

## 思想政治工作一事一议

前不久,一家企业作出规定,单位员工必须学说普通话,而管理人员同时还要学习当地方言,一时引起广泛热议——

## 企业该不该让员工“学说话”?

## ■新闻事件

“学说话”乍听起来应该是幼儿的“专利”。而现在学说普通话和当地方言却成为山东能源集团贵州公司企业员工的必修课。

而该企业刚开始推行时,还引起了不小的冲击波。

目前,该集团贵州公司除从山东调入的部分人员外,其他员工都是采用社会招聘、与技工学校签订定向教育协议等方式从本地招进。因南北方之间语言有着很大差别,大部分人说话时夹带着一些方言,听对方说话就像是在听“天书”,要想把一件简单的事说明白也要费很多的“口舌”,有时还要加上手势,甚至还出现了“纸条语言”。这样一来,经常闹出一些笑话和误会,更重要的是有时还影响工作。由于听不明白,安排的一些工作不能保质保量的完成,有时甚至出现驴唇不对马嘴的现象。

前段时间,有名管理人员安排一名当地职工住井下运物料,安排的方向明明是往南,

而他却因为没听明白南辕北辙,影响了正常施工。

此事引起公司领导的高度重视,决定把学说普通话和当地方言摆在与安全生产同等重要的位置来抓,大张旗鼓地组织全体员工学说普通话,而管理人员同时还要学习当地

## ■编辑点评

“学说话”乍听起来应该是幼儿的“专利”。而现在学说普通话和当地方言却成为山东能源集团贵州公司企业员工的必修课。

而该企业刚开始推行时,还引起了不小的冲击波。

目前,该集团贵州公司除从山东调入的部分人员外,其他员工都是采用社会招聘、与技工学校签订定向教育协议等方式从本地招进。因南北方之间语言有着很大差别,大部分人说话时夹带着一些方言,听对方说话就像是在听“天书”,要想把一件简单的事说明白也要费很多的“口舌”,有时还要加上手势,甚至还出现了“纸条语言”。这样一来,经常闹出一些笑话和误会,更重要的是有时还影响工作。由于听不明白,安排的一些工作不能保质保量的完成,有时甚至出现驴唇不对马嘴的现象。

