的,得把握好时机,拧拉出旋转、节奏、角度和变化,这样拧拉出去的球才有质量。有的人工作中习惯于凭经验、想当然,决策时拍脑袋,承诺时拍胸脯,出了毛病和问题则拍大腿,最后拍屁股一走之了,有时甚至是来客的、动粗的。拧拉不是盲目蛮干,得讲科学方法,厘清可为、不可为和不可为的事情,按规律办事、实事求是办事。

拧拉的球很旋转,“拧拉”的人生更出彩。拧拉是强者的身姿、勇者的风采,是一种责任担当和英雄气概。学会拧拉、敢于并善于拧拉,多一点“拧拉”劲,便能“拧拉”出新天地、新精彩。

徐文秀

## 品牌的背后是大写的“人”

全球经济竞争实质上是各国企业之间的较量,企业之间的成败得失大多取决于其品牌的竞争力。创立品牌的第一个目的就是为区别于竞争产品,这就要求品牌有良好的识别性,借助于名称、标识、包装、外形、广告以及产品特色等,树立起鲜明的差异化形象。表面上品牌是一个用于区别辨识的图形或字符,但其实已经承载了多年来消费者对品牌的印象、信任以及感受,背后则是企业运营的价值观念及管理水平。

### 一、品牌的魅力源自鲜明个性

在产品同质化的今天,消费者购买不是简单地将产品所带来的利益与成本进行理性计算,而是消费过程中个人体验过程感觉的汇集,简而言之,消费者购买不完全是冷静的经济考虑,而是带着感情和自己的价值判断。乔治·阿玛尼的总经理认为:我们是在销售梦想,如果只是简单地盈利,明天我们就可以将销售额提高数倍。

伟大的品牌就好比一个魅力四射的人,它流淌着热血,它具有活力四射的生命。除了血缘关系之外,你热爱任何人 and 任何事物的理由,都可以用来热爱一个品牌。

马克·戈贝在其作品《情感品牌》中认为:“在今天这样的商品海洋之中,所有产品都在为相同的消费者兜里的每一个美元而战,在所有品牌之间创造出最重要也最本质的差异的,只有情感的接触和碰撞”。欧美成功品牌与其他品牌的差距就在于品牌的精神内涵,万宝路的成熟、勇敢、豪迈,宝马的年轻、尊贵、活力,苹果的时尚、品位、特立独行,哈雷摩托的自由、叛逆、激情,这些品牌个性都为企业带来无可比拟的竞争力。

奥格威曾一针见血地指出品牌即是个性,在1955年的一次演讲中他说:“厂商若能致力运用广告为他们的品牌建立最有利的形象,塑造最清晰的个性,必能获得市场最大的占有率,进而产生最高的利润。让我们记住,正是品牌的整体个性而不是琐碎的产品差别,决定了它在市场上的最终地位”。

### 二、鲜明个性源自卓越的团队

要让顾客感受到鲜明个性,并被强烈打动,企业家及其团队不可能无中生有,必须要真真切切地具备这一性格和精神。品牌精神需要得到全体员工的高度认同,并且将这一精神作为行动纲领,贯穿于工作始终。大家的工作激情主要来自于梦想的召唤和创造的快乐,薪资收入和升迁机会都可能退居次席。

伟大品牌凝聚了全体员工的事业梦想,企业成员之间已经超越了单纯的经济联系,更像一个拥有共同梦想的大家庭,经营者需要得到所有家庭成员的信任和爱戴。让顾客感受到品牌精神,首先要得到管理团队和全体员工高度认同,变成具有共同梦想的成员,在共同奋斗过程中不断加深友谊。任何一

个企业员工都是品牌精神传递的一个载体,任何一个企业行为都是品牌精神与理念的一种直接表达。

明确表述企业的梦想和价值观,只吸纳对该种梦想和价值观产生共鸣的人。制定出反映企业梦想和价值观的章程,成为组织成员的共同行为准则。品牌创造的梦想越清晰,其扩散的能力越强,就越能够聚集到有意愿的成员。耐克公司确立的目标是通过运动与健身,提高人类的生活品质。耐克的品牌成员,包括耐克的员工和顾客群,他们都共同享有“不屈的奋斗精神”。耐克只招聘“不断向困难挑战”的人群,并希望每一个员工都热爱运动,公司里每个人都拥有健康健美的身体,这里不准任何人抽烟,管理层鼓励大家以自行车、溜冰鞋来代替开车,大家会利用中午时间到健身中心做运动两个小时。

