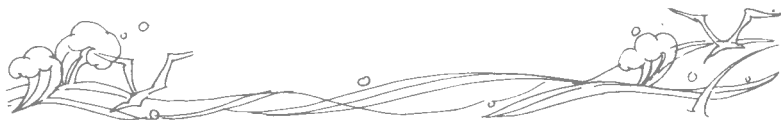


第一篇

辉煌的十年



走向辉煌

——青钢改革十年综述

青钢是全国地方冶金骨干企业和青岛市的大型骨干企业。在邓小平同志建设有中国特色社会主义理论和党的基本路线指引下，青钢发扬开拓创新、勇攀高峰的精神，不断向新的高度进军。十年来，企业面貌发生了历史性的变化，各项工作迈上了一个新台阶。喜看今日之青钢，技术改造取得丰硕成果，生产建设蓬勃发展，经济效益显著提高，企业规模不断扩大，呈现出蒸蒸日上的新气象。回顾青钢发展壮大的成功之路，令人十分振奋，他们以钢铁般的意志和执着的追求，迎来了青钢多姿多彩的春天。

一、辉煌的业绩

1984年11月，青钢被列入山东省首批厂长负责制试点企业，到今天，已

经走过了十年历程。十年，在历史的长河中仅是短暂的一瞬，而对青钢人来说，这十年却迸发出耀目的光芒。他们坚持党的“一个中心，两个基本点”的基本路线，认真实施和完善厂长负责制，不断深化企业改革，转换经营机制，充分发挥党组织的战斗堡垒作用、党员的先锋模范作用和工人阶级的主人翁作用，依靠科技进步，推动了企业的迅速发展，取得了令人瞩目的成绩。

——钢产量大幅度增长。十年间，累计钢产量达到 505.49 万吨，相当于 1958~1984 年 26 年产量的总和，其中 1992 年的产量为 61.24 万吨，创历史最高水平，1994 年比 1984 年增长了 23.23 万吨，年平均递增率为 5.13%；十年间累计钢材产量达到 386.88 万吨，接近于 1958~1984 年 26 年的总和，其中 1992 年的产量为 47.64 万吨，也创历史最高水平，1994 年比 1984 年增长了 11.58 万吨，年平均递增率为 3.15%。

——企业效益不断提高。十年间，累计完成总产值 449200 万元，相当于 1975~1984 年 10 年的 2.75 倍；实现利税 7.7 亿元，相当于 1975~1984 年 10 年的 3.1 倍。全员劳动生产率 1993 年达到 63176 元，是 1984 年的 17 倍。职工收入十年翻了 2 番。

——新产品大量问世。先后开发了 45 号硬线、冷轧螺纹钢筋及其焊网、鳍片管、内螺纹钢管等 20 多个新产品，其中圆钢、螺纹钢筋、低中压无缝钢管被评为部优产品；内螺纹钢管和鳍片管获国家专利，填补了国内空白；线材等 5 个产品被评为省优产品。

——技术改造成效显著。十年间，依靠科技进步，完成了 16 项重大技术改造项目，“小改小革”项目 500 余项，提高了工艺装备水平，有 15% 的主要生产设备达到国内先进水平，增强了企业发展后劲。

——外向型经济迅速发展。十年间，共建立了 8 个中外合资企业，其中 2 个海外企业，规模不断扩大，经济效益非常显著。

——物质文明建设与精神文明建设成果累累。十年间，共获得国家、省、市各级各类荣誉称号近 300 个。其中，连续三年被评为“国家二级节能企业”，连续四年被冶金工业部评为“安全生

产先进单位”，连续四年被评为“山东省思想政治工作优秀企业”，连续三年被命名为青岛市“文明标兵单位”，1990年被国务院定为国家二级企业，1990年被山东省命名为“省级文明单位”，工会被全国总工会命名为“全国模范职工之家”，团委被团省委评为“青春立功”活动先进集体。另外，青钢还为国家培养输送了一批优秀党政干部和专业技术人才。