前段时间,有名管理人员安排一名当地职工住井下运物料,安排的方向明明是往南,

而他却因为没听明白南辕北辙,影响了正常施工。

此事引起公司领导的高度重视,决定把学说普通话和当地方言摆在与安全生产同等重要的位置来抓,大张旗鼓地组织全体员工学说普通话,而管理人员同时还要学习当地

而他却因为没听明白南辕北辙,影响了正常施工。

此事引起公司领导的高度重视,决定把学说普通话和当地方言摆在与安全生产同等重要的位置来抓,大张旗鼓地组织全体员工学说普通话,而管理人员同时还要学习当地

而他却因为没听明白南辕北辙,影响了正常施工。

此事引起公司领导的高度重视,决定把学说普通话和当地方言摆在与安全生产同等重要的位置来抓,大张旗鼓地组织全体员工学说普通话,而管理人员同时还要学习当地

而他却因为没听明白南辕北辙,影响了正常施工。

此事引起公司领导的高度重视,决定把学说普通话和当地方言摆在与安全生产同等重要的位置来抓,大张旗鼓地组织全体员工学说普通话,而管理人员同时还要学习当地

而他却因为没听明白南辕北辙,影响了正常施工。

此事引起公司领导的高度重视,决定把学说普通话和当地方言摆在与安全生产同等重要的位置来抓,大张旗鼓地组织全体员工学说普通话,而管理人员同时还要学习当地

而他却因为没听明白南辕北辙,影响了正常施工。

此事引起公司领导的高度重视,决定把学说普通话和当地方言摆在与安全生产同等重要的位置来抓,大张旗鼓地组织全体员工学说普通话,而管理人员同时还要学习当地

而他却因为没听明白南辕北辙,影响了正常施工。

此事引起公司领导的高度重视,决定把学说普通话和当地方言摆在与安全生产同等重要的位置来抓,大张旗鼓地组织全体员工学说普通话,而管理人员同时还要学习当地

而他却因为没听明白南辕北辙,影响了正常施工。

此事引起公司领导的高度重视,决定把学说普通话和当地方言摆在与安全生产同等重要的位置来抓,大张旗鼓地组织全体员工学说普通话,而管理人员同时还要学习当地

而他却因为没听明白南辕北辙,影响了正常施工。

此事引起公司领导的高度重视,决定把学说普通话和当地方言摆在与安全生产同等重要的位置来抓,大张旗鼓地组织全体员工学说普通话,而管理人员同时还要学习当地

而他却因为没听明白南辕北辙,影响了正常施工。

此事引起公司领导的高度重视,决定把学说普通话和当地方言摆在与安全生产同等重要的位置来抓,大张旗鼓地组织全体员工学说普通话,而管理人员同时还要学习当地

方言。

消息传出后,立即引起员工的广泛热议。有人说,在管理人员中学习推广使用普通话无可厚非,普通员工干好工作就行了,学习推广使用普通话用处不大,未免有点小题大做。

也有人说,管理人员只要学好普通话就

行了,说当地方言多别扭,弄不好还要遭人耻笑,逼着他们学习当地方言有点太苛刻。

甚至有人认为,逼着大家学说普通话和当地方言有悖以人为本的思想,容易让员工产生抵触情绪,削弱工作积极性。

针对大家反映的问题,该公司组织人员深

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

行了,说当地方言多别扭,弄不好还要遭人耻笑,逼着他们学习当地方言有点太苛刻。

甚至有人认为,逼着大家学说普通话和当地方言有悖以人为本的思想,容易让员工产生抵触情绪,削弱工作积极性。

针对大家反映的问题,该公司组织人员深

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

人基层认真听取管理人员和员工的意见,结果由于语言不通,在征求意见中就闹出了许多笑话,员工也因此充分认识到学说普通话和当地方言并不是小题大做,而是势在必行。

一是有利于员工之间的交流,避免闹出笑话和误会;二是有利于管理,避免因员工听不懂影响工作效率和导致工作落不到实处,同时便于和外界部门打交道;更重要的是有利于提高员工队伍素质,树立企业文明形象。

该公司选出普通话较为标准的大学生,对员工进行专门培训。并规定凡各种会议讲话、公共场合交谈、安排工作都必须说普通话。管理人员在强化普通话培训的同时,还要学习当地方言,特别是对一些拗口难懂的土语,要明白其含意。

一时,全公司掀起了学说普通话和当地方言热潮,员工们也逐步尝到了“学说话”的甜头。经过几个月的培训,员工们的普通话虽然说得不够标准,但交流起来已经比较自如,关系比以前更融洽了,同时有力地促进了工作效率的提高,一些工程比预定工期大幅提前。

(王俊)

业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

和文中企业一样,杂乱的方言显然对企业造成了负面影响。不仅工作上沟通执行不力,在平日,讲普通话的一般喜欢和讲普通话的交流,讲方言的喜欢和讲方言的扎堆,无形之中造成了心理上的“分裂”,语言成为了团队融合的藩篱。

企业吸收了不同区域的员工,文化融合首当其冲。在文化融合中首推沟通,而沟通,首要的是语言。普通话,看似很普通,推广普通话,甚至管理人员学说当地方言,看似小题大做,承载的却是开放和包容的心态,堪称人与人之间的情感桥梁。

让制度成为一种习惯,是文化管理期待的境界。在企业中,当大家说同样的话成为习惯,融合感和凝聚力便在不经意间深入人心。

## ■政工信息

## 湖北化肥 人人争做“啄木鸟”

本报讯(记者郭明强 通讯员张爱红 胡耀光)“希望大家敞开心扉,谈谈问题,找找病根,做一只对企业发展有益的‘啄木鸟’”。9月以来,中石化湖北化肥分公司维修中心党支部利用装置检修空档,在各班组织召开群众路线教育实践活动座谈会。

