

牢固确立人才引领发展的战略地位

“功以才成,业由才广。”在中国科学院第十九次院士大会、中国工程院第十四次院士大会上,习近平总书记深刻阐述了人才在科技发展中的重要作用。他指出,世上一切事物中人是最可宝贵的,一切创新成果都是人做出来的。硬实力、软实力,归根到底要靠人才实力。科技发展史已经证明,谁拥有了一流创新人才和一流科学家,谁就能在科技创新中占据优势。因此,要牢固确立人才引领发展的战略地位,全面聚集人才,着力夯实创新发展人才基础。

科学技术是第一生产力,近代以

来世界科学技术发展史表明,人才对于国家科技创新和经济社会发展的极端重要性。当今世界,全球科技创新进入空前密集活跃的时期,新一轮科技革命和产业变革正在重构全球创新版图、重塑全球经济结构。大数据、物联网、机器人、人工智能、生物科技、量子信息等新技术新产业风起云涌,这些高科技领域都迫切需要大量专业的高科技人才。唯有充分激发激活他们的创新创造聪明才智,才能把握住这千载难逢的历史机遇,加快追赶国际先进水平,建设世界科技强国。

牢固确立人才引领发展的战略地

位,要聚集人才。“人材者,求之则愈出,置之则愈匮。”各级党委政府唯有拿出识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量,真心实意招才引智,切实做到“寻贤人才求贤若渴,发现人才如获至宝,举荐人才不拘一格,使用人才各尽其能”,建立科学有效的选人用人机制,形成良好的用人导向和制度环境。

牢固确立人才引领发展的战略地位,要用好人才。人才特别是高科技领域的领军人才,是党和国家的宝贵财富,对他们必须要充分尊重。当前我国科技领域还不同程度存在人才管理制度还不适应科技创新要求、科研经费使用和管理

方式不尽合理、人才评价标准不够全面科学等问题,我们要着力改革并完善这些制度规范,打破捆住科学家手脚的繁文缛节,充分激发各类人才的创新活力。创新之道,唯在得人。我国广大科技工作者要勇于担当,迎难而上,肩负起历史赋予的重任,勇做新时代科技创新的排头兵。各级党委政府要在创新实践中发现人才、在创新活动中培育人才、在创新事业中凝聚人才,聚天下英才而用之,让更多千里马竞相奔腾,为我国建设世界科技强国、实现中华民族伟大复兴奠定更坚实的人才支撑。

光明网

企业文化中一定要有创新精神

中国早已是制笔大国,但大量圆珠笔笔头的“球珠”却依赖进口,这一度成为中国制造的尴尬。“笔尖钢”甚至引起了国家领导人的关切。太钢是世界上最大的不锈钢生产企业,“笔尖钢”的尴尬,让他们深感责任重大。

2017年初,经过无数次艰苦的攻关之后,太钢“笔尖钢”面世,引起国内外一片震惊。

“笔尖钢”的研制成功,表面上看是企业面对市场需求的本能反应,其实背后的支撑是创新。

多年来,创新已经成为太钢重要的企业文化,也是其竞争力的源泉。

市场的需求、客户的需求是企业

创新的着力点。市场需要什么,企业就应该有针对性地生产什么样的产品来满足需求。客户的不满意、不如意实际上是企业创新的方向。正因此,太钢不断完善产、销、研、用协同运营机制,促进生产、营销、研发和用户的深度融合,更好地发挥由营销经理和技术经理组成的“双经理制”团队优势,推动服务用户、抢占市场的能力持续提升。同时,不断强化“先期介入”营销模式,深度参与到下游用户设计、研发、使用的全过程中,为用户提供最合适的产品,满足消费升级的需求。

瞄准未来,瞄准国家战略需求和世界科技前沿,不断攻克难题,是企业创新

的路径和方式。太钢有10多个产学研用相结合的创新型攻关团队,随时跟踪国内外重大项目,有16个科研实验室和先进不锈钢材料国家重点实验室等创新平台,承接国家和省级诸多重大科研项目,用心用力解决好国家在关键技术、关键材料、关键装备方面的重大难题,不断提升产业的国际竞争力。

