思想政治工作一事一议

一家企业近日发出倡议，要求员工为自己的父母、长辈、师父等人送上一份感恩礼物，并对员工的感恩举动进行统计，纳入年底评先评优考核范围，遭到一些职工的质疑——

“感恩”该不该纳入评先考核？

■新闻事件

11月11日，重庆能源集团松藻公司运销部各基层段、队收到企业发出的一则主题为“知感恩、懂感恩”的倡议书，要求员工在感恩节来临之际，为自己的父母、师父、长辈等人送上一份感恩礼物，并对此进行统计，将纳入年底评先评优考核范围。

一石激起千层浪，消息一传出立即在员工中引起了广泛热议。

有人认为，要求员工懂得感恩，知恩图报是人之常情，但这毕竟是私人的事情，和工作不相干，把这项内容纳入评先评优考核，未免多此一举。还是应该以工作业绩、安全和劳动纪律等综合成绩进行考核。

也有人说，感恩是一种良好道德品质的体现，送礼物是表达感激的一种方式，如果纳入评先评优考核，一些人会因此刻意送感恩礼物，出现“作假”嫌疑，这样走形式、走过场反而会适得其反。

针对大家的众说纷纭，该部党委组织相关工作人员，深入机关、各基层段、队等地，认真听取员工的意见，当问及他们一年回家看父母几次、打几次电话，给父母、师父、长辈等亲人送过几次礼物等问题时，许多员工都不好意思回答。

原来，运销部担负着公司每年500多万吨的电煤运输、销售任务。销售人员、火车司机、巡道工等许多岗位员工都是三五人分布在不同的地点，特别是一些销售人员常年奔波外地不能回家。由于这些特殊原因，许多员工以忙于工作为理由，没有时间看望父母、师父等亲朋好友，久而久之，许多人似乎忘记了爱老敬老，甚至还出现了一些家庭、邻里关系不和睦，师徒关系淡漠等。

这些情况引起了该部领导的重视，决定把感恩节作为教育员工的契机，大力开展“知感恩、懂感恩”的主题活动，内容不仅包括了送礼物给父母、师父、长辈等亲人，还将问候朋友、帮助需要帮助的人等作为感恩表现，并把他们感恩情况收集整理，纳入年终评先考核。

“一个懂得感恩的员工，才会懂得施恩、报恩，在企业困难的时候，他会和企业携手同心共渡难关。”该部党委书记余志福说，将感恩礼物作为评先评优考核范围，是企业目前的一种“强制手段”，目的是正确引导员工的感恩意识，久而久之，才能潜移默化在日常生活中。

该部积极通过对员工进行宣传教育，增加他们感恩的责任感，培养良好的品德素质。让他们懂得感恩父母、师父、长辈等亲朋好友，帮助身边需要帮助的人，同时打造感恩文化，营造了企业内部良好的和谐氛围，树立企业文明形象。

眼下，该部掀起了感恩活动热潮，员工们纷纷挤出时间回家看父母，到师父家里串门，还给他们买水果、衣服等礼物。

“生活中，父母含辛茹苦把我们养大成人，岗位中，师父谆谆教诲助我们成长成才。而在我们不断进步的同时，看到他们老去的容颜，佝偻的脊梁，爬满脸颊的皱纹，对他们心存感恩，理所当然。”员工胡杨说。

（饶早耕 罗喜林）

■编辑点评

“强制”，有时可以有

●晓 燕

感恩对于个人是心态，对于企业就是文化。知恩图报是企业感恩文化的核心，是企业的商业伦理和道德操守，也是企业核心价值观的重要内涵。

感恩祖国、感恩社会、感恩企业、感恩父母、感恩师父、感恩同事，构成感恩文化的这几大元素相辅相成，既有区别，又紧密联系。

感恩父母是人性的基本，是感恩祖国、感恩社会和感恩企业的支撑点。一个不孝顺父母亲人的人，他的心是冷酷的，也很难想象会热爱祖国、热爱社会、热爱企业。

感恩其实是人与生俱来的本性，是不可磨灭的良知。企业感恩文化在于让员工知恩图报，不忘养育之恩、师父之恩、知遇之恩、帮扶之恩，它能诱发生命的感动，唤醒心灵的真善，催生行动的回报。

