

## 思想政治工作一事一议

近日,一家企业的一名劳模因为违章作业,受到了待岗三个月的处罚。这在全体职工中产生了较大震动——

## 劳模能不能被罚待岗?

## ■新闻事件

10月12日,郑州铁路局“安全功臣”、新乡机务段安阳运用车间火车司机崔新年,因在生产作业中违章,被段上给予待岗三个月的处罚。这在全体干部职工中产生了较大震动,一时间议论纷纷。

原来,崔新年在2009年一次行车途中,防止了K600次旅客列车因车辆燃轴可能发生的重大行车事故,受到局、段通报表扬,并被评为郑州铁路局“安全功臣”。崔新年在火车司机岗位上工作踏实,安全行车39万余公里,曾创造了防止各类事故263件的优良成绩,并多次被评为劳动模范,是职工们一直追赶的先进典型。

今年10月5日,崔新年因驾驶SS4型7151机车时制动缸带闸运行4分29秒,经段安全科分析后,被列为一级违章,经段党政联席会研究决定,给予崔新年待岗三个月的处罚。

处罚结果出来后,一些职工认为:“崔新

年毕竟是路局安全功臣,段上的老先进了,为全段安全运输立下了汗马功劳,发生了违章违纪就给予待岗的处分,是不是过于严厉?再说,先进典型辐射作用很大,劳模待岗后对其他职工的工作积极性也会产生一定影响。

## ■编辑点评

对一名违章的职工进行处罚,本是企业中一件再普通平常不过的事情,却招致大家的议论,质疑源自这名违章职工的劳模身份,认为处罚了职工,就降低了劳模的含金量,是对劳模这一称号的不尊重。

其实,“人非圣贤,孰能无过?”劳模、先进等事业上的强人也是普通人,在日常生活和工作中也难免会犯错,所处的团队或组织应该为他们“减压”,以平常心,正确、公正看待他们,不要要求他们当“完人”。

还有职工说:崔新年平时工作兢兢业业、任劳任怨,肯定不是故意违章的。再说了,火车司机责任大,压力大,每天握着闸把,谁还没有个打盹的时候,何况也没造成什么后果。按照功过相抵的要求,也不能让待岗呀?”

全国“五一劳动奖章”获得者、该段新

乡运用车间火车司机刘天章则认为:“规章制度面前人人平等。劳模和普通职工是一样的,规章制度面前没有特殊情况,谁也不能例外。作为劳模,本身就应该给其他职工做好示范,发生违章也要主动接受处罚,带头整改,不管什么情况下都应该有劳模的

样子。”

针对职工思想上不同观点引发的争议,该段以班组为单位,通过召开由包保干部参加座谈讨论会的形式,教育和引导干部职工正确认识责任与能力的区别,明白功臣罪人一瞬间的差距。

在新乡检修车间制动组的座谈讨论会上,段领导推心置腹地说:安全生产上功是功,过是过,谁都一样,凡是发生违章者都要为自己的行为负责,这样才能树立企业的权威性和公信力,才能培养职工对规章制度的尊重和信仰。绝不能因为是劳模,是典型,就网开一面,法外开恩。相反,劳模应该比普通职工有更高的思想觉悟和责任担当,规章制度面前没有特殊人。

通过多次的座谈讨论会,该段职工对规章制度的公正性有了更深层次的认识,明白了功过不能相抵,彰显了规章制度的公平性。10月份以来,该段违章违纪与去年同比下降了近六成,先后发现和消除安全隐患42处,防止各类事故121件。

(徐春明 田小强)

各个领域和全过程中,渗入有效的思想政治工作 and 行为指导,并掌握好“重教、轻罚”的尺度,要给予可能的“宽容”,以柔性的管理方法,着重唤起职工的自尊、自重、自强之心。

