



坚持以人为本 做好搬迁安置工作

■ 张文喆

首钢始建于1919年,距今已有87年的历史。目前,是一家以钢铁业为主,兼营采矿、机械、电子、建筑、房地产、服务业、海外贸易等跨地区、跨行业、跨所有制、跨国经营的大型企业集团。2005年底,首钢集团销售收入806亿元,资产总额675亿元。

2005年2月18日,国务院批复了首钢钢铁业搬迁调整方案:一是逐步压缩北京石景山区的钢铁生产能力,到2007年底压缩400万吨,到2010年底钢铁冶炼全部停产;二是在河北曹妃甸建设具有当今国际先进水平的钢铁精品生产基地,在北京顺义建设冷轧项目;三是在北京大力发展总部经济。

首钢之所以选择曹妃甸建厂,一是曹妃甸“面向大海有深槽,背靠陆地有浅滩”,是渤海沿岸唯一不需要开挖航道和港池即可建设30万吨级大型泊位的“钻石级”港址,30万吨远洋货轮上的原燃料可用传输机直接输送到生产线上;二是与之紧邻的冀东铁矿石储量达44亿吨,是全国三大铁矿区之一,其他资源如水、煤、石灰石储量也都十分丰富;三是曹妃甸与陆地之间有150平方公里的滩涂可供开发利用。关于在曹妃甸建设北方大港的地理优势和重要意义,早在20世纪初,一代伟人孙中山先生就在他的《建国方略》中有过精辟的论述:“发达此港,使与纽约等大。穷其究竟,必成将来欧亚路线之确实终点”。

首钢曹妃甸新厂建设的总体目标是:广泛吸收国内外先进技术,实现自主集成,按照循环经济和绿色制造模式,建设一个科技含量高、经济效益好、资源消耗低、环



境污染少、废弃物基本零排放,人力资源优势得到充分发挥的新型工厂,成为具有21世纪国际先进水平的节能环保、生态、高效型钢铁精品生产基地。

在北京石景山区冶炼系统搬迁后,首钢要在北京大力发展包括研发体系、优势非钢企业、环保产业等在内的总部经济。非钢产业要实现从低端向中高端发展的转型;电子机电业要从零部件加工为主,向成套设备研发和制造转变;建筑业要从劳务施工型为主,向专业化方向发展和总承包企业转变;房地产业要努力打造优秀开发团队,开发新的大项目;服务业要重点发展现代物流、物业管理、金融服务、工程技术服务、教育服务等新型服务业。

党中央、国务院十分重视首钢的搬迁调整。2005年以来,胡锦涛、吴邦国、温家宝、贾庆林、曾庆红、李长春、刘淇、曾培炎等中央领导先后到首钢视察指导工作,对搬迁调整提出了明确的指示,给予了深切的关怀。胡锦涛在视察时强调,要“高起点、高质量、高水平地把曹妃甸工业区规划好、建设好、使用

好,使之成为科学发展的示范区”。温家宝明确指出:“新世纪新首钢,新在什么地方呢?就是要通过搬迁调整,建设一个自主创新的首钢,一个技术先进的首钢,一个产品一流的首钢,一个有竞争力的首钢。搬迁使首钢获得了新的机遇,站在了新的起点,这个新起点的标志就是先进”。中央领导的指示指明了新首钢建设的方向,鼓舞了首钢人开拓奋进的信心。

首钢的搬迁调整,被有关专家称为规模最大、最系统的企业搬迁工程。它涉及到的职工及其家属达几十万人。截止今年6月,首钢集团在册职工8.4万人,从事钢铁业的2.4万人,其他6万人同钢铁业紧密相关。首钢新厂现代化程度高,劳产率高,定员需求少。钢铁业职工多数年龄偏大、技能单一,改行就业难度大。可以说,在这场史无前例的大搬迁中,首钢人最现实、最直接、最严峻的考验就是职工安置问题。胡锦涛总书记关心地指出:“安置职工是有决定意义的,把职工安置好了,我们大家心里就踏实了。”

面对巨大的压力和挑战,为了首都发展的大局,为了首钢美好的明天,为了广大职工及其家属的期盼,在党中央、国务院的关心支持下,首钢党委决心迎难而上,把压力和挑战变成机遇和动力。在搬迁调整中始终坚持以人为本,始终贯彻三个代表重要思想,始终把广大群众的利益放在第一位。既要保证搬迁调整的顺利进行,又要维护广大职工的切身利益,从而实现人与企业的共同发展。首钢主要有以下四个方面的做法:

