年终大考要唯“实”

临近岁末,年终大考即将展开。年度考核关系着导向问题,关系到干部的奖惩升降,考准考实尤为重要。必须始终秉持唯“实”理念,抓住考什么、怎么考、如何用这个“牛鼻子”,真正发挥好考核的指挥棒作用。

校准度量衡,不摆“花架子”。年度考核旨在鼓励先进、鞭策落后,必须把实事求是原则贯穿考核工作全过程、各环节。对于上级部门而言,要根据基层实际情况,科学设计考什么、怎么考,坚持用事实、数字、民意说话,让基层对考核目标、考核方法心中有数,对考核结果心服口服,切实考出实效和动力。无论是工作汇报,还是台账资料、项目现场,都要实事求是,对成绩不夸大拔高,对问题不遮遮掩掩,更不能形式主义、弄虚作假,一切以事实为依据、用实绩说话。

考察多维度,不做“糊涂账”。要将分析研判嵌入考核全过程,结合平时考核、民主测评、个别谈话、民意调查、实地调研等途径,不让“留痕”遮望眼,对考核对象多维“扫描”、精准“画像”,不走过场、不做“糊涂账”。聚焦考核的范围、内容、标准、程序,下足“绣花”功夫,不搞“一刀切”,能“到现场”决不“在会场”;能“面对面”决不“线对线”。要多听随机挑选的各方意见,多走自选路线,多看“后院”“死角”,彻底挤掉考核材料中的“水分”“杂质”。

挥好指挥棒,不能“无痛痒”。坚持把考核评价结果与评先选优、提拔重用、职级晋升有机结合,树立能上能下、治庸治懒的风向标,让“三牛”干部靠前出列,予以褒奖和鼓励,让“无为者”“懒政者”面红耳赤,对其警醒和鞭策,激活干事创业的“一池春水”。考核既要考出工作经验和亮点,也要考出问题所在和努力方向,既要考出工作压力、也要考出工作动力。只有考出子丑寅卯、高低胖瘦,才能营造出你追我赶、争当先进的良好氛围。

袁梓桐

坚持在干中学、学中干

习近平总书记强调:“实践出真知,实践长真才。坚持在干中学、学中干是领导干部成长成才的必由之路。”处在前所未有的变革时代,干着前无古人的伟大事业,广大党员干部需要如饥似渴学习、一刻不停提高,坚持在干中学、学中干就是十分有效的方法路径。

“全部社会生活在本质上是实践的”,理论只有来源于实践、作用于实践,才会具有强大的生命力。“靠马克思列宁主义的真理吃饭,靠实事求是吃饭,靠科学吃饭”,坚持从实际出发探索中国革命、建设和改革的成功道路,是我们党百年奋斗的重要经验启示。实践告诉我们,遇到改革发展中的问题,只有深入实际才能找到答案;面对未来路上的挑战,只有苦干实干才能应对裕如。

“物有甘苦,尝之者识;道有夷险,履之者知。”坚持在干中学、学中干,实现实践与认识的相互促进、循环往复,既能有效推动工作,又能提高学习效率。为了在被断定为“筑路禁区”的地方修筑铁路,成昆铁路工程师们勘测坚持“上山到顶,下沟到底”,攀在峭壁上、悬在半空中,一步一步摸清筑路沿线底细;为了在极寒、干旱、高海拔的环境下植树造林、筑起生态屏障,塞罕坝林场人几十年如一日伏冰卧雪、摸索创新,攻克高寒地区引种、育苗、造林等一项项技术难关,让人工林不断向沙海延伸。这说明,在干中学,学习才有实践根基、才能开拓未知边界;在学中干,实干才有理论指导、才能得到专业支撑。正所谓“刀要在石上磨,人要在事上练”,在重大任务中历练、在火热实践中锤炼,党员干部结合工作需要学习,坚持干什么学什么、缺什么补什么,才能努力成为工作的行家里手。

