

一家企业要求职工上班期间按规定参加体育运动,不能无故请假,否则视为缺勤。部分职工对此不解:锻炼身体是个人的事情,没必要如此苛求——

# 该不该考核职工体育锻炼?

## 新闻事件

近日,中铁十四局集团三公司为了增强机关人员的身体素质,出台了全员健身方案,活动内容共分三方面:第一,夏季健身为办公室瑜伽工间操。各部室自行组织,每天上午、下午各练习15分钟。第二,春、秋、冬工间操。健身项目有二十四式简易太极拳、健身操、新恰恰健身舞、恰恰双人舞,公司请人教学。第三,体育兴趣活动项目。每周五下午一小时的自选运动项目。兴趣小组包括乒乓球、羽毛球、篮球、台球、踢毽子、跳绳等等。公司明确规定,全体机关人员必须按时参加体育运动,不得无故请假,否则视为缺勤。

活动方案公布后,职工议论纷纷。有人认为,现在机关人少工作量大,上班时间工作都干不完,再抽出时间参加体育锻炼,只能造成工作堆积,不合理。甚至有人产生抵触情绪,锻炼身体缺勤,是为了干工作,难道把忙在手头的工作放下不干,去参加体育锻炼,耽误了工作谁负责?还有人认为,锻炼身体是个人行为,与企业无关,没有必要做统一要求。

面对不同的声音和质疑,该公司董事长、党委书记田洪祥认为:机关工作人员天天坐在办公室从事脑力劳动,运动量少,久坐不

运动,容易患上颈椎、头痛等疾病,严重威胁职工的健康。科学发展观的核心是以人为本,就是把人的发展放在首要位置,企业除了给职工提高一定的工资待遇外,采取行之有效的措施保障职工身体健康,这才是一笔终身受用的巨大财富。

讨论中大家逐步意识到,现在人们的生活水平提高了,生活富裕了,一些“富贵病”反而频频发生,很多病因都与运动量小有关。企业与职工是利益的共同体,锻炼身体不仅是职工个人的事情,更是企业的事情,生病给个人带来痛苦,给企业造成损失。只要身体锻炼

了,精力充足了,不会耽误工作,相反,会促进工作。企业发展的根本目的就是更好地惠及员工,职工的健康也是促进企业更好地发展,两者互为依靠,相辅相成,缺一不可。

如果企业对职工参加体育锻炼不实行严格考勤,做出硬性规定,就是重视程度不够的表现,职工就会因为手头工作忙或其他原因放弃锻炼,健身方案就会形同虚设。只有高度重视职工的健康,才能把此项工作真正落到实处。

为保证工作不受或少受影响,男女职工轮流参加体育运动:每周一、周三下午4时50分至6时30分女职工到多功能厅学习太极拳、健身舞蹈;周二、周四男职工学习。周五下午4点半到5点半是男职工参加兴趣小组活动,5点半到6点半是女职工活动。这相当于每名职工每周抽出4个小时参加体育锻炼。健身运动实施一个多月以来取得了显著成果。职工们纷纷放下手头的工作,统一时间,统一着装,“冠冕堂皇”地走到户外锻炼身体,先后学习简易24式太极拳和健身舞。职工的精神面貌发生了巨大变化,工作热情空前高涨。大家普遍反映,晚上睡得香了,精神头足了,工作效率提高了,公司上下营造出其乐融融的良好氛围。(李美华)

## 健康是最大的福利

### 编辑点评

“我的健康谁做主?”这似乎是文中企业的争议所在。部分职工认为理应自己做主,锻炼身体纯粹是个人的事情,与企业无关,企业更没有必要做统一要求。企业这种强制性的规定是否合理?一项针对工作和员工压力与健康为主题的调查

显示,三分之一的中国员工深信目前的工作对健康造成了负面影响,三分之二的中国员工认为企业应对工作场合中的健康问题承担责任。一个有责任感的企业,不仅能够关注到员工的健康隐患,还应该主动为其提供适合的方式方法,预防或避免伤害。身体是革命的本钱,健康应该是员工获得的最大福利。

