不拘一格选人才

人民日报

RENMIN RIBAO

1980年10月 12 星期日

社论 正确掌握标准选好优秀中青年干部

无锡生产四季咸宜的确良衣料

群众推荐与组织考察结合选拔干部

安徽铜陵有色金属公司选拔一批具有专业知识的中青年干部

工人日报

GONGREN RIBAO

1980年10月 11 星期六

努力建设年轻化知识化专业化领导班子

群众推荐与组织考察相结合

铜陵有色金属公司 选拔中青年干部办法好

云南地质局三十一名中青年干部走上领导岗位

2018年底，集团公司展示馆筹备组收到两份珍贵的报纸藏品，一份是1980年10月11日《工人日报》，另一份是1980年10月12日《人民日报》。38年前，两份国家级报纸，一个在头版头条位置、另一个在头版显耀位置刊登了《铜陵有色金属公司选拔中青年干部办法好》的新闻报道，两份报纸都配发了评论员文章，《人民日报》的社论是《正确掌握标准选好优秀中青年干部》，《工人日报》的社论是《选拔中青年干部的工作必须加快进行》。一篇报道，几乎同时被两家国家级报社隆重进行宣传报道，这是铜陵有色公司成立以来是绝无仅有的。

据藏品的捐献者——铜陵有色集团公司退休老干部华汉雄介绍，新闻稿件是由王成美、汪长进采写，先投到中共中央组织部《组工通讯》，后转到工人日报社，《工人日报》在头版头条位置报道后，《人民日报》第二天进行了全文转载。华汉雄是1979年底从安庆地委调到铜陵有色金属公司任组织部长，后又任铜陵有色公司副经理、纪委书记，在铜陵市人大副主任位置上退休。

1980年我国正处于中国改革开放的初期，10月12日的《人民日报》社论中指出，"党的三中全会以来，中央领导同志曾多次明确指出，要广开才路，大胆选拔优秀中青年干部担任领导工作，以适应现代化建设需要。不少厂矿企业响应中央的号召，很重视选拔工作，积极特色对象，建立后备领导干部名单，有的已经提拔一部分中青年干部到领导岗位上。但是，就整个厂矿企业来说，这项工作进展不快，步子不大。"而铜陵有色金属公司率先而为、敢为人先，不拘一格大胆选拔、使用、培养中青年干部，正好符合中央精神。1980年，铜陵有色金属公司采取群众推荐与组织考察相结合的方法，当年共选拔有专业知识的中青年干部147人，其中1966年前大专、中专毕业的专业技术干部占51％。这批干部走上领导岗位后，对企业的经营管理和生产建设发挥了积极的作用。

方咸达　整理

会议不能重"会"轻"议"

会议一般指的是有组织、有领导、有目的的议事活动，它是在限定的时间和地点，按照一定的程序进行的。因此，会议既要有"会"的形式，也要有"议"的过程，并能在此基础上形成一定的决策，用以解决实际问题。简言之，会议就是要会而有议、议而有决、决而有行。

然而，在实际工作中，一些单位或部门在开会时，经常是领导讲讲话、提提要求就完事。当让大家发表意见或建议时，往往"鸦雀无声"，或者直接表示"无意见""一致同意"。如此"少议""不议"的会议，使一些会议成了上级文件精神的"传声筒"，或者是领导个人的"意见场"，失去了会议应有的作用。

开会，"会"是前提，"议"才是重点。为何有些单位或部门存在重"会""轻"议"的问题？笔者认为，一是有些与会人员不敢发言，怕得罪领导或是怕因说错话受批评、担责；二是有的与会人员不会发言，缺乏独立思考的能力，不能提出自己的见解，或者会前没有做好充分的准备，对所谈论的问题不了解、不清楚。

重"会"轻"议"，从根本上讲是一种形式主义，不仅难以实现"汇群智"的开会目的，影响会议实效，长此以往，还会助长一些领导干部"一言堂"的不良作风，甚至形成"走过场"的会风。因此，重"会"轻"议"的情况必须转变，让会议回归本位。

首先要营造良好的议论氛围。在开会时，一方面领导要鼓励与会人员积极发言，包容不同观点甚至是反对意见，减少发言人的后顾之忧，让大家敢说话、说真话；另一方面与会人员要转变观念，认真履行自己的职责，积极发表自己的看法，决不能有"老好人"思想，只当"举手干部"。其次要提高参与讨论的能力。在平时工作中，要善于思考，发现问题，总结经验，这样才能做到会场"有话可说"。为方便与会人员参与讨论，在开会前要做好充分准备，告之与会人员开会要研究和解决的问题。针对会议议题让大家会前认真思考，以便交流看法，达成共识，形成决策。