党支部书记邀请员工做一只关心企业的“啄木鸟”,参与精细化管理,“啄”出安全生产、班组建设、师徒培训等方面的问题。人人争做“啄木鸟”活动开展以来,该公司领导干部、管理部门、基层干部深入基层、下到班组、走访家庭,通过座谈会、谈心谈话、开通专用邮箱、下发《问卷调查表》等多种形式征求群众意见和建议,并认真梳理,加以汇总。目前,员工用激情和智慧“啄”出问题和不足,为下阶段整改落实、建章立制夯实基础。

## 中铁四局四公司 “套餐”提升党建水平

本报讯 中铁四局四公司党委创新“党务套餐”组合,积极探索党建工作思路,不断提高党建工作水平。

“学习宣教”套餐,提升党员素质。每月开展中心组理论学习活动,每季度下发形势任务教育提纲,每半年调整政治理论学习内容,并采取个人自学、集中学习、交流讨论、辅导讲座等多种形式加强教育;“制度管理”套餐,增强组织活力。大力推进党建工作“五个标准化”管理,对各单位党组织的工作完成情况和制度落实情况进行检查、总结 and 通报,“作风建设”套餐,塑造队伍形象。从制度上加以监督约束,并以专项措施和专项活动推动党员干部作风建设;“监督检查”套餐,确保党建实效。公布了党委书记电子邮箱和联系电话,多渠道、全方面地了解基层党建工作情况,对基层党组织的诉求进行及时处理。

(舒郁仁)

## 福州动车段 疏导情绪有“妙方”

本报讯(记者吴泽思 通讯员张贵锋 王荣翔 孙文龙)福州动车段职工近八成是青工,近七成家在外地,年轻化、高学历、异乡客让人对这支队伍有些担心。为此,该段把谈心作为疏导职工情绪的“妙方”,通过现场跟班作业、政策信息解读等方式,与职工面对面沟通交流,向职工传递“好声音”、让职工心顺气齐。

乘着创建安全文化的“东风”,该段租了两栋民房,让外地单身职工住下;公开招募大厨,让职工远离家乡也能天天吃上可口的饭菜,抓住职工的“胃”,留下职工的心;将段里打造成休闲、健身、文化、果树走动、有机菜园等“五大主题”区域,让昔日的荒郊野岭成为植物园、“农家乐”。段里还经常组织相亲联谊活动,举办各类健康文体活动,为青工当红娘、搭鹊桥。

## 张集煤矿 “矿长直通车”解难题

本报讯 9月30日,山东丰源集团股份有限公司张集煤矿开展了第三季度“矿长直通车”活动,他们组织该矿各科室、工区的职工代表轮流走入矿长接访室,采取一対一、面对面的方式聊知心话,拉掏心呱、唠暖心嘘,同时将汇总收集上来的“民意”、“民声”由矿长直接跟踪督办,确保将涉及矿并建设以及职工个人切身利益的难点、焦点和重点问题得到逐条落实解决。

据统计,通过开展“矿长直通车”活动,涉及矿并建设以及和职工个人切身利益密切相关的23个难点、焦点和重点问题得到全面解决,职工认可度达到了100%。职工们亲切地称“矿长直通车”为“民生直通车”。(刘云法)

## 大连工务段 效能监察保廉洁

本报讯 今年以来,大连工务段纪委针对全年施工任务多、旧轨料置换下来多等实际情况,开展了旧轨料效能监察,收到明显效果。

这个段通过盯住关键环节,突出敏感问题,对旧轨料材料调拨、回收、使用等进行监督检查,共清查回收废旧配件约45吨,废旧轨钢113吨,其他废旧轨料约182吨。此外,他们对今年500吨废旧轨钢调拨全过程进行监督检查。通过开展旧轨料效能监察,进一步规范了旧轨料管理的簿册账卡,以及段、车间、科室旧轨料回收工作流程,使旧轨料管理工作得到了规范和加强,未出现不良反映。

(王勤秋)