调查发现,26%的受访者所在企业“基本没有健康福利”可言,39%的受访者认为其供职企业“完全不重视”员工的健康福利,“估计老板连什么是健康福利都不知道”,23%的人则认为“企业也许重视,但是作为员工感觉不到”。

长久以来,“健康福利”这个概念在一些企业中没有得到足够的重视,尽管大多数企业管理者很清楚健康福利对员工和企业的重要性,但却缺乏行之有效的手段。

文中企业这种量身定做的福利方案,在低成本的前提下,实现了高效运转。(晓燕)

## 南通规范干部权力运行

# “三联审”盯紧“一把手”

据新华社电(记者郭秀胜)记者日前从江苏省南通市委组织部获悉,南通市通过建立用人责任审查、经济责任审计、编制责任审核“三联审”的干部监督新机制,有效规范了领导干部的权力运行。

据南通市委常委、组织部长郭群介绍,“三联审”的对象主要是县(市、区)委书记、县(市、区)长,市级机关部门主要负责人。对因提拔、换届或“退二线”等原因而离任的主要领导,在其离任半年内实施“离任联审”;对在同一县(市、区)担任党政主要领导3年以上的,或在同一市级机关部门担任主要领导5年以上的,进行“任中联审”;对平时信访举报比较多、干部群众反映比较大的地方和部门主要领导,适时进行“重点联审”。

南通市领导干部用人责任审查的重点是,本地本部门执行《干部任用条例》等政策法规以及联审对象遵守组织人事纪律的情况;经济责任审计的重点是,本地本部门财

政、财务收支的真实性、合法性、效益性和重大经济活动决策程序、成效以及联审对象遵守财经纪律情况;编制责任审核的重点是,贯彻落实上级机构编制政策法规和机构设置、编制使用、领导职数配备的情况。

据介绍,2007年以来,南通市已先后对市规划局、科技局、总工会等12个市级机关部门主要负责人,对海安、如皋、如东等7个县(市、区)14名党政“一把手”实施了“三联审”,县(市、区)党政“一把手”的联审比例达到了87.5%,共查纠违纪违规资金24.02亿元,取消个别地方超越权限对25人作出的任职决定,对超编用人等问题进行了纠正,并指导县(市、区)对108名乡科级党政主要领导干部进行了联审,促进了干部队伍建设和

据悉,江苏省即将在全省推广南通市“三联审”的做法,旨在有效监督领导干部的行政行为。

## 北京环卫四清公司车队创新管理模式

# 亲情互动打造创优意识

北京市环卫集团四清分公司转运车队农民工占职工总数40%,人员流动大、职工文化层次偏低。如何建设好这支“难管理”的队伍,高效完成城市垃圾运输任务?车队创新管理模式,与职工亲情互动,让每个人在市场竞争的大舞台上充分施展自身的才干,展现自我价值,把职工的智慧和创造力凝聚到企业发展建设与振兴上,让每个职工的追求与企业的发展目标相一致,相互协调、相互促进,取得了显著成效。

企业改制前,该车队只单纯完成上级下达的垃圾转运任务,不考核利润指标,致使职工普遍缺乏成本意识和市场竞争意识,没有紧迫感和危机感。特别是在市场经济条件下步入企业的农民工,来自不同地区,有着不同的生活背景和文化素养,从而造成职工个人素质良莠不齐。车队从基础管理入手,对职工进行职业道德教育和“首都意识”教育,制定车队文明创建活动竞赛办法,开展争优创先竞赛活动和创建文明车队、文明班组、争当文明职工活动,培养了职工创优意识。

在班前会上对职工进行“首善之区”意识教育和法制观念教育,组织职工学习《首都市民文明公约》、《治安管理处罚条例》和《道路交通安全法》,各班组适时开展知识竞赛、演讲比赛、安全知识答题、黑板报比赛、聘请交警讲课、现场答疑、职工辩论会等活动。管理调度班设立公示栏、曝光台,

