

# 突出政治标准选人用人

以什么样的标准选人,选什么样的人,历来是干部工作的首要问题。习近平总书记深刻指出:“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。”新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》,一个最为鲜明的特征,就是坚持德才兼备、以德为先,坚持把政治标准放在首位,把这一导向更加鲜明地制度化、具体化,把政治要求贯穿到干部选拔任用全过程、各方面。

党的政治建设是党的根本性建设。旗帜鲜明讲政治是我们党作为马克思主义政党的根本要求,是我们党一路走来不断壮大、历经风雨而巍然屹立、坚如磐石的重要保证。加强党的政治建设,广大党员干部特别是各级领导干部必须带头旗帜鲜明讲政治。做到这一点,既迫切需要加强政治教育、政

治引领,切实提高广大干部的政治觉悟和政治能力,更要把住选人用人这个源头和风向标,把紧紧把严政治要求这个硬杠杠。新修订的《干部任用条例》,在人选的标准条件上凸显政治要求,在考察识别上突出政治素质,在审核把关上将“违反政治纪律和政治规矩的”作为不得列为考察对象的第一种情形,扎实开展严把人选政治关的制度笼子,进一步形成选人用人的鲜明导向。

天下至德,莫大于忠。习近平总书记多次强调,我们今天讲的“德”,第一位是政治品德。政治上有问题的人,能力越强、职位越高,危害就越大。贯彻落实新修订的《干部任用条例》,就要坚持把政治标准放在首位,把那些忠诚于党和人民、坚定理想信念、树牢“四个意识”、坚定“四个自信”、坚决做到“两个维护”、全面贯彻执行党的理论和路线方针

政策的干部及时发现出来、合理使用起来,对那些政治上不合格的人特别是“两面人”实行“一票否决”,坚决挡在门外。

察人知人,历来不易。政治素质属于人的内在品质,是思想深处的东西,必须下力气准确识别和评价。新修订的《干部任用条例》,着眼拓展考察政治素质的手段、突出政治把关的重点,抓住了政治要求的关键,切实加大分析研判和动议的分量,坚持行之有效的考察方法,将与考察对象面谈作为一项程序并列并突出加以强调,增加了“凡提四必”“双签字”等要求。贯彻落实条例,就要统筹运用好这些方式,坚持经常性、近距离、有原则地接触干部,全方位、多角度、立体式考察干部,既听其言、更观其行,既察其表、更析其里,深入考察干部政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等方面

的情况。要抓住具体行为特征,透过现象看本质,注意用事实说话,防止抽象的概念组合。当前,尤其要注重在应对风险挑战、处理复杂矛盾、完成急难险重任务中考察识别干部,通过看是否敢于斗争、善于斗争来考察干部的政治素质,引导广大干部发扬斗争精神、增强斗争勇气、提高斗争本领。

各级党委(党组)及其组织人事部门要充分认识修订《干部任用条例》的政治意义,把干部选拔任用工作作为加强党的政治建设的重要内容和重要载体,坚定选人用人政治方向,强化选人用人政治标尺,努力练就一双政治慧眼,守土有责、守土负责、守土尽责,大力选拔政治过硬、德才兼备、堪当重任的优秀干部,为保证党和国家各项事业始终沿着正确方向前进提供坚实的骨干支撑。

仲祖文

## “作之不止”,方有不凡

人生如同一场马拉松,要想避免中途出局,必须拥有持久的耐心和坚韧的毅力。

行为心理学研究表明,21天以上的重复会形成习惯;90天的重复,则会形成稳定的习惯。这启示人们,在时间的累积与行为的重复之中,蕴藏着惯性的力量。

不禁联想到《资治通鉴》记载的一则故事。战国时,魏国国君安釐王与孔子六世孙孔子顺谈及某人,认为此人有作秀之嫌。对此,子顺回答:“人皆作之。作之不止,乃成君子;作之不变,习与体成;习与体成,则自然也。”也就是说,无论动机如何,一个人只要持之以恒地做好事,久而久之就能形成习惯,最终让习惯与本性自然融合。可见,关键良好的行为在在实践中形成习惯,关键在于“作之不止”。

