

思想政治工作一事一议

一家企业对职工在工作中拨打求救电话采取量化的方式,打的次数多了将被处罚,以激励职工业务素质

的提高,引起了争议——

拨打质量“120”该不该量化限制?

■新闻事件

“2009年12月6日,火车司机赵永杰因为柴油机故障,在一趟车内拨打了6次质量‘120’求救电话,超过了量化数量,给予30元的处罚……”这是去年4季度以来,新乡机务段推出的一项激励职工业务素质提高举措。此举一出,立刻在企业中引起了较大的争议。

有的职工说:“求救电话本来就是为了解决运行途中遇到的疑难杂症,现在对拨打求救电话次数进行量化,超过规定就考核,这样,设置求救电话还有啥用?”

职工教育培训的负责人说:“现在部分职工对求救电话的依赖性越来越大,学习业务的积极性越来越低,甚至个别职工在考试过程中回答问题时,竟然回答请打‘求救电话’……”

全国“五一”劳动奖章获得者、火车司机刘天章说:“量化拨打求救电话次数也未尝不可!但也不能一刀切!得对拨打情况分析后再考核,不能让职工因为怕考核而不敢拨打求救电话,从而导致事故的发生,这样有悖于设置求救电话的初衷!”

原来,该段作为晋煤外运南通道上唯一的动力段。由于运输任务以每年15%的速度递增,短短的两三年新建2342名新职工,新

提职司机436人,这些新上路、新上岗、新提职的“三新”人员,占据着安全生产的关键岗位,特别是司机岗位,新人员占全体司机的40.7%。这些新人行车经验少,业务应变能力较差,给运输生产带来了很大隐患。

为了让这些新人员适应运输需求,该段抽调业务好、技术精的技术骨干,组建并开通了质量“120”求救电话,及时解答运行途中的疑难杂症。质量“120”自开通以来,职工在遇到急、难问题时均能得到妥善处理解决。

随着时间推移,个别职工对质量“120”产生了依靠,甚至有种离不开的感觉,特别在实

做过程中,“眼高手低”的现象普遍存在。据统计,运行途中拨打质量“120”求救电话的,85%以上是“三新”人员,且呈现不断上升的趋势。由于新人员遇到问题就打求救电话,造成职工真正遇到急难险的时候求救电话占线打不通,延误了故障处理时间而影响运输生产。

如何让职工减少拨打求救电话次数,提高自身业务素质?

该段抽调教育科、安全科、技术科等部门的专业技术人员,利用跟班作业、现场添乘、座谈访问等多种形式,对职工教育现状、思想

动态等情况摸排后,推出了《新乡机务段求救电话考核办法》,对拨打求救电话的要求、内容及次数进行明确和量化,对超过量化标准的由职工代表统一鉴定后进行考核。同时,对出现较多或集中的疑难杂症,定期向教育部门反馈,由教育部门制定培训计划,加大关键地方和薄弱环节的培训力度。

自从该段推出这项量化拨打求救电话次数的办法后,职工学业务的主动性和积极性进一步增强。该段在去年4季度全局“两标”大赛中,一举获得了五个项目的三个第一名、两个第二名的好成绩。

(徐春明)

树立正确的暗示

如何运用并把握暗示的意义。

生活在社会中的每一个人,其实经常使用着暗示,或暗示别人,或接受别人的暗示,或进行自我暗示。在进行工作、学习和日常生活的过程中,对于那些“轻车熟路”的问题,员工会下意识地重复一些现成的思考过程和行为方式,因此很容易产生思想上的惯性,也就是不由自主地依靠既有的经验,按固定思路给予自己自我暗示。

文中企业的司机拨打求救电话的次数不断攀升,一方面在于思想上的惰性,打电话咨

询就会获得想要的结果,何苦还要再去辛苦学习背记呢?另一方面,在企业内部,形成了一种很不好的“暗示效应”——别人都打,我为什么不行?

