



胸牌

图左边为铜官山矿务局进厂胸牌,图右边为铜官山铜矿选矿工会委员会胸牌。两枚胸牌的捐献人是原铜陵有色集团公司审计处处长岳家军。今年88岁的岳家军,江苏常州人,1951年高中毕业后直接考上华东军政委员会工业部,51年10月18日参加工作,被分配到铜官山工程处财务科,1953年到铜官山选矿厂财务股。据岳家军介绍,两枚胸牌都是1953年颁发,只颁发了一次,当时铜官山矿务局大门有军队武装执勤,职工进出都必须配带胸牌。

方咸达 整理



我与《铜陵有色报》结“缘”

我记得1986年夏天参加在有色招待所主楼二楼会议室召开的《铜陵有色报》复刊座谈会。会议由时任有色公司党委委员、宣传部部长郭永生同志主持。会上与会人员就如何办好报纸各抒己见。时任矿党委书记时宝祥对新版报纸上刊登的井下巷道电缆线与通风水管道在一起的新闻图片提出自己的看法。时任《铜陵日报》副总编辑洪哲磐在会上所说的“办报难,要办好报更难”的话至今我记忆犹新。从那时起,我特别关注《铜陵有色报》,并成为该报的忠实读者。

《铜陵有色报》自复刊已经三十三年。三十多年来,我与该报深深结“缘”,不仅是该报的忠实读者,而且利用这块阵地,刊登一些言论稿件和理论文章达数百篇,以抒发自己的情感和观点,供读者参考。有些言论和理论文章对社会产生了一定的影响。

1993年经济体制改革进入攻坚阶段,企业经营机制如何转变成改革的焦点。铜陵有色公司提出企业生产围着市场转,经营围着效益转的思路。我所在的狮矿连续8年产铜

居铜陵有色矿山之首,在全矿千名职工中也有了骄傲自满情绪。为此,我在该报7月3日发表了《我公司转换企业经营机制首要任务是:破除四种思想,树立四种观念》的文章,这就是:破除产品经济思想,树立市场经济观念;破除“皇帝女儿不愁嫁”的思想,树立商品市场就是买方市场的效益观念;破除封闭的“山沟”思想,树立开放的市场观念;破除“老大自居”的思想,树立平等竞争观念。我将这四种观念写进狮矿1993年党建和思想政治工作要点之中。

1999年党中央在全党领导干部中开展“讲学习、讲政治、讲正气”为主要内容的党性党风教育活动。我在12月16日该报上发了《搞好“三讲”首先做到“三不讲”》言论稿。我认为:搞好“三讲”对于全面推进社会主义现代化建设和党风建设,将起到重要的推动作用。但要搞好“三讲”应当大力倡导“三不讲”的风气,“三讲”才能取得成效。第一,不讲条件。但有人一提“三讲”,条件就来了,什么工作太忙没有时间,大环境不行,光靠自己讲没用,甚至

拿经济建设说推托。第二,不讲情面。解决领导班子、领导干部党性党风方面突出的问题,这就要求人们不拘私情,不讲情面。摆问题一针见血,不护短;查问题一追到底,不留情面,才能使党性真正得到锻炼。第三,不讲假话。对于历史上讲假话造成的灾难,应永远铭记。衡量“三讲”成果,关键要看党的路线方针政策在这个地方贯彻落实如何,看这个单位经济建设和两个文明建设搞得如何。从这个要求发出,任何文字游戏、数字游戏都应坚决制止。

我除向该报投一些议论稿和理论文章外,有时还采写一些新闻稿,来反映矿山建设情况和职工队伍的精神风貌。1989年3月采写的《检查组带来一阵清风,群众中留下一片美名》新闻稿,在该报上刊登。这条新闻主要是反映铜陵市五大班子和政府部门负责人到狮矿检查验收“文明单位标兵”创建情况。到矿后分别听取矿领导汇报创建情况、查阅创建台帐资料,察看矿区矿容矿貌等。检查结束后已到中午12点,市里领导提出不在矿里吃午饭,带领检查组成员打道回市。矿上职工群众得知后

