

# 大 钢 日 报

TISCO TAIGANG RIBAO 第 10129 期  
国内统一刊号:CN14-0047 2014年9月11日 星期四 农历甲午年八月十八

## 技术中心提要求定措施促高效工作

本报讯 按照公司的安排部署,9月5日下午,技术中心组织党委中心组成员、各党支部书记、主要管理科室负责人,认真学习了全省领导干部大会精神及公司党委中心组会议精神,对进一步深入贯彻落实会议精神提出了具体要求,以促进当前和下一步各项工作扎实高效开展。

学习中,技术中心主要负责人着重解读了学习内容,并强调指出,全体干部职工要始终坚持正确的政治方向,把思想和行动统一到全省领导干部大会精神上来,同以习近平为总书记的党中央保持高度一致,埋头工作、奋力争先,按照公司当前的要求做好今后几个月的工作。一是各级党员领导干部,既要坚决反对“四风”,带头执行中央八项规定,做到清正廉洁,履行好“一岗双责”,也要敢于直面问题,革弊立新、激浊扬清,扎扎实实为科研人员和广大干部职工营造一个弊绝风清、锐意进取、务实肯干的工作环境。二是党委要切实担当起党风廉政建设和反腐倡廉工作的主体责任,党委、党支部要通过各种形式组织好政治学习,引导干部职工学法、知法、守法、用法,使一切工作都要在制度、规章、程序的区间运行。三是纪委要认真履行好党风廉政建设和反腐倡廉工作监督责任,尤其是对侵害企业和职工群众利益的一切人和事,坚决做到必查、必纠、必肃,使纪检监察工作见行动、出真招、有实效。四是各级管理人员要深入细致地开展好工作,辖区内各项工作都要以“严”字当头、真抓实干,快速破解和清除一切影响产品质量、工作效率和企业效益的问题,确保年度预算目标全面完成,为公司高效发展作出积极贡献。

落实全省领导干部大会精神

(技术中心党群科)

编者按: 当下,公司各单位正在开展新一轮的敬业度评估工作。回望去年以来开展的第一次敬业度评估,不难看到,敬业度评估工作正日益为广大干部职工所认可,已经成为提高全员整体素质和基础管理水平的重要抓手,成为提升和塑造公司软实力的重要举措。希望各单位在现有成绩的基础上,总结经验,把这一活动组织好、引导好,把评估结果理解好、运用好,通过不断地改进、改善,实现敬业度的持续提升。

## 一次企业与员工的真诚沟通

——公司开展2013年度敬业度评估工作综述

■通讯员 李奇奇

2013年炎热的夏天,几乎所有的太钢在岗职工都参加了一场特殊的“考试”——敬业度评估问卷调查。72道题目、6个选项,大家拿起手中的笔,认真审视着一道道与自己工作和生活密切相关的题目,凭自己内心的真实感受进行选择。从最初不少职工心存顾虑和怀疑到越来越多职工的认可、理解与支持,评估结果证明这是公司与职工进行的一次真诚的心灵沟通,更是一次真正意义上的思想观念的碰撞和管理的变革。

### 决策与决心

世间万物,人最宝贵。在企业改革发展的进程中,公司始终把建设一支忠诚企业、爱岗敬业的高素质职工队伍当作企业赢得市场竞争、永葆发展活力的重要法宝。从本世纪初公司战略目标的提出到企业文化的起飞与落地,从几次企业文化主题大讨论和实践活动到一系列促进职工成长发展措施的出台,公司在打造高素质职工队伍方面不断迈出坚实的步伐。

应当看到,公司职工队伍总体上是好的,公司的职工队伍是一支可敬、可亲、可爱的队伍。但我们也必须看到,随着职工队伍知识、专业、年龄结构的变化,随着人的思想活动的独立性、选择性、差异性增强,职工队伍也发生了许多新的变化,也出现了这样那样的问题,工作中不精心、不认真、不尽责以及患得患失、牢骚满腹、精神不振的现象不同程度存在,而这些又集中体现在职业精神和敬业程度上。影响职工敬业程度的根本因素是哪些,工作的着力点和突破点在哪里,如何对症下药,有计划、有目标地提高全员的敬业度,就成为公司队伍建设的重大课题。

随着管理的现代化和科学化,员工敬业度已经不再是一个系统的概念,不再是一个空洞的名词,而是可以用数据加以度量的管理工具。实际

上,长期以来,国内外众多优秀公司已经在进行着提升敬业度的探索和实践,敬业度评估也已经成为国内外优秀公司比较成熟、比较科学的通用方法。敬业度评估在业内一些企业也在开展。这一科学方法的关键在于,坚持以人本为中心,从人力资源优化配置、薪酬体系设置、工作环境创造、政策激励导向、职业发展通道建设等诸多方面,全面、量化地反映企业职工的敬业状况,深入剖析影响敬业度的因素,从而针对性地加以改善和提高。就这样,当我们知道员工的敬业对于一个企业非常重要但又难以针对性改进提升之时,敬业度评估这一抓手让困扰着的“心结”有了破解之策。

