

应聘者缺“德”？不予录用



宝武党委书记、董事长胡望明指出，“加强诚信文化建设，是培育社会主义核心价值观、传承宝武优秀文化基因的需要”。

继往开来，诚信为本。我们推出“诚信风采录”栏目，倾听宝武人在岗位操作、工序衔接、对外协同以及产业链合作交往中真诚做人、守信做事的动人故事，发挥典型示范的引领作用，共同守诚信践行动，让“实事求是、诚实守信、遵纪守规”在企业蔚然成风。

在福州宝地广场，宝地资产智慧制造园区事业部物服团队用责任与真诚守护着大楼的秩序与温暖，用行动诠释着物业人“以诚待人、以信待客”的服务理念。

“招聘时，品德是第一关。”物服团队负责人表示，团队人员从组建、面试的第一环节开始，就把应聘者的诚信品质列为重点考察的一环。“我们相信，只有诚信的人，才能为客户提供真正可靠的服务。”新员工入职

“叮铃铃……”6月20日上午9时，一阵急促的电话铃声，打破了马钢有限制造部技术质量管理室的宁静——营销中心出口孟加拉和越南的两批船板，交货船期迫在眉睫，但船板的船级社检验却因外部因素尚未落实。若有延误，不仅将令客户蒙受重大损失，更可能动摇马钢有限在海外市场辛苦建立的信任基石。

刻不容缓！制造部船检负责人如临阵地，放下电话后，信息链条便高速传递、运转：他们一边联系钢轧厂精准定位这批1370吨CCS-A船板的生产动态，一边对接化验室全力追



培训的第一课，讲授的也是诚信专题内容。

在日常管理中，为了将诚信文化落到实处，物服团队建立了一套完整的监督机制，每周的例会、不定期的专项会、员工座谈会等场合，不仅是工作汇报的平台，更是团队成员互相监督、互相提醒的渠道。“如果发现同事在工作中偷奸耍滑，或者对客户虚假承诺，大家都可以随时反映。”一位老员工说，“这样的机制让我们每

个人都时刻保持警惕，不敢懈怠。”团队形成月度回访、不定期满意度调查等机制，收集客户对团队人员服务情况的反馈，形成讲评制度。对于违规行为，也有相应的管理措施，确保团队氛围风清气正。

诚信更体现在服务的细节里。“有一次，有客户提出希望我们在晚上进行楼层安全和渗水检查，”物服团队李经理回忆道，“虽然这意味着我们要加班加点，但看着客户急切的眼神，我们

也毫不犹豫予以满足。”从那以后，团队便花更多时间执行巡查任务，用实际行动兑现对客户的承诺。

为了让服务更贴近客户需求，团队在写字楼的各个区域粘贴了意见征询二维码。起初，客户还抱着将信将疑的态度。随着大家通过二维码解决问题的次数不断增加，如今，扫码提出建议已成为大家习以为常的便捷之举。物服团队也根据反馈的案例不断积累经验，优化提升服务品质。“从电梯运行优化到巡逻逻辑频次调整，我们力求让服务更贴心、更精准。”李经理说：“客户的满意，就是我们最大的动力。”

真诚的服务总能得到大家的积极反馈和认可。“去年，我们收到了客户单位送来的荣誉锦旗。”团队成员小王骄傲地说：“那一刻，我们感到所有的努力都是值得的。”在团队的努力下，客户满意度不断提升，诚信也成为福州宝地广场物业服务的“金字招牌”。团队负责人表示：“诚信是服务的灵魂，也是企业发展的基石。我们将继续以诚信为引领，不断探索创新，提升服务品质，为写字楼客户营造更安心、更舒适的办公环境。”

（沈庆彬）



我们开设“书记谈心录”栏目，请各级党组织书记讲述结合内外形势、党员和群众特点善做思想政治工作的故事，从而展现党组织书记用心用情改进思想政治工作方式方法，坚持以人民为中心，践行党的群众路线，组织群众、宣传群众、教育群众、服务群众，强信心、聚民心、暖人心、筑同心风采。