目前，青钢已发展成为拥有固定资产 7.74 亿元，占地 300 多万平方米，职工 2.3 万人，年产钢 70 万吨、钢材 60 万吨的生产能力，集科、工、贸为一体的大型钢铁企业，已跻身于全国 56 家地方骨干钢铁企业的前列。1991 年在全国 500 家最大工业企业中位居第 180 位，1992 年晋升为第 134 位，成为青岛市第一、山东省第六的大企业。

二、历史性的转折

1958 年，青钢在楼山后的一片盐碱地上开始建设。当时青岛共建起了 7 个钢铁厂，1961 年国家贯彻“调整、巩固、充实、提高”的方针，其他 6 个厂纷纷下马，唯有青岛第三钢铁厂保留了下来，改名为青岛钢厂。青钢在发展过程中，经历过命运的磨难和考验。60 年代、70 年代，国家注重内地大三线建设，对沿海工业投入很少，青钢的发展受到很大制约。特别是在当时计划经济体制下，青钢担负的指令性计划钢材占全省的 50% 左右，品种占全省的 70% 左右，尽管企业盈利，但留利很少，自我发展的能力薄弱。高度集中统一的管理模式束缚住了企业的手脚，企业的积极性、创造性、主动性得不到发挥，只能跟在“计划”的后面蹒跚而行。进入 80 年代后，无铁无焦、生产不配套的先天不足，使青钢在日益激烈的竞争中面临严峻的考验。由于种种因素的影响和束缚，企业长期在微利与亏损的边缘徘徊，发展相当缓慢。由于长期没有更新改造投入，陈旧的设备超负荷运转，生产已力不从心。技术落后，效率低下，使企业在市场上失去了竞争力。党

的十二届三中全会通过了《中共中央关于经济体制改革的决定》，吹响了企业改革的号角。青钢被列入全省首批实行厂长负责制试点企业，历史给了青钢一个起死回生的契机。在这个重要的转折关头，曾担任过青钢副总工程师的杨积立，从省冶金工业总公司返回青钢，担任青钢厂长。他与省冶金工业总公司签订了厂长任期目标，包死利润基数，每年递增 15%，一包 5 年不变。改革开放，推行厂长负责制，为青钢发展注入了生机和活力。杨积立上任之后，团结带领全厂上下，采取了一系列改革的重大举措，使企业走上了振兴之路，从此翻开了青钢历史的新篇章。

1. 依靠科技进步，加快技术改造的步伐

在大跃进中仓促上马的青钢，设备大部分是东拼西凑起来的 30 年代的设备，工艺设备陈旧落后。经过 20 多年的超负荷运转，设备老化相当严重。“七五”期间，按照冶金工业部颁布的行业标准衡量，青钢的 16 条生产线，仅有 6 条达到国内一般水平，其余 10 条均为国内落后水平，其中 4 座 6 吨的空气侧吹转炉是国内最落后的设备。当时任副厂长的现公司党委书记肖玉璋曾感叹：“靠这些‘老牛’、‘破车’怎么能实现现代化！”实行厂长负责制以后，青钢新的领导班子在认真分析青钢发展的优势和劣势的基础上，提出依靠科技进步推动企业发展，决定对现有设备进行彻底的技术改造。成立了由厂长任主任的科技进步委员会和工作领导小组，组织编制了“七五”科技进步规划，将科技进步目标分年度纳入厂长任期目标，层层签订目标责任制。1985 年投资约 3000 万元，将原来的 3 座 25 吨化铁炉和 4 座 6 吨空气侧吹转炉，改造为 2 座 50 吨化铁炉和 2 座 15 吨氧气顶吹转炉。1986 年自行设计安装了第三座 15 吨氧气顶吹转炉，消除了被称之为青岛三大公害之一的“黄龙”烟尘污染。1989 年，对影响转炉产量的化铁炉熔化效率和转炉炉龄等关键部位，进行了技术改造，效率大大提高。1989 年以后，又在学习鞍钢“一体两翼”承包经验的基础上，推行了“科技进步专业目标、攻关项目单项和科技效益”三项承包，对重

