

知行合一者,方能功成

知中有行,行中有知。作为一名党员干部,要时常保持知行相须的态度,学以致用,方能功成。所谓“知之愈明,则行之愈笃;行之愈笃,则知之益明”,要做到知行合一,不仅要掌握好“学”的“弓弩”,在思想上武装自己,更是要把“求真、实干、担当”的准则赋予行动。

“腹有诗书气自华”,党员干部当学思践悟,以学促行。知行合一,“知”是前提。有道是“学如弓弩,才如箭簇,识以领之,方能中鹄。”一个人的学问好比弓弩,才干好比箭簇,只有通过正确指引,才能让学的“弓弩”弯如满月,才识的“箭簇”飞似流星。因此,党员干部应知勤学之重、恒学之坚,励志于勤、砥砺恒心,保持勤奋好学之姿。从书本中学

习,博览群书、学思践悟,打好理论知识基础,更要保持持之以恒之势,从实践中学习,积累经验、以学促行,提升自身工作能力。

“君欲妄求却求真”,党员干部当于己为真、于民为真。“不受虚言,不听浮术,不采华名,不兴伪事。”“求真”乃知行合一之根本,所谓真学习则无事不克,真立业则无业不兴。党员干部对自己真,就是要“真学习”十九大精神等理论知识,钻研研透、入脑入心,“真感悟”工作所需的敬业勤劳精神,专心致志、勤工作于工作。于民为真,党员干部要在做好本职工作的基础上,在为民服务时始终保持一份“真挚”,能“真聆听”百姓心声,“真热情”为民服务,“真着急”帮民

做事,而不是“假答应”、“伪热情”、“假积极”。

“君子耻其言而过其行”,党员干部当实事求是、真抓实干。“纸上得来终觉浅,绝知此事要躬行。”知行合一,“实干”是内在要求。所谓“空谈误国,实干兴邦”,党员干部要修炼“坐下来能写、站起来能说、走出去能干”的坚强本领,要勤奋刻苦地干,不怕苦不怕难,逢山开路、遇水搭桥,尽全力为百姓办实事。也要实事求是地干,不夸大,不鼓吹,干的怎么样百姓自会评判,更要谦虚谨慎的干,戒骄戒躁、时常自省、全力以赴。

“天下兴亡,匹夫有责”,党员干部当敢于担当、忠不避危。知行合一,“担

当”是升华。“志不求易,事不避难。不遇盘根错节,何以别利器乎?”在新时代,需要啃得硬骨头越来越多,有些党员干部却是“遇到问题绕着走,碰到困难就掉头”,俨然全无迎难而上、敢于担当的精神气质。“士不可不弘毅,任重而道远。”做为党员干部,我们要有的是自我革命的勇气和舍我其谁的担当,但同时也不能单凭一身孤胆,失了方法,要在盘根错节中,以智破题、以巧取胜,在敢于担当的同时,更要善于作为,这样才能真正做到忠不避危。

“知者行之始,行者知之成。”新时代党员干部当做好“知行合一者”,以学促行、求真务实、不务空名、担当作为。如此,方能功成。

吴鹏杰

以用为本聚人才

治国经邦,人才为急。近年来,各地对人才工作的重视程度不断加强,引才育才氛围更加浓厚。然而,少数地方引才唯学历、唯“帽子”,有的对外来人才青睐有加,觉得“外来和尚会念经”,对本地人才“冷眼相看”;有的引才不考虑本地实际情况,引进的人才“水土不服”。要树立正确的人才观,以开放理念、有效措施,把各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来,让人才在实干中出彩。

坚持事业为上,依事择人。引才育才用才目的是为了推进事业发展,要立足本地实际情况,本地发展急需什么样人才就引什么样的人才。要“按事找人”“对号入座”,将事业需要、岗位需要跟人才的秉性、特长优势有机结合,引最需的人才,引有真本事的人才。要根据人才特长领域因人而异,择其优、舍其劣,将其放在最适合、最能发挥才能与特长的地方,实现人尽其才、才尽其用。

