

# 冷轧硅钢厂强化节日期间监督检查

■通讯员 岳九成 报道

本报讯 为了深入贯彻落实中央八项规定精神,切实做好国庆节期间纠正“四风”和党风政风监督工作,根据《中国共产党太原钢铁(集团)有限公司纪律检查委员会关于开展监督检查工作的通知》精神,冷轧硅钢厂结合实际下发关于开展监督检查工作的通知,要求各科室、作业区领会精神,抓好落实。

一是要求各级管理干部强化廉洁自律意识,认清当前反腐败的高压态势,在思想上、政治上、行动上与党中央保持高度一致。聚精会神抓好安全生产,扎实推进硅钢冷轧连轧达产达效工作,为全面完成公司下达的硅钢降本目标而努力。

二是要求各基层单位对照冷轧硅钢厂开展“四风”突出问题专项整治方案,认真开展监督检查,防止“四风”突出问题在节日期间反弹。对检查发现的问题及时进行整改处理。厂纪委对各单位监督检查工作开展情况进行抽查,对工作不力的要进行通报批评。

三是厂纪委将对节日期间组织纪律涣散、公款送礼、公款吃喝、收受红包礼金、大操大办婚丧喜庆事宜等违犯中央八项规定的行为,持续开展专项整治和监督检查,同时公布了举报电话、信箱和邮箱。

# 复合材料厂早“筑”节日廉基

■通讯员 白旭峰 报道

本报讯 为进一步提高职工廉洁自律意识,杜绝违规违纪行为的发生,中秋、国庆两节之际,复合材料厂纪委通过开展廉洁文化建设活动、廉政谈话、加强效能监察、开展监督检查等形式,早“筑”廉基。

8月中旬,该厂通过宣传栏、内部网络、自办电视节目等载体进行广泛宣传。宣传公司的廉洁文化理念、廉洁文化活动、反腐倡廉形势任务及

经验做法,让职工树立“廉洁从业,从我做起”的理念。与此同时,在全体员工中开展廉洁短信、反腐倡廉书法、绘画作品征集活动,在全厂副处级以上领导及有业务处置权人员中开展“我最喜爱的一句廉洁从业格言警句”征集活动。

8月下旬,复合材料厂纪委组织科段级干部进行廉政谈话,并对《复合材料厂关于进一步加强效能监察工作的实施办法》进行了解读。

该厂纪委要求每名领导

干部以身作则,廉洁自律,当好表率,严格遵守党纪国法及《太原钢铁(集团)有限公司领导人员廉洁从业若干规定实施细则》,规范工作圈,纯净社交圈,净化生活圈,不断提高拒腐防变能力。

在《复合材料厂关于进一步加强效能监察工作的实施办法》解读中,该厂纪委明确了职工通过效能监察微信群、举报箱向厂纪委反映问题的渠道,让基层职工及时对生产经营建设、安全、质量、设备、原燃料等

方面的违规行为以及某些职工工作作风漂浮、不正确履行工作职责等行为进行反映,并对反映情况属实者给予一定额度的奖励,充分体现职工对全厂各项工作的有效监督。

此外,该厂纪委还依据《中共山西省纪委办公厅关于开展监督检查工作的通知》精神,结合群众路线教育实践活动中专项整治内容开展监督检查工作,对“两节”期间组织纪律涣散、公款送礼、公款吃喝、公款旅游、收受红包礼金、出入私人会所、大操大办婚丧喜庆事宜等违犯中央八项规定的行为,持续开展专项整治和监督检查。



图片新闻

炼钢二厂党委在中秋、国庆两节来临之际,不忘生活困难及伤病职工,为他们送去节日的问候及生活用品,减轻他们的生活压力及思想负担,使职工充分感受到党组织及集体的温暖。 刘宝宝 摄

