

为了逝去的兄弟

中铁十三局都汶项目部职工灾后悉数“归队”

□本报通讯员 官国强 李仕兵

“如果我不回来,对不起为了这个工程而走了的弟兄”。在映秀工地,从6月8日开始,曾经战斗在这里的中铁十三局集团的职工,除了4人重伤或残疾不能回来,1人因工作急需调到新项目部外,其余职工全部归队。

5·12汶川特大地震中,该集团三公司都(江堰)汶(川)高速公路项目部生命财产损失惨重,22人死亡,1人失踪,已完工桥梁、洞内外设备、项目部和工程队住房等全部被摧毁。当集团上下妥善处理好遇难者身后事,6月初,正在修建的这条通往汶川最快捷的公路施工就吹响了号角。总理关注、百姓着急,如何尽快贯通全长3654多米的龙溪隧道成了上至国家、下至省地的重中之重,也成了集团公司和三公司最忧心忡忡的事情。

领导担心因为遭遇了特大地震,死里逃生、失去亲人的职工可能承受不了心理压力不能回来,为从新地方调人补充人员增加难度。没想到,职工们的表现让人备受感动。

负责西南片区的三公司副总经理王德志说:“我在会上和电话里跟大家说,如果你们因为遭遇了地震不想回来,我会协调你们到别的地方,理解大家。但是,没有一个人提出来要走,他们都回来了。”

项目书记李文才说:“每一个又回到这里的人,都经历了亲人眼泪的慰留,但同志们还是都回来了!”

人行昌邑支行

“四道防线”筑牢风险屏障

本报讯 人民银行昌邑市支行为进一步加强内部管理,预防案件的发生,通过构建“教育、制度、岗位、监督”四道防线,筑牢风险防范屏障,形成上下监督、自身约束、监督部门再监督的全方位监督格局,有效防范了各类案件的发生,确保了支行各项安全工作万无一失。

一是构建思想防线。开展全方位教育,筑牢职工思想防线。坚持把提高广大干部职工的政治理论水平和思想觉悟与业务工作相结合,与防范案件相结合,从健全教育机制、完善教育内容、改进教育方式、注重教育效果上下工夫,进一步强化职工思想教育道德防线。他们先后开展了以“讲正气、树新风”为主题的作风建设教育活动、“贯彻《规定》、警钟长鸣”主题宣传教育季”活动、“廉文荐读”活动、廉政文化建设经验交流活动等。

二是构建制度防线。坚持把加强内部管理,完善内控制度建设作为推动全行各项工作上台阶的一项重要措施来抓。结合学习制度落实制度活动,他们进一步规范工作程序,修订完善各项规章制度。做到每项工作年度有计划,月度有安排,每周有指标,形成

部门内部自我约束,部门之间相互制约、有效控制的规范化运作机制,从而形成员工行为规范、岗位操作规范和规章制度规范“三位一体”的内部管理机制,依规范化管理渗透到内部管理的方方面面和工作、学习的每一个细节。今年以来,支行共修订完善各类制度50余项。

三是构建岗位防线。对各岗位责任制进行全面修订,改变过去岗位责任制大框架、粗线条的模式,具体到每项工作的操作流程、工作质量的要求、完成工作的时限、工作的具体责任人、领导责任人等,实行岗位责任制动态管理。按照岗位风险管理的要求,将各项任务工作中的操作风险、管理风险、道德风险的防范措施渗透到业务操作的全过程,做到防患未然。

四是构建监督防线。充分发挥监察审计室在监督检查中的作用,通过履职审计、内部监督,促进各业务部门认真执行各项规章制度;通过各职能部门的同步业务复核、部门负责人审核以及分管领导定期监督检查等,提高监督效能,强化职能部门监督。

(于海军 田晓燕)



杭州市小营街道茅廊巷社区11月正式成立了一支“银发老人志愿服务队”,服务队由社区内身体健康并且热心公益事业的老人们组成,他们利用自己退休在家时间充裕等便利条件,为身边不便且子女又不在身边的老人提供服务,给需要帮助的老人买菜,陪他们聊天、去医院等,解决了这些老人的实际困难,将互帮互助的温暖爱心传递开来。

新华社记者 徐呈 摄

本期调研话题:探寻思想工作与生产经营的深度融合

韩城矿务局破解制度与执行“两张皮”现象

思政工作催生职工岗位行为

■本报记者 毛浓曦

十月,秋高气爽,韩城矿务局依然繁忙。但无论走进下属那个煤矿,都能感到一股文明、有序的新风扑面而来。这里,你看不到一个抽烟的;工人走路定然两人成列,多人成行;开会了,一个个正襟危坐,绝无走神、摆弄手机之类;交接工作,总是问候开头;下班候车,人们自觉排队,上车时先从后排坐起,依次往前……

