着力检视整改形式主义问题

新华社发的两篇电讯稿

葡萄轮松

改革开放伊始,铜陵有色金属公司 坚持把实事求是和解放思想贯穿于 工作之中。我报道过两例,新华社发了

一篇是实事求是,撤销女子掘进队

上世纪七十年代短暂一现的铜陵 有色女子掘进队和女子炼铜组,是一个 特殊存在。党的十一届三中全会之后, 一些曾经出现的所谓新生事物被质 疑。在铜陵有色,一度备受瞩目的女子 掘进队和女子炼铜组被撤销了。那时, 我在市委宣传部通讯报道组。1979年 2月,我先后到相关厂矿作了采访。采 访结束后,我写了有色公司撤销女子掘 进队和女子炼铜组的报道,发给了新华 社。1979年3月3日新华社发了通稿(并 刊登在3月5日的《新华社新闻稿》上), 《工人日报》于1979年3月4日头版刊发 了新华社的电讯稿。此前,《安徽日报》于 1979年2月26日刊登了这篇报道。

另一篇是解放思想,设计研究院实 行设计科研经费包干制。

"大锅饭"过去在企业中普遍存 在。以往,铜陵有色设计研究院的设计 科研经费是实报实销。完成计划任务 节约了经费,或者承接计划外的项目增 加了收入,院里和职工都得不到好处, 积极性难以充分发挥。经公司批准,从 1980年1月起,该院实行经费包干制, 按规定完成公司下达的设计科研项目, 核定的包干费用,超支不补,节余留

人的一生都是在不断成长与经历

中度过,小时候,我们有两个主要活动

场所,一个是家庭,一个是学校,在家里

我们听着父母的谆谆教诲在成长,在学

校我们接受着知识给我们成长之路画

好轨迹。长大后,我们的主要的时间就

是在单位,在这里我们要学会做人与做

有一个词最响亮,那就是正能量。人给

人说的话要是正确,我们形容他在传递

这几年,无论是网上还是生活中,

事,所以说企业是我们的另外一个家。

新华社合肥 8 月 2 日电 安徽 省铜陵有色金属公司设计研究院实 行设计科研经费包干、节余留用、 新华社新闻稿 铜陵有色金属公司设计研究院 计 国内新闻 《人民日报》发表题为《继续努力,更好地完成下半年工交生产计划》的社论 …… (1) 全国农业事业财务经验交流会,研究提高支农资金效果的办法(1) 铜陵有色金属公司设计研究院实行设计科研经费包干制效果很好 铜陵有色金属公司设计研究院是企业内部的设计科研单位, 主要承担本公司所属矿山的 改造和新建中小型矿山的设计任务,以及日常生产中的技术研究工作。过去,这个设计研究 能的设计科研经费是实报实销,用多少给多少,承担计划外设计研究项目所得的收入全部上 交;设计研究费用有了结余,自身也得不到好处;奖励办法与公司机关科室一个样。这种管 一月起,公司领导批准设计研究院实行设计科研经费包干制度。制度规定,设计 研究院按时按质按量完成公司下达的设计研究任务,所核定的包干经费超支了不补,结余的留用。在保证完成公司下达任务的前提下,设计研究院可以自行接受公司内外额外交给的设 计科研项目,所得收入一律归本院。设计研究结余和增收的资金,可以 改进装备,扩大设计科研能力,搞好集体福利事业,给职工发放奖金等。 半年来的实践证明,实行后一举数得。从公司方面看,少了个"无底洞",收到了少花 多办事的效果。设计研究院有了自主权,手头又有可供支配的资金,办事就灵活多了, 承制图纸、进行化验分析等,就增加收入23.000元。 有助于多出成果,多出人才。设计研究院也更加注意讲求经济效果。今年头四个月,全院完 有助丁多由以来,多出人了。及证研究院也更加社思研补经研放来。7年天日1月,上的成成的设计图纸比去年最后四个月增加了1,2倍。因为设计图纸提早完成,凤凰山矿延伸工程进度大大加快了。与此同时,各专业室还抽出力量承担一部分外单位委托的任务。 今年以 来,仅为外单位承制图纸、进行化验分析等,就增加收入23,000元。 · 2 · 5 03 A 1/2 1980 . 8 . 8

