



# 长钢开展主题教育活动的启示

冯萍

里，党的建设有力保障就做到哪里；企业发展的难题在哪里，党的建设攻坚破难就到哪里；企业的长远规划在哪里，党的建设的超前谋划和超前服务就在哪里。要以党员责任区为平台，开展立项攻关活动，激励党员紧紧围绕生产经营创新创优，实现组织工作与经济工作互相促进，同步发展。

三是增强统筹协调意识，创新党建工作新方法。解放思想，创新观念，转换机制，要把统筹、协调、可持续发展作为党建工作新方法。把握重点，突破难题，做到领导班子建设、基层党组织建设、人才队伍建设一起抓，使各方面工作相互促进，整体推动，提升党建工作整体效应，提高党的创造力、创新力、凝聚力和战斗力。

**建立四项机制是解放思想、  
创新党建工作的保证**

一是党建工作责任制。十七届四中全会强调了党建工作责任制。要按照党章有关规定，遵循“从严治党”、“责任到人”、“分级管理”和“奖罚分明”的原则，健全党建工作的责任制度，明确工作职责和岗位职责，使国有企业党建工作与企业中心工作同步部署、同步检查、同步考核、同步总结，确保党建工作与中心工作任务步调一致。

二是日常工作运行机制。要坚持“融入中心抓党建，抓好党建促发展”的要求，在工作安排上，坚持紧贴中心工作抓党建，使党建工作与日常工作互动；在工作要求上，把总体要求与分类指标结合起来，推进党建工作的全面发展；在工作制度上，要严格工作规划，完善制度体系并严格执行；在加强领导上，要建立领导班子成员党建工作联系点，加强对基层党建工作的指导和督促；在工作配合上，充分发挥党委委员的作用，改变党建工作由党委书记唱“独角戏”的局面，形成“党建工作大家挑，人人肩

上有指标”的工作格局。

三是目标考核机制。要引入ISO9000质量管理体系，改革传统的企业党建考评办法。在考评内容上，根据服务中心，与时俱进的总体要求，增加体现时代特色的活动内容，使目标考评的内容更贴近于企业生产经营中心工作，贴近职工需要，贴近经营管理者的要求；在考核形式上，从年终一次性检查考核转为动态管理，更加注重日常性工作的部署、督促和检查，从统一标准向分类考核转变，克服形式主义倾向；在考核方法上，改变单纯听汇报、看材料的方法，增加随机抽查《党支部工作手册》，进行群众满意度测评等方法，使考核更具为实际操作性；在考核结果上，跳出“就党建论党建”的传统思维模式，要将党建目标管理结果与年度经营目标考核结合起来，与企业经营者的年薪收入结合起来。

四是党内民主参与机制。党内民主是党的十七届四中全会的重要议题，全会提出了以基层为重点的渐进式党内民主建设思路，强调要把民主与团结联系在一起。从企业党组织来讲，要执行《党员权利保障条例》，保障党员的民主权利，建立和健全反映党员和党组织意愿的党内民主制度，加强党支部工作制度建设，严格党内民主生活，积极推行党务公开，建立党内情况通报、情况反映等制度，拓宽党员参与党内事务的渠道；健全党内关怀激励帮扶机制，帮助企业困难党员解决实际问题。

总之，解放思想，创新党建工作，就是突破党建工作主要靠经验、靠传统、靠教育的旧套路，转变为从实际工作出发，在实践中不断探索创新党建工作的新思路、新内容、新途径，把党的组织优势转化为企业的创新优势、竞争优势、发展优势。

（作者单位：武钢集团鄂钢公司）

2009年8月8日，首钢与长钢联合重组之后，面对新形势新情况新要求，首钢长钢公司在思想政治工作方面进行了创新型大胆实践，开展了声势浩大的“形势目标任务主题教育活动”，探索出了一条搞好思想政治工作的新途径和新方法，取得了一定的成效。

**适应联合重组新形势，  
认真把握和探索  
思想政治工作的新课题**

重组以后，无论对首钢来说，还是对长钢来说，都有着十分重要的战略意义。特别是对长钢这个老企业来说，受国家宏观调控政策给企业带来的不利因素，加之多年来各种各样因素的制约，企业发展面临生死存亡的巨大挑战。此时加盟首钢，破解了政策、资金、资源等许多制约企业发展的瓶颈，使企业有了一个更大的发展平台，使企业有了一个更大的发展空间。

首钢与长钢联合重组之所以成功，有着广泛的群众基础，可以说是众望所归，人人拍手称快。但是，许多人并没有想到，联合重组之后，企业的发展处境不可能一蹴而就的马上可以改变；企业的经营生产效益



和职工的个人收入不可能马上提高;职工子女就业难等许多实际问题也不可能马上有实质性改变。

面对联合重组中出现的新课题,公司党委及时开展了职工思想动态调研,针对调查了解的实际情况,进行认真分析和总结,掌握了职工群众心理存在的症结和思想脉搏,确立了思想政治工作的课题和方向,那就是在全公司范围内开展一场声势浩大的“形势目标任务教育”主题活动,通过解疑释惑,理顺情绪,化解矛盾,来达到“统一思想聚活力,上下同心谋发展”的目标。