人贵有恒。事实证明,但凡成就一番事业的人,无不是有恒心、有毅力的强者。他们聚焦主要目标,一以贯之、久久为功,在坚持中集聚力量、成就作为。“时代楷模”王继才在条件艰苦卓绝的开山岛上为国守岛32年,直至生命最后一刻。“当代愚公”李保国三十五年如一日扎根太行山区,用科技为荒山带来苍翠,用产业为乡亲拔除“穷根”。古人说得好:“锲而舍之,朽木不折;锲而不舍,金石可镂。”葆有坚持不懈的精神,蓄积水滴石穿的韧劲,一个人终将在平凡中书写不凡。

“作之不止”,关键是要向上向善,将好的品行、好的习惯贯穿始终。否则,一旦思想迷茫、行为迷失,

只会误入歧途,并在错误的道路上越走越远。前不久,多名落马高官的忏悔书或处分决定公开展示,引发不少人的思考。其实,很多贪腐分子初入官场时,也曾严格要求自己,不敢越雷池一步;然而,随着日益掌握权力,他们逐步放松了对自己的要求,最终积小错为大错,积小恶成大恶。习惯中也藏着魔鬼,令人不得不思之、慎之。

“作之不止”,本质上也是自我净化、自我革新过程,警示我们以坚定的决心和意志不断纯洁党性、修身律己。宋人吕本中在《官箴》中总结:“当官之法,惟有三事,曰清、曰慎、曰勤。”这是对封建官吏的要求。对于今天的领导来说,为官从政更当立政德、明大德、守公德、严私德,时刻强化自我约束,及时清除非分之想、不善之念,不给思想开“天窗”,不给行为留“暗门”,真正做到心有所惧、言有所戒、行有所止。慎终如始,则无败事。砥砺“千磨万击还坚劲,任尔东西南北风”的坚韧,以“功成不必在我”的境界和“功成必定有我”的担当,夙夜在公、殚精竭虑、勇于作为,党员领导干部才能以苦干实干赢得群众的衷心认可。

人生如同一场马拉松,要想避免中途出局,必须拥有持久的耐心和坚韧的毅力。严格以求、“作之不止”,不是为难自己、屈就自己,而是改造自我、成就自我。崇德向善、“作之不止”、勇毅前行,一个人终能让好习惯转化为行为自觉,抵达“从心所欲不逾矩”的境界,遇见更美好的人生风景。

杨卫国

## 领悟昨天 奋斗今天 拥抱明天

一位友人致贺新春时说,追梦中的出彩人生,需善待“三天”:昨天、今天、明天。昨天成功与否,可为镜鉴;今天机不可失,须倍加珍惜;明天咬定目标,必达“诗与远方”。

抚今追昔,最佳际遇就在当下。抓住机遇,尤应领悟昨天、奋斗今天、拥抱明天。

领悟昨天,贵在总结教训。人生是不可彩排的单程路,过去的每一天、每一次经历,或是顺风顺水的坦途,或有鲜花与掌声的光彩,甚或冷雨与失意的打击,标注着成功的经验、失败的教训,但都在今天成为历史。我们不能在昔日的辉煌中沉醉,也不能在过去的失败中沉溺。一年之计在于春,在“春耕”前,回望奋斗的初心与历程,于成败中体悟,在思考中升华,有助于谋划春华的愿景、坚

定秋实的信念。诺贝尔奖得主屠呦呦,“杂交水稻之父”袁隆平,“火炸药王”王泽山……他们皆有耀眼的成就,亦有难言的挫折,但当其走进新的一天时,都能及时总结得失,在省思中继续前行。实践表明,智者皆善于鉴往知来。感悟昔日,是为了更好地走向来日。

