

近日,一家企业取消了原先制定的限定家属探亲时间的规定,一时成为职工们热议的话题——

辽源龙安社区党委构建和谐平台 让流失党员“回家”

□本报记者 黄明 通讯员 崔玻 戚凯慧

近年来,很多人由“单位人”变为“社会人”,由在职党员变为下岗职工中的党员,虽然进入了社区党组织,但心里却对这个新“家”心怀疑虑,不愿融入。如何解决这一问题?近日,记者在吉林省辽源市龙山区南康街道龙安社区了解到,这个社区通过开展“找党员回家、让党员想家、使党员爱家”等活动,构建和谐平台,让因下岗、离退等原因流失的党员重新找到“家”的感觉。

南康街龙安社区57个居民组的近1.1万人口中,有党员211人。随着城市化进程的加快,流动人口增多,企业改制后下岗职工和失业人员居住社区,其中的部分党员不能很好地发挥作用。针对这些情况,社区党委加强与辖区机关、企事业单位党组织的党建联系,强化属地管理能力,加强了各居民党小组建设,开展了“找党员回家、让党员想家、使党员爱家”活动。从政治上关怀党员,生活上关注党员,情感上感化党员,使党员感到组织的温暖。

活动中,通过电话、走访、慰问家属等形式,将失去组织联系的党员找回“家”,让他们感受到“家”的召唤。社区党委先后开展了“八个一”主题实践活动,即:重温入党誓词;召开“一个党员一面旗帜”座谈会;全心全意为人民服务宗旨教育;开展一次“昨天、今天、明天的心得体会”交流会;开展一次党史知识答卷活动;做一件好事;提一条合理化建议;

铜陵拓宽民主监督渠道

干部网上晒“日志”

据新华社电(记者王正忠 卢尧)安徽省铜陵市在市直机关、一县五区党政主要领导中推行网上“工作日志”制度,118名党政“一把手”每天将当天工作和完成情况,以及对问题思考和意见建议等记录下来,通过市“协同办公系统”,报送市里领导,作为作风评议和干部考核的重要内容。

这项制度自今年5月实行以来,全市干部勤政建设有了很大推进。据铜陵市直机关工委书记胡凤林介绍,全市出现了“三多三少”的可喜变化:在办公室喝茶聊天混日子的少了,下基层搞调研的多了;工作敷衍了事的少了,研究解决问题的多了;琢磨事的少了,琢磨事的多了。

胡凤林说,铜陵市推行这项制度,根本的出发点就是强化干部作风建设,提升机关公正地考核评价党政领导干部日常勤政情况提供真实依据。铜陵市干部网上写“工作日志”,不是简单地记“流水账”应付差事,而是有一整套报道、检查和评议程序。全市党政主要负责人的“工作日志”在按规定上报领导的同时,还必须抄送市效能办和市直机关工委备案。市委和市政府的领导只要登录“协同办公系统”,就可了解分管部门和单位负责人的工作状况。市委书记和市长亲自查看市发政委、执法局、招商局等重点部门和区、县等20多位负责人的“工作日志”。

铜陵市推行工作日志,还有一个显著的特点,那就是实行网上公开“晒”、单位公开“晾”。干部的工作日志在通过“协同办公系统”向主要领导和分管领导汇报的同时,还要在单位内部张榜,进行公开公示。这不仅杜绝了弄虚作假的行为,还大大拓宽了党内外民主监督的渠道。“谁勤谁懒,一看日志就知道”,群众监督也有了依据。

截至目前,铜陵市委办公室、市委政策研究室、铜官山区等40多家党政机关陆续开展这项制度,并呈逐月上升态势。

家属探亲该不该限定时间?