称赞不绝。我就采写了这一条新闻,没想到被中国有色记协评为好新闻二等奖。

我还利用去外地学习出差和探亲的机会,写一点散文在该报上发表。如1988年5月,参加在黄山举办的“全国伦理道德讲习班”回铜后,写了《游屯溪老街》。2003年3月参加省党史办组织的去延安学习考察团考察后,写了《延安情深》和《观壶口瀑布》。2011年中国共产党成立90周年之际在中国国家博物馆举办的“中国共产党90周年成就展”和大型展览《复兴之路》,我参观后,写了一篇《国家博物馆参观记》,借此向读者介绍中国共产党和中国人民为获得国家的独立、民族的解放而进行不屈不挠的斗争经历,以及新中国成立后所取得的辉煌成就。2011年9月正值“9.18”事变80周年和抗日战争胜利66周年之际,我来到闻名遐迩的卢沟桥,瞻仰了这座具有800多年历史科技桥、艺术桥和英雄桥,引起我许多遐想与惊叹。浏览后我拟写了一篇《卢沟桥游记》,刊登在2012年1月14日《铜陵有色报》,以抒发自我的情感。

徐成果

展理念,增进同人民群众的感情,自觉同人民想在一起、干在一起,着力解决群众的操心事、烦心事,以为民谋利、为民尽责的实际成效取信于民。

清正廉洁作表率,重点是教育引导广大党员干部保持为民务实清廉的政治本色,正确处理公私、义利、是非、情法、亲清、俭奢、苦乐、得失的关系,自觉同特权思想和特权现象作斗争,坚决预防和反对腐败,清清白白为官、干干净净做事、老老实实做人。

态度决定成效,起步影响结果。不忘初心、牢记使命,主题教育已经开始。只有高标准才有高质量,紧紧围绕主题教育的具体目标,把高标准树立起来,把严格要求落下去,我们就能以这次主题教育为契机,把我们党建设得更加坚强有力,为实现两个一百年奋斗目标 and 中华民族伟大复兴的中国梦提供坚强政治保证。

任报评

坚持效果导向 达到预期目标

目标就是方向 标准决定质量。

努力实现理论学习有收获、思想政治受洗礼、干事创业敢担当、为民服务解难题、清正廉洁作表率的具体目标,确保这次主题教育取得扎扎实实的成效。在“不忘初心、牢记使命”主题教育工作会议上,习近平总书记提出的具体目标,为开展主题教育指明了努力方向、提供了根本遵循。全党同志要深入学习贯彻习近平总书记重要讲话精神,结合本地区本部门本单位实际,对准目标,积极推进,确保取得预期效果。

中国特色社会主义进入新时代,我们党一定要有新气象新作为。现在,我们正在进行实现中华民族伟大复兴的新长征,广大党员

必须弘扬伟大的长征精神,必须发扬革命战争年代那种敢于战斗、不怕困难的奋斗精神,勇于战胜各种艰难险阻、风险挑战,奋力夺取新时代中国特色社会主义新胜利。这次主题教育的具体目标,体现的正是党对新时代党员干部思想、政治、作风、能力、廉政方面的基本要求。

理论学习有收获,重点是教育引导广大党员干部在原有学习的基础上取得新进步,加深对习近平新时代中国特色社会主义思想和党中央大政方针的理解,学深悟透、融会贯通,增强贯彻落实的自觉性和坚定性,提高运用党的创新理论指导实践、推动工作的能力。

思想政治受洗礼,重点是教育引导广大党

员干部坚定对马克思主义的信仰、对中国特色社会主义的信念、传承红色基因,增强四个意识、坚定四个自信、做到两个维护,自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致,始终忠诚于党、忠诚于人民、忠诚于马克思主义。

干事创业敢担当,重点是教育引导广大党员干部以强烈的政治责任感和历史使命感,保持只争朝夕、奋发有为的奋斗姿态和越是艰险越向前的斗争精神,以钉钉子精神抓工作落实,坚决摒弃一切明哲保身、得过且过、敷衍塞责、懒政怠政等消极行为,努力创造经得起实践、人民、历史检验的实绩。

