# 我国钢铁行业人力资源现状及思考

来源：网络 作者：风吟鸟唱 更新时间：2024-12-04

*第一篇：我国钢铁行业人力资源现状及思考我国钢铁行业人力资源现状及思考随着“十二五”人才规划的提出，我国钢铁企业存在的人力资源总量庞大、结构不合理、整体素质不高等问题,严重影响和制约着我国钢铁企业的进一步发展。为此钢铁企业应该高度重视人力资...*

**第一篇：我国钢铁行业人力资源现状及思考**

我国钢铁行业人力资源现状及思考随着“十二五”人才规划的提出，我国钢铁企业存在的人力资源总量庞大、结构不合理、整体素质不高等问题,严重影响和制约着我国钢铁企业的进一步发展。

为此钢铁企业应该高度重视人力资源管理工作，采取有效措施优化人才结构，推进各类人才队伍建设，完善人才激励机制，激发人才创造活力，开展职工教育培训，提高人才能力素质，加强企业文化建设，加大人力资源开发。

一、2024-2024年我国钢铁行业

人力资源统计基本情况根据上级部门要求，我中心对钢铁行业2024-2024年人力资源进行了有关数据调研统计。参与统计企业钢产量的比例达到全国产钢量80%以上，本文数据具有广泛的代表性、真实性，其统计分析结果可以基本代表我国钢铁行业的人力资源现状。

1.职工文化结构情况

2024年，在参与统计的企业中，博士生人数为878人、硕士（包括研究生班、双学士学位）14756人、本科145002人、专科216287人、中等职业教育150938人、高中249890人、初中及以下199916人，分别占职工总数的%、%、%、%、%、%、%。其中女职工博士106人、硕士3251人、本科37029人、专科53568人、中等职业教育30511人、高中38922人、初中级以下37708人。

图1 2024年职工文化结构

图1说明我国钢铁行业人才结构还有待优化，博士、研究生所占比例偏少，高学历文化结构人才还有待提高。

2024年与2024年相比，统计企业中，博士研究生比例增加了%，硕士生增加了1%，本科生增加了%，专科生增加了%，中等职业教育生减少了%，高中生减少了%，初中及以下减少了%。

表2表明伴随着我国钢铁行业由粗放式发展逐步向集约式发展的转变，钢铁行业对员工的需求总体上呈现出“学历由低到高”的趋势。

2.职工职称结构情况

2024年参与统计的企业中，获得高级职称的职工为27526人，中级职称的职工为79474人，初级职称的人数为90237人。分别占职工总数的%、%、%。其中女职工高级职称6515人、中级职称24011人、初级职称22785人，具有职称的员工占职工总数的%。

2024年与2024年相比，拥有高级职称的职工占总职工百分比提高了%，中级职称提高了%，初级职称降低了%。

图2 2024-2024年职工职称结构变化情况3.职工技能等级结构情况2024年参与统计的企业中，高级技师5246人、技师37201人、高级工261712人、中级工178462人、初级工及以下214896人，其中女职工高级技师413人、技师3441人、高级工44964人、中级工29199人、初级工及以下45405人。具有职称和工级的职工总数为894754人，占参加统计职工总数的%。

2024-2024年参与统计的企业中，初级工及以下人员比例下降了3%，中级工比例下降了%，高级工比例上升了%，技师比例上升了%，高级技师比例上升了%。

4．年龄结构的总体变化情况

2024-2024年在调研企业中，30岁以下员工的比重从%降至%，下降%；31岁-40岁员工的比重从%降至%，下降%；41-50岁员工的比重从%升至%，上升%；51岁以上员工的比重基本持平。从技术人员的年龄结构看，30岁及以下技术人员的比重从24%升至26%，上升2%。表3 2024-2024年调研企业员工年龄结构情况年龄2024年2024年2024年2024年2024年≤30岁%%%%%31-40岁%%%%%41-50岁%%%%%≥51岁%%%%%图4 2024-2024年员工年龄结构的变化情况图4表明钢铁行业的员工队伍以31-50岁为主，占员工队伍的%；同时，对新增技术人员的需求强度呈上升趋势。不同规模企业中各岗位职工的平均年龄分布均呈现出高级管理人员﹥一般经营管理人员﹥生产人员﹥研发人员，各岗位的年龄结构分布比较合理，研发队伍最为年轻化。

从上表可以看出我国钢铁行业人数总量庞大,女职工、高技术、高学历人员占职工总数比较低。在经过2024年国家作出实施“人才强国战略”的重大决策后，经过不懈努力，钢铁企业已初步建立起学科齐全、专业图3 2024-2024年职工技能等级结构变化情况配套的高层次人员队伍，但是与欧美、日韩等国的钢铁企业人力资源要求相比，我门的人力资源还存在一定的差距。突出表现在：一是层次结构不够合理，技术骨干不足，高级人才、拔尖型人才短缺；二是专业结构配置不均匀，适应国际经营管理、研究开发、金融（金融论文）外语、营销谈判等高层次人员偏少；三是人力资源管理体制不够完善，浪费现象严重，员工积极性有待提高；四是年龄结构不够合理，高素质的人力资源流失严重，等等这些亟须解决的问题。

二、对我国钢铁行业人力资源几点思考美国钢铁大王卡耐基说：“你可以把我的资金、厂房、设备全拿走，只要人不动，10年后我还是世界第一”。从这句话能看出人才是企业的第一要素，善于用人，善于育人，善于留人，是企业成功强大的关键和保证。企业人力资源充实还是匮乏，以及质量的优劣对企业的生存发展起着至关重要的作用。

我国钢铁企业在“十二五”期间面临着结构调整的重任，同时还面临着市场国际化，竞争全球化，经营信息化的外部环境的巨大变化。坚持以人为本的科学发展观，做好人才培养开发工作将为结构调整奠定最坚实的基础，做好人力资源开发与管理是钢铁企业赶超世界一流的最大保障。

1.人力资源是企业发展的源泉和保证中国要迈向钢铁强国，要同国外钢铁企业竞争，需保持核心竞争力，需要源源不断的新技术、新产品支撑，但更需要源源不断的人才成长起来。为此钢铁企业应该高度重视人力资源管理规划工作,加大人力资源投入，紧紧抓住人才总量、人才质量、人才结构、人才效率、人才绩效、人才培养、人才激励等，采取有效措施优化人才结构，推进各类人才队伍建设，完善人才激励机制，激发人才创造活力，开展职工教育培训，提高人才能力素质，加强企业文化建设，搞好人力资源策略。

根据《人才规划》，国家将在经济社会发展中确立人才优先发展的战略布局，充分发挥人才的基础性、战略性作用，做到人才资源优先开发，使人才作为首要的因素发挥作用；人才结构优先调整，人才结构不调整，社会结构和国民经济结构不可能实现调整；人才投资优

