

铜陵有色开设“弘扬革命传统,喜迎党的十九大”理论学习专栏《光辉的历程》

党代会是党的发展历程中标志性的事件,是党的历史的重要节点。在中国共产党90多年的历史进程中,已经召开过18次党的全国代表大会。每次党代会都是在当时形势发展的重要时刻召开的,做出的决策大都在党的发展史上起过重要作用。在中国共产党即将胜利召开党的十九大之际,重温我们党18次党代会的红色历史记忆,回顾90多年来我们党艰苦卓绝的光辉历程,对于承前启后,继往开来,开创中国特色社会主义事业的新局面,具有重大而深远的意义。

从6月中旬开始,铜陵有色集团

公司党委组织宣传部拟在《铜陵有色报》开设“弘扬革命传统,喜迎党的十九大”理论学习专栏《光辉的历程》,每周一期,讲述中共一大至十八大的光辉历程,追寻中国共产党18次党代会的红色历史足迹。专栏以中国共产党的历次全国代表大会为序,系统回顾历届党代会召开的时间、背景,做出的重大决策,以及中国共产党团结和领导全国各族人民96年来,前仆后继,艰苦奋斗,建立新中国,开辟中国特色社会主义道路的中华民族伟大复兴史,清晰地展示中国共产党从小到大,由弱变强的历史足迹。组宣部



中国共产党第一次全国代表大会会址。

中国共产党第一次全国代表大会简介

1920年夏至1921年春,随着马克思主义在中国的广泛传播,中国工人运动的蓬勃兴起,作为两者结合产物的中国共产党早期组织,在上海、北京、武汉、长沙、济南、广州以及赴日、旅欧留学生中相继成立,建党条件基本成熟,召开全国代表大会也在建党骨干中开始酝酿。

6月3日,共产国际代表马林取道欧洲来到上海,与从西伯利亚南下的另一位国际代表尼科尔斯基会合。他们很快与陈独秀离沪期间主持上海党组织工作的李达、李汉俊取得联系,并交换了情况。共产国际代表建议及早召开党的代表大会,宣告中国共产党的正式成立。

李达、李汉俊在征询陈独秀、李大钊的意见并征得同意后,分别写信给各地党组织,要求每个地区派出两位代表到上海出席党的全国代表大会。

7月中旬,设在法租界白尔路389号(今太仓路127号)的博文女校,陆续住进了一批教师、学生模样的青年人,以北京大学暑期考察团的名义,来上海参加这次历史性的聚会。代表们到齐以后,就便在住处开了预备会。

7月23日晚,中国共产党第一次全国代表大会在上海法租界望志路106号(今兴业路76号)正式开幕。会址设在李书城、李汉俊兄弟住宅,大家围坐在客厅长餐桌四周,室内没有特别布置,陈设简单,气氛庄重。出席者有上海的李汉俊、李达;北京的张国焘、刘仁静;长沙的毛泽东、何叔衡;武汉的董必武、陈潭秋;济南的王尽美、邓恩铭;广州的陈公博;留

日学生周佛海以及陈独秀委派的包惠僧、陈独秀和李大钊因公在身未出席会议,而在代表们心目中他们仍是党的主要创始人和领袖。

两位共产国际代表出席了一大开幕会议,并发表热情的讲话。马林首先指出:中国共产党的成立具有重大的世界意义,第三国际增加了一个东方支部,苏俄布尔什维克又多了一个亲密战友,并对中共提出了建议和希望。尼科尔斯基介绍了共产国际远东局的情况,要求中共把工作进程及时报告远东局。

接着,代表们商讨了会议的任务和议题,一致确定先由各地代表报告本地工作,再讨论并通过党的纲领和今后工作计划,最后选举中央领导机构。

7月24日举行第二次会议,各地代表报告本地区党团组织的状况和工作进程,并交流了经验体会。25、26日休会,用于起草党的纲领和今后工作计划。27、28和29日三天,分别举行三次会议,集中讨论此前起草的纲领和决议。讨论认真热烈,大家各抒己见,既有统一的认识,又在某些问题引起争论,会议未作出决定。

