



学习实践科学发展观 提升职工综合素质



■ 首钢总公司党委宣传部

首钢正在进行举世瞩目的搬迁调整。搬迁调整是首钢贯彻落实科学发展观的重大举措。提升职工素质是首钢实施搬迁调整的现实要求，也是贯彻落实科学发展观的必然要求。首钢通过创建学习型企业，加强人才队伍建设，促进了职工队伍综合素质的提升，推进了搬迁调整的实施和科学发展观的落实。

首钢搬迁调整及其进展情况

2005年2月18日，经国务院批准，国家发改委批复了《关于首钢实施搬迁、结构调整和环境治理的方案》。一是逐步压缩北京石景山厂区钢铁生产能力，2007年底压缩400万吨，到2010年底钢铁冶炼、热轧能力全部停产；二是结合唐山地区钢铁工业结构调整，体现循环经济要求，联合唐钢，在河北曹妃甸建设21世纪国际先进水平的钢铁精品生产基地；三是在北京发展首钢总部经济，在北京顺义建设冷轧项目，发展优势非钢产业、环保产业、研发体系等。

搬迁调整方案批复以来，胡锦涛、吴邦国、温家宝、贾庆林、李长春、贺国强、刘淇等多位党和国家领导，分别到首钢或曹妃甸首钢京唐钢铁厂施工现场视察，并做出重要指示。2006年7月29日胡锦涛总书记

视察曹妃甸工业园区时强调，一定要按照科学发展观的要求，高起点、高质量、高水平地把曹妃甸工业园区规划好、建设好、使用好，使之成为科学发展的示范区；胡锦涛总书记还十分关心首钢新钢厂的技术装备、产品水平和首钢职工安置等问题。温家宝总理2006年和2007年连续两年“五一”国际劳动节到首钢总部和京唐钢铁厂视察，并指示：首钢搬迁调整是中央作出的一项重大决策，要把首钢京唐钢铁厂建设成为产品一流、管理一流、环境一流、效益一流的现代化大型企业，成为具有国际先进水平的精品板材生产基地和自主创新的示范工厂，成为节能减排和发展循环经济的标志性工厂。这些要求为首钢搬迁调整指明了方向。

首钢京唐钢铁厂按照“先进可靠、节省高效、系统优化、集成创新”的原则进行设计和建设，体现了“自主创新、技术先进，装备大型、产品一流，流程紧凑、管理高效，循环经济，环境清洁”等特点。钢铁厂主体工艺装备采用国内外先进技术220项，自主创新和集成创新占三分之二以上，设备国产化率约占价值的70%、占重量的90%。在炼铁、炼钢、连铸、轧钢各工序采用一系列自主创新的技术，有望成为世界上生产周

期最短、节能高效的大型钢铁联合企业。以高档汽车板、冷轧硅钢为标志产品,质量等级达到国际先进水平,弥补我国市场空缺。以资源高效循环利用为核心,以“减量化、再利用、资源化”为原则,以低消耗、低排放、高效率为特征,基本实现废水、固体废弃物零排放。

目前,一期工程围海造地共完成吹沙量近1亿立方米,形成陆域面积21.05平方公里。截止2008年底,第一步工程的炼铁、炼钢、热轧及公辅系统已基本建成,具备了投产条件,第一座5500立方高炉点火烘炉,2250mm热轧生产线热试成功。此外,顺义冷轧项目连退和两条镀锌生产线也于2008年5月相继投产,已形成150万吨冷轧板生产能力。到2010年,首钢京唐钢铁厂一期工程将基本完成,形成970万吨综合生产能力。

创建学习型企业是提升职工综合素质的重要载体

党的十七大指出,全面建设小康社会、发展中国特色社会主义,必须深入贯彻落实科学发展观。以人为本是科学发展观的核心。提高人的综合素质,实现人的全面发展,是以人为本的必然要求。首钢把提升职工的综合素质作为落实科学发展观、推进搬迁调整的战略举措,把创建学习型企业作为搬迁调整的基础工程,以大学习推进大搬迁,在全集团兴起了大学习、大练兵、“大提素”的热潮。在搬迁调整方案批复后的一个月,也就是2005年3月,首钢党委就制定下发了《关于创建学习型企业的指导意见》,结合首钢实际,系统推动学习型企业创建。

