谈企业基层班组文化建设的创新

班组文化形成的显著特点就是班组成员在共同的学习和生产劳动中产生的和形成的,班组的价值观、行为规范、工作制度、工作方式、职业道德、工作作风以及约定俗成的、有利于班组管理和以最有效的工作方式完成生产和学习任务的班组文化精华,是每一个班组成员必须具有的基本素质。在此基础上,建立学习型班组和创新班组文化,最能体现企业文化的基本特征和特点。把学习和创新融合在班组日常工作的方方面面,并形成员工自觉的学习和勤奋工作的良好习惯,是构筑企业文化的关键。班组文化的形成与发展是企业文化形成与发展基本缩影,因此,对现代企业班组文化建设进行思考、梳理、规范、引导与创新,将对企业文化建设的整体发展有着重大的现实意义。

一、积极营造学习型班组和创新班组文化的氛围

首先,要着重培养班组员工学习与创新相结合的"学、创"理念,在学习和工作中强化创新意识,在创新中注重学习与借鉴,逐步形成"学习工作化,工作学习化"、"工作细节中有创新、问题和矛盾中抓创新"的良好氛围;

其次,有意识地培养以班组为单位的学习团队,逐步建立互动式、渗透式的过程学习模式和创新模式,通过互动学习找出生产和工作中的难题,通过互动寻找解决生产过程中难题的办法,不断提高员工的学习能力、创新能力和解决实际问题的综合能力;

第三,采用资源共享、知识共享、经验共享的传、帮带方式,取长补短,获取知识和信息,克服习惯性的思维定势,创意思维,在提高班组员工个体素质上不断提高班组整体创新能力;

第四,根据不同层次员工的需求,结合班组各阶段的生产重点、难点,制定班组学习和创新计划,把"学习工作化,工作学习化"的工作学习方式有机糅合在一起,使班组走上"学习、创新、提高、发展"的良性循环轨道,使企业每个班组成为企业文化建设支撑点和落脚点。

二、不断加大班组文化建设的创新力度

班组文化在日常生产中最突出的表现就是学习与创新,其载体除了形式多样的管理方式外,还要不断加大班组创新的力度。因此,班组要把学习创新方法、拓展创新思路、掌握创新技能作为班组文化建设的重点内容,在营造学习和创新氛围上、在创新形式上,要重视班组成员的首创精神,使班组成为改进工作方法、钻研业务技术、提高工作效率、创造经济效益的阵地,使每个班组成员成为创新创效的积极分子和活跃分子,为班组文化创新带来突破性的进展。同时,围绕实现生产、安全、质量、节能减排、降本增效和经济技术创新指标,在班组内部进行分解,突出重点和难点,把重点和难点变成班组成员的主攻点,通过组织开展专项劳动竞赛、合理化建议、小改小革等活动,发掘蕴藏在班组成员中的积极性和创造力,为班组成员提供比技能、学业务、赶先进、帮后进、超目标、展示聪明才智、体现班组团队精神和班组文化的舞台,促进班组整体创新能力的提升,为企业培养创新型技能人才奠定良好的基础。

三、全面拓展班组文化创新的内容与形式

班组文化建设不是狭隘的理解为民主管理、厂务公开等内容和形式,更不能片面地认为是一成不变的日常班组生产管理工作,而是需要在班组生产管理工作中不断地更新的思路、拓展新的内容、创新的活动方式和平台,把班组文化建设工作的内容和形式与班组日常生产管理工作有机结合起来,使创建活动进一步拓展和延伸,从而在实践中不断强化班组文化。

一是扎实开展好"工人先锋号"、"明星员工"、"岗位标兵"等创建活动。在班组文化创建工作中,要进一步大力弘扬主人翁精神和发扬优良传统,增强主人翁责任感,通过"工人先锋号"创建活动来充分体现示范、引领和激励作用,为实现企业又好又快发展、为班组文化建设注入新的内涵和动力。

二是要积极开展好"创先争优"、"树标立杆"等活动。要与学习型班组、安全班组、文明班组建设、"比学赶帮超"社会主义劳动竞赛等工作紧密结合起来,制定工作标准,量化考核指标,使各项活动融会贯通,提升整体水平,发挥整体效应,以创"一流品质、一流技术、一流质量、一流服务、一流团队"为共同愿景,使"创先争优"、"树标立杆"活动成为班组引导员工立足本职、爱岗敬业,刻苦学习、忘我工作,不断进取、甘于奉献的有效载体,最大限度地激发员工劳动热情和创造活力,逐步形成有特色的班组文化,在实践中不断强化和发挥班组文化引领作用。