奋斗今天,矢志超越革新。哲人有言:“记住吧,只有一个时间是最重要的,那就是现在!它之所以重要,就是因为它是我们有所作为的时间。”作别新春的团圆时光,从时不我待的“现在”再出发,悠不得、松不得、慢不得。奔跑在岁月不居、时节如流的追梦路上,惟其只争朝夕,以“又日新”的时间更新,方可御风奋进;行进在不进则退、非进不可的征程上,惟其敢为人先,以“又日新”

的作为创新,才能书写新篇;置身于百舸争流的竞争中,惟其奋楫争先,以“又日新”的自我革新,方能化茧成蝶。改革开放以来,一批优秀企业从名不见经传到跻身“世界500强”,就在于日拱一卒、革故鼎新。从某种意义上说,每一次自我突破,就完成了一次不简单超越。

拥抱明天,勤于赋能迎新。有未来学家预言,当第四次工业革命拉开序幕时,一个人若无新观念、新知识、新能力的内存,“一不留神就会成为时代的落伍者”。学习是跟上时代、为己赋能的强大引擎。我们依靠学习走到今天,也必然要依靠学习走向未来。奋进新时代,无论团队还是个人,都需要在学习赋能中更新自我、重塑自我、完善自我,以新知识新动能作为羽翼,抵达“昨夜江边春水生,艤艫巨舰一毛轻”的佳境。红学家冯其庸不甘落后,于古稀之年学习电脑知识,借助信息技术理清了海量研究资料。有位著名企业家本是网络“门外汉”,潜心追寻“互联网+”的打开方式,终成当代电商的巨擘。将学习融入中赋能,带着眼光、思维、知识、本领奔跑,才能拥抱明天的梦想。

“我们的党,我们的国家,我们的人民在奋斗中收获了更多自信和勇气”。习近平总书记于2019年春节团拜会上的讲话言犹在耳,激励着奔跑在追梦路上的亿万人民。不忘昨天的初心,奋进今天的征程,奔向明天的憧憬,把团圆亲情化为奋斗激情,新的辉煌正等待着我们去创造。

马祖云

## 员工“幸福感”与企业管理

“幸福感”理论最早由美国学者罗伯特·莱恩提出,他的研究是从揭示收入水平与幸福之间的关系入手的。通过分析各国的数据,莱恩得出一些出乎人们意料之外的结论:收入水平与幸福感之间并不是直线关系,而是曲线关系。在收入水平达到一定高度前,收入提高会增加幸福感;当收入水平超过一定高度时,未必会增加幸福感。

大量实证研究表明,在众多发达国家中,最富的人群不一定是幸福的人群。莱恩对此的解释是,当人们对衣食住行的基本需求都得不到满足时,他们不可能感到幸福。因此,在基本需求得到满足之前,收入每提高一点,都会使人感到更幸福一些。但是,在基本需求得到满足之后,收入带动幸福感的效应开始呈递减态势。收入水平越高,这种效应越小,甚至达到可以忽略不计的地步。

按照企业文化理论,企业管理最重要的是对人的管理,即以人为中心的管理。美国管理学学者威廉·大内认为:管理文化的核心是使员工关心企业。既然如此,企业管理就绕不开“幸福感”这个与人密切相关的话题。那么,“幸福感”理论对于我们管理企业有何启发呢?

一、“幸福感”理论有助于提升企业凝聚力

有人认为,提高员工收入是最重要的,诚然,提高员工收入能够调动其积极性,特别是在员工收入普遍偏低的情况下,大幅度提高收入的确能够收到立竿见影的效果。提高收入与调动积极性之间,之所以有这样正比例的关系,实际上就是“幸福感”机制的作用。但正如“幸福感”理论所揭示的那样,这种正比例的效用是有限的。

这并不是说可以不必重视员工的收入问题。金钱很重要,它是经济基

础,但它买不来幸福,它不是万能的。企业管理者应该明白,人对金钱和财富的欲望是无止境的,而任何企业都不可能无限地满足员工对收入的预期;为职工谋福利也不完全等同于提高收入。员工如果过分关注收入问题,甚至把收入的高低作为评价企业的唯一标准,那么一旦出现收入上的风吹草动,就很容易产生负面效应:则则丧失信心,斗志衰退,干劲锐减;则则与企业离心离德,人心思“动”(调动),涣散懈怠。在这种情况下,企业管理者在收入问题上要多加正确引导,让员工意识到(更重要的是切身感受到):金钱不是幸福的唯一源泉。同时,在增加员工“幸福感”方面应有所作为,用“幸福感”凝聚员工,而不仅仅依靠金钱。

