

打造长效创争机制

——杭钢集团党委书记、董事长李世中谈“创先争优”之四

■ 付石林

杭钢集团党委对以往开展的“双争”活动进行内容深化与拓展、形式丰富与创新,把创先争优活动作为推动企业科学发展的经常性动力,作为健全服务体系、建设和谐企业的经常性保证,作为服务员工群众的经常性机制,作为加强党内民主的经常性要求,作为基层党建的一项经常性工作,做到经常抓、反复抓,切实抓出经验、抓出成果,并且,通过创先争优活动,带动并推进工会、共青团等群团组织建设,形成多层次、全方位的创先争优氛围,建立创先争优的长效机制。

另一方面,我们紧紧围绕技术创新、产品创新、管理创新以及节能减排、降本增效、拓展市场等实际工作,积极探索形式多样、行之有效的组织形式和活动方式,使创先争优活动更加贴近生产经营活动,更加贴近基层员工,更加贴近员工群众,取得实效。

长效机制的建设和形成,推动杭钢创先争优活动日趋深入,影响日趋广泛,成效日趋显著。

记者就建立创先争优长效机制的话题,采访了杭钢集团党委书记、董事长李世中。

系统谋划 重在深入持久

记者:创先争优是党组织和党员发挥先进性作用的常态方式,通过集中开展创先争优活动使其形成更加常态化的长效机制,是活动开展的重要目的。请你介绍一下杭钢的做法。

李世中:2010年6月活动启动,我们首先召开了动员大会,成立了以党委书记、董事长为组长的“钢铁先锋”创先争优活动领导小组;各二级单位党委、党总支成立了组织领导机构,制定了活动方案,集团上下形成了一级抓一级、层层抓落实的组织领导机制。各级党组织均有创争目标,将党员创争计划及承诺进行公示,整个创争活动目标清晰,主题明确,特色鲜明,有力促进了各单位创先争优活动的深入开展。

10月底,集团党委分組对19家钢铁业单位和3家非钢单位下属的34个党支部进行了调研和点评,对发现的问题及时向有关单位党组织进行反馈,进一步提高了承诺、亮诺和践诺工作的质量。11月初,集团公司召开了创先争优活动推进会,对下一步活动提出了要求,先进单位作了经验介绍。今年4月份,召开了第二次创先争优活动推进会,对进一步深化活动明确了重大、目标和措施,确保了创先争优活动深层次全方位地推进。

在建立长效机制的系统性谋划方面,我们着重坚持“四个经常性”。一是把创先争优作为推动企业科学发展的经常性动力。

二是把创先争优作为健全服务体系、建设和谐企业的经常性保证。

三是把创先争优作为服务员工群众的经常性机制。

四是把创先争优作为加强党内民主的经常性要求。

统筹推进 把握大局方向

记者:开展创先争优活动,既要注重党政关系,又要注重党内党外的互动关系,还要注重与大局、整体的关系。所以,统筹推进对活动的深入持久开展具有重要意义,杭钢在这方面是如何做的?

李世中:坚持统筹推进,是处理好各方面关系和取得活动成效的基础和前提。我们强调,要紧紧抓住经常性工作这个根本特点,坚持围绕中心、服务大局、统筹兼顾,把创先争优活动融入到各项具体工作中,做到创先争优活动与生产经营工作“两不误、两促进”。

首先,围绕党建工作“夯基础、强管理、创品牌、促和谐”这一主线,各级党组织紧紧围绕生产经营中心任务,在节能减排、降本增效、优化结构、提质拓市等重点工作中下功夫,统筹推进、务求突破。

同时,结合管理升级工作定期检查中暴露出来的问题,及时研究并采取有效的整改措施,着力抓好本单位的管理升级工作,积极探索和完善绩效评价体系,有效促进生产经营、改革发展和党的建设等方面突出问题的整改落实。