先保证，通过教育、培育、使用等创造各种机会，并提供包括生活保障、研究条件、训练条件、终生训练和社会环境等方面的保障；人才制度优先创新（创新论文），为人才培养、人才使用、人才流动、人才管理、人才激励等提供制度保障；促进经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。因此，各钢铁企业在“十二五”期间，应进一步完善人力资源规划工作，做到人才发展战略为企业发展提供动力保障。

2.强化员工存量资源，建设高素质的职工队伍面对钢铁企业人力资源总量绝对富裕，质量相对低下，分布不匀，结构不合理，效能低下的现状，创造一个好的环境，让每个员工充分发挥所长，做出更大的绩效是重点。坚持人尽其才，以人为本；坚持高端引领、整体开发是核心。坚持可持续的人力资源开发管理规划目标，满足人才的发展需求，关注人才的全面发展。不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格培养选拔人才。树立“人本第一”的企业理念，人力资本投入优先的观念、员工与企业同步成长的观念、市场配置的观念、社会评价的观念、法制管理的观念等。建立完善的人才评价体系、标准，创新人才环境。大力开展职工教育培训，对现有工人、技术人员、管理人员进行培训是一条简捷而有效的人才开发途径。人才培训做到经常化、制度化、系列化，加强技能培训，深化培训内容，重视职工的学历教育，更要重视提升员工的能力和人文素养的培训。力争建设一支德才兼备、高素质的职工队伍。

3.努力培养优新高人才，实现人力资源优化配置培养造就一批具有国际视野，先进管理经验的优秀钢铁企业家、管理者，能够推动我国钢铁企业的国际化，利用国际高水平层次的人力资源和技术资源来推动我国钢铁产业链相关产业的升级。

培养造就一批创新型和尖端科技复合型人才，无论发达国家或发展中国家，实现持续均衡增长的关键都在于不断提高创新能力，而技术创新和制度创新的关键在于人才。

培养一批高技能人才，在普遍提高一线员工整体素质的基础上，有计划、有目标的培养造就高级技能人员。同时，加大职业技能鉴定力度，推行“区域工、操检合一、多能工”。培养引进一批高素质的国际化人才，有计划地培养和引进懂得国际法（国际法论文）律、国际商务、国际金融财务等高级专业技术人员。

借鉴国外先进经验，学习国内做的好的企业，构建国内外一流水平的创新型现代体制钢铁企业。

（作者单位：冶金工业教育资源开发中心）

**第二篇：我国钢铁行业资产重组战略思考**

我国钢铁行业资产重组战略思考

提要 目前，全球钢铁业迎来了第四次并购重组的时机，这也是中国钢铁行业谋求成为钢铁强国的大好机会。本文首先引出我国钢铁行业目前的困境，分析当下我国钢铁行业面临的机遇和威胁，阐明我国钢铁行业资产重组的必然性以及重组模式选择，从战略角度分析我国钢铁行业目前正面临着资产重组的大浪潮。

关键词：钢铁业；困境；并购

中图分类号：F42 文献标识码：A

为了抓住良好的发展机遇，积极参与国际钢铁市场竞争，我国钢铁行业必须解决现存的行业集中度低等突出问题，我国钢铁企业必然需要根据国内外环境制定有效的发展战略。而在这其中，国际钢铁行业给我们的重要启示便是走并购发展之路。那么，我国钢铁业能否走这条路？

一、我国钢铁行业的困境

钢铁产业是国民经济的重要基础产业。我国作为世界上最大的钢铁生产国、出口国和消费国，已成为名副其实的钢铁大国，但并不是钢铁强国。

（一）结构性问题突出。目前，钢铁行业存在的主要问题首先是产业结构问题，具体包括产能结构、产品结构和布局结构等方面的问题。

1、产能结构。钢铁行业总体产能相对过剩，产能结构不合理。总体产能中落后炼铁和炼钢能力比重较大，这些落后产能的单位能耗、物耗多，二氧化碳排放量大，不利于钢铁行业的可持续发展。并且新增产能多集中于地方中小钢铁企业和民营钢铁企业，重复建设较多，技术创新能力较差，环保投入少，产品同质化程度较高，加剧了资源紧张、环境污染和市场竞争。

2、产品结构。钢铁行业品种结构受工艺、技术和装备水平的影响较大，长期以来，我国钢铁行业研发投入不足，重引进、轻消化吸收和创新，2024年代表钢铁工业技术水平和钢材消费层次的板带比为34.86%，而工业发达国家的板带比一般超过60%。产品结构不合理主要体现在过剩与短缺并存，钢铁行业低附加值产品，如螺纹钢等过剩，高附加值产品和高技术产品，如电工钢、冷轧硅钢、镀锌板等不足。品种结构的不合理必然带来进出口结构的不合理。

3、布局结构。我国钢铁企业布局先天性不合理，大型钢铁企业多集中在大、中城市，环境压力巨大。2024年以后，受需求刺激，水资源短缺的华北地区、能源短缺的华东地区钢铁产能过剩，相对内陆而言，沿海地区产能较少不利于资源的优化配置。近年来，国家对钢铁行业产能的限制，更多的是限制了国有特大型钢铁企业，而地方政府受错误政绩观的驱使，不顾资源、能源限制纷纷扩大钢铁产能，重复建设、条块分割严重，这种布局加剧了钢铁企业兼并重组的难度。

（二）产业集中度低。按照产业经济学的理论，市场结构决定企业行为，企业行为决定产业绩效。提高产业集中度是解决我国上述结构性问题的根本途径。然而，作为市场结构的产业集中度问题一直是我国钢铁行业的软肋。世界上主要产钢国的市场结构一般为典型的寡头竞争格局，而在我国，2024年以来，随着大批中小钢铁企业的成立和一批中型钢铁企业的崛起，我国钢铁企业的产业集中度一直在不断下滑。如果这种局面得不到改变，必然不利于钢铁企业降低成本，进行行业资源优化配置和产业升级，不利于节能环保，更不利于增强我国钢铁企业在国际上的话语权，而且很可能被世界钢铁巨头控制、垄断、或者挤垮。

（三）技术创新能力较差。我国钢铁企业还没有走出技术引进的模式，技术创新能力较差。首先，大部分钢铁企业创新资金不足，每年用于研发的费用占销售收入的比重难以达到发达国家2.5%～4%的水平（我国为0.5%～0.7%）；其次，大部分钢铁企业缺乏专门的研究机构和研究手段，工艺技术装备落后且没有掌握先进的技术。钢铁企业技术创新能力较低，直接影响高附加值产品的开发和生产。

二、我国钢铁行业并购重组的必然性

（一）并购重组是实现行业发展目标的必然要求。我国钢铁行业产业集中度低，2024年中国产能前10名的钢铁集团合计产钢13，001.95万吨，只占全国钢铁产量的36.98%，远低于其他国家水平。因此，加快