感恩文化培养的是美好、慷慨、优雅的情感，让员工更加幸福、宁静，提升人际关系的满意感。

说一声感谢，道一句尊重，这并不是小小的礼物所能承载的。一个感恩缺失的企业必然冷漠、相互猜疑、人际关系紧张。这样的企业，缺乏沟通和温情，也会大大降低员工的幸福感。

尽管文中企业采用的考核方式有些“强制”，但制度约束有利于形成感恩文化的长效机制。这种善意的“强制”，可以有。

也许不必在意是不是“感恩节”这一“舶来品”，重要的是让员工感受个人成长、家庭及企业的变化，激励员工“感恩于心、报恩于行”，为企业的健康持续发展提供精神动力。

“微笑行动”期待“快乐回应”

11月21日是“世界问候日”，青岛公交集团宏达巴士公司304路队在全体职工中开展“微笑行动”。据了解，该路线全程74公里，一个来回就有116站，上下车都要向乘客问候，一天光问候“你好”就有1000多次。但是，乘客每天回应的次数却超不过5次。路队乘务员说，我们把微笑服务和真挚问候传递给每一位乘客，也期待得到更多人响应，让我们的生活环境充满温情和友爱。 张嘉青 摄

■身边故事

书记的针线盒

“方部长你看，这是我上周刚从网上买的外套，穿了才一天，扣子就断线了，真是倒霉。”早上一上班，工程部的见习生小刘就跟部长方向聊起新买的衣服。虽然不是什么大事，却难倒了这位不会捣鼓针线活的90后年轻人。

“你这么一说我倒想起来了，我上次衬衣扣子掉线了，是杨书记帮我缝好的，你去找杨书记帮忙看看。”方向给小刘出主意说。

犹豫再三，小刘拿着让他心烦的衣服找到杨书记。得知来由之后，杨书记从办公桌的抽屉里拿出一个针线盒，很快就帮小刘把扣子缝好。眼见新衣服终于能穿了，小刘既高兴又尴尬：“杨书记真是谢谢你，瞧我这笨手笨脚的，还真没做过针线活。”杨书记笑着说：“你们年轻人从小没干过这些活，以后再有需要缝缝补补的就来找我，我的这个小小针线盒就是为大家服务的！”

这位“缝缝补补”的杨书记，正是中铁四局淮南阳光城项目党支部书记杨惠云。

当初公司让她从机关到淮南负责基层党建工作，虽然儿子正在紧张的高中学习阶段，丈夫又经常出差无法顾及家庭，但杨惠云丝毫没有犹豫，毅然来到淮南。

在阳光城担任支部书记的日子里，杨惠云以项目为家，全身心投入到基层党建工作中，关心员工思想、工作和生活，设身处地为员工着想，帮助大家解决实际困难。

在生活上，她发挥女性细心耐心的优势，积极营造和谐温暖的项目环境。了解到职工宿舍被褥使用时间长，保暖效果差，杨惠云及时联系棉被生产厂家，根据每位员工的身高尺寸，专门订制了贴身合适的新被褥。针对远离合肥、长期集体生活、业余文化少的情况，她想方设法开展形式多样的业余文体活动，利用办公驻地的实际条件，组织员工开展篮球、羽毛球、登山等活动。

杨惠云还定期召开员工座谈会，倾听员工的心声，掌握员工的思想动态，及时帮助大家解决工作生活上的实际难题，让员工切实感受到关怀和温暖。 （舒郁仁 孙建国）

巴陵石化第二届道德标兵评选活动，职工投票近4000张热捧身边好人；企业有注册志愿者4200多人，近20支小分队常态化开展各类志愿服务活动——

“最美同事”汇聚道德力量

□本报特约通讯员 彭展

11月8日，中石化巴陵石化公司举行颁奖典礼，隆重表彰10名第二届“道德标兵”。此前不久，获评道德标兵的公司员工王哲丹被评为“2013湖南十大孝星”，周治平则被列为9月中国好人榜“助人为乐好人”候选人。

56岁的周治平是该公司供销部倒班36年的普通工人，他带头和工友默默无闻悉心照顾一名患精神疾病的单身同事32年，被誉为“最美同事”。

“有这样的好同事，真是幸运！”陌生人看到周治平在医院陪同事散步康复，纷纷称赞。

巴陵石化，无数像周治平一样的“身边好人”，用一个个温馨的细节，构成了石化城中最美丽动人的风景。

巴陵石化总经理李大为说：“公司要推进发展建设，创建全国文明单位，这些身边榜样就是激发正能量的道德标杆。”

善心善举汇成爱心海

71岁的退休职工李树芳家住岳化金盆社区，全家30多年来照顾一对无儿无女的邻居夫妻。最近8年，李树芳又将失去老伴、90岁高龄的王桃英老人接到家中，像侍奉母亲一样对待她。40多平方米的两居室，王桃英住最大的一间，担心老人走路滑倒，家里连地板砖都没有铺。