此外,强调坚持两手抓、两不误、两促进,充分借鉴学习实践活动



公司领导慰问老员工

在应对挑战、实现扭亏为盈过程中的成功经验,鼓励广大党员积极投身于“钢铁先锋”创先争优活动,投身于立足岗位建功立业,推动企业经济效益最大化的工作实践中去。

坚持统筹推进,使各级党组织的创先争优活动扎实开展。

炼铁厂党委对创先争优活动中确定的10项具体工作和管理升级活动中确定的10个项目,按“PD-CA”循环管理方式的要求进行总结和自查,并根据集团下达的生产指标,进一步明确下一步工作重点,切实做到融入中心抓党建、抓好党建促发展,创先争优活动紧贴难点和重点工作。他们着重在明确目标和思维创新上下工夫,把“党员践行承诺六带头,打造经济炼铁、和谐炼铁”作为活动主题,开展“少向外部要条件、多向自己要智慧”读书活动,厂党委领导到各个支部作形势任务报告,厂领导班子成员到各自的联系点指导工作,帮助基层解决实际问题,并先后组织举办了管理升级培训班、“六西格玛”管理和“5S”管理培训班、班组长培训班等各类培训和学习活动。厂党委还提出了“允许基础有差距,不允许观念有差距,允许能力有差距,不允许努力有差距,允许实力有差距,不允许管理有差距”等工作理念,并落实到年度各项工作中,努力实现党建、管理、素质等“三个”升级。

转炉厂党委把开展创先争优活动与“推进管理升级、加快科学发展”结合起来,与“把握节奏、规范操作、杜绝事故、创新技术”的全年工作要求结合起来,以推进管理升级为导向,深化“四好”领导班子创建内容,把车间、科室领导干部月度生产业绩纳入“四好”领导班子考核,同时,推行基层领导班子月度工作绩效评价机制,突出工作创新的“含金量”,促进基层党支部自我加压,推动管理升级取得实效。

分类指导 务求实际效果

记者:杭钢集团所属企业跨行业、跨区域、跨所有制,党员结构也不同,开展创先争优活动,既要坚持统一的部署和进程,又要区别不同的情况。那么,在加强活动的分类指导方面是如何做的?

李世中:创先争优活动启动之后,我们针对下属企业不同行业、不同区域、不同所有制、不同党员结构等特点,紧密结合实际,加强分类指导。坚持具体情况具体分析,注重差异性,讲究灵活性,分别对钢铁业生产单位、辅助单位、集团机关、非钢经营性子公司、高职院校、老干部等党组织提出了不同的争创标准和载体要求,明确活动怎么抓,劲往哪里使,效果如何评估和衡量等具体原则和措施,使各个单位都目标明确、措施具体,有依托、有依据、有标准、有效果。

炼铁厂党委以炼铁党建网和党建目视文化为载体,做好亮诺工作,以“党员六带头”为主要内容,试行党员“6D考核”,对党员践诺情况进行评价考核。转炉厂党委将党员承诺内容细化为“理论学习、提高技能、服务职工、工作业绩、遵章守纪、社会公德”等六个方面,既符合实

际,又有可操作性,也便于员工群众进行评比。电炉公司党委将“目标指标”汇编成册,形成完整的指标体系,党组织和党员对照“目标指标”制定承诺,为量化评价班子工作、评议党员先进性提供了客观数据。高线公司党委制订了党员活动手册,每位党员提出活动的目标和举措,并进行评价,确保活动有效推进。小轧公司党委在党员承诺环节中,专门设计了《共产党员公开承诺书》,将个人承诺的履约和践诺情况一并设计在承诺书中,设员工评议和支部点评两个栏目,对践诺情况进行监督和评议。

维检中心党委在各党支部以公开栏的形式对单位两级党组织和全体党员党员的承诺进行公示。新事业公司党委制定了《创先争优活动践诺评定实施细则》,明确了考核对象、考核细则、考核程序、奖惩办法等,党委对支部有评诺,支部对小组有评价,小组对党员有评定,确保践诺过程和结果有章可循。

机关党委下属的18个支部利用网络公开接受员工群众的监督。供应分公司党委重点围绕“降低采购成本、保障物料供应”,认真做好公开承诺工作。外经贸公司围绕党员的公开承诺情况,开展以“本人自评、支部点评、党员互评和群众测评”为主要内容的“一诺四评”活动。紫鼎公司把产品开发和项目开发周期纳入承诺,围绕创新创效开展创先争优。

另一方面,我们针对不同情况,加强对基层组织换届“公推直选”等基层组织建设、学习型党组织和服务型党组织建设、党务公开和党员责任区建设、维稳工作和思想政治工作建设等方面和领域的具体指导,实现党建工作的全面推进。

齐抓共管 形成长效氛围

记者:建立创先争优活动的长效机制,形成长效氛围,离不开群团组织的协同参与。杭钢集团党委在开展创先争优活动中,十分重视党带群团工作,就工会组织而言既是大量常态化创争活动的组织者,也是维护员工权益服务员工群众的主体,杭钢工会组织是如何开展活动的?