推进企业联合重组，提高产业集中度是钢铁业发展的迫切需求。政府要加快解决企业联合重组的体制问题，国资部门要制定相应跨地区联合重组的规划，落实《钢铁产业发展政策》中关于提高产业集中度的目标要求。提高产业集中度有利于钢铁行业实现规模化生产和自主创新，实现由大到强的转变。另外，还可以从根本上解决盲目发展的问题。钢铁政策的主要目标是通过钢铁产业组织结构调整、实施兼并、重组，提高产业集中度，同时通过提高集中度，在钢铁集团内部淘汰落后、调整产品结构、优化生产工艺、提高资源综合利用的水平，促使钢铁业竞争能力达到国际先进水平。2024～2024年是我国钢铁行业并购的高潮期，内促外逼的紧迫形式将催生钢铁行业周期性的低谷形成。可以预期，随着国内钢铁业并购大戏的接连上演，钢铁政策提出的到2024年，形成两个3，000万吨级，若干个千万吨级的特大型企业集团，较大幅度减少钢铁冶炼企业数量的目标指日可待。两个量化集中度衡量指标，即2024年国内排名前十位的钢铁企业集团钢产量占全国产量的比例达到50%以上，2024年达到70%以上，也是完全可以实现的。

在我国目前的发展阶段中，钢铁工业不仅不是所谓的夕阳产业，而且在全球经济一体化的竞争中，我国钢铁工业还将发展成为中国最具竞争力的产业。对于一个拥有13亿人口的大国，实现工业化，钢铁工业是我国现今和将来都离不开的重要产业。我国钢铁工业也必须保持一定的发展规模，才能满足整个国民经济发展的需要。所以，现阶段我国钢铁工业不是不发展的问题，而是如何健康发展的问题。可以预见，只要按照新政的思路去发展，我国在世界上才能真正成为钢铁强国。

（二）并购重组是提高我国钢铁业集中度的必然要求

1、提高集中度是解决钢铁工业发展中诸多矛盾的基础。我国粗钢产量虽然连续11年居世界第一。但是，出于产业集中度低，企业小而分散，钢铁行业存在的一些问题越来越突出。一是投资过热、低水平和高水平重复建设突出。2024年以来，我国钢铁业投资连续多年保持高增长，尤其是2024年钢铁投资增幅接近100%，造成了新开工项目过多、在建规模过大；二是产业布局不合理，产品发展同构现象突出，企业技术创新和开发能力低。资源、能源供应不具备条件的一批内陆企业盲目扩大产能，追求年产1，000万吨粗钢的发展规模。钢铁企业规划类似，重复建设问题严重，影响了资本的有效配置；三是钢铁工业发展的外部条件由过去相对比较宽松转向受到相对比较严重的制约，资源、能源、运输、环境容量等外部条件成为突出的制约因素；四是市场无序竞争比较严重，钢材市场价格波动过大。从钢铁行业整体考虑，我国钢铁工业总体规模不宜再过快扩张；但从企业微观利益考虑，钢铁企业必须扩大自身规模，才能优化结构、实现规模效益，因此钢铁企业最好的选择就是：将新增投资为主的规模扩张转向以调整存量资产为主的并购重组上来，通过企业间的并购重组，达到提高企业整体规模、调整工艺和产品结构的目的。

2、适应国际钢铁工业发展趋势，提高国际竞争力的要求。当今世界钢铁工业的发展趋势概括起来有“五化”：装备大型化、产品专业化、质量洁净化、生产连续化、经营集团化。我国钢铁企业对装备大型化、质量洁净化、生产连续化虽然有时无力达到，但确实已经有了一定的认识。而对产品专业化和经营集团化的认识却要薄弱得多。在日益开放的世界经济环境中，要提高我国钢铁行业整体竞争力，就必须紧跟世界钢铁工业的发展趋势。首先要做的是优化企业的组织结构，打造具有国际竞争力的大型企业集团。我国钢铁企业中，中小企业众多，这些企业由于个体规模限制，要想全面应对市场多样化需求，往往形成“小而全”的生产经营格局，难以实现有效的专业化分工，难以适应国际钢铁工业“五化”发展趋势，市场竞争力相对较弱。另外，众多同类型企业的同构发展，不仅弱化了钢铁产业专业化分工发展的效率，使有限的资本投入过于分散重复，降低了投资效率，而且为今后市场的过度竞争造成不利条件。国内钢铁企业如不尽快通过重组显著提高企业规模与产业集中度，在专业化发展布局上、在国际市场争夺上、在国际资源的利用与经营上、在科技进步与研究发展能力上都将处于劣势地位。

要建立全球竞争优势，就必须加强研究开发，这需要有巨大的资金支撑，巨大的研究开发资金又必须靠销售规模的扩大才能承担，即研究开发能力与企业市场份额成正比。在研究开发费用越来越大的情形下，产业集中、企业规模扩大，有利于集中研究开发力量，减少重复建设，节约成本，对增强企业的国际竞争力具有显著作用。具有卓越的研发能力，往往是全球大型跨国企业的显著特征。

3、增强与上下游行业谈判能力，降低成本，提高市场占有率。目前，从世界范围来看，钢铁行业的上游和下游行业集中度普遍高于钢铁行业。如，在铁矿石行业中，排名前三位的矿山公司已占据国际铁矿石

贸易量的70%以上，今后有可能进一步达到80%以上。下游产业中，目前世界六大汽车制造商全球集中度达70%以上。如果说，以前的钢铁企业联合重组，还是为了扩大产品的市场占有率，那么最新一轮的钢铁企业联合重组，更需要考虑的是为了在上下游产业集中度提升的情况下，获得更大的产业竞争力和谈判主动权。例如，安赛乐公司重组后，由于驾驭市场和谈判能力的大幅度提高，公司采购成本降低了约30%。JFE的并购重组就是起因于1999年日产汽车为了降低成本而改变汽车钢板订货的比例，扩大了新日铁比例达40%，NKK和川崎制铁合计仅为30%，迫使NKK和川崎制铁联合起来提高抗衡能力。另外，数据表明，汽车、铁矿石等集中度高的行业平均利润率也较高。

从国内钢铁行业的上下游行业的情况来看，我国钢铁生产对进口铁矿石的依赖性越来越强，我国已成为最大的铁矿石进口国。然而，分散采购使我国企业在国际铁矿石市场的谈判能力处于不利地位，有必要通过联合形成强势地位，掌握谈判的主导权，降低原料的采购成本。大量现实表明，不同规模的企业在组织生产资源，影响市场发展，进行价格谈判方面的能力是有显著差别的。

