思想政治工作一事一议

一家企业在招聘管理人员过程中，打破身份界限，让只要达到规定条件的一线员工能够参加“三级跳”的管理岗位干部竞聘，引发争议——

工人聘干能否“坐电梯”？

■新闻事件

近日，根据工作需要，洛阳机务段党委在全段年轻职工中“海选”段团委副书记，设置的条件格外吸人眼球：只要是后备及现职班组长，兼职团总支（支部）书记，获得局、段安全功臣、业务状元、伯乐、道德模范称号及部、局各类职业技能竞赛获得前三名，或获段技术标兵称号之一者，都可报名竞聘。

一线职工也可以竞聘团委副书记，消息一出，立即在职工中引发争议。

部分职工对此感到疑惑和不解，他们认为团委副书记毕竟是领导岗位，神小庙大，让一线职工直接参与竞聘不符合常规。

也有的职工认为，此次的招聘条件打破了职工身份界限，让一线职工可以竞聘高不可攀的段团委副书记，这在原来是想都不敢想的。如果一线职工竞聘成功，那可是实现了从干事、股级，再到副科的“三级跳”，也更加激励了一线职工立足岗位成才，实现价值的积极性。

“企业发展，关键在人。十八大报告提出，要创新人才工作体制机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才的新局面。”该段党委书记李思博说，“之所以让一线职工参与招聘，就是不拘一格选人才，为全段职工提供一个公平、公正的竞争舞台，让大家平等竞争，从中发现人才、选拔人才，促进人才脱颖而出。”

结合实际，该段还提出了“企业管理要以人为本，对干部队伍要树导向、给平台、增压力，对职工队伍要树正气、给舞台、增动力，让干部职工多挣钱、受尊重、有自豪、得发展”的队伍建设基本理念，成为该段人才工作的“方向标”和“路线图”。

与此同时，该段各级党组织利用交班会、学习会、班前会等各种机会，在全段范围内大力宣传队伍建设基本理念和此次工人聘干的“良苦用心”，并在段内局域网“职工心声”开设讨论专区，让职工畅所欲言发表对此事的看法。

“舞台大，上台表演的人才多。”曾因为荣获“全路技术能手”称号在工人聘干中胜出，今年又被聘为洛北运用车间副主任的王顺成说，“洛阳机务段处处是舞台，只要你敢于做梦，勇于追梦，就一定会圆梦，像金子一样发光。”

“段上如此重视职工的成才，不仅让我们年轻人有盼头更有想头。”火车司机赵伟说，“这简直就像从‘爬楼梯’变为‘坐电梯’，不管一线职工能否胜出，都要感谢段提供的平台。”

公开竞聘团委副书记的新举措起到了“鲶鱼”效应，激活了人才这一池春水，也有效激发了全段职工学技练功、爱岗奔事业的积极性。仅7月份，该段干部职工就消除隐患684处，有力地保证了安全；在该段党委针对运用、检修、整备等系统开展的技能竞赛活动中，5个项目吸引了6个车间8个工种的680人报名参加。

（周武欣）

■编辑点评

●晓 燕

撕掉身份这个标签

多年来，在传统的人才管理体制下，刚毕业的大学生不管能力如何，都理所当然地拥有一个特殊的身份——国家干部。而没有文凭没有学历的人，无论实际能力如何，只能是个工人。

随着市场经济的不断发展，以干部、工人身份划分员工的观念正不断被淡化。更多管理者认同，区别干部和工人，就是给人贴一个标签，并且一贴就是一辈子，这非常不合理。

由于身份的差别，也就存在着政策及待遇的问题。一般情况下，“干部”只要按部就班，假以时日便能得到职务、职级或职称上的提拔晋升，各项待遇和实惠也纷至沓来；而“工人”要想获得上升的通道和发展的空间，则要困难得多，甚至几乎没有可能。

这种横亘在“干部”与“工人”之间的巨大差异，导致一些年轻人根本不愿上技校、当工人。即使当上了工人也不安心学技术，甚至不思进取，成为企业发展的隐忧。

“21世纪的竞争主要是人才的竞争”。人才是企业的核心竞争力，失去人才就等于失去竞争，将会面临生存危机。

企业要激发职工的积极性、主动性、创造性，充分挖掘人的潜能，就必须改革和建立起完善科学的人才任用制度。不唯身份、不唯学历、不唯资历，摆脱传统的身份管理，走向岗位管理、职位管理。

