

思想政治工作一事一议

一个基层派出所5位内勤人员在年底的标兵评选中榜上有名,没想到却引起民警们的质疑,认为他们整天在办公室,风不吹头、雨不打脸,就是干得再好也轮不上记功——

内勤人员该不该记功?

新闻事件

1月6日,蚌埠铁路公安处2009年度“五十佳”标兵能手和年底记功名单出炉,基层派出所5位内勤人员榜上有名,占到记功总人数的8%,这在处里引起了波澜——几年前,要想给一个在派出所整天与笔杆子打交道

的内勤记功可不是件容易事。几年前,蚌埠铁路公安处一位基层派出所的内勤人员干得优秀,经过层层推荐上报并得到党委认可通过。可名单公示一贴出来,就在单位引起不小的“冲击波”。有的民警说:“一个内勤,整天蹲在办公室里,风不吹头、雨不打脸,就是干得再好也不能记功!”

党委针对大家的质疑,深入基层认真听取民警的意见,并列出“怎样看待内勤的工作成绩?”“内勤为一线民警做了哪些工作?”“你对内勤立功是怎样看待的?”等专题组织民警开展讨论,并以“该不该给内勤记功?”为辩题组织大家展开辩论。

通过讨论,广大民警逐步认识到内勤是一个派出所的信息中心,每天做着统计分析数据、总结经验材料等繁杂的文字工作。派出所的许多工作都是通过内勤一支笔向外展示,被大家认可的。虽然是室内工作,但也要加班加点,殚精竭虑,做出了成绩同样需要得到肯定和认可,给予精神关爱和物质奖励,这样才

会促使他更好地发挥作用。

民警的思想转变后,蚌埠铁路公安处党委重新调整了选树先进典型的思路,针对全处警种多、工作岗位多的情况,坚持多层次、多角度选树各个警种,各个岗位突出典型。在一年一度的公安处标兵能手评比中,由单纯面向破案反扒能手和乘务、客运、线路等大警种民警,扩展到内勤、内保、消防、管教和兼职法制员等专岗岗位,努力使每个民警都有争当先进的机会,促使一大批有能力、有业绩的“非主流”民警脱颖而出,有力推动了全处各

项工作的齐头并进、良性发展。

风台火车站派出所内勤米海,情报信息成绩每季度都排在公安处第一,归纳总结的情报信息采编“问、扣、搜、用”四法在全处推广。这次被荣记个人三等功后,米海激动地说:“没想到我只做出这么一点点成绩,领导都看在眼里、记在心上,我们还有什么话说,只有更加努力地工作来报答组织的关心和厚爱!”

在此基础上,蚌埠铁路公安处宣教部门加强了对先进典型的宣传,发挥先进典型的长期作用,进一步总结先进典型的工作经验

和方法,并在全处范围内推广,让其他民警感受到自身的差距,明确自己努力的目标,以此来促进民警积极性的提高,做到奖励一个,引导一片,助推广大民警成长成才,最终达到促进公安工作的目的。

该处党委同时还将表彰奖励名额指标向基层倾斜,让基层民警在立功获奖上享有更多的机会。在每次表彰奖励中,基层民警所占比重不得低于90%,在评先评优时,同等条件下首先考虑基层民警。两年来,全处立功受奖人员90%以上来自基层一线实战单位。(李宏)

保持健康公正的激励

编辑点评

编此稿之前,我也和很多人一样,想当然地认为内勤工作很轻松,平时就是跑跑腿、抄抄写写,管管台账而已,尤其是派出所的内勤,不用风吹日晒,也不用出差抓人,比起外勤民警舒服安全多了,做过一些了解之后,专意识到内勤这个岗位是针对外勤而言的,专门执行内部勤务,协助领导处理各种日常事务的工作,岗位虽小,但责任重大。

内勤工作事无巨细,繁杂杂乱,综合性、服务性强,派出所的内勤更要参与值班等工

作,要真正做好,绝非一项“轻松活”。

长期以来,不仅是公安部门,在许多单位,内勤人员处于尴尬的地位。有人认为,内勤工作枯燥乏味,不能体现打击犯罪、保护人民的英雄本色。或者不在销售一线,难以用数据化来衡量工作。加之少数基层单位领导对内勤重视不够,从事这项工作的员工普遍感到工作难度大、强度大、压力大,但是要出成绩,如立功受奖获得提拔却比较难,这种付出与回报的明显反差,易于产生攀比心理和失衡心理,导致一些内勤人员工作积极性不高。