用。接受公司内外额外的设计科研项 目,创收归己。节约和增收的资金,主 要用于改进装备,再是用于集体福利和 奖励职工。这样,公司少了个"无底 洞",院方和职工的积极性则大为提

爱企如家 传播企业正能量

正能量;企业员工的奋发拼搏,共筑企

业梦,我们形容他们在发挥正能量;人

与人的和谐相处,社会的和谐发展,全

体国人共筑中国梦的自强有为,我们形

容他们在发扬正能量。小企业靠领导,

中企业靠制度,大企业靠文化。一个企

业的文化底蕴决定了他是否具备做大

企业的能力,正能量属于文化的一部

分,它不同于制度而形同与道理,靠制

度发展,员工是僵硬的;靠文化发展,员

高。1980年7月3日,我到设计研究院 对此作了采访,写了铜陵有色金属公司 设计研究院实行设计科研经费包干制 效果好的稿子,发给了新华社。新华社 干1980年8月2日发稿(刊登在8月3

日《新华社新闻稿》上),《光明日报》于 1980年8月3日刊发了新华社的电讯 稿。此后,1980年8月10日《安徽日 报》在头版刊登了这篇报道

是立足于企业的强有力的基础。

作为一名企业的职工,我们应该时 刻关注企业面临的问题和发展方向,以 主人翁的姿态投入到企业中去,踏踏实 实做工作,兢兢业业创业绩,时刻不忘 企业是我们的第二个家,在这个家里, 我们应该充分发挥自己的才能,将企业 做大做强;当企业有困难时,我们更应 该努力工作,改变困难局面,而不是抱 怨与抵触,这样才是真正的爱企如家。

如果说国家的政策方针是强国之 音,那么一个企业适时改变战略的措施 就是强企之音。

企业的发展离不开员工的辛勤努 力,同样也离不开文化,好的文化引领 就像是在传播正能量,能给人带来拼劲 儿。目前是我国深化改革的重要时期, 尤其经济改革新常态的提出,更为各行 业加快经济转变,适应新常态提出了要 求,在这样一个关键时段,我们必须坚

定信心,找准方向,鼓舞每一位员工更 有干劲。企业是跟着国家大政方针运 行,无论如何转型,无论制定何种措施,

作为一名员工,辛勤工作,克己奉公都

弘扬工匠精神的时代意义

党的十九大报告指出,要"建设知 识型、技能型、创新型劳动者大军,弘扬 劳模精神和工匠精神,营造劳动光荣 的社会风尚和精益求精的敬业风 气"。工匠精神体现出劳动者精益求 精、持之以恒、爱岗敬业、守正创新的 高尚品德,是新时代劳模精神的重要 载体。大力弘扬工匠精神,有利于建 设创新型国家,也是建设质量强国和

第一,工匠精神是新时代建设创新 型国家的需要。建设创新型国家是党 和国家的重大战略方针,也是我国基本 实现社会主义现代化的重要指标。加 快建设创新型国家,不仅需要强化基础 研究、加强应用基础研究、加强国家创 新体系建设、深化科技体制改革、倡导 创新文化,还要培养造就一大批具有国 际水平的战略科技人才、科技领军人 才、青年科技人才和高水平创新团队, 需要一大批实践技能突出、具有娴熟技 术、善于解决实际问题的高技能人才。 而我国高素质技术工人缺乏的现状,直 接影响了制造业的快速发展。人才是 创新实践的主体和主导者,具有工匠精 神的产业工人是新时代建设创新型国

家的生力军。在工业化时代,立足当下 社会和经济环境,高素质技术工人需要 在传统生产工艺的基础上不断创造新 工艺、新技术,以提升生产效率和产品 质量。创新是工匠精神的题中应有之 义,它寓于普通劳动者挥洒汗水、默默 奉献的劳动过程中。新时代大力弘扬 工匠精神,是培育富有创新精神、充满 活力的产业工人队伍,稳步提升我国产 业工人的整体素质 创造经济发展持续 动力,加快建设创新型国家的重要举