钟人才

反对本本主义 最佳方法是走出去调查

1930年5月,毛泽东同志撰写《反对本本主义》一文,用七个部分阐述“没有调查就没有发言权”这一思想,提倡调查研究,从本国实际出发,把马克思主义同中国的实际情况相结合。这一提议反驳了党内和军中本本主义的错误思想路线,指明了一条科学正确的思想路线。

毛泽东同志开宗明义指出,没有调查就没有发言权,调查也不仅仅是为了“发言权”,而是为了解决实际问题。换句话说,调查研究的目的就是解决问题,把问题的现状与历史调查清楚,自然能够找到解决问题的方法。

毛泽东同志在文中指出,当前许多领导者一到任就宣布政见,看到什么现象就指手画脚而妄议正误,遇到困难,又只能叹气而无法解决。这些领导者的一些见闻,也许符合当时当地的实际情况,却因与脑中既有的认识不符而轻言“对错”。对此,毛泽东同志指明了解决途径,即走出门去调查。当然,他也指出了另一种不出门的方法,那就是召集一些清楚情况的内行开调查会。毛泽东同志所指出的调查会上就是实践,而自己走出门去调查就是在获取直接经验;通过调查会,询问实际情况则是获取间接经验。其实,因个人主观因素和各种环境限制,调查会上获得的情况也不见得是完全真实的,所以,我们

在工作时更应将两种方式结合起来,不偏信任何“人言”,而只相信实际情况。由此看来,实践确实可以解决一切难题,难怪毛泽东同志说,“调查就像‘十月怀胎’,解决问题就像‘一朝分娩’。”有了“十月怀胎”,“一朝分娩”也就顺理成章。

毛泽东同志认为,上级领导的指示之所以是正确的,并不是出于其权威性,而是因为它的内容符合“斗争中的客观和主观情势”。这就是说,“不唯上,只唯实”,如果不符合实际情况,我们不能屈服于权威,而应勇于利用基于调查的结论来反抗、斗争。如果顺从权威,一味盲目执行,不仅会助长上级形式主义与官僚主义的一面,而且于解决问题也毫无益处。因而,毛泽东同志认为,“这种单纯建立在‘上级’观念上的形式主义的态度”是党的策略路线不能深入群众的根本原因。这样盲目执行上级指示,表面看是一种顺从,实际上,这是在反对该指示。

毛泽东同志还举出马克思的例子,我们认为马克思主义是正确的,是因为在斗争中证明了其正确性,而不是因为马克思的个人魅力。其实,毛泽东同志在这里为我们揭示了一条重要的马克思主义基本原理,即实践是检验真理的唯一标准。另外,他还引出一个有趣的现象:许多读过马克思主义

“本本”的人,最终却背叛了马克思主义,走向了反革命的道路,反倒是那些文化水平不高,甚至不识字的工人,却能很好地掌握了马克思主义。这说明,我们学习马克思主义,应当落到实际处,将马克思主义的基本原理内化为我们自由自觉的实际行动,用行动践行着马克思主义,而不应纠结于马克思主义的条条框框,或是把功夫用在背诵这些“教条”上。

当然,毛泽东同志并非不重视马克思主义的“本本”,而是提倡我们将学习“本本”与把握实际相结合,“纠正脱离实际情况的本本主义”。其实,这就是教导我们在工作、学习等方面都要一切从实际出发。那么,如何纠正这种本本主义呢?毛泽东同志再次强调了“调查实际情况”。接着,他分析指出“离开实际调查就要产生唯心的阶级估量和唯心的工作指导”,其结果“不是机会主义,便是冒险主义”。说到这里,我们应该明白,反对本本主义实质上就是反对唯心主义,用唯物主义的工作方法来反对、纠正唯心主义的错误。

既然要开展调查,必须明确调查的对象和方法,毛泽东同志清晰地指出,我们调查的对象是社会各阶级的政治经济情况。他具体列举了需要调查的各个阶级,如工业无产阶级、贫农、手工业者等等,他指出过去调查偏向于农

