

领导干部要做尊法 学守法用法的模范

火车跑得快,全靠车头带。全面推进依法治国是一个系统工程,各级领导干部的信念、决心、行动,既是价值风向标,更是关键推动力。

“领导干部要做尊法学法守法用法的模范,带动全党全国一起努力”,在省部级主要领导干部学习贯彻十八届四中全会精神全面推进依法治国专题研讨班开班式上,习近平总书记对各级领导干部提出了明确要求。做尊法的模范,就要带头尊崇法治、敬畏法律;做学法的模范,就要带头了解法律、掌握法律;做守法的模范,就要带头遵纪守法、捍卫法治;做用法的模范,就要带头厉行法治、依法办事。

只有思想上尊崇法治,才能行动上遵守法律。尊崇法治,首先内心就要彻底摒弃人治思想和长官意志,牢固树立宪法法律至上、法律面前人人平等、权由法定、权依法使等基本法治观念,面对各种危害法治、破坏法治、践踏法治的行为敢于挺身而出、坚决斗争。领导干部的法治意识、法治素养,要从踏入干部队伍的那一天起就开始抓,重在抓早、抓牢,让他们把法治素养的第一粒扣子扣好。

学懂法是守法用法的前提。违法乱纪的干部,很多是长期不学法、不懂法。法律是行使权力的依据,只有把这个依据掌握住了,才能正确开展工作。要系统学习中国特色社会主义法治理论,准确把握我们党处理法治问题的基本立场。

要把学习宪法摆在首位,同时学习同自己所担负的领导工作密切相关的法律法规。各级领导干部都不能当法盲,尤其要弄明白法律规定什么事能干、什么事不能干,心中高悬法律的明镜,手中紧握法律的戒尺,知晓为官做事的尺度。

“善禁者,先禁其身而后人”。领导干部要牢记法律红线不可逾越、法律底线不可触碰,带头遵守法律、执行法律,带头营造办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾靠法的法治环境。遵循法治轨道,就不能跟着感觉走,说话做事要先考虑一下是不是合法,让遵纪守法变成一种习惯。

法律的生命力在于实施。对领导干部而言,必须把功夫下在提高运用法治思维和法治方式想问题、作决策、办事情的能力上。守法律、重程序,牢记职权法定,保护人民利益,用权受监督,才能依法用好手中权力,做到“法立,有犯而必施;令出,唯行而不返”。

领导干部尊法学法守法用法,既靠自觉,也靠制度。要把能不能遵守法律、依法办事作为考察干部重要内容,抓紧对领导干部推进法治建设实绩的考核制度进行设计,把法治素养好、依法办事能力强的干部用起来。落实党的十八届四中全会的一系列制度安排,就能为法治建设提供制度保障,推动各级领导干部在全面推进依法治国的实践中走在前列、干在实处。

摘编自人民网



遗失声明

刘永生本人因不慎,将液化气供应证丢失,本号为7200。特此声明作废。

2015年2月5日

工信部:去年全国粗钢产量8.2亿吨

工信部近日表示,去年全国粗钢产量8.2亿吨,同比增长0.9%,增幅同比下降6.6%。粗钢表观消费7.4亿吨,同比下降4%。钢材(含重材)产量11.3亿吨,同比增长4.5%,增幅同比下降6.9%。粗钢产量占全球比重为49.4%,同比提高0.9%。

年后钢市回暖有一定的可能性

年后钢铁市场存有一定的回暖可能,但是阻碍因素也颇多。不过有关人士还是乐观地认为市场有望实现短期反弹,这主要是基于需求短时间内释放及市场有强烈盼涨心理的判断。然而考虑到钢铁行业正处于调整期,短期回暖虽可期,长期低迷却是主基调!