二、提高员工的“幸福感”应成为企业管理者的重要目标

为员工创造幸福的生活是企业管理者的神圣职责,因为它既是我们办好企业的前提之一,也是我们办好企业的前提之一。企业给员工以幸福的满足,员工回报企业以敬业和奉献,这是人企关系理想的良性互动。因此,让员工生活在“幸福的家园”是企业管理者的责任,把企业建成“幸福的家园”则是员工的追求。

对幸福生活的向往和追求是人的天然本性。“幸福的家园”是连接企业、管理者与员工的“金色纽带”,应该成为企业和员工协调发展的共同愿景,成为企业管理者的价值追求。用“幸福的家园”凝聚人心,用强烈的“幸福感”增强员工对企业的认同感、依恋感和归属感,可以有效地改善员工与企业和管理者的关系,形成上下同欲、和谐内聚的良好氛围,从而激发广大员工的创业热情和干劲;可以长久地保持员工对企业

的高忠诚度,泰山压顶不弯腰,风吹雨打不动摇;可以更好地挖掘员工的潜能,发挥其聪明才智。只有这样,才能造就一支时刻关注企业发展、真正与企业共沉浮的高素质员工队伍。

三、切实提高员工“幸福感”的措施

幸福是一种主观感受。比如在有些人看来,一边喝酒一边看世界杯比赛是一种幸福;而另一些人看来,这简直是浪费时间。幸福因人而异,似乎无法找到客观的标准。其实不然,幸福是与快乐密切相关的,长期的快乐就是幸福,而快乐的体验是实实在在的,是可以衡量的,是受到客观环境影响的。学术上的研究证明,人的幸福受到基因、文化、教育、环保、人权保障、工作和生活方式等多方面的影响。

企业管理者如何提高员工的“幸福感”?笔者认为,提高员工的“幸福感”,既要重视物质条件的改善,更要重视非物质因素的影响。物质条件的改善(包括收入、衣食住行条件的改善等),直观而外在,容易引起重视;而非物质因素(主要是精神方面)效用的显现需要潜移默化,间接而缓慢,常为人们所忽视。物质条件的改善见效快,但效用有限;非物质因素的影响虽然见效慢,但效用持久。两者并重,才能切实提高员工的“幸福感”。

非物质因素的影响主要有:建立和谐友善的人际关系。领导与员工、员工与员工和睦相处,真诚相见,友善相待,能够满足人们的社交需求,促进沟通协作,形成团队合力。虽然市场经济是竞争经济,但企业内部不应过分强调竞争,特别要杜绝欺诈失信行为,应该引导员工建立和谐友善的人际关系,建立关爱他人、帮助同伴等于帮助自己的理念。

营造宽松活跃、富有激情的工作氛

围。人生最美好的时光都在工作时段,如果不能在工作中体验到快乐,人生的幸福又能从哪里来呢?因此管理者有责任创造一个生气勃勃、充满活力的工作氛围,激发员工的智慧,让员工快乐地工作,激情地创造,从工作中感受到人生的意义。首先,要营造平等的氛围,管理者要有意淡化领导角色,引导员工敢想、敢说、敢做,敢于创新,乐于创新。其次,多赞扬少批评,多奖励少处罚,鼓励扬长避短,培养自信心,让人人都能成为岗位上的明星。

建设安全文明的生活环境。许多企业都有自己的生活小区,员工聚居而居,形成相对独立的社区。如果这个社区环境幽雅,秩序井然,人们和睦相处,亲如一家,自然其乐融融;倘若环境脏乱,秩序混乱,治安情况恶劣,居民文明素养低下,陋习肆虐,邻里交恶,纠纷不断,则人们的“幸福感”必然大量流失。