新闻事件

“你看到公司网上发布的通知了吗?公司领导班子认真听取职工的意见,取消了‘职工家属来工地探亲不得超过1个月时间’的规定,这可真是解开了我们心头的一个疙瘩!”连日来,取消限定探亲时间规定的消息,在中铁十一局集团二公司各个项目工地和机关家属院里不胫而走,一时成为人们热议的话题。

原来,作为流动作业、分散施工的建筑施工企业,该公司相当一部分职工常年别离妻子、两地分居,有家顾不得。因为工期紧张,更不能正常休假,甚至逢年过节不能回家探亲,也是家常便饭。家属孩子不得不利用寒暑假时间,来工地探亲。

由于有的职工家属来项目部探亲时间过长,一定程度上影响了职工的正常工作和生活,有的项目部向公司领导反映这一情况,并提议对家属来工地探亲时间予以限制。为此,公司下发了《职工家属到项目部探亲不得超过1个月》的规定通知。

对此,有许多职工通过电话询问、找领导交谈,或在企业网站上发表个人意见等多种方式,反映对这一规定的看法。多数职工认为这样一刀切不合理,因为,

有的职工一两年甚至更长时间难得探亲一次,家属孩子利用暑假期间来工地探亲,可能会超过一个月的时间;有的职工家属已经下岗或提前退休,自己在项目部周围租房住,以便有个相互照顾,只要不影响工作,也无所谓;有的职工家属常年患病,家里无人照料,无奈之下来队探亲,也可能超过规定时间,如果硬性赶走,显然不近情理……

公司领导班子结合这一问题研究如何落实科学发展观时认为,职工反映的意见合情合理。虽然仅仅是一个探亲时间的规定,但对职工的情感、思想产生了深刻的影响。为此,企业综合大家的意见,对这项规定进行了修改完善,增加了许多特殊情况特殊处理的明细条款。并提出,项目部应负责给短期来队探亲的家属出租房子,同时设接待站,送行。这种从实际出发以人为本、关注民生、体谅人性的管理方式,得到了一线职工的一致赞赏。

企业体谅关心职工,职工也体谅关心企业。规定修改之后,有的职工在“企业网站”上提议说:“企业把我们当主人,我们也应该把企业当家看,人人为了‘家’做贡献,决不为‘家’添麻烦!”

据统计,探亲规定修改半年多时间里,无特殊原因而延长探亲时间的人数,不仅没有增加,反而减少了。

(张荣文 邓捷)

“过而能改”赢民心

编辑点评

怎样的管理制度才是企业最需要的?这个问题,不仅是文中企业一项规定一波三折的根本,也是每一位管理者应该深思的。

正确对待规章制度的关键,是明确界定特殊情况的范围和酌情处理的原则。有些在一定时期和一定条件下是正确的、合理的东西,在另一个时期、另一种条件下,可能变得不正确、不合理。

在学习和实践科学发展观的今天,必须根据生产实践和社会生活的发展来不断地

改进各种规章制度。对违背科学发展观的立即废止,对不健全的及时完善,对缺失的加紧补充,形成废止、完善和建立新制度的良性循环。

一个成熟的管理者,不能有“制定了各类规章制度就万事大吉”的思想,应不断思考在发挥制度最大作用的过程中,如何调动广大职工自觉遵守的积极性,如何把职工的注意力引导到以主人翁的姿态为企业建设添砖加瓦,如何让每位职工实现高度的制度自觉?

一项好的制度,一定是以人为本,从职工的实际需要和情感诉求出发。文中企业原先

的规定,看似合理——限定家属探亲时间,为了不影响工地的施工进度。出发点是企业的生产经营,可职工心里不舒服,不买账。修改后的规定,增加了细则,改变了时间限定,加大了关怀力度,职工很受用,因为出发点是职工的感受。

谁人无过?过而能改,善莫大焉。实践证明,修改后的规定并没有因为刚性降低而减少威信。相反,企业的关爱激发了职工遵守规章制度的自觉,柔性的管理激活了执行力。而企业因为倾听民意,顺应民心,“过而能改”赢得了凝聚力。

(晓燕)



8月2日,内蒙古西乌珠穆沁旗蒙古族姑娘萨仁高娃来到中铁四局锡(锡林浩特)乌(乌兰浩特)铁路项目部为职工献上洁白的哈达,并端上一碗碗浓浓的奶茶。中铁四局锡乌铁路项目部员工在铁路施工中,强化环保意识,保护草原生态环境,并经常为当地蒙古族牧民义务修路、为草场洒水,和当地牧民亲如一家。

政工信息

咸阳宝石钢管钢绳公司 “金点子”激活基层党建

本报讯 为了鼓励基层党支部根据公司和党委中心工作,紧贴本单位实际,创造性地开展工作,不断增强支部工作的吸引力、凝聚力和战斗力,今年以来,陕西咸阳宝石钢管钢绳有限公司党委专门设立了党建、思想政治工作创新奖,由各党支部自行申报,每半年评审一次。