村,而不重视城市,致使许多同志对城市贫农和商业资产阶级的认识模糊,这对制定针对性的策略是极其不利的。策略不够清晰,工作自然也无法很好开展。因此,毛泽东同志提出要顾全城市、农村两个方面,都需要通过调查深入了解。他还反思了一些既有调查的错误和不足,对此,他认为调查的目的不是“听新奇故事”,而是“定出正确的斗争策略”。毛泽东同志不仅是这样思考的,更是这样行动的,早在1927年他就通过调查写成著名的《湖南农民运动考察报告》,堪称典范。

关于调查方法技巧,毛泽东同志也做了系统地阐述,他从七个方面分述,从开会调查到亲自出马,包括制定详细的纲目,亲自记录,等等,可谓调查工作技巧的精髓。如果顺着前文中明确的思路,毛泽东同志所提倡的这些调查技巧,也一样不能作为工作规范的“本本”,因为,这些工作法也要考虑到实际的情况,尤其在具体的操作性与可行性上,否则,调查工作还是有可能陷入错误与失败的。

毛泽东同志正是抽象出马克思主义的精髓,并结合着中国的具体国情,发展新民主主义革命理论,领导中国革命走向胜利,他以实际行动继承和践行着马克思主义。

冯兵 樊子豪

论国有企业团队文化建设

成员为通力合作,共谋大事而分组编队。

“团队文化”的这一合作精神,一方面,鼓励员工发扬协作精神,减少了企业内的恶性竞争;另一方面,使组织成员实现了知识共享。通力合作的文化氛围下,“文化人”之间可以实现优势互补、信息共享,从而产生1+1>2的整体效果;在“团队文化”氛围下,不同的部门、不同的团体中的成员都有一个共同的信条,就是为实现企业的整体目标而努力奋斗。“仁者见仁、智者见智。众人拾柴火焰高”,这正是团队文化的写照。

二、团队建设与管理的关系

有关团队建设的论述不胜枚举,仁者见仁,智者见智。归纳起来,主要是围绕四个基本要素的建设,即:目标、关系、规范与领导力。在整个团队建设过程中,要让每一个团队成员明确他们的目标,并坚信这一目标的重大价值,激励每一个团队成员为团队目标的实现贡献自己的力量;通过领导者的努力,建立开放的氛围,使团队成员之间形成相互依赖、相互信任的和谐关系;允许成员提出不同的意见与看法,甚至鼓励建设性的冲突;制定一定的规章制度,

建立与巩固规范的作用,让一群人从一盘散沙,逐渐形成具有战斗力的团队;培育核心员工,培养团队领导在动态情况中,运用各种方式,以促使团队目标趋于一致,建立良好团队关系,以及树立规范的能力。团队文化是一种意识,是团队领导人和其成员在长期合作过

程中不断磨合、磋商、积淀形成的产物,是一种有意识的活动,它已经内化为各个团队成员的惯性行为。团队文化是在团队建设的过程中创造出来的,成功的团队建设能够创造出优秀的团队文化,而失败的团队建设只能形成失败的团队文化或根本不能形成团队文化。优秀的团队文化能够代替刻板规章制度,增强团队的凝聚力,提高团队的创新能力,统一团队成员的思想,约束和激励团队成员的行为,促使团队成员为共同的目标而奋斗。好的团队文化有利于团队成员之间形成和谐的人际关系,促使团队成员形成能够良好合作的个性品质。差的团队文化只会让团队成员成为一盘散沙,阻碍团队成员能力的发挥,影响团队目标的实现。团队文化的建立贯穿于整个团队建设的始终,成功的团队建设能够形成有利于团队不断向前发展的团队文化,团队文化在团队建设中形成并能促进或阻碍团队力量的发挥及团队的发展。

三、国有企业团队建设要注重企业人才培养制度建设,不能过度依赖追求精英

精英在一个企业中的地位和作用是不容置疑的,但是如果一个精英威胁到企业的团队精神时,我们该选择精英还是团队呢,答案跟企业的性质和目标有很大的关联,对一个只追求短期利益最大化或生死边缘的企业来说,精英的价值肯定要更大一些,而对于追求百年发展大计的大型企业,一个不能融入团队