点技术改造项目实行项目经理负责制。1989~1990年两年间,仅科技效益承包就取得经济效益900万元。同时,他们坚持边生产、边改造,走出了一条不停产、不减产搞技术改造的路子。已完成的12项重大技术改造项目,到目前,已全部发挥了效益。据分析,近几年青钢消化减利因素约2.1亿元,其中85%是依靠新完成的技术改造项目实现的。

2. 引进先进技术设备,提高企业装备水平

引进先进技术和设备,就是引进先进的生产力。基于这样一种认识,青钢从节能降耗和提高经济效益出发,坚持高起点,有计划、有步骤地从国外引进先进的技术和设备,使企业技术装备得到了比较彻底的改造。如1985年投资约3000万元,全国首家从意大利引进了一套具有80年代国际水平的四流弧形小方坯连铸机设备,1987年正式投产,1992年实现达产,连铸坯合格率达到98%以上,每年减少成本3000万元。1989年投资400万美元,从英国引进了一套具有70年代国际水平的高速线材轧机主机设备,经过配套改建达到了80年代国际水平,自1990年10月正式投产以来,现已基本收回投资。1980年和1990年先后从德国引进了6条冷轧钢筋生产线、2条焊网生产线等先进设备。另外,还投资3000多万元从日本引进了热风化铁技术和主机设备,大大提高了化铁炉的废钢比和产量,有效地利用化铁炉烟气中的余热,减少了烟尘污染,提高了经济效益和社会效益,为今后发展打下了坚实的基础。

3. 积极发展内联外引,向集团化规模经济迈进

为了在激烈的市场竞争中站稳脚跟,青钢及时调整企业发展战略,加快了外引内联步伐,向集团化规模经济发展,进一步扩大企业生产规模和生产能力。积极开拓国内国际两个市场,增强了企业的竞争能力。1988年与山东省16家铁厂、焦炭厂联合,成立了以青钢为主体的青岛钢铁联营公司,解决了部分生铁和焦炭

的供应问题。1988年至1989年相继合并了鲁南铁合金厂和兖州焦化厂，建立了自己的生铁、焦炭生产基地。1992年7月青钢正式由直属省冶金工业总公司下放为青岛市直属企业后，又相继兼并了青岛人造板和青岛制钉厂。1993年5月，根据市委、市政府的决定，青钢吸收式合并了青岛市自行车工业公司，对原自行车公司的人员机构、经营机制、管理方式、产业结构进行了全面调整，并投入3900万元资金启动生产，扭转了自行车公司生产经营持续滑坡的局面，稳定了8000名职工队伍，为重振青岛自行车工业雄风作出了重大贡献。在加强横向联合的同时，青钢又拓宽融资渠道，利用合资形式加快发展外向型经济，不断壮大企业的经济实力。1988年与广东蛇口华美钢铁有限公司合资，在深圳成立了华海冶金机械工程有限公司，成为山东省在深圳办合资企业的第一家，几年来人均创利3.3万元。1992年开始参股华美钢铁股份有限公司，至今青钢控股已达到100%，拥有固定资产1400万美元，1993年被深圳市评为“三超”企业、经济效益最好企业、“三A”信用企业和用户满意企业。去年又在香港合资建立了华美冶金分公司和香港鼎立公司。青钢的产品已在香港站稳了脚跟，正向东南亚、南亚、中东地区拓展，逐步打入国际市场。最近，又与香港中国建设投资有限公司合作，建设青岛银钢炼铁项目和银钢烧结项目，一期工程将于1995年底建成投产。另外，还准备与新加坡、澳大利亚等国家合资建厂，各项工作正在加紧筹备。

4. 强化管理，建立起企业自我约束的经营机制

十年来，青钢首先把强化现代化管理作为促进生产发展、完善内部经营机制的基础性工作来抓，常抓不懈，取得了明显成效。1987年成立了标准化委员会，建立了标准组织保证体系，编制了标准化体系表，对产品质量、物资消耗、生产管理、财务管理等各个环节制订了技术标准15大类、71小类，共1361个；管理标准30类，共292个；工作标准3大类，8小类，共2351个，使青钢各项工作走上了标准化管理轨道。在强化管理过程中，加强了