对新招聘、新上岗的司机,劳动纪律涣散的司机“开小灶”,安全员在路查中把他们作为重点监控对象,让他们每天写行车日记,每月写安全总结,直到能单独驾驶。

车队坚持“以人为本”的管理理念,从尊重、理解、关心人的角度出发,格外尊重、体贴、关心那些远离故土进城务工的农民工。为了激发他们爱企和爱岗热情,采取农民工与城市工“四个一样”的做法:即政治上一样对待,生活上一样关爱,行政上一样管理,待遇上一样合理。

一线职工很辛苦,车队就为他们提供良好的生活环境,统一配备了冰柜、多用柜、电扇、床上用品等。在炎热的夏季,为司机出车前准备了饮料和防暑用品,在出车前发冰凉的矿泉水,在运输途中组织人员为他们送西瓜和饮料。冬季,有的农民工结婚后在外租住平房,为了防止煤气中毒,车队为他们安装风斗。每逢春节,党政领导都深入一线走访慰问,同坚守岗位的司机一起会餐,让职工感受到大家庭的温暖。

同时,党支部充分发挥党员的作用,开展“树旗帜,当标兵,一名党员一面旗”活动,有党员的班组都签订了党员安全承包管理责任书,确保了党员身边无事故。近年来,车队先后有40余名职工被集团和分公司评为安全标兵和经济技术创新劳动竞赛标兵,1人获建设部先进工作者。(张燕萍)

## 徐工集团向台湾灾区献爱心

本报讯 8月20日晚,江苏徐工集团通过国内六家卫视联合举办的《跨越海峡的爱心——援助台湾受灾同胞赈灾晚会》,向台湾灾区捐款300万元,表达了对台湾同胞的深切关爱。

8月8日,“莫拉克”台风使台湾遭受50年来最严重灾害,造成人员和财产重大损失,特别是台湾中南部地区损失更大。作为我国工程机械行业龙头企业的徐工集团,十分关注台湾救灾情况,再次走在慈善事业前列,践行“勇担大任、恪行大道、终成大器”的徐工精神。徐工集团董事长、董事长王民表示,两岸同胞血浓于水,帮助台湾受灾同胞早日脱离灾害,是徐工人当前最大的心愿和应尽的责任,相信两岸同胞一定能风雨同舟、携手抗灾,最终战胜灾害。(刘刚)

## 北京安装公司“危机公关”重建信心

本报讯 为了加强企业管理者的危机公关意识,减轻金融危机带来的损害,面对危机,企业要尽早做出判断,进行正确应对,组织好自救。日前,北京建工安装公司在中层以上干部中开展了“危机公关”专题讲座。

针对公司深化改革、加快发展的形势,危机公关事件的发生也不可避免,因此加强企业管理者的危机公关意识十分重要。应对危机和创造财富同等重要,社会每前进一步,结构越复杂,风险也就越近。企业的领导要有危机意识,遇到危机首先领导要保持头脑清醒,要学会应对危机的本领。当企业出现问题时,首先要澄清事实,解决问题,然后重建信任才是更重要的。通过学习,大家深有感触:“危机并不可怕,没有危机意识,才是最大的危机。”(于晓颖)

## 淮安消防支队当选“淮安卫士”

本报讯 近日,江苏省淮安市委、市政府举行命名表彰大会,授予淮安市消防支队“淮安卫士”荣誉称号。该支队连续10年没有发生特大火灾事故,支队连续10年被评为全省队伍正规化管理先进单位,连续5年被评为全省岗位练兵先进单位。

5年来,淮安市消防支队出动警力185976人次,车辆59111车次,参加火灾扑救11070起,抢救人员2000余人,挽回财产价值16.8亿元,先后成功参与处置了京沪高速“3·29”、“6·24”等一系列有影响的应急救援任务;帮助企业整改火灾隐患2000余处次,节省隐患整改资金5200余万元;全市10个消防站接待来队参观及为企业培训员工累计20万人次。(鲜仁兵 闫大伟)

新时期如何学习弘扬大庆精神?不断创新是实践途径,时代内容是实践基础。没有创新意味着停滞不前,没有基础意味着空中楼阁。坚持不断创新必须摆脱“僵化观”和“过时论”两种错误思潮的影响。

