

一家企业为了鼓励员工尊老爱老敬老,特别设立了“孝星”奖,同时规定,不孝敬父母者不能提拔。在员工中引起了争议——

企业该不该设“孝星”奖?

思政工作松懈 企业产高利弱 书记专职专用 效益逆势爬坡

中铁二十二局四公司初尝加强党建甜头

本报讯(特约通讯员武新才)中国铁建二十二局集团四公司面对企业出现的产高利弱“怪圈”,采取多种形式进一步规范施工项目管理,充分发挥国有骨干企业党建思想政治工作优势,努力保增长,促发展,增效益。

这个公司每年完成产值都在十亿以上,但所得的利润却呈逐年下滑趋势,甚至有项目出现大的亏损。去年3月份,该公司调整新的班子后,新任董事长、党委书记杨忠孝、总经理张双智在充分调查研究的基础上,对机关、指挥部、项目部三级管理模式进行了比较大的“手术”,出台和完善了各种制度和措施,公司新的管理方式开始运行。

在改革中,公司对党建思想政治工作进行了大幅度提升。他们认为,公司所属项目工地有几十个,点多线长,高度流动分散,以往项目多数是项目经理“一支笔”掌管工程,虽说都配备了项目书记,但不少书记却分工主管拆迁等杂务,党的领导形同虚设,参议知情权大打折扣,党组织的有效监督作用不能正常行使,管理漏洞百出,效益白白流失,亏损得不到有效遏制。

对此,他们加大了党建思想工作的力度,配备了10个指挥部党委书记和20个项目党支部书记,形成了书记专职专用,为保证项目健康发展,配备了33名纪检组长,由书记兼任,同时严格实行党政主官联合签字报账开销制度,使书记们既有职又有责。

针对前些年放松了企业思想政治工作,造成职工思想不稳定的教训,公司党委结合实际,从去年9月起,在全公司范围内开展了为期四个月的“爱企业、树正气、讲团结、有理想、比奉献”大型宣讲活动。由宣传部牵头、组织、工会、纪委等部门参与的宣讲团从南到北,深入到各施工工地巡回宣讲。宣讲内容既有企业当前面临的实际困难,又有企业未来美好的发展前景,结合公司“两会”精神,深入浅出,实事求是,赢得了广大职工一致赞誉。同时,通过自办《俱进》期刊,大力宣传好人好事,营造昂扬向上的企业精神和文化理念,为提高职工队伍的凝聚力,增强信心,战胜困难,提供了良好的思想环境。

通过一系列制度和活动,该公司在企业突出了党的坚强领导,党员干部模范先锋作用进一步增强,职工精神面貌焕然一新,有力地促进了施工生产的健康发展。新开工的6个工程项目,施工进度、质量、安全等,在业主组织的全线评比中均名列前茅。去年,在经济“寒冬”的背景下,全公司超额60%完成了集团下达的年度承揽施工任务指标,实现利润与2007年同比,增长了6%。

只有当每个家庭细胞健康发育,才能有整个企业建设的文明祥和。当今社会,人们的价值观发生了深刻变化,人与人的亲情关系日渐淡薄,家庭观念呈现淡化趋向,这些问题,靠高科技和法律很难解决,必须借助道德的力量。

孝文化具有道德教育的功能,在企业推行,可让千万员工和家庭参与其中,中文企业通过评选孝星,使企业的思想道德建设更快地开展起来,不留死角。(晓燕)

新闻事件

今年初,重庆能源集团松藻煤业公司渝阳煤矿掘进二工区在制定奖励制度时,为鼓励员工孝敬老人,专门设立了“孝星”奖,规定,每年在全工区员工中公选一次“孝星”,给评上“孝星”的员工颁发荣誉证书和一定的物质奖励。同时规定,提拔的管理人员必须是孝敬父母的,不孝敬父母者不能提拔。

制度一公示,立刻就引起了员工的争议。一些员工认为,设立“孝星”奖,将孝敬老人作为衡量选拔管理人员的标准规定好,是鼓励人们善待老人,发扬我国的优良传统和美德,此举无疑为矿区敬老、爱老创造了良好的氛围。

但也有人对这表示反对,认为孝敬父母与否,是员工个人的家事,员工孝不孝敬父母,与企业一点关系都没有,企业插手员工家事,有些“多管闲事”。况且如何区分孝不孝应该说是比较难以“定性”,对于在父母身边工作的子女,比较容易区分,从日常的生活中或邻里处就可确定。如果子女不在父母身边工作的,远在他乡,无法关心和照顾父母,那又如何判断?