成本管理，进一步修改完善了成本管理制度，把成本目标分解到每个岗位和个人，实行成本目标管理制，使成本管理规范化、制度化。其次，强化了现场管理、定置管理与标准化作业、设备维护、安全生产等管理工作同时抓，并定期检查考核，创造了良好的工作环境，提高了文明生产水平。其三，强化了班组管理，在班组中普遍建立起从考核质量、民主管理、经济责任制到成本核算等 10 余项管理制度，推动了青钢专业管理和基础管理水平的提高。

5. 深化企业内部各项配套改革，转换经营机制

几年来，青钢以完善承包经营机制为重点，逐步深化了企业内部的各项配套改革，为企业发展注入了生机和活力。在用工制度方面，根据各岗位劳动评价的结果，进一步修订完善了各岗位的定员定额标准，按定员编制层层签订工作合同、劳动合同。通过离岗退养、厂内劳务市场调节等方式安置富余职工。同时，大力兴办第三产业，开展多种经营，安置消化富余人员，为深化改革创造条件。在分配制度改革方面，调整了一线职工的奖金分配基数和艰苦岗位津贴的发放办法，向脏、累、苦、险等岗位倾斜，逐步拉开分配档次。对行政业务处室和党群部门实行核定挂钩考核工资与专业指标、工作完成情况相结合，调动了干部职工的生产积极性。在机构设置方面，进行了调整，成立了企业管理部、科学技术部、生产经营部、生活后勤部和财审部等 5 个大部，加强对各职能部门和专业处室的综合协调。党委办公室与行政办公室、组织部与劳动人事处、纪委与监察室等部门实行合署办公，提高了工作效率。在干部人事制度改革方面，建立并完善了助理制，加快后备干部的选拔。青钢在 1982 年至 1989 年大专院校（包括“五大”毕业的大学生中推行了助理招聘制度 经过自愿报名、单位推荐、民主评议、公开答辩等程序招聘了 36 名青年工程技术人员和管理人员为各分厂（处室）领导的助理或副科级干部，为青年科技人员施展才华提供了舞台。

三、绚丽的成功之路

十年来，青钢走过了一条奋斗之路，创新之路，开拓之路，他们的努力是成功的。青钢之所以能在激烈的市场竞争中立于不败之地，而且不断发展壮大，其丰富的经验，给人们以诸多的启示。

1. 抓住机遇，加快自我发展、自我积累的步伐

实行厂长负责制后，青钢又遇到国家上调生铁、焦炭等原材料和燃料的价格，停止了对企业技术改造资金投入等新问题，再加上受产品价格“双轨制”的影响，从1984年到1991年，青钢生产的产品85%由国家计划调拨。但他们始终坚持把国家的利益放在首位，同时调整和改变经营战略，主动出击，积极拓宽生产领域，千方百计增产增收。青钢领导班子以对党和人民的事业高度负责的精神，认准了发展生产力是硬道理，把发展生产，促进企业发展放在首要位置，正如厂长杨积立所说的，“当一任厂长，要想几任厂长的事情。”他们以高度的责任感和强烈的事业心，不搞短期行为，抓住机遇，果断决策，举债经营，通过银行贷款、融通海外资金“借鸡下蛋”；“借水行舟”。青钢承包后没向国家伸手要一分钱，坚持走自我发展，自我积累的道路，加速了企业发展。十年间，通过自筹资金、银行贷款、融通海外资金，从国外引进了多条技术先进的生产线，对企业进行了脱胎换骨的改造，大大提高了技术装备水平。他们以提高经济效益为中心，眼睛向内，不断挖掘潜力，努力降低成本，通过开源节流、挖潜降耗，自我消化减利因素达5亿元，增强了企业的竞争能力。