其实,这些都是些表象。它的背后,一个质的变化正在发生。

“两张皮”

韩城矿务局(以下简称韩矿)位于陕西省韩城市,是从事煤炭生产、洗选加工的大型国有企业,下辖14个矿、厂、公司。该企业的煤矿属于煤尘与瓦斯“双灾”矿井,因此,寻求本质安全一直是企业的重中之重。

韩矿寻求安全的路径沿着着硬件、软件两途。硬件上,随着科技手段的进步和企业实力的增强,各种安全设施不断提高,作用日见显著;软件上,各种安全、管理制度建设也在不断推进。但是,几乎与所有煤矿企业一样,韩矿在制度建设与制度的落实上,始终没有找到一劳永逸的治本之策,一个明显

的表现是,思想政治工作与生产经营活动“两张皮”,或者说理念与行为、制度与执行的“两张皮”。局长党会时说:“职工经常处于‘见惯了、干惯了、习惯了’的状态,但实践表明,几乎每一次事故都伴随着‘三违’的阴影。”

韩矿党委副书记唐建生注意到,几乎所有出事故的煤矿都能看到“以人为本、安全至上”之类的牌子。“这说明,他们在价值理念、思想上对安全是认识到位的,但是在行为上并没有落实,属于典型的‘思想巨人、行动矮子’。”

韩矿下属的下峪口矿党委书记赵世强有更直接的感受。“这几年,思想政治工作、企业文化建设等,主要是领导层的认识,一线矿工总觉得离自己很远,有时我们口号喊得很响,他们甚至不知道你在弄啥。”

不过,每个人都很清楚,思想政治工作最终只有落脚到一线矿工的行为上,文化理念只有变成矿工的自觉行动,“两张皮”只有融合为一体,一切才有实际意义,安全才会有本质的保障。

融合点

正是基于这种认识,韩矿找到了“两张皮”的融合点——岗位行为。他们认为,只有把各种安全理念具体化为不同岗位的标准

行为,思想政治工作以及企业文化建设才能有用、有效,才能与生产经营有机融合,最终促进企业的健康发展。

其实这个道理并不复杂。就连现代的教育理念中,都是提倡师长与孩子要平等相处,更何况是同一个单位里对自己的员工呢?尤其是普遍接受过现代大学教育的“70后”、“80后”、“90后”的年轻人,平等意识深植他们脑海。他们不畏权威,不惧长者,他们信奉真理。因此,如果拿年长、资历等压他们,他们不会买账,甚至表面上并不反驳你,但会从内心拒你于千里之外,你说什么,他们全然不听,我行我素。而换个角度,如果我们的思政

工作在内在的所有员工接受呢?韩矿的办法是先易后难,先地面后井下,先干部后矿工,强势集中推进,不留死角和盲区。

在推行规范的初期,象山矿特意选定干部会议为突破口。过去开会,进进出出,七扭八歪,闭目养神,什么状态的人都有。现在不行了,会前喊起立、坐下口令,会中要求坐姿端正,决定不允许靠桌、跷腿、开小会等。开始还是有人违反了,先后有两个工程师和4个科长,对不起,一个个站着开会吧,会后再写检查。几次之后,会风大变,至今鲜有不聚精会神的。

很快,干部开会的事被职工们当做新鲜传开了。象山抓住机会,对行走、停产、乘车、办公等基本行为提出了规范要求,如不准边走

路边抽烟、走路必须两人成列三人成行等等。同时,设置监督岗,为所有职工配备记分卡,监督员发现谁违反,当即扣分。扣分和奖金挂钩,每年扣分达到5分还要取消各种评优资格;而如果谁违反了行为规范,则单位领导还要来领人,单位累计出现10人才的,领导撤职。强力之下,职工基本行为判若新人。

韩矿还对职工非常反感的领导干部下井期间饮酒、借婚丧嫁娶收取钱财、赌博等8项行为设置“高压线”,与144名科级及以上干部签订承诺书,一经发现,就地免职。职工与家属一片拥护。

有了这个良好基础,岗位行为规范正式向井下各个岗位推。怎么推呢?