如果没有宽容、理性的氛围，没有不拘一格降人才的开放思维，企业错失的不仅是机遇，更是希望。

文中企业敢于相信没有“身份”的年轻人，勇于撕掉他们身上的“标签”，让他们“不爬楼梯坐电梯”，践行了科学的人才观，为事业用人才，为人才打通道、建舞台。

品经典 爱岗位

在党的群众路线教育实践活动中，中原油田采油三厂党委以“红色旗帜、时代风采”为主题，在全厂员工中开展“品读红色经典”读书活动。该活动以“红色经典”、“红色记忆”、“红色一课”、“红色剪纸”等为载体，引导员工爱油田、爱岗位，以实际行动为油田开发建设做出成绩。图为该厂油气集输大队员工利用工作间隙，品读《红日》、《青春之歌》等红色书籍，丰富业余文化生活。 赵奕松 摄

黄冈大桥项目部以桥为家同创共享

“老区精神”引领企业文化

□本报记者邹明强 通讯员曹锋

中铁大桥局黄冈大桥项目部自开工以来，让正能量在项目部发酵，使其在项目文化建设中形成倍增效应；再把项目文化融入工程施工的全过程，结出累累硕果。

黄冈是革命老区，有敢为人先、勇于争先的地方文化。黄冈长江大桥的建设者借机提出：“践行新理念，探索新模式，挑战新纪录，提炼新精神”。为激发广大党员在黄冈长江大桥建设中的先锋模范作用，项目部党工委及时提出了“党旗耀黄冈，长虹跨大江”主题口号。

项目部各级组织积极响应，并将“创先争优”活动深化为“党员先锋工程”、“安全屏障工程”和“员工素质工程”，细化目标、完善措施、落实责任。“党员先锋工程”的红旗插在工地上，“党员先锋岗”的责任牌挂在墙上，党员的责任义务铭记在心上，党员的先锋模范作用体现在行动上。

同舟共济、凝心聚力办大事，是经济建设的正能量。为此，项目部采用“一个体系、二层管理、八个集中”的管理模式发挥正能量的作用。一个体系：一个总体经营管理体系；二层管理：项目部与工区的二层管理；八个集中：为资金、物资采购、机械租赁、合约管理、施工技术、水电、试验、测量，形成统一的制度和管理标准，尽可能做到集中管理，资源共享，避免内耗。

以桥为家、同创共享是大桥局的效益文化。项目部为此形成了全员、全过程参与责任成本控制的氛围，通过全方位参与成本控制，不断夯实基础管理工作，实现项目成本控制目标。通过项目全体员工精益求精、精耕细作地做好各项工作，促使大家牢固树立全员、全过程参与责任成本控制的理念，全方位参与成本控制，不断夯实基础管理工作，实现项目成本控制目标。

项目部拓展竞赛外延，开展钢梁制造、架设等兄弟单位间的劳动竞赛，实现竞赛全覆盖。项目部制定了钢梁制造考核管理办法，将参建单位纳入竞赛活动，对各单位合同兑现、原材料检验及存放、安全生产、制造质量、施工进度、内业资料及各项整改意见落实情况等方面进行考核评分，及时考核兑现，起到了一定的激励作用。

本期调研话题：基层党建创新

天台县三州乡量化考核严把入口关

发展党员“积分”说了算

三友村村民梁永夫不是党员，但当村里成立党员温暖基金时，他也偷偷跑去捐了500元。村里的胡月香老人生活比较困难，他平时总是想办法接济、照顾。讲到梁永夫，村民们便会给他贴上“优秀村民”的标签。

在浙江省天台县三州乡，像梁永夫这样的优秀村民有144位。如何激励引导优秀村民服务群众，并从中择优发展党员，真正做到发展过程民主、透明、公正？该乡积极探索农村优秀村民义工积分制，严把党员发展入口关。这个山区乡的实践，成为当下保持党的纯洁性的一个有益尝试。