# 不锈钢热电厂推进效能监察选题立项工作

■通讯员 周诚 报道

本报讯 不锈钢热电厂纪委紧紧围绕生产经营中心任务,通过开展三级立项,充分发挥监督职能,全面推进效能监察选题立项工作。

年初,围绕全面预算目标的难点和重点、效能诊断发现的突出问题、职工关心的热点,该厂共立项10个,其中申报公司项目1个,厂级项目2个,作业区级项目7个,这些项目涉及降本增效、提升质

量、品种开发等方面。该厂三级选题立项项目均明确目标、成立项目组、确定项目负责人和成员、明确具体实施单位和职责、奖惩办法。该厂纪委每月组织召开项目组例会,听取项目组人员汇报项目完成情况,推进各项措施落实、协调解决项目推进过程中出现的问题。截至目前,10个项目所涉及的16项关键指标,有12项完成目标,3项比上年明显进步。通过项目推进先后完善制度15项。

(上接第一版)

## 有限答题 无限沟通

敬业度评估的一个显著特点是建立在数据分析的基础上。数据的准确与否,关键在于答卷能否真正反映实际情况。让每一名职工思想上不要有顾虑、不要有应付思想,能够认真审视、如实回答每一道题目,真实反映自己的心声和意愿,是敬业度评估能否取得实效的关键。为此,公司明确提出了对各单位敬业度数据“不公布、不排名、不考核”的“三不”原则,让各单位放下思想包袱,引导和鼓励自己的职工如实答卷。

各单位正确理解公司意图,尽力为职工正确理解答卷、准确答卷创造条件。在有的单位,工作人员不厌其烦地向每一轮职工宣传答题的要求,特别提示职工答卷的保密性、匿名性特点,在回收答卷时尽可能做到当场封卷,从而消除了一些职工的思想顾虑。

面对炎热、潮湿的天气,加上繁重的工作和生产任务,每一个职工都要直面72道题目,工作量和答题效果对于各单位和职工都是一个严峻的考验。各单位干部职工克服炎热多雨、生产任务繁重、职工倒班休假、场地局限等困难,积极响应,高度重视,精心组织,特别是针对部分职工认为是“图形式、走过场”的模糊认识,各单位通过志愿者引导、说服教育、建立匿名保密机制等方式,尽力消除职工的思想倾向,确保了问卷按时保质保量完成。

许多单位在答卷过程中的突出表现都可圈可点。能源动力总厂员工人数多,他们放弃两个周末四天的时间认真组织答卷;营销部一部分员工长期驻扎在外地,工作人员就把问卷邮寄到各地,销售人员答完后再邮寄回来;为帮助文化程度不高的一线工人正确理解题目,峨口铁矿等单位就安排工作人员逐字逐句念给这些工人听,确保了答卷高效率

进行……

在全公司范围内组织敬业度评估问卷调查本身就是对职工队伍执行力和精神面貌的一次检验。我们高兴地看到,前后十八天时间、累计426场答题,98%的职工参加,没有怨言、没有牢骚。按照咨询公司以往的经验,如此大规模的问卷调研在一般企业至少要用两个月的时间才能完成。公司干部职工的执行力的咨询公司赞叹不已。

## 久久为功 善做善成

所有一切的努力都是为了改进提升。这是公司敬业度评估的一个基本指导思想。

改进提升的前提是找准问题、对症下药。按照设计,72道题目纵向直接延伸到主线厂作业区,横向覆盖了每一名

议开了五六次,许多厂长、党委书记还利用双休日静下心来细细梳理着诊断报告的一组组数据和一条条改进建议。

公司政策、绩效评估、认可、多样化、工作流程、薪酬、福利……面对众多的问题,各单位正确认识和看待评估结果,充分应用好评估结果,认真、反复组织各层级的管理人员进行数据和分析报告的解读,对报告中的影响力分析、改进建议进行细致的解读,认真寻找着破解难题的切入点和突破口,为制定符合自身实际的敬业度改进提升方案提供了重要的基础。