7月30日晚,一大举行第六次会议,原定议题是通过党的纲领和决议,选举中央机构。会议刚开始几分钟,法租界巡捕房密探突然闯入,这次会议被迫中断。

一大第六次会议刚开始,就遭受法租界巡捕房的侵扰。首先闯入会场的叫程子卿,他是黄金荣的把兄弟,利用这层关系进入巡捕房,任华人探长。原来马林

由莫斯科途经欧洲来华,曾在维也纳被警察局拘捕,虽经营救获释,但其行动一直作为“赤色分子”被严密监视。具有丰富秘密工作经验的马林,警觉地说这人一定是“包打听”,建议立即停会,大家分头离开。

果然,十几分钟后两辆警车包围了一大会址,法籍警官亲自带人进入室内询问搜查,没有找到多少证据,威胁警告一番后撤走了。这次冲击虽然没有带来重大损失,毕竟一大不能再在原址进行了。转移出来的一大会址当晚集中李达寓所商讨,大家一致认为会议不能在上海举行了,有人提议到杭州开会,又有的人提出杭州过于繁华,容易暴露目标。当时在场的李达夫人王会悟提出:不如到我的家乡嘉兴南湖开会,离上海很近,又易于隐蔽。大家都赞成,觉得这个安排很妥当。

第二天清晨,代表们分两批乘火车前往嘉兴。两位国际代表目标太大,李汉俊、陈公博也因经历一场虚惊,都未去嘉兴。10时左右,代表们先后到达嘉兴车站,在鸳湖旅店稍事休息后,登上事先租好的南湖画舫。

这是一个阴天,下起了蒙蒙细雨,游人渐渐离去,秀丽的南湖显得格外清静优雅。11时许,一大会议在缓缓划行的画舫上开始了。

南湖会议继续着上海30日未能进行的议题,先讨论并通过《中国共产党第一个纲领》,这份15条约700字的简短纲领,确定了党的名称、奋斗目标、基本政策,提出了发展党员、建立地方和

中央机构等组织制度,兼有党纲和党章的内容,是党的第一个正式文献。

接着讨论并通过《中国共产党第一个决议》,对今后党的工作作出安排部署,鉴于党的力量还弱小,决定以主要精力建立工会组织,指导工人运动和做好宣传工作,并要求与其他政党关系上保持独立政策,强调与第三国际建立紧密关系。

下午5时,天气转晴,湖面上一艘汽艇向画舫急驰而来。大家因有上海的经历而提高了警惕,立即藏起文件,桌上摆出麻将牌,装扮成游客。后来打听到这是当地士绅的私人游艇,大家才松了一口气,会议仍继续进行。

最后,一大选举中央领导机构,代表们认为目前党员人数少、地方组织尚不健全,暂不成立中央委员会,先建立三人组成的中央局,并选举陈独秀任书记,张国焘为组织主任,李达为宣传主任。党的第一个中央机关由此产生。会议在齐呼“第三国际万岁”、“中国共产党万岁”声中闭幕。

一大召开标志着中国共产党的正式成立,犹如一轮红日在东方冉冉升起,照亮了中国革命的前程。这是近代中国社会进步和革命发展的客观要求,是开天辟地的大事变。自从有了中国共产党,中国革命的面目就焕然一新了。



打造党建品牌 激发党建活力 ——以安徽省第二批文明单位创建十佳品牌铜山矿业公司“全员创星”活动为例

品牌是商业用语,简单地讲是指消费者对产品及产品系列的认知程度,是一种信任;而党建品牌也是个系统工程,运用品牌创建原理,包含方方面面的工作,其主题内涵要深,工作要措施要硬,效果要看得见。铜山矿业公司为打造优秀职工队伍,以“全员创星”活动作为党建创新品牌,激发党建活力,发挥“明星员工”的示范带动效应,不断激发广大职工争先创优的工作热情,全员创星活动于2016年底荣获安徽省第二批文明单位创建十佳品牌。