9月15日,锦州铁路公安处第二届警营文化节开幕。本届警营文化节历时一个月,内容丰富,覆盖面广,将分为会赛和会演两大部分。集中展示锦铁公安工作和警营文化建设成果。

杜铭



## ■身边故事

## “鸡蛋老师”的幸福

本报特约记者 邢生祥 通讯员 史雅洁

在青海省海东市乐都区第一中学,有一位广受师生好评的优秀教师,在学生眼中他是“爸爸”,在群众眼中他是“鸡蛋老师”,他叫周全中。

“参加工作的近22年里,我一直在思考着这样一个问题,作为一名教师,该拿什么给我的学生?是我的知识、能力,还是人格、品德?我凭什么站在数十双眼睛和心力汇聚的三尺讲台?我应该怎样做才是合格的或者优秀的教师?”初见周全中,给人一种亲切的感觉,聊到他的学生时,话匣子一下子打开了。

在周全中的班里,近一半学生来自贫困山区,许多住校生的家庭条件都不好。他看到学生们学习压力大,营养跟不上,于是,周全中决定自掏腰包,给班里贫困住校生每人每天早晨煮一个鸡蛋,而这一坚持就是整整6年。

一年来,周全中每晚下班后都会去学校附近的一家超市买鸡蛋。时间久了,服务人员都亲切地称他为“鸡蛋老师”。

周全中对贫困学生的关爱,引起了学生家长们的共鸣。许多家庭情况较好的学生家长也自觉地给贫困学生煮鸡蛋,与周全中一起关爱贫困学生生活。班级里同学们也慢慢学会了相互关爱、相互帮助。

9月11日,中铁七局机关一楼电梯口,一个红色的大投票箱分外显眼。

与此同时,局机关员工的“即时通”也不停闪烁起来,点开,是一份该局党委发送的工作提示:请您在9月18日前行使您的宝贵权利,对局领导班子、班子成员和机关各部门存在的“四风”问题提出意见或建议。对您的意见和建议,我们将真实反馈给局领导班子成员进行整改落实。与这份工作提示一起的,还有一份电子版征求意见表。

据初步统计,两天时间里,已经收到征求意见书近百份,有针对性的意见或建议100余条。

员工最关心的是什么?最迫切需要什么解决的问题是什么?在党的群众路线教育实践活动“学习教育、听取意见”环节,如何让员工真心实意、无所顾忌地提意见谈问题,帮助领导班子、班子成员和机关查摆“四风”问题?是摆在中铁七局党委面前的现实课题。

“局领导深入基层,不能只听单位、项目汇报,要多到员工宿舍拉拉家常。现在有些中层领导对上对下‘两张脸’,一线员工的心声反映不上去,说明领导干部有脱离群众

的不好现象……”

“个别小公司发展困难,员工工资出现拖欠现象,项目管理混乱,这不是偶然现象。对这些公司领导班子的考核不能马虎?要将考核结果与年薪挂钩,触及痛处……”

9月12日,在中铁七局机关二楼会议室里,由该局机关党委组织的教育实践活动征求意见座谈会正在火热地进行。参会的机关各部门负责人、联络员、员工代表纷纷发言,畅谈集团公司领导班子、班子成员、机关和机关各部门存在的“四风”问题。

“你这本身就是形式主义,征求大家的意见,就是要听到真话,敢讲真话,这是对领导负责,对企业负责,对员工负责……”“每当发言的同志略有跑题,主持会议的局机关党委书记闫武平就会及时提醒道。

“这次发言真大胆啊,和以前真不一样!看来教育实践活动是动真格的了……”会场一角的两个女员工窃窃私语。

“深感责任重大,不敢懈怠,要真正做出成绩,解决好实际问题……”一位局领导如是表态。

## 中铁七局践行群众路线让职工说出心里话

## 两天收获百余条意见

自9月6日开始,该局领导班子成员按照党委通知要求,开始带领有关部门负责人,分头深入相关基层单位、项目开展调研,进一步听取员工意见,查找员工最关心和反映强烈的突出问题,提出解决这些问题的方案措施。

这次调研分工明确、目的明确。帮助指导困难单位解困脱困、解决员工住房难题、解决一线技术人员薪酬待遇及人员流失问题、做好全局员工住宅小区环境及服务质量整治问题、推进全局“家文化”建设的宣贯问题、落实

(刘培峰 郭昌成)