2. 建设一个坚强有力的领导班子

作为企业的主要领导，特别是总经理和党委书记密切配合，工作中相互理解，相互支持，团结奋斗，开拓进取，这是企业兴旺发达的基础和前提条件。青钢10年的实践已证明这一点。企业党

政领导顾大局、识大体，从不争权力闹地位，搞无原则纠纷，而是心往一处想，劲往一处使，坦诚合作，密切配合，成为企业坚强的领导集体和艰苦创业的好带头人，被职工誉为“无缝钢体”。党委书记肖玉璋经常强调：“企业实行厂长负责制，在经营管理、生产指挥方面都要积极支持、配合厂长的工作，维护厂长的中心地位。”厂长杨积立则反复强调：“虽然实行厂长负责制，但仍要依靠党的领导。”实际工作中也是这样，厂长外出不在，党委书记主持全面工作，党委书记出差在外，厂长就两付重担一肩挑。在决策过程中，厂长主动邀请党委、工会参加研究讨论；党委、工会也充分发动职工群众出主意、想办法，积极协助厂长进行科学民主决策，并建立健全了厂务会制度、党委扩大会议制度及党政领导碰头会制度、党政工团联席会议制度等等，以制度形式规定了党委参与决策的形式和内容。保证了中央提出的“充分发挥党委政治核心作用，坚持和完善厂长（经理）负责制，全心全意依靠工人阶级”三句话在企业的贯彻落实。

3. 造就了一支敢打硬仗，特别能战斗的干部职工队伍

十年间，青钢突出抓了“干部、党员、职工”三支队伍的建设，有力地促进了企业的发展。一是坚持对政工干部与行政干部进行“双向教育、双向参与、双向交流”，并制定了《青钢党政干部任职工作标准》，明确提出了加强政工、行政干部交流、培训、工作相互参与的要求，先后进行了四次较大范围的党政干部换岗交流，交换工作岗位的党政干部占全部处级干部总数的 57%。坚持“三个双向”的目的，就是要致力于建设一支既能抓生产经营又会做政工工作的复合型干部，提高干部队伍的整体素质。二是坚持不懈地抓好党员队伍建设，充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。几年来，坚持利用“三会一课”制度，开展“党员责任区”、“党员身边三无”、“党性在改革开放实践中闪光”等活动，对党员进行经常性的教育，同时，注意加强党员学习和活动的阵地建设，充分发挥党校和党员活动室的作用，定期

对党员进行脱产轮训，使党员的参学率达到 90% 以上。三是大力加强对职工文化技术教育，全面提高职工队伍素质。青钢通过自办的电大、技校、职校，组织了车间主任培训班、生产班组长培训班、中高级工种培训班等。几年来，共培训职工 1.5 万人次，培养大中专毕业生约 150 人，技校毕业生 1500 余人，争取到“八五”末，80% 以上的企业管理干部和主要技术工种、关键生产岗位的职工达到岗位标准要求，实行持证上岗制度，造就一支政治素质优良、技术熟练、文化水平高、能打硬仗的“四有”职工队伍。

4. 坚持“以人为本”的管理思想，强化“三个机制”

青钢在加快企业管理中，十分注重调动人的积极性，坚持“以人为本”，把人的管理放到突出位置来抓。一是强化教育机制。充分利用厂报、广播、电视等，教育引导广大干部职工发扬“爱国、求实、创新、奉献”的企业精神，树立爱国要爱厂、爱厂要爱岗和为国家多贡献、为企业多奉献的主人翁意识。坚持思想政治工作结合，生产经营一道去做，做到同时部署、同时检查，同时总结，并建立经济考核目标责任制，列入考评管理指标。他们还注意做好日常的思想政治工作，把关心人、爱护人、尊重人、理解人作为日常思想政治工作的主要内容来抓，及时将职工的思想引导到为企业生产经营建设多做贡献的轨道上来。二是强化激励机制。对中层以上的干部实行任期目标管理，坚持能者上，庸者下，不拘一格选拔人才。推行两级助理制，鼓励青年科技人员和管理人员岗位成才。对广大职工进行以岗位培训为主的职工教育和初、中级培训，制订职工教育规划和自学奖励办法，今年初，总经理杨积立、党委书记肖玉璋将 17.8 万元奖金捐献出来，设立了“科技教育奖励基金”，鼓励干部职工学技术、学文化，不断提高政治业务素质。另外，还制定了一些使业绩与分配紧密挂钩的政策。三是强化约束机制。青钢坚持严格管理、严格考核的原则，从产品质量、物资消耗、生产管理、财务管理、成本核算、到产品

