

思想政治工作一事一议

一家企业设立了“员工说事日”制度,打破了以往厂务之事领导说了算,民主会议只是走过场的常规。有人认为,人多嘴杂,每个人都来“说事”太乱——

“员工说事日”有无必要?

新闻事件

胜利油田油气集输总厂集输输油站为了打造和谐输油站,提升管理水平,紧密结合本站实际,推行“干部问事、员工说事、集中议事、及时办事、定期评事”相结合的“员工说事日”制度,请员工对薪酬分配、绩效考核、奖金分配、休假旅游等热点问题“说事”。

“员工说事日”制度,打破了以往厂务之事领导说了算,民主会议只是走过场的常规,在班子内部和员工中引起了该不该设立的问题。

两种声音激烈交锋。有人说“员工说事日”制度,便于干部及时了解民情,拉近了干群距离,增强了企业凝聚力,营造了和谐氛围。同时也能集思广益,集众人智慧,搞好企业发展。

也有人说,人多嘴杂,让员工说事有点乱,各说各的,到底听谁的?虽然初衷是好的,但也不能太民主。还有个别员工认为厂务是领导的事,员工听领导的就行,让干什么就干什么。

两种声音僵持不下时,他们首先召开了干部会,学习有关以人为本、民主管理的文件。同时召开班组长、职工大会进行讨论,让大家畅所欲言,各述利弊。经过激烈的大讨论,大家统一了思想,“员工说事日”使员工能

充分行使当家作主的民主权利,是实行民主管理的好方式,更是促进集输输油站各项工作科学和谐发展好方法。

该输油站每月最后一个星期一,站支部书记、站长亲自接待或深入生产一线,听员工“说事”,能当场答复的当场答复,不能当场答复的,一个星期内为最高答复上限日。同时,集输输油站还专门建立三个机制,确保员工反映的问题得到落实。即办理结果公示制,对员工反映的事项、办理责任人、办理结果通过

适当形式向员工公示;请员工评议监督制,员工对办理过程实施全过程监督;建立定期回访制,站班子成员定期到员工中听取对所办事项的意见,了解建议和要求,做到真正让员工满意。

“员工说事日”让员工畅所欲言,平时闷在心里的事都能及时说出。站上的事,也积极建言献策。站领导对员工“说出的事”根据规定及时答复、回访,使员工说事,有问,有答,有落实。

截至目前,已经有18个员工在“员工说事日”反映的问题被解决。员工满意率100%,使员工心亮、情悦,以愉快的心情投入到工作中去。

“员工说事日”进一步密切了干群关系,凝聚了职工队伍。目前,集输输油站出现了“心齐、气顺、劲足、家和”的良好局面,有效地促进了原油外输、天然气接转生产任务安全优质的完成和各项工作的顺利开展。

(王守华)

编辑点评

由上而下的沟通和由下而上的沟通,看似为一类沟通的两个方向,实质却大有不同。因为地位上的差异,以及因此而产生的微妙心理,由上往下的沟通比较快也比较容易,由下往上的沟通比较慢也比较困难,这就是被称为地位差异而导致的沟通障碍。

由下而上的沟通一旦“塞车”,必然会导致信息传递不充分,也可能压抑基层员工的积极性,甚至导致内部产生消极态度和对抗情绪。

管理层无法听到来自基层的声音,往

让沟通无障碍

往往是因为沟通机制不畅通,员工的意见往往无从表达,长此以往,员工会觉得根本就没有必要提出,也许还可能招致更坏的结果,如士气低落导致效率低下,管理中存在的问题得不到及时发现和解决,甚至引发大量员工跳槽。

上下级关系导致的沟通障碍无可避免。如果能在一定程度上使企业内部的交流氛围变得轻松,同时畅通企业内部的沟通渠道,那么这样的障碍将得到改善。

平等、互相尊重、有人情味的沟通氛围是企业保持稳定和持续发展的必要保障。良好的内部沟通机制不仅能够充分体现企业对员

工的尊重与重视,也能够及时发现企业在生产管理方面的问题。保持沟通渠道的畅通,要让员工意识到管理层乐于倾听他们的意见,他们所做的一切都在被关注,使每个员工都有参与和发展的机会,从而增强管理者和员工之间的理解、相互尊重和感情交流。