三是注重抓好班组技术革新、修旧利废等创新创效活动。以班组管理的有效手段不断丰富班组文化建设的内容和形式,使班组成为钻研技术、改进工作、提高效率、创造价值的阵地;在工作实践中,积极学习应用先进技术、先进经验、先进的工作方式方法,为班组生产工作带来突破性的进展。

四是围绕班组生产、安全、质量、节能减排、降本增效等重点工作,在班组成员中经常开展"头脑风暴",把解决班组生产管理中存在的主要问题和矛盾变成班组成员工作创新的源泉,通过组织开展专项劳动竞赛、合理化建议等活动,发掘蕴藏在员工中的积极性和创造力,为员工学习业务技能、展示聪明才智、实现人生价值提供舞台,为企业培养复合型人才奠定良好的基础。

吴 蒙

浅议基层工会如何以班组建设为"抓手"

新形势下,工会工作只能加强,不能削弱;只能改进提高,不能停滞不前。企业车间基层工会如何围绕车间的中心工作,与时俱进、突出重点、服务大局,带领全体会员团结一致,围绕方针目标,实现工会应有职责,是我们基层思想政治工作人员应该思考的课题。笔者以为,企业基层车间工会工作必须以班组建设为"抓手",以服务好职工为宗旨,做好凝心聚力工作,才能实现基层工会的价值,才能有效带领好职工围绕方针目标积极完成各项工作任务。那么,如何找好基层班组建设的"抓手",真正实现企业工会组织自身的使命?笔者认为,服从大局,从小处着手,是企业工会建功立业的有效途径之一。

历史实践证明,班组是企业的基石,是车间的灵魂,也是企业各项工作的落脚点,加强班组建设,全力打造一支过硬的职工队伍,对于提升企业管理水平,促进企业不断发展有着重要的意义。铜陵有色有600多个班组,其中铜冠冶化分公司就有30多个班组。硫酸车间的班组一直以来也是极为重视这一"抓手"的力量。近年来,硫酸车间党政工领导班子就是积极引导帮助企业立足于现代企业建设,不断加强班组建设力度,打造出了一支思想好、作风正、能力强、业务精、无私奉献的高素质职工队伍。也积累了一些新时期做好工会工作的有益经验。每年的生产任务能超额完成,先进模范人物能不断涌现,各项急难险重任务能顺利实施,与做好了车间的班组建设,凝聚好了一班能打胜仗、硬仗的职工队伍是分不开的。

随着企业管理的不断深入,班组作为企业实现自我发展壮大的有效载体,班组建设的重要性越来越被人们所认知和重视。我们认为,班组建设搞好了,企业的基础才能稳固,企业才能长足发展,职工的收入和"幸福指数"才会不断增长。通过多种途径,不断提高职工对班组建设意义的认识,使职工自觉投身到班组建设中。

加强职工思想感情教育,增强班组凝聚力。提倡班组职工之间要围绕以"和谐班组,遵纪守法,相互协调,以诚相待,共同提高"为载体,引导成员树立一个积极、健康、向上的人生观和价值观,增强职工对企业的认知感及归属感。以集团公司下发的《创造成就未来》系列故事集、"铜陵有色好员工"优秀事迹等为读本,通过身边事教育身边人,不断提高职工的思想素质。

搞好班组文化建设,提高职工综合素质。巩固就是要充分发挥阵地宣传优势,通过各类报刊杂志、办公系统、互联网、职工书屋、各类宣传展板等多种宣传方式,帮助职工在"执行力建设"活动、合理化建议、QC小组活动、"安全环保、意识先行"等活动或劳动竞赛活动中树立起崇高的责任感和奉献精神,培养职工吃苦耐劳、团结协作、严谨细致的工作作风,同时结合车间实际,定期组织职工学习宣传教育及有关学习资料,来激励广大职工爱岗敬业激情,以生产促活动,以活动促生产,通过技术比武以及各项文体活动等形式,凝聚人心,鼓舞士气,强化效益意识,突出质量理念,为公司拓宽市场,赢得外在形象。

