

认真学习《习近平著作选读》第一卷

着力培养选拔党和人民需要的好干部

(二〇一三年六月二十八日)

这是习近平同志在全国组织工作会议上讲话的一部分

(接上期)第三个问题,怎样把好干部用起来?好干部成长起来了,培养出来了,关键还是要用。不用,或者用不好,最终等于还是没有好干部。用一贤人则群贤毕至,见贤思齐就蔚然成风。选什么人就是风向标,就有什么样的干部作风,乃至就有什么样的党风。

必须看到,在有的地方和部门,正确用人导向并没有得到很好体现,一些德才平平、投机取巧的人屡屡得到提拔重用,一些踏实干事、不跑不要的干部却没有进步机会,干部群众对此意见很大。各级党委及组织部门要坚持党管干部原则,坚持正确用人导向,坚持德才兼备、以德为先,努力做到选贤任能、用当其时,知人善任、人尽其才,把好干部及时发现出来、合理使用起来。

用人得当,首先要知人。知人不深、识人不准,往往会出现用人不当、用人失误。“不知人之短,不知人之长,不知人长中之短,不知人短中之长,则不可以用人,不可以教人。”对干部的认识不能停留在感觉和印象上,必须健全考察机制和办法,多渠道、多层次、多侧面深入了解。

要近距离接触干部,观察干部对重大问题

的思考,看其见识见解;观察干部对群众的感情,看其品质情怀;观察干部对待名利的态度,看其境界格局;观察干部处理复杂问题的过程和结果,看其能力水平。考察识别干部,功夫要下在平时,并注意重大关头、关键时刻。“操千曲而后晓声,观千剑而后识器。”干部业绩在实践,干部声名在民间。要多到基层干部群众中、多在乡语口碑中了解干部,既要在“大事”上看德,又要在“小节”中察德。

用人得当,就要坚持全面、历史、辩证看干部,注重一贯表现和全部工作。对那些勇担当、有本事、坚持原则、不怕得罪人、个性鲜明的干部,往往会出现认识不尽一致的情况,组织上一定要为他们说公道话。如何考准考实干部政绩,也是一个难点。要改进考核方法手段,既看发展又看基础,既看显绩又看潜绩,把民生改善、社会进步、生态效益等指标和实绩作为重要考核内容,再也不能简单以国内生产总值增长率来论英雄了。一些干部惯于拍脑袋决策、拍胸脯蛮干,然后拍屁股走人,留下一屁股烂账,最后官照当照升,不负任何责任。这是不行的。我说过了,对这种问题要实行责任制,而且要终身追究。请中央组织部抓紧研究落实。

用人得当,就要科学合理使用干部,也就

是说要用当其时、用其所长。现在,有的地方用干部,涉及具体人时,往往只看资历、看轮到谁了,论资排辈、平衡照顾,而不是看谁更优秀、更合适,用非所长,结果干部干得很吃力,问题堆了一大堆,工作也难以打开局面。用什么人、用在什么岗位,一定要从工作需要出发,以事择人,不能简单把职位作为奖励干部的手段。“骏马能历险,力田不如牛。坚车能载重,渡河不如舟。”我们要树立强烈的人才意识,寻觅人才求贤若渴,发现人才如获至宝,举荐人才不拘一格,使用人才各尽其能。只有这样,才能使大批好干部源源不断涌现出来,才能使大家的聪明才智充分释放出来。

有一种现象很值得注意,就是在一个地方、一个单位,一个干部好不好,群众有公论,实践有比较,领导心里也明白,但在具体用人时,结果却与事业需要和群众期盼大相径庭。这其中作祟的,是一些领导干部的私心杂念,是人们议论的“关系网”、“潜规则”。正是这些不健康的因素起作用,任人唯贤被丢在一边了,任人唯亲、任人唯利等问题发生了。干部群众对这些问题深恶痛绝。必须下决心加以整治,使用人之风真正纯洁起来。

(据《习近平著作选读》第一卷)