事实上，开会本身不是目的，目的是通过会议的形式，解决问题，推动工作。会议开完了，并不等于问题解决了，再好的决议和决策、方案和措施等，不抓紧落实就等于一纸空文。因此，会议之后要抓落实，严格按照会议要求，明确职责、细化分工、责任到人、强化跟踪，确保各项工作落到实处、取得实效。

赵　霞

"胜负之征，精神先见"

"人生感意气，功名谁复论"。读唐代魏征所写《述怀》中的诗句，很难不被作者的格局与胸怀所感染。人生路漫漫，能不能砥砺志气、激发意气，的确影响着个人的成长发展、精神境界。

有志始知蓬莱近，无为总觉咫尺远。纵观历史长河，那些经得住岁月冲刷的，往往是"天地英雄气，千秋尚凛然"；那些能让后人启迪思维、浸润心灵的，大多是清正风气、嘉言懿行。从"三过家门而不入"到"鞠躬尽瘁，死而后已"，从"苟利国家生死以，岂因祸福避趋之"到"吃别人嚼过的馍没味道""能在现场就不在会场"……抚今追昔，种种凛然意气、凌云志气、冲天豪气，长存于人们的记忆中，为一代代人标定了精神坐标。

有什么样的精气神，往往就有什么样的工作状态。意气风发还是颓靡消沉，局面肯定大为不同。一个人如果干事创业缺乏意气，就容易踟蹰不前、安于平庸。现实中，一些人混混沌沌，蹉跎岁月，逐渐消磨了意气，拼劲松了、干劲弱了、闯劲没了。或是患了"守摊病"，工作力度递减，降低标准、坐吃老本；或是得了"不为病"，工作束手束脚，当一天和尚撞一天钟；或是生了"畏难病"，缺乏直面困难、解决矛盾的担当和勇气，遇到问题绕道走、碰到难题就低头。在这些人身上，暮气沉沉、缺乏朝气，做工作自然难以迸发锐气。

"气者，人之根本也"。葆有强大的意气、志气，才能摧不垮、压不倒，始终拥有往前冲的力量。风沙中，焦裕禄斩钉截铁，"不改变兰考的面貌，我决不离开这里"；浪涛里，王继才意志如钢，"我一定把岛守好，直到守不动为止"。一首经典老歌有这样几句歌词："革命人永远是年轻，他好比大松树冬夏常青，他不怕风吹雨打，他不怕天寒地冻，他不摇也不动，永远挺立在山岭！"为什么革命人能永远年轻？就在于他们在拼搏中投入了情感的力量，在奋斗里保持了激情的状态，由此激荡起枕戈待旦的干劲，蓄积了舍我其谁的意气。

古人云："胜负之征，精神先见。"做人做事，都应该有那么一股子气。"把意念沉潜得下，何理不可得？把志气奋发得起，何事不可为？"前进路途中，我们纵然会遭遇改革的"拦路虎"、发展的"绊脚石"，但即便千难万难，也要像"站立在海中的岩石"那般，经得起海浪的冲击。坚定意志、弘扬正气，不为利益所困、不为得失计较、不为私利左右，拒绝知难而退、患得患失，警惕固守陈规、疲沓飘浮，就不会被困难所扰，才能意气风发阔步向前。

习近平总书记强调，我们这么大一个国家，就应该有雄心壮志。做改革开放过程中冲锋陷阵的"闯将"，当民族复兴进程中攻城拔寨的"尖兵"，尤其需要凛然意气、凌云志气、冲天豪气。意气常存，如朝阳始起；踔厉风发，似蓓蕾初绽。唯如此，船到中流才能勇立潮头，人到半山才能愈战愈勇，凝聚起势不可挡的磅礴力量。

李慧勇

对标新要求　培育好干部

"尚贤者，政之本也"。近期，习近平总书记在《求是》杂志发表署名文章时指出："把方方面面优秀人才聚集到党和人民事业中来，需要打开视野、不拘一格，充分盘活干部资源，把干部队伍和各方面人才作用充分发挥出来"。总书记的要求，考验的就是担当和作为。各级党委和组织部门"要从党和国家事业发展需要出发，以更高的站位、更宽的视野发现人才、使用人才、配置人才"。