适时开展技能培训,强化班组基础建设。基层工会要发挥工会的组织优势,配合行政适时开展岗位练兵、技能比武,通过举办这些活动,既可以增强职工对新知识、新技术、新工艺、新设备等方面的掌握和了解,同时又可提高职工的技能水平和综合素质,并经总结推广,成为全体职工的共同财富,从而提高企业的整体实力。基层工会在组织开展各项活动时,要以安全为重点,分层次开展培训、练兵、比武、提升、展示等活动,创新竞赛形式和途径,突出亮点,拓展竞赛内容,完善竞赛计划,细化竞赛标准和细则,真正使岗位竞赛、技能比武等活动成为提高技能、展现能力、选拔人才的平台。

加强班组长培训,提高班组管理水平。在班组建设过程中,班组长的作用是重中之重,没有过硬的业务技能,安全就无法保障,工作任务就无法完成。基层工会要充分发挥群众性优势,动员和组织每一位职工积极投身到班组建设中。要提高班组长的能力,首先要把班组长培训作为班组建设一项重要基础工作来抓,也是实施班组承包的关键;其二,要有计划的对班组长进行充电,提升班组长的综合能力素质,使班组长能真正发挥最基层的管理者的作用;其三,在加强班组长培训教育的同时,要充分发挥班组长的示范带头作用,将班组长培训教育与班组职工岗位练兵、技术比武、技能竞赛相结合,在职工中营造学技术、钻业务、争先创优的浓厚氛围,不断提升班组职工业务素质,使班组职工尽快成为业务骨干,形成"比学赶帮超"的良好风气,造就一支品德优良、技能精湛、素质过硬的班组职工队伍。

加强班组硬件投入,改善班组环境。以标准化班组建设为契机,在企业经济能力能够承受的范围内,及时为班组改善和添置一些硬件设施和装备,为职工创造干净舒适的工作、学习和休息环境。

刘文军

加强领导干部作风建设 应当从克服和消除不良心理做起

习近平总书记在党的群众路线教育实践活动总结大会的重要讲话,高瞻远瞩,总览全局,思想深刻,内涵丰富,通篇贯穿着实事求是的思想路线,贯穿着从严制单的根本要求,是在新的起点上深化作风建设,是从严治党的纲领性文件。加强领导干部作风建设,弘扬党的优良作风,就应当以习总书记的讲话精神,邓小平理论、"三个代表"重要思想和科学发展观等先进理论为指导,也需要用党和国家的方针、政策、法律、纪律来规范。从当前领导干部作风建设状况看,克服和消除一些不良心理似乎更具有现实的针对性和紧迫性。

第一,必须克服和消除自我满足、为学而学的心理。对领导干部而言,学习本是一个永恒的主题,一种应尽的责任,一项不懈的追求。铜陵有色党委实施的"党建六大工程"中,就把各级领导班子、党员和职工的政治学习作为一项重要考核指标,但却有少数同志总是把理论学习当"软指标","讲起来重要,做起来次要,忙起来不要";当"敲门砖",热衷于追求高学历、高学位,甚至弄虚作假买文凭,以图职务职称晋升;当"装饰品",重"语言包装",轻"理论武装",引经据典夸夸其谈,指导工作却不着边际。这种为学而学的不良行为如不坚决克服和纠正,既不利于领导干部综合素质提升,更有害于领导干部作风形象改善。

第二,必须克服和消除冷漠自私、心高气傲的心理。应当说,我们绝大多数领导干部都能自觉坚持立党为公、执政为民,把人民群众的愿望当作第一追求,把人民群众的情绪当作第一信号,把人民群众的利益当作第一目标,努力做到民有所呼,我有所应;民有所求,我有所为;民有所需,我有所帮。但也应看到,确有少数领导干部没有树立和落实马克思主义群众观,只媚上,不善下,把自己与人民群众的关系当成"蛙水"关系,需要时跳下去,不需要时又蹦上来。有的甚至为了一己之私,不仅与民争利,甚至不惜损害群众利益。而对人民群众的实际困难和问题,却常常表现得冷漠无情,爱理不理。克服和消除这种冷漠自私、心高气傲心理已经成为当前干部作风建设当务之急。