一分耕耘一分收获,但知识不会从天而降,能力也不会自动提高。决定收获大小、提高快慢的,很大程度上在于有没有真正上心用心,是不是善于总结思考。同样是理论学习,是照本宣科、机械照搬,还是学懂弄通、融会贯通?同样是调研,是走马观花、蜻蜓点水、应景作秀,还是真研究问题、研究真问题?同样是总结经验,是浮在表面、硬凑字数,还是举一反三、触类旁通?即便是同样的实践,没有上心用心就会无功而返、空手而归,真正上心用心才能有所思、有所得。毛泽东同志曾说:“世界上怕就怕‘认真’二字,共产党就最讲认真。”沉下心来干工作,心无旁骛钻业务,干一行、爱一行、精一行,才能不断掌握新知识、熟悉新领域、开拓新视野,取得在干中学、学中干的实效。

习近平总书记强调:“干部成长无捷径可走,经风雨、见世面才能壮筋骨、长才干。”广大党员干部坚持在干中学、学中干,坚持知行合一、以知促行、以行求知,不断提升自己的本领水平,才能成为可堪大用、能担重任的栋梁之才,在全面建设社会主义现代化国家新征程中奋勇争先、建功立业。

何 娟

一部生动的党史教材

——重读《毛泽东传》

在党中央向全体党员干部发出党史学习教育活动的通知后,我立即从网上购买了一本《中国共产党简史》,很快就将此书通读了一遍。为了更好地熟悉党史、理解党史,我又重读了由中央文献研究室编写,逄先知和金冲及主编的《毛泽东传》。该书篇幅较大,有200余万字。通过通读与梳理,结合学习《中国共产党简史》,我从以下三个方面再次理解了这本传记。

一、读传记是在学党史。

美国记者埃德加·斯诺1936年采访毛泽东个人经历时,曾有这样一个体会:毛泽东的叙述,开始越出“个人历史”的范畴,并且以某种方式不知不觉地把个人历史融于一个伟大运动的历程之中,虽然他在这个运动中保持着主导作用,但不再是“我”而是“我们”了,不再是毛泽东而是红军了,不再是个人经历的主观印象而是一个观察家所关心的,是作为历史的人类集体命运的转变。斯诺的这个体会,比较真切地传达出毛泽东和中共党史的关系,以及毛泽东根据历史唯物主义观点来回忆“我”和“我们”、个人和历史关系的情况。《毛泽东传》遵循了这个原则,没有把毛泽东作为一个孤立的领袖人物来叙述,而是通过他和历史的互动,展示出中国革命和建设生动而曲折的历程。诸如,可以从毛泽东接受马克思主义的过程,看出“五四运动”前后的现实气氛;从毛泽东担任国民党中央宣传部代部长期间活动,看出大革命时期国共合作的真实图景;从毛泽东在秋收起义失败后率部队上井冈山的过程,看出中国革命面临的向何处去的大思考、大选择;从毛泽东在中央苏区时期的遭遇,看出党内“左”倾教条主义的实质和危害;从毛泽东在遵义会议上的复出,看出党和红军的命运处在怎样的生死存亡关头……顺此下去,我们可以理出很多,把这些连接起来,事实上就是一部线索清楚、主题明了的党史。

二、读传记是总结经验。

《毛泽东传》从毛泽东的探索中所展示的经验:一是理论经验,即马克思主义中国化的规律和特点;二是实践经验,即中国新民主主义革命、社会主义革命的规律和特点以及中国社会主义建设的规律和特点。《毛泽东传》分别把毛泽东在各个时期重要的理论探索单独成章作为叙述和分析。诸如,“反对本本主义”,“总结历史经验”、“新民主主义论”、《论十大关系》到“八大”、“《关于正确处理人民内部矛盾的问题》和整风反右”以及“中苏论战”等等,夹杂在具体实践活动中来叙述毛泽东的理论思考,在书中就更多了。把这些内容连接起来,也就体现了马克思主义中国化的理论进程,即毛泽东思想的形成和发展过程,表明中国革命和建设的实践是怎样不断地提出重大问题,毛泽东是怎样回答并把它总结和升华为理论成果的。反过来,还可以看出,党的基本理论又是怎样反映在党的政策和策略当中,成为指导实践的思想工具的。该书除了展示正面的经验外,也反映了一些反面经验。诸如,党在幼年时期的一些不成熟的思考,革命年代我们党为什么连续三次出现“左”倾错误,“大跃进”运动是怎样违背经济建设规律的,特别是毛泽东为什么会犯发动和领导“文化大革命”这样的错误,等等。书中对当时条件下出现这些错误的原因,作了客观的叙述和分析。可见,读《毛泽东传》,对全面了解和正确认识党在各个时期所积累的正反两方面的经验,都是很裨益的。