4、并购重组是钢铁业面临的优化选择。多年来，我国多数钢铁企业一直坚持各自为战、自成体系和自我壮大完善的发展思路。在市场需求持续旺盛、钢铁工业超常增长的情况下，这种发展模式虽然面对资源争夺和产业布局已经表现出明显的缺陷，但仍会有一定的生存空间，规模化扩张由于受到国家宏观调控和地方区域环境及用地的影响，将会受到严格控制。而随着国内钢铁产能的迅猛增加，短缺品种的逐渐减少，大多数产品会处于供大于求的状态，无论是产品附加值较低的建筑钢材，还是附加值相对较高的板管钢材，都将面临更加激烈的市场竞争和市场压力。在市场宽松条件下掩盖的资本、资源利用效率较差等问题将会浮出水面。此外，随着经济活动全球化的发展，国内外钢铁企业相互投资的增加，国内外钢铁业在资源、资本、技术、市场等各个方面融合越来越高，国外强势大型钢铁企业对我国市场的直接进入，将对我国钢铁企业构成新的威胁。在国内外竞争日趋激烈的双重夹击下，通过大规模的重组来改变企业组织结构，提高产业集中度。提升企业市场竞争层次和国际竞争力是我国钢铁企业面临的优化选择。

三、钢铁企业并购重组的方式及途径

（一）并购方式的选择。从并购双方所处的行业状况看，企业并购可以分为横向并购、纵向并购和混合并购。

1、横向并购。是指处于同行业、生产同类产品或生产工艺相似的企业间的并购。这种并购实质上是资本在同一产业和部门内集中，迅速扩大生产规模、提高市场份额、增强企业的竞争能力和盈利能力。从我国的国情出发，国内钢铁行业战略并购的方式应以横向并购为主，鞍钢和本钢的联合重组即是横向重组。

2、纵向并购。是指生产和经营过程相互衔接、紧密联系间的企业之间的并购。其实质是通过处于生产同一产品的不同阶段的企业之间的并购，实现纵向一体化。纵向并购除了可以扩大生产规模，节约共同费用之外，还可以促进生产过程中各个环节的密切配合，加速生产流程，缩短生产周期，节约运输、仓储费用和能源。这种战略并购方式仅适合于我国特大型钢铁企业对本企事业的产业链进行正反向的纵向一体化扩张。

3、混合并购。是指处于不同产业部门，不同市场，且这些产业部门之间没有特别的生产技术联系的企业之间的并购。包括三种形态：（1）产品扩张性并购，即生产相关产品的企业间的并购；（2）市场扩张性并购，即一个企业为了扩大竞争地盘而对其他地区的生产同类产品的企业进行的并购；（3）纯粹的并购，即生产和经营彼此毫无关系的产品或服务的若干企业之间的并购。混合并购可以降低一个企业长期从事一个行业所带来的经营风险；另外，通过这种方式可以使企业的技术、原材料等各种资源得到充分利用。这种战略并购方式不适合当前我国大型钢铁企业进行的对钢铁同行业的战略并购浪潮，只适合于钢铁企业进行非钢铁类的多元化经营扩张。

（二）并购途径的选择。我国钢铁企业实现市场化的并购重组必然是一个长期的、渐进式的过程，然而国际钢铁行业的发展趋势和我国钢铁行业市场结构不合理、需要尽快联合的现实，需要一种现实有效的途径去实现企业间的并购联合。相互持股形式的战略联盟可以成为我国钢铁企业实现市场化并购的过渡路径，契合了当前我国钢铁行业并购重组的特点和要求。当前，我国钢铁企业并购重组困难的因素中，并购主体不明确是内因，外部配套条件不完善、社会保障体系不健全都属于外因。并购主体不明造成并购动因的非市场化和产权流动困难，这是我国钢铁行业并购困难的一个根源性问题。其中的利益相关方主要是地方政府和被收购国有钢铁企业的高管，地方政府关心税收和富余人员安置，国有钢铁企业高管关心的是官位和收入。相互持股既解决了地方政府关心的税收问题，使税收不会流失，暂时也没有富余人员安置的问题；同时也解决了国有钢铁企业高管的官位问题和收入问题，因为相互持股一般不涉及管理层的变动问题。相互持股形式的战略联盟可以在实现资本层面合作的同时，不过多的介入到被持股企业的经营、管理中去，形式灵活、多样，某种程度上是一种初步的或试探性的联合方式。这种方式的联合可以在相当程度上获得并购所带来的创造规模经济、增强企业实力、使联盟各方迅速获得新技术、扩大市场份额等好处的同时，可以在大规模的产权整合之前实现相当程度的磨合，为产权的全面整合埋下伏笔，一旦启动全面的并购，整合成本将会非常小，也会更加顺利。这一形式的联合优点还表现在：

1、相互持股意味着双方是股份化的企业，对于我国钢铁企业来说，股份化后中央与各级地方政府的产权利益关系表现为对原持有的产权分配相应的股权，按股分利。

2、我国钢铁企业法人之间的相互持股，可以打破地区、行业和所有制界限，实现具有规模优势和整体竞争实力的大公司、大企业集团的整合，提高集中度，增强企业的整体实力和控制力。

3、相互持股形式的战略联盟非常契合我国国有（控股）钢铁企业的产权主体不明晰的现状，是现阶段推进我国钢铁行业重组的有效途径。

4、相互持股形式的战略联盟可以防御外资的恶意收购。

四、结束语

我国已加入WTO，国内市场国际化的浪潮扑面而来，而我国钢铁企业的经济实力、竞争能力与国外跨国大公司相比，还有相当大的差距。我国钢铁产业要想做强做大必须通过并购重组，并进行有效整合，使钢铁企业在资源采购、产品运输、生产指挥、市场营销、产品研发等方面进行统一的筹划，才能充分发挥综合优势，并凭借其技术优势，自主创新，调整产品结构，淘汰落后生产力，研发高技术含量、高附加值的产品，降低采购成本，提高企业的抗风险能力，使我国的钢铁企业成为全球性的具有综合竞争力的大型钢铁企业，如此将从根本上改变我国钢铁业现实中的“乱、散、弱”现状，从而实现我国钢铁产业竞争力的提高，实现钢铁大国向钢铁强国的重大转变。

无论从世界钢铁业发展趋势来看，还是从我国钢铁业竞争态势和所处环境来看，今后若干年，并购重组是我国钢铁业面临的最好选择。

（作者单位：安徽工业大学研究生学院）

主要参考文献：

[1]刘铁男.钢铁产业发展政策指南[M].经济科学出版社，2024.[2]J.弗雷德•威斯通，马克•L•米切尔，J.哈罗德•马尔赫林.接管、重组与公司治理[M].北京大学出版社，2024.[3]潘建亭.美国企业并购简析及对我国企业并购的政策建议[J].中国工业经济，2024.11.[4]丁皓.当前我国钢铁工业面临问题及对策[J].经济论坛，2024.18.[5]李勇.中国钢铁巨头间战略性联盟引起的垄断性问题分析[J].经济论坛，2024.17.