针对员工的争议,该工区领导认为,设立“孝星”奖,开展评选“孝星”活动是推进矿区精

神文明建设的一大载体。当前,矿区老年群体在不断扩大,很多老人由于年事渐高,体弱多病,生活不能自理,又由于经济、住房等原因,在家里得不到很好照料,生活质量下降。有些子女道德素质低下,损害老年人权益,拒绝赡养老人、强占老人住房等现象时有发生。工区设立“孝星”奖,把是否孝敬老人作为工区管理人员提拔任用的标准,其目的就是要促使员工懂得敬老爱老,让他们知道敬老爱老就是对自己的尊重和爱护。

如果一个人有时间关心自己的父母,而不去关心,把父母当做“包袱”,找出种种理由加以推辞甚至虐待,那么像这样的人就应视为不“孝敬”。不孝敬父母,就不能选拔和任用为管理人员。一个连养育自己的父母都不关心、不照顾的人,又怎么能关心他人、爱护集体、热爱企业呢!

为提高员工对“孝星”奖的认识,该工区充

分利用区队宣传栏、黑板报、活动室等宣传载体,大力宣传敬老、养老、助老的传统美德,并聘请法律专家向员工宣讲讲解《老年人权益保障法》,组织员工家属开展敬老、爱老演讲竞赛等活动,较好地营造了敬老爱老的氛围。

通过宣传教育,该工区员工家属都认同了“孝星”奖规定。如今,大家私下都在互相攀比,争当家里的好儿女、工作中的好员工,工区尊老爱老逐渐蔚然成风。(李勇)

让孝文化走进企业

编辑点评

企业中推行孝道,这并不是所编的第一篇,也不是新话题了,可是我仍然“乐此不疲”。因为,今天,我们的孝文化不是多了,而是远远不够。

一份关于北京、上海、厦门等中国七城市“孝心”调查显示,孝心最弱的地区,恰恰是经济比较发达的上海、广州。2007年6月1

日,《行政机关公务员处分条例》中规定:如果行政机关公务员不尽孝道,拒不赡养老人等义务,或虐待、遗弃家庭成员,将受到警告、记过、记大过、降级、撤职等处分,情节严重的将被开除,由此,“孝道”已获法律地位。

有人会说,孝不孝是个人的事,用不着企业管。其实,在家庭倡导以尊老养老、爱幼、扶幼、教幼为孝;在社会以扶贫助弱、关爱弱孝、奉献爱心为孝;以为民族、国家尽心竭力为孝。这些,正是我们构建和谐社会的重要内容。

政工信息

《农民工》来到农民工中间

北京建工“百场电影进工地”启幕五届

本报讯 3月10日,一部反映农民工奋斗史的现实主义影片《农民工》在北京建工集团弘善家园工地热映,拉开了第五届“百场电影进工地”活动的帷幕。巧的是,影片主人公的原型马虎是与北京建工集团多年合作的劳务队伍管理者,他在现场与农民工们交流了他的心路历程。

“百场电影进工地”自2005年开始至今,已举办了四届,在近200个工地放映电影400余场,惠及农民工40余万人次。几年来,该活动逐步形成服务来京务工人员长效机制,也成为北京市精神文明建设的品牌活动。期间还曾组织来京建设者第一次走进“北京青年宫”电影院。今年,适应北京建工集团“走出去”战略,“百场电影进工地”活动还将走向京外,走向境外为更广大农民工服务。连续五年举办的“百场电影进工地”活动在保持连续性的基础上,在影片选择上体现贴近性,今年更是把反映农民工身边活生生的人物的影片推上工地银幕。

(左惠萍)

中央机关与十乡村结对子

三载共建“北京健康示范村”

本报讯 由中央直属机关和中央国家机关关爱卫会共同组织的“中直和国家机关共建北京市健康示范村”活动,自2006年5月开展以来初见成效。中直和国家机关等10个单位作为第一批与北京市门头沟区的10个乡村结对帮扶,使门头沟区潭柘寺镇赵家台村、王平镇韭园村等10个村均建成了北京市卫生村。

3年来,参与共建的单位结合学习落实科学发展观和社会主义新农村建设,开展了不同形式的共建活动,取得了很好的成效。一是建立相互学习实践基地,相互交流,开拓思路,使机关干部了解并参与新农村发展建设,山村农民开拓视野,增长知识。二是各中央单位发挥自身优势,以健康为中心为共建村办实事,解决了大量饮水、公厕、绿化、健康教育等农民实际问题,使这10个村均建成了北京市卫生村。三是共建双方结下了深厚友情,建立了共建机制和长远发展规划。通过共建活动也使机关的党员、干部实地了解了农村的发展状况,提高了对建设社会主义新农村的认识。