耐克提高“人类的生活品质”的梦想,化为一种体育精神,也成为人类征服自然、超越自我的象征。它在运动和生命之间划上等号,挖掘出了受众渴望生活、珍惜生命的心理需求和期盼。耐克对产品创新不遗余力,公司组成了由足科医生、教练、运动员、矫正专家等人组成的用户调查顾问委员会,定期进行设计、材料、原理等问题,根据人体工程学理论设计鞋样和结构。

在耐克的所有广告里,淡化产品、突出精神成为一贯的风格。优秀的创意赋予了产品一种能够满足目标顾客心理、视觉美感和情感的附加值。耐克品牌的意义超越了一双运动鞋,成为让每个人紧紧联系在一起的精神追求,因此激发了万千顾客心灵的回应和共鸣。

### 三、卓越团队源自企业家的境界和修为

常言道:没有不合格的士兵,只有不合格的将军,一个团队中发挥中坚作用的还是企业家。马云说过:世界最缺的不是钱,商业社会缺失的是企业家的精神、企业家的梦想、企业家的价值观。

对企业家而言,打造伟大品牌是一种自我教育、自我提升的过程,要求他是一个信仰坚定的梦想家,必须是品牌精神最热情的信仰者和最热心的推广者。品牌精神是经营者在长期经营中逐步形成的事业信念、价值观念或经营宗旨,经营者首先要做好自我管理,因为自身的待人接物,一言一行,怎样对待欲望和利益,怎样应对挑战和危机,最后都会成为这家企业的文化基因,成为品牌精神的一部分。总而言之,企业家应具有以下特征:

#### 1、超越于利润之上的远大目标

肯德基的中国区总裁曾说:“我决不希望肯德基只会是一个会赚钱的品牌,这样的品牌不会让人尊敬,我们的员工也不会喜欢。品牌就像一个人,如果太贪婪,就不会有朋友”。企业家的远大抱负而非利润,是企业长久发展的源源动力,亨利·福特的愿望是“让汽车进入每一个美国家庭”,马云的梦想是



“让天下没有难做的生意”。奔驰公司的两位创始人的梦想就是“将火车从铁轨的束缚中解放出来”!帮助人们实现“自由运动”的梦想,从创建之日起,就将奔驰品牌定位于可靠、耐用以及货真价实的质量。

耐克的创始人奈特认为,体育没有终点,只有将永不停息的个人奋斗精神、不断创新的精神贯穿于企业经营,才能将“体育、表演、洒脱、自由”的运动员精神作为耐克的品牌文化核心。

#### 2、科学认识自己

牛不知角弯,马不知脸长,希腊格言说得好:自知之明是最难得的知识。

人经常会在自负和自卑之间摇摆,自高自大会让人忽视迫在眉睫的风险,自我矮化又会使人们坐失许多发展的良机,只有科学评估自身,才能走上稳健的发展之路。

史玉柱当年在珠海创业成功,因过高估计自己而碰壁,他认为:“一个企业家、一个领路人和一个团队,最难认清的是自己,尤其是取得一定成绩了之后。老子在《道德经》里强调:“知人者智,自知者明。胜人者有力,自胜者强”。因为只有科学认识自己,才能平静面对成绩和挑战,正确评估自己,从而在社会上找准自己的定位。

#### 3、理性看待金钱

金钱与我们的生活息息相关,树立正确的金钱观,我们的灵魂更纯洁,道德更高尚,境界和智慧更上一个层次。而不要放纵贪欲之心,沦为金钱的奴隶,不择手段地求财,必然破坏内心的安详与宁静,也破坏我们友善的人际关系。

树立正确的金钱观,通过合乎道德与法律的正途挣金钱,懂得“财聚人散,财散人聚”的道理,在团队中学会分享。华为快速发展的秘诀是合伙人管理模式,8.6万名核心员工成为公司事业合伙人,并从2015年开始发展全球合伙人持有公司的虚拟股份。