太钢炼钢二厂「筑梦·熔炼」促青年成长成才

本报讯(通讯员 郝咪咪)太钢炼钢二厂深入学习贯彻习近平总书记关于人才队伍建设的重要论述,着力培育一批后备干部人才和高技能人才,创新开展了“筑梦·熔炼”专项行动,旨在激发青年职工潜能、提升技能水平、促进个人价值,实现公司人才梯队赓续迭代发展,确保不锈钢事业后继有人,为公司高质量发展奠定坚实的人才基础。

筑梦,明确培养目标。因材施教,对青年人才进行专业培训和实践锻炼,使青年员工掌握先进的炼钢技术和管理知识,成为技术骨干和管理人才;拓展青年素质,增强青年员工的职业素养、创新意识和团队协作能力,培养全面发展的复合型人才。开展丰富多彩的活动,加深青年员工对企业文化的理解和认同,增强归属感和责任感,构建企业与员工共同成长的良好生态;完善职业发展规划,建立公平、公正、公开的晋升机制,开展“筑梦·熔炼·成才”青年打靶行动,畅通青年员工职业晋升通道,让优秀人才脱颖而出。

熔炼,全方位立体培养。

基础技能培训。针对新入职青年员工,不分专业,实施北区全流程培养,对他们进行安全操作、工艺流程、设备维护等基础技能培训,确保快速了解炼钢二厂生产流程等,半年内转正定岗。

专业技能提升。定期举办高级技能培训班、技术研讨会,邀请行业专家授课,提升青年员工的专业技术水平和解决实际问题的能力。管理能力培养。为有管理潜力的青年员工提供领导力培训、项目管理等课程,为厂和公司培养未来的管理型人才。

导师带徒“一对一”培训。为每位青年员工配备经验丰富的导师,实行“一对一”的师徒结对,通过言传身教、实践指导,加速青年员工成长。年底评估导师带徒效果,对优秀导师和成长显著的徒弟给予表彰奖励。

企业文化植入。开展丰富多彩的文体活动、志愿服务和社会实践活动,增强青年员工的团队凝聚力和社会责任感。弘扬企业精神,讲述企业故事,加深青年员工对企业文化的理解和认同,激发其归属感和自豪感。

该厂此项行动将培育一支高素质、高技能、有担当的青年职工队伍,为厂和公司的持续健康发展注入强大动力。



为进一步激发和调动职工家属参与全员健身的热情,让每一个职工家属拥有健康的体魄和积极向上的生活态度,太钢代县矿业公司各生活小区自发组织职工家属练习八段锦、有氧健身操等,矿山的各个角落处处洋溢着活力与生机。同时,健康的身体也让职工们以充沛的精力高效完成工作,为矿山的高质量发展贡献力量。图为矿山职工家属练习八段锦场景一角。

王振华 摄

(上接第一版)为纪念太钢建厂九十周年、太钢矿业成立三十周年,矿业中心组织编撰了《太钢矿业十年鉴(2014~2024)》,制作了《光影矿山》画册。

《太钢矿业十年鉴(2014~2024)》记录了2014年至2024年十年间太钢矿业改革发展的新变化,比较全面地反映了太钢矿业成立30年来矿山高质量发展的全貌。《光影矿山》画册通过回眸矿山历史,探寻矿山人精神源头,全景式

展现了矿山三十年尤其是近十年来栉风沐雨的光辉历程和跨越式发展,特别是绿色发展、智慧矿山建设等方面的发展成果。

为进一步巩固和深化活动产生的积极效果,公司决定在太钢职工书屋开展《太钢矿业十年鉴(2014~2024)》《光影矿山》上架仪式暨阅读分享活动。

分享活动中,大家积极发言,踊跃分享读书体会。大家认为,透过这两本书厚厚的页码,追寻到

的是老一辈矿山人艰苦创业的足迹,这是矿山人精神源头,也为新时代矿山精神注入了新的内涵,为高质量矿山建设注入了强劲动力。展望未来,矿业中心必将传承好老一辈矿山人脚踏实地干事创业的精神,志存高远、坚定信心,攻坚克难,以极具竞争力的矿产品支撑不锈钢高端制造,稳固当好太钢高质量发展“压舱石”,为中国宝武建设世界一流企业贡献更大力量。