凡获得创新奖的党支部,可根据创新的难易程度和实际效果,每项获得500元至1000元的奖励,并在公司半年党建、思想政治工作目标管理检查考核中给予适当加分,同时在全公司范围内进行通报,在公司内部刊物上进行宣传展示,激发基层党支部的创新热情。上半年,这个公司共有9个党支部11个项目申请创新奖,经过严格评审,有4项获得奖励。该公司党委副书记张新田表示,通过党建、思想政治工作创新奖的设立,进一步增强了党支部的创新意识,提高了创新能力,激发了工作活力,使企业基层党建、思想政治工作更具针对性和有效性。

皖北煤电钱营孜矿

“道德银行”精神变物质

本报讯 皖北煤电集团公司钱营孜矿开拓事业部成立了“道德银行”,通过好事的“零存整取”,倡导员工积小善为大善,人人得利颇丰。今年上半年,该事业部有17人次获矿以上表彰奖励,有63人次被单位表彰嘉奖。

据该事业部副书记祁家忠介绍,单位已有165人在“道德银行”开了户头,储蓄积分超100分的有60多人,“道德银行”已经成为员工思想建设的“好帮手”。这个事业部开设“道德银行”源于诚信档案,过去,员工做好事都是记入《诚信档案》,因没有奖励表彰,员工主动参与的积极性不高。这个部通过调研,把“死档案”升级为“活银行”,把员工诚实守信、修旧利费、合理化建议和诚实守信等行为,按照一定的记分标准,存储到电脑里。作为员工奉献矿山、服务他人的爱心“储蓄罐”,当积分额度达到一定值时,就推荐到矿上,参加“明星员工”、“标杆员工”评比。员工都称这个看不见的档案为“道德银行”,员工善行像存钱一样存入“银行”,成为一笔看得见摸得着的财富。这个区二季度安排外出疗养的3人,都是“道德银行”里的“大款”。

宣传政策、答疑解惑、凝聚人心、步调一致,由思想的软实力变为行动的硬实力,是做好思想政治工作的目的。笔者认为,以明理鼓励造势的思想政治工作新途径,可以加强思想政治工作的“为我所用”。

首先,做好思想政治工作要以明理为前提

法国著名科学家、思想家帕斯卡尔在他的《人是能够思想的芦苇》中告诉我们,人之所以伟大,是因为人有自己的思想。思想的统一、认识的提高,明理既简单又实用。明理就是要给广大职工讲清当前面临的形势与任务,知晓企业发展的家庭,明白科学发展的道理,明确职工自己的工作职责和义务。从而摆正思想与职工行动高度一致的关系,摆正做好本职工作与企业整体发展的关系。明白这些道理,让干部和职工上下一条心,形成凝聚力;群策群力,激发战斗力;社会和谐相处,增强感召力。

越是经济形势严峻,越需要认清凝心聚力谋发展之理;越是企业困难时刻,越需要认清关注民生求发展之理;越是各方面矛盾复杂,越需要认清维护稳定保发展之理。一个人

本期调研话题:思政教育中的心理疏导

驻莆边防部队多渠道为官兵解压释负

快乐沟通校定“基准音”

8月9日,在驻莆边防部队组织的“快乐驿站”活动中,来自莆田支队东庄边防派出所、海警二支队35052艇、莆田边防检查站执勤业务三科的11名官兵代表,畅谈压力和对策。同时,他们当好“变压器”,建起“减压链”,通过开展“快乐十分钟”、“快乐我做主”、“我谈快乐事”、“心灵故事会”等趣味活动,让官兵学会自我放松和排遣。

随着时代的发展和执勤任务的加重,官兵思想和心理上不同程度地呈现出各种压力。福建莆田边防部队正视“压力”,努力校正思想政治教育“基准音”,为官兵撑起了解压释负的一片天。

“压力指数”频频报警

“随着两岸‘大三通’发展,边防检查一线执勤任务又重,上周我女儿病了住院,我都没法回去看,说实在的心里很难受。”“离老兵退伍的日子也没几个月了,我即将离开部队回到家乡,回去以后的路在何方?我的人生价值又在哪里?”“上个月评选‘优秀共产党员’没选上我,不