为民服务解难题,重点是教育引导广大党员干部坚守人民立场,树立以人民为中心的发

企业文化如何影响基层员工？

企业文化是一种与民族文化、社区文化、政治文化、社会文化相对独立而存在的经济文化,反应的是企业经济组织的价值观与目的要求,以及实现目标的行为规则及习惯,它由“精神层、制度层、行为层和物质层”等四个部分组成。

企业文化最核心的内容主要集中于“精神层”,它包括“企业使命、企业远景、核心价值观、经营哲学、管理理念”等,后面的“制度层、行为层和物质层”都是围绕着“精神层”服务,保证“精神层”能够很好地引导企业的健康发展。

从美国、法国、英国、德国、日本、韩国、台湾等国家来看,它们都已经形成了鲜明的管理风格。围绕着市场经济“有规则的运行”,在管理上,他们既有一般性的共通部分,也有独特性的差异部分,国际化和民族化也都得到了鲜明的体现。在同一个国家里,它们共通的部分,当然会比较多,价值观非常相近;而在上述国家之间,尤其是在核心价值观和关键原则的接轨上,基本达成了共识。

基于市场经济运行的时间及运作经验的不足,中国式管理远未达到高度成熟的水平,我们在管理本土化和自主消化、吸收、创新等方面的能力还远远不够。台湾管理大师曾仕强教授认为,管理在于“修己、安人”。在我看来,管理工具、管理方法、管理技术都是容易理解的,甚至于管理艺术的运用,因为我们这个有着五千年文明的民族都是极具天赋的。

国内企业与国外企业的差距,不是资金和技术,依然在于管理,而且是在“如何安人”这个根本性的问题上。尤其是在与现代接轨的过程中,中国企业要建设有效的企业文化,就不得不承认和

面对这样的客观现实,那就是在“精神层”这个界面,与外资企业存在着巨大的差距。

积极的企业文化,它必然会深刻地影响着所有成员的思想、意志和行为,像呼吸一样促进组织自然新陈代谢,像血液一样渗透到团队的骨子里,真正成为卓越企业的行动指南。那么,我们如何做,才能让企业文化影响到基层员工,让企业文化成为大家共同的组织语言呢?

首先,抓住关键原则,倡导自愿参与企业应高度重视企业文化建设,哪些企业文化因子是对企业的健康发展有利的,要让企业文化为企业的发展保驾护航,成为调整企业内部关系的核心准则,从而达到真正的长治久安,保证企业内外部关系和谐,但不要将企业文化演变为“个人文化”或“独裁文化”。

当然,企业领导者在创业和发展过程中最精华的成功思想、经营管理理念与手法,以及企业在发展过程中积累的团队经营管理经验,都可以进行升华和抽象,转化为集体意志和组织群体行为。但是,我们要持动态发展的眼光来看待企业过去以及现在的精神沉淀,让企业利益成为全体成员行动的根本准则,企业利益成为组织最高利益,而不是企业领导个人利益成为最高利益。我们应该对现有的企业文化元素进行持续梳理和提炼,同时也要不断引进外部智慧资源和启发内部资源资源。对

于一个现代企业来说,应该强调“团队协作式文化和全员参与式文化”的建设。因此,我们在企业文化的建设上,要多考虑内部关系的调整和员工的全面参与,强调员工与企业的共赢及共同发展,而不能把企业文化建设搞成“虚假官方文化、政绩宣传文化和表面形象工程”,真正让员工自愿参与到企业文化建设的大潮中来。