三、读传记看出毛泽东的个性。

如果一本政治传记没有反映传主和同时代其他人,特别是和他的同事们的不同特点,不算是成功的传记。《毛泽东传》的传主即为毛泽东,从中不难读出毛泽东的一些个性化内容。诸如,大革命失败后党领导的起义,都先后遭受挫折,为什么是毛泽东而不是其他人,在遭受挫折后率先把队伍拉向山里,由此探索中国革命的道路;毛泽东在党内几经沉浮,他是怎样对待个人不平遭遇的;他不是打仗出身,为什么在游击战争中能那样快地成为卓越的军事家;中国革命和建设的实践那样丰富和曲折,在党内熟悉马克思主义理论的人也不少,有的比毛泽东还要熟悉,为什么是毛泽东而不是其他人,那样善于从理论的高度进行阐发;新中国成立后,毛泽东在领导恢复国民经济、实现社会义改造、探索中国社会主义建设道路过程中,是怎样进行重大决策和深入思考的,他的领导方法和思想方法有什么特别之处,在我们党应对各种严峻挑战与困难时,他体现了怎样的巨大勇气和政治智慧;他晚年对中国的现实和未来的思考陷入了什么样迷雾,陷入这些迷雾后,他既要纠正“文革”弊端又要坚持“文革”路线的矛盾心境;凡此等等,在书中均有所反映,有所分析,反映出很有个性特点的毛泽东。

徐成果

57岁走上新岗位

学习身边榜样

引言:近日,笔者采访了原铜冠建安建材公司党支部书记高明。按照集团公司要求,科级干部退休应提前三年退出科干岗位,从事专项工作,为培养后备人才提供机会。算起来,今年正好是57岁的高明转岗第一年,他的工作生活发生了哪些变化呢?

高明是个大忙人。“原本打算今天下午要去江西项目部,两三天回不来,因为有采访,这才把行程推迟了一天。”高明一走进办公室就说。原本悠闲的午后,因为高明的到来,节奏突然变得快起来,他坐下喝了一口茶,就打开了话匣子,精力充沛的样子一点不像要退休的人。

转岗的人怎么还这么忙呢?笔者的疑惑很快就有了答案。原来,按照正常情况,考虑到转岗人员即将退休,公司会安排相对轻松的岗位,但高明不愿意:“我觉得自己还年轻,还能干,而且我工作经验丰富,就这么去歇着,不是浪费么!”就这样,这位觉得自己“还年轻”的老书记,自己申请去了一线,57岁再次走上新岗位,成为安装公司一名安全督导员,负责现场起重吊装施工的安全督导工作。

1982年参加工作的高明,是起重工出身。“我干了很长时间的起重工,知道这个工种是又累又苦的,技术要求高,安全风险大,一般人都不愿意干,现在年轻人选择这个工种的也少,我还想趁着这段时间带出个徒弟,把自己这么多年的经验传授给他,不知道这个愿望能不能实现。”高明说起自己的老本行充满深情。近30年来,从起重工到班长,到工段长,到建材公司党支部书记,他脚踏实地,一步一步从一名出色的工人成长为一名优秀的管理者,但骨子里,他依然对一线工作充满感情:“我想发挥特长,为公司继续干点实事。”因为有一线工作经历,熟悉现场情况,高明和工人们的相处、交流也格外顺畅,一来二去,工人们遇到难题也愿意找他帮忙,现场工作效率提高了不少。但最初可不是这样,刚转岗来到安装公司,高明很不适应:“那时是有些迷茫的,自己的身份突然变得尴尬了,到哪都有些格格不入。”融不进集体,空有一身抱负也无处施展,高明于是主动要求参加安装公司的生产调度会,这样既能全面了解项目的进展情况,又方便和大家沟通,坚持一段时间以后,他和各部门的人熟悉了,也全面掌握了生产情况,工作起来就得心应手了。