年近五十的王哲丹，在做好本职工作的同时，十多年来坚持参加公益慈善活动，他不仅参加多个志愿服务团队活动，还发动亲友、同事上千人参加。他与一位年逾八旬的孤寡老人结对，悉心照顾老人近8年，建立了深厚的母子情。

“王哲丹的妻子身体不好，他在家里对妻子的悉心照顾，绝不比他做志愿者逊色。”熟知王哲丹的邻居说。今年3月和6月，王哲丹两次入围“中国好人榜”候选人名单，并当选6月份“中国好人”。

在巴陵石化，像李树芳、王哲丹这样的好人举不胜举。

7月上旬以来，随着巴陵石化第二届道德标兵评选活动的进行，公司员工认识了更多的“身边好人”，群众投票近4000张。“第一轮各单位推荐了40多名候选人，正式公布20名候选人，评定10名道德标兵。他们的事迹都非常感人！”巴陵石化宣传部部长李尚志介绍说。

据不完全统计，截至目前，巴陵石化及下属的志愿者团队多次被评为岳阳市优秀志愿者服务团队，王哲丹、周治平两人参加“中国好人”评选，吴斌被评为湖南省优秀青年志愿者，郑李志被评为岳阳市首届十大杰出志愿者，公司两次评选出20名道德标兵。

互帮互助温暖石化城

8月下旬以来，已有逾11万观众参观“纪念岳阳建市30周年成就展”，在“美丽之城·文明之城”板块，巴陵石化“献血达人曾洪贵无偿献血8500毫升”，以及青年志愿者到乡村小学建爱心书屋的大幅照片，展示了巴陵石化志愿者的风采。

截至9月初，巴陵石化有注册志愿者4200多人，近20支志愿服务小分队常态化开展各类志愿服务活动。

被人们称为“燃气维修110”的环氧树脂事业部员工郑李志，20多年来坚持免费为社区居民群众修理炉具超过8000台，足迹遍及湘北方圆数十公里，花去的零件费从没统计。“小郑师傅简直包了我们整个院子里家家户户的炉具、热水器、抽油烟机的维修，随叫随到。”邻居汪大爷说。

退休职工刘学江带头倡议在金盆社区成立互助会，力所能及帮助困难居民。居民互助会成立10年来，会员由最初的87人发展到200人，筹集善款4万多元，先后帮助36个居民家庭，看望、慰问居民200多人次，解了许多居民的燃眉之急，被居民誉为“急救中心”。

薪火相传铸就道德力量

9月6日，以“最美劳动者”为主题的新一期“道德讲堂”，在巴陵石化鹰山社区开讲。

岳阳市和中国石化驻湘企业首个荣获“湖南省技能大师”称号的邹浪，领衔成为湖南省首批“示范职工创新工作室”的首席技师曹国梁，扎根一线倒班16年的公司唯一通过高级工认证的女司炉孙林辉……7名“最美劳动者”敬业奉献的故事，深深打动了“道德讲堂”的听众。

结合创建全国文明单位主题，巴陵石化深化“道德讲堂”建设，着力营造“崇德尚善”的浓厚氛围，形成忠诚履责、知理守信的道德风尚。今年上半年，巴陵石化“道德讲堂”被岳阳市文明委授予全市第一批“道德讲堂”示范点。

巴陵石化深入贯彻实施《公民道德建设实施纲要》，推进社会主义核心价值体系建设，努力提高企业全员道德素质。公司先后在两个社区开办“道德讲堂”，充分发挥其平台作用、辐射作用、创新作用，并以此为载体，认真开展社会公德、职业道德、家庭美德和个人品德等“四德”教育，以身边人讲身边事，以身边事教育身边人。

为使道德建设宣讲更贴近实际、贴近生活、贴近群众，增强“道德讲堂”的生命力和渗透力，巴陵石化坚持社区、学校、家庭“三位一体”的教学模式，将社区已有的市民学校、职工论坛、老年大学、母亲学校等资源整合利用，把“道德讲堂”办到群众家门口，吸引大家积极参与，寓教于乐，薪火相传。

■思想平台

□朱宏江

建立安全文化长效机制

安全文化是企业文化的重要组成部分，在企业安全生产整体工作中处于重要地位。通过开展安全文化建设，将刚性的安全管理同柔性的文化约束有机结合，同时对安全工作的内因和外因施加作用，才能为企业安全生产提供文化支持和有力保证。在安全文化建设中，注重发挥理念引领、行为训练、机制保证的综合效能，培育“想安全、会安全、能安全”的本质型安全人，探索建立安全生产的长效机制，对于实现企业长治久安具有十分重要的现实意义。