知道是上级否认我的能力素质,还是身边官兵对我评议不佳?这些问题不断萦绕在心头,这段时间我总感到胸闷、抑郁。”

随着基层一线执勤官兵的工作负荷不断加大,“压力指数”频频报警。调研中发现,工作繁重、急于出成绩、个人家庭和婚姻困难等多,加上基层边防岗位大多地处偏僻农村,官兵难免产生压抑情绪。

莆田边防检查站战士小李入伍第一年就被评为优秀士兵,但当他把喜讯告诉父亲时,父亲却说:你只要学了驾驶,考上军校,荣誉再多回到农村都派不上用场。面对父亲不断施加的压力,小李感到再怎么努力也达不到父亲的标准。

海警二支队林干事是所里的笔杆子,经常晚上加班加赶写材料。林干事说,工作中最怕几个业务部门都要报材料,同时开工写几份材料,巨大的压力常常让自己处于一种不可缓解的疲沓状态。

从心理学上讲,有压力并不可怕,压力得不到释放才是最可怕的。一些官兵遇到各种压力、烦恼时,往往选择有气憋在心里,把

所有问题都留给自己扛,不善于通过有效的渠道释放。

打开“压力的百叶窗”

今年第二批学习实践科学发展观活动开展后,一份思想调查材料给驻莆边防领导敲响了警钟:76%的基层官兵不同程度存在着不适应环境、思想压力大、家庭有困难等问题。

他们分析认为,基层官兵因各种原因产生思想问题是正常的,做好官兵的思想工作,是各级政工干部的职责所在。于是,他们专门下发了广泛深入开展谈心交心活动的通知,要求各级政工干部骨干要认真学习贯彻谈心艺术,明确支队、大队、中队领导分别与所有官兵谈一次心,以沟通感情,化解矛盾,同时认真解决好官兵遇到的各种实际问题。

对此,驻莆边防部队通过零距离交流,出台官兵家庭困难帮扶、精简表簿册,落实休假制度等“减负”对策,谱写“晴雨表”,搭起“连心桥”,做到思想上解惑、心理上解压、生活上解难,帮助官兵解压释负。

他们还采取层层包干的办法,力争使谈心解压活动制度化经常化。尤其在执行重大任务或休假探亲前后,各级领导主动找官兵谈,及时消除官兵思想压力。莆田边防支队政委王松青结合蹲点、检查工作等时机和官兵谈心交心解压。笔者看到,在他随身携带的小本子里,详细记录了100多名身体有病、家庭有困难或思想包袱较重等官兵的相关情况,问题已解决的,他就划个勾,没有解决的,注明解决问题的时限。

有些官兵的思想问题是由实际问题引发的,驻莆边防部队注意把做好思想工作与解决实际问题相结合,建立了帮困解难协调机制。近期,他们共为百余名官兵解决了家属就业、子女入学入托等实际问题。

“快乐驿站”沟通中减压

8月9日,在驻莆边防部队组织的“快乐驿站”活动中,来自莆田支队东庄边

防派出所、海警二支队35052艇、莆田边防检查站执勤业务三科的11名官兵代表,畅谈压力和对策。同时,他们当好“变压器”,建起“减压链”,通过开展“快乐十分钟”、“快乐我做主”、“我谈快乐事”、“心灵故事会”等趣味活动,让官兵学会自我放松和排遣。

边防政委林志扬说:“这次谈心解压活动不仅沟通了感情,理顺了情绪,化解了矛盾,而且发现和解决了一些平时难以发现的思想问题和实际问题,尤为可贵的是,我们从心中悟出了一个道理:每名官兵都需要时时做好思想工作。”

“想让自己,以前也对领导交给的一些棘手工作,有过微词甚至是抵触情绪,误认为是想领导跟自己过不去,心情有时很郁闷。现在想通了,如果能辩证地看待这个问题,心中就不会出现‘疙瘩’。当天的活动现场,莆田边防支队东庄边防派出所警官谢爱国感慨地说道。