非物质因素的影响还有其他许多方面的内容,如员工获得尊重、关心、理解和信任,得到培养和重用;员工的合法权益得到保障;员工对企业民主管理、厂务公开满意度;企业用人和分配机制的完善程度;管理者个人行为公正和公平;企业对员工个人价值实现的认同和为其提供的条件等等。这些方面与金钱关系不大,而与精神因素密切相关,属于心理、情感体验的范畴,与“幸福感”有直接关系,应该引起企业管理者高度重视。

总而言之,把“幸福感”理念引入企业管理,有利于“以人为本”的管理思想真正落到实处。企业的“幸福管理”是一个崭新的课题,涉及到企业物质、精神、政治“三个文明”建设,也是企业文化建设的重要内容,值得企业各级管理者认真思考和探索。

陈述军

## 建立创新型人力资源管理模式

当前,我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段,正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期。习近平同志指出,我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标,我们也比历史上任何时期都更加渴求人才。新时代,我们要真正实现聚天下英才而用之,必须创新人力资源管理模式,夯实创新发展的人才基础。这是时代变革、社会转型、创新发展的必然要求。

当今世界,人力资源管理已从传统的事务性人事管理转向战略性人力资源管理。近年来,随着移动互联网、大数据、云计算、物联网、人工智能等新技术的发展和运用,我国的新经济呈现蓬勃态势。许多企业以信息化、智能化、服务化为方向,积极探索人力资源管理新理念、新方法、新工具,全面推进人力资源管理模式的变革与创新,以充分激发各类人才的积极性、主动性、创造性,激发企业创新活力,发挥企业创新潜力。可以说,我国许多企业已形成了既具有中国本土特色、又符合国际发展趋势的创新型人力资源管理模式。这种人力资源管理模式致力于培养和服务创新型人才,对于实施创新驱动发展战略具有重要意义。创新型人力资源管理模式具体体现为服务型、共享型、智能型人力资源管理模式。

服务型人力资源管理模式助力科技型企业腾飞。随着数字经济深入发展,员工与企业之间的关系发生颠覆性重构,促使科技型企业推进人力资源管理模式的变革与创新。一些科技型企业建立了以人力资源共享服务中心、人力资源业务合作伙伴和人力资源专家中心为三大支柱的人力资源管理模式。人力资源共享服务中心负责整合并集中处理事务性和基础性工作,提供标准化服务;人力资源业务合作伙伴负责与业务部门密切合作,了解实

际业务需求并提供解决方案;人力资源专家中心负责建立制度与标准,提供专业咨询和解决方案。三者分工协作,确保人力资源管理工有效有序开展。以三大支柱为基础的服务型人力资源管理模式,重塑了人力资源管理价值,实现了人力资源管理价值从专业导向到业务导向、从事务型到战略型的转变。

共享型人力资源管理模式支撑平台型企业发展。共享经济具有专业化、个性化、差异化、定制化、柔性化、去中心化等特征,给社会生产、消费、交换带来深刻影响。在此基础上建立的企业与传统企业相比,运营更灵活、结构更扁平。具体来看,企业管理对象从传统的员工转变为服务提供者,管理关系从传统的“员工—企业”的雇佣关系转变为“平台+个人”的半契约关系,管理基础从传统的基于岗位转变为基于任务,管理方式从传统的职位分析、招聘、培训、绩效评价、薪酬激励等转变为整合大数据、人工智能、互联网等现代技术的科技式管控,其本质是从全职就业模式的人力资源管理转型为基于兼职、跨界、共享就业模式的人力资源管理。

智能型人力资源管理模式推动制造业企业蜕变。在产业转型升级和智能制造的引导下,智能化、数字化、平台化、柔性化生产方式不断发展。一些制造业企业开始蜕变,着力打造线上线下联动、内外部协同的创新创业生态系统,实现研发、设计、生产、营销、金融等资源的开放与共享。这些制造业企业的人力资源管理也从传统的内部控制式、手工操作式等特征的管理模式转变为以平台共享式、智能式等特征的管理模式,人力资源的主体性、能动性得到进一步发挥,对制造业企业的转型蜕变起到了支撑和推动作用。