一、铜山矿业公司全员创“星”活动开展动因

党建工作是有企业的“根”和“魂”,是国有企业的独特优势。企业如何打造属于自己的党建品牌呢?铜山矿业公司以往传统的每年一度的评优评先和两年一次的精神文明“十佳”评比,已不能满足企业思想政治工作的需要,其存在的问题有:一是评选周期性太长,典型引路时效带动作用不强;二是指标式名额,基层单位只要上报一般都能当选,因此有些基层单位把先进指标当成轮流坐庄的筹码,典型榜样在员工中渐渐失去了鲜明的引路效果;三是荣誉评比的的种单一,没有充分考虑到员工的不同岗位、不同特长和不同业绩;四是荣誉评比条件过于狭窄,员工对标学习的目标太少,能当选的机会微乎其微,所以员工主动参与的积极性不高。面对上述问题,铜山矿业公司党委本着不断创新、积极探索的精神,多年来借鉴产品品牌创建的方法和理念,精心打造、培育全员创“星”活动这一党建品牌,不断提升党建品牌价值,努力扩大党建品牌影响,使党建工作的方式方法更加科学、更具有针对性,逐步摸索出一条符合企业发展需要、具有企业自身特色的全员创“星”之路。

二、铜山矿业公司开展全员创“星”活动的主要做法

2010年,铜山矿业公司党委研究决定在全体员工中开展“全员创‘星’”活动,通过评选党员之“星”、安全之“星”、班长之“星”、工作之“星”、友爱之“星”和创新之“星”,使有“一技之长”的普通员工,都有机会当上“明星”。7年来,铜山矿业公司已评选表彰“明星员工”130多名。

(一)“星”级员工种类及设置内涵

铜山矿业公司“全员创星”活动设置的星类有六类,分别是党员之星、安全之星、班长之星、工作之星、创新之星和友爱之星。其设置的内涵:党员之星侧重彰显优秀党员的先进性;安全之星突出安全生产的重要性;班长之星发挥班长的兵头将尾作用;工作之星彰显普通员工爱岗敬业的主人翁精神;友爱之星弘扬社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德等社会主义新风尚;创新之星发挥员工勇于革新破解难题的创造性。

(二)全员创“星”评定实施流程

全员创星活动采取自下而上、自上而下的方式进行,通过班组推荐、党支部申报、相关部门审核、评星办公室(评委会)初评、候选人公示、员工投票、矿党委联席会审定、表彰奖励等8道主要程序,最后产生出矿山“明星”。

(三)全员创“星”坚持“四个”原则

1、广泛性、群众性原则。做到充分发动、广泛参与,按照不同工种不同岗位,把职工最大限度地组织到活动中来。

2、公平、公正、公开原则。制定切实可行“量化考核、业绩考评”的考核评选标准,候选人事迹公示、职工代表民主投票、记票过程由有关部门参与,整个活动坚持公开、透明、民主监督,防止暗箱操作。

3、优中选优、宁缺毋滥的原则。考评要注重绩效优先。同时兼顾其他方面素质和能力的考核;例如:2010年第三季度“创新之星”因所上报的候选人事迹均不符合要求,则取消了此次评比。

4、责权利相结合原则。“明星员工”在政治待遇、职级晋升、学习培训、评选先进等方面给予适当倾斜,提高他们的经济地位和社会地位,在评先评

优上优先,并推荐到集团公司及市以上荣誉评比。例如:“铜都工匠”获得者姚成忠、集团公司“铜陵有色好员工”的当选者方红英和阮奎就是铜山矿业公司季度当选的明星员工基础上申报的。

(四)全员创“星”活动特色

创新是一切工作具有旺盛生命力的关键所在。铜山矿业公司党委在开展全员创“星”竞赛活动以来,在工作中不断创新、完善、改进,1、突出活动办法的可操作性。自2010年开展全员创“星”评选活动以来,坚持在工作中不断创新、完善、改进,七年中对活动办法进行了多次大的修缮。一是增加了“明星”的种类,由最初的四“星座”变为现在的六“星座”;二是增加专业评委,确保“明星”事迹、数据更真实严谨;三是制定“创星”评委会成员联系点制度,帮助、指导基层联系点单位开展好全员“创星”工作;四是改变了投票方法,随机选定职工代表,增加现场投票督查员,严禁少数人集中代投,防止投票时有舞弊行为。2、突出先进事迹的时效性。每季度评一次,评选事迹以当季发生的为主,最长不超过半年。3、突出评选星类的针对性。角度广,多层次、多类型评比,目前已分“工作之星、党员之星、创新之星、班长之星、安全之星、友爱之星”等。4、突出评比过程的严肃性。评比不撤“胡椒粉”,采取自下而上、由上往下的评选方式,评比注重事迹,事迹注重数字,宁缺毋滥。7年来,共有14次创新之“星”,9次安全之“星”、21次友爱之“星”因推荐人选事迹达不到硬性规定而落空。