**第三篇：探讨我国护理人力资源现状及对策**

探讨我国护理人力资源现状及对策

摘 要：探讨研究国内外护理人力资源的发展现状，针对我国目前护理人力资源的匮乏及护理人力资源机构的不合理、职责不清等存在的问题。改善当前医院护理人力资源管理的问题应树立正确的护理人力资源管理理念，充分认识“人才是第一资源”；建立科学合理的选人、用人机制；建立有效的人力资源激励机制和制约机制，搞好护理人员的职业生涯规划，尝试进行护理人力资源能级划分，营造良好的人才发展环境。使我国的护理人力资源配置更加科学、合理。

关键词：护理 人力资源 现状

医院是一个知识密集的服务群体，医生护士成为医院可持续发展的根本保障。人力资源成为医院竞争的重要方式。护理人力资源的管理及创新成为目前医院的首要问题。护理人力资源管理是指护理组织对护士有效管理和使用的思想和行为，其内涵就是通过一定的手段，吸引、开发和保持一个高素质的护理队伍，并通过高素质的护士实现组织目标的过程［1］。目前人民生活水平的不断提高人们对健康要求的不断提高。因此对护理质量也相应提高。护理人员的合理配备直接关系到医院的综合水品的体现。如何合理的管理护理人力资源的分配，成为医院发展的重要体现[2]。本文结合我国医院发展的现状及管理实际，针对我国护理人力资源管理的现状和存在问题对护理人力资源管理进行探讨。护理人员资源的概念

护理人力资源是在医疗卫生服务机构具有从事护理工作智力和体力能力的人员，也就是指具有护理专业中专及以上学历，通过全国护理职业考试并取得护士从业资格证书，在医疗机构直接从事为病人提供服务的护理人员[3]。我国护理人员资源的现状及存在的问题

护理人力资源严重匮乏护理人力资源短缺是伴随人口老龄化、疾病谱变化和公众健康需求增加而产生的全球性问题［4］。我国截止2024年底护士总数占全国卫生技术人员的28.55%。护理人员配置不合理按照卫生部1978年卫医字（1689）号文件《关于县及县以上综合性医院组织编制原则（试行）草案》规定，护士占卫技人员总数应为50%，床护比为1∶0.4，医护比为1∶2。但我国2024年调查结果显示符合要求的仅占12.9%，87.1%的病区床护比不足1∶0.4[5]。国外各国的床护比均不相同，美国的床护比为1∶1.6，法国为1∶1.2，日本为1∶0.9~1.2，均比我国的标准高；就护士与床位比例而言，世界许多国家都基本保持在1∶1以上。以英国为例，普通病房护士与病床的比例一般是1∶1，恢复病房护士与病床的比例大约是2∶1，重症监护病房护士与病床的比例大约是5~6∶1[6]。另外我国护理人员的学历层次仍以中专为主，本科学历仅占1%左右，有国外存在很大差距。另外有大部分人认为如果的不到重视，有可能离开工作岗位，造成严重的人才资源流失。发展我国护理人力资源管理的对策

培养以护士为中心的人力资源管理理念人力资源管理的出发点和重点是以人为本，护理人力资源管理的核心是以护为中心。管理学中以人为本，管理层的工作首先是确保所有员工都得到很好的照顾、尊重和爱护。从我国现阶段医院管理

来看，医院管理重点放在以“病人”为中心上；人力资源管理重点也放在“医生”人力的管理上面，仅有少部分放在护理人力资源上来，所以要做好护理人力资源管理就要确定以“护士”为中心的人力资源管理理念。贯彻“以护士为本”的管理理念，在管理中遵循“尊重护士，依靠护士，发展护士和为了护士”的原则，对护士实行“使用与培养相结合”的管理。继续完善继续护理教育和培训，设立专门的继续教育和培训领导小组，有组织、有领导、有计划、有步骤地实施。合理配置和开发利用护理人力资源是保持护理事业可持续发展的重要因素。故应对护理人力资源配置进行科学研究，为政府部门提供决策依据，制定合理的政策法规。其管理者的观点是：人才是需要长期培养的，所以人才的培养在人力资源管理中占重要分量。人才的培养重心就是给员工合理公平的学习和发展机会，员工也能主动积极的学习和进取。就我国现阶段来说，医院的学习和发展重心是放在医生身上，医生有一套完善的继续教育体系，而护士的继续教育才开始起步。要有好的护理人力资源的管理，就要建立合理的学习和发展机制，给护士提供学习和发展的机会。

**第四篇：我国的贫富差距现状及思考**

我国的贫富差距现状及思考

学校：内蒙古大学

学院：环境与资源学院年级：2024级

专业：环境工程学号：01177047科目：毛概

姓名：吴有檬

指导老师：侯馥中

摘要：改革开放给中国的社会经济带来了巨大的改变，也使得中国的经济体制和社会结构发生了发生显著的变化，中国由计划经济体制时代转向市场经济体制时代；由平均主义盛行的国家，变成了因贫富差距而引起社会动荡的国家。三十年的时间，不仅带来了中国经济的迅速增长，还引起了目前较为严重的贫富分化现象，如何客观合理看待中国目前的贫富差距问题，如何缓解贫富差距扩大给中国社会带来的巨大压力，是保证中国经济持续进一步发展的前提之一。

关键字：贫富差距原因解决办法 社会发展现象思考原因措施

正文

一、中国贫富差距的现状表现

（一）、城乡之间收入差距持续扩大。改革开放以来，城乡居民收入不断增长，2024年到2024年，城镇居民人均可支配收入从7,703元增加到17,175元，年均实际增长9.6%；农村居民人均纯收入从2476元增加到5,153元，年均实际增长7.2%。在收入增长的过程中，城乡居民收入差距日益扩大。2024年城乡收入比为3.33：1，较2024年的3.31：1有所扩大，且已扩大到1978年以来的最大水平（1978年城乡居民收入之比2.47:1）。

（二）、区域间收入差距不断拉大。1992-2024年，东部地区人均GDP增长最快，中部次之，西部地区人均GDP增长较慢，东中西部人均GDP的差距逐年拉大。1990年东中西部城市居民人均收入分别为1,621元、1,161元和1,265元，三个区域的居民收入之比为：1.28:0.92:1，2024年东中西部居民收入之比扩大到1.54:1.02:1，达到历史上的最高点。2024年三个地区居民收入之比出现小幅下降，为1.48:1.02:1，但收入的绝对额仍在继续扩大。

（三）、行业间收入差距明显。总体而言，各行业职工平均工资水平随着经济的发展不断提高，职工收入不断增长。但分行业职工收入差距呈现逐年扩大的趋势。1980年，国家统计局划分的16个大行业中，工资收入最高最低职工平均工资之比仅为1.68倍； 2024年,这一比已扩大为4.77∶1,如果再加上工资外收入和职工福利待遇上的差异,实际收入差距可能在5至10倍甚至更高。

