

思想政治工作一事一议

近日，一家铁路企业出台新规：管理干部下现场，添乘哪台机车，添乘谁，解决哪些问题，不再自己决定，而是由职工说了算。这在广大职工中引起了较大的争议——

干部添乘谁说了算？

■新闻事件

“填写手册、召开出勤会、酒精测试……”6月13日上午，在郑州铁路局新乡机务段安阳运用车间机车调度室，机车队长梁国防完成出勤程序，准备添乘。

但是，梁队长此次添乘有别于以往，他的行程和目的完全是由职工定制的。

这一新规源自该段在党的群众路线教育实践活动中，为提升干部管理效能、密切干群关系推出的一项新举措：《新乡机务段职工定制添乘办法》。

此举一出，立即在干部职工中引起了较大争议。

部分管理干部对此感到不解，他们认为下现场检查指导工作，单位有量化要求，该添乘哪台车，添乘谁，根据生产情况和存在问题自己安排最好，让职工说了算会打乱管理秩序，心理上也不舒服。

该段90后火车司机李爽说：“我赞成这样的规定，像我们这些新顶岗不久的司机，在机车操纵方面还欠‘火候’，如果由自己决定添乘干部的话，不仅可以选择聊得来、业务好的干部，还能帮我们把业务提升一个档次。”

原来，以往该段运用部门管理干部按照量化任务，采取定责包保的方式，下现场添乘机车、检查指导都是自己确定行程、选择职工，在解决现场问题上缺乏时效性和针对性。

添乘，是铁路系统专用术语，指铁路列车运行中，规定值勤人员之外的职工，随车参加乘务组的工作，其目的是学习、协助、研究或指导乘务工作。

近年来，该段新型机车、新设备大量投入，新职工大量增加，迫切需要解决的问题越来越多。为此，该段以党的群众路线教育实践活动为契机，通过问卷调查、征求意见等形式，对全段5个运用车间进行调研，先后发放

调查问卷750余份，召开座谈会13场，准确掌握职工需求后，推行了职工定制添乘办法，弥补干部定责包保的不足。

该办法规定，在5个运用车间的机车调度室分别设置“干部添乘征求意见本”，职工可利用出勤时机，填写机车操纵、故障处理、思想情绪等需要帮助解决的问题，并根据意向选择添乘干部。被选的干部可根据问题的轻重缓急合理安排添乘，或者通过当面指

导、电话沟通等方式，帮助职工解决问题。

与此同时，该段实行积分制度，采取职工点赞、月度通报、季度排名等方式，调动干部的积极性。职工通过点赞评价干部添乘质量，被职工点赞次数越多，积分越多，积分情况作为年度干部测评的一项重要依据。

通过这种“职工定制、干部解忧”的做法，不仅解决了现场棘手问题，还激发了干部学业务的积极性，业务过硬的干部深受职

工欢迎。

火车司机聂欣在退勤后由衷地说：“职工定制添乘办法让干部更接地气了，我先后两次填写了‘干部添乘征求意见本’，指定的干部都及时帮我解决了问题。”

据统计，自5月份新规实施后，该段管理干部先后解决现场问题87件，不仅提高了工作效率和干部职业素质，而且密切了干群关系。

(姚岳山 田小强)

■编辑点评

●晓燕

别小瞧“私人定制”

曾几何时，狭小的机车驾驶室、厚厚的添乘报告，成为铁路领导干部转变作风、深入一线抓安全的生动见证。

实践证明，添乘机车检查制度是加强领导干部作风建设的重要举措，是提升管理水平、及时发现和解决运输安全隐患的有效载体。

不同于制度中的“自上而下”，文中企业推出的新规是，干部添乘哪台机车，需要解决哪些问题，均可以由职工“私人定制”。

群众路线的本质特征和根本方法是求

真务实，要转变干部的工作作风，必须密切与群众之间的沟通联系，在服务群众的同时加强教育。而只有从群众中来，到群众中去，才能深入职工的创造实践活动，汲取并推广成功的经验与做法，让企业永葆旺盛的生命力。

在企业中，员工的首创精神是创新管理的丰富源泉。先进的管理经验、科学的指导思想，都产生于基层。正是广大职工群众的首创精神，推动了企业不断创新、发展与壮大。

“私人定制”之所以受到员工们的追捧，不仅因为干部转变了作风，解决了问题，更重要的是让员工得到了尊重，感受了企业主人翁的地位。

以服务促管理被证明最为有效。对管理者来说，实现由管理型向服务型的转变，能够进一步焕发员工激情，凝聚员工合力，促进企业文化内部的和谐融洽，使员工最大程度地发挥积极性和创造性。