1、充分认识职工安置工作的重要性,统一广大干部职工的思想。职工安置不是一个简单的岗位问题,它涉及到人们的思想认识、现实利益和情感心理;职工安置不是一个孤立的操作问题,它体现着科学发展观,体现着和谐理念,体现着党的先进性。能否做好职工安置工作,这是衡量一个领导干部在改革发展实践中水平能力高低的标准,是衡量各级党委在改革发展实践中是否真正做到了三个代表的标准,也是衡量一个共产党人在实践中是否真正坚持党的宗旨的标准。首钢党委明确指出:要把富余人员的分流安置问题作为落实科学发展观、坚持以人为本,维护职工利益、确保稳定的头等大事来抓。

搬迁方案批复后,首钢党委立即号召广大干部职工把思想统一到搬迁方案上来,统一到坚持以人为本、构建和谐企业,实现人与企业共发展的准则上来,统一到创建学习型企业、提高自身素质的“大提素”上来,统一到适应建设新首钢的需要上来。要求各级干部必须树立企业改革发展一切为了职工、一切依靠职工的观念;必须更加关心职工的思想、工作和生活,直接听取一线职工的意见建议;必须更加认真地实施保稳定责任制,完善各项处置突发事件的预案,做好排查调处工作;必须更加注重维护职工的民主权利和切身利益,通过企

业发展解决职工的现实问题,处理好改革发展稳定的关系。

2、全面深入地落实“五对”要求,扎实细致地做好职工安置工作。在首钢保持共产党员先进性教育活动中,首钢党委把职工安置工作作为“群众满意工程”的一项主要内容来抓。首钢富余职工分流安置的总体工作方针是:“抓住机遇,创新创业,以人为本,促进人与企业共同发展;充分发挥上下两个积极性,确保各项措施具有可操作性;上下齐心、整体平衡、稳妥推进”。近年来,首钢相关部门通过对钢铁业搬迁、非钢产业发展、人力资源需求、职工培训、富余人员安置、退休人员预测等13个重点问题的反复调研、分析测算,按照构建和谐社会的要求和确保稳定的原则,形成了《首钢压产搬迁富余人员分流安置方案》。在方案实施过程中,要求坚持依法办事、平等自愿、有情操作。

为科学合理地落实职工安置,首钢总公司要求钢铁业各工序厂、辅助厂进行全面深入的“五对”:即对数,核实人员现状及分流安置数量;对岗,明确新岗位的具体需求;对时,明确新岗位人员配备的时间进度;对人,具体到每个人;对素,明确人员素质情况及培训的安排。分年度、分项目预测富余人员产生的时段,制定细化到岗、到人的分流安置措施及进度安排,尽量缓解停产减员高峰期的安置压力。“五对”不只是一项单纯的安置措施,它体现了首钢党委科学管理的精神和公开、公平、公正的原则,说明了首钢党委对国家、对企业、对职工高度负责的态度。

首钢总公司专门成立了负责职工安置的开源服务中心。该中心广泛搜集用工信息,积极开展职业介绍,2003年以来累计安置富余人员16490人。总公司和各子公司还建立了安置富余人员的创业基金,对能够带动人员安置的项目开发和创业行为进行鼓励和支持。

3、有效地创建学习型企业,以全员“大提素”推动职工安置工作。为适应搬迁调整和未来发展的需要,首钢开展了以全员“大提素”为目的的学习型企业创建活动。“大提素”(“大力提高素质”的简称)既重视业务技能的提高,也强调心智模式的改善。心智模式的改善使职工能够正确认识首钢的搬迁调整,积极主动地调整自我以适应环境和岗位的改变;业务技能的提高不但使职工更好地适应首钢未来发展的需要,也增强了职工到社会上谋生的本领。正如一青年职工打油诗中写的:“精一门、会两门、懂三门,艺不压身做能人。过硬技术练到手,到哪儿都敢伸把手。技能等级真叫高,到哪儿收入都敢挑”。

4、大力宣传顾大局、讲奉献的牺牲精神,营造有利于职工安置工作的良好氛围。搬迁方案批复后,我们积极了解职工的思想动态,编发宣讲材料,举办了《新世纪新首钢——首钢的昨天、今天、明天》的大型展览。职工们通过一幅幅照片、一段段文字回忆首钢昨天的辉煌、感悟今天的奋斗、憧憬明天的希望。同时,我们把每一次停产都作为一次宣传,引导职工认识到搬迁调整是首钢难得的一次发展机遇。我们不仅精心组织停产仪式,同时妥善安置好每一名职工的工作和生活。

通过大力地宣传,使首钢上下充分认识到:一个负责任的、优秀的企业,既要为自身的经济效益考虑,也要对其所在的国家和社会着想。首钢搬迁,体现了一种博大的胸怀和高尚的情操。这种胸怀和情操值得全体首钢人自豪,因为我们为“新北京、新奥运”做出的奉献已经得到了社会的认可与人民的拥护。全国政协主席贾庆林、北京市市长王岐山曾经反复强调,首钢为顾全大局做出了巨大的贡献和牺牲,我们永远不能忘记他们!

(作者单位:首钢总公司)