培育信念坚定的忠诚干部。习近平总书记强调，"理想信念坚定，是好干部第一位的标准，是不是好干部首先看这一条。"我们党对干部的要求，首先是政治上的要求。选拔任用干部，首先要看干部政治上清醒不清醒、坚定不坚定。当前，干部队伍中存在的种种问题，从根本上说就是因为少数党员干部理想信念动摇，是"总开关"失灵的问题。

理想信念让人充满力量，理想信念让政党充满希望。从血雨腥风的战争年代到筚路蓝缕的建设时期，从敢为人先的改革开放到奋斗中国梦的新时代，正是有千千万万名坚定信念的忠诚干部，我们党才能有强大的免疫力和抵抗力，才能抗击前进中的各种艰难险阻，才能从南湖上的一叶扁舟成长为一艘乘风破浪的巨舰。正是因为坚定信念，南仁东用12年的时间，通过艰苦卓绝的奋斗，认真对比1000多个洼地，最终让"中国天眼"成为大国重器。正是因为信念坚定，廖俊波用自己短暂而厚重的一生，树起了心中有党不忘本的优秀领导干部标杆。各级党委和组织部门要把信念坚定看成检验党员是否合格的"试金石"，把对党忠诚作为评判干部是否合格的"第一标准"。

培育敢闯敢干的创新干部。统筹推进"五位一体"总体布局，协调推进"四个全面"战略布局，中国共产党引领的中国发展走的是一条完全不同于西方的中国特色社会主义道路，每一步都是尝试，每一步都是探索。发展进入攻坚期，太多的工作要推进；改革进入深水区，太多的困难要破题。面对波谲云诡的国际形势、复杂敏感的周边环境、艰巨繁重的改革任务，我们比任何时期都需要敢闯敢干的创新干部。

然而，当前仍然有些干部在其位不谋其政，抱着"为了不出事，宁可不做事"等态度，或不作为，或慢作为，学做"瓦匠"和稀泥，学做"木匠"睁只眼闭只眼。各级党委和组织部门要把敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事作为识别干部、评判优劣、奖惩升降的重要标准，旗帜鲜明为勇于创新、敢闯敢干的干部负责，为敢于硬碰硬、满腔豪气的干部撑腰。大胆选拔任用敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部，更多关注在改革发展中的"吃螃蟹者"，更加珍惜和激发他们身上的"改革精神"。

培育无限可能的年轻干部。习近平总书记在全国组织工作会议上强调，"各级党委要把关心年轻干部健康成长作为义不容辞的政治责任，加强长远规划，健全工作责任制，及时发现、培养起用优秀年轻干部。"培育选拔一支"信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁"的优秀年轻干部，事关党的事业薪火相传，事关国家长治久安。然而，当前还存在少数地方和单位在选拔任用干部上强调"论资排辈"的现象，没有把敢闯敢干、年轻有为、综合素质、岗位匹配等作为首要标准，这是对党和人民事业的不负责任，更是对党的不忠诚。各级党委和组织部门在选拔任用干部时要从党和国家事业发展需要出发，以更高的站位、更宽的视野发现人才、使用人才、配置人才。权衡事业发展与年轻干部成长这两个要素，把事业需要、岗位属性和干部成长有机结合起来，让年轻干部在推动事业发展中成长。

"人才自古要养成，放使干霄战风雨。"年轻是优势，也必然带来实践经验不足，特别是缺乏应对困难、复杂局面的能力。各级党委和组织部门要坚持选育结合，让年轻干部更多参与重要工程建设、重大项目运行，让他们在改革发展的主战场、维护稳定的第一线、服务群众的最前沿砥砺品质、提高本领，不断增强他们应对复杂局面、处理复杂情况的能力，为党薪火相传的改革发展事业注入无尽的源头活水。

李　欢

春联写出新情趣

——评《铜陵有色报》2019年2月5日一版特写"春联里透出爱企情"

2019年2月5日，是我国人民传统的新春佳节。在这个全国同庆、阖家团圆的美好日子里，中午，我一边喝着美酒，一边看着当天刚出版的《铜陵有色报》。啊！该报一版中下部一篇"春联里透出爱企情"的特写吸引了我的眼球。我放下酒杯，一口气读完这篇1080个字的新闻，高兴得自言自语道："啊，好稿！感谢作者章庆和《铜陵有色报》在农历己亥年第一天给读者送来了美好的新闻大餐！"