别小瞧“私人定制”。管理干部下现场的时间有限，如何在有限的时间内解决更多的

问题？职工迫切需要解决的问题自己最清楚，点名要求某个管理干部进行添乘指导，对快解决解决问题大有裨益。

(李彦锋)

■思想平台

干部作风建设重在批评与自我批评

卢志成

慎，借机整人，决不允许搞过去政治斗争的那种做法。

其二，“知无不言，言无不尽”。知无不言，言无不尽是开展“正确的而不是扭曲的、认真的而不是敷衍的批评和自我批评”的关键环节。本着对他人负责、对事业负责的态度，批评时坦诚相见、推心置腹，讲真话、讲实话、讲心里话；批评别人知无不言，自我批评畅所欲言；做到不搞表扬与自我表扬相结合；不避实就虚谈问题，避重就轻提意见；不搞只摆现象，不查本质；不搞一团和气、你好我好，不搞穿靴戴帽，虚晃一枪。

其三，“言之无罪，闻者足戒”。在开展批评与自我批评的过程中，由于是时过境迁，难免会出现言过其实或者是有不实之处的现象，如果对他人的批评求全责备、反唇相讥，无疑是在拒绝批评，不愿意“洗澡”。因此，每个党员干部都应该抛开“犹抱琵琶半遮面”的顾虑，拿出“素面朝天露真容”的勇气，秉持“言之无罪、闻者足戒”的原则，确保批评与自我批评的高质量。

其四，“主管领导干部率先垂范”。历史表明，如果在一个单位里弥漫着一言堂、家长制作风，主管领导自以为是，一个人说了算，听不得相反意见，老虎屁股摸不得，批评与自我批评便会逃避三舍。可见，领导干部特别是主管领导的思想作风与进取精神，决定着批评与自我批评这一优良武器的取舍。

首华物业

知识竞赛打造服务品牌

本报讯 “2号参赛组1号选手请听题：接电话的礼仪是什么？”主持人话音刚落，参赛选手立刻作答：“在电话铃响起三声内接听电话，礼貌问好……”

这是7月5日，来自首华物业公司物业二处举办的职工“礼仪礼貌”知识竞赛活动的比赛现场，本次竞赛以“全员参与、强化技能、规范管理、永葆品质”为宗旨，共分为必答题、抢答题、多媒体题、现场展示题、风险题及观众题六部分，各部各项目部负责人亲自带队，分别组成八个参赛组。竞赛中，选手沉着应战、思维敏捷、合作默契，充分展示了个人良好的知识储备和团队合作精神，有效提升了服务质量。

(陈莉 付文文)

怀化车务段

“送清凉 110”进小站

本报讯 盛夏，湘西高温酷暑，怀化车务段“送清凉 110”，穿梭在万山峻岭的深山小站，截至7月9日，已将防暑降温物资全部运送到一线2000多名职工手中。

该段成立了以段长、党委书记为组长的防暑降温领导小组。6月10日以来，天天派出由机关后勤干部为主的6人“送清凉 110”小分队，天天派出专车，将上万斤的茶叶、白糖、防晒霜等防暑降温物资，送往管内湘黔两省3条铁路线、55个火车站。加班加点送往深山小站，尤其是繁重体力劳动露天作业时间长的苗、侗、壮、土家等少数民族居住地的岗位。

(薛题泰)

读书“大排档” 消暑好去处

本报讯 (记者吴铎思 通讯员刘复培)“基层干部忙起来了，推诿扯皮的少了，主动上门为群众解决问题的多了，‘后进’变‘先进’了。”在福州市鼓楼区洪山镇凤湖社区，居民林大叔这样评价被“暗访”整顿后的社区党员干部。

今年初，福州排查出444个村、社区、非公企业软弱涣散基层党组织。“这些党组织大都存在党员干部不团结、战斗力低下、服务意识差等问题。”福州市委组织部副部长郭荣贵说，针对“病灶”，他们实行一村一社区一企业一策，开展整顿。

党组织整顿转化情况如何？暗访最清楚。福州市委组织部抽调部机关和市农办、民政局(社区办)以及各县(市)区、福州高新区人员，组成6个明察暗访小组，以看、查、问、访等方式，通过暗访，寻找“病灶”。