一、构建理念引领体系，激活员工“想安全”的内生动力

倡导与灌输安全理念，是引导员工树立正确的安全价值观念，掌握衡量岗位行为对与错、好与坏的基石所在。因此，深入开展宣传教育工作，发挥理念引领作用，是安全文化建设的首要任务，它有利于企业员工达成一致的思想共识，形成共有的安全理念，为推进安全文化建设奠定坚实的思想基础和舆论氛围。

强化宣传教育工作，应该坚持系统化的工作原理，厘清层次和重点，通过构建层级分明的运作体系，分别从组织教育、自我教育、家庭教育三个层级和班前会、工作现场、工作休整、学习、反思、讲述、班前嘱托、亲情短信等入手，明确责任主体和工作重点，形成上下贯通、一体化运转的思想引领体系。

二、构建行为养成体系，锻造员工“会安全”的技术能力

安全理念的实现最终还是必须以人的行为为承载。因此，在安全文化建设中，必须将规范安全行为、提升安全技能，作为打造本质型安全员工的中心任务和核心内容。在实际操作中，可以通过构建“一基双向”训练体系，从基本功、正向操作、反向应急三个方面进行强化养成训练，提升员工职业技能，增强员工规避风险的能力。

一是基本动作训练。侧重能够促进和帮助员工安全、高效、规范完成岗位工作的基本功训练，按照微格训练的方法，将每个工种的基本功拆分成若干动作，按照训练标准，分别就每个基本动作进行反复强化训练，使员工具备适应岗位作业最基础的能力，熟练掌握每个动作的基本技巧、需注意的安全事项，防止发生意外问题。

二是正向技能训练。利用实训基地或废旧闲置的设备设施，对各工种的基本功流程进行实地实景强化训练，教授员工按工序化流程进行操作的方法、技能，使员工动作规范、流程衔接顺畅，实现整个环境的人机系统协调。

三是反向应急训练。侧重于在正常工序流程被打破，或发生事故灾变状态时，员工科学、安全、高效的处理、处置方法技能的训练，通过模拟事故处理、灾变逃生演练等形式，促使员工掌握处理本岗位事故所需的基本功，让员工成为本岗位的行家里手。

三、构建安全管理体系，强化员工“能安全”的外部约束

安全管理是企业安全文化的一种表现形式，是连接员工安全思想和安全行为的控制中枢。通过科学的安全管理模式，可以对员工的安全行为进行有效引导，促进员工将安全思想和安全技能真正落实到现场生产中去，按照正确的操作方法和科学的行为规范开展工作，确保实现安全生产。

为使员工“想安全”的价值追求与“会安全”的职业能力转化为“能安全”的实践结果，可以采取以下三种管理模式，加强现场安全管理。

一是实施问题管理模式。积极倡导“看不到问题是最大的问题”的工作理念，引导基层单位主动挖掘问题、深入查找问题，对各类问题进行过滤和分类，透过问题的表面现象，剖析出问题本质原因，提出解决问题的具体措施，并付之行动，防范问题演化为危机。

二是实施标杆管理模式。运用精细化原理，本着“对标先进、持续改进”的原则，按照寻标、定标、学标、达标的基本路径，结合工作实际，找出自身存在差距，按照不同层次寻找对标对象。科学严谨的确定自身管理所要达到的效果水平，制定改进工作方法的具体措施，认真实施，严格落实，直至达到所确定的绩效水平。

三是实施疲劳管理模式。建立疲劳状况评价体系，围绕引起员工劳动疲劳的生理、心理、环境等各种因素和外在、内在的各种表现，对员工疲劳状况进行评估、监测和管理。查找引起员工疲劳的原因，改善优化生产工艺，减少工力浪费，降低员工劳动强度。同时，通过采取延长休息、疏导减压、做工间操等方式使舒缓员工压力，缓解心理和身体疲劳，消除安全隐患。

■政工信息

中原油田天然气处理厂

“民情日记”架起连心桥

本报讯 “天气变冷，我们应合理调整职工澡堂开放时间，维修和更新澡堂洗浴设备……”日前，中原油田天然气处理厂办公楼内，该厂机关干部的“民情日记”被“晒”了出来，字里行间流露的是对职工的关爱之情。