先让职工对井下各个作业行为熟练掌握,做到“手指口述”。针对井下工人文化普遍偏低的实际,利用每天的班前会,每会一题,全员培训。6月24日,韩矿组织了万人大考试,采煤、掘进、机电、运输、通风五大专业147个工种同时进行。

职工知道了该怎么做后,接下来就是按照规范去执行,把以前不规范的各种哪怕是

创新思想政治工作专题调研

音,尊重他们的行为方式及价值观念,以平等的态度对待他们,他们必然听得进去你所说的,才会更加信服思政工作的教育内容。

其三,要以乐观的、欣赏的眼光看待年轻员工。职工思政工作者要随时注意观察、总结和归纳年轻员工身上的特点,“知己知彼”。这既有利于与年轻员工的沟通,能更有针对性地做好年轻员工的思想政治工作,更重要的意义还在于,这也是我们了解时代发展趋向,把握时代进步脉搏的有效途径之一。换句话说,这也有助于“过来人”通过了解年轻人进而不断接受新的信息,不失活力,与时俱进。

“世界是你们的,也是我们的,但归根到底是你们的。”年轻人是世界的未来。因此,我们要充分肯定年轻人身上的优点,虚心学习、吸取他们身上的乐观、进取、创新、不畏权贵、崇尚美好与文明的品质。要充分相信年轻人的自我成长的能力,相信时代的进步力量,要相信“长江后浪推前浪”。



近日,蒙渝铁路线白河站区为认真落实“五个到一线”活动的精神和要求,由白河火车站牵头,召集白河车站区公安、供电、电务、工务部门的党员代表,在白河县火车站开展了“白河站区党员活动日”活动。

范江洲 秦耀星摄

一家企业为职工举办了“双岗”培训班,达不到业务要求的标准,不但要自己缴纳培训费,还要暂时待岗。没想到,如此苛刻的条件却受到职工大力追捧——

职工为何喜欢“吃苦受累”?

■新闻事件

本报讯 “吃着碗里的睡着锅里的”,这个以往为人避之不及的词语,如今却成了武汉铁路局襄樊供电段很多一线职工的真实写照——干了几十年电力工的要学接触网工业务,有了接触网工“派司”的,也认真学起了电力工知识。

在业务技能上不“专一”,“脚踏两只船”为何竟成了供电职工的“流行新趋势”?

原来,襄樊供电段承担着鄂西北几条千线铁路的供电任务。其中有牵引供电业务的电气化铁路,也只有供信号生活用电的非电气化区段。由于业务性质相差较大,在该段管内接触网工和电力工,两大工种分别承担接触网和电力贯通线的运营维修,各守自己的“一亩三分地”,倒也“井水不犯河水”,其乐融融。

泾渭分明的工种之别延续到了2005年,这种平静开始打破:一方面随着铁路建设的发展,为适应铁路运输高速重载的要求,该段管内的焦柳线和汉丹线逐步实现电气化。而开通后需要的大量维修人员,则处于青黄不接的尴尬局面。

另一方面,由于接触网工因技术含量相对较高、劳动强度比较大,上级在核定岗位工资时,接触网工的岗位工资要比电力工高上

一大截,这样一来,“安适”了多年的电力工内心感到很不平衡:他们能拿高工资,凭啥我就不能干接触网工?

针对一些电力工的“牢骚”,结合段内电气化发展的实际情况,该段领导经过认真思考,决定将接触网工区和电力工区合并,并在段内职工中实施“一岗双责”:对两大工种由段段教科进行统一培训,让电力工尽快掌握接触网维修技能,接触网工也必须熟悉电力工技能。培训结束后通过段有关科室组织的考核,职工不达到“双岗”业务要求的标准,不但要自己掏腰包缴纳培训费,还要在段内待

岗直至合格才能找到岗位。

虽然条件如此苛刻,但由于电力工学习达标可以拿到更高的工资,接触网工有了电力工的本领,在从事工作时多了一份选择,“一岗双责”的规定还是受到了职工们的热烈欢迎;段教科举办的“双岗”培训班,为安排职工谁先学谁后学,车间干部还要“给职工做思想工作”;以往新成立班组职工不愿去,有时安排人员要“抓阄”或“轮岗”,而即将于去年底开通的汉丹线接触网工区的岗位,收到的申请竟让劳资科长为之“头疼”!

职工争相学习业务提高技能的热情,就

“学习型”是这样炼成的

长为终身学习,才能在激烈的竞争中生存、发展、成功。

进入21世纪以来,随着世界经济全球化的推进,科技进步日新月异,市场竞争日趋激烈。当前和未来的竞争,说到底是人力的竞争,是学习能力的竞争,是高质量人力资源的竞争。文中企业的职工并不傻,眼前吃点苦,将来才能有发展,这是一笔合算的账。

环境可以改变人,置身于学知识、学技术

的良好环境中,自然会增添人们学习的兴趣。通过多种形式激发职工认清“今天不学习,明天被淘汰”的危机感,使职工懂得只有不断学习,不断充电,才能与时代合拍而不落伍,才能具有岗位竞争力。

对于企业来说,大力营造热爱学习的氛围,提高职工对岗位的信心,既是创建学习型职工、学习型企业的捷径,也可以推进企业思想政治工作事半功倍的良好循环。(晓燕)