(张正尤)

本期调研话题:金融危机中的“勤俭持家”

新乡机务段提升党支部引领力

“传家宝”助力企业“御寒”

今年1至2月份,新乡机务段完成运输任务月均98亿吨公里,与去年同比下降了近1/4。面对金融危机带来的严峻形势,该段党委全面提升党支部在增收节支中的引领力,教育职工破除侥幸心理、畏难心态,树立攻坚克难的理念;破除以为常的理念,树立人人能干会算的理念;破除以前就是这样的惯性思维,树立节支大有可为的理念,他们坚持抓大不放小,让党员从多节约一吨水、一度电、一张纸、一把棉丝入手,千方百计增收节支。

勤俭持家的“传家宝”帮助企业抵御“寒冬”,截至3月初,该段与去年同期相比共计压缩成本310多万元。

大宣讲“三个讲清”

因为运输任务的下滑,导致运营收入的下降,给职工的生产、生活带来了很大的冲击。如何让广大干部职工认清当前形势,积极参与到增收节支工作中?

该段党委通过实地调研、现场座谈,摸底分析后,在全段开展了“形势前景大宣讲”活动,编写了三期五万余字的形势教育材料,分头到各车间巡回宣讲,到班组召开

专题座谈会,以翔实的数据把全段经营管理、成本控制面临的严峻形势和巨大压力讲给职工,真正做到了“三个讲清”,即:讲清金融危机带来的深刻影响、讲清当前增收节支的重大意义、讲清增收节支的重点方向。今年以来,共组织形势教育专题会110多场,教育干部职工6531人次。

节支成效如何,关键要看措施落实程度。为了让职工把每个岗位、每个工种的措施落实好,该段在措施制定的过程中,采取“三上三下”的方式,吸收党员代表、职工代表参与措施的制定,初稿出来后,多次下发到广大职工中深入讨论修改,既保证了措施的可操作性,也让职工在讨论的过程中学习措施,让职工真正明确标准是什么,我该怎么做,把泛泛的意义说教转化为具体的岗位行为。

由于今年成本预算仅占去年支出的60%,导致部分职工产生了“成本太紧活儿没法干、成本控制没空间”等疑问。针对这一问题,段党委推出了干部定点包保办法,全段中层以上干部对188个一线班组进行包保,与职工面对面交流、心与心沟通,帮助解惑释疑,澄清思想,使广大职工形成了“主动转观念、主动想办法、主动抓节支”的良好氛围。

思想平台

实现企业与职工共同发展

均有的体制。要坚持以按劳分配为基础,重点向贡献突出的人员倾斜,形成职工工资和企业经济效益紧密挂钩的基础工资与效益工资相结合,按岗位、按绩效定薪酬的动态工资管理分配制度。这种分配制度能够体现职工的收入一靠劳动,二靠效益,三靠技术,四靠贡献,有利于激发与调动职工的主动性、创造性和积极性。

四、在安全管理上要实行目标责任。坚持以人为本,安全第一,预防为主的安全生产管理原则,把职工的安全与健康放在首位。应建立健全安全管理规章制度和安全操作规程,重大危险监测、评估、监控、措施等制度,落实安全责任,逐级签订责任书。要定期安全检查与

专项检查,查找安全问题和隐患,及时进行整改。要加强对员工的安全技术培训,特别是特殊工种,必须经过安全技术培训,经考试合格,取得操作资格证,才能上岗作业。

五、要关注职工的全面发展。经营成果惠及全体职工。首先,要高度重视职工的教育培训,创建学习型组织,建设素质优良的职工队伍。充分利用和发挥现有文化设施和现代化学习手段的作用,根据工作性质和不同工种组织技能学习教育,管理人员应侧重于现代化手段的运用和管理业务知识的学习,中层以上干部要坚持实施“走出去”和“请进来”相结合的学习教育原则,进行科学管理方面的学习。以培

“金点子”攻坚克难

该段党委针对增收节支中的难点和焦点问题,坚持重点任务专题研讨、阶段任务集中研讨、固定任务日常研讨、临时任务随时研讨。针对春运后内燃机车临修修活件多成本超支严重的问题,段党委组织相关部门,从活件处理、惯性故障、职工素质等方面对比研讨,分析了问题产生的原因,提出了建议和对策,加大了惯性故障攻关的力度,从根源上降低了机车的维修费用。今年以来,段党委先后深入7个车间、32个一线班组,对54个难点深入调研,解决各类有关节支方面的问题48件。