在学习弘扬大庆精神的历史过程中,“僵化观”和“过时论”一直在干扰我们。两种错误思潮看似尖锐对立,其实有个共同点,即大庆精神的“不可创新性”。

体现在“僵化观”上,该思潮主要认为大庆精神的核心内容是“艰苦”、“奋斗”、“不讲”利益,学习弘扬大庆精神只能保持这个体现,不可以也不能不断创新,否则就丧失了大庆精神。表现在实践中,该思潮反对市场经济思想和制度,看不惯人们在新形势下对美好生活的追求。

表现在“过时论”上,该思潮主要认为既然大庆精神“只讲艰苦,不讲享受,只讲奉献,不讲利益”,现在过时了。过时的精神无法创新,只能放弃。表现在实践中,该思潮赞赏和提倡人们不顾一切追求利益享受的行为。两种错误思潮共有的大庆精神的“不可

## 本期调研话题:新时期的干群关系

### 襄樊工务段畅通职工诉求渠道

# “写”出百分百满意度

本报记者 邹明强  
通讯员 李仁华 林本武

襄樊工务段管理铁路线路1320多公里,2400多名职工分布在16个基层工区。针对点多线长,工种繁多管理跨度大,职工相对分散的实际,该段把职工代表参政议政的工作中心放在车间班组,为全段职工代表配发参政议政“写实本”和代表组长“联系手册”。

“写实本”由职工代表填写,记录职工代表参加段、车间、班组民主管理活动的详细情况,对段、车间民主管理和党务公开工作以及改革发展、生产经营、两线建设等工作的意见,收集职工技术创新、合理化建议、对工务段和所在车间的意见、建议、要求,以及影响职工生活较为突出的现实问题、影响职工队伍稳定的重要思想动态、职工近期关注的热点问题。

代表组长“联系手册”由各车间工会主席填写,除记录“写实”外,还要收集职工代表“写实本”里反映的所有内容。

“写实本”由代表组长每月进行一次检

查,代表组长将所反映的所有问题进行汇总,并根据检查情况填写“联系手册”和问题反映、结果反馈表,经车间党支部、主任确认后,于每月20日前将表登记以电子档形式传至段工会,同时将反馈表打印一式两份,一份车间存档,一份交段工会。段工会主席于次月5日前将所收集的信息提交给段党政联席会研究讨论。次月8日前,将结果反馈至有关代表组长,反馈情况一律由代表组长亲自签收,并将结果反馈给职工代表本人,最终结果由职工代表、代表组长、车间党支部书记和主任签字确认。

为了及时处理职工反映的本人和家庭在生活方面的应急问题及职工本人和车间都无法解决的生活困难,他们还设立服务热线,并承诺必须当天处置并反馈结果。

该活动开展的首月,段工会就收到职工代表及代表组长反映的问题49条,其中职

工生活问题就占了22条。如何解决这些问题?工务段12个段领导和8个科室负责人坐到了一起,按各人分工,领取各自任务。

当月,两个工区解决了饮用水的净化设备,一个临时工区解决了饮用纯净水的问题,1900多名巡路工,全部配备了随身带的饮用水水壶,巡路工作车上的电视配上了天线,作业工人告别了“与世隔绝”的生活。

职工心平气和,当月民调显示,书记、段长的满意率达到了百分之百。

段工会主席李志说,别看职工们刚开始提的都是些鸡毛蒜皮的小事,可这些小事就是试金石,是职工考验干部是否把自己当兄弟的基础。解决了这些小事,就解开了干群关系长期以来的死结,全段职工的精神面貌发生了质的变化。

解决小事疏通矛盾

该活动开展的首月,段工会就收到职工代表及代表组长反映的问题49条,其中职

工生活问题就占了22条。如何解决这些问题?工务段12个段领导和8个科室负责人坐到了一起,按各人分工,领取各自任务。

当月,两个工区解决了饮用水的净化设备,一个临时工区解决了饮用纯净水的问题,1900多名巡路工,全部配备了随身带的饮用水水壶,巡路工作车上的电视配上了天线,作业工人告别了“与世隔绝”的生活。

