

# 新华社发的两篇电讯稿

## 着力检视整改形式主义问题

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、填报留痕过多、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,对工作措施、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。

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、会计等;第三类是岗位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。其实经追回的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,欠债的老板要是不去办公室,要不就是说第二天退货,什么招数都用出来了,目的就是,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,你走到那我跟踪到,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,明天退货给你。”

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“从今天后,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。

从今日起,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之能力与品质,才快速的伯乐们发现。

第一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、会计等;

第二类是岗位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。其实经追回的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,欠债的老板要是不去办公室,要不就是说第二天退货,什么招数都用出来了,目的就是,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,你走到那我跟踪到,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,明天退货给你。”

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“从今天后,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。

从今日起,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之能力与品质,才快速的伯乐们发现。

第一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、会计等;

第二类是岗位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。其实经追回的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。

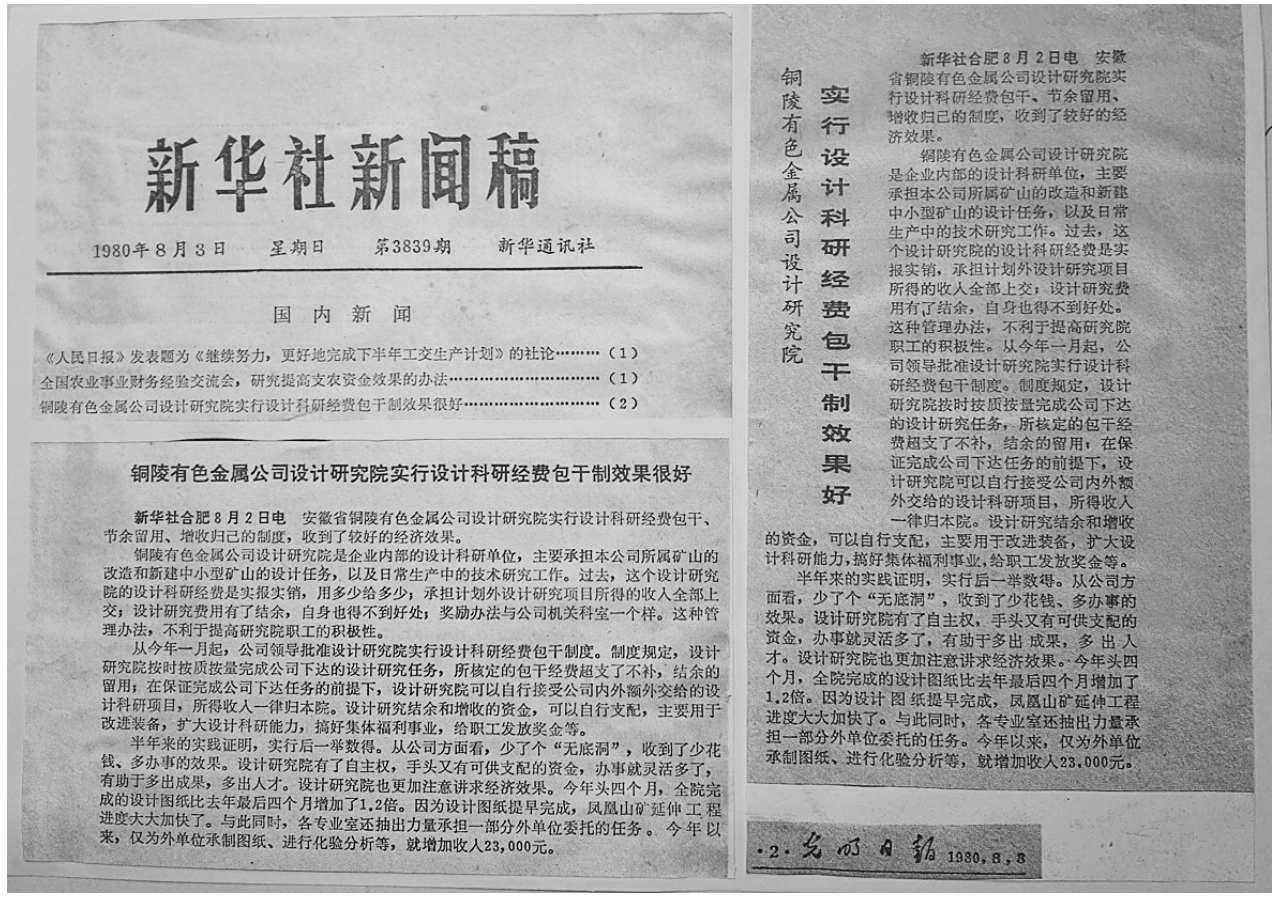
在这40多天里,欠债的老板要是不去办公室,要不就是说第二天退货,什么招数都用出来了,目的就是,不还钱,也不退货。董明珠也是见招拆招,欠债的老板不露面,董明珠就在他办公室等着,欠债的老板说没车,董明珠说自己雇车拉。最后终于有一次矛盾爆发了。董明珠说:“你同意退货了,怎么老是反悔,从现在起,你走到那我跟踪到,不信咱们走着瞧。”欠债的经销商老板被董明珠坚决的态度吓住了,说“行了行了,算你凶,明天退货给你。”

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“从今天后,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。

从今日起,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之能力与品质,才快速的伯乐们发现。

第一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、会计等;

第二类是岗位职责不如知识和能力重要的下山型,比如研发人员等。



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经费包干制效果很好。该院设计科经费包干制改革,收到了较好的经济效果。

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,这个设计研究院的设计科经费是实报实销,用多少给多少,承担计划外设计科研项目所得的收入全部上交;设计科经费有了结余,自身也得不到好处;奖励办法与公司机关所定一个样,这种管理办法,不利于提高研究院职工的积极性。

从今年一月起,公司领导批准设计研究院实行设计科经费包干制度。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。设计研究院结余和增收的资金,可以自行支配,主要用于改进装备,扩大设计科研能力,搞好集体福利事业,发给工资奖金等。

半年来的实践证明,实行后一竿数得。从公司方面看,少了个“无底洞”,收到了少花钱、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,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益。今年头四个月,全院完成的设计图纸比去年最后四个月增加了1.2倍。因为设计图纸早完成,凤凰山矿单体工程进度大大加快了。与此同时,各专业还抽出力量承担一部分外单位委托的任务。今年以来,仅为外单位承担制图、进行化验分析等,就增加收入23,000元。

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经费包干制效果好的稿子,发给了新华社。新华社于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日刊登了新华社的电讯稿。此后,1980年8月10日《安徽日报》在头版刊登了这篇报道。

从奉璋

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。

管龙

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职业的魅力。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,引导他们学习新知识、钻研新技术,甘于奉献,把个人价值的实现融入辛勤劳动之中;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底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

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,使劳动竞赛贯穿于企业生产经营和服务的全过程。

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,使之与企业经营管理融为一体。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,在企业上下形成一种尊重知识、尊重先进、赶超先进的浓厚氛围。

闻哲

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

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工作竞赛领导体制。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产经营指标,合理确定劳动竞赛的目

标。同时,要健全以工会、财务、生产、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,确保竞赛取得实效

二、加强组织协同与创新

一是在组织领导体制上,要坚持党委