■政工信息

抚油一厂

基层员工参加调度会

本报讯 为了进一步拓宽厂务公开渠道和范围,提高上情下达与下情上达的效率和质量,抚顺石化公司石油一厂在日前召开的厂10月份大调会上,吸收了20余名员工代表参加每月一次的厂互动大调度会,受到了员工的普遍欢迎。

据了解,厂大调度会只有厂高级主管以上领导参加,由于某种原因个别基层单位领导不能及时将厂大调度会精神传达给每名员工,导致基层信息反馈不畅,为彻底扭转这种被动局面经集思广益,厂领导决定从10月份大调度会开始,每月定期吸收厂长联络员、通讯员、企业管理信息协会会员、先进人物、班组长代表,全厂25个基层单位每个单位至少一名。员工代表素质要求,应能够代表并准确反馈普遍员工层面的合理诉求,能够正确理解并传达厂部及部室的会议精神及要求。员工代表会前应广泛倾听,收集基层员工意见与建议,如有问题和建议可以书面形式反馈给企管部。会后参会人员代表可通过多种渠道将会议精神及互动情况向员工传达。这一举措为厂务公开向纵深发展提供支持与响应,积极促进员工参与企业管理新途径的有效利用。

月山工务段

全力打造精品党支部

本报讯 近段时间,郑铁局月山工务段的职工有了新发现,以往很少在胸前佩戴共产党员标牌的党员们,现在每天上班时,一个个胸前都挂上了标牌,而且每次大型施工,总有党员突击队的红旗飘扬。

谈起党员们的变化,该段月山线路联合党支部书记董海平说:“这都是段党委创建精品党支部带来的变化,不忘自己的身份已经成为我们车间党员的习惯。”据了解,今年以来,月山工务段党委为了更好的发挥班组党支部在安全生产第一线的作用,以建设一个精品党支部、一支精品党员队伍、一流的精品素质、一流的精品理念。一套精品机制、一番精品业绩,在组精品活动和一块精品阵地为标准,在全段开展了创建精品党支部活动,在三年内把78个班组党支部全部建成精品支部。面对创建精品党支部带来的变化,职工们说:“我们以前总是感觉党支部作用发挥不明显,现在不同了,那是真的感觉到了。”

(王占军)

随着“70后”、“80后”越来越成为不少企业的生力军,甚至是顶梁柱。做好这些年轻员工的思想政治工作,需要认真分析、总结他们身上不同于年长员工的特点,了解他们日常在想什么、最关心什么、独特的交往方式是什么。只有这样,才能使思政工作赢得更多主动,事半功倍。

曾有文章说到“70后”、“80后”与“90后”的区别:“70后:无论任何时候,看到有站着的领导,都会马上给领导让座。80后:崇尚上下级平等。90后:天上地下,唯我独尊。”“70后:谈论的话题除了工作就是股票。80后:谈论的话题更多,有英超、魔兽等。90后:QQ等级、QQ秀等”文章中多少有以偏概全的成分,但它对不同年代人群的细致描绘与区分,对准确了解当今年轻一族,不无启迪。

现实工作中,一些企业思政政治工作者总是习惯于多年养成的“一只笔、一张纸,一个话筒”的传统工作方式,往往会忽视自己所面对的很多年轻人早已习惯了网上看新闻、

网上交友、网上聊天、网上购物、网上娱乐,网络在他们的生活中占有举足轻重的位置,甚至有些年轻人一天都离不开网络。还有,用手机收发短信、上网、玩游戏等,也是很多年轻人乐此不疲的事。这些都迥然不同于40岁以上人的生活方式,尤其是不同于传统的人与人之间的交往和沟通方式。这都给广大职工思政政治工作者提出了诸多新的思考课题。

要做好年轻员工的思想工作,首先要走近他们的生活世界,走进他们的内心深处,不宜简单地、一味地抱怨“现在的年轻人怎么都这样”,而必须先了解他们的生活状态、交往方式,学会更多地利用网络等现代通信手段

与他们沟通,进而才可能向他们传达想要向他们传达的信息与观念,引导他们确立正确的人生观、价值观,引导他们更加认同企业的价值理念,与企业同甘共苦,将个人的人生价值与企业的兴旺、国家的发展联系在一起,成为对企业、对社会、对国家有用的人才,成为民族振兴、国家富强的生力军。

其次,要以平等的眼光和态度看待这些年轻员工,不要动不动就看不惯人家,不要总是机械地套用老眼光,指责年轻人这也不是、那也不对。否则,可能会加剧与年轻人之间的隔阂与矛盾,不利于彼此之间建立起相互信任、和谐融洽的互动关系。而如果没有信任和

■思想平台

青工思政宜从尊重欣赏开始