李世中:杭钢集团党委从创先争优活动一开始,就对群团组织提出了要求,工会、团委、科协等群团组织根据集团党委统一部署,结合自身特点广泛开展创先争优活动,形成了党政工团齐抓共管,互促互进的良好活动态势。

杭钢工会组织在创先争优活动中,一是在工会系统和工会干部中,广泛开展“用心工作,真情服务”主题活动,转变工作作风、提高工作质量,持之以恒恒扎实推进“三大工程”建设;二是积极发挥工会组织“党联系职工群众的桥梁和纽带、会员和职工利益的忠实代表”的作用,充分发挥工会组织大学校作用,把员工群众组织和引导到创先争优活动中

来,把员工的智慧和力量凝聚到集团公司创新发展、和谐发展上来。2010年,杭钢工会先后荣获“全国模范职工之家”、“全国劳动竞赛先进集体”,连续三年获全国“安康杯”竞赛优胜企业等荣誉称号。

在发挥工人阶级主力军作用方面,活动开展后,工会系统以创建“工人先锋号”为载体,深入开展“当好主力军、建功‘十二五’”立功竞赛,精心组织“五大杯”竞赛和设备、煤气系统等10个重点项目劳动竞赛。同时,各单位工会结合年度工作重点和难点开展各类劳动竞赛240项,参赛员工约2.5万人次。开展“我为管理升级献一计”活动,去年共收到合理化建议1172条,佔创经济效益1900余万元。以评选表彰创造者名字命名的先进操作法为契机,大力激发员工实践创业、创新、创效的积极性,召开先进操作法座谈会,去年以来评比表彰了59个先进操作法。其中的建议实施后年可节电107万度,有的操作法被评

为浙江省以工人名字命名的先进操作法。今年,在开展“创先争优、建功‘十二五’”立功竞赛活动的同时,找准工会服务发展大局的着力点,把争当优秀党员、创建党员示范岗、党员责任区,与争当劳动模范、杰出员工、创新能手和创建“工人先锋号”等活动结合起来,在员工中营造积极奋进的建功立业氛围。同时,开展“讲责任做主人谋发展立新功”形势任务教育,开展“我为‘十二五’发展献一计”合理化建议活动,开展“炼钢和轧钢工序提质增效”和“提高弹簧钢盘条性能一次合格率”等11个重点项目劳动竞赛。

在履行工会维权职责方面,通过与创争活动的深入结合,进一步推动了职代会和厂务公开、平等协商和集体合同制度的完善,推动了员工知情权、参与权、表达权和监督权的落实,推动了工资合理增长机制、协商解决员工切身利益重大问题的机制的落实。

在发挥工会大学校作用方面,我们注重“创争”活动与创建“工人先锋号”、“星级班组”、“安全合格班组”、“女职工建功立业”等活动的紧密结合,互为评价条件、考核依据,实现了齐抓共建。我们把技术比武运动会、“创争”活动作为员工施展才能、展示风采的舞台,去年第八届员工技术比武运动会期间,500余名选手参加了集团级13个工种的技术比武;各二级单位安排65个工种、2000多人参加技术比武,其中35个比武项目与技能鉴定挂钩,有效激发了员工的参与热情。集团公司先后选派9名选手参加省、全国钢铁行业职业技能大赛,有的获“全国冶金行业技术能手”称号;有的被聘任为省职业技能带头人。

我们坚持每年对“创争”活动进行自查、申报、现场评估,召开“创建学习型班组”评估演示会,两年中评审表彰了59个“学习型班组创建奖”和38名“知识型员工”,评选表彰了10个“优秀学习型班组”。