“只有把员工的冷暖时刻放在心上，才能汇聚起强大的力量，推动车间不断向前发展。”中南钢铁重庆钢铁炼钢厂准备车间党支部书记任海，是员工们从心底认可的贴心人。

暖心沟通 化解疑虑

2024年12月，重庆钢铁实施机构改革，炼钢厂铁水作业区变为准备车间。这一变革带来了业务、职能职责和人员的“三变”。部分员工不得不离开熟悉的工作岗位，去迎接全新的挑战。新环境和新岗位让不少员工满心疑惑，不理解的情绪在车间悄然蔓延，这无疑给正常生产带来影响。

任海敏锐地察觉到了这一情况，立刻开启了“点对点、一对一、面对面”的谈心模式。他像一位知心朋友，坐在员工身边，认真倾听他们内心的想法、需求和困惑，用温暖的话语安抚大家不安的情绪。他耐心地解释岗位变动的原因和目的，眼神中满是真诚与关切。同时，他毫不吝啬对员工专业技能的肯定，鼓励员工不断提升自己，多和经验丰富的同事交流学习，去勇敢适应新岗位。

一位员工在和任海交流后感慨：“书记和我谈话的时候，让我感觉特别亲切，也毫无保留地说出了心里话。心里的困惑解开了，也感受到了组织对我的信任和关怀。到了新岗位，我一定会全力以赴，为车间发展出一份力。”

提前谋划 攻坚克难

2024年年底，重庆钢铁炼钢厂实施脱硫业务回归工作，时间紧迫、任务艰巨。任海充分发挥党建引领作用，提前介入，做好准备工作。

为确保脱硫生产平稳过渡，从2024年6月起，他就精心安排，每个轮班抽调一名骨干去学习脱硫工艺及操作，以加强对该区域的全天候管理。12月中旬，接替人员陆续到位，考虑到人员年龄结构偏大的实际情况，他又发挥“传帮带”作用，组织前期抽调的骨干对新岗位人员进行强化培训。他和骨干一起在现场手把手教学，确保新员工在短时间内具备上岗操作能力，顺利完成了脱硫业务回归承接。

任海还牵头组织技术骨干攻克脱硫搅拌系统散尘问题。他们增设抽尘管道，用吊挂石棉布密封搅拌框架最下层，用钢板密封框架顶部空洞。经过一番努力，搅拌孔大量冒灰的难题成功解决，灰尘量下降约90%。如今，在任海的带领下，准备车间正按计划推进区域整体散排治理工作，全力朝着超低排“创A”标准迈进，充分展现了党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。

真心关怀 实事暖心

任海始终带着深厚的感情投入工作，他常挂在嘴边的一句话是：“员工的声音就是我们工作的方向。”他时常沉到一线员工中间，通过面对面交流，及时了解员工的需求。不管是工作上的难题，还是生活里的烦恼，他都耐心倾听、用心解答。对于青年员工，他结合自己的成长经历，给予他们宝贵的建议。“有事直接找我，我办公室的大门永远为你们敞开。”他的这句话，员工们耳熟能详。

当有员工因父亲重病面临工作与家庭双重力时，任海第一时间了解情况并协调调整工作时间，解员工燃眉之急。他还联合党支部和工会，改善员工办公与休息环境，夏日送清凉、冬日送温暖，让员工真切感受到“企业如家”。

“要加强与员工的交流，做到员工诉求有人听、困难有关注、建议有反馈，多做‘得人心、暖人心、稳人心’的工作，让员工更好地融入重庆钢铁。”任海用实际行动诠释了真正的人文关怀。

「心」服务促进新发展

记中南钢铁重庆钢铁炼钢厂准备车间党支部书记任海

汇成一股劲 冲刺年目标

马钢矿业罗河矿形势任务教育传声发力

宝武资源“奋战四个月、冲刺年目标”专题形势任务教育启动以来，马钢矿业罗河矿迅速统筹部署，各部门(单位)紧扣自身职能与生产实际，以“入脑入心、见行见效”为目标，开展多维度、深层次的形势任务教育，为冲刺年度生产经营目标注入强劲动能。