人才是创新的“源头活水”,人才集聚,创新才能水到渠成。多年来,太钢一直倡导“闻新则喜、闻新则动、以新制胜、鼓励创新、宽容失败、反对守成”的创新文化,加大对创新人才的激励力度——实施重大科技攻关项目命题承包制,科技人员自由组阁、自主选题、按贡

你真的了解企业文化吗？别掉进这 10 个误区

企业文化评价是一件很有挑战性的事。归根结底,企业文化是经营人心的事业,人心难测,但并非不可测。对企业文化评价的各种探索是必要的,有利于促进企业文化落地,有利理实交融螺旋式提升,通过实践丰富理论,再通过理论指导去完善实践。从实务来看,企业文化评价工作不易操作,甚至有一个反复试错的过程。结合自身体会和思考,笔者认为应避免陷入十个误区。

1、看重不看重

企业文化很容易变成写在纸上挂在墙上喊在嘴上的虚无缥缈之物,不落地,与员工实际感受不搭界,但不看实又是人的通病,走马观花,指指点点,容易哄,很好骗。企业文化的意义在于做,而不在于说。先进理念的虚,要落在良好群体行为习惯的实上。

优秀企业文化设计的虚,要落在企业运行制度设计和考核激励设计的实上。重大制度政策出台,应当预先做企业文化审核。企业文化的好坏,要看人,要看人的心,要看人心向背凝敬和士气高下正负。看人心士气是个硬道理,是根本,抓住人心士气,就抓住了企业文化工作的精髓和要害所在。

2、看表不看不看里

企业文化是良好群体行为习惯,体现在人的行为上。但看人的行为习惯,不能只看签到、做操、办公物品摆放、微笑、站立、礼仪、服务用语等等芝麻小事(当然这些小事也是很重要的),要看更深层次的东西,要看精神层面。

一个团队企业文化是否搞得不好,集中体现为员工士气。是否愉悦,是否有归属感和成就感,是否阳光、向上、正能量。团队有士气,企业才有精气神,员工才能把自己的快乐和价值由内向外传送。先要赢得员工的心,可以通过员工的自动自发倾情付出,去赢得客户的心。人心,才是企业文化的本质。理念决定行为,思想通才是真的通,改变观念比死还难,内心喜怒哀乐一定会写在脸上。看不见的东西永远比能看见的东西更重要。

心智模式,思维方式,核心价值观,核心理念,这些是比某一件事、某一个动作本身更加带有根本性和恒久

性影响力的东西。看表面,因为容易,经常会成为规定动作,而看里子,不易看,需要很深的功夫,所以常常缺位。看表不看里,必然会使企业文化工作陷入形式主义的泥潭。

3、看人不不看事

人心可测,但需测人心之折射,即一个人所做的事,而不是测人心本身。一个人是好人还是坏人,要看他做好事还是做坏事。只做好事不做坏事,当然是好人。反之,只做坏事,当然是坏人。做好事多于做坏事,勉强可称为好人。反之,做坏事多于做好事,也大致可划分为坏人。在很多情况下,判断好人坏人是没有意义的,因为非经重大历史性事件考验,是没有办法判断的。

企业文化断的意义,不在于把每个人都培养成好人,而是要努力赢得每个人都自动自发做好事的氛围,打造一个人人焕发生能量的舞台,把每个人最好的一面挖掘出来。凝聚人心以成事,才是企业文化工作的真谛。

4、看不小不大

企业文化不仅仅是企业文化部门的事,不能就文化说文化。企业文化在很大程度上讲就是企业家文化,企业文化工作就是一把手工程。必须抓团队队长,否则无以落地。一方面,仅靠专业部门去抓人微言轻,老大难,老大要抓就不难,另一方面,企业文化重在践行,团队队长示范很重要,尤其是坏的示范极具破坏力,你费了九牛二虎之力抓落地,他一个动作就大风吹没了。

抓企业文化,并非单打一,要融于日常业务中,大团队长,小团队长,都要一岗双责,既抓业务又抓文化。企业文化评价,要从企业文化部门这个“小”走出来,也要同时去看看团队队长这个“大”,这样来判断人心士气,才是一个合乎逻辑的链条。