通过细节,不断检索管理中出现的问题,通过适当的规则、教育引导员工,在企业内部树立正向、积极的暗示,就会产生事半功倍的效果。同时,也要加强员工对企业目标的认同感,让员工感觉到自己所做的是值得的,这样才能激发职工的热情,保障企业安全运行。

(晓燕)

■政工信息

钱月宝等荣膺全国农村基层干部十大新闻人物

本报讯1月30日,由中国农村杂志社联合中央各大新闻单位主办的“第九届全国农村基层干部十大新闻人物”揭晓仪式在北京举行,钱月宝等10位建设社会主义新农村的带头人出席颁奖典礼。

30多年来,江苏常熟市梦兰村党委书记、江苏梦兰集团董事长钱月宝以兴一方产业,富一方百姓为己任。她率领梦兰人创出了全国家纺行业中最具影响力品牌、最具价值品牌——“梦兰”。她率领梦兰人从传统产业向高科技领域跨越,梦兰集团与中科院联合组建的国内唯一的龙芯产业化基地,推出了由中国人自主研制、自主设计、自主制造的龙芯系列电脑产品。多年来,身为第九届、十届、十一届全国人大代表,全国劳动模范的钱月宝,坚持走强村富民之路,把一个贫穷落后的村庄建设成为“中国十佳小康村”。钱月宝还不忘企业家的社会责任,据不完全统计,梦兰集团已先后向灾民、孤儿、贫困地区捐助6000多万元,她个人也向社会捐助1000多万元。

(王鹤鸣)

五举措确保农民工工资按时足额发放

本报讯春节临近,在中铁四局六公司北京地铁九号线项目部的工地上,来自四川的农民工李桂顺高兴地领到了工资,算计着购买些“稀罕货”回家过春节。这是该公司落实“五项措施”,切实维护农民工合法权益的具体体现。

为了让每一位农民工按时足额拿到工资,该公司采取了五项有效举措:一是加强组织监督,成立劳动保障领导小组。发放工资时,安排专人进行现场监督,严格落实工资发放实名制。二是加强源头管控,健全工资发放制度。与协作队伍签订劳务合同,详细规定工资标准和支付时间,并在项目部备案。三是设立农民工工资支付保证金制度。协作队伍按规定预存农民工工资支付保证金。发现协作队伍拖欠或克扣农民工工资现象,经项目部核实后,从保证金中扣款按标准支付给农民工。四是建立工资台账,按照工种和考勤公开劳务工资的详细情况。五是设立举报箱和举报电话。一系列强有力的措施,使该公司不仅2009年至今未发生一起劳务纠纷,维护了农民工的合法权益,确保让他们过一个欢乐祥和的春节。

(齐晓文)



本期调研话题:增强企业凝聚力

曾家山煤业公司构建思政新模式——

“家文化”提升职工归属感

□本报记者 关明

2009年8月重庆市政府投入1200万余元的重庆能源集团曾家山煤业排水改造工程提前60天完成,得到了市环保局的高度肯定和赞扬;10月该公司具有900万吨储量,厚度仅为0.35米的优质煤层开采取得了巨大成功,一举打破了最低煤层机械化开采记录。该公司在总结时说:“这些成绩都得益于我们创新思想政治工作方式方法,积极推进‘家文化’,建设新的思政模式。”

和谐家园是灵魂

“感谢职工兄弟们为我捐款、捐物,我最近病情稳定,请不要为我担心,我会尽快回到大家身边。”这是该公司采煤三队职工范庆虎写的感谢信,2009年3月,范庆虎被医院诊断出患有脑瘤,面对15万元的高昂手术费,一家人犯难了,矿工会得知消息后,立即送去救济金2万余元,并在全公司职工发出了捐款

倡议书,工友们纷纷慷慨解囊,几天就筹集到了5万余元,顺利解决了先期治疗费用。

近年来,该公司开展了思想道德工程建设。进行了职业道德、行为观念和荣誉观、价值观念教育,大力倡导和普及和谐理念,在矿区上下进一步形成了“诚信友善、互助团结、风正劲足、心齐气顺、和谐发展”的良好矿风。