相关案例



党员骨干问询制

杭钢集团维检中心炼铁作业区有员工252名,其中党员73名。

由于炼铁厂和物资供应分公司多数生产工序环环相接,一旦设备发生故障,将直接影响到主体生产线。所以,最大限度地减少设备故障的发生,高质量快速修复故障设备,为生产厂提供优质高效的服务,为设备顺利运行保驾护航,2006年以来,炼铁作业区党支部因地制宜开展了党员骨干问询制。问询对象为技术员、班组长和技术能手。问询内容:工作重点、工作思路、工作差距、工作困难和需要解决的工作难题。

党支部采取个别或集成的方式召集问询,指出不足,帮助分析、改进和提高,鼓励对照先进找差距。

党支部要求每位技术骨干写周工作计划,分管领导根据实际情况签署意见上报作业区,并且适时抽查骨干人员的业务技术能力。

问询制的实施,为作业区生产线设备故障停机率逐年下降起到了巨大的促进作用,作业区党支部被维检中心党委评为先进党支部。

问询制让生产骨干在掌握“绝招”、亮“秘诀”等群众性技术创新活动中大显身手。

有的员工发明的先进操作法获得一等奖,有的技术能手在全省技术比武中获得第一名。

问询制的实施,凸显了党员、骨干在生产工作中的模范作用,带动了广大员工积极投身到高品质维修服务的工作中,以优质高效的服务创造一流工作业绩。

一述三考评

杭钢集团计量管理处党总支承担着全公司煤气、计量专业管理服务和辅助生产的双重职能,党员占员工的23.5%。

近年来,他们实施“一述三考评”党员教育管理新举措,有效增强了广大党员的党性观念和先进性意识,促进了党员的模范带头作用的发挥。

“一述”,即公开自述。

组织党员广泛开展征求意见和谈心活动,在认真听取所在支部党员和周围员工意见的基础上,每个党员对照标准总结自我、剖析自我对差距和问题提出改进措施,形成党性分析材料。以所在支部、小组的部门为单位,通过公开自述,接受党员、员工和组织全方位的考评。

“三考评”,即党员考评、员工考评、组织考评。依据党员考评细则,将考评内容扩展为五大块10小项,并采取“打分制”进行综合评定。“三考评”拓展了党员考评内容,增加了员工考评,使员工对党员评价和监督有了更多的发言权,使党员更加注重提高自身素质和实际表现。

党支部对考评结果和意见进行分析,以组织名义书面反馈党员,跟踪整改效果。

这项机制,一方面拓展了党员教育管理的内容和途径,有效地防止了“走过场”的现象发生,对激励党员“平时工作看得出、关键时刻站得出、危难时刻豁得出”有着积极的促进作用;另一方面,有利于对每个党员做出全面、公正的评价,是党务公开工作的有机组成部分。

三票制

近些年,杭钢集团焦化厂党委探索并坚持实施民主评议党员“三票制”,分别实施企业党内评议、党外群众评议和社区评议。

“三票”必须同时合格,才能评定为合格党员。他们认为,共产党员的先进性应该是全方位的,不因时空、活动地点的改变而改变,党员不仅要在上班时带好头做表率,下班后也要当模范做榜样;把党员“八小时”之外也纳入民主评议的范围,是深化对党员全方位从严要求与管理的必然方式。

实施社区民主评议党员,是涉及党员所属社区党组织和居民区的一项全新的工作。

本着从实际出发,既要化繁就简又要确保听取社区意见这一指导思想,以党支部为单位,采取三种方式:一是走访社区,送征求意见表,听取相关评议意见;二是寄送征求意见表,社区组织评议并填写意见,盖章寄回;三是针对非杭州常驻户口、暂住在附近农村的农民合同工党员,组织听取驻地村委会和房东意见,并填写意见表。

“三票制”的实施,使民主评议党员的参与者,由企业内部相关人员拓展到社区相关人员,扩大了民主评议党员的群众范围,增强了民主评议的客观性,加强了党员与群众、与社区的联系,营造了“八小时”之外自觉保持党员先进性的氛围。

自2005年实施“三票制”评议以来,党员“八小时”之外违纪率为零。

(摘编自浙江人民出版社《党建巡礼——浙江省国资和国企系统党建工作特色》一书)



杭钢举办纪念建党90周年党史知识竞赛



杭钢创先争优系列报道