首钢创建学习型企业,把推进组织学习、企业变革和思想文化建设紧密结合起来,努力构建组织性学习、组织性变革、组织性文化“三位一体”的创建格局。以不断提高企业综合竞争力,实现人与企业共同发展为目标,以强化组织性学习为核心,推动全员学习,开展团队学习,坚持行动学习,强化开放学习,推进终身学习,实现快乐学习,不断提升企业的学习力。

1. 加强领导班子的学习,提升领导干部综合素质和领导水平。首钢党委制订了“关于创建学习型领导班子的意见”,对领导班子学习提出明确要求,建立领导班子定期学习、调研制度,“一把手”带头制度、学习成效评价制度、考评激励制度,不断提高领导班子的学习能力、决策能力、创新能力、服务能力和服务能力。把党委中心组学习作为提高领导干部理论水平和决策能力的重要途径。围绕企业发展战略、重大理论问题,邀请国家部委、科研院所的专家举办报告会,进行专题研讨。

为提高领导干部的创新能力和创新品质,与清华大学先后合作开办钢铁产业和建筑产业等(EMBA)高级工商管理研修班和“创新思维与经营韬略”高级研修班,总公司、子公司、厂矿中高层领导干部参加学

习。领导干部以宽广的胸怀、开放的视野学习,到阿赛洛、新日铁、浦项、宝钢、武钢等国际、国内一流钢铁企业学习取经。领导干部从功利化的学习观念中解放出来,树立起责任学习观念;从被动性的学习中解放出来,树立起自主学习的观念;从单纯的书本学习中解放出来,树立起向群众学习、向社会学习的观念,学习态度、学习方式发生了根本转变,领导能力全面提高。

2. 开展大规模学习培训,提升职工队伍素质。围绕企业管理、科研开发、技能操作、新项目建设等各个方面,有计划、分行业、分类别、分层次开展大规模学习培训。首钢先后与北京科技大学、东北大学、西安建筑科技大学高校合作,举办了项目管理、冶金工程、控制工程、材料工程等工程硕士研究生班,与北科大合作开办了板材方向的钢铁技术、销售高级研修班,还与人民大学合作开办了财务专业在职研究生课程班。2006年11月至2007年2月,为适应首钢由长材向板材的转移,提高驾驭板材技术能力,首钢分两批选派45名技术骨干到国际上板材生产先进的TKS公司参加了炼钢、热轧、酸洗和冷轧的技术培训,收集到29个合同钢种的冶炼、连铸、热轧工序的生产数据,得到了TKS生产汽车板的全部冷轧技术文件,初步掌握了TKS先进的管理理念和管理方法。

3. 开发网络学习系统,开展在线学习、远程教育。根据不同项目、不同层次人员特点,精心设计培训方案,为各类人才提供量身合体的培训。为提高首钢机关管理人员的专业知识和管理水平,首钢培训中心开发了机关干部在线学习系统,结合机关干部学习需求、学习兴趣、岗位特点,开设了企业管理、领导科学、企业文化、品牌学、奥运知识、外语等60门课程,组织全体机关干部参加学习。迁钢公司远离大城市,学习培训师资力量不足。面对新设备、新工艺、新员工与培训资源短缺的矛盾,建设多媒体教室,开展在线学习。开设工艺、安全、设备管理、生产管理、技术质量管理、法律法规等学习专栏,开展BFT英语远程教育和应用技能学习,开办专家讲座,形成了方便实用、“以考促学”的教育培训系统。

4. 开展团队学习,增加团队智慧。矿业公司实施“百队千员”工程,建设学习创新型团队。2008年初提出组建100多个“赵新民学习室”式学习创新团队的目标。“赵新民学习室”,由十几名普通点检工、矿车司机组成,进行了109项革新创造,创经济效益500多万元。“百队千员”工程实施以来,涌现出“秦涛学习室”、“建新学习室”、“555学习室”等团队典型,共组建了140多个学习创新团队、总人数1350多名。首钢把一年一度的创新创优经验交流会,作为大规模的团队学习会。每年确定不同的学习主题,组织典型经验交流。通过细致参观、深度介绍、专家点评、充分研讨,把每一次经验交流会办成开放的团队学习会。