罗河铁矿：“学研结合”筑根基

近日，在罗河铁矿安全教育培训现场，安全管理人员结合20起违章案例复盘讲解，将形势任务宣教与岗位实践深度融合，让64名无协力班组成员工绷紧了“安全弦”。

上午的培训环节采用“理论+案例+互动”模式，安全管理人员围绕井下作业全流程设置了四大专题，从《安全生产法》解读到“三违”根源剖析，从“敲帮问顶”“临时支护”等标准化流程演示到异常处置“三步法”实

操，每一项内容都紧扣“保安全、促生产”这一核心。同时，安全管理人员针对凿岩台车等关键设备发放64册《设备安全操作指导书》，详细讲解了“点检—维护—保养”全流程操作规范，让设备稳定运行的意识扎根于每个岗位。

当天下午，来自无协力班组的班组长、安全及技术骨干参加了一场专题研讨会，围绕“如何提升自主安全管理能力”等内容展开热烈讨论。大家结合岗位实际积极建言献策，最终明确了织密安全防护网、锚定生产目标、凝聚全员合力三大攻坚方向，将年目标细化为周任务、日行动，让每位员工都清楚自己该干什么、该怎么干。

罗河选矿厂：“多元宣教”聚共识

罗河选矿厂正处于“百人选厂”建设的关键期，此次形势任务教育以

“多元宣教聚共识、成果转化促实效”为重点，让教育“活”起来、“实”起来。

罗河选矿厂充分利用各类载体营造氛围：LED大屏上滚动播放着“奋战四个月、冲刺年目标”口号；班组负责人带头在班前会上宣讲形势任务，讲清“公司要干什么、我们该干什么”；党小组会上，党员们积极思考，畅所欲言，改革攻坚的思路不断涌现；班组安全活动中，员工结合岗位谈认识……

通过多样化的形势任务教育，罗河选矿厂员工的思想认识进一步统一，真正做到了“思想上与公司同频、行动上与决策同步”，奋力为完成全年各项目标任务贡献智慧与力量。

设备工程部：“数据说话”明目标

前不久，设备工程部召开了一场形势任务宣教会，全员通过深入学习，清晰了解了本部门在设备综合效

率、故障停机率、维修成本等方面的年度目标、当前进度及存在差距，用“数据说话”代替“口号动员”，全体员工直观感受到了冲刺年目标的紧迫感。同时，该部门将四个月的总目标细化分解至每月、每周，明确“什么时候做、做什么、做到什么标准”，形成了“人人肩上有指标”的责任体系。

在关键任务攻坚上，设备工程部围绕“保设备、降成本、守安全”三大核心任务精准发力：一是保障设备高效稳定运行，围绕“零非计划停机”目标，全员树立“预控为主”理念，加强点检、润滑与预防性维修；二是树立“过紧日子”思想，严控成本与降本增效同向发力，围绕备件消耗、修旧利废、能源管理、技术革新等方面征集意见、挖掘潜力；三是坚守安全环保底线红线，针对检修作业中高空、动火、有限空间等高风险环节强化再教育，同步规范废油、废旧配件处理。此外，该部门还强调、要加强与生产、技术部门的协同联动，树立“全矿一盘棋”思想，提升问题解决效率，确保生产与设备维护无缝衔接。

（张庆东 叶江涛 吕海军）

中钢天澄第三党支部：

党建赋能，凝心聚力推动项目降本增效

中钢天澄第三党支部始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻落实中国宝武所倡导的“一切成本皆可降”理念，紧密围绕中钢天澄“三个坚持”经营理念，将“党建+精细化管理”作为破题之钥，积极探索党建与经营深度融合的创新方法路径，为推动精细化管理、实现项目降本增效目标注入了新动力。

选树标杆强引领，奋楫先行添活力。党支部持续深挖精细化管理实践经验，聚焦近两年在施工管理、农民工管理、安全质量管理和成本控制等方面表现突出的项目，选树了金盛兰原料厂超低排放改造、莱钢烧结机头袋式除尘及正和石化延迟焦化密闭除焦等三个项目标杆，并组织专题交流分享。结合项目全周期管理，近期邀请各项目的设计