各单位按照公司要求,将本单位敬业度评估状况连同改进提升实施方案,通过多种形式向职工进行了严肃认真的反馈。职工感受到的是尊重、严肃和认

通过实行厂级和作业区两级责任逐级落实制度,对改进提升敬业度的措施明确了时间、进度和相关责任人,发挥网络作用、健全沟通平台,出台青年人才成长计划、技术人才选拔制度,完善薪酬绩效制度等一系列改进措施助推敬业度持续提升……

第一次的敬业度评估,犹如对公司干部职工的一次“体检”和“会诊”,一组组客观真实的数据,让我们对队伍建设充满信心的同时,更让我们各级管理者和全员一道,更加自觉地直面问题,大家围绕提升敬业度这个共同的目标集思广益破解难题,寻求改进提升的对策。

敬业度提升是一个系统工程,既要靠转变观念,转变管理思维,转换角色,更要靠制度和机制,依靠机制创新盘活

# 一次企业与员工的真诚沟通

职工的年龄、工龄、学历、性别、岗位类型、岗位层级六个方面。面对海量的数据,从中找到主要问题和产生问题的主要原因是改进提升的首要任务。看明白自己单位的数据和敬业度分析报告,找到自己的真正问题,就成为各单位的主要任务。

应当说,公司各单位、各部门对于分析结果的态度是积极和认真的。大家普遍感到,评估中反映出的短板和突出问题找得准,既在意料之外,又在情理之中。大家反映,以往是少数人凭感觉和印象,这次却准确、量化地反映了广大职工的愿望和声音,这种前所未有的表达方式更是触动了各级管理者的心灵,在一些单位起到了震撼作用。物流中心、热连轧厂、不锈钢线材厂等单位不回避问题,积极与公司敬业度评估办公室沟通,共同分析问题,查找原因。有许多单位,为了能够真正找准问题和原因,专题会

真,得到的是单位管理水平和职工自身素质的一次再把脉、再提升。在改进提升阶段,公司各基层单位特别是一些改进提升重点单位对于进一步分析本单位报告中反映出的问题、制定改进提升方案表现出极大的热情和积极性。起初,有的单位一看,薪酬和待遇落到了最后项,第一感觉似乎职工觉得收入低了,但是,再细分析,可能更多的是职工对薪酬的关注度高,问题更在于薪酬分配的科学性和合理性。经过科学分析,各单位很快找到了自己的核心问题及关键影响因素。尖山铁矿将敬业度改进提升同“企业文化”建设相结合,组建TM组进行重点攻关和推进;炼铁厂抓住重点,针对影响本单位敬业度提升的四个核心因素有针对性地进行调查研究,查找原因并制定改进对策;炼钢二厂通过员工成长积分管理的完善和推进,促进员工成长,提高员工满意度和敬业度;不锈钢冷轧厂

人力资源和人的活力。我们可喜地看到,公司加速推进的各项改革为敬业度改进提升提供了强大的支撑。各单位纷纷重新审视绩效考评体系,科学设定考核评价标准,积极搭建各项政策的沟通渠道,与各层面职工进行深入沟通,形成共识;许多单位不仅关注绩效结果,更加关注过程,关注帮助职工改进提高绩效;不少单位深入思考“认可”,对于职工的点点滴滴进步及时给予鼓励,积极传递正能量,营造积极向上的浓厚氛围。许多单位还针对问题比较集中的作业区和群体进行了再调研再分析,并形成了全方位改进提升的系统方案。

敬业度评估工作没有终点,而是要打持久战。我们相信,只要坚持不懈地通过连续几年的努力,持之以恒地决心抓下去,就一定能够推动员工敬业度的不断提升,为公司全面深化改革和提质增效升级提供坚强队伍保证,让太钢成为广大干部员工施展才华的舞台、事业腾飞的平台、幸福生活的后台,实现企业与职工的共同成长和发展。