5、看果不不看因

分析问题不看相关性,只是把企业文化作为一个筐,什么也往里装,因错误。事情做好了,不管三七二十一,是企业文化的功劳,其实很可能在企业文化上毫无作为,只是贪天功为己有。事情做不好,一味归结为企业文化的错,其实很可能不是。应当具体情况具体分析。人心士气好坏,与企业文化工作强相关,但具体是如何影响的,仍需认真分析。也许企业文化很正能量,但错误考核的负

能量影响更大,员工爱文化,深受文化洗礼,但拿不上钱,心伤了,爱并痛苦着,对企业的爱深埋着,但没有快乐,甚至以恨的形式表现出来,所谓爱之切则恨之烈。一好遮百丑,错误总结经验教训,几乎是常态。一定要避免犯这样的错,努力挖掘光鲜外表下一些深藏着的東西。

6、看短不不看长

就文化说文化是没有意义的,企业文化的成效,最终要体现在业务数字上,即所谓以文化促业务,这是常识。但看数字要看长期,不可以只看短期。企业文化的功效,有一个滞后效应,是一个长久起作用的东西,是慢功夫,是个细活儿,很难立竿见影。

短期数字的好与坏,很可能只是过去努力的结果,是前人种树后人乘凉。甚至有可能只是客观因素使然,与主观因素无关。看数字,一定要看数字与企业文化工作的相关度,要立足于看长远。企业文化要有动作,对数字要有促进,二者要有逻辑关联,要把看数字和看动作结合起来。要通过企业文化的评价,形成一个有利于业务数字持续提升的企业文化氛围,有今天,更有明天。

7、看木不不看林

即以偏概全。抓企业文化当然要抓一些典型案例,要抓一些可带动全局的点。评价企业文化工作,也要抓一些案例,要用身边的人、用活生生的具体事情来进行说明。但必须始终明白,抓点是有用的,但也是有限的。点上得来的情况一定是真的,但不一定对,因为样本有限,要综合分析才可以有一个相对正确的结论。

任何事情都难以做到全样本,所以定性判断很重要,不能迷信量化数据。互联网时代讲大数据,以不可控为基本假设,是说数据的量是无限制的,但这个无限大,仍然是树木,而非森林的全部。一叶障目,不见森林,因一件事情肯定或否定一个人,这样的事情经常发生。要防止犯只见树木不见森林的错误。

8、看狼不不看羊

狼代表一种快速应对市场、内部充分竞争且有效合作的精神,狼文化铺天盖地,把羊变成狼,也是我们常用的一个比喻,是说要把小绵羊一样弱不禁风的团队,打造成像狼一样能打硬仗的团队。看狼是对的。但远远不够,也要看羊。从

献参与分配,上不封顶,实行即时激励,项目攻关成功一个,奖励一个;推动“蓝领创新”工程,形成全员创新、迎接挑战的氛围;完善分配机制,让贡献与收入相称。而除了调动创新人才,一线工人的积极性,太钢还在各层级领导中弘扬企业家精神,力争使他们成为创新要素的整合者,创新活动的组织、推动者。

科技创新既是企业的生存发展之道,也是企业对国家、对社会的责任。在每一个行业都应该有一批科技创新的“国家队”,发挥示范带头作用。并且,这种创新不仅仅是技术上、材料上、产品上的“硬件”创新,还应该包括企业管理上、经营理念上、用人机制上的“软件”创新。

创新可以更应该成为一种企业文化。创新不息,企业成长、发展不止。

中工网

更广义的角度,羊代表一种善良,代表一种祥和。除了市场份额和利润,还要考虑社会责任,要考虑可持续。不仅要自己活,也要让别人活,不仅要活得好好,更要活的好。

人是工作机器,但更是人本身,工作和生活要平衡,要防止人的物化。要有狼的凶猛,也要有羊的和善。要考虑工作需要,也要考虑人的需要。企业文化对传统思想政治工作的超越,就在于从只考虑人对工作的服从,跃升到对人与工作二者需要的兼顾,以人为本,而不是以事为本。