三、铜山矿业公司全员创“星”活动取得的实效

党建品牌创建不是提个口号或起个标新立异的名字,其品牌创建不是摸不到、看不见、难操作的东西,不是脱离企业实际、远离职工群众的“阳春白雪”,而是贴近企业实际有目标、可激励、很实在的工作,并被党员、职工群众广泛接受。铜山矿业公司为扩大“明星员工”的辐射力和号召力,先后举办了“明星员工”座谈会、“我身边的明星”摄影比赛、“明星一日游”和道德讲堂等系列宣教活动,弘扬企业主旋律,传播正能量,扩大“明星”效应,不断激发全体员工创先争优的工作热情,充分调动了广大职工比思想品德、比技能水平、比贡献奉献的主动性和积极性。

铜山矿业公司在2010年活动开展之初、2012年和2015年分别三次对员工进行了思想状况调查分析,认为该活动能促进典型引路作用的员工在逐年提升,认为作用一般和认为不能的员工在逐年下降。调查中,还有不少员工对改进“全员创星”竞赛方法提出了不少宝贵的建议。员工对全员创星活动的评价调研情况如下表:

调研时间	调研问题		
	认为全员创星活动能促进典型引路作用(员工%)	认为全员创星活动作用一般(员工%)	认为全员创星活动不能起激励作用(员工%)
2010年底	31.5%	50%	15.3%
2012年6月	71%	17%	12%
2015年1月	80%	12%	8%

铜山矿业公司扎实开展的全员创星活动,受到了市和集团公司有关部门的肯定,多家省以上媒体进行了宣传报道,2013年5月又被《工人日报》作为先进典型在“创新思想政治工作专题调研”专栏中进行了大篇幅报道。铜山矿业公司全员创星活动被集团公司党委评为2011年度优秀党建创新课题,其活动形成的理论论文2014年先后荣获集团

公司企业管理优秀论文一等奖和省机械冶金系统论文一等奖,2017年4月全员创星活动在安徽省省属企业文明办主任会议上做为优秀典型品牌进行了会议交流。

铜山矿业公司党建思想政治工作的“软实力”成为矿山经济发展的“硬支撑”,矿业公司呈现人心思进、企业向荣的喜人局面。2010年以来,该公司安全生产、经营效果、党建思想政治工作等方面呈现全面加强、整体推进的良好态势,矿山连续多年无刑事犯罪,连续实现安全生产2250多天,先后被铜陵市委授予“全市先进基层党组织”、“铜都劳动奖状”荣誉称号,多次被铜陵有色集团公司授予“先进党委”、“金牌单位”等殊荣,连续5年荣获铜陵市郊区人民政府“财政贡献奖”,三次入选安徽省国资委“省属文明单位”,2012年被省政府授予“安徽省先进集体”,2013年8月又被全国总工会授予“模范职工之家”,2014年度荣获“第十届安徽省文明单位”称号。

四、创建“全员创星”党建品牌的几点思考

铜山矿业公司“全员创星”活动这一党建品牌的创建,贴近其企业的实际,包括企业的文化和自己的特色,取得了一定的效果和成绩,有值得其他单位学习和借鉴的方面。在新形势下,如何继续以“全员创星”党建品牌创建活动为载体,进一步组织动员广大职工在经济建设主战场建功立业呢?笔者认为党建品牌创建要考虑以下几点因素:

一是品牌创建要围绕企业中心工作,有鲜明的服务性。铜山矿业公司全员创星在2009年着手策划设计时,其指导思想就十分明确,就是围绕企业安全生产经营为中心,用榜样带动员工,鼓励全体员工人人争当“明星”,从而在企业内部形成向心力、凝聚力,营造人人争为企业发展作贡献的良好氛围,将党建品牌创建活动有机贯穿于本企业中心工作全过程,解决党建工作与中心工作“两张皮”的问题。