对于犯一般性错误和表现一般的劳模、应重在教育,帮助他们不断提高政治思想觉悟、技术业务素质 and 政策理论水平,使他们继续保持和发扬劳模的优良传统和作风。

管理者只有做到功必赏,过必罚,不偏不倚,激励与约束并存,才能使自身具有号召力,才能让职工在企业中感受到公平、公正,同时也是对劳模这一称号的真正尊重。

## 本期调研话题:如何让群众路线教育实践活动落在实处

## 湖北三鑫公司以调研拉开序幕

## 脚步量出“零距离”

10月中旬,一场深入千尺井下,听取员工建议,解决难题,促进企业持续发展的大走访活动,拉开了湖北三鑫公司坚持党的群众路线教育实践活动的帷幕。通过与员工“零距离”接触,面对面地征求意见和建议,了解员工想什么、急什么、盼什么,为员工排忧解难,推进企业发展。两天里,调研小组走访、座谈一线员工86名,收集意见和建议102条。

**面对面交流 倾听最真声音**

“员工通过学习取得本专业学历之后,公司能不能给予一定的奖励?一个月的进餐费,能不能再加点?能不能成立员工帮困基金……”质检部陈东志建议。

“现在物价飞涨,是不是考虑适当增加员工的收入,能不能提高一些补贴,比如下井补贴、中夜班补贴等……”生产部饶从云说。

“工作服五花八门,不利于树立企业整体形象,建议统一定做。”选矿车间郑杏花说。

该公司调研小组通过“座谈+走访”的形式,与基层员工面对面交流,认真倾听员工的心声,收集员工的意见和建议。

为了使大家学有方向,谈有事例,公司调研小组于10月上旬,组织各支部开展理论学习和大讲堂活动,提高全员对坚持党的群众路线教育实践活动的认识。同时,开展“党的群众路线教育实践活动”话语征集,对公司“四风”方面存在的问题进行收集。

根据要求,调研小组深入基层一线,贴近员工需求,体味员工冷暖,想员工所想、急员工所急,为深入推进“党的群众路线教育实践活动”打牢思想基础。

调研小组深入井下、地面各车间现场,倾听员工最真实的想法,了解员工的思想动态。17日上午,调研小组来到地下510米采场,采矿车间员工潘强道出了自

心与心沟通  
凝聚最强合力

杨增海是受集团公司委派,在该公司

采矿车间挂职锻炼人员之一,“尽管三鑫是

矿山企业,但十八大召开以来,这里的矿风、纪风和领导干部的工作作风更透明、务实、清廉。比如,会开短了,活动更具有针对性,仅车间这一层面来说,上面的精神落实到基层更接地气了,大家能把上头的精神及意图与车间的生产、管理进行有机融合,促进了企业健康、持续发展。”他在谈到该公司贯彻落实党的“八项规定”以及领导干部的“四风”问题时坦言。

18日上午10时,调研小组走进选矿车间破碎工段,公司劳模郑杏花戴着防尘口罩,正躬身掏挖圆磨底座下的碎矿。趁郑杏花休息的时候,调研小组走上前去与她聊起来。当调研小组问到“公司‘十二五’规划目标‘123666’”,最后一个‘6’代表的是什么”时,郑杏花抹了把脸笑着说:“这说的是到‘十二五’末,员工人均年收入要达到6万元,对吧?这个应该是我们员工最关心的。”

“谈谈你的梦想?”

## 创新思想政治工作专题调研

“我的梦想很简单,希望家庭和睦,希望小孩能考上理想的高中,希望三鑫持续发

展。”郑杏花强调,这最后一个希望也是她多年的期待。

提升车间分管该公司三套提升系统,是

公司生产的咽喉部位,该车间钳工班大班长

石尊平在维修时接受了调研小组的访问。

“如何实现员工与企业共同成长,共享企业发展成果,你有什么好的建议和意见?”