好差优劣如何定？

——量化考核

“都是乡里乡亲的，你说我能不让谁入党？”9月16日，笔者见到了车门湾村支书梁日明，讲起以前的发展党员经历，感触良多。

自从2009年县里建立了在优秀村民中发展党员的制度后，争当优秀村民成为入党的必由途径，梁日明顿感压力锐减。

然而，在尝试了几年后，这个老支书仍觉得有问题。他说：“这几年按比例推选出了12个优秀村民，但发展党员的名额有限。这个名额该给谁？是支部集体讨论决定，还是请群众一起共同来监督？”

梁日明发愁的问题，乡党委政府也在思考。

天台当地兴盛的义工事业为这一难题的破解送来了灵感。乡党委书记张凯明在一次党委会上提出：“针对当前农村党组织发展党员工作中管理较粗放、标准难掌握的现状，我们可以在优秀村民当中尝试建立义工积分制，为群众做得越多，积分就越高，并将此作为发展党员的重要标准。”

去年下半年，该乡在车门湾、下施、岭下贾等村试行优秀村民义工积分制，对优秀村民培养入党前的表现进行全程跟踪管理，并对每一个具体的行为表现给予量化分值，进行积分，变“定性管理”为“量化分析”。

乡组织员张晓说：“优秀村民经过1年以上的培养教育，累计积分达到一定分值的，才可按规定进入下一个培养程序，这在源头上保证了发展党员的质量。”

干这干那如何定？

——科学评价

“我们这里是山区，如果要优秀村民做大事，那肯定是不现实的。”下施村支书王英国说，在他看来，这评分的内容，必须结合山区的实际。

乡党委在深入调研的基础上，将评分的内容确定为行为态度、能力提升、特殊贡献等三个部分，把每个方面细化成若干子项，量化标准，确定每个子项的得分事项和分值。

如参与村级建设发展、受到上级表彰、协助维护稳定等，明确计分标准，进行积分累计。

王英国指着村务公开栏上的优秀村民义工积分项目介绍道：“利用自身专长和专业服务有困难的普通群众，每次计1分；积极参与村级建设集体活动，如清洁家园、防洪防台风等，每次计2分。只要心里有集体、有群众，这个分数很容易拿到。”

近年来，岭下贾村茶叶发展迅速，但缺乏知名度。去年，梁钢枢被确定为优秀村民，他承诺要为当地茶叶产业发展尽力。当选不久，他就与贩销大户一道，带动36名茶农组建了天岭茶叶合作社。

今年，梁钢枢带着新注册的“三州潭”牌茶叶参加了南京浙江绿茶博览会，并于8月底通过中华茶业协会绿色认证，提高了三州茶叶品牌的影响力。目前，当地茶叶单位价格增长了一半。

梁钢枢的义工积分卡的20页记录栏，到8月底就已全部记满了，累计分数已经快50分了。

优先发展如何定？

——客观公正

9月16日，车门湾村利用村民返乡过中秋节之际，召开由村党支部、村委会、村监会等参加的积分登记考评小组会。

评议会议每季度召开一次，根据优秀村民的日常表现，为其评议核实分值，并翔实记录到《优秀村民义工积分卡》。积分卡实行动态管理，定期更新积分，并将优秀村民积分情况在党务公开栏内进行公示，接受群众监督。

评议会上，村民丁小娥在三季度获得了12个积分，今年前三个季度她已累计获得40分。丁小娥连续3年被评为优秀村民，但一直没被确定为发展对象。

经过反思，她清楚了自己的弱项：“以前村里的事情也在做，但由于自己在外面做生意，平时难得回来一次。跟大家一比，我还不够‘优秀’，今年我要好好冲刺一下。”

现在已经加入党组织的村委会主任梁忠琼，在2009年的时候也是一名优秀村民。她说：“要入党，必须要过这一关。”在她的努力下，村里实现了5年无计划外生育，去年被评为省级计生示范村。这一年，她也光荣地成为一名共产党员。

