



加强思想政治工作 确保搬迁调整顺利实施

■ 首钢总公司党委

**加强和改进思想政治工作
是实施搬迁调整的迫切需要**

2005年2月,国务院批准了首钢搬迁调整方案。首钢将一个800万吨级的钢铁企业整体搬迁,不仅规模大,而且多条战线同时推进,情况复杂,是一项涉及国家、地方、企业、职工利益的复杂的系统工程。既要应对市场的激烈竞争,又要压缩北京地区钢产量、安置富余人员,还要在外地建设新钢厂,其实施难度、时间的紧迫性、资金投入的强度和技术的先进性、做好职工稳定工作的艰巨性,都是史无前例的。与此同时,首钢产权制度改革、辅业改制,从小企业向大企业突破,遇到了一系列困难和问题,也进入了攻坚时期。

广大干部职工是搬迁调整的主体。贯彻落实科学发展观,推进搬迁调整,深化改革、转机换制,对广大干部职工的思想观念、工作方式、综合素质等等提出了严峻的挑战。从宏观环境来看,社会的深刻变革带来了思想观念的深刻变化,社会思想意识日益活跃,深层次问题日益突出。广大干部职工的思想非常活跃,有的职工对搬迁调整不理解,认为首钢多年来在环保上做了很大投入,是多年来的花园工厂,为什么还要搬迁?有的职工对能否成功实现搬迁,建成国际先进企业缺乏信心,有的职工担心搬迁到新地方,工作学习生活有诸多不便,有的职工担心搬迁会使个人收入降低,有的职工担心搬迁调整会丢了岗位;在改

革改制方面,有的职工认为改制就是国有资产流失,有的职工认为改制就是让领导发财,职工丢饭碗等等。因此,做好思想政治工作、保持企业稳定和谐面临的任务十分艰巨。

**创新思想政治工作内容,
增强时代感和针对性**

1、坚持把用中国特色社会主义理论体系武装头脑作为思想政治工作的首要任务。

一是加强各级领导班子的思想理论建设。通过开办领导干部解放思想专题学习班、加快发展方式专题研讨班,请专家做辅导报告,赴外考察,深入基层开展调研等方式,深入学习中国特色社会主义理论体系,学习党和国家的方针政策、法律法规,学习现代市场经济、经营管理、科学技术、思想文化等方面的知识,学出目标、学出胸怀、学出境界、学出思路、学出动力,牢固树立科学发展、和谐发展的理念,提高理论素养和战略思维,提高解决实际问题的能力,探索首钢新的科学发展之路,做科学发展的示范。近几年,总公司党委先后提出并全面实现了“苦干三年,打好四个基础”的奋斗目标,提出并积极落实“一主四优一拓展”的战略定位,提出并扎实推进“三步走”的发展战略,实施搬迁调整,加快发展方式转变,开辟新的发展空间,产业结构实现了优化升级,首钢综合实力发生了巨大变化。

二是抓好全体职工的思想理论建设。为了进一步推进中国特色社会主义理论体系的大众化,在全集团开展了“三个代表”重要思想、科学发展观进班组、进机关活动,推动了干部职工对马克思主义中国化最新理论成果的真学、真信、真懂、真用,引导各单位和广大职工把搬迁调整作为贯彻落实科学发展的生动实践。在学习实践“三个代表”重要思想、科学发展观的过程中,积极总结提炼理论成果和实践成果,先后编写了《“三个代表”重要思想班组读本·理论篇》、《“三个代表”重要思想班组读本·实践篇》、《科学发展观班组读本·和谐篇》、《科学发展观班组读本·学习篇》四个班组读本,传播科学理论,统一职工思想,成为工人愿意看的理论读物,成为具有鲜明的实践特色、企业特色、时代特色的基层思想工作好教材。

2、坚持把开展形势任务教育作为思想政治工作的主要内容。

在首钢搬迁调整规划批复后,在首钢面临战略转型和金融危机的双重压力面前,坚持稳定压倒一切的方针,把握正确导向,认真分析和掌握职工的思想动态,加强形势任务教育,营造良好的发展环境。从落实科学发展观的高度、从国家利益的大局、从企业发展的需要、从职工的长远利益角度向职工讲清搬迁调整的重大意义,引导职工认识到实施搬迁调整是一种必然选择,是首钢实现新发展的起点和机遇,让职工及时了解国家和上级的关心和支持,把广大职工的思想统一到中央决策上来,推动搬迁调整方案的稳步落实。从加快经济发展方式转变的角度辩证地分析金融危机带来的新挑战,引导职工通过深入开展“五算清五精细”活动,通过开展成本、产品、市场“三个倒推”活动,使金融危机的挑战成为加快经济发展方式转变的机遇。举办专题形势报告会,就职工关心关注的应对危机、搬迁调整、兼并重组、集资建房等重大问题进行通报,为职工分析形势、解疑释惑。围绕贯彻落实总公司党委扩大会议和职代会精神,编发班组五分钟宣讲材料,宣讲形势任务。结合经营生产实际,编发简报,宣传在自主创新、增收节支、精细管理、安全生产、环境治理等方面的典型做法和先进经验,营造干事创业、争创一流的良好舆论氛围。