赵曙明

## 木排冲废弃矿坑生态修复暨一般工业固体废物处置场项目环境影响评价公众参与公示

铜陵港航投资建设集团有限公司委托安徽伊尔思环境科技有限公司承担《木排冲废弃矿坑生态修复暨一般工业固体废物处置场项目》的环境影响评价工作。根据《环境影响评价公众参与办法》(生态环境部令 第4号),现将项目环评的有关情况向公众进行公告,以便了解社会公众对本项目的态度及环境保护方面的意见和建议。

一、环境影响报告书征求意见稿全文的网络链接及查阅纸质报告书的方式和途径  
电子版全文网络连接: [http://hbj.tl.gov.cn/5831/5832/5837/5840/201903/t20190315\\_571620.html](http://hbj.tl.gov.cn/5831/5832/5837/5840/201903/t20190315_571620.html)。  
纸质版全文查询地址:合肥市高新区红枫路富邻广场科研1、2幢6楼1-606室。

二、征求意见的公众范围  
征求意见范围:受本项目直接、间接影响的公众,首先包括项目周边的村民等;其他为关心本项目实施和环境保护的有关专业人士、相关主管部门等。

三、公众意见的网络链接  
<http://hbj.tl.gov.cn/5831/5832/>

5837/5840/201903/t20190315\_571620.html。

四、公众提出意见的方式和途径  
公众请以信函、传真、电话或电子邮件的方式,与建设单位或环评单位联系,反馈对本项目在环保方面的意见或建议。

五、公众提出意见的起止时间  
公众提出意见的起止为本公告发布之日起十个工作日内,即2019年3月15日—2019年3月29日。

六、建设单位名称及联系方式  
建设单位:铜陵港航投资建设集团有限公司

联系人:肖主任  
联系电话:0562-2290103

七、环境影响评价单位名称及联系方式  
评价单位:安徽伊尔思环境科技有限公司

地址:高新区红枫路富邻广场科研1、2幢6楼1-606室

联系人:邹工  
联系电话:0551-68996163

邮箱:ahyrc@163.com

## 进口铜精矿



铜陵有色集团公司的外经贸工作,可追溯到新中国建国初期,也是公司成立初期。上世纪六十年代,公司使用从古巴进口的5000吨铜精矿,成为国内第一个使用进口铜精矿的铜冶炼企业。进口业务由中国五矿代理,国家冶金部调度给铜陵公司,冶金部华东办事处负责在上海港转运,用人民币结算。近半个世纪来,铜陵有色公司从每年进口铜精矿几千吨到几万吨,又从几十万吨增加到几百万吨,曾一度位居中国铜企使用进口铜精矿数量第一。

铜陵有色公司自营进口第一单铜精矿是在1989年,公司负责外经贸工作的有关人员三进北京,抓住国

际铜价低迷时机,于当年7月份以固定价签订了两批两万吨进口铜精矿合同,为公司走向国际市场迈出了成功的一步。同年9月26日,自营的第一船1万吨进口铜精矿安全抵达南通港,公司成为国内第一个自营进口铜精矿的铜企(本报1989年10月6日以《发展外向型经济,走向国际市场——我公司第一批自营进口铜精矿安全到货》为题进行了报道)。1993年6月21日,国家对外经济贸易部批复同意铜陵有色金属公司经营进出口业务,公司从此取得了进出口自营权。1995年7月20日,铜陵有色公司与外商签订了第一份长期供应铜精矿合同,是国内铜行业第一家拥有自营进口权的企业,具有里程碑的意义。现在,公司的铜精矿进口地遍及世界六大洲、二十多个国家和地区了。

方威达 整理



铜陵有色公司自营进口第一单铜精矿在铜陵港接运 (图片和材料由张敬国提供)