**确立形势目标任务  
教育主题活动,开辟思想  
政治工作的新途径**

主题教育,历时两个月时间,受教育面基本上达到了100%,取得了明显的效果。

——公司党委高度重视,周密部署,使活动做到了层层宣讲,步步深化。

活动启动前,公司党委书记、董事长郭士强召集公司有关领导及党委宣传部、组织部、办公室等部门负责人,对活动的意义、目的、要求、形式、步骤进行了认真研究和周密安排。党委宣传部、党委办公室有关人员经过深入调研,撰写了《认清形势坚定信念上下同欲共谋发展为推进“三步走”发展战略早日实现努力拼搏》的宣讲材料,并以《形势教育》资料形式下发基层。同时,成立了由10名同志组成的公司宣讲组,分头深入基层督促指导、配合宣讲。

——公司领导率先宣讲。2010年4月8日,宣讲活动正式启动。公司党委书记、董事长郭士强率先为150余名中层以上干部作了题为《统一思想聚合力,上下同欲谋发展,为推进“三步走”战略奠定坚实的思想文化基础》的宣讲报告,拉开了形势目标任务教育大宣讲的序幕。

——公司宣讲员示范宣讲。活动伊始,公司宣讲员根据公司党委形势目标任务教育活动的

安排,分头深入基层指导和示范宣讲,有力地推进了活动的健康开展。宣讲员划片包干,精心撰写的讲稿经过公司党委的审定,讲稿紧扣企业形势,同时能够适合职工思想特点,耐听、好懂、管用、深入浅出,喜闻乐见。

——基层宣讲层层开展。各二级单位党组织(机关工委、社会职能管理、中心党委)举办宣讲报告会36场,车间(科、队)共组织宣讲活动200多场次。烧结厂、炼铁厂、炼钢厂、轧钢厂等31名中层干部,为本单位干部职工作了宣讲报告。社区工委书记深入社区为2000余名离退休职工及家属作了5场宣讲报告。

——制作宣传图版巡回展出。为了让广大干部职工家属切实认识到当前长钢所面临的形势目标任务,进一步克服和解决自身存在的思想认识问题,公司党委宣传部在开展形势目标任务宣讲教育的同时,还制作了由图片、文字、图标等内容组成的图版。

——结合联合重组企业形势,引深教育活动。首钢总公司“加快发展方式转变研讨班”结束后,首钢长钢公司党委宣传部及时将总公司党委书记、董事长朱继民讲话及中国钢铁协会副秘书长迟京东、冶金规划研究院院长李新创辅导讲座,刻录成60多盘光盘下发基层,各单位普遍组织了集中学习和讨论。对基层活动亮点和经验、职工学习心得和体会进行了全方位多角度报道,同时对干部职工和居民提出的工作生活学习方面的意见、建议,反馈给有关部门。《长钢纵横》2010年第1期还开辟“形势教育”专栏,集中刊登了部分单位干部职工的学习体会与讨论感受,有力助推了这次教育活动。

**研究和总结活动成果,为今后企业思想政治工作提供工作借鉴**

首钢长钢公司在“形势目标任务教育”主题活动中,之所以取得了很好的效果,其成功之处,关键在于“大胆创新、注重实践”,把理论与实践结合起来,把思想与行动结合起来。纵观整个教育活动,特点突出,异彩纷呈。做到了“注重特色,主题鲜明。”

——活动结合实际,组织因地制宜。这次教育活动为期两个多月,场次多,参与面广,各单位党组织结合本单位实际,科学组织,灵活安排,做到了活动工作两不误、两促进。

——活动形式多样,教育步步深化。首钢长钢公司在广泛开展形势目标任务教育活动的同时,各单位党组织还采取多种形式不断引深教育活动。一些单位围绕首钢总公司加快发展方式转变研讨班上的讲话精神和公司领导的有关讲话精神,结合本单位发展实际,组织开展了知识竞赛,并将学习成果转化为对标挖潜、降本增效的工作动力。发动干部职工积极为转变发展方式建言献策。

——全员广泛参与,活动实效显著。两个多月以来,通过各级领导和公司宣讲员耐心细致地宣讲国际国内的经济形势和钢铁行业发展走势,心贴心地客观分析我公司当前发展面临的机遇和挑战,使广大干部职工及家属认清了形势,统一了思想,明确了目标,激发了干劲。

——公司生产经营蒸蒸日上。通过形势目标任务教育主题活动,广大干部职工焕发出空前的实干热情,活动成效即刻显现。四月份经济运行继三月份后保持持续增长势头。钢铁材等主要产品产量均创历史最好水平。

——职工精神面貌焕然一新。通过形势目标任务教育主题活动,各级党组织和干部职工对企业所处的环境有了更加清晰的认识,对企业面临的形势有了更加精准的把握,能够主动结合实际寻找工作中存在的差距,确立转变发展方式的新理念,积极探求破解发展中遇到的新挑战与新课题,干事创业的激情又一次迸发,求发展的思路又一次拓宽。通过用群众听得懂的语言、记得住的方法、用得上的事例进行宣讲,用事例说话、数据说话、典型说话、发展成果说话,较好地增强了宣讲的吸引力、感染力和说服力。

——企业团队作风显著增强。通过开展形势目标任务教育主题活动,全员的思想认识进一步深化,工作作风进一步转变,干群关系进一步改善,活动教育成果已成为提升管理、技术人员各项管理水平的重要动力,成为干部职工团结奋进的自觉行动。

(作者单位:首钢长治钢铁(集团)有限公司)