其次,倡导规范管理,建立全面信任孟子说,生于忧患,死于安乐。一般来讲,一个组织在求生存的时候,要面对外部强大的竞争,而自己实力悬殊,大家往往都把精力集中在关注外部竞争上,同心协力让组织渡过最初的危险,容易成为大家的共识。但是,当外部强大的压力稍有松懈,组织有比较多的资源和利益进行分配时,组织成员间的不信任和相互猜忌便提上了日程。在这里,我们经常可以看到如“没有建立公正透明的分配制度、主要经营管理者能力欠缺、人的劣根性天然存在、没有科学的监督体系”等等相关。这些都容易让组织成员离德离心和团队涣散,在很遥远的古代,我们就有了“祸起于萧墙之内”的典故。

企业组织的危机,其根本在于内部信任危机的爆发。譬如,企业中可能存在“组织结构形同虚设、流程极不合理、责权利不对等、用人唯亲、用人唯近、妒贤忌能、决策独断专横、大搞一言堂、个人意志强加于组织意志之上、视制度于

无物、高级主管带头违反制度、内部帮派林立、不关心组织成员福利待遇改善及发展”等现象。

国内企业引进现代企业管理,不能搞“叶公好龙”,更不能以方便个别高层主管办事为出发点,应该真正以市场和顾客为导向,尊重组织运营流程和带头遵守内部管理制度,不要成为企业制度的破坏者。

许多日本企业的成功,就是源于不断的改善,充分地尊重每一个人,同时也允许不同意见的存在。大部分日本企业可以真正做到对事不对人,致力“和”的文化建设,调整好劳资关系,让主管成为下属的服务者、支持者和指导建议者,他们的主管都区别于传统组织里的权威领导者,组织也致力于让每一个人的才智都得到发挥和体现,每个人都敢于对自己的承诺负责。

回到我们国内企业,往往容易看到“会哭的孩子有奶吃”现象。其实,这就是利益分配机制和晋升提拔机制不透明,而且内部环境不公平,部门本位主义和个人本位主义非常严重。在某些企业,甚至于出现个别管理者机械地降低成本,而不关注员工满意度的提高和企业的长远发展。表面上来看,他们这样做是为了讨好企业负责人,直接降低了运营成本,但实际上造成了团队成员没有战略力和协同力,从而损害了企业长青基业。

如果内部信任难以建立,员工不相

1932年,胡适在《独立评论》发表一篇《赠与今年的大学毕业生》的文章,最后写道:“成功不必在我,而功力必不唐捐。”意思是,功业的完成没必要在我身上,但功夫和努力一定不会白白浪费。

“成功”何以“不必在我”?“功力”何如“必不唐捐”?

正所谓“天道酬勤”,一分耕耘、一分收获,唯有“功力”,方有“成功”。不过,有时“成功”并非一时之举、一人之力,需要时间的考量和集体的力量。每一时所下的功夫都是添砖加瓦,每一人所作的努力都是保驾护航。只有聚众、积久之“功力”,方有一事、一时之“成功”。

现实中,有的人因遇到困难挫折,就放弃了追求;有的人是因产生骄傲懈怠,便忘记了初心。这样一来,虽然起初有“成功”之愿、“功力”之行,但到头来前功尽弃、功败垂成。

“功力必不唐捐”,体现着一种淡定。“外卖小哥”雷海为在第三季《中国诗词大会》中脱颖而出、摘得桂冠,被人们称为“成功逆袭”。但反过来看,如果雷海为未能夺得冠军,他一样会有所收获,正如赛后他所说的那样,“在诗词里我可以寻找到自己的精神寄托,也能学会如何为人处世。”“我还是外卖小哥,还是很爱诗词。”“能不能赢对我来说不是最重要的。我能融入这个过程,享受和诗词有关的一切,就很知足了。”这种淡定,既是发自内心的坚持和执著,更是超然于心的从容和洒脱。

“功力必不唐捐”,彰显着一种奉献。在我国航天员队伍中,大多数航天员都当过“备份”,有的甚至不止一次。虽然一次次准备、一次次落选,但他们首先想到的是任务、是使命、是国家。“神七”任务选拔时,航天员陈全仅以微小差距落选,他却说道:“不管是主份还是备份,都是航天员的本分,我会努力当好‘备份’,让战友在天上飞得更高、更踏实。”当过3次“备份”、唯一没有执行过飞天任务的首批现役航天员邓清明说:“无论是否执行飞行任务,任务的成功就是我的成功,战友在天上的表现就是我的表现。”正是因为这些航天员的奉献精神,我国航天事业才能确保优中选优,找到最合适人选。