销售等各个环节，都制定出具体的工作要求，把管理的责任和奖罚措施分解落实到每个岗位每个人，纳入企业整体管理目标，实行全员、全过程、全方位管理。建立了民主管理的各项制度，保证了职工参与企业生产经营决策。通过民主评议，加强了对各级领导干部和管理人员的监督。同时，还注意发挥纪委和监察部门的职能作用，保证企业生产经营的健康发展。

5. 努力改善职工的工作和生活条件，增强企业的凝聚力

青钢坚持“一手抓生产、一手抓生活”，在资金紧张的情况下，每年都积极为职工办实事、办好事，把不断改善职工的工作环境和生活条件，作为加强思想政治工作，解除职工后顾之忧，调动职工积极性的重要方面，列入厂长任期目标责任制。凡涉及职工切身利益的重大问题，都要提交职代会审议通过。1987年到1990年投资1200万元、集资1600万元新建住宅6.37万平方米。1994年又为青钢实体企业和人造板厂、制钉厂解决了129户特困房。对单身宿舍进行了改造，并实行公寓化管理。1985年至1994年先后购置了13辆班车、开辟7条线路，基本解决了职工乘车难问题。1993年建起了托幼大楼，解决了职工子女入托难的问题。1994年近6000名职工用上了液化气。为解决职工两地分居问题，在近郊的即墨建立了青钢农场，不仅使家属的工作得到安置，解除了职工的后顾之忧，而且农场的生产建设也取得了长足发展，现已成为青钢的后勤保障基地。到目前农场已拥有一个菜粮生产基地，一个养殖场，10多个生产加工厂，年工农业总产值超过2000万元，人均收入提前5年达到“小康”水平。

四、宏伟的发展蓝图

十年来，青钢走过了一条成功的发展之路，同时也为今后的发展奠定了坚实的基础。回顾过去，展望未来，青钢人正在描绘

着新的宏伟蓝图。青钢根据国家、省、市冶金工业十年发展规划的统一要求，对“八五”后两年和“九五”的发展规划进行了认真的分析研究，科学的评估论证，提出了“分两步走，上两个新台阶”的宏伟目标。具体是：第一阶段，到 2000 年，工业总产值达到 25 亿元，钢产量达到 120 万吨，实现利税超过 5 亿元，进入国家级大型钢铁企业行列。第二阶段，到 2005 年工业总产值达到 40 亿元，钢产量达到 150 万吨，实现利税超过 10 亿元。大力发展跨地区、跨行业的经营，进入全国最大规模工业企业前 50 名。

——扩大企业集团，发展规模经济。在已组建青岛钢铁集团公司的基础上，进一步加强外引内联，加快跨行业、跨地区、跨所有制发展的步伐，扩大企业规模，使企业固定资产、产值、销售收入等各项指标不断提高，继续保持其在青岛市是最大工业企业集团的地位。

——实行更大规模的技术改造，优化青钢的工艺技术装备结构。今后 5 年，计划融资 10 亿元，建设配套具有 80 年代末世界先进水平的炼钢、轧钢设备。同时，开发研制国内急需的钢板、钢管、带钢、电动摩托车、卷钉等 50 个系列、100 多个新产品。

——进一步发展外向型经济。今后 5 年，青钢将在香港、新加坡、巴布亚新几内亚、澳大利亚等国家和地区办成拥有资产 500 万美元以上的控股公司 10 个，将青钢的产品打入国际市场。