职工心平气和,当月民调显示,书记、段长的满意率达到了百分之百。

段工会主席李志说,别看职工们刚开始提的都是些鸡毛蒜皮的小事,可这些小事就是试金石,是职工考验干部是否把自己当兄弟的基础。解决了这些小事,就解开了干群关系长期以来的死结,全段职工的精神面貌发生了质的变化。

解决小事疏通矛盾

该活动开展的首月,段工会就收到职工代表及代表组长反映的问题49条,其中职

## 思想平台

# 在创新中弘扬大庆精神

创新性”,从方法论角度看,错在将大庆精神“具物化”,从系统辩证思想看,错在片面性及由此形成的“某种艰苦和不讲利益等是大庆精神”这样一个逻辑。

坚持不断创新必须准确理解的几个相关问题。

第一,要准确理解什么是大庆精神。任何精神都来源于具体事物,没有凭空产生出来的精神;不同的具体事物完全可以承载同一种精神,因为达到较高境界并具有广泛代表性的精神已由具体事物升成思想之后,外在于情感,内基于理性,似有形而又无形;思想之道被人接受和把握,人就有了动力和力量,并在生产生活中反作用于物。

第二,要准确理解什么是大庆精神的物量标准。精神质量当然离不开具体的物量,但内容和标准会随着时代的不同而变化。理论上讲,事物的每一微小变化都会引起精神物量内容和标准的变化,何况在社会体制机制变化都很大的不同时代和不同条件下。“僵化观”和“过时论”的根本错误就是把这内容和标准固定化了。以“艰苦”为例,过去有过去的内容和标准,现在有的内容和标准。需要保持的是艰苦奋斗的精神,而不是某种艰苦。同理,所谓“讲利益”也好,“讲奉献”也好,都有不同的时代内容和标准,绝不可一成不变地看。

第三,要准确理解什么是大庆精神的创新。大庆精神的创新,不是说要把大庆精神创

新成什么别的精神,而是指对大庆精神内涵的丰富和外延的拓展。无论丰富多少,拓展多少,只要质不变,大庆精神就不变。大庆精神创新是一脉相承的创新,是不断成长的创新。

坚持不断创新必须在新的时代发展内容中谋求。新时期学习弘扬大庆精神,就要紧密联系实际,在新的时代发展内容中实现大庆精神的创新。要在繁荣发展社会主义市场经济中谋求。繁荣发展社会主义市场经济是实现民族振兴、强国富民的物质基础。人们在市场经济体制中追求富裕和价值实现,遵守市场经济规律并按市场规则办事是必然要求,与学习弘扬大庆精神并不相悖,也是不可能脱离的实践基础。

## 创新思想政治工作专题调研

要在贯彻落实科学发展观中谋求。贯彻落实科学发展观是全面建设小康社会的正确途径,需要科学求实的理性指导和行为,更加需要以人为本的正确发展理念,这也为大庆精神创新提供了新的历史机遇。

要在建设社会主义核心价值观体系中谋求。建设社会主义核心价值观体系是走中国特色社会主义道路的必然选择,人的思想道德水平与社会政治经济制度关系紧密,建设社会主义核心价值观体系就是为了促进社会主义政治经济制度的进步。从树立积极的人生观角度看,人们必须有从事社会发展活动的积极态度,大庆精神就是强大的精神动力。

新时期学习弘扬大庆精神必须不断创新,离不开鲜活的时代内容。市场经济少不了爱国,最需要创业,更讲求求实,所有遵守社会主义市场经济道德规范下的个人成功、企业成功,以及很多党员干部和群众创造了高于个人所得的价值而并没有索取利益,都是对国家和民族的奉献,都是一个需要不断创新的过程。(崔英春)



8月24日,山东即墨市第三届职工职业技能大赛(即发赛区)决赛在国家大型针织服装企业——青岛即发集团举行,来自企业各个岗位的技术能手在缝纫制作、织布挡车等项目上展开角逐。本次比赛涉及服装、建筑等13个赛区,参赛职工10万余人。梁孝鹏 于朝华摄