第二,工匠精神是新时代建设质量 强国的需要。质量体现着人类的劳动 创造和智慧结晶,体现着人们对美好生 活的向往。中华民族历来重视质量。 千百年前,精美的丝绸、精制的瓷器等 中国优质产品就走向世界,促进了文明 交流互鉴。今天,中国不断提高产品和 服务质量,努力为世界提供更加优良的 中国产品、中国服务。党的十九大报告 多处提到了"质量",指出必须坚持质量 第一,建设质量强国。从制造业来看, 没有强大的制造业,就没有国家和民族 的强盛。新中国成立尤其是改革开放 以来,我国制造业持续快速发展,建成

了门类齐全、独立完整的产业体系,有 力推动工业化和现代化进程。然而,与 世界先进水平相比,我国制造业仍然大 而不强,在自主创新能力、资源利用效 率、产业结构水平、信息化程度、质量效 益等方面差距明显,转型升级和跨越发 展的任务紧迫而艰巨。这就需要作为 无形的人力资本和生产力的工匠精神, 发挥提升产品质量的作用,在各个层面 能够激励工人为提高产品设计、生产、 销售和售后服务质量,实现高效率的生 产流程和高性能产品而不懈努力,从 而有利于最终形成品牌效应。弘扬工 匠精神,是推进制造业质量升级、技术 升级、产业升级,实现新时代从速度到 效益、从旧动力到新动力的更迭转换, 显著增强我国经济质量优势的积极举

第三,工匠精神是新时代建设文化 强国的需要。党的十九大报告指出,要 坚持中国特色社会主义文化发展道路, 激发全民族文化创新创造活力,建设社 会主义文化强国。建设文化强国,要培 育和践行社会主义核心价值观、繁荣发 展社会主义文艺、提升国家文化软实

力、推动文化事业和文化产业发展等。 工匠精神是社会主义核心价值观的生 动体现,是我国从制造大国走向制造强 国必备的文化元素,也是广大文艺工作 者应该具备的精神素养。工匠精神不 仅体现出个体对产品精益求精、追求完 美的精神理念,更表现出中华优秀传统 文化的魅力。工匠精神蕴含的职业理 念和价值取向与社会主义核心价值观 倡导的敬业和诚信高度契合。一方面, 工匠精神可以增强广大劳动者的文化 自信,激发他们的劳动热情,引导他们 个人价值的实现融汇到辛勤的劳动之 中;另一方面,工匠精神是对劳模精神、 劳动精神的体现和升华,是我们党有 关劳动理念的重要发展。对于文艺创 作来说,工匠精神所体现出的深厚文 化意蕴和价值是一笔宝贵的财富。广 大文艺工作者要加强和改进宣传工 作,创造更多接地气、有温度的劳模 和工匠题材文艺精品,讲好劳模故 事、工匠故事,营造热爱劳动、崇尚技 能、鼓励创新的社会氛围。这对于积 极培育和践行社会主义核心价值观, 形成爱岗敬业、无私奉献的文化氛 围,树立劳动光荣、奉献伟大的精神 风尚,具有重要意义

张润君 张晓蓉

闻哲

一是要鼓励全员参与,要把技术 人员、管理人员、营销人员、一线职工 都组织到竞赛中来,使劳动竞赛贯穿 二是注重劳动竞赛的长效性、科学 性、规律性,做到长期坚持,使劳动竞 赛更加富有活力与成效,使之与企业 管理融合于一体。三是构建合理的 激励机制。现代企业劳动竞赛不论 从调动人的积极性,挖掘人的潜能, 还是从满足人的心理需求看,都需要 不断完善劳动竞赛的激励机制,所以 有必要制定相应的奖励办法,实现物 质奖励和精神奖励并重、晋级晋职与 利益挂钩并举,经验推广普及与典型 选树宣传同步的良性循环。在有了 相应的奖励办法的基础上,还要注意 激励的及时性,通过及时表彰奖励不 断激发职工的工作热情,使之时刻保 持高涨的劳动热情。四是加强宣传, 注重营造氛围。竞赛过程中要善于 发现、总结、培养和推广典型,充分发 挥典型的模范作用,努力提高竞赛活 动的水平和效果,激发广大职工积极 投身竞赛活动的实践中,在企业上下