的精英绝对是弊大于利。所以对于国企来说,精英是企业的骨干,但企业应该更注意精英的培养和管理制度的建设,目光永远不要只放在招揽精英,而是挖掘发现自己的未来精英,注重平时的壮骨而不是事后的补钙。精英的作用绝对不能影响团体作用的发挥,更不能不可替代,过分倚赖部分精英只会使企业的人才资源枯竭。最显著的例子莫过于三国时期的魏蜀之争,刘备招揽的人才不谓不精,“卧龙”“凤雏”得一人得天下他得了俩,几大武将也是当时赫赫有名得人物,这个团队可以说个个是精英,诸葛亮更是其中佼佼者,“事必恭亲”“鞠躬尽瘁,死而后已”为后人千古传唱,刘备靠着这帮人硬生生三分天下,但蜀国最大的问题也在于这些招揽的精英垄断了一切权力,对后备人才的培养工作几乎没有,直接造成了后期“蜀中无大将,廖化做先锋”的尴尬,到最后诸葛亮死后被魏国一统天下。现在国有企业的改革工作是如火如荼,很多人抛出了“唯精英语论”,认为精英化是企业发展的正确方向,一切机制改革都必须围绕精英的利益才能激励精英,才能促进企业发展,更重要的是这种论调它维护了现在精英的利益。

在团队和团队文化的建设过程中,应当充分利用中华民族的优秀文化,积极吸收国外先进的管理思想和管理理念,根据本地区、本企业的实际情况,创造出优秀的团队和团队文化。

景薇

“基层减负年”,让基层干部“轻装上阵”

前不久,中共中央办公厅发出《关于解决形式主义突出问题为基层减负的通知》(以下简称《通知》),明确提出将2019年作为“基层减负年”。《通知》一出,人人叫好,广大基层干部更是欢欣鼓舞。

作为形式主义的典型代表,“文山会海”的问题由来已久,令广大基层干部疲于奔命,叫苦不迭。“文山会海”尚未移填,“痕迹主义”过度化这一新的形式主义又泛滥成灾,成为一大公害。虽然也曾不止一次地对“文山会海”进行整治,但“冰冻三尺,非一日之寒”,“文山会海”犹如百足之虫,死而不僵,僵而不硬,每隔一段时间就会借尸还魂,卷土重来。加上“痕迹主义”,有如“三座大山”,压得广大基层干部停不下脚,直不起腰,喘不过气来,真是令人深恶痛绝,但又无可奈何。

花开季节,春雷激荡,令人瞩目的“两会”还在北京热烈召开时,中央便发出《通知》,直指基层负重,重拳整治以“文山会海”“痕迹主义”为代表的形式主义、官僚主义,为基层卸包袱,减负重,扫障碍,让广大基层干部有更多的时间和精力去干事创业、发展经济、服务群众、改善民生,在新时代的追梦路上心无旁骛,轻装上阵。

一直以来,广大基层干部一直在努力奋斗,奋力追赶,未敢有一丝一毫的懈怠。但也应该看到,现实中会议一个接一个,文件一份接一份,拍照一处接一处,“文山会海”“痕迹主义”等形式主义、官僚主义似乎无所不在,并且制约着经济社会的发展,影响广大基层干部干事创业的热情。对此,许多基层干部深有体会,也深受其害。如此泛滥的“文山会海”、过度化的“痕迹管理”,无非就是以会议贯彻会议,以文件落实文

件,以拍照验证痕迹,这已经成了当前基层工作的常态化,也是基层干部不堪重负的真实写照。

欣喜的是,党中央已经看到了这一切,并且狠下决心和功夫来整治。“基层减负年”,要怎样为基层减负?最重要、最关键的是各级党委、政府要切实落实《通知》,严格执行《通知》。尤其是领导机关一定要抑制开会和发文的冲动,坚决做到不该开的会不开,不该发的文不发,不该留痕的事不要求拍照。要像李克强总理所说的那样,整治“文山会海”从国务院各部门带头开始,基层减负就从各级领导机关、各部门带头开始,少开会,少发文,少督查,不要凡事都要拍照留痕迹。只有领导机关遏制住“文山会海”的冲动,封堵住“文山会海”的源头,基层才能见“青山”现“清流”;只有领导干部以上率下,才能“上行下效”,让广大基层干部从一些无谓的事务中解脱出来,真正做到“放下包袱,轻松前行”。