3、坚持把加强企业文化建设作为思想政治工作的重要课题。

在搬迁调整中,适应企业战略转型的需要,首钢把社会主义核心价值体系建设融入企业文化建设之中,继承和发扬首钢多年积淀的优秀文化,培育企业精神,确立企业核心价值观,树立先进理念,规范职业道德,塑造企业形象,形成了反映首钢特点和时代要求的企业文化。首钢坚持一年一个主题,找准载体,推进思想文化创新,不断赋予解放思想新的内涵。在正确认识首钢面临的机遇和挑战上解放思想,在深化改革、扩大开放上解放思想,在坚持好字优先、转变发展方式和提高发展质量上解放思想,在坚持以人为本、

加强人才队伍建设上解放思想,在大力提高自主创新能力上解放思想,在深入推进创新创业上解放思想。认真总结首钢企业文化建设的实践,吸收国内外先进企业经验,结合自身实际,培育和弘扬“自强开放、务实创新、诚信敬业”的首钢精神,把“创新创业创业、建设二十一世纪新首钢”确立为企业核心价值追求,提出2015年建成国内一流企业集团、2020年建成国际一流的“两个一流”愿景目标。倡导执行文化、精细文化、学习文化、和谐文化,大力建设品牌文化、板材文化。加强职业道德建设,完善职业道德规范,培养“爱岗敬业、勤奋工作、遵章守纪、勇于创新、不断进取、甘于奉献”的职业道德,形成知荣辱、讲正气、促和谐的良好风尚。围绕新时期首钢企业文化的整合、提升、融合、培育问题,开展调查研究,推进企业文化建设不断深入。

创新思想政治工作方式方法, 增强有效性和感染力

1.把创建学习型企业、提高职工的素质和能力作为思想政治工作的全新载体。

首钢把创建学习型企业作为搬迁调整的基础性工程,围绕建设21世纪新首钢的战略目标和改革发展任务,抓住不断学习创新超越这个核心,解放思想,更新观念,坚持学习工作化,工作学习化,学习生活化,将学习工作生活融为一体。以建立共同愿景为前提,以加强学习和人才建设为基础,以改善思维模式为关键,以激情创业为动力,以制度创新为保证,促进人与企业共同发展,形成了组织性学习、组织性变革、组织性文化“三位一体”的创建格局。通过学习型企业这一载体,把过去采取的单向式的、你打我通的传统方式,转变为深度汇谈、互动交流、互相提高;把生硬的灌输、说教转变为职工的主动沟通、成果的共享,使职工在生动活泼的活动中得到启发,在更深层次上推动广大干部职工思维方式和思想观念的转变,提升职工队伍的综合素质,使企业思想政治工作做得更深、做得更实、做得更活。

2.把开展主题教育活动、营造良好的舆论和发展环境作为思想政治工作的有力抓手。

搬迁调整使首钢人走出了“向何处去”的迷茫,实现了向“创新创业创业”的巨大转变。首钢持续开展“创新创业创业”主题教育活动,把“三创”作为人人焕发激情、贡献智慧和力量的平台,作为思想政治工作的重要载体,不断丰富“三创”的内涵。从“为创新增添智慧、为创优注入动力、为创业点燃激情”,到“为创新深入对比思考、为创优找准目标定位、为创业定准措施练好基本功”,再到“为创新加强学习开阔视野、为创优精细管理赢在执行、为创业攻坚破难追赶先进”,今年又根据形势的变化提出深入开展创先争优活动,促进创新创业创业,加快转变发展方式;为创新转变发展理念、认清形势、统一思想;为创优瞄准先进、潜