和谐企业,让沟通无障碍。文中企业“说事日”的开通,让车间每一位员工都搭上了与管理层直接对话的“心灵直通车”,彼此也在相互的沟通对话中增进了理解,缩短了距离,对于营造企业和谐的工作氛围,创造良好的工作环境起到了积极的作用。

(晓燕)

把职工幸福作为“一号工程”

淄矿交出亿元“民生答卷”

本报讯 “去年新增3000多万元为职工办理补充医疗保险,投资1200多万元购置核磁共振等大型医疗设备,投入2500多万元强化矿区治安防控体系、注入300万元充实困难职工帮扶基金和助学基金、加大福利设施的改造力度……”面对严重的金融危机影响,山东淄矿2009年斥资亿元为职工“谋幸福”,交出了这样的“民生答卷”。这只是淄矿集团始终把职工幸福作为“一号工程”来抓的一个缩影。

“科学发展观的核心是以人为本,企业贯彻‘以人为本’就是以广大职工群众的根本利益为本。采煤是天底下最艰苦的行业,矿工是天底下最苦最累最不容易的工种。把职工幸福作为‘一号工程’,不断提高职工的幸福指数”,是企业义不容辞的责任。”淄矿集团董事长、党委书记马厚亮如是说。

为此,淄矿集团把“为社会创造财富,为职工创造幸福”作为企业宗旨。从集团到二级单位每年都提出具体的“幸福指数”目标,写入行政工作报告,一一抓落实兑现。由此,职工幸福成为淄矿各级一把手的“一号工程”。即使在金融危机严重冲击下,他们今年仍然提出为职工办改善医疗条件、改造完善公益设施等七件实事,进一步提高职工的生活质量。

职工幸福,企业又好又快发展是基础。“九五”时期,淄矿因资源枯竭等影响成为全国93家重点煤炭企业中最困难的3家之一,

一度濒临破产。2002年改制后,他们大力实施第三次创业,2008年与“十五”初期相比,经济规模、经济效益、资产总额、资源储量分别增长了5.4倍、40.2倍、3.1倍和6倍,特别是主导开发的资源量达到54亿吨,按年产3000万吨计算,淄矿的煤炭资源开采服务年限将超过100年,可持续发展能力大大增强。

安全和收入是幸福最重要的指标。淄矿集团提出了“安全是第一政绩”的理念,把安全当做“生命工程”来经营。截至去年末,该集团实现连续安全生产1300余天,创出历史最好水平。人均工资性收入保持了15%以上的增长水平,去年人均工资性收入达到48500元。他们还比省政府规定的最后期限提前三年将8500多名农民工转为合同制工人,为他们缴纳养老、医疗和工伤保险,为此集团每年需要多增加支出数十万元。

生产生活环境不断改善,是幸福的具体体现。淄矿集团职工宿舍楼房间配备了空调、电视。矿区绿化率接近40%,成为“花园”,所有煤矿全部跻身“全国文明煤矿”行列,济(宁)北矿区还成为全国煤炭系统首个“企业文化示范基地”。建立了高标准的职工澡堂,添置了冲浪、桑拿、光疗等设施,职工“不用花一分钱,天天洗高格澡”,矿工上大学也早已不是什么新鲜事,到2010年,该集团70%以上的职工将达到中专、技校以上的文化程度。

(孙兆福)

基层声音

“职工书屋”应多听职工意见

邢承木

近两年来,不少企业投入大量资金,建起了“职工书屋”,较好地解决了职工看书难的问题,对丰富职工文化生活,提高职工综合素质,起到了重要作用,受到职工们的欢迎。但笔者最近在一些企业调查时,也听到一些职工反映企业在职工书屋建设中存在的一些问题。