“以前我觉得义工积分制是个花架子，现在看看，它可以让那些真正愿意为群众办事的人‘浮’出来，的确蛮好。”村民梁碧江由衷地说。

当了20多年的村支书，现在梁日明不再为发展党员犯难，“积分制量化考核，让大家心中都有一杆秤，该优先发展谁，我们党员和群众的想法都是一致的。”

（徐平 何海平）

创新思想政治工作专题调研

■政工信息

中铁上海局市政公司

“三个一”助推群众路线

本报讯 中铁上海局市政公司党委在开展群众路线教育实践活动中，下基层进项目，扎实开展“三个一”调研实践活动。

“三个一”活动：一是联系员工，认真开展一次谈心交心活动。该公司党委要求每名领导班子成员深入联系点项目与干部员工面对面谈心，了解项目干部员工的思想动态和实际困难；二是服务项目，至少帮助项目解决生产管理的一个难题。领导班子成员在深入项目的同时，要利用自身所学的专业知识解决一个项目部最为突出的问题；三是互动交流，为项目干部员工上一堂生动的党课。班子成员结合联系点项目的工程特点、员工特点、管理特点，有针对性地撰写党课讲义，为项目全体员工讲授一堂特殊的党课，并在课堂上答疑释惑。 （李颖 亓明）

通辽工务段

干部“蹲班组当工人”

本报讯 在群众路线教育活动中，通辽工务段党委坚持沉下身子深入一线，用务实的作风指导生产实践，受到了职工的好评。

这个段各级干部扎实开展“蹲班组、当工人、摸实情、解难题”活动，与职工同吃、同住、同劳动，多听民意、了解民心，解决生产生活实际困难。段领导班子成员每月抽出时间到管内环境艰苦的西部铁路，与干部职工一起摸爬滚打。在秋检过程中，该段党政正职以身作则，深入一线，徒步检查线岔设备，向现场要数据，与基层班组长一起分析病害整治措施。各级干部沉下身子，按照“尺量、锤敲、眼看”的标准，对管内设备进行地毯式排查，将各类问题纳入问题库，及时组织整修，有效提升了线路设备质量。 （阿都沁 宋显雷）

淄博供电

“善小”工作法温暖群众

本报讯 山东淄博供电公司彩虹共产党员服务队，将倡导的“勿以善小而不为”的“善小”理念与志愿服务融入日常工作，既注重客户用电感受的细节改进，又重视针对客户需求的点滴创新，赢得了客户和群众口碑。

随着智能电表的普及，很多客户抱怨看不明白复杂的电表参数和示值，服务队为此制作发放了30余万份“读表明白卡”，通俗易懂地告诉大家怎么读。结合实际服务，他们开发了缴费告知卡、服务明白卡、业务办理卡等20多种贴心卡片，随时提供给需要的客户。结合在日常服务中遇到的实际情况，服务队先后为全市450余户孤寡、病残客户建立“善小”爱心档案，采取“一对一”或“多对一”的方式结对帮扶。 （孙亮 远德亮）

自贡采气作业区

群众路线弹好“三部曲”

本报讯 为深入贯彻落实党的群众路线，切实做到员工有呼声，党员干部有应声的良好局面，中石油西南油气田自贡采气作业区弹好调研、走访、解决“三部曲”。

首先是认真做好调研，想员工之所想。通过到井站班组访站情、听意见、查问题等措施，务必把员工生产生活情况搞清楚，把涉及员工利益等方面的问题弄明白，把员工对党员干部的意见及建议征求上来，真正了解员工心中所想；其次是落实走访活动，急员工之所急。作业区领导班子成员带队作业区股室有关人员走访一线井站班组，采取面对面座谈、交心换心、调查问卷等形式开展活动；最后是要在加强学习、提升素质中转变作风。 （谭周德）