春联是我国优秀的传统文化，也是企业文化的重要组成部分。"春联里透出爱企情"既反映了金隆公司对传统文化的传承，又别出心裁地创新和发展——即春联可以像文章所表现的那样可以随心随性写，这些好的春联有意思，见性情，又贴切。纵观全文，这篇特写好就好在有以下五个特点：

一是新闻性极强。众所周知，企业报的新闻性表现较差，一般是当天发生的新闻，起码要三四天甚至更长时间才能见报。《铜陵有色报》为周三报，每周二、四、六出版。春节前夕发生的事，春节当天就见报，这在全国企业报系统中也是很少见的，表现了报社编辑对新闻及时性的把控。

二是标题做得好。标题是新闻的眼睛，是新闻的重要组成部分。一个有经验的记者或通讯员要提高用稿率，都会在制作标题上下很大功夫。因为好的新闻标题就像一个美女走在大街上，所有的人见到都会看一眼。报社每天来稿众多，而且如今都是电脑或手机传发到报社的电子邮箱里。标题做得好的稿件能够吸引编辑把稿件从头看到尾看完，所以说标题就是稿件采用的"敲门砖"。

纵观这篇特写的标题只有八个字。其中一个"透"字用的特棒，它能够吸引读者的阅读欲，诱导读者去看导语和全文；一个"透"字涵盖着企业员工热爱企业的情感。可以说，这篇特写的标题作的贴切、简明、生动、凝练，对读者有很好的吸引力。

三是导语开门见山，切入主题。作者以金隆公司员工朱卫平撰写的一副春联"炉火照天地熊熊烈焰为华夏添彩；红星乱紫烟灿灿铜花向新春献瑞。"作为特写的开头，并说明这副对联是朱卫平为参加金隆铜业公司工会举办的"筑梦未来·喜迎新春"春联秀而精心制作的，只有80多个字就把这幅春联的来龙去脉表达得一清二楚。

四是该篇特写的内容层层递进，紧贴企业特点，充分表现了企业对职工有很强的凝聚力。如"冶铜制酸点石成金促千秋业兴；炼银脱铅变废为宝助百年圆梦"的对联，把金隆公司的生产流程、产品种类都凝聚在春联里。这种针对单位的实际撰写的春联是我国清代著名文人李斗和民国时代文人洪为法大为提倡的，并一直延续至今，是随心随性而作，大有意思，又贴切，也能吸引大家跑过去欣赏，给过年多了一乐。

五是结尾简洁、生动，导语和结尾首尾相映。"一副对联一颗心，一句祝福一种情。一次小小的春联比赛，折射出职工浓浓的爱企之情。"36个字的结尾，是对这篇特写"春联里透出爱企情"的精确注释。

一篇再好的文章，也不可能十全十美。笔者认为这篇特写的最大不足是分段没有分好。第一段拉得太长，按照现代报纸编辑学的要求，此文应该分为四个段落：第一段从"炉火照天地……"到"筑梦未来，喜迎新春"春联秀而精心创作的为止。

殷修武

对企业转型发展期人力资源工作的思考

人力资源是企业的第一资源。在此，笔者结合企业实际，就企业转型发展期推进人力资源工作从传统人事管理向人力资源管理转型谈谈自己的几点思考：

转变管理理念，强调战略人力资源管理

随着企业的转型升级，人力资源逐步成为超越资金、技术、资本而成为企业最重要的战略性资源。构建科学的经营管理体制及现代人力资源管理体制，充分发挥人力资源管理的作用至关重要。目前，随着企业各项改革的纵深推进，人力资源在管理理念和管理方法要求企业必须突破传统的"人事"定位，将其从维持和辅助型的管理职能，上升为一种具有战略意义的管理职能，以此提高人力资源的战略价值，保证公司的人力资源政策与公司的发展战略相匹配。

人力资源管理理念的核心在于"以人为本"，企业决策者需要转变人力资源管理的传统观念，认识到人的管理不仅在于静态的信息备份或更新，还有动态的培训发展与规划激励。在人力资源的管理过程中，换位思考尤为重要，这也为人力资源管理提出了更大的挑战。要面向全国、放眼世界，加强与跨国公司、行业领军企业、国内一流科研院所和高校的合作，深化改革促转型，坚持"走出去"、"引进来"相结合，坚定不移推进高端转型、深度转型、优势转型、特色转型，在做好吸引人才，选好人才，留住人才，用好人才的基础上，如何突破"知识老化、能力不足、本领恐慌"的瓶颈；如何科学推进现代企业制度建设、公司治理、企业改制重组、国际化对标管理；如何提升员工对企业的认同感，实现企业用人机制的良性运转；如何抓好内部管理、加大培训力度，以有效提高员工的素养、能力和积极性；如何搭建一个和谐平等的沟通平台，并使平台更加注重合作、共享、开放以及创新发展，是企业可持续发展的重要保障。