先进的浓厚氛围。

形成一种尊重知识、尊重先进、赶超

艾德华·海把岗位分为三类: 第一类是岗位职责比知识和能力 重要的上山型岗位,如总裁、销售经理

在全党开展的"不忘初心、牢记使 命"主题教育中,形式主义是一个需要 认真检视和整改落实的突出问题。

形式主义背离我们党实事求是 的思想作风和工作作风,背离我们党 的初心和使命。党的十八大以来,以 习近平同志为核心的党中央坚持全 面从严治党,党的作风建设取得重大 成效,包括形式主义在内的"四风"得 到有效遏制。但"四风"问题具有顽 固性、反复性,整治"四风"需要常抓 不懈、久久为功。当前,一些地方和 部门仍然存在会议文件过多、填表留 痕过多、督查考核过多等形式主义问 题,干部群众反映强烈。凡此种种, 让一些党员干部尤其是基层党员干 部忙得上不着天、下不着地,却忙而 无序、忙而无效甚至忙中出错。结果 是党员干部缺少成就感、群众缺少获 得感,甚至贻误改革发展时机。

着力检视整改形式主义问题,需 要由表及里,对本地区、本部门、本单 位的形式主义问题进行一次"大起 底",把"病灶"查清楚,将"病根"挖出 来。针对落实党中央决策部署不用 心、不务实、不尽力,口号喊得震天 响、行动起来轻飘飘的问题,要结合 不同时期、不同地区、不同部门的不 同表现开展清查,既找"老毛病"也找 "新病症",既找"流行病"也找"地方 病",特别要把那些虚与委蛇、隐藏较 深的"软钉子"甄别出来。从深处查 政治纪律和政治规矩缺失问题,从根 源找党性立场和人民立场不稳问题。

着力检视整改形式主义问题,需 要从点到面严起来,坚决防止和纠正 对标失之于宽、施策失之于松、执行 失之于软的问题,以严而又严的作风 纠风治乱、正本清源。清单要一目了 然,既聚焦本地区本单位的难点痛点 堵点,又举一反三、从点到面,把硬尺 度标出来、硬杠杠画出来、硬招数亮 出来,能具体的尽量具体、该量化的 必须量化,决不能语焉不详、含糊其 辞,以形式主义反对形式主义。落实 要一着不让,一个问题一个问题解 决,一个节点一个节点坚守,让铁规 发力、禁令生威,不能让政策失信、干 部群众失望。整治要一严到底,既以 霹雳手段打响"攻坚战",更以坚强毅 力打好"持久战",攻克顽疾不能紧 阵、松一阵,雨过地皮湿、风过了无 痕。必须时刻不松、寸步不让、全面 从严,真正严成氛围、严成气候、严成 习惯。加大舆论监督力度,指名道姓 通报曝光讲大话、放空炮、摆架子、做 样子的反面典型,让懒政怠政人人喊

着力检视整改形式主义问题,需 要上级机关带头,各级领导干部身体 力行。无论是调查研究还是督查考 核,尽可能采取不发通知、不打招呼 不用层层陪同接待、直奔基层、直插 现场的工作法,面对难题敢抓敢管, 解决问题见底清零,以实打实、硬碰 硬的优良作风为基层当表率、作示 范,发挥好关键少数的"头雁效应" 健全问题发现、处置、监督机制,坚持 发现就查、露头就打,在抓常抓细抓 长上久久为功;建立更具针对性、更 有科学性的检查评比方式,把工作措 施、推进手段、力量配备协同起来 大力选拔敢于负责、勇于担当、善于 作为、实绩突出的干部,注重在深化 改革、破解难题中检验干部的担当精 神和能力水平,旗帜鲜明为敢于担当 的干部撑腰鼓劲,理直气壮给善于作 为的干部提供舞台,形成心无旁骛抓 落实、放开手脚干实事的生动局面。

成长的本质是什么?

成长是职场人士的永恒话题,如 何成长?很简单,就是担当。成长的 本质即担当!