经理、采购经理及项目经理作经验交流，通过多维视角呈现以上四大核心管理模块的创新要义。与会人员通过案例复盘、分组研讨等方式，系统学习精细化管理的实施路径，促进跨项目经验移植与标准化建设，形成了相互学习、共同进步的良好氛围。

党员先锋走在前，善作善成控成本。延迟焦化密闭除焦业务中，支部书记毛磊勇挑重担，牵头成立突击队，从采购分包、优质材料替代、设计方案优化等多个环节发力，实现单个项目的成本降低10%。在设计图纸的精度控制方面，主任设计师郑啊团主动担当，带领团队组建突击队，运用三维建模等数字化手段，对设计流程进行精细化管理，将设计变更率从5%压降至1%以下，有效提升了设计质量，减少了因设

计变更带来的成本增加。

党建赋能促发展，凝心聚力谱新篇。在后续的工作中，党支部将进一步强化理论联系实际，不断提升工作实效，每季度定期组织交流分享会，搭建经验交流平台，促进信息互通互享，推动精细化管理理念在各个项目中的广泛运用。同时将成功经验整理成册，形成精细化管理的工作手册，为项目管理提供明确的操作指南，确保各项工作规范高效开展。此外，党支部还将积极挖掘并选树身边的优秀个人与团队，树立精细化管理的典型标杆，激励全体员工向榜样看齐，营造“比学赶超”的浓厚氛围，全面提升团队整体能力，全力以赴完成支部所辖部门的年度经营目标任务，为公司高质量发展贡献力量。

（中钢国际）

新钢技术中心：

拧紧廉洁弦 树清风正气

“别有用心的‘人情往来’，本质是‘公权’与‘私利’的往来。正常人情往来以血缘、感情为基础互相熟悉、身份对等，违纪违法行为则以权力为基础，职权为纽带；正常往来并不存在请托事由，更多是一种礼尚往来，违纪违法行为则是‘以钱换权’‘权钱交易’。广大党员干部要擦亮眼睛、站稳脚跟，时刻把公权与私利分别开来，把党纪国法与日常生活结合起来，切莫在‘人情往来’中迷失了方向。”日前，新钢技术中心党员干部每人都收到该中心纪委发来的一条廉洁短信。

连日来，新钢技术中心各级党组织通过召开党员大会，将警示教育与深入贯彻中央八项规定学习教育总结深度融合，巩固学习贯彻中央八项规定精神成果，拧紧广大党员干部廉洁弦。

该中心各党支部组织党员干部专题学习习近平总书记关于加强党的作风建设的重要论述，深刻领会核心要义，为后续学习教育奠定思想基础；集中学习了新钢、技术中心两级党委“深入贯彻中央八项规定精神学习教育工作总结”，梳理了中心层面“强化组织领导、丰富学习形式、狠抓整改落实”的核心做法，特别是中心党委班子及各支部查摆问题、建立台账、逐项整改的经验，为支部规范化、标准化工作提供了参照；组织收看警示教育片《台上台下》，通过片中典型案例的剖析，直观感受“四风”问题及腐败行为的危害，进一步强化纪律意识与底线思维；重点解读节日期间监督重点——针对违规收送高档烟酒、蟹卡蟹券等礼品，以及“吃公函、吃食堂”等隐形变异“四

风”问题，明确“谁吃、在哪吃、谁付钱”的核查要求；通过“案例分析+学习讨论”专题活动，剖析典型案例，提升党员中央对八项规定精神的理解与执行力。

此外，该中心依托中心“廉政微课堂”平台，组织党员利用碎片化时间学习，提高廉洁从业意识；拓宽监督渠道，搭建“日常监督+专项检查+群众举报”监督网络，让关键岗位人员主动接受职工群众监督；抓好问题整改“回头看”，警惕“小事小节论”等错误思想，督促党员干部把中央八项规定精神转化为履职行动，通过以上举措，加大廉洁从业教育和管理力度，以“永远在路上”的韧劲，筑牢拒腐防变思想根基，为企业高质量发展提供纪律保障和组织支撑。

（张俊刘 羽）