2015钢材供过于求现状难好转 盈利不乐观

钢材市场供大于求,价格持续下行。近年来,全国钢材价格总体水平不断走低。据统计,重点大中型钢铁企业2011年至2014年全年平均销售结算价格分别为4468元/吨、3750元/吨、3442元/吨、3074元/吨,呈不断下滑趋势。2014年12月末,我国钢材价格综合指数跌至83.1点,同比下降16.2%,为2003年1月以来最低水平。其中三级螺纹钢跌至2791元/吨,较年初下降785元/吨;热轧卷板跌至3131元/吨,较年初下降528元/吨。

摘编自中国钢铁网

新闻快讯
xin wen kuai xun

培训效果评价是一个完整的培训流程的最后环节,它既是对整个培训活动实施成效的评价与总结,同时评估结果又为下一个培训活动确定培训需求提供了重要信息。对培训的效果进行评价是我们了解培训质量和实效、界定培训工作对单位绩效的贡献以及证明职工培训工作成绩的重要工作。

常用的培训效果评价方式是:用问卷的形式接受训人员的反馈信息,采访培训人,了解受训人工作的表现,采访受训人的主管,观察受训人的表现。反馈信息主要来自受训人、培训人、受训人主管。

培训效果评价方法主要有定性和定量之分,具体的方法很多。但目前的企业培训评估中所应用的方法单一,绝大多数单位只是在培训中以考试的形式来进行,考后就不再跟踪分析。考试的形式虽然也是一种有效的考核方式,但它有一定的局限性和适用性,不是所有的考核内容都适合用考试的形式。另外,学员对考试有针对性,这样使考试后的结果不能反映实际的情况。有时甚至考试只是流于形式,实际效果差。

现场评估法:培训结束后,针对培训的内容、讲师授课技巧、课堂气氛、组织工作等进行现场答卷。这种评价方法是封闭式的结构化问卷,简单实用,可以在很短的时间内将本次培训的效果给出定性评价。但这种方法有时不能真实反映学员的学习效果。因为大家只是凭借现场学习的第一感受,给出自己的评价,尤其是现场气氛的影响或周围学员的干扰,会左右最终的评价结果。另外,这种评价方法一旦采用过多,会使学员的填写内

如何做好培训效果评价

庄素珍

容愈加流于形式,评价结果更加偏离客观真实的情况。对于培训时间较短、培训内容属普及性的或是讲解后能马上应用的培训,可以采取这种简便的方法。

测试比较法:应用知识技能的测验评定培训成效。即在培训开始和结束时分别用难度相同的测试题对受训人员进行测试,把两次测试结果进行比较。如果受训人员在培训结束时的测试成绩比开始时的成绩高出很多,则表明经过培训确实提高了受训人员的知识、技能。但这一方法需要培训组织者、受训者和教师之间密切配合,还要选聘负责和经验丰富的教师。否则,测试时受训人员互相抄袭,测试结果就没有意义了。对于应用类的岗位技能培训,比较适合这种方法。对于培训时间较长、培训内容知识性比较强、需理解和领会消化或要求受训人员必须掌握学习内容的技术类、管理类、计算机类的培训,直接进行结业测试。原则上可采取作业、开卷、学习总结等方式测试考核。有的也可实行闭卷考试,由培训主管部门组织考核,实行教考分离。

工作绩效评价法:培训结束后,每隔一段时间,培训部门以书面调查或实地考察的形式,了解受训人员在工作上取得的成绩。如工作量有无增加、工作质量、工作效率有无提高等,从中可确认培训有无成效。有的工作,还可以使用定量的工作绩效评价方法,如事故率、产品合格率、产量、销售量、成本、利润以及客户抱怨投诉的次数字等指标,与培训前进行

对照,从定量的角度衡量培训的成效。

培训与其它激励措施相结合。培训前的激励,树立培训目标,培训奖励措施,培训后将所学内容传授给别人,即实现角色的转变。培训期间的激励,注意现场气氛的布置,营造一个舒适活跃的环境,在时间安排上,一般学员不喜欢占用休息时间参加培训,其实可根据实际情况灵活安排,比如脱产一天或者每周脱产半天、一天,持续一段时间往往效果明显。培训后的激励,对培训成绩优异的给予奖励,并与加薪、调岗、晋升等结合起来。