（四）、不同社会阶层收入差距呈逐步拉大趋势。据世界银行2024年发布的一份报告,中国目前的基尼系数已经达到了0.47,不仅超过了所有的发达国家和大多数发展中国家,而且也超过了中国过去的历史高点。据中国社会科学院研究显示，我国基尼系数1991年为0.282，2024年达0.417，冲破了0.4的国际警戒线，2024年高达0.496，接近0.5的高压线。

（五）、城乡消费差距持续扩大。数据显示，近三十年城乡居民消费差距扩大了33%，2024年，城乡居民私人消费水平为3.7：1。在消费总量方面，1990到2024年，农村居民的消费总量增长

5.8倍，同期城镇居民的消费总量增长17倍。农村居民的消费占比巨幅下降，从1990年的49.6%下降到2024年的25.1%，城镇居民的消费占比从1990年的50.4%上升到2024年的74.9%。

（六）、城乡居民的消费差距迅速扩大。从收入分组来看，城镇居民高、低收入户消费差距由3.6倍扩大到了4.1倍。从农村居民来看，高、低收入户的消费差距近年来总体略有缩小。

（七）、城乡财产差距急剧扩大。1995年，城乡之间的财产差距大概占全国总体财产差距的1.1%，到2024年，这一比重已经上升到了37%。城乡之间的人均财产额比率从1995年的1.2：1，扩大为2024年的3.6：1。

（八）、表现在房产、金融资产对总财产分布不均等的推动作用越来越大。房产的高集中率对总财产不平等的贡献达到了62%。我国居民的金融资产主要集中在城市。到2024年底，占全国总人口43%的城镇人口，拥有82.3%的储蓄存款，比重达到改革开放以来的最高值。2024年底，占全国总人口45.7%的城镇人口拥有80.8%的储蓄存款。金融资产向高收入家庭集中的趋势日益明显。

二、中国贫富差距产生的原因。

对于中国为何会出现贫富差距，有着各种各样的说法，可谓是仁者见仁，智者见智。我认为，其产生原因可以归结为以下几个方面：

（一）、“先富与共富”政策的实施：鼓励一部分人、一部分地区先富起来，先富带动后富，最终实现共同富裕。这一政策在改革开放初期对于打

破中国经济发展的桎梏，让经济得以迅速发展，起到了巨大的作用。现在的问题是，这一政策没有得到完整的落实。先富起来的人并没有去带动其他人实现共同富裕。从而拉大了相互之间的贫富差距。

（二）、“效率优先、兼顾公平”政策的执行：在社会主义初级阶段，我们面临的最大问题是生产力不发达，治穷是最主要的任务。邓小平同志指出：“搞社会主义，一定要使生产力发达，贫穷不是社会主义。我们坚持社会主义，要建设对资本主义具有优越性的社会主义，首先必须摆脱贫穷。” 因此，邓小平同志反复强调：发展才是硬道理。由于没能完全理解邓小平同志的这一重要思想，“效率优先、兼顾公平”理论受到了人们的追捧，并成为近年来我国经济工作中的一项重要政策。该理论的支持者认为，只要效率问题解决了，公平问题自然会得到解决。正是在这一错误思想的指导下，公平问题一直没有得到国人的重视，国民贫富差距的扩大就成为了必然的结果。

（三）、经济运行机制的不健全。我国正处于由计划经济向市场经济转型的过程中，一套健全的市场经济运行机制尚没有真正建立。正是在这种情况下，一部分人能够投机钻营，非法、违法经营和权力资本化，造成不合理的贫富分化，导致社会贫富差距悬殊。根据有关专家粗略计算，各种非法收入在全国范围内大约使居民收入分配基尼系数上升31%。

（四）、税收制度的不合理。毋庸置疑，国家通过健全的税收制度，可以有效缓解贫富差距的问题。在成熟的市场经济国家里，无论是从绝对数量上还是从税率上来看，收入高的人比收入低的人要缴纳高很多的税收。然而令人奇怪的是，频繁出现在福布斯（或胡润）中国富豪榜上的中国富豪们，并没有出现在缴税排行榜的前列。这充分说明了目前中国的税收制度的不健全。由于对于高收入群体缺乏合理的、必要的“限高”，导致了我国国民贫富差距的扩大。

（五）、社会保障制度的不完善。除了合理的税收制度外，完善的社会保障制度也同样可以在一定程度上缓解贫富差距的问题。然而，同经济发展幅度相比，我国的社会保障事业以及社会转移支付明显表现出严重的滞后。在这种情形下，农民、城镇的退休人员、城镇的失业人员及其亲属由于得不到及时的、足量的保障，最有可能成为贫困者，从而使整个社会的贫富差距不断拉大。

（六）、不平等竞争的存在。最后，经济领域中存在着许多不平等的竞争也是我国贫富差距存在的重要原因之一。不平等竞争表现在很多方面，最突出的是一些部门、行业甚至是一些个别的社会成员，能够通过垄断经营获得垄断利益或高额利润，而其他的社会群体和社会成员却不能，因此最终形成了非常不合理的收入差距。比如，一些借助国家特许经营的垄断行业就获得了“暴利”。

三、贫富悬殊对中国社会的影响。

从当前我国贫富差距问题的现状来看，虽说社会成员的收入差距尚未达到两极分化的程度，但如果贫富差距不断扩大，就会引发一系列的社会矛盾和问题甚至会威胁到社会的稳定和安全。

（一）贫富差距拉大已成为我国社会生活中一个十分突出的问题，其消极作用十分明显。在我国这样一个经济欠发达，可供分配的社会财富相当有限的国家，一部分人的暴富，很可能导致其他人的收入低下和贫困。同时，巨大的财富差距会使人们的心理天平难以平衡，相当一部分人处于失衡、不安、疑惑之中，造成不满情绪的滋生和蔓延。如不及时采取措施加以引导、解决，那么在一定条件下，就有可能引发社会震荡和冲突，危及社会稳定与安全。这是关系到我国发展和稳定的重大问题，必须给予高度重视。其危害主要有以下几个方面：

1、动摇了诚实劳动的思想。

2、民众不满情绪的日益积累。

3、社会结构的分化。由上述可见，中国的阶层利益分化，主要表现在暴富阶层与被剥夺阶层之间的分化。目前，更令我们关注的是城市中的暴富阶层与城市失业下岗职工之间的分化。正是在这样的情况下，一种群众的保守情绪开始在利益受损的阶层中蔓延。

（二）相对来说，在收入比较稳定、收入差距不会持续扩大的情况下，社会就比较稳定，没有特别严重的社会冲突，可以继续保持增长。反之，不断扩大的收入差距会不断扩大矛盾，最终导致经济停滞甚至倒退的状况。贫富差别并非都是坏事，保持一定程度的贫富差别，对我们的社会是必须的，是有益的和健康的。它既是一种激励机制，又体现着一种真正意义上的社会公平。由于人的个体天生就存在着巨