“把三鑫视为一个大家庭,每位员工恪守勤俭持家的意识,通过各个岗位上的创新创效,确保企业持续增长。企业发展了,员工自然也会享受到精神与物质上的成果。”石尊平谈到,公司出台了以旧换新制度,提升车间将它落到实处,倡导员工积极行动,通过修旧利废助力公司降本增效。

调研小组走访该公司物资部了解到:1月~9月,公司物资以旧换新节约资金是42.1万元,设备以旧换新金额达到了161.9万元。物资部部长董国胜表示,公司不仅对废旧物资进行回收,并对闲置设备进行了登记造册,并对石灰、运输皮带、选矿药剂等12项重点物资进行再议价,确保降本增效目标的实现。

“去年,我爸因病去世,我还是一个工作不到半年的新员工。公司领导第一时间来我家慰问,让我和家人很感动。”10月16日,该公司“党的群众路线教育实践活动”大讲堂上,充填车间职工韩志文发出感慨。

采矿车间书记湛若中围绕“为民、务实、清廉”主题,说出了自己的心声:“查摆‘四风’问题,我们要以身作则,深入基层,转变工作作风,激发广大员工工作积极性和创造性,为开展党的群众路线教育实践活动打下思想和工作基础。”(曹正方)

## ■政工信息

## 北京建工新材

## 企业文化建设获誉行业

**本报讯** 日前,全国住房城乡建设系统第六届企业文化建设论坛在太原举行,会上公布了全国第二批企业文化建设示范单位名单。北京建工新型建材公司被评为“全国住房城乡建设系统企业文化建设示范单位”。

北京建工新型建材公司在实施跨地区经营、产业、产品升级,建成国内大建材领域有影响力的生产、服务型企业的总体发展战略中,将以人为本、以文强企系统地注入企业发展的新阶段,培育出“竞争、高效、人文、创新”具有特色的企业文化。特别是该公司创新导师带徒形式,开展的“新材好师徒”活动,为员工成长才搭建广阔的舞台,体现了浓厚的人文文化,在全行业起到了示范和引领作用。(李慧平)

## 吉林车辆段

## 畅通职工诉求渠道

**本报讯** 吉林车辆段党委畅通职工诉求表达渠道,全方位了解民意,倾听民声,切实维护职工队伍稳定。

这个段党委充分运用信息平台,将党政主要领导手机号码、电子信箱公布给全段干部职工,创建了“吉辆在线”QQ群,开通了职工诉求专线电话,搭建起立体、高效的诉求渠道,对职工反映的关于安全生产、后勤保障、职工生活等方面的疑惑和误解做到有问必答。为有效化解思想矛盾,他们还建立并实施了谈心长效机制,管理干部定期与职工面对面谈心沟通,摸清职工思想脉搏。通过落实月度职工思想分析制度,对职工思想倾向性问题进行剖析,从而采取有力措施及时加以解决。(孙红玉 姜士斌)

## 云宁公司

## 多载体创建“三型”党组织

**本报讯** 为进一步推动学习型、创新型和服务型“三型”党组织创建工作,冀中能源邯矿集团云宁公司党委创新工作思路,创建工作载体,打造多种宣传平台,营造出浓厚的创建氛围。

该公司党委针对企业实际,制定出台了《“三型”党组织创建实施办法》,通过召开中心组学习会、支部书记座谈会和党员学习会,增强全体党员对“三型”党组织创建工作的认识。他们还在内部网站开辟了“三型”党组织专栏,明确专人负责管理,及时更新板块内容,在内部刊物《云电文化》开辟“三型”党组织学习专栏,及时宣传报道各支部在“三型”党组织创建工作中的好做法和典型事例。并充分利用手机党课的形式,每月两次定期向广大党员干部发送相关知识,营造了浓厚的创建氛围。(崔晓升)