培训效果的评价是促进培训活动良性循环的有效保证。但由于职工素质的复杂性以及培训效果的滞后性,想要客观、科学地衡量培训效果有一定的困难,所以,培训效果的评价是很复杂的管理活动,也是培训中最难实现的一个环节。培训评估主要是评估学员掌握的技能 and 知识,能否应用到企业中,实现企业价值的最大化,不断创新评估方法,量化考核指标,建立现代化企业培训机制。要以高度的责任感和严谨的科学态度对待评价工作,任何懈怠的心理和敷衍了事的做法都会使培训活动流于形式,从而丧失实际意义。同时,培训效果的评价并没有一个放之四海而皆准的固定模式,评价工作需要联系实际,视不同的培训项目,选择恰当的方法,才能得到真实、客观的评价结果。



油价“十三连跌”后将迎首涨 不意味短期内重回上行通道

始于去年7月的国内成品油价格连续下跌之旅将止于“十三连跌”。2月9日将迎来国内汽、柴油价格调整“窗口”,市场预测,在近日国际市场原油价格连续反弹后,国内成品油价格将迎来进入2015年后的首次上涨。

2014年7月以来,伴随着国际原油价格的下跌,国内成品油零售价格也出现罕见的“十三连跌”局面,汽油价格全面进入“5元时代”。

2015年1月底以来,在利好和利空因素交织中,国际市场原油价格震荡走高。去年年中以来持续下跌的国际油价对生产的影响逐渐显现,自去年夏季以来美国石油开采商已停运了约24%的钻井平台,特别在最近一周钻井平台数量减少7%,降幅达到自1987年以来最大,导致投资者空头回补,同时美国精炼厂罢工可能导致汽油供应紧张等利好因素,盖过中美经济

数据疲软以及欧佩克依旧看空油市的利空消息,国际油价连续收高。

美国能源信息署最新数据显示,美国原油库存继续大幅增加,再次刷新历史高位,对油市形成强势打压,2月5日国际油价创下自2014年11月28日以来最大单日跌幅;但随后,在美国就业形势良好以及欧盟乐观的经济增长预期支撑下,国际油价重回涨势。

市场普遍认为,由于供需基本面并未有明显改善,近期国际油价的反弹并不意味着油价短期内将重回上行通道。预计市场在消化掉钻井数量减少、石油生产商削减开支等因素后将回归理性。但油价继续探底的空间也已非常有限。 摘编自新华网

能源资讯

销售处招聘销售业务人员20名

根据工作需要,为增强销售力量,拓展营销业务渠道,现为销售处公开招聘销售业务人员20名,具体招聘条件、要求如下:

一、招聘原则

1、坚持个人自愿与组织推荐相结合的原则;

2、坚持公开、公平、择优原则。

二、招聘范围

公司各单位在岗职工。

三、岗位要求及条件

1、具有大学本科(含)以上学历,男性,年龄不超过30岁,了解钢厂生产流程,熟悉轧钢工艺或其他条件优秀者优先;

2、德才兼备,品貌端正,身体素质好,有敬业精神,能够适应长期驻外工作;

3、在本企业有两年(含)以上工作经

验,获得“优秀大学生”称号者优先录用;

4、热爱销售工作,具有较强的业务沟通能力和团队协作精神。

报名人员经用人单位面试后,由用人单位对其进行为期六个月的试用期,

试用期内业绩突出者,经用人单位同意后

办理调入手续。

四、报名方式:

1、报名携带材料:报名申请(需单位一把手签字同意)

2、报名时间:2015年2月9日至2月12日

3、报名地点:人力资源部培训开发科(公司楼135办公室)

4、咨询电话:5088058

人力资源部

2015年2月9日