这个段党委组织广大党员开展“查找身边浪费现象”、“提合理化建议”等活动,要求广大党员深入分析本部门、本班组的节支现状,重点查摆隐形浪费,开展“小建议、小窍门、小革新”的“金点子”活动,针对性提出合理化建议。在春运期间开展的“金点子”征集活动中,共征集到好典型、好建议66个,其中有18个被立即推广。

同时,针对成本管理中的漏洞和增收节支中的空间,段党委结合党员所在岗位的实际,由党支部确定攻关课题,明确到责任

人,组织党员和技术骨干进行攻关,对于党员带头攻关成效显著者,在岗区评比时给予适当的加分,并把党员岗区所在班组增收节支的完成情况作为考核岗区的主要条件,形成了“党支部申报课题——党委登记立项——党员限期攻关”的良好机制。

路局优秀共产党员杜兴山带领3名党员技术骨干,对商丘北至徐州北间内燃机车费用严重超支的情况,采取跟车添乘、现场察看、与技术人员交流等方式进行数据收集、整理和分析,从起机到停机、从起车点到在站待避,从上坡加载到惰力运行等方面,利用短短的半个月时间,就系统整理出一套省油的绝招,为机车乘务员节约燃油提供了良好的帮助和依据。

今年以来,有21个党支部申报了党员攻关项目,消除技术难点17处,参加攻关党员72人次。

每一“关”都有督查

这个段党委以党支部、党小组为单位,采取技术部门与成本支出部门联合协作的办

法,先后出台了《新乡机务段成本管理控制系统使用管理办法》等7项措施。从机车能耗、机车中修等9个方面分项明确节支目标,针对成本管理中的计划申报、项目申报、超支类别等情况汇总,并按车间、班组、岗位分别量化了能耗指标,把成本管理强化到每一个岗位,细化到每一道工序,落实到每一个环节。同时,他们坚持月度通报、超支分析、追踪考核,把分析出的超支重点项目、关键处所和考核机制重点跟踪,实现了对成本使用过程的动态监控。

为了使成本管理更加快捷有效,这个段自主研发开发了《新乡机务段成本管理控制系统》,从成本计划下达、原始单据录入、科目支出总览等方面进行细化,每月由统计科负责将成本计划分发到各车间、部门,各车间、部门可以在局域网《成本计划》专栏内查看自己的成本计划。

各车间、部门按照要求将支出金额一笔一笔及时输入到系统,系统会自动计算,支出金额一目了然。为了加大对成本使用过程的管理和控制,这个段成立了由纪委牵头,两办、干部科等部门配合的督查督办组,建立起一事一查的督查督办机制,结合节支指标细化量化到每一个部门、每一个岗位的实际工作情况,深入到一线看措施落实是否到位,查增收节支实际效果,月度对照标准进行经济考核,抓住不落实的事、盯住不负责的人,反复督查,定期通报,对认识不足、落实不力甚至失职失责,造成严重后果的,严格追究责任。2月份以来,共计检查通报7次,发现和解决各类问题18件。(迟焕洋)

创新思想政治工作专题调研

的实际问题。公司重大事项要经职代会讨论通过,保证公开和职工参与民主管理。切实解决职工群众的实际问题,维护职工群众的切身利益,不断提高职工的工资收入,不断改善职工生产生活条件。为职工群众创造一个整洁、优美、安全、祥和的工作和生活环境。

第三,通过组织形式多样的活动,增强职工的参与意识,培养团队精神。要根据各单位工作性质的不同、各自不同的职工群体,有针对性地组织开展丰富多彩的活动。在活动中增强职工的参与意识、集体意识,寓教于乐。同时,增强企业的整体合力和职工集体观念,培育团队精神。

第四,积极培育以人为本,凝聚人、影响人、激励人的企业精神,积极健康向上的企业精神逐步提升,出创造力,出战斗力。将企业精神渗透到全体职工之中,内化于心,固化于制,外化于行,使职工在创造财富的同时,不断地提升自己,以适应企业发展的需要。(王跃宗)



今年国家推行家电下乡优惠政策以来,农村使用家电用户逐渐增多,在家的又大多是老人和小孩,安全用电尤为重要。3月15日,安徽省亳州供电公司组织13个宣传台,分别设在亳州市区和谯城区12个乡镇的繁华地段,向广大客户宣传用电常识和如何识别伪劣漏电保护器等。

赵建业 李芳 摄