大的差别，这种差别势必然会反映在收入的分配上。我们甚至不能想像，完全没有了贫富差别的社会，会是个什么样子。可问题是，怎样确定和保持“一定程度”的贫富差别，即适度的贫富差别？ 如果不控制好这个“度”，以致使贫富差别过大，（过大过小对我们的社会都是一场灾难）那也会导致对社会公平的破坏。从而引发一种强烈的仇富心理，以及对社会财富重新分配的冲动，会引发\*\*和暴力，那将会危及整个社会的安定和健康发展。

四．我国贫富差距的解决办法。

从当前我国贫富差距问题的现状来看，虽说社会成员的收入差距尚未达到两极分化的程度，但如果贫富差距不断扩大，就会引发一系列的社会矛盾和问题，甚至会威胁到社会的稳定和安全，所以应采取相关措施缩小我国的贫富差距。

（一）逐步实现城乡一体化，促进就业机构的调整。消除城乡之间在居住、就业、社保、教育、医疗、税收等方面不公平和二元化体制，引导农村劳动力有序转移。应大力实行户籍制度改革，逐步实现城乡一体化，彻底消除城乡壁垒，通过户籍制度改革，促进农村人口流动，促进城乡劳动力的合理分工。同时，要优先发展金融业、电信业、保险业等与农村工业发展有较大关联的第三产业，为小城镇建设服务。

（二）打破行业垄断，缩小行业收入差距。政府应采取措施降低非垄断行业的市场准入标准，为市场经济的发展创造公平竞争的环境，从而消除行业之间的不公平，缩小垄断行业与非垄断行业职工之间的收入差距。要进一步完善社会主义市场经济体制，要通过立法来限制、减少市场垄断，坚决反对垄断价格行为，打击不正当竞争。另外，考虑对某些个人收入明显高于其他行业的垄断性行业应征收垄断税。在税收上要做到扶持低收入行业、困难行业的发展，保障其职工的基本收入和生活。

（三）深化收入分配制度的改革。控制收入差距于适当的范围之内必须兼顾效率和公平。初次分配和再分配都要处理好效率和公平的关系，再分配更加注重公平；提高劳动报酬在初次分配中的比重。另外，充分发挥税收对收入差距的调节作用，要制定合理的个人所得税起征点和累进税率，还应征收遗产税、高消费税、财产税等。还要通过增加公共支出、加大财政转移支付力度等措施，支持和扶助农村的发展。

（四）完善社会主义保障体系，保持社会稳定。坚持社会统筹与个人帐户相结合的基本养老和医疗制度，进一步完善失业保险制度，完善城镇居民最低生活保障制度，加强农村社会保障体系建设，健全农村医疗保险、社会保险制度，以促进农村的稳定和发展。市场机制追求效率，社会保障则应更加注重公平。通过社会保障有效地实施再分配，使人民群众都能分享经济社会发展成果，构建共同的社会利益基础，才有利于化解社会矛盾，保持社会稳定，实现社会和谐，为经济的进一步发展创造条件。

（五）、依法治国，增加个人财产的透明度，杜绝官员的“按权分配”这方面主要是首先加快法制建设步伐，依法规范各种收入分配行为。坚决取缔各种非法所得，加大对有关部门非规范收入的限制力度。其次对于国企改革中出现的资产重组，要加强政府监管，防止国有资产流失，切实体现公平分配原则。再次是加大反腐倡廉力度，消除各种腐败行为。认真贯彻落实中央反腐倡廉的一系列规定和制度，积极开展定期和不定期的检查，强化群众监督。坚决清理各种名目的“小金库”，加强对预算外资金管理，严惩政府机构和垄断行业的腐败行为。

结语：由上面所述，我们可以看出目前中国贫富差距只是过渡性的，是前进发展过程中难免遇到的一些问题，并将伴随着初级阶段的长期性而长期存在，随着我国社会主义的的进一步发展以及政府政策的一些倾斜，目前中国逐渐拉大的贫富差距将在社会主义初级阶段慢慢缩小，最终实现两极分化的消失，达到共同富裕。这是对社会主义本质的实践，也是中国的社会主义完善成熟的表现，也是中国人民的共同愿望。

参考文献：

1、辉仙.对中国贫富差距现状的成因分析、解决之思考 [P].2024-05-212、舒圣祥.个税制度失效与贫富差距突限[J].《燕赵都市报》.2024 年08 月日

3、高佳，当前我国贫富差距问题探析[D].江苏.江苏大学马克思理论与思想政治教育 2024.64、刘佳，我国城乡居民收入差距出现扩大 17年间增加12倍[N].北京商报.2024.10.164、郭爱娣，中国城乡居民收入差距持续扩大：收入比3.33:1[N]京华时报.2024.8.295、朱光磊，中国的贫富差距与政府控制[M].上海 上海三联书店.20026、邓小平, 《社会主义和市场经济不存在矛盾》,中共中央文献编辑委员会编,邓小平文选第三卷,北京:中国人民出版社,一九九三年。

7、刘磊, 《中国居民总体收入差别研究概述》,经济学家(北京),二零零年第四期。

8、周智年.简析中国贫富差距问题.理论月刊.2024.02.10.9、张丹.中国贫富差距探析.知识经济.2024.05.01.10、邹德萍.中国贫富差距逼近社会承受“红线”.金融经济.2024.08.02.

**第五篇：浅谈我国铁道安全现状及思考**

请还我们安全生命线

——铁路安全问题思考

7月23日晚上约8点半，两列动车在浙江温州境内发生追尾，造成一列车4节车厢从高架桥上掉落，另一列车两节脱线。至24日下午，事故已造成35人死亡，210人受伤。

而这次事故，并不是中国近期发生的唯一一起安全事故。尤其进入2024年7月份以来，中国各地接连发生多起公共交通的故障和事故，让安全生产形势显得十分严峻。

7月10日，京沪高铁正式开通运营10天后，发生首次停运事故，断电两小时。随后的4天时间里，新开通的京沪高铁频频发生断电、换车、停运等故障，故障频率增加到“5天6起”，将高铁安全推向风口浪尖。但铁道部发言人表示，京沪高铁发生故障，是因为在开通初期、在磨合期都会出现这种情况，发现这些问题经过磨合需要2到3个月的时间，2到3个月以后，稳定期将会出现。7月22日，京珠高速河南省信阳市境内一辆严重超载的长途卧铺客车在行驶途中发生燃烧，造成41人死亡、6人受伤的惨痛事故。对此，总理温家宝等中央领导高度重视，作出重要批示。