心研究、用心执行,矢志不渝;为创业用好资源、定准目标、选好路径,引导各单位和广大职工开展丰富多彩的实践,营造“人人是创新主体、处处有创新课题”的浓厚氛围。

3.把大力宣传表彰典型、发挥先进模范的引领作用作为思想政治工作的积极形式。

搬迁调整的火热实践为广大干部职工搭建了建功立业的广阔舞台,新基地创业拼搏,老厂区坚守奉献,首钢涌现了大批可歌可泣的劳动榜样和先进典型。首钢每年开展评选首钢劳动模范、先进职工活动,推荐优秀职工参加评选全国劳动模范和北京市劳动模范。对优秀职工的先进事迹,通过各种形式进行大力宣传。在总结宣传先进人物的同时,及时总结首钢各单位创新创优创业方面的好做法、好经验,召开“三创”经验交流会,进行交流推广,邀请知名企业家到现场介绍经验,行业专家点评,运用动漫、动景,利用视频会议系统等。从2003年以来,先后总结宣传表彰了100多个典型,在首钢营造出了创新创优创业的浓厚氛围。

4.把发挥现代媒体作用、扩大覆盖面和影响力作为思想政治工作的有效途径。

搬迁调整使首钢的产业布局更宽、地区布局更广,首钢积极利用现代传播手段,增强时效性、灵活性和吸引力,扩大覆盖面和影响力。一方面注意运用好党报党刊和电视广播等主流媒体进行宣传教育;另一方面,根据企业特点,加强内部宣传阵地的建设。《首钢日报》不断改进版式和内容,从面向企业内部到面向社会,发行量和覆盖面不断增大。首钢电视不断发展,频道增加,质量提高。开通首钢日报网站、首钢日报手机报和中国首钢网络电视,方便信息浏览和利用,覆盖首钢海内外企业,拓宽了覆盖面和传播途径,形成了更广、更大、更新的信息传播渠道,扩大了思想政治工作影响力。

5.把注重人文关怀和心理疏导、构建和谐企业作为思想政治工作的有效手段。

搬迁调整对新基地和老厂区的职工在思想和生

活上都提出了许多新的问题,首钢坚持解疑释惑,化解矛盾,理顺情绪,构建人和气顺的和谐氛围。把思想教育和严格管理结合起来,把解决思想问题与解决实际问题结合起来,把正面教育和平等互动沟通结合起来,把广泛宣传和做好一人一事工作结合起来,尊重人、理解人、关心人、帮助人,尊重差异,包容差异,维护职工队伍和企业的稳定。采取了“六对六清”的办法,做好搬迁调整中人员安置。2005年以来通过新项目安置、退休、内退、面向社会分流等多种渠道,已累计安置3.45万人。坚持正常的收入增长机制,不因搬迁而降职工的收入,按照收入分配与效益效率“双挂钩”的原则,每年进行30%择优升级工作。关心困难职工生活,建立有效的保障机制,完善帮困救助制度,设立五条防线,逐步提高救助水平,落实各项帮困救助措施。改善生产和生活条件,丰富职工的业余文化生活,为职工办实事办好事。从大处着眼,从细节入手,化解矛盾、凝聚职工。

创新思想政治工作体制机制,增强主动性

一是建立和健全思想政治工作的领导体制和运行机制。坚持事业发展到哪里,党的组织就建到哪里,思想政治工作就做到哪里。充分发挥党委的政治核心作用,通过“双向进入、交叉任职”的方式,形成党委统一领导,党政工团齐抓共管,以政工干部为骨干,以行政领导干部为主体,职工群众广泛参与的思想政治工作新格局。努力使思想工作做到不留死角,不留空白,不留盲区,使思想工作实现全员参与,全过程控制,全方位加强。各级党组织和行政干部把思想政治工作摆在重要议事日程,定期研究部署思想政治工作,逐级落实责任制,把思想政治工作与行政业务工作一起布置、一起考核。建立舆情信息预警制度,加强信息收集和反馈,关注职工思想动态,及时疏通思想,防止矛盾激化。加大思想政治工作的物质投入,改善思想政治工作条件和基础。

二是加强思想政治工作队伍建设,提高政工人员素质。本着精干、高效、协调的原则设置党组织机构,子公司和大型厂矿党委根据工作需要设立党委办公室和组织、宣传等工作部门。不因为厂子新建而弱化,不因为企改制而取消。党委工作机构和人员纳入企业管理机构和人员编制。政工人员按照职工总数的1%配备。把选拔好、培养好、使用好思想政治工作人员,作为建设基层人才高地的重要组成部分。加强对党务政工人员的培训,不断提高思想政治工作者的素质和能力。积极开展党务政工人员与经营管理人员的岗位交流,大力推进政工干部队伍的知识化、年轻化和复合化,形成了与新时期思想政治工作发展相适应、政治素质高、熟悉业务、乐于奉献的党务政工专门人才队伍。在搬迁调整中,在稳定职工队伍,鼓舞士气方面发挥了不可替代的作用。