统计数据,接电话、抑或整理信息和材料,看起来简单,但操作起来并不容易。应该说,内勤工作也是技术型工作,内勤人员也可以成为技术型人才。内勤工作作为办公室工作中不可或缺的一部分,应当越来越受到重视。

保持健康公正的激励是个人乃至团队保持积极向上、乐观自信,不断追求目标直至达成的动力保证。职场中人最需要的,恐怕就是事业的成就感,文中的内勤们和英雄一同站在记功颁奖的舞台上,这对于他们来说,不啻赠与了一对神奇的隐形翅膀。(晓燕)

政工信息

中铁四局电气化公司 政工与施工实施“五同”

本报讯 中铁四局电气化公司沪宁经理部以“五同政工”理念助力施工,为完成有国内电气化“第一跨”之称的上海动车段电气化施工提供了精神动力。

采用国内先进技术的上海动车段电气化施工,面临跨越12股道跨线,是目前国内施工跨度最大的软横跨施工,为确保施工任务的完成,中铁四局电气化公司沪宁经理部党支部在加大形势教育的基础上,把思想政治工作与项目施工生产紧密结合,做到政治工作和项目管理“同安排、同落实、同检查、同考核和同奖惩”。确保专、兼政工人员与施工工人员“目标同向、工作同步、责任同担、待遇同等、奖惩同兑”。具体工作中,经理部党支部与各部门、各作业队签订思想政治工作责任书,将思想政治工作与劳动竞赛评比、QC小组攻关、作业队责任成本考核、外协队伍管理评比同奖励。由于扎实地开展行之有效的项目思想政治工作,使员工的工作热情得到了激发,为上海动车段电气化施工提供了强大的思想保证和精神动力。(谭小兵 郑生田)

抚顺石油一厂 档案查阅维护员工权益

本报讯 连续20年荣获企业档案国家一级档案的抚顺石油一厂重视档案管理工作,三年接待来访60人次,查阅档案390卷,热情为有解除劳动合同纠纷人员服务。

按照国家规定,在有有毒有害岗位连续工作8年以上的人员可以提前五年退休。而原石油一厂有解除劳动合同纠纷人员中,部分人员在办理手续过程中,发现人事档案记录不全,需要到档案室查阅当时在岗时的工资档案,看工作岗位和年限是否符合要求。为充分利用好这一惠民政策,该厂档案室工作人员不辞辛劳,对这些有解除劳动合同纠纷人员,随时接待,随时办理,积极为这些人查找在有有毒有害岗位工作的时间,为他们提供便利。据不完全统计,从2007年开始到目前,这个厂共接待档案查阅人员60人次,查阅工资档案390多卷,符合条件的人员顺利办理了退休手续。既维护了员工的合法权益,又维护了企业、社会的稳定。(王福 于葵 志军)

本期调研话题:新形势下员工管理

土城矿采二区处罚方式温情化

情感管理稳人心

前不久,贵州盘江煤电集团公司土城矿采二区一名井下胶轮运输司机在值班过程中,因为在岗位上看书,被矿安全督察组的工作人员当场抓住并交给该区进行处理。

按照以往的惯例,这名职工起码要被罚款500元,还要被送进“三违”学习班待岗学习。然而区里只是批评了他学习的方式方法,并鼓励他争做知识型职工。

这是采二区实施情感管理的一个缩影。由于情感管理做到了细水长流和润物无声,使得这种管理模式成为化解群矛盾、凝聚人心和保证区队和谐稳定的“润滑剂”,打造出了一个精干高效战斗团队,催生出这个采区各项工作的无限生机与活力。

人最重要

“人是决定一切事情成败的关键所在。”这是采二区历届领导班子形成的一致共识。首先,他们从班子一班人的工作、生活、学习作风抓起,强调要求职工做到的,自己首先不做,要求职工做到的,自己首先做到,自己应该做到的,必须不折不扣地做到。在一次职工恳谈会上,有职工提出,区里要求我们