第三,必须克服和消除追逐奢华、攀比享乐的心理。我国现正处于并将长期处于社会主义初级阶段,人口多,底子薄,人均资源少,生产力不发达,发展也不平衡,仍有许多人没有解决温饱问题。铜陵有色也有在职和退休职工家庭也存在上不起学,看不起病,买不起房等困难。这本应成为激发我们艰苦奋斗、做好工作的动力。然而在少数领导干部心里,追富逐洋,以至于在公务活动和人情交往中讲排场、比阔气、争彩头。"成由勤俭败由奢",领导干部应该从中悟出真谛,牢固树立以艰苦奋斗为荣,以骄奢淫逸为耻的观念,坚决克服和消除追逐奢华、攀比享受心理,带头抵制拜金主义、享乐主义和奢靡之风,永葆共产党员人的政治本色。

第四,必须克服和消除爱慕虚荣、花俏浮躁的心理。时下,有少数领导干部虚荣心很强,他们心不静、气不定,喜欢搞花架子,爱做表面文章,热衷于"面子工程,盆景工程,政绩工程",这些看上去似金玉其外,富丽堂皇,而实则败絮其内,劳民伤财,不仅脱离实际,损害党的作风。虚荣误事,实干兴业,克服和消除爱慕虚荣、花俏浮躁心理之时,就是成就经得起实践、群众、历史检验的事业发展之日。

第五,必须克服和消除生活事小、随心所欲的心理。生活问题无小事。领导干部的生活情操能彰显其为人的准则、处世的态度和做官的风格。不要认为只要工作上有成绩、有能力,生活作风上有点问题没关系,这种认识是十分错误和有害的。生活情趣不仅反映一个人的人生态度和人生追求,而且还透射出其品质的高低。高雅的生活情趣能够陶冶人的情操,催人奋起;庸俗低级的生活情趣则往往使人思想颓废,生活糜烂。事实表明,一些领导干部蜕化变质,往往都是从吃喝玩乐这些看似生活小事的地方起步的。因此,领导干部在抓大事、管大事、干大事的同时,千万不要忽视了管好自己身上的生活小事。

第六,必须克服狭隘偏颇、本位主义的心理。现在有些单位和部门领导自以为"封疆大吏"、"一方诸侯",对待上级精神,合意的就执行,不合意的消极应付,或打折扣、搞变通;有的一味强调特殊性,搞"上有政策,下有对策",还有的搞"独立领地",不愿意受监督和约束,思想意识狭隘,本位主义心理倾向相当严重。这都是与我们党顾全大局、令行禁止的优良作风背道而驰的,危害很大,必须坚持予以抵制和克服。我们党是一个拥有八千七百多万党员的大党,我们国家是一个由五十六个民族组成的大家庭,铜陵有色是一个由四十多个二级单位、数万名员工组成的大企业集团,如果各自为政,各行其是,就会一盘散沙,一事无成。只有克服和消除狭隘偏颇、本位主义心理,才能有效保证党的意志高度集中统一,才能有效推进我们的事业欣欣向荣、兴旺发达。

程享顺

做好企业信访工作之我见

第一冶炼厂是一个有着五十多年的老企业,为了贯彻落实科学发展观和国家节能减排政策,工厂于2007年12月实施关闭转产,新上阳极泥、冶炼炉渣两个资源综合利用项目,组建了稀贵金属分公司,黄金产量连续6年排名全省第一。但是,由于历史遗留问题多,信访矛盾比较突出,面临的信访工作任务繁重。近年来,分公司在认真学习贯彻两个《条例》,努力提高信访工作水平,充分发挥信访工作在企业内部改革、发展、稳定中的作用,着重从以下四个方面开展工作。

1、加强领导,落实责任,确保信访工作落到实处。信访工作直接关系到企业的改革、发展和内部稳定。多年来针对信访工作情况的不断变化,稀贵金属分公司信访领导小组结合本单位实际,每年都多次召开专题会议,研究信访工作,解决重点难点问题。坚持每周四党政领导接待职工来信来访制度,坚持党政领导阅批信访制度。在信访件的办理过程中,分公司党政一把手亲自抓,分管领导具体抓,并主动参与到信访件阅示审批,督办来信来访处理的进程中,确保了分公司多年来无越级到市政府的集体访,更无到省去京的个体和集体访,使信访件的处理基本控制在本单位内,促进了信访件的办结效率,为企业内部稳定创造了条件。多年来分公司在认真总结分析信访工作特点的基础上,对信访工作作了周密的安排,配备专(兼)职信访干部,设立信访接待室,完善信访办公网络,提高了信访工作效率,并将信访工作纳入到全年党建思想工作目标考核之中。