在沟通中,部分领导也进行了反思。我们喜欢“鞭打快牛”,一是对部属期望值高,时而甩过去一道难题以策重,另一方面“快牛”用起来顺手,遇到急难险重任务,就派上去冲锋陷阵。日子长了,有的“快牛”无暇顾及工作以外的事情,遇到困难也自己扛着,难免产生一些思想问题,这是基层官兵产生思想问题的原因之一。如果我们在“快牛”卸犁之后,问问他们的冷暖疾苦,给予力所能及的帮助,这种关心呵护也许比扬鞭策驱更能唤起“快牛”奋蹄疾驰的激情和勃劲。

(吴志)

创新思想政治工作专题调研

第一,要善谋造势。谋划各种工作,优先谋划战略,主动地创造一种有利于坚定职工信心、激发工作热情的工作与生活环境、格局和态势。目的就在于以正确的企业文化引导职工,争取并保持职工积极工作的主动权和自由权。造势,就是先声夺人,先入为主。思想政治工作要努力营造各种活动的浓厚氛围。精心谋划,周密组织,认真制定宣传方案,注重搞好宣传策划,突出重点,体现特色,有组织、有计划地开展重大活动,这就是善谋造势。

第二,要善用造势。在宣传方案的指导下,要采取多种形式,利用各种媒体,形成全方位、多角度、立体化的宣传报道态势。充分运用报刊、广播、电视、互联网等媒体,加大对重点活动的宣传力度。通过宣传,使广大职工的认识得到提高,思想实现统一,步调高度一致,从而保证我们的工作思路、发展目标、政策举措等党政领导的声音传递给广大职工,营造良好的舆论氛围。谋划造势是基础,应用造势是根本。因势利导,以势影响职工,以势引导职工,以势鼓舞职工,以势激励职工。

最后,做好思想政治工作要以造势为配合

明理、鼓励是从思想、行动上对职工做思想工作,而造势是在职工工作场所、劳动的环境用各种宣传载体对职工的影响、引导和激励。

(王拉明)

思想平台

思想政治工作应“为我所用”

思想上明白了某一道理,就有了做好一件事的方向;一个集体思想统一到某一理念,就会产生无穷无尽的力量。

明理的过程既是一个理论学习的过程,又是一个思想统一的过程,更是一个智慧提升的过程。思想政治工作就是通过演讲、讨论、培训等不同手段,从而明明白白知晓思想政治工作的道理和作用。

其次,做好思想政治工作要以鼓励为主题

鼓励就是在职工明白科学发展道理的基础上,激发起他们的工作热情和战胜困难的勇气。

第一,要坚定必胜的信心。要引导与启发职工从国内外的经济形势,从切身体会到身边变化来把握有利因素与不利因素。要从大

局着眼,全面看问题;要从发展分析,辨别分清是非;要多关注成就,正确把握不足;要主动应对,防止惰性思维;要多看有利面,注意扭转不利面。通过各种生动活泼、职工喜闻乐见的活动,坚定职工工作必胜的信心。

第二,要激发工作热情。选树典型,榜样引路。不仅将全国的英雄模范人物的事迹在职工中宣传,还要注意选树职工身边的先进人物与事,让职工远学有标杆,近学有榜样,看得见摸得着,学得对口有力,从而不断激发劳动热情。组织竞赛,相互激励。根据不同时期的重点工作,以正面引导为主,开展广泛的劳动竞赛活动,每天一公布,周一一讲评,一月一表彰。同时,对先进模范人物和竞赛先进团队,各级领导要当好后勤兵,随时解决他们生产、生活中的各种困难与问题,激发他们工作

的热情。

第三,要善于总结表彰。工作热情,革命干劲和战胜困难的勇气,需要不断地“加油”与“充电”。除了传统的“敬锣打鼓送喜报”的表彰外,新时期要突出以人为本,优先解决受表彰的先进职工最关心的问题,让先进人物的幸福指数同样感到是“先进”的。让职工在比学赶超的劳动激情中,受到职工的尊重与关心,让他们付出时有回报,启发激励职工。

最后,做好思想政治工作要以造势为配合



和平门邮局 规范对外服务形象 展示邮政百年风采 启动启动仪式

“面对众多客户,你的形象美丽吗?”近日,北京和平门邮局为前台女营业员佩戴了时尚且颜色统一的发卡,让用户在享受邮政服务的同时,还能欣赏到姑娘们带来的一种美。图为北京市劳动模范刘玉枝(左一)为姑娘们佩戴发卡。

侯玉璞 摄