9、看静不不看动

静,是人性的期盼,动,才是宇宙的常态。企业文化永远要有一个框架,有一个相对恒定的理念体系和行为习惯体系,要围绕这个抓落地。但在这个抓落地的过程中要防止陷于僵化。任何工作落实,都要将政策要求和自己的实际情况相结合,要有创造性。只是机械片面地当传声筒,可理解为应付性执行,甚至是冷抵抗。切不可表面的顺从视为对企业文化的完美执行。

对于下属机构,一定要有自己的子文化或亚文化,当然,这要在大的框架下进行。对于企业文化的复制和移植,必须强调融入当地,眼睛向内,只讲自己,不开放不包容,必将是没有生命力的文化。此外,企业文化体系和基因本身也有一个不断创新的问题,不创新,不与俱进,也是没有生命力的。企业文化评价时要强调动态地看,不能只看静态,防止掉入看静不看动的陷阱中。

10、看内不不看外

企业文化有一个由内向外传播的问题,更有一个由内向外传导的问题。不能只是关起门来看内,海底捞企业文化好,企业善待员工,员工也善待客户,每一个员工都成为生产和传播强大正能量的机器。企业抓文化,是为战略服务,是为了人的长远发展,并以此促进企业的长远发展。企业对内文化主张和对外品牌主张是一致的,是关联的。文化的善,直接体现在品牌的善。企业文化评价不能只看内部一团和气,还要看员工是如何服务的,是如何对待客户的,这也是整个评价体系的一个关键性节点。看团队长、大格局如何;看动作,都做了些啥;看人心士气,员工实际精神状态如何;看品牌人气,客户如何看待我们;看数字,业务发展是否因文化而受益。只有这样才构成一个相对清晰且简易可操作的企业文化评价体系。

企业文化网

最终成为伟大的思想家。爱因斯坦原来只是一个小小的专利局职员,但他不甘平庸,刻苦钻研,提出了相对论这样伟大的理论,为科学史书写了辉煌篇章。沈浩把一个“偏、穷、乱、散”的小岗村,当作事业的大舞台,带领百姓走上脱贫致富路,百姓把他永远记在了心里。其实,“位子”总是有限的,而作为却能无限延伸,助人抵达更高远的精神境界。

有为才有位,有位更须有为。谢觉哉任最高人民法院院长时,已年逾七旬。医生和身边人说:“您年岁大了,法院的工作挂个名就行了,干吗还费那么大力气啊?”谢老严肃回答:“挂名怎么行啊”,依然满腔热情、不知疲倦地辛勤工作。今天,新时代为奋斗者提供了前所未有的广阔舞台。把握好“有为”与“有位”的辩证法,想为、敢为、善为,我们何愁不能施展才干、赢得人生的主动权。人民网

抓好安全文化建设利在长远

人的生命是宝贵的,每个人的生命只有一次;生命又是脆弱的,一次意外就可能导致生命之花瞬间消逝。珍惜生命,是人类发展历史上一个永恒的主题。

为避免企业安全生产事故的发生,必须建设切合企业实情、行之有效的安全文化,牢固树立“珍爱生命,安全第一”的企业安全文化理念,把安全作为一切工作开展的前提。

企业安全文化建设不等同于单一的安全教育,具有结构性、广泛性、多样性的特点。只有构建精神、物质、行为相统一的安全文化系统,才能确保安全文化建设的有效性。

必须夯实安全文化物质基础,定期检测机器设备、办公场所等质量,排查电路安全隐患,检查灭火器等安全工具,设置安全提示牌,将硬件设施事故率控制为零;明确各类管理人员职责,做到安全工作事事有人管、时时有人抓,对有可能发生安全事故的重点环节确定专人负责;严格执行奖惩制度和评价机制,对安全措施不到位的

责任人进行严肃处理,定期开展安全知识竞赛、安全班组评选等活动。

必须建设一支能讲安全、善讲安全的职工队伍,做到会讲安全课,讲好安全课,结合实际,依据职工的年龄差距、心理特点、生产环境开发安全教育课程体系,做到重点突出、以点带面。积极开展多种多样的主题性和体验性活动,如案例分析、文艺演出等,以增强职工的交流与体验。鼓励职工走向街头,开展安全宣传活动,使其不仅成为安全教育的接受者,更成为安全教育的实施者,提升职工的参与意识,提高职工的积极性。