担当就是接受任务并负责任

不管是在企业里还是在家庭或社 会中,能否担当都是衡量一个人合格 与否的基本底线,也是评价一个人卓

在家里,作为父亲母亲不是因为 把孩子生下来就会成为合格的父亲和 母亲,而是他们承担了养育孩子成人 的责任,从吃饭穿衣到言行身教,点点 滴滴,含辛茹苦,才成为孩子心中的父 亲母亲,才成为孩子心中最爱的人。

在社会上,也不是因为你有多少 钱,或有多少权力,别人就会敬重你。 而是因为关键时刻你帮助了别人,或 是困难时你伸出了援手,或是捍卫了 正义,总之是在别人需要时,你出来担 当,你才成为社会上的楷模,受媒体的 赞颂和人们的尊敬。

企业里也是一样,不管是总裁、经 理还是基层员工,都是因为自己能够 担当,才让自己在一个组织有了价 值。我们经常听到领导们在表扬一个 人时说,某某成长很快,已经能独挡一 面了。这其实就是说这个人能够独立 担当交给他的任务了。担当是一个人 融入组织的基本条件,尤其是在现代 企业里,现代企业讲究效率,往往是一 个萝卜一个坑。当一个岗位的节点出 现问题时,往往节点的上下游都会受 到影响。

事情有大小之分,但是担当不分 大小

我们都听过一个钉子和一场战争 的民谣: 丢失一个钉子, 坏了一只蹄 铁;坏了一只蹄铁,折了一匹战马;折 了一匹战马,伤了一位骑士;伤了一位 骑士,输了一场战斗;输了一场战斗, 亡了一个帝国。

这也就是常说的蝴蝶效应,一个 很小的问题,经过传导,会产生意想不 到的严重的结果。其实这种事情并不 夸张,在我们咨询行业,由于项目建议 书出现错别字从而失去客户的案例经 常发生。虽然你觉得一个错别字不算 什么,但是客户是有选择的,客户会认 为做文字工作的都出现错别字,即使 不影响大意,也是不够专业的,客户会 选择做的更专业的咨询公司。

我们可以更细的做一个假设,在 刚才的民谣里,如果钉子是好的,但铁 蹄是坏的,或者铁蹄是好的,战马是病 的,或者战马是好的,骑士是弱的,都 同样会是后面的结局。所以,在企业 里每个人都应该担当好自己的工作。

把本职工作做实就是担当

这里我们具体分析一下企业里担 当体现在哪里。不管是什么行业的企 业,也不管企业里有多少个岗位,大部 分的岗位都有其相似性。美国工资设 计专家艾德华·海(EdwardHay)在 1951年研究开发出一种工作评价的系 统被企业界广泛应用,也就是我们管理 咨询行业常用的海氏岗位评价系统。

第二类是岗位职责与知识和能力 同等重要的平路型,如行政经理,会计

第三类是岗位的职责不如知识和 能力重要的下山型,比如研发人员等。

三类岗位的担当体现:

对于上山型的岗位来说,担当就 是不断进取,扩大业绩。比如,销售经 理拓展客户,带好销售团队,完成回 款,超越销售任务就是担当。

对于平路型的岗位来说,能够坚 守原则就是担当,比如行政经理能够 把公司的管理制度落实,监督好制度 在公司的执行,会计能够按照财务制 度进行费用管理,而不是看一些特别 领导就搞特别对待。

对于下山型的岗位来说,在既定 资源约束条件下做好创新等就是担 当,比如研发人员,能够不断学习,在 既定的资源和时间要求下开发出好的 产品就是担当。

担当是一个人成长的本质,不管 是员工,还是中层,担当都是快速升迁 的捷径。我们做咨询的过程中,经过 对各类企业的数据分析以及各层级人 员的访谈,发现不管是民营企业、国有 企业还是外资企业都逃不出这个规 律,我们来看看大家都熟知的案例。

格力电器董事长兼总裁董明珠 1954年出身于江苏南京一个普通人 家,1990年36岁的她辞掉南京的工作 到广东打工,刚到当时还叫海利空调 厂的格力电器时还只是一名最基层的 销售员。她最有名的故事可能就是她 刚进公司时追回42万元货款的事情 了。其实经销商欠的42万元货款本 来跟她是没有关系的,但她还是担当 起来,她坚信欠债还钱,天经地义。虽 然欠债公司的老板很无赖,但她在那 坚守了40多天。

在这40多天里,欠债的老板要不 不去办公室,要不就是说第二天退货, 什么招数都用出来了,目的就是一个, 不还钱,也不退货。董明珠也是见招 拆招,欠债的老板不露面,董明珠就在 他办公室等着,欠债的老板说没车,董 明珠说自己雇车拉。最后终于有一次 矛盾爆发了。董明珠说:"你同意退货 了,怎么老是反悔,从现在起,你走到 那我跟到哪,不信咱们走着瞧。"欠债 的经销商老板被董明珠坚决的态度吓 住了,说"行了行了,算你凶,明天退货