实践证明,有了这样的淡定和奉献,就会拥有充盈、丰富的人生。“日拱一卒无有尽,功不唐捐终人海。”尽管人人并非都能如己所愿,可“功不唐捐”未必非在“功成名遂”。只要坚持为梦想前行、向目标前进,即便没有得到鲜花和掌声,也会收获历练和成长。这样,功夫就没有白白抛弃,努力就没有白白付出。

其实,“功力必不唐捐”的真正意义,并非只给自己带来回报,还会给他人带来益处。“共产党人以解放全人类为己任,无所谓个人之名利,为人梯也好,为铺路石也好,要从党的使命、从历史实践的过程来思考这个问题。”对于共产党员特别是党员领导干部而言,能否履好职尽好责、干好事创好业,决定着是否“为官一任,造福一方”。因此,在让理想见诸实践、目标付诸行动的过程中,能否追求成才而不追功逐名,获求成就却不急功近利、力求成功但不贪功求位,是对价值观政绩观的检验,是对事业心责任感的衡量。

去年,习近平总书记在庆祝海南建省办经济特区30周年大会上的讲话中指出,要以“功成不必在我”的精神境界和“功成必定有我”的历史担当,保持历史耐心,发扬钉钉子精神,一张蓝图绘到底,一任接着一任干。共产党人所建之功、所立之业,乃千秋之功、万世之业,需要广大党员作出无私奉献、当好无名英雄。

为什么红旗渠的开拓者们能够在半山绝壁开凿出“人工天河”?为什么塞罕坝林场建设者们能够在荒漠沙地开种出生命绿洲?正是因为他们不忘初心、牢记使命,始终坚持以人民为中心创造政绩,才会“十年磨一剑”,凭着坚强不屈的精神、坚定不移的决心、坚韧不拔的毅力和坚持不懈的干劲,在平凡的岗位创造伟大的奇迹。

俗话说,事在人为。其实,“人为”的价值,关键在于“谁来为”和“怎样为”。一定意义上讲,以默默无闻的付出,建赫赫有名的功业,是对共产党人“功力必不唐捐”的生动诠释。

匡吉

一责任人高度重视,至少要安排有一名副主管来主抓,而且还要有很多的活动策划(如征文、演讲、竞赛和建议评比等)来与全体成员进行互动,引起共鸣。

其四,建立健全标准,不能众说纷纭

企业文化是管理中的“软要素”,要做到标准化和规范化,肯定会面临很大的挑战。实际上,企业文化建设,必须要做好体系的规范和框架的搭建。精神层和制度层一旦成形,就不要轻易更改,尤其是“精神层”中的“企业使命、企业远景、核心价值观、经营哲学、管理理念”等核心内容,除非公司发展战略、经营战略和运营管理模式发生了重大调整,否则,不要轻易改变阐述方式。

当然,我们可以对相关术语进行理性梳理和现代化语言表述,建立起内在严密的逻辑关系。在进行培训和日常宣贯时,我们可以将企业发展历程中经典案例原汁原味进行保留,也可以根据需要进行深加工,但不能众说纷纭。除了前面所讲到的精神层和制度层,我们还需要在“行为层和物质层”上面得到充分的体现,形成互动配合和良性协同,从而建立起健康的企业形象。

总之,良好的企业文化是凝聚人才和获得企业竞争力的核心工作。企业文化建设离不开对“精神层、制度层、行为层和物质层”的系统规划和梳理,同时在保证具有强大精神激励性和鼓动性的要求下,要始终坚持“实事求是”的精神,“做我所说”和“说我所做”,并最终达到“知行合一”的最高境界。只有做好上述工作的前提下,积极企业文化才能有效渗透到基层员工中去。

闻化