利用"互联网+"，提高人力资源管理的科学化水平

互联网技术的应用正深入到各行各业，并取得了良好的效果。在这个时代背景下，对于企业人力资源的管理同样提出了新的挑战，如何利用"互联网+"，通过信息化既帮助企业建立和规范严谨的人力资源管理体系，又能使HR管理水平在客户导向、灵活性、适应性等方面获得显著提升，充分激活个体、激活组织创造力，满足打造具有国际竞争力的企业建设，成为了集团人力资源管理工作面临的战略性课题。

大数据思维的引入，必将成为人力资源管理的主流趋势。企业人力资源管理的过程中，大数据技术贯穿在企业人力资源的选拔、留用等各个环节，确保人力资源更具备可控性和可操作性。在数据思维的影响下，企业人力资源管理过程中融入奖惩机制，更加调动人力资源的积极性和工作热情，这也是企业战略发展实现的基础。

同时，信息化与传统的管理模式结合，有助于企业管理者省出事务的精力时间，依据科学客观的信息基础，根据大数据分析，提高对员工发展需求与发展空间开发的关注度。企业决策者需要在预算安排、开发方案选择、非技术协调方面，给予人力资源管理信息化建设全面支持。人力资源管理者需要改变以人管人的传统观念，培训数据库更新与管理结合的新模式，释放行政事务占据的时间与精力，腾出空间关注企业发展需求与员工个人职业成长需求的对接，依托信息化管理系统，设计科学的岗位职责，编制激励性的绩效考核办法。

引入大数据思维，探索企业人力资源管理的新模式

在"互联网+"的时代下，人力资源工作不能够再按照传统模式去发展，不能够仅仅将核心员工作为人力资源的重心，而是要树立"全局一盘棋"的思想，将每位员工都作为管理的重心，实现员工的价值，促进企业组织结构的柔性化和弹性化发展。"互联网+"即互联网+各个传统行业，但这个相加，并不是将二者简单的加在一起，而是以信息通信技术作为支撑，借助互联网平台实现相加，让互联网与传统行业深度融合，实现创新化发展。"互联网+"模式的应用，必将打破传统的企业运行模式和结构体系。同时，"互联网+"强调对人性的尊重、更加重视对人的创造性的发挥与人的潜能的挖掘，真正体现出以人为本、服务中心的原则，这是推动企业发展的关键，且将进一步去中心化，将过去制约企业创新发展的环节化解掉，将各个领域孤岛式的创新方式转接起来，让创新者实现人生价值的发挥。

"互联网+"的应用。首先，企业要根据自身业务需求选择合适的软件系统，定制符合自身需求的电子平台软件。其次，除了基础数据库功能应用，以及有限的业务处理模块，还应对数据资源进行汇总分析，开发提供决策支持的功能。其三，企业应选用懂IT懂管理的复合型人才，推动人力资源管理信息化建设。具体来讲，依据企业自身情况，详细定位组织结构，确定岗位构成，客观评测工作流程与岗位职责，完善岗位说明，使员工及时了解企业用人要求，及时反馈相关信息。在招聘过程中，各部门同步提交用人需求，使用规范的岗位说明书、完全信息化的面试安排与用人决策，增加人力资源管理的透明度。绩效考核中，及时公布企业员工的内部岗位调动情况，应用灵活的计算公式，结合德、能、勤、绩等核算比例，设计弹性的薪酬体系与绩效考核指标。员工职业培训中，通过电子平台作出详细的培训需求分析，以及及时地跟踪反馈，与职业生涯期待进行比较分析。员工还可以根据自身情况，制定相关培训计划，调整与管理者的互动模式。

在"互联网+"的时代，在企业转型攻坚的关键期，人力资源的变化核心还在于人的变化。随着集团"高端技术输出+低端联合"价值增值、"高科技+现代资本"深度融合、"高端产品+现代服务"品牌营销三个商业模式的不断完善，全力打造"具有国际竞争力的企业"升级版，人的多元化及个性化需求将在更宽领域、更多层次上呈现。因此，在管理的过程中必须真正的从人力资源管理的角度出发，用思维逻辑和方式改变传统的人力资源管理的方式，这样才能够更好的发挥人力资源的作用。

师曙光