2、加强学习,提高认识,大力宣传两个条例精神。多年来,分公司把学习宣传贯彻落实两个《条例》作为信访方面的一项重要工作来抓。在党委、分公司的高度重视下,制定出了信访贯彻实施条例的具体规定,并明确要求在分公司网站、广播站、宣传栏上宣传条例精神,并向各基层单位发放条例读本20多本,宣传材料100余份,在厂区内和家属区拉起横幅,张贴信访条例及相关宣传材料。使得条例精神真正地"进村入户"、"家喻户晓",提高了广大职工自觉学习条例,自觉遵守条例觉悟。由于狠抓了条例的宣传贯彻,也提高了各级领导对信访工作重要性的认识,增强了办信接访的责任感,增强了信访工作的主动性,提高了信访工作的效率。

3、把握热点,突破重点,确保信访工作取得实效。随着企业改革改制的深入,各种利益关系进一步调整,一些深层次的矛盾日益显露,信访工作出现了许多新情况,新问题。2008年根据集团公司决定,分公司协力公司整体划出稀贵,部分协力公司工伤及"三种病"人员到集团公司和分公司主要领导办公室多次上访、缠访,要求留在稀贵金属分公司,并伴有过激行动,分公司一方面安抚他们,进门入户地向他们宣传相关政策,另一方面把他们反映的情况汇报给集团公司,提出分公司的设想和意见,经过多方面努力协调,最终解决他们上访问题,得到他们认可满意。一冶关闭转产后,人员安置是当时最大的信访问题,部分待岗富余人员多次到分公司和集团公司上访,强烈要求上岗就业,在集团公司大力关怀帮助下,分公司拿出方案,落实项目,新上铅阳极泥技改项目,最终解决这部分人上岗问题。

4、加强防范,超前工作,确保信访工作稳定推进。"群众利益无小事",凡是涉及到群众的切身利益和实际困难的事情,再小我们也要竭尽全力去办。上访户崔某平反后为子女户口问题以及住房问题,找到信访办,我们根据实际情况多方协调,最终得以解决。退休职工徐某反映更改年龄落实待遇问题,因牵涉到省社保等相关相关问题,根据相关规定,主动为他的事情多方面地去做工作,使他享受到了应得的待遇。在信访工作中,信访办还坚持"急事急办"、"特事特办"、"困难的事努力去办,麻烦的事尽力去办"的原则,树立"宁可我干难万难,不让群众一时为难"的服务理念,对职工群众反映的热点问题,我们坚持以人为本,变职工"上访"为潜入基层单位、职工家属的"下访",尤其是对那些上访老户我们更是不厌其烦地登门了解情况。在讲清有关政策和规定的同时,做好耐心细致地说服工作,尽我们的努力,帮助他们解决问题。在集体访和疑难信访的处置上,做到超前预测、超前预案,及时将各类不稳定信访苗头消灭在萌芽状态,牢牢把握主动权。在2014年11月5日和今年5月12日部分退休二五、三五老职工为提高退休工资待遇的集体访事件中,由于分公司及时做好超前工作,并采取果断措施,从而确保了分公司无退休职工参与到过激行动中,得到公司领导的首肯。

多年来,稀贵金属分公司信访工作在党委正确关怀领导下,在市信访局和集团公司信访办的指导协调下,坚持"三个代表"重要思想,着重落实科学发展观,紧紧围绕企业改革、发展稳定的大局,认真执行两个信访条例,创新信访机制,在维护群众利益,构建和谐工厂中,做了大量工作,信访总量逐年递减,上访人数逐年降低,信访案件结案率年年达100%,曾多次被铜陵市授予信访工作先进单位和集团公司授予信访先进个人。

许成城

浅谈切实消除"两张皮"现象

当前,一些企业文化建设中的"两张皮"现象大体有一下特点:一是跟风,视企业文化建设为时尚,浅尝辄止;二是作秀,摆花架子,满足门面心理;三是抄袭,企业精神、核心价值观等表述都似曾相识;四是脱节,说一套做一套等。近年来,也有许多企业以促进企业文化落地生根为重点,进行了一系列有益的探索,取得了较好成效。