## 中铁二十三局轨道公司

## 构建“三全”创争新模式

**本报讯** 近日,中国铁建二十三局集团轨道公司《“三全”创争先优活动模式实践与研究》政研课题,被评为中央企业优秀研究成果二等奖。

2010年轨道公司党委决定开展“全面工作、全体员工、全过程”创争先优活动,构建了独具特色的“三全”创争先优模式。“全面工作”就是把涉及公司发展,从生产经营、科技开发、到文化建设、品牌提升等岗位全部纳入创争先优范畴;“全体员工”就是把创争先优活动从党组织、党员延伸到企业各层面的员工,把原本只有党员少数人参加的“独角戏”变成由全体员工参与的“大合唱”;“全过程”就是在企业管理过程中的每个环节,每项内容、每道工序都要创争先优。三年来,该公司先后有14%员工晋级,员工通过创争先优获得的奖励已占人均收入的40%以上。(黄仕科 潘永学 唐丽华)

## 抚顺石油二厂

## 健全选树典型机制

**本报讯** 日前,抚顺石油二厂当选的年度9个专业的23名“专业带头人”身戴红花,从厂领导手中接过聘任证书,受聘后,他们将享受为期一年的特别奖励和待遇。

为把典型推进工作常态化,完善健全选树典型机制,这个厂突破以往年底评选、节日总结的方式,细化方案,完善机制,在全厂开展了“评选专业带头人”活动,结合企业在生产、建设、安全、稳定等工作重点,选拔树立专业技术和管理队伍中涌现出来的优秀骨干和先进典型。选拔重点放在基层车间,确定评选出车间主任、党支部书记、基层单位在生产等9个方面的专业带头人,安排他们利用专长解决生产和管理中的难题,定期对他们进行培训,把他们纳入后备干部培养计划,用身边可学、可信的典型激励员工投身企业生产建设。(宋先斌 王莘)

## 科东公司

## 传递爱心接力棒

**本报讯** “我也要帮助别人,从小就做一个富有爱心的人。”博爱家园孤儿,4岁的张俊飞在接过南瑞集团北京科东公司工会主席董春晖送来的“爱心日记”时,眼角泛着泪花。

日前,该公司员工专程赶到内蒙古赤峰市宁城县博爱家园,为那里的27名孤儿捐赠了电脑、文化用品、体育用品、玩具、小食品等,还特意为孩子们送上了“爱心日记”。“我们希望博爱家园的孩子们把自己帮助他人献爱心的点滴通过‘爱心日记’记录下来,让在爱中成长的孩子们也要学会关爱他人,让爱心接力棒永远传递下去。”本次活动策划者之一、该公司员工姜丹在谈及制作“爱心日记”的初衷时坦言。(郭槐)

## 工地爱情

11月2日,河南商城县境内的国家重点工程宁(南京)西(西安)铁路南阳至合肥段增建二线工程建设工地,哈建公司的7对青年人 also 收获了甜蜜的爱情果实。光荣的大别山为背景,火热的工地是舞台,他们让青春之花在参与祖国建设中绽放得更美,婚礼一结束就又投入到紧张的施工中。

王秉良 钟善良 摄

## 武汉动车组运用所开通“微信”平台

## 干群网上有话不遮掩

**本报讯** (记者张琳 通讯员王琪)“有了这个‘微信’网络聊天平台,反映问题就像拉家常一样。这样的‘约会’我们职工着实喜欢!”几天前,武汉动车段武汉动车组运用所检修班工长张哈因为班组新进驻职工夜班没有地方休息有些烦恼,于是他忍不住向所长周红来“抱怨”。可谁知道,没过10分钟,所长周红来便进行了回复并拿出了解决方案。对此,工长张哈显得有些兴奋。

今年以来,为方便干部与职工沟通交流,武汉动车段武汉动车组运用所利用“微信”网络聊天平台,定期开设“网络课堂”、“党员议事室”、“政务公开”等栏目,职工也可以在休息时间随时向车间干部“拉家常”反映生产、生活等各类问题,此举有效地解决了职工面对干部职工“不敢说、不想说”的尴尬局面。