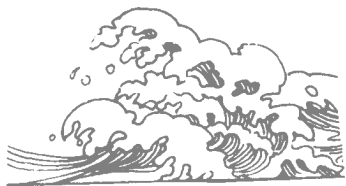
——建立青钢高科技园。青钢将通过合资、参股、招商引资等形式，在楼山地区建成占地面积为 100 万平方米的青钢高科技园。

——在发展生产的基础上，进一步提高职工的物质文化生活水平。“八五”后三年新建职工住宅 5 万平方米，安装 2000 门程控电话。“九五”期间配套建设职工住宅 10 万平方米。到本世纪末，人均住房面积达到 10 平方米，人均年收入超过 1.5 万元，并建成职工体育馆、文化馆和青钢花园。扩建职工医院，改善医疗条件。组建全市最大的文工团和鼓乐队。

改革十年看青钢，是一幅色彩绚丽的画卷，放眼未来话青钢，

宏伟的发展蓝图催人奋进。我们坚信，青钢人一定会以百倍的努力，不懈的奋斗，去创造更加辉煌的明天！

中共青岛市委研究室



开创具有本企业特色 的思想政治工作之路

——青钢思想政治工作的基本经验

党的十一届三中全会以来，青钢以建设有中国特色的社会主义理论为指导，以建设“四有”职工队伍和提高企业的社会效益、经济效益为目的，紧紧围绕企业改革开放和生产经营这一中心，坚持在继承中创新，在借鉴中发展，创造出了既有时代特征，又具有青钢特色的思想政治工作新路子。他们注重调查研究，在把握职工思想活动规律上下功夫；在思想政治工作如何融于企业改革、生产经营全过程上花力气；在加大思想政治工作力度，扩大思想政治工作覆盖面上作文章。无论是在困境中，还是在兴旺发达时，他们都坚持思想政治工作常抓不懈，在实践中积累了宝贵的经验，为青钢的发展提供了强大的精神动力和有力的思想保证。

一、党政密切配合，齐抓共管思想政治工作

1985年，青钢作为山东省首批试点企业之一，实行了厂长负责制，从而拉开了企业领导体制改革的序幕。十年来，青钢党政领导密切配合，相互信任，相互理解，相互支持，大力加强企业的思想政治工作，形成了党政齐抓共管，合力共进的可喜局面。

首先，党委以企业的生产经营工作为载体，主动出击，强化企业的思想政治工作，为行政工作架桥铺路。青钢党委领导深知，企业的思想政治工作若脱离行政工作，独来独往，各自为政。就会大大削弱其权威性。象青钢这样的企业，工作条件艰苦，劳动强度大，资金又紧张，要想强化思想政治工作，调动职工的生产积极性，增强企业的凝聚力，必须围绕搞好生产经营这个中心，主动出击，为行政工作架桥铺路。1991年7、8月份，青钢总公司的炼钢和连铸坯的生产情况不好，许多人对完成54万吨钢和10万吨连铸坯的年生产计划失去信心，认为“没门了”。在这种情况下，青钢党委主动派人参加了“保钢领导小组”，于8月底进驻第一炼钢厂。“保钢领导小组”还设有一个由党委工作部门组成的“政工组”，他们深入车间、班组和生产现场，开展强有力的思想政治工作，在保钢领导小组和第一炼钢厂干部群众的共同努力下迅速扭转了生产的被动局面，连创历史最好水平，年底，钢和连铸坯都超额完成了计划。近年来，由于原材料大幅度涨价，生产不配套等方面的原因，青钢的生产经营处于非常困难的境地。在这种情况下，青钢党委做了大量的思想政治工作。每年都对职工的思想状况进行一次全面调查，有针对性地向职工进行企业生产形势、企业精神等方面的教育，增强了职工战胜困难的信心。由于党委强有力的思想政治工作，虽然企业经济效益滑坡，但职工的思想始终没有滑坡，全公司职工与企业同舟共济，共渡难关，终于使企业的经济效益走出谷底，1992年3月开始扭亏为盈，逐步走上了良性发展的轨道。