不能班中喝酒,这是对的,但是领导喝酒谁来监督?谁来管?领导不做出表率,职工不服气。有了职工火辣辣的批评,区班子出台了禁酒令,制定了班中喝酒的处罚措施,并强调制度执行铁面无私,只要触犯,无论职工干部一律同等处罚。还特别邀请职工对制度执行的公平公正性进行监督。铁规带来新气象,职工干部班中喝酒的现象得到了有效遏制,避免了因酒后上岗衍生的一系列安全隐患和矛盾纠纷。

强调人最重要,主要体现在管理干部的示范带头作用上。采二区制定了严格的管理干部下井带班制度,要求各级管理人员做到与工人同上同下,同甘共苦,对迟到早退、空班溜号等行为,情节轻微的由采区作出处理,情节严重的报矿进行处罚。有了领导的率先垂范,区职工找到了心理平衡,劳动积极性和创造性高涨,涌现出了很多标杆队伍。2008年,该区掘二队多次打破集团公司巷道掘进记录,同时涌现出多个零工伤队伍。

人最重要,最根本的是以少数管理人员带动大多数职工勤奋学习,刻苦钻研。为此,采二区要求各级管理人员要带头学习,无论

涉及到什么知识,都应该做到精、准、实。由此,在采区每次举办的各类学习培训课堂上,管理干部既是老师,也是学生,坐在教室里或者在学习培训模拟现场和职工一起听课,一起动手操作。所办的学习培训班也一改以往枯燥之味讲理论、背书等模式,转而培训职工应知应会的基本常识、动手动脑能力、应急抢险能力及对突发事件的识别、抢险、避灾等,不仅职工受到了教育,管理干部对一系列生产管理常识的认知也得到了进一步巩固和提高,在指挥职工时更有发言权、更具权威性。

“仁”最关键

去年年初开始,土城矿采二区对各队组作出规定:除非遇上紧急特殊工程需要加班,其余时间一律杜绝加班现象,凡出现无故加班现象的队组,将对所在队长和班组长作出严肃处理。有承诺就有行动,采区工会、党支部加大了对加班现象的监督检查力度,还到各个队组把区里的政策,鼓励职工向区领导举报加班现象。区长李文说:“加班现象容易造成职工

许厂煤矿“量身打造”成才平台

98%的职工晋升优秀员工

本报讯(记者孙霞海 通讯员米兴中 王金平)日前,淄矿集团许厂煤矿综采二队职工王俊兴致勃勃地从海南旅游回来。王俊今年参加矿上的技术比武获得第一名,以技术状元的名义参加了全国煤炭行业职业技能大赛,取得了采煤司机第二名的好成绩,得到了免费海南旅游的机会。在该矿像王俊这样岗位成才的还有很多人。

许厂煤矿针对职工成分复杂,职工素质参差不齐,在培训制度、方式、激励手段等方面狠下功夫,面向每名职工“量身打造”成才的平台。目前,全矿98%的职工达到了优秀员工的标准。

该矿目前共有青工883人,每年还会进数十名技校生和大专毕业生。为此,该矿大力实施“素质提升工程”,实行“以师带徒”和“培训写实”。同时,为保证每位职工学有所成,该矿投资200万元在井下建起了拥有综采支架等设施的采煤和斜巷运输等实物基地,在机厂改建了拥有系列小型设施集中的地面实物实训基地,通过面对面、手把手悉心指导,达到了对相关工种分期分批进行岗位标准、操作技能培训的目的。

该矿充分发挥多媒体课件的作用,本着先特殊工种后其他、先理论学习后实物讲解、

先基层区队自行培训后培训中心统一和强化培训,以及以师带徒和新老职工结对子相结合的多级培训方式,对专业突出的送出外培和到兄弟单位挂职锻炼,去年以来,先后选派50余名有志青年赴各专业学校深造。

同时,该矿还定期举办特殊工种培训班,去年已先后培训了小绞车、信号工、电气焊工等30多个特殊工种,发放各类上岗证268人次。保证了所有特种作业人员达到100%培训、100%合格。