二要品牌创建要基础扎实,有广泛的群众性。品牌都有一定的目标客户,党建品牌针对对象就是全体员工,要让党建品牌创建成为群众广泛参与的自我教育活动,才能取得实效。没有坚实的基础,起不了万丈高楼;同样,没职工群众的广泛认可和参与,全员创星活动就会缺乏开展下去的支撑力。

三要品牌创建要目标明确,有较强的激励性。党建品牌创建的每一项内容,都应该是一个明确奋斗目标,达到目标有什么标准,有哪些奖励措施等等,都应该让员工群众清楚,要看得见、感受到、够得着,就如全员创星活动评比原则之一:责权利相结合原则,这样才能把广大员工的积极性调动起来。

四是品牌创建要持之以恒,有很强的连续性。党建品牌创建是一项长期工程,要建立健全完备的长效机制,不是一抓就行、一蹴而就的,铜山矿业公司全员创星活动开展7年来,在实践过程中不断积累、不断完善,勇于变革、勇于创新,才能保持着旺盛的生命力。

五是品牌创建要结合企业实际,有现实的针对性。搞党建品牌建设不要包罗万象,不是越大越好、越多越好,必须结合实际,突出党建品牌的个性和特色,有针对性选择一些主攻目标,把一个个党建品牌作为解决党建工作中重点难点问题的具体项目,攻克企业思想政治工作中薄弱环节。

总之,党建品牌创建一定要按照“融经济、进管理、强素质、保稳定、促发展”党建工作思路,借用品牌管理理念和经营工作的市场经济手段创新党建工作,丰富党建工作内涵,创建符合时代要求、富有鲜明特色、示范带动力强、党员群众公认的党建品牌,不断提升党建工作科学化水平,为促进企业转型升级、提质增效、科学发展提供坚强的组织保证。

方成达

新时期企业文化建设的路径探析

1、企业文化的由来与含义
目前企业文化的定义大致有狭义和广义上的两种。

狭义的观点认为企业文化仅涵盖企业的思想、习惯、意识和感情领域,属于意识范畴。美国的学者迪尔和肯尼迪曾在其著名的《企业文化》一书中指出,“我们把文化描述为‘我们在这种环境中做事的方式’”。企业文化不同于其他的企业制度,应该由一套完整的要素、结构和运行方式组成,因为企业中的文化对企业的整体以及每个细节都会产生影响。他们认为一个完整的企业文化应该包括企业的价值观、企业的环境、模范人物、文化网络以及典礼和仪式等五个要素构成。

广义的观点认为企业文化与企业的生产发展过程及其生产成果联系紧密,故应包括企业在生产和发展过程中形成的物质文明与精神文明、企业管理的软件与硬件、非物质文化和物质文化。这一观点认为,企业首先是一个经济组织,其生产资料情况、人员构成情况、生产过程、产品特色甚至是企业的风貌都应包括在企业文化的內容中。

2、企业文化的结构
企业文化由物质文化、制度文化和精神文化三层结构组成,三者紧密相连。

物质层是企业文化外在的表现,为制度层、精神层提供了物质基础;制度层规范和制约着物质层、精神层的建设,为企业的文化建设提供了制度保障;精神层是企业文化的灵魂和核心,为物质层及制度层的形成提供了思想基础。

目前我国企业的文化建设中存在的问题:

1、认识方面存在的问题
(1)企业的文化建设与企业发展的之间存在差距。随着社会主义市场经济的发展,许多企业已经成功转型,独立发展成为管理科学、自负盈亏的现代企业——股份公司或是有限公司,但是在这一过程中,企业的文化建设却没有跟上企业快速发展的步伐,有些领导者的观念也没有从根本上扭转,仍然不重视或者不更新。

(2)企业形象设计=企业文化建设。目前我国仍有一些企业坚持认为企业文化指的就是企业形象设计,他们花费大量的人力物力来包装企业的形象、标志和产品,过于关注企业外在的、表面的东西,而忽视了企业文化真正的核心价值在于企业的精神和核心价值观。