有的企业不调查了解职工的读书需求,盲目购书,书籍买得不少,职工爱看的并不多,使很多书籍成了无人问津的摆设。“兴趣是最好的老师”,如果书屋藏书与职工读书兴趣相左,引不起职工的读书欲望,甚至把读书当成包袱,那么读书活动就很难达到预期目的。

有的企业不考虑职工文化水平的差异,高、精、尖、新技术书籍多,使一些文化水平低的职工望而却步。推广应用新技术、新工艺、新发明是好事,但也要充分考虑职工的理解和接受能力。企业中职工文化水平有高低,参差不齐。高学历职工觉得非常简单的问题,低学历职工可能就觉得晦涩难懂,甚至一窍不通,只能选择避而远之。

此外,有些企业还存在工具书、专业书籍堆满架,政治理论、生活艺术类图书一书难求的“一边倒”现象。有的企业职工书屋建在机关,而企业生产点多、线长、面广,一些偏远班组职工“书”莫及,“看书难”问题仍未解决等。

笔者认为,建设职工书屋是关系职工利益和企业长远发展的大事。要把好事办好,办到职工心坎上,企业领导还需多下基层调查研究,多听听职工的意见建议,多在服务上下工夫。多了解职工的读书需求,购书时不妨让职工做主,切实把钱花到“刀刃”上,满足职工的读书愿望。

要兼顾文化水平低的职工,因人而异,因材施教,适当“开小灶”,并像传授技术一样做好读书传、帮、带,不让文化水平低的职工望书生畏。改变重业务书,轻文化书的现象,让职工在工作之余多涉猎,劳逸结合,开阔视野,陶冶情操。

尽可能把书屋“前移”,让书屋延伸到每个班组、工地、小站、工点等,做到哪里有职工,就把书送到哪里,不让偏远班组职工成为被读书遗忘的角落,让所有职工都享受到读书之乐。

政工信息

新乡机务段 党员立足岗位做表率

本报讯 新乡机务段党委号召党员在“战春运,保春运,主战场上当先锋”党员百日立功竞赛活动中,立足岗位,做好表率,充分发挥党员的先锋模范作用,确保亿吨通道安全畅通。

该段利用橱窗、报刊《新机通讯》、局域网等多种媒体和阵地开设专栏,讲清当前运输任务的形势,让大家知道运输中的难点和焦点,专题报道活动中涌现出的先进典型,营造活动的浓厚氛围。为了加强对现场的安全卡控,他们重新对安全巡视、现场检查、中间站调车等进行督促监控,发现现场作业存在的突出及共性问题,坚决落实考核制度,进一步提高现场作业的控制水平。同时,该段党委对党员岗区的安全情况进行全面查摆,合理调整岗区,加大了党员安全包保、卡控力度,做到关键岗位有党员把关、关键设备有党员包保、关键任务有党员承担。该段成立了以党员为骨干的“机车抢修小分队”、“后勤慰问队”等义务服务队,专门对运输一线进行跟踪式的服务。(徐春明)

北京首华公司 提升职工主人翁责任感

本报讯 北京首华建设经营有限公司开展“外塑形象,内聚人心”企业文化建设活动以来,明确了“提升企业理念,统一企业标识,规范员工言行,树立良好形象”的主要工作目标和企业发展战略,初步建立了企业文化体系,提升了企业理念,统一了企业标识,规范了员工言行,促进了企业经营。为增强职工的岗位责任意识,该公司日前深入开展了“我在企业中的作用与责任”主题宣传教育活动。

此项活动分为宣传动员、学习实践、交流总结三个阶段九项内容:在职工中开展读书活动,推荐了《员工突击》、《责任胜于能力》两本书;开展“我在企业中的作用与责任”思想大讨论,增强职工责任意识;举办公司十年改革发展成绩回顾,进一步增强职工改革发展的信心;开展“我给自己划一错”活动,强化职工的自律意识;开展劳动竞赛、岗位练兵等交流活动,促进职工的学习工作技能意识;开展“岗位实践主题实践日”活动,深化责任意识;开展评选“荣誉职工”活动,弘扬优良传统;总结表彰先进典型,树立一批“身边最有责任心职工”典型。(左立杰)