为激励职工学习技能的积极性,采取给培训老师每班增加带徒费的激励形式,对那些能够积极学习,技能提升较快,在短时间内能达到独立上岗操作的学员,对老师、徒弟进行奖励;同时,以队组为单位,采取人与人、组与组之间以比赛的形式,开展岗位练兵活动,半年一次举行分工种多形式全矿性的技术比武并表彰。

该矿“量身打造”的成才平台,大大激发了广大职工学技术、学业务的热情。截至目前,该矿已有200名无星级员工实现了星级晋升,其中攀升到“素质金字塔”塔尖的12名首席技师又自发组织成立了“首席技师培训工作室”,为帮助工友提升素质搭起了阶梯。

基层声音

职工需要怎样的健康监督员?

杨涛

去年6月,北京市安全监管局启动全国首个职业健康监督员岗位设置试点工作以来,社会各方对此充满了关注和期待。但目前,我国的职业健康监督员制度尚在探索阶段,很多问题都没有明确,制度还需要进一步完善。

设立职业健康监督员最大好处是可以有效加强和壮大职业健康监督队伍的力量,多渠道收集来自各行各业的职业健康信息,建立有效的公众监督与舆论监督体系,形成卫生监督、用人单位、劳动者及民众共同参与职业病防治的良好氛围,提高卫生监督部门对职业卫生规范化管理的质量和水平,震醒不法的用人单位,给劳动者创造一个更清洁、舒适、安全、健康的作业环境,保障劳动者的身心健康,促进和谐社会的构建。

作为一名长期工作在一线的企业职工,笔者认为,一名合格的职业健康监督员应该成为敢于发出职工声音的“代言人”,保障职工健康权益的“贴心人”,熟悉职工作业环境的“知情人”。

具体地说,应具备以下几个条件:一

必须是职业卫生管理人员或安全生产管理人员,拥有丰富的职业健康保护知识,能站在公正的立场履行自己的职责;

二是热情主动,能积极宣传职业卫生相关法律法规知识及职业卫生知识,参与和配合卫生行政部门、卫生监督部门和工会组织的检查活动,敢于纠正用人单位侵犯职工权益的行为;三是能够及时向卫生行政部门、卫生监督部门和工会组织及劳动者提供社会上发生的职业病危害事故和严重危害劳动者健康事件的相关信息,协助劳动保障部门进行工伤事故的调查核实;四是能大力支持和帮助受害者提起仲裁和诉讼,主动参与因工伤事故和职业病危害事故的调查处理,参加劳动争议调解和仲裁;五是能经常向卫生行政部门、卫生监督部门和工会组织提出做好职业卫生工作的合理化建议,维护职工的合法权益。只有这样,职业健康监督员才能真正履行好自己的职责,被广大职工所认可,被社会所尊重,也才能发挥出最大最好的作用。

章指挥者;第四种情况给予适当处罚,但处罚的方式变得更加灵活机动,不一定是现金对现金的模式,可以是调整工作岗位,也可以是举办专门的学习班,让失职失误者吸取教训,从思想和行动上认同处罚,接受处罚。另外,他们还实行罚款分期缴纳和罚款返还制度,让职工有了一个改正自我错误的机会,避免了矛盾激化,促进了和谐区队建设。

“惠”最温馨

段普先是采二区机电保运队的一名职工,去年元月份突然发病,经医院检查为动脉血管坏死。多次手术不仅花光了他的家所有积蓄,而且背上了几万元的债务。妻子无工作,两个孩子在上大学,面对一贫如洗的家,段普先甚至产生过轻生的念头。区领导了解到他的情况后,于去年7月份组织了捐款献爱心活动。7月12日,区工会主席易国辉带上6900多元捐款和两袋大米,来到段普先家,安慰他安心养病,段普先的妻子感动得泪流满面。因为在这之前,区领导已经多次到医院看望慰问段普先,不仅给他送去了慰问品和慰问金,还通过其他渠道多次为他申请了困难补助,让这个家又有了生机和活力。