和谐矿区建设是“家文化”建设的灵魂,也是不断推进“家文化”建设的风向标。该公司提出了让职工“愉快工作、快乐生活”的美好设想,不断拓宽发展思路,提高发展水平,促进了发展,成功解决了矿井的萎缩与职工收入之间的矛盾。

如今,全矿职工生活水平明显提高,职工收入年年递增,2009年人均年收入30000余元,职工生活发生了大变革,住宅条件得到彻底改善。着力职工宿舍、学习室、连队娱乐室的建设,为职工打造了舒适的娱乐学习环境,有效缓解了职工的紧张情绪。在井口开展了“送温暖、暖安全、话平安”活动。并组织开展

了“安康杯竞赛”活动和“工人先锋号”创建活动,进一步增强了职工主人翁责任感,最大限度地激发了职工的劳动热忱,起到了聚人心、谋发展的作用。

“一支和谐的领导班子就像动力十足的火车头”。近年来,该公司广泛开展了“创、建、做”活动和“和谐班子、和谐团队、和谐班组、和谐科室”争创活动,强化了治安综合治理和信访稳定工作,落实了党务公开、民主管理、厂务公开制度和干部作风建设,建立起一支团结一致、思想统一、职工认可的领导班子,进一步增强了企业的凝聚力、亲和力和向心力。

平安家园是保障

平安家园建设是该公司“家文化”建设的保障,也是“家文化”建设的首要工作。

毋庸置疑,煤矿作为高危行业,安全最重要。该公司扎实推进了安全文化“六个一”建设工程,充分认识到人的安全乃企业的发展之基,在培养职工队伍中,很抓理

念引导,进一步完善了《安全文化手册》,还编印了《安全理念篇》《安全警示篇》《安全制度篇》《安全行为篇》。

今年以来,编印的《安全事故警醒集》发给职工人手一册,学习熟记。还印发了“六个一”抽查考核表,进行随机抽问职工;强化视觉渲染,更新井下安全文化园地、安全文化长廊、管理牌板;坚持切实加强安全操作“三爱三严”系列教育活动,安全分析排查,安全时事学习讨论,安全案例通报,安全广播和安全宣誓、安全签名、安全演讲、安全知识竞猜等形式多样的安全警醒教育系列活动。同时,采取技术练兵、课堂授课、师徒传帮带等形式,增强职工安全意识。

成长家园是目标

“我终于拿到了梦寐以求的专科文凭,

感谢企业的培养,生活在这样的家园里我很知足,只有尽我所能把这个‘家’建设得更好。”机电队职工张明原本是一个只有初中文化的农村青年,2000年来到曾家山煤业机电队从事搬运工作,由于他勤奋好学,成为了该公司“送出去”人才培养工程的一员,现在的他已是该公司的重要技术骨干。

“人都有成才的渴望,为职工搭建不断成长的平台,是我们推进‘家文化’建设的重要任务。”该公司采取了送出去和引进来两种方式,营造了组织提高和自我提高的良好途径,采取函授、成人教育、脱产学习等方式,极大地提高了人才队伍的文化素质,在全公司开展了职工队伍技能大提升活动,采取“六位一体”日常教育和“四位一体”师徒“结对子、师带徒、传技能”等多种形式,深入开展了“大学习、大培训、大练兵”活动,确保了职工岗位应知应会知识和操作技能的学习培训率达到了100%,有效提高了职工队伍科学文化素质和业务素质,使该公司的“跨越发展”有了强大的人才保证。

在激励措施上,通过教育管理和激励机制创新,该公司广泛开展了“思想大解放、矿井大发展”讨论活动,并带领全公司千群开展了管理创效“六小革新”、技术创效“精益求精”、节约创效“八个一”等活动。先后涌现了全国劳动模范郑洪炳,重庆市特级劳模肖启贵等一批先进人物。

(冉建华)

创新思想政治工作专题调研



1月28日,在青岛岛发集团工作的泰安籍职工李传芬领到公司工会发放的包专车票,喜悦之情溢于言表。元旦刚过,即发集团就成立了春运小组,力求让2000多名外来务工人员都能平安回家,这已经是该公司第五年包专车免费送职工回家过年了。(梁孝鹏 摄影报道)