“难点在哪里,哪里有需要,我就去哪里。”这是高明常说的一句话。转岗后,高明主要负责冬瓜山铜矿区域的施工协调,安全、质量、5S督导工作,但技术过硬、工作经验丰富的他很快成为抢手的“香饽饽”,凡是起重吊装方面遇到急难险重的活儿,都会安排他去现场“坐镇”。今年上半年的一天,高明刚刚完成冬瓜山项目大修的相关工作,铜冠(庐江)矿业公司选矿车间球磨机出现故障,需要抢修,公司抽调他去现场驻点。由于故障不明,球磨机停机对业主单位影响重大,高明心里也十分忐忑,好在他达到现场后,队伍就有了主心骨。他安排专业技术人员排查故障原因,组织协调15个工人两班倒,连续奋战78小时,最终提前圆满完成任务。正所谓能者多劳,才歇了没两天,江西彭泽金力石项目安装烟囱,需要吊装作业,此次作业难度大,有一定的安全风险,公司经理不放心,还是安排高明去。“你去了,我就放心”,这份沉甸甸的信任,是对高明工作的最大认可。

“有些人说我傻,要退休了还揽事,但每个人对苦乐的理解不一样。作为一名老党员,公司培养了我,我能为公司多做些事,虽然累点,但心里舒坦。”高明朴实的话语和着茶香在屋里荡漾开来。

汪锡铜 王志萍

一带一路 最美逆行

颛孙干,2012年7月入职铜冠矿建公司沙溪项目部,2017年5月踏入非洲土地,今年已经是他在赞比亚谦比西项目部工作的第五个年头了,期间只有两次回国工休。在2020年初国内疫情趋于稳定、国外疫情爆发时,回国工休的他毅然按时返岗,投入到生产一线。2021年上半年因中方员工回国休假不能及时返岗,他带头推动人力资源属地化管理,缓解现场带班人员不足的问题。面对重大疫情,作为一名青年共产党员,他始终以工作需要为前提,舍小家、顾大家,工休一延再延,且毫无怨言。

不畏疫情 最美逆行

2020年初,国内疫情严重,此时的他正在国内工休,2月底国内疫情稍有缓解,但国外疫情刚开始爆发,此时选择返回非洲无疑要面对身体和心理上的双重压力,很多职工选了迟返岗或申请调回国内,但是他却一边说服家人的阻挠和担心,一边毅然决然提前返岗。3月初,赞比亚国第一波疫情爆发,他发挥党员先锋模范作用,冲在疫情防控一线,协助项目部做好疫情防控,把疫情对项目部的生产造成的影响减到最小。8月份赞比亚第二波疫情爆发,且此波疫情较之前更为凶猛,又是他,根据项目部和业主单位的疫情防控政策,对项目部的每位赞方员工进行抗体快筛检测,由于没有医疗力量,全程都是他一人主导完成。后来有人问他:“难道你不怕疫情吗?”他回答:“当时没想那么多,只想尽快地排查项目部的每位员工,让项目部处在一个安全的环境下”。

克服困难 创新管理

2021年初,因为海外疫情没有得到有效控制,很多员工回国工休不能及时返回,项目部带班人员严重不足,此时的他除了技术管理外,还要兼职组织生产。人员不足是摆在他面前最大的难题,于是他大胆地启用赞比亚当地员工走上管理岗位。每个工区挑选技能好、责任心强的赞方员工去跟班,负责当班的生产,不但解决了当时带班中方员工短缺的问题,而且从长远看,肯定当地员工的能力与付出,有利于加强当地员工对中资企业的归属感,促使他们更高效地为企业服务,降低中资企业的人工成本,有利于企业从“劳务输出”向“技术与管理输出”的转变。颛孙干在管理岗位上始终坚持管理创新,带头推行人力资源属地化管理,有效地促进了该公司海外工程的长远发展。