“敬业度”,对太钢人来说可谓既熟悉又陌生。说熟悉,是因为公司多年来始终倡导忠诚企业、爱岗敬业;说陌生,是因为敬业与否也能够像生产经营那样用数据度量?实际上,敬业度就是对所从事的工作和事业专心致志的程度,反映的是员工对于企业投入的感情、智慧和承诺,是员工发自内心的、心甘情愿、积极主动的表现。如果这还过于原则和笼统,那么衡量敬业度的三个主要维度——乐于宣传、乐于留任和乐于努力则让敬业度的概念进一步具体化和形象化。一项针对全球性企业的调查显示,员工敬业度的高低直接关系到企业业绩的成长与否。用数学模型加以衡量和测定敬业度,为企业各项管理工作的可衡量、可操作、可评价提供了有力支撑。

经过认真思考和调研分析,2013年4月19日,在全公司劳模表彰大会上,公司首次郑重提出以敬业度评估为抓手,持续提升全员的职业道德。明确提出,要按照国际上比较先进的敬业度评估模型,以敬业度评估为抓手,持续提升公司全员的职业道德和职业态度,提升各单位、各部门的敬业度。

由此,敬业度评估连同职业技能测评的“双评”进入了公司各级管理者和广大职工视野之中,成为工作、生产乃至生活的一部分。(下转第三版)



冷轧硅钢厂强化质量管理,采取质量命题攻关等形式针对性采取措施,狠抓责任落实。今年该厂10项实物质量指标,有7项好于去年水平。图为该厂职工针对产品表面质量问题研究应对方案。王旭宏 摄

## 太钢产品通过CE认证监督审核

■记者 陈昕 通讯员 张晓忠 报道

本报讯 日前,太钢多个牌号产品通过了德国莱茵认证检测公司的CE认证监督审核,代表着这些太钢产品已符合欧盟的安全、健康、环保、卫生、消费者保护等标准要求。

“CE”标志是一种安全认证标志,不论何种产品,要想在欧盟市场上自由流通,就必须加贴“CE”标志,以表明产品符合欧盟《技术协调与标准化新方法》指令的基本要求。这是欧盟法律对产品提出的一种强制性要求,所以“CE”标志也被看作制造商打开并进入欧洲市场的“护照”。

CE认证包括众多指令,钢铁产品涉及的是PED(压力设备指令)和CPR(建筑产品法规)这两种指令。太钢在2004年首次通过PED认证,2012年首次通过CPD(建筑产品指令,2013年7月更新为CPR)认证,并每年进行一次监督审核。6月,德国莱茵认证检测公司派出专业人员对太钢的质量体系进行了审核,并对申报的产品进行现场抽检。太钢于7月收到了莱茵公司颁发的PED及CPR认证证书,顺利通过审核。经过不断增加新的认证产品,目前太钢PED认证覆盖了8个标准和61个钢种,CPR认证覆盖了3个标准和23个钢种,为拓展欧盟市场发挥了重要作用。

## 职工教育培训战线为公司改革发展“加油蓄力”

■记者 潘明明 报道

本报讯 今年是公司职工培训变革的深化之年,今年以来,职工教育培训战线紧密围绕公司生产经营大局,适应新形势、新任务、新挑战,不断增强服务意识,提升培训质量,全面推进员工职业技能测评工作,深化“管理者上讲台、培训到现场”工作,用精品培训项目为公司发展“加油蓄力”。

在总结2013年三个试点单位项目经验的基础上,今年,公司启动了尖山铁矿、焦化厂、不锈钢冷轧厂等10家单位的员工职业技能测评工作,共对2268个操作岗位进行了梳理,编制了1264个岗位能力标准,开发了1157个题库,编写了751554道试题,并对10923位操作员工进行了日常行为评价。

公司持续深化“管理者上讲台、培训到现场”工作,组织优秀单位分别从厂部长授课、科段长授课、班组长授课、师带徒培训四个方面

进行了经验介绍,并对活动中出现的问题进行了分析整改。2013年5月至今年8月,共进行处级以上管理者授课494次,科级管理者授课2364次,班组管理经验交流467次,专有技术交流412次,“师带徒”对子共计1846对。

从公司生产经营大局出发,以提升员工职业素养为导向,公司职工教育培训战线从安全、特殊工种、特殊设备、党群、营销、财务、专业技术、制度解读、岗位技能培训等方面积极策划、实施了一批优秀培训项目,举办了《不锈钢脱氧夹杂物控制培训》、《精炼钢水纯净度控制培训》等讲座,聘请国内外一流的专家、学者、教授前来授课,有效推动了公司技术水平的提升。此外,根据培训项目的重要性、连续性、受众面、内部教师授课比例等条件,公司打造了班组长管理技能提升培训、钳工高级工技能鉴定前培训等14个精品培训项目,并组织各二级单位根据生产经营特点、培训优势等开展了精品培训项目的打造工作,极大地推动了培训质量的提高。