第二天,董明珠雇了一个5吨的货 车直接开到了库房。装完车后,董明 珠对着对方大喊一句"从今往后,再不 和你做生意了!"这漂亮的一仗让管理 层注意到了董明珠。事情传出去以 后,业界不少人对她也是刮目相看。

从现在起,做一个担当的人 担当不仅仅是执行了制度,更重

要的是能够恰当地解决问题。董明珠 通过担当,快速的被格力的管理层发 现,从而为她后来在格力的大展身手奠 定了基础。其实她并不是一个个案,董 明珠的案例代表了一种规律,很多优秀 的职业经理人都是通过关键时刻或关 键项目的担当展示了自己与众不同的 能力与品质,才快速的伯乐们发现。

开展劳动竞赛的有效途径

劳动竞赛是工会在长期实践中形 成的传统优势。尽管时代的发展、形 式的变化,使劳动竞赛的形式和内容 等发生一定的变化,但劳动竞赛以其 参与的广泛性、形式的多样性、目标 的指向性、活动的竞争性、成果的效 益性、机制的激励性等特色,仍然彰 显出其鲜活的生命力和持久性。

新时期,积极探索劳动竞赛在促进 企业发展、维护职工权益、提高职工素 质方面的有效途径,发挥工会组织的独 特优势显得尤为重要。要使劳动竞赛 活动显现出其旺盛的生机和活力,在经 济社会发展中发挥积极作用,是当前必 须在实践中探索解决的问题。

一、深化理解,全面认识劳动竞赛

一是开展劳动竞赛有利于转变经 济发展方式、提高企业竞争力。开展 劳动竞赛,通过组织多种形式的技术 革新、技术协作、技术比武等活动,能 够促进企业提升质量、节能降耗、提 高效益,增强企业的竞争力。二是开 展劳动竞赛有利于提高职工队伍整 体素质。劳动竞赛为职工发挥能力 大职工在干中学、在学中练,不断增标。同时,要健全以工会、财务、生于企业生产经营和服务的全过程。 强学习能力、创新能力,增强职工队 伍素质。三是开展劳动竞赛能够调 动职工的积极性和主动性,发挥其智 慧和创造力,有利于弘扬劳模精神, 形成尊重知识、尊重劳模、学习劳模 的氛围,激发职工奋发进取的精神。 四是开展劳动竞赛有利于增进劳动 关系双方的沟通与合作,促进构建和 谐劳动关系,实现企业与职工互利双

赢,推进企业和谐发展。 二、加强组织协调与创新 一是在组织领导体制上,要坚持 党委领导、行政主持、工会组织、部门 配合,党政工团齐抓共管的劳动竞赛 领导体制。党委领导,有利于加强党 委对竞赛工作的指导,协调各方面的 力量形成合力;行政主持,有利于行 政领导掌握生产经营工作进展情况; 工会组织,有利于工会工作贴近职工 群众,发挥工会群众组织优势;部门 配合,有利于建立高效运行的竞赛管 理机构。二是在竞赛考核体系上,要 结合企业中、长期发展规划和年度生 才华提供了广阔舞台,有利于引导广 产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

产、人事等部门为主的考核小组,以 经济效益为重点考核竞赛成果,切实 发挥工会组织的监督管理与向导作 用。三是注意总结实践中创造的典 型经验,将好的做法变成制度,好的 制度变成政策。要坚持制度机制创 新,使劳动竞赛始终保持旺盛生命 力。四是创新内容与形式,开展劳动 竞赛的根本目的在于树立以人为本 的科学发展观,在坚持中创新,在创 新中发展,通过组织内容丰富、效果 显著的竞赛活动给基层工作带来动 力,给广大职工带来热情,要坚持从 实际情况出发,不断丰富劳动竞赛的 内涵,拓展竞赛的宽度,达到劳动竞 赛与职工自身素质的同步提高,与企 业长远发展和谐一致,把创建"工人 先锋号"活动与开展劳动竞赛有机结 合起来,凝聚职工力量、鼓舞职工士 气、引导职工建功立业,真正使劳动 竞赛管用、有效,产生企业满意、职工 满意、社会满意的良好效应。

三、突出激励效果、确保竞赛取得