乔布斯认为:成为坟墓中最有钱的

人对我来说没有意义。当一个企业家致力于创造伟大的品牌,应该打消赚钱的念头,而利润只是出色工作的副产品。

#### 4、积极的心态和良好的自制力

积极心态是个体对待自身、他人或事物的积极、正向、稳定的心理倾向,它是可以激发人的潜能,愉快地接受挑战,也能构建和谐的人际关系,推动我们更有勇气去行动。

自制力是指能够控制、支配自己的行动,并自觉地调节自己行为的能力,主要是学会管理自己——管理自己的情绪,管理自己的饮食,管理自己的作息,管理自己的需求,管理自己的学习。美国心理学家凯利·麦格尼格尔认为:自制力会影响一个人的身体健康、经济安全、人际关系和事业成败,帮助我们集中注意力、拒绝诱惑、控制冲动、克服拖延习惯等,最终实现自信、自尊、自爱的圆满人生。

#### 5、能够执着于梦想,历经挫折而初心不改

广告师大卫·奥格威曾说过:任何一个傻瓜都能以降价促销,但创建一个品牌却需要聪明的头脑与坚忍不拔的毅力。伟大品牌能够激发顾客心灵深处的渴望和需求,引发顾客共鸣。企业家需要树立起打造传世精品决心,果敢行动并且百折不挠。

乔布斯先是奉自己创办的企业开除,后来又罹患绝症,他都没有退缩:“你可以打败我,但你永远打不垮我。”不仅如此,面临死亡让他更清晰地认识到什么才是他生命中最重要的东西,因为几乎所有的事情,包括所有的荣誉、所有的骄傲、所有对难堪和失败的恐惧,在死亡面前都会消失,唯一留下的才是真正重要的。其后乔布斯凭借无穷无尽的意志力和行动力,创造出又一个商业神话和新奇产品,改变了全球民众的生活方式和对未来科技的认知。

张计划

## 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地去工作,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,应懂得创新激励措施,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。下面笔者将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。每个人的一切活动都是使自己的生活会更好,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,如何进一步发展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,何谈工作热情!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

每一个人都是被需要的,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,心情愉快地去工作,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差不多的人比较,那么在同一团队或同一个企业中,同一阶层的员工的工资不能相差太多。如果干了同样的工作,所得报酬却相差甚多,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。只有这样员工的心理才能

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,就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、发奖金等方案,这是一种最直接的方式。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,充分发挥了奖励制度的作用,进一步提高了员工对工作的热情。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,心情愉快地投入到工作中去。

#### (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出调整,比如八点半上班,晚上延长半个小时,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,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

## 2018年度《铜陵有色报》采用各单位宣传稿件情况

序号	单位	篇数
1	机关党委	53
2	技术中心党委	32.5
3	冬瓜山铜矿党委	278.5
4	安庆铜矿党委	124
5	凤凰山矿业公司党委	75
6	天马山矿业公司党委	114
7	铜冠庐江矿业公司党委	79.5
8	铜山铜矿分公司党委	184
9	月山矿业公司党委	45
10	仙人桥矿业公司党总支	13
11	金隆铜业公司党委	244
12	金冠铜业分公司党委	135
13	金昌冶炼厂党委	5.5
14	张家港铜业公司党委	45.5
15	金剑铜业公司党委	21
16	铜冠冶炼分公司党委	70
17	金泰化工公司党总支	25
18	金威铜业公司党委	51
19	铜冠电工公司党委	67.5
20	铜冠铜箔公司党委	149
21	铜冠机械公司党委	26
22	铜冠矿建公司党委	133.5
23	铜冠物流公司党委	189
24	铜冠房地产公司党委	43.5
25	铜冠建安公司党委	130.5
26	铜冠投资公司党委	47.5
27	动力厂党委	28
28	工程技术分公司党委	63.5
29	矿产资源中心党委	16
30	安工学院党委	19.5
31	铜冠有色池州公司党委	135
32	铜冠池州资源公司党委	12
33	中铁建铜冠投资公司党总支	14