同时,职工的“家常话”不仅让车间干部及时了解了职工思想动态,更能摸清安全生产管理中的不足,该所通过对职工提出的问题和意见进行集中会诊,制定整改措施和解决方案,最后把整改措施在“微信”网络聊天平台里公开,让职工监督整改落实情况,为构建全所干部职工互信、互谅、互敬的良好局面

一群吃苦耐劳的劳动者,平均年龄不到40岁,每月自愿从工资中拿出几十元至上万元用于扶危济困。

他们,就是廊坊百姓尽人皆知的慈善“明星”——霸州“侯振国爱心团队”,这支成立于2009年的团队,已经由最初的334人发展到现在的1200人,累计筹集善款500余万元,先后让500多个贫困学生重返课堂,为700多个困难家庭重新带来了温暖 and 希望。

今年49岁的侯振国是爱心团队的发起人和领导者,他有着“进供销社、入武装部、干海员、做国企”的丰富阅历。2008年受聘于新利公司任常务副总经理,在为企业带来财富的同时,不忘社会回报,并把“立业、立德、利天下”作为企业和个人前行的最高标准。

回忆起“爱心团队”成立的初衷,勾起了侯振国心中沉淀已久的往事。2008年,在贫困家庭走访中,发现一户住在出租房的三口之家。一家人为了给4岁的患先天性心脏病的儿子看病,房子也卖给了,到了举债无门的境地。

“假如5000元钱,可以挽救一个幼小的生命,你会不会慷慨地拿出来?我没有犹豫分毫,就给了侯总一个斩钉截铁的回答,会!”这个场景在员工董会国的记忆里依然清晰在

自打爱心团队成立,公司的领导都戒了烟酒,一线员工没有赌博的,更多的是想把公司办得更好,让爱心传播更远更广——

## 萤火汇聚“侯振国爱心团队”

目,因为这是他在成为企业一员后捐出的首笔大额善款。就这样,在侯振国的带领下,公司20名中层干部,共捐款12万元,为张一凡垫付了全部的医疗费,使绝望中的家庭重新燃起新生活的勇气和希望。

“通过这一点,我感觉靠一个人还是渺小的,一个人帮大家可能有点力不从心,但大家团结起来帮助一个人,力量还是蛮大的。”说起这些,侯振国有感而发,目光中永远透着一股坚定和刚毅。

2009年,334名员工便以“侯振国爱心团队”的名义凝聚在了一起。为了保证基金的公开透明,做到专项资金定向使用,爱心团队委托当地的信安镇政府设立了基金管理委员会,专事基金的管理、救助对象的筛选和受助

对象的回访等日常工作。

“爱心对于我们来说,只是举手之劳。而对于正在承受苦难的家庭或个人,那也许就是他们生活下去的希望。”39岁的董会国作为首批加入团队的成员之一,感慨颇多。

在“侯振国爱心团队”里,年龄最大的超过60岁,年龄最小的只有19岁。他们或有年迈的父母,或有膝下绕怀的儿女,更多的是靠自己的工资解决家庭的物质所需。然而这支团队却从没有吝惜自己的劳动所得,慷慨地、默默地让一星星萤火汇聚成无数火把照亮行人,照亮社会。

员工董大宽这样解释自己的行为:“刚开始我觉得自己这么少的钱能够做点啥,但当看到一个个受助家庭或个人,因为我们这么

一个群体,生命被挽救,困难被化解,心结被打开,我认为我作为一个普普通通的社会人,人生的价值还是被体现了出来!”

生产部副部长刘玉富说:“自打爱心团队成立,我们公司的领导都戒了烟酒,一线员工没有赌博的,更多的是想把公司办得更好,让爱心传播更远更广!”在帮助别人的同时,对我们自身的人生也是一种自我完善、自我升华的过程。”

在技师王健彩看来,每帮助一个人就是一种心境的洗涤和超越。王健彩的母亲患有高血压终身不能离药,妻子患有抑郁症,儿子又是先天性弱视,全家的重担压在了王健彩一个人身上。即使这样,王健彩依然紧跟“侯振国爱心团队”的步伐,每月都