7月23日，国务院安委会办公室发出“关于认真贯彻落实中央领导同志重要指示和国务院安委会全体会议精神，有效防范和坚决遏制重特大事故的通知”。但话音刚落，又发生此次动车追尾事故，酿成二百多人伤亡。

看到一桩桩安全事故，我们不禁要问：我们的铁路怎么了？请还我们安全的生命线！！

“交通为实业之母, 铁道又为交通之母。国家之贫富, 可以铁道之多寡定之;地方之苦乐, 可以铁道之远近计之。” 孙中山先生的这句话,说出了交通运输业是国民经济的基础设施,国家地区经济政治的生命线，此外，铁路在我国中长途旅客运输的主力作用也是难以替代的。我国疆域广阔，人口众多，区域间、城市间的人员流动基数大，而且出行距离长，交通费用支出较大。特别是随着客运专线的快速发展和技术装备现代化的深入推进，铁路的服务质量和列车运行速度不断提高，这种比较优势更加明显，使铁路成为越来越多的中长途旅客出行选择的交通方式。，“铁路是国家重要的交通基础设施，也是资源型和环境友好型的运输方式之一，加快铁路发展已经成为社会各方面的共识。它不仅是国民经济发展的大动脉，而且兼具安全、经济、便民、实惠、全天候运输等特点。这些特点，决定了它是大众化的交通工

具；也决定了其在我国综合交通体系中的骨干地位。”。在08年南方暴雪事件中，是铁路即时为南方灾区人民输送物资，挽救经济，送去希望，成为南方同胞的“生命线”。而如今，一桩桩安全事故的发生，我们引以为傲的生命线却夺走了许多同胞的生命，我们失望，恐慌，不知所措，我们的铁路究竟怎么了？找回我们安全的生命线，路在何方？。

一、事故诱因反思

1． 行车事故

其中主要包括：

冲突、脱轨、火灾、爆炸。

．2路外伤亡事故

指铁路列车运行和调车作业中发生火车撞轧行人、与其他车辆碰撞等情况，招致人员伤亡或其他车辆破损的事故。远远高于行车事故造成人员死亡的数量。而违章违纪仍是造成事故的主要原因。其中主要包括

（一）工期、抢进度。

（二）全生产责任落实流于形式。

（三）章不循、有禁不止。

（四）术保障、组织保障等存在严重不足。

（五）急管理薄弱，应对能力不足。除这些问题以外，还存在安全投入不足，人员培训不到位，体制、机制不健全等问题，二加强铁路安全措施

1、加强安全生产法规建设

安全生产法规是铁路部门为了安全、正点、优质、高效地完成客货运输任务，组织生产活动，约束生产行为的规范和准则。

2、加强人员培训，职工队伍素质逐步提高

全路应立完善竞争上岗、环流培训机制，有效调动职工学习业务、提高技能的积极性。

3、强化安全生产监督和管理

为实施安全生产监督，在铁道部、铁路局、铁路分局三级机构中均设立了安全监察部门，负责安全生产监督检查和行车事故、路外伤亡事故调查处理工作安全监督体制的改革，扩大了安全监督的覆盖面，加大了监督检查力度，提高了监督检查的质量。

三事故处理

动车事故发生后，胡锦涛、温家宝、\*\*\*、张德江等中国高层再次分别作出重要指示，强调第一位的任务是救人，铁道部要全力以赴，地方要组织公安、卫生等力量全力支援，要查明事故原因，妥善做好善后工作。

从2024年4月18日零点起，中国铁路正式实施第六次大提速，共涉及京沪、陇海、京

九、兰新等18条线路，开行了时速200公里以上的动车组列车，开创了中国铁路的高速时代。在经济快速发展的背景下，公共交通等基础设施建设也不断提速，但安全事故频发已敲响警钟。中国铁道部已经承诺，要对事故进行深入分析，查清原因，深刻吸取教训。公众和舆论正期待，生命换来的，是公共交通安全水平的真正提升。希望有关部门谨记事故，统一思想，振奋精神，采取有力措施，确保铁路运输安全稳定。具体建议如下：

一全面排查和整治安全隐患。对排查出的问题要认真梳理分析，逐项制定措施，认真进行整改。建立检查整改责任制，明确整改单位和部门，落实整改人员和时间

二是严格落实干部包保检查责任。各级领导干部深入现场，抓住安全生产最薄弱、最关键、最重要的部位，与职工一道查摆整改安全隐患，实现对安全大检查面对面的指导。干部在包保中，要把突出问题切实查摆出来，及时进行整改，所包保的单位不能发生安全生产事故。对干部包保情况要严格考核。

三完善安全生产责任体系，科学界定铁道部、铁路局、站段安全生产职责，按照领导负责、逐级负责、分工负责和岗位负责的要求，健全安全生产责任制，做到一级抓一级、层层抓落实，形成科学严密、有序高效的安全生产工作机制。

四改进铁道部对安全生产的监管，充分发挥铁道部对安全生产的政府监管职能，加强对铁路运输企业安全生产的体外监督。

五强化铁路局安全管理主体责任，加强铁路局内部安全管理机制建设，加大企业对安全生产的投入，将安全管理重心下移，加强现场的安全管理。落实从严管理的要求，从确保安全出发，对职工严格要求，严在对职工尽职尽责的要求上，同时要关爱职工，爱在解决职工实际困难上，最大限度地激发干部职工保安全的内在动力。

六加强运输安全的专业管理。在高铁快速发展、新技术装备大量投入使用的情况下，必须讲科学、讲规律，加强技术保障，加快培养一批技术骨干；从铁道部做起，对技术业务进行归口管理；尽快完善规章制度，规范管理标准、技术标准和作业标准。

七优化新建线路的开通条件，新线工程质量和各方面条件必须达到安全要求。要搞好静态验收、联调联试、运行试验、工程初验和安全评估等关键环节，所有问题必须在正式开通前整改到位。

全路最紧迫的任务就是痛定思痛，吸取教训，采取有力措施，狠抓应急措施落实，强化安全基础建设，迅速稳定铁路运输安全局面。一手抓当前，落实安全应急措施，坚决稳定安全局面；一手抓长远，强化安全基础，实现铁路运输安全长期稳定。

“形成布局合理、便捷通畅、高效安全的综合运输体系，为促进国民经济快速健康发展、实现全面建设小康社会目标提供可靠的运力支持。” 这是我国铁路“十一五”规划中关于我国未来铁路的展望，随着经济的发展，科技的进步，铁路信息化，现代化步伐也会加快，铁路运输必将向更快、更舒适、更便捷方向发展，但无论如何，安全应是铁路发展的第一要务，希望有关部门能积极组织，准确实施，切实搞好铁路安全问题，为广大人们提供良好生活出行保障，望铁路不仅成为我国经济发展的生命线，亦是我们外出归家的生命线。

过年了，请你带我安全回家。。。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！