今年，该厂在征求基层对厂机关的意见和建议时发现，征集来的都是些不疼不痒的意见。该厂领导调查后发现，有的机关干部下基层检查调研时，满足于跑跑转转，查找问题浮光掠影，影响了机关形象和职工群众的关系。“只有推倒‘隔心墙’，才能成为职工的贴心人！”为此，该厂党委要求机关干部记好“民情日记”，把在基层了解到的问题、职工提出的意见建议认真记录下来，每周组织一次“民情日记”交流活动，凝心聚力解决问题，重要问题可“直通”厂长办公会。（赵则阳 瞿洪培）

武汉电务段

强化党员标准化作业

本报讯 （记者张翀 通讯员郑文杰 宋伟卿）为增强党员标准化作业意识、培养党员良好作业习惯，武汉铁路局武汉电务段党委提高党员业务素质，强化作业标准，使党员在运输生产主战场上的先锋模范作用得到充分发挥。

近年来，铁路技术装备水平日益提高，这个段党委把标准化作业作为党员竞争上岗、群众评价党员工作的一项重要内容。他们聘请相关技术科室工程师，结合日常设备检修、故障处理等方面制定出标准化作业指导书，下发到各车间党支部，并组织党员学习，及时对新技术、新设备、新工艺的学习和掌握。同时，这个段还在全段党员中开展党员标准化作业展示竞赛活动，采取上技术党课、举办短期脱产培训班、开展业务对抗赛等多种形式，组织党员学技练功，提高他们的实际操作技能。

爱康国宾

关注企业家健康

本报讯 针对中国企业家的健康问题，爱康国宾健康体检管理集团联合清华大学公共健康研究中心、《中国企业家》杂志社连续两年发布《中国企业家健康绿皮书》。

其中，2011年《绿皮书》显示，中国企业家对总体健康状态自评打分为53.55分，远远低于美国71.95分。本次调查也发现，定期体检已成为大部分企业家常态性的健康选择，有50%的企业家愿意购买私人医生服务，这意味着企业家群体的新型健康消费需求业已产生，定制式的健康管理与医疗服务正在成为企业家群体建构更为有效的健康屏障。爱康国宾集团CEO张黎刚表示，将持续关注中国企业家健康状况，为企业家定制个性化健康管理服务，并对其状况进行跟踪预测、疾病早期预警，进行全方位健康干预。（肖杨）

辽宁抚顺

严管“小饭桌”食品安全

本报讯 （记者郑耀辉）“食品从做好到食用不得超过2小时”。这是近日开始实施的《抚顺市学生校外托管就餐场所食品安全管理办法》做出的规定。

辽宁抚顺市现有各类学校681所。其中中小学266所。由于条件所限，有相当一部分学校实行的是校外托管就餐。为了确保食品安全和饭菜质量，抚顺市政府有关部门在听取各方意见的基础上，特制定出了《学生校外托管就餐场所食品安全管理办法》。办法中规定，该市各县区餐饮服务食品安全监管部门负责辖区范围内小饭桌备案受理工作，并负责对小饭桌经营者餐饮服务行为进行日常监管。

中铁二十二局四公司

农民工成为“自家人”

本报讯 中国铁建二十二局集团四公司茅台项目对劳务人员人文关怀，成为农民工的“贴心人”，从去年底开工至今，未发生一起劳务纠纷。

每到节假日，项目部组织的文体活动都邀请劳务队参加，把他们和正式员工编在一起打球、拔河、做游戏，和谐一家亲。炎炎夏日，项目部给每个农民工发放仁丹、藿香正气水等防暑药品，还把熬好的绿豆汤送到施工现场，在酷热中给农民工兄弟送去清凉。项目部党工委还设置维权热线，相关领导公开了手机号码，一线工人可以和他们直接对话来争取权益。项目部为他们提供现场的技术指导、提供设备物资的保障，职工夜校还定期为农民工授课。让他们不断提高知识技能，发展自我。 （王秉良 揭志涛）

通化车务段

九成职工参与技术比武

本报讯 通化车务段大力实施“提素”工程，职工队伍业务素质迅速提升，为安全运输提供了技术支撑和人才保障。

这个段多方筹集资金，先后投入80多万元，建场地、购设备、上标准，共建成练功比武场地44处，制作模拟演练操作台38个，购置电脑和录像设备80套，满足现代化教学需要。开展班前模拟演练活动，实行“考勤”管理，明确交接班前1小时为演练时间，制定演练评比表，把演练内容划分为12项38个要点，按100分制进行考核。该段还经常开展技术比武大赛，车站每月一比、区域每季一选、全段每年一赛，干部职工参与率达90%以上，近400人在年度技术大赛上登场亮相。

（刘欣前）