5. 开展技能竞赛、技术比武、提合理化建议的群众性技术创新活动。首钢在开展的创新技术、创



新工艺、创新产品、创新纪录、创新服务、创最佳操作法活动中，广大职工先后总结了800多个最佳操作法，实现技术攻关近9000项。围绕重点工程建设项目及日常经营生产工作，提合理化建议4万余件，创经济效益2.5亿元。迁钢公司、首秦公司及全流程各厂矿在多年的实践中形成了老中青梯队建设的“传帮带”模式，签订师徒协议，使年轻人迅速成为生产、技术操作的新生骨干力量。

通过开展大学习、大炼兵“大提素”活动，首钢全员学习“提素”蔚然成风。广大职工从单纯的知识性学习观念中解放出来，树立起素质学习的观念；从教条主义的学习观念中解放出来，树立起实践学习的观念；从实用主义的学习观念中解放出来，树立起系统学习的观念。学习观念的转变带动了人才理念的更新。首钢大力破除论资排辈、求全责备、任人唯亲、嫉贤妒能的陈腐思想，创新人才理念，加强人才队伍建设。倡导“人才资源是第一资源、有什么不如有人才、人人皆可成才、人才存在于职工群众之中、一流的人才才能干一流的事业”等人才新理念成为共识。



人才新理念的树立进一步推进了三支人才队伍建設。建立起领导干部、专业技术、技能操作三支人才队伍成长的绿色通道。在人才引进、培养和使用上制定和实施了47项新制度、新办法。建立领导岗位选拔、培养、任用、招聘、奖惩、交流和退出机制，逐步形成了优秀人才引得来、留得住、成长快、用得好的良好氛围。

大力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，对人才成长实施有效激励。设立2000万元的人才开发培训基金，用于人才培养、引进和表彰奖励。实施研究生人才定向奖，实行研究生津贴制度，对来首钢工作的研究生每月发给津贴。建立博士后工作站，聘任国内外专家参与首钢科技开发。每年对做出突出贡献的科技人才进行表彰，个人最高奖金达30万元。颁发《专业技术带头人队伍建设实施办法》，每两年评选一次首钢专家、专业技术带头人，每两年评选一次优秀青年人才。基于上述成果，首钢荣获“国家技能人才培育突出贡献奖”。广大干部职工学有动力、干有目标，在各自岗位上充分发挥聪明才智，为首钢的大发展奠定了坚实的人才基础。

2008年10月12日，首钢迎来了一年一度的“三创”经验交流会。这次“三创”交流会与以往有所不同，专辟了4个专题，全面交流总结首钢各方面的工作。“企业文化与人力资源”是首钢发展的一个重要组成部分，为此，首钢特别邀请了从事冶金企业文化研究的中国冶金职工思想政治研究会赵国珩副会长进行点评，记者对赵副会长进行了采访。

记者：首钢的这次“三创”经验交流会，给您的最大感受是什么？

赵国珩：这次的“三创”交流会给我留下了很深的印象。我们一直在说要贯彻落实科学发展观，怎么落实？我想这就是对贯彻落实科学发展观的自我检视，是落实科学发展观的最好实践，非常有创意，尤其是看到首钢企业文化建设的成效，令人高兴，希望首钢能把创新创优创业坚持下去，打造企业的软实力，进一步增强企业的竞争力。

记者：您是中国冶金政研会的专家，对企业文化及思想政治工作有深入的研究，也很关注首钢的企业文化建设，那么从专业的角度，您怎么看首钢的企业文化建设？

赵国珩：目前，冶金企业文化建设存在一个比较普遍的问题就是与管理工作“两张皮”。其中，有企业文化建设务实不够的原因，但更重要的是管理理念滞后。企业在改革开放初期形成的对员工“胡萝卜加大棒”的管理理念和管理模式，已经过时了，它的初衷是提高工作效率，实际上却伤害了员工的积极性、主动性。

这样的管理机制所蕴含的价值导向与企业文化建设的价值导向不能匹配。所以，“两张皮”的形成有它的必然性。所幸在首钢，我欣喜地看到了管理理念的突破，而这种突破，正是管理制度创新的开始。企业文化建设只能在充满人文精神的环境氛围中才能实施。首钢在人力资源管理中，帮助员工设计个人发展计划，鼓励员工通过自我