其实段普先仅仅是采二区众多受到关注的伤病和困难职工中的一个缩影。职工徐兴龙骑车摔伤,区领导多次到医院和家中看望;劳模成元在井下受伤,区领导到医院看望慰问,就有的职工过生日或者获得矿上和采区给予的各种表彰奖励,区相关领导都要把荣誉证书和奖金送到家中,以示祝贺和鼓励。(刘佳跃)

创新思想政治工作专题调研

博格板出现裂纹是生产过程中一大难题,令许多单位伤透了脑筋。桥梁公司板厂的7名党员骨干,在厂长王云华的的带领下,专门组成了博格板裂纹专题研究小组,对博格板生产过程中产生的混凝土生产、沙石料与水泥、水之间的配合比,震捣的时间和力度,以及整个过程中所产生的结构力、摩擦力、粘合力等等进行了细致反复试验,终于研究出了系统化的控制工艺,所有博格板从未出现过裂纹现象,产品质量名列全段第一,建设单位特地在校场召开现场会,并给他们颁发了锦旗和5万元奖金。

定州制梁场试验室主任、共产党员邹珍惠,原是江西宜春大学英语专业毕业生,调到工地后从事资料整理工作。项目施工紧缺试验技术人员,她便开始自学钻研试验技术,现在她不仅成为一名出类拔萃的工程试验工程师,而且还带出一批工程试验技术人员。在他们的努力下,桥梁公司的制梁场成为全段唯一一个获得国家桥梁生产许可证的项目部,而且以89%的高分位居全国三甲。(张荣文 桑胜文 罗海燕)



“以前是看着挂历盼春节,现在看着挂历学安全。”郭庄子两限房地处的农民工对挂历宿舍的安全挂历非常感兴趣。日前,北京建工集团将3000余本安全生产知识漫画的挂历送到了农民工手中,同时将《安全生产知识手册》、《从农民工到工人》教材等发给现场农民工,在春节前夕为他们送上安全文化大餐。左慧萍 摄

“向我看齐”激活角色意识

中铁十一局570名党员叫响京石客专

不能当领导。从而激活党员的角色意识和主体意识,使全体党员做到“平时看得出来!”

集团公司副总经济师兼项目经理王金柱是个年过半百的党员,但他始终将企业的利益为重,一心一意地扑到工作上。他家属常年有病,女儿大学毕业,不幸出车祸……他都没有顾盼及,难得抽时间回家看望。在信誉评价过程中,他连续几天几夜不合眼,眼睛红肿流泪,大家都劝他到医院治疗,但他自己买点药点一下,从未离开自己的工作岗位。职工们都称:“有这样的领导做表率,什么样的工程拿不下来,什么样的工作不能干好!”由王金柱担任项目经理的所有工程项目,个个都是优质工程,信誉评价名次名列前茅,他也多次

被评为“优秀共产党员”、“优秀项目经理”,荣获火车头奖章和湖北省劳动模范称号。

担负全标段轨道板和桥梁生产的桥梁公司,由于铁道兵的装备材料仓库,兵改工后一直从事仓储和材料出租经营,对于客运专线的900吨箱梁和博格板生产,他们可谓是“半路上杀出的程咬金”,是名副其实的“后来者”。怎样才能优质高效地生产出合格的箱梁和轨道板?项目经理兼党支部书记王志勇说:“一个人或者一个企业只要学习掌握了知识技能,就能创造财富。经济现代化要求共产党员要实现由经验型向学习型知识型转变,要当学习和技术创新的带头人;党组织要实现由政治和组织领导型向组织服务型转变;项

目部要实现由施工生产型向学习型生产型转变,项目党工委要把主要精力放在创建学习型项目上,把项目部办成一座“大学校”。

在项目刚上场之际,他们一边积极地做好安家和场地建设工作,一边派出100多名技术骨干到北京房山桥梁厂和丰台桥梁厂“打工学习”,边干边学,边干边记录所有的生产工艺。与此同时,项目党工委还采取了在线学习、专家授课、导师带徒、工程技术人员轮流讲课等多种形式,对技术人员、管理人员、操作人员进行分类施教的系统培训。对党员干部则提出“每人每天写一篇学习体会和工作日记,每天找出一个问题,每天进步一点,任何问题不能出现第二次”的要求。