无私奉献 无怨无悔

从2017年5月至今,颛孙干人赞仅回国休假两趟,原计划2021年初安排他工休,因生产和疫情原因选择了延期,后又因航班熔断再次延期。4月份,是业主单位的达标达产月,业主方要求颛孙干同志留守现场,他回国的行程再一次被延期。这时的他承受着心里上的失落和来自家人的催促双重考验,他再一次选择以公司利益优先,以自己的实际行动为青年职工树立了榜样。

曾红林

浅谈如何推进科级管理人员联系进班组工作

班组管理是企业战略管理的基石,是企业实现计划管理、流程管理和组织管理的基础保障。为了加强班组管理,强化沟通协作,促进学习交流,保障舆情畅通,科级管理人员联系进班组作为一项创新举措非常值得去推动开展。如何更好地推进这项工作,充分发挥作用,防止滋生一些不良的负面效应,有必要在全面实施前,进行细致的梳理谋划。

一、科级管理人员联系进班组的目的

1、是加强班组管理的需要。科级管理人员联系进班组,不是否定各工序对班组的管理,更不是取代各工序对所属班组的管理责任,是基于目前班组成员素质急需提高的现状,通过科级管理人员的结对帮扶,促进班组各方面的工作规范、有效地开展。

充分发挥科级管理人员的管理认知,加强班组管理的制度化。目前很多班长对班组的管理认识上存在误区,认为管理靠“人情”。事实上,靠“人情”管理班组存在很大弊端,很难一碗水端平,也做不到公平、公正。而用制度管理班组,既是大势所趋,也是现实需要。只有好的制度才能发挥指导、监督和激励作用。通过民主方式,推动班组建立贴合岗位实际、公平公正的好制度是班组管理成败的关键。

促进班组的自主管理。班组虽小,但在班组管理中,权力与责任仍然是管理中需要平衡的两个方面,让这两个方面处于平衡状态是组织管理要解决的问题。进行班组建设,组织管理解决好专业化与分权,以分权而提高专业化程度,以专业化提高分权能力。通过班组管理的专业化和分权,促进成员不再依靠权力和职位来传递信息和指令,实现高度的自我管理和标准化,以责任、道德、素养促使员工自我管理的成功,努力建设形成创新型、改善型、学习型、纪律型、和谐型、高效型班组。

2、强化沟通协作。科级管理人员联系进班组工作,应针对性地将一些需要强化沟通的班组安排对应的管理人员,如将商务的管理人员对应到原料相关班组和成品相关班组,将电解的管理人员对应到净液的班组,将焙烧的管理人员对应到浸出班组,以此来推动各部门之间的相互理解和高效沟通,强化部门之间的快速协同。通过强化沟通协作,有力促进公司的提质增效工作。

3、促进学习交流。这些年来,铜陵有色池州公司铅、锌冶炼工艺技术的改进和新项目的陆续投产,对员工的整体素质提出了越来越高的要求。科级管理人员联系进班组,一方面是提升班组管理,同时也是给科级管理人员一个学习的契机。通过学习,完善自身的知识结构,提高自身业务能力,提升个人整体素质。

4、促进民主管理,保障舆情畅通。通过科级管理人员联系进班组,强化班组员工开展民主参与、民主管理、民主决策、民主监督工作,让员工切实参与到班组的管理当中,增强职工的信任感,融洽干群关系,从而达到稳定职工队伍,促进企业管理,激发员工工作热情的目的。

企业工作的主体是员工,思想政治工作的对象也是员工,通过科级管理人员联系进班组,把思想政治工作渗透到日常业务中去,及时把握职工的思想脉搏,找到化解矛盾、消除不利因素的办法。通过主动性的工作,积极化解矛盾,理顺职工思想疙瘩。到职工中间,倾听职工呼声,深入了解职工的难处,帮助解决实际困难,让员工感受组织温暖,及时解决不稳定因素。