我们必须高度重视安全技能的培养。“纸上得来终觉浅,绝知此事要躬行”。书面理论掌握得再熟练,如果脱离了实际操作必定是纸上谈兵,危害深远。只有切实培养职工的安全技能,才能在安全事故发生时将损失降到最低。

文化对于人的思维和行为的影响是缓慢的,但也是长期的。相信通过加强企业安全文化建设,进一步增强安全意识,必定能够使我们终生受益。

安全文化网

积极倡导安全文化 提高职工安全素质

安全文化是指人们为了安全生活和安全生产所创造的文化,它反映企业个人和群体对安全的认识和行为,安全意识是其中的重要环节。积极倡导安全文化,就是要加强安全教育,提高职工的安全素质,形成一个良好的安全氛围,使人在身安全、健康、舒适、高效的环境中生产与生活,努力创建和谐社会。

安全部门就近几年发生的安全事故做出统计,有三分之二以上是由于违章操作、违章指挥、违反劳动纪律所造成的。因而,总体来说,事故发生的主要原因

是人的失误和 unsafe 行为。人的一切生活及生产都是在一定的文化背景下进行的,都离不开文化的作用和影响。除了目前尚不能预知的自然灾害外,安全事故的发生很大程度上源于人的因素。人的安全素质和意识起着决定性作用。

历史证明,文化是人类社会发展的每一个历史时期相对稳定的信息流,人类对各方面的思维模式及行为方式都是相应的文化培育成的,正是高度的安全文化才教会人们认识到:安全是发展经济的前提条件之一,体验出“伤亡是不能用经济效益弥补的”这一观念的深刻涵义,感觉到自己对自己、对他人安全应承担的责任,切实做到不伤害自己、不伤害他人、不被他人伤害。正是因为安全文化的培育、倡导,职工的安全意识得以提升,安全素质得到提高,这为抓好安全工作打下了牢固的基础。

现代社会要求一个企业建立起浓厚的安全文化环境,不论决策者层、管理层还是普通职工,都会在企业文化的约束下规范自己的行为。安全文化是一支看不见的手,凡是脱离安全生产的行为都会被这支手拉回到安全生产的轨道上来。

抓好安全工作,贵在提高人们的安全素质,安全文化就是要将人们塑造成为具有高素质、有现代安全观的文化人,安全文化是保护人的健康,尊重人的生命,实现人的价值的文化。人的具体功能可归纳为三个方面:

(1)规范人的安全行为。使每一个社会成员都能意识到安全的涵义,对安全负责,应具有的道德,从而能自觉地规范自己的安全行为,也能自觉地帮助他人规范安全行为。

股份财务部招聘启事

股份财务部因工作需要,现面向集团公司内部招聘2名会计人员。

一、招聘岗位与条件

岗位	人数	条件
会计	2	1、年龄:1983年1月1日以后出生。 2、学历:全日制大学本科及以上学历。 3、在集团公司具有2年以上基层工作经验,在原单位从事会计、审计、财务管理等岗位。 4、熟悉国家相关财经法规以及公司各项规章制度,具有较强的分析问题、解决问题、文字表达和沟通协调能力,ERP系统操作熟练。

二、录用方式

经笔试、面试,择优考察、体检合格后,予以试用,试用期三个月,试用期满合格后正式录用。

三、报名方式及时间

应聘者须持本人身份证、学历学位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

(2)组织及协调安全管理机制。安全管理与其他的专业性管理不同,它不像一般专业管理那样局限于对企业的某一个方面或某一个部门的管理,而是对企业一切方面、一切人的管理,还承担着对社会人的安全法规、安全知识的宣传。这就要求企业的一切部门、一切人员都为实现安全生产协调一致运作,不能出现梗阻。要做到这一点,只有安全文化能使之具有共同的安全行为准则。

(3)使生产进入安全高效的良性状态。实践证明,单纯靠改善生产设施、设备并不能保证企业安全高效有序地运行,还必需有高水平的管理和高素质的职工。不论是提高安全管理水平,还是提高职工的安全素质,安全文化都是最根本的基础。