(3)企业文化=企业的文体活动。部分企业把企业的文化建设等同于搞企业的文体活动,简单的通过工会来组织文艺演出、体育比赛一类的活动,就能加强企业的凝聚力和向心力,实现企业文化的建设。

2、管理制度不健全对企业文化带来的影响

(1)企业没有成型的管理模式,科学系统化的组织管理,没有明确的管理和组织结构,管理的方式和手段全凭领导者的喜好,这种管理下的企业文化实在是很难令人信服。

(2)企业中有一定的管理制度和较为完善的组织结构,但是实际管理过程中的执行力不够,制度管理和人为管理并存,企业员工往往会有不堪重负,企业文化的建设也必然效果不佳。

(3)企业中有完善的管理制度,但是借鉴和抄袭其他企业,与自身的实际发展情况与特点不相符,会在一定程度上阻碍企业发展。这样的管理制度会使企业丢失

自身发展过程中的传统与优势,以此为基

础的企业文化也就无从谈起。
当代企业文化建设的路径分析:

1、企业文化建设的基本方法
(1)以人文本。首先,人作为文化生成与文化传播的首要因素,企业文化的内涵应该以人为中心,企业文化的建设必须首先考虑人的因素。

其次,坚持实事求是,反对形式主义。企业文化的建设,必须统筹职工的思想观念,引导他们树立正确的信仰和价值观,更新企业的精神与形象,防止形式主义歪曲企业文化。

最后,对传统文化的精华进行合理继承与发展。毛主席曾经说过,“决定一场战争胜负最根本的原因在于它是不是正义的战争”。这种观点同样适用与企业的文化建设,为大多数企业谋福利,坚持刻苦努力、奋发向上、实事求是、谦虚谨慎,这种精神经过深化和发展,成为企业文化的关键内涵,也会极大地推动具有凝聚力的企业文化的建设。

(2)积极培育共同的信仰。企业应该着重于建立核心的价值观念及价值体系,通过物质奖励和精神奖励来调动员工的积极性,创造能够使员工发挥自身潜力的环境。通过教育、培训以及宣传的方式大力倡导和推广适合企业生存发展的价值观,使其被员工所认可,并成为推动企业发展的思想准则。

(3)加强企业品牌与企业形象设计。企业的品牌与形象设计也是企业文化中重要的一部分。提供货真价实的商品和优质的服务,调查消费群体对于企业的了解、认知情况,在品牌形象设计以及包装上突出自己的特色,才能给顾客留下印象,建立起消费习惯。

2、妥善处理好企业文化建设与其他工作的关系

(1)处理好文化建设与企业的生产、经营和管理的关系。企业的生存与发展必须依赖于生产和经营过程,因此先谋求生存,才能进入全面发展的层次,只有这样,企业的生产与经营过程始终居于首要地位。文化来源于实际的工作生活,但又高于实践。企业文化的提出与建设应与企业的实际工作紧密结合,并在此基础上继承和发扬企业的优良传统。企业的文化建设应该与企业的生产管理保持一种良性的互动关系,企业的发展促进企业文化的建设,企业文化内涵的升华带动企业的可持续发展。

(2)处理好文化与制度的关系。对于一个企业来说,没有完善的规章制度就难以正常进行生产与管理,但是规章制度不能从根本上改善员工的行为意识。而企业的文化拥有一种无形的约束力量,能够约束和规范员工的行为与工作,这也与企业的规章制度有着不谋而合的功效,可以弥补规章制度的不足。制度建设是加强企业文化建设的重要手段,而文化则是企业生产经营管理的升华。一个企业的核心价值观可以通过制度建设来体现。实现文化的制度化,加强文化与制度的建设,有利于发挥文化的教育与渗透作用,也使得企业的生产管理更加制度化与规范化。

(3)处理好继承传统与自主创新的关系。在企业的文化建设过程中,我们必须注重继承和发扬传统文化,积极借鉴先进管理思想和管理经验,又要结合企业自身的特点,有所取舍,自主创新,注重企业文化建设的内容、形式及手段,促进企业文化建设得到新的发展。

洪德文