二、要求和责任

1、科级管理人员应该端正态度,除干好本职工作以外,充分利用好联系进班组的机会,加强学习,充分发挥好辅导、帮扶的作用,实现个人与所联系的班组整体素质共同提升。

2、科级管理人员每月应至少参加班组活动一次,有发言和记录。

3、在职工政治学习中,充分发挥作用,帮助员工正确理解党和国家的政策方针。政治学习是关乎社会稳定的一项重要工作,单靠企业党政干部去做还是不够,还必须依靠广大干部真心服务、真情沟通。只有通过扎实有效的思想政治工作,把思想政治工作与业务工作有机结合,才能最大限度地调动和发挥职工群众的工作积极性和创造性。

4、帮助员工正确理解因为发展的不平衡不充分,导致的不同区域和行业、不同阶层和群体之间的收入差距;正确理解岗位差异、考核和奖惩带来的收入差距。

5、辅导班组对标管理工作。充分利用标准化班组园地和看板,以同行的一流企业作标杆,改善自身的不足。在对标管理中,要科学立标,标准要明确、量化、可接受;要动员班组全员参与,勇于创新、自我加压、主动对标;要做好记录,沉淀智慧;要建立长效机制,持续改进。

6、按照“交流学习、查摆问题、思想沟通、协助推动”四步走的策略,开展各项工作。

三、需要注意的问题

1、不干涉工序对班组的统一管理,不影响班长对班组的统一指挥。

2、不“越俎代庖”,注意班组管理的责任主体地位,不能让班组出现等靠思想,远离做他们救世主的思想。

3、确保建立一个积极且相互尊重的工作关系,确保和班组成员有积极合作的良好心态,不要有高高在上的感觉。每个人都需要尊重,尊重可以唤起人的尊严,激发工作热情和创造的活力。在工作中,宜用引导的方法,不宜用命令的口吻。每个人的技能水平不一样,工作能力有高低,对待要求的感受也不一样。要善于了解每个人的个性,多引导,少命令,把话说清,把理讲透,这样才能真正把工作布置到位,保证工作的顺利完成。

4、注意与班组成员的讲话方式,正面面对问题、分析问题,诚实地向班组员工做出答复。

5、营造宽松、和谐的工作环境。要在具体工作中对班组成员多尊重、多理解、不可求全责备,要看到进步,看到主观愿望。此外,要注意化解班组内部矛盾,使每个人都能感到集体的温暖,让职工生活其中有家一般的感觉。一家有难,大家都能伸出帮助之手;一人有事,大家都来关心;谁取得了成绩,大家都为之高兴。

科级管理人员联系进班组作为一项创新举措,充分体现了“协作、共享”的发展理念,能够充分利用现有人力资源,能够有效帮助解决基层班组管理的薄弱问题,非常值得去推动开展。同时,通过更加直接、有效的沟通,也为企业党政领导科学管理提供了可靠决策依据。

方义标

武装保卫部招聘启事

武装保卫部因工作需要,现面向集团公司内部招聘综治干事1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,政治思想强,作风纪律严,爱岗敬业、工作认真负责,身体健康、胜任昼夜值勤等工作。

招聘岗位	人数	条件
综治干事	1	1.性别:男性; 2.年龄:1986年1月1日后出生; 3.学历:全日制普通大学本科及以上; 4.职称:助理级及以上专业技术资格; 5.身高:1.70米及以上; 6.经历:在集团公司具有2年及以上工作经验,现工作岗位为行政管理、专业管理或工程技术管理岗位; 7.作风优良、为人正派,无违法犯罪记录; 8.具有良好的语言文字表达能力,沟通协调及综合管理能力; 9.党员或近三年内获集团公司表彰者优先。
合计	1	

二、录用方式

经体能测试、笔试、面试、体检、政审考核合格后,择优予以试用,试用期三个月。试用期满考核合格后正式录用。

三、报名方法及时间

应聘者须持本人身份证、学历证书、学位证书、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(有色机关大院西侧楼一楼125室)报名,报名时交1寸近期照片4张。

联系电话:0562-5860020。

报名时间:2021年12月30日至2022年1月10日(工作日)。

集团公司人力资源部

2021年12月20日