如何抓好企业安全文化建设,营造良好的安全文化氛围?应该从三个方面着手:

(1)开展企业安全文化宣传教育。要以人为本,坚持“安全第一,预防为主”的指导思想,通过广泛深入的宣传教育工作,营造积极向上的安全生产环境,从而提高员工的安全意识、安全知识、规则意识和法制观念,使“诚信、严实”成为企业的精神,成为人们自觉的行动。

(2)完善健全企业安全生产制度,建立科学的安全管理体系。安全生产制度是安全生产工作的依据和准绳,要使安全生产走向规范化的轨道,就应该以安全生产制度建设为重点,推进安全生产管理体制的创新,推进新的形势和安全生产的新特点及其发展趋势,制定企业安全生产的规范,建立安全预警机制和应急预案,开展安全文明工程创建活动,从而使安全管理走向科学化、现代化和规范化。

(3)加强职业规范培训工作。企业通过规范化培训,可以使人们形成一种统一的行准则、思维方式和对工作共同看法,使每个人都有明确的岗位规范,每个岗位都有标准的岗位职责,从而促进人们的沟通、协调,提高工作效率。

安全是人类永恒的主题,人们在从事生产活动中,时时都面临着安全风险,降低风险是大家共同的责任,也是安全文化的目的。

安全文化作为一种新的理论具有重大而深远的意义,它的核心是增强人们的安全意识,提高人们的安全素质,安全文化是人们在安全认识问题上的一次飞跃,它已成为安全领域的新准则。

安全文化网

有为才有位,有位更须有为

“坚持有为才有位,突出实践实干实效,让那些想干事、能干事、干成事的干部有机会上舞台。”近日,中共中央办公厅印发《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》,强调鲜明树立重实干重实绩的用人导向,在干部群体中引发热议。

“有为才有位”,这一鲜明的价值理念,映照出选人用人的朴素逻辑。对于干部来说,其成长的关键路径,就是实干与作为。干事创业容不得慵懒懈怠,改革创新容不下“为官不为”。无论是小团队、小集体还是大机关、大机构,哪里不需要实干家的奋斗?谁又愿意与浅谈客为伍?事实证明,岗位要眼才能相匹配,尤须以实绩作支撑。

实干是实干者的通行证。天上不会掉馅饼,幸福都是奋斗出来的。对个人来说,要想实现个人价值、更好成就自我,就必须撸起袖子加油干。与其汲汲于更高的职位,坠入“升迁焦虑”的渊藪而难以自拔,莫如立足既有岗位,从即刻开始,从一点一滴做起,用有意义、有价值的作为磨砺心智、锤炼本领、增长才干。古人云:“不患无位,患所以立。”通过历练累积真才干、真本事,不断增强自身的竞争力且不可替代性,不断上升身处何种位置,都能发光发热、立于不败之地。

习近平总书记指出,“干部干部,干是当头的,既要善于干事积极干,又要能干事善于干,其中积极性又是首要的。”为官避事平生耻,有为就要有担当;有多

大担当才能干多大事,尽多大责任才会有多大成就。现实中,有的人只想当官不想干事,把“位子”看得重于一切,把“实干”抛到九霄云外;有的人只想捞钱不想担责,于己有利就奋勇争先,需要决断则溜之大吉;有的人只想出彩不想出力,华而不实,总想着走捷径、偷奸耍滑。凡此“在其位不谋其政”,不仅损害了群众的利益,也反过来阻塞了自己的成长通道。

随着干部能上能下机制日趋完善,一个人所处的“位子”也可能因时而变、因事而异。不论什么职位,都不会相伴一生;创造出卓越成绩,才能被时间所铭记,在人们心中留下永恒的位置。马克思一生穷困潦倒,没有戴过令人艳羡的官帽,但他不畏艰难险阻、勇攀思想高峰,

侧楼一楼128室)报名,报名时交1寸近期照片1张。

联系电话:0562-5860078
报名时间:2018年6月4日至2018年6月14日(工作日)。

人力资源部

2018年6月1日