焦作车务段

五项举措助推安全生产

本报讯 焦作车务段坚持“五抓五到位”，确保全段党员干部、模范先进在安全生产中的典型引领和带动作用。

抓思想教育，纠正不良思想倾向到位。通过合理运用“安全专题大谈心”活动载体，深挖干部职工思想不良倾向，重点对“事故在他人事不关己”、“反思在领导与我无关”、“大检查活动就是形式，应付好上级检查就OK”三种普遍存在的不良思想倾向进行严肃整治；抓问题排查，深挖安全隐患到位。对“问题库”中存在的问题，严格规定整改期限，全面落实；抓责任落实，确保考核评比到位。对各支部党内安全大检查宣传发动、难题攻关、问题整改、党员作用发挥等工作开展情况在网上进行“公开晒”；抓干部管理，确保干部履职到位。对在安全管理中有失职、失责行为的管理干部，严肃查处；抓典型示范，确保氛围营造到位。 （张涛 魏海涛）

七条底线抵制网络谣言

宿城2200公职人员“帖”出正能量

本报讯 近段时间，江苏宿迁市宿城区纪委会同宣传部、组织部等部门联合开展系列活动，教育和引导2200多名党政机关和事业单位财政供养的公职人员从自身做起，坚守七条底线，文明理性上网，不信谣、不传谣、不造谣，勇于从“潜水者”、“围观者”逐步“浮出水面”，敢于在网络上发出自己的声音，成为传播网络正能量的主力军。

宿城区为公职人员理性文明上网划定了七条底线，要求他们必须坚守法律法规底线、社会主义制度底线、国家利益底线、公民合法权益底线、社会公共秩序底线、道德风尚底线和信息真实性底线。

区有关部门发出公职人员文明上网倡议，倡导公职人员在网络上要“帖”出真相，拒绝谣言；“帖”出温暖，拒绝冷漠；“帖”出关爱，拒绝暴力；“帖”出文明，拒绝低俗；“帖”出责任，拒绝围观，用良知和责任，轻点鼠标，“帖”出真善美、反对假丑恶、传播正能量。

区纪委、监察局和区文明办以公职人员为主要教育对象，联合开展了“坚守七条底线抵制网络谣言”集中签名、打击网络谣言专题警示教育巡展、文明上网公益短片展播、文明上网短信和微博有奖征集、网络爱心系列活动等多项活动，着力打造文明、健康、和谐的网络环境。

在严禁信谣、传谣、造谣的同时，该区号召公职人员面对网络谣言，要从“潜水员”变成“导航员”，敢于在网络上“帖”出自己知道的事实真相、“帖”出自己身边的感动和温暖。

前不久，一位网民在《腾讯微博》发帖称“宿迁供电局发生大爆炸，死35人，伤22人，造成大面积停电”。一时间，在网络上引起轩然大波。区公安分局办案民警在查清事实真相后，迅速用自己的真名在网络上发声，很快使谣言不攻自破。

区卫生局干部吴江以往是一名标准的“潜水党”，只看不发帖，甚至明知道很多评论和猜测都不符事实，也不愿意站出来说出实情。前些日子，他在互联网上看到“宿迁查到不少患有艾滋病的小姐，据说某酒店里有20多位有艾滋病，宿迁学院占了10来位女生”等帖子。他迅速用本地区艾滋病防控事实和准确数据，立即在网上跟帖予以戳穿。众多网民在了解事情原委后，消除了心头的误解。吴江坦言，作为一名公职人员，掌握的公共信息比普通的网民要全面一些，应该站出来说出自己所知道的真相。

此外，该区还要求公职人员主动回应老百姓网络维权和申诉，设身处地为老百姓排忧解难。“8月份我们就受理各类投诉300多件，涉及城乡低保、拆迁安置、大学生就业、住房保障等多个方面，好多职能部门的公职人员均在第一时间受理、办结和反馈，用诚实和守信为网络两头终端架起了连心桥。”区委群众工作部部长张子君说。 （戚善成 冯军）

工地上的婚礼

“我们结婚了！”9月23日，中国铁建十六局四公司在昆明举办了一场特别的婚礼，主角是来自该公司五湖四海的10对80后新人。活动以“相约春城、情系铁建”为主题，是该公司创新青年人才工作新思路、关怀青年职工婚恋生活的一项新举措。据了解，该公司还严格遵守“厉行节约、反对浪费”的中央精神，婚礼不设账桌、不收红包，由公司工会统一为每对新人送上3000元礼金，并组织他们畅游西双版纳。 王崇燕 王小强 摄