“基层减负年”,贵在实实在在的行动。各级领导机关要以《通知》为剑,对“文山会海”“痕迹主义”等形式主义拔荆斩棘。要按照《通知》的明确要求,从领导机关做起,持续开展作风建设专项整治行动,尤其是对困扰基层的形式主义问题进行大排查,着重从思想观念、工作作风和领导方法上找根源、抓整改。在布置和推动工作、发现和解决问题、检查和督促进度的过程中,何妨少些会议,多些“会诊”;少些文件,多些行动;少些督查,多些服务。找准根源,一抓到底;整治不到位,坚决不罢休。如此真减负、实减负,才能移“文山”填“会海”,少留痕多留绩,激发基层活力,让广大基层干部主动作为,积极作为,有效作为。

曾诚

铜冠优创公司招聘启事

铜冠优创公司因工作需要,现面向集团公司内部招聘人员4名。

一、招聘岗位与条件

集团公司已签订劳动合同的正式职工,具有良好的思想品德和职业道德。

序号	岗位	人数	条件
1	秘书兼人力资源	1	1.年龄:1969年1月1日以后出生; 2.学历:大专及以上学历; 3.具有2年及以上集团公司工作经验; 4.熟悉公文写作;了解人力资源管理工作内容;具备优秀的办公软件技能;爱岗敬业、能高质量完成上级主管交办的工作;有较强的语言表达能力和沟通、组织协调能 5. 具有文秘、人力资源或档案管理相关工作经验者、中共党员优先。
2	安全环保管理	1	1.性别:男; 2.年龄:1979年1月1日以后出生; 3.学历:大专及以上学历; 4.职称:助理工程师及以上; 5.具有良好的与人沟通协调、语言表达及计算机操作能力; 6.从事安全环保或设备管理岗位工作者优先。
3	冶炼技术	1	1.年龄:1989年1月1日以后出生 2.学历:大学本科及以上 3.职称:化工或冶金助理工程师及以上; 4.具有2年及以上集团公司工作经验。
4	技术研发	1	1.年龄:1989年1月1日以后出生; 2.学历:大学本科及以上; 3.职称:化工或冶金助理工程师及以上; 4.具有2年及以上集团公司化工或冶金相关工作经验。
合计			4

二、录用方式
经笔试、面试,择优考察、体检合格后,予以试用。试用期三个月,试用期满合格后正式录用。

三、报名方法及时间
应聘者须持所在单位组织人事部门同意应聘证明、本人身份证、学历证书、职称证书等相关材料原件及复印件

到集团公司人力资源部(机关大院西侧楼一楼128室)报名,报名时交1寸近期照片1张。

联系电话:0562-5860078
报名时间:2019年4月17日至2019年4月26日(工作日)。

集团公司人力资源部
2019年4月15日

节电小知识

1.家用电器的插头插座要接触良好才能节电,否则会增加耗电,而且还有可能损坏电器。

2.电水壶的电热管积了水垢要及时消除才能提高热效率,延长使用寿命,同时也节约了电能。

3.熨烫衣物最好选购功率为500W或700W的调温电熨斗。这种电熨斗升温快,达到使用温度时能自动断电,不仅能节约电能,还能保证熨烫衣物的质量。

4.如熨烫的衣物面料不完全一样,应先熨烫耐温较低的化纤衣物,待温度升高后再熨烫耐温较高的棉麻织物。断电后利用余热还可再熨烫一部分化纤衣物。

5.电风扇的耗电量与扇叶转速成正比。在满足使用要求前提下,尽可能用中、慢档。如400毫米扇,用快档耗电量为60W,选用慢档只有40W。