我认为,从标本兼治的高度探讨消除企业文化建设"两张皮"的办法,当前需要关注以下几点:

一、企业文化建设必须与企业发展战略相匹配

企业文化建设必须围绕企业发展战略展开,为企业发展战略的实现提供导航和支撑,而不能特立独行,为文化而文化,这是造成企业文化建设"两张皮"的深层原因之一。

这种企业文化建设与发展战略相脱节的主要表现为:一是"战略"的制定没有建立在企业核心竞争力基础之上,缺乏符合自身特点的企业发展思路,故而,其企业文化建设的形式化、表面化也就在所难免。二是企业虽然有明确的发展战略,但其文化导向与战略目标不相吻合。原因是,企业尚未形成与企业发展目标相一致的主导型文化氛围,企业文化对企业发展战略无明显影响,没有起到应有的引领和促进作用。

企业发展战略,回答的是企业如何生存、如何发展这些带有根本性的问题,而企业文化的任务,则是将企业员工的思想观念和行为方式,调整到强烈支持企业发展战略的程度。因此,有效的企业发展战略和优秀企业文化,是企业成长壮大的模式和基础,任何一方面都不可忽视。

二、企业文化管理与科学管理是相辅相成的,两者不可分割

近年来,企业在提升管理、增强竞争力方面进行了大量的企业管理实践活动,各种管理模式、方法、手段的学习和运用层出不穷,如"卓越绩效"、"对标挖潜"、"质量、安全标准化"、"5S"等管理。但是,一些企业领导人在重视企业科学管理的同时,却忽视了企业文化所特有的支撑和导向作用。

毋庸置疑,科学管理强调严格的制度、周密的分工、定量的考核和科学的决策等,无疑都是提升管理水平的有效方法。但同时,我们也应当明白一点的是,再严密的制度,也有覆盖不到的地方,这就需要员工充分发挥主观能动性和创造精神来弥补。然而目前的现实是,企业内部各种规章制度和严密的职责分工,正在逐渐成为遏制人们思想活力、工作激情的"负能量",导致员工不愿多想、不愿多干"分外"之事。这是每一个企业管理者所不愿意看到的。

应当指出,科学管理中的制度管理,能够造就一个结构合理、运转规范的企业,而文化管理则可以赋予这个企业以生命力,为之提供精神动力,引导发展方向,并创造经营个性和管理特色。可见,企业文化管理与科学管理,二者是相辅相成的关系,不可有所偏废,更不能将二者对立起来。

三、着力推动广大员工的认同和参与,是企业文化成败的关键

构思再好的企业文化理念,只有融为员工的共识,化作员工的自觉行为,才算取得成功。否则,必然形成"两张皮"。为此,我们需要强调的是:

一是在企业发展战略基础上描绘出共同愿景。一个清晰的愿景,可以使人们预见到达成之后的收益。它的巨大感召力,不仅可使员工和企业建立休戚相关的命运共同体关系,还能在领导、员工及其他利益相关者之间产生思想上的共鸣,形成行动上的合力。

二是重视和强调企业核心团队的垂范作用。要知道,不管企业价值观提炼多么精准、表述多么清晰,而当企业核心团队成员的表现与其要求的原则不一致时,就会增加企业价值观的模糊性,从而引起广大员工意识上的疑惑和行动上的犹豫。俗话说:"喊破嗓子,不如干出样子"。所以必须强调,企业核心团队成员要不断提高文化自觉性,怀着崇高使命感,身体力行地践行企业文化理念,使其落地生根。

三是在倡导和培育中使企业文化内化于心。企业文化要想真正管用,化为员工的价值追求和自觉行动,前提是员工内心的认同和信奉。为此,必须抓好培训教育、营造氛围、实例引导三个着力点。通过员工培训计划的实施,让员工全面了解企业文化的内容和作用;通过报刊、电台、网络等多种载体广泛宣传企业的价值理念,使员工在横向到单位、部门之间,纵向到车间、班组之间的每个区域、各种场合都能感受到浓厚的企业文化氛围;通过将理念故事化、将价值观人格化,引导员工从身边先进人物的典型案例中领悟企业文化的真正内涵。

任 浩