在世界防治麻风病日到来之际,来自海南、广东、广西8所高校的石龙麻风病康复村的康复者一起开展主题为“寻找知己”的爱心活动,大家一起吃“团圆饭”,提前过大年。新华社发(彭桐摄)

和谐是这样炼成的

——五阳矿建设“全国和谐社区”路径探索

□本报记者 关明

2009年10月19日,全国和谐社区建设工作会议在苏州召开。在由民政部首次命名的全国和谐社区建设示范单位中,山西潞安集团五阳矿社区捧回了“全国和谐社区建设示范社区”的牌匾。

据传当年后羿射日,射落了九个太阳,其中五个落在这一带,称落之五阳。作为一个有着50多年煤炭开采史的五阳矿,从2002年探索社区建设,到获得“全国和谐社区”最高荣誉称号,七年磨一剑,走出了一条独具特色的“企业主导型”社区发展之路。

七年一剑

2002年7月,五阳矿社区正式挂牌成立,辖区面积263520平方米,下设五个小区,居民人数10329人。2009年3月,五阳矿

新一届矿领导班子上任。上任之初深入基层实地察看社区时,听到了这样一种声音:剥离社会职能是现代企业改革的方向,我们五阳矿当务之急是在矿井发展上集中精力,没有必要主动在社区建设上下工夫。

听到这些话,矿长唐军华说:“以人为本不能空喊口号,如果搞不好社区工作,不能为职工创造良好的生活环境,我们就是历史的罪人。”

在一次深入学习实践科学发展观专题大会上,矿党委书记张晓川大声疾呼:五阳矿是资源型企业,远离繁华地区,居民与企业的鱼水关系难以割裂。只有做好社区工作,才能巩固企业发展的大后方。

“建设和谐大家庭”,成为五阳矿上下共同的心声。

自创建和谐社区以来,五阳矿党政本着民有所需、我有所应,民有所难、我有所助的

施政理念,把建设和谐社区,当做了建设和谐社会的基础工程。

五阳模式

李刚副刚结婚,由于装修新居导致家里下水道堵塞,她随即拨通了社区服务电话。很快,维修人员就上门帮助疏通了管道。“如今,在我们社区,就近健身、娱乐在庭院、医疗不出矿、服务送上门……”谈起社区的变化,小李感慨不已。

小李的感慨,恰好印证了社区管理的“五阳模式”。

五阳矿社区通过各级领导干部与职工家属互动的形式,进行了一场全方位的体制创新、机制创新、制度创新、方法创新“四大创新”攻坚战。在整章建制上,他们推行被专家们称之为“4523”的五阳模式,即集团社区、基层社区、小区、居民楼四级网络;每天

评价、责任界定、褒贬告知、矿区公示、立卷存档五步工作法;巡查无缝隙、责任全覆盖两项职责;服务弱势群体、满足居民需求、搭建中介平台三个落实。

一系列的举措和行动,从内容到形式,都在从不同方面完备,从而使五阳矿和谐社区建设在多方面、全层面上推进。

五大工程

五阳矿深刻认识到:要持续发展,必须有一个和谐的环境。新时期五阳矿对国家的贡献,不仅体现在多产煤、多交税上,还体现在保持和谐稳定的发展上。

近年来,立足于高起点、高标准推动社区建设,五阳矿实施“五大工程”,全方位掀起和谐社区建设热潮。

——基础工程,关注民生。首先从居民最为关心的社区环境改造入手,先后建成阳

光广场等“一场四园(苑)”,园林化社区遍地而起。

——自治工程,畅通民主。为了加强居民民主自治,他们制定了《五阳社区居民自治章程》,大到社区整体规划,小到楼体粉刷颜色,都有居民集体议事决定。

——服务工程,温暖民心。投入专项资金建立了内容丰富、形式多样的服务圈,覆盖所有小区和每户家庭。“热线一打,服务到家”的“5分钟生活圈”把便捷的服务带到居民身边。

——整合工程,凝聚民意。为了发挥整体功能效应,内整矿属保卫、老龄、绿化、中小学等部门,外联驻矿医院、银行、邮政、派出所等单位,实施“一站式”服务,便利居民生活。

——联动工程,保障民和。在主要街道、公共场所、居民小区安装监控设备,采取警务进社区、治安值班巡查等综合措施,实行区长、楼长、单元长包保责任制,实现了“三无”,即:无发生一起重大刑事案件;无重大群体性事件;无集体上访和越级上访事件。

现在的五阳社区,居民安全感日益增强,对社区治安满意率高达98%。先后获得“全国首批国家级安全社区”、“国际安全社区”、“全国社区服务先进企业”、“全国文明社区”、“省属企业文明社区”等众多荣誉称号。

出席、列席泉州“两会”的外来工代表吐露心声

愿成为真正“新泉州人”

寒风夹着细雨,天气异常寒冷,福建泉州华侨大厦11楼会议室热气腾腾,出席和列席泉州市“两会”的优秀外来工、农民工代表座谈会正在这里举行。他们回顾在抗击国际金融危机时,在市委领导下,企业、工会、员工同心协力,应对危机,共谋发展,取得成效。在新的一年里,就建设海峡两岸泉州现代化工贸城市,创建和谐劳动关系,稳定职工队伍,积极建言献策。

来自北京的外来务工人员,泉州市安记食品有限公司工程师、工会主席、全国劳动模范王秀黎说,在泉州外来务工人员近200万

人,每四个人中就有一个外来务工人员,已成为泉州经济建设中一支不可或缺的生力军,他们为泉州发展起到了举足轻重的作用。如何留住外来工、农民工,稳定职工队伍,关系到城市的健康发展。不少外来工、农民工在泉州打拼多年,与泉州企业建立了深厚的感情,把泉州当做自己的第二故乡,愿意长期为泉州经济建设做贡献,成为真正的“新泉州人”。但现在不少工业区的员工,租住在当地一些民房里,虽然房租低,但部分是危房,缺少安全保障,也不时出现盗抢事件。为了让外来工、农民工为第二故乡的经济建设服务,建议

有关部门就外来务工人员的安居问题出台相关优惠政策,如经济适用房、廉租房等,为其创建一个安居安心的家园。

泉州市丰泽艺兴工艺品有限公司职工、全国劳模鲍远荣说,在泉州打工多年,有许多事情令人感动。特别是春节期间,市工会组织“三包”(即包火车、包汽车、包飞机)送外来工、农民工回家过年。让外来工告别一票难求的回家旅程。留在企业的外来工,春节期间还能免费游泉州。他建议有关部门制作“文明胸章”,让市民自愿申请,人人争当文明人,同时对文明市民给予享受免费参观风景名胜等优惠待遇。

南安福山轴承公司安徽籍外来工范正福说,有些企业员工食堂不卫生,影响职工的身体。他建议政协和工会组织有关部门加强对企业员工食堂卫生检查,关心外来务工人员的身体健康。

泉州金星酒店女职工李娟,来自福建闽北地区南平,在泉州工作8年了,逐渐适应海滨城市生活,但出门乘公交车感到不方便,因乘务员用闽南话报站,许多外地来的人都听不懂。她建议,公交乘务员能用普通话报站,以免延误上下车,并建议加强治安管理。(傅乔成)



由北京回龙观医院、北京心理危机研究与干预中心、WHO心理危机预防研究与培训中心联合主办的“抗抑郁 拥抱和谐生活”公益行动日前在京启动。多年来,北京回龙观医院、北京心理危机研究与干预中心致力于心理危机的预防、研究与干预,截至目前,已开展了40多个不同项目的研究;在全国范围内组织了30多种不同类型的培训;接听超过12万人次的危机来电,成功挽救高自杀风险的来电者5830例。刘静 张正光