福州6个小组明察暗访

“问诊”基层党组织 软弱涣散病

6个小组共对99个村、社区、非公企业软弱涣散党组织整顿转化情况，进行了明察暗访。”市委组织部有关负责人介绍说，通过明察暗访看到了平常看不到的东西，听到了平常听不到的真话，了解到了平常了解到的实情。

了解到村、社区、非公企业软弱涣散基层党组织的有关情况后，暗访组将查到的问题立即反馈给各县(市)区，同时下达限期整改通知。

今年，该市把软弱涣散基层党组织整顿工作纳入县(市)区基层组织建设年度绩效管理考评体系，作为乡镇(街道)党(工)委书记抓基层党建专项述职必问必答必问的内容，并作为乡镇(街道)党(工)委书记日常考察、评选优评、提拔的一项重要依据。

“上级随机抽查暗访，这是帮助基层找‘病灶’，补‘短板’。”在一些“后进”基层党组织书记看来，这样的检查，对下面改进工作的触动太大了。只有将压力转化为动力，把工作做扎实，才能考出没有水分的高分。目前全市已基本完成300个村、社区、非公企业软弱涣散基层党组织的整顿。

7月15日，安徽淮北矿业朱仙庄矿修护二区几名职工正在阅读，丝毫不觉高温酷暑。为给职工创造一个良好的避暑、阅读环境，该区车间为职工书屋添置大量科技、文学、安全、管理类书籍，并开启空调、提供茶水，摆起了读书“大排档”。入夏以来，读书“大排档”每天都吸引了众多职工前来阅读消暑。

王道玉 摄

“祝你生日快乐，祝你在安哥拉快乐！”这是中信建设联合舰队中铁十二局安哥拉项目部，在给吊车司机杨保军和钢筋工原虎岗等六名员工过集体生日的一幕，刚来安哥拉不久的他们备受感动。

一块普通的蛋糕，几句诚挚的祝福，看似简单，却使身在海外的工人感受到家的温暖。

自2008年成立之初，该项目部就明确了淡化等级观念，树立尊重、平等、友爱的管理理念，打造亲情感项目部”的管理思路。

项目经理傅永德在开工大会上说：“虽然我们远离祖国、远离亲人，但项目部就是我们的家。”

言必行，行必果。在践行“家”之承诺的过程中，安哥拉项目部不断人性化各方面管理制度，不断统一员工思想。

项目部领导班子发挥模范带头作用，不搞特殊化，对所有员工一视同仁，把“大家只有分工不同，没有高低贵贱之分”以及“尊重、平等、友爱”的项目管理理念固化到每个人心中。

实行“亲情感管理”后，项目部不断完善改善营地建设，改善一线员工工作生活条件，领导与工人宿舍执行统一标准。

针对安哥拉新鲜蔬菜短缺的状况，项目部从国内招聘了15个专业菜农，大面积种植蔬菜，确保全体成员每天一荤一素一汤。一线工人的伙食标准一直以来都高于项目部管理人员。

“亲情感管理”过程中，项目部体贴入微地提升员工的精神文化生活，配备了职工俱乐部、健身房、篮球等文体设施，投入2万余元建起了“职工书屋”，购买了专业技术、党建、历史、医学、心理学等领域几百册图书，大大丰富了职工的业余文化生活。

每当看到如此温馨、和谐、美丽的营地，项目部的葡萄牙语翻译邵丹丹就会想起自己来安哥拉之前的种种恐慌。出国之前，这个在南京长大的都市女孩一提到安哥拉想到的就是贫

再远，也有“家”的温情

□文/图 丁国保



穷、混乱、疾病肆虐，她以为项目部会简陋到连洗澡都是奢望，对食堂的伙食更是不敢想。

但在她进入项目部的那一刻，漂亮结实的营房，美丽优雅的喷泉，还有标准化配置的宿舍，彻底颠覆了她之前的观念。面对餐厅香气袭人、美味又营养的美食，她更是撒娇地和同事说“哎，我来安哥拉减肥的梦想又破灭了”。

“亲情感管理”过程中，项目部体贴入微地提升员工的精神文化生活，配备了职工俱乐部、健身房、篮球等文体设施，投入2万余

元建起了“职工书屋”，购买了专业技术、党建、历史、医学、心理学等领域几百册图书，大大丰富了职工的业余文化生活。

颠覆观念的不仅邵丹丹一人，项目部的每一位员工都在感受着这里的不同，都在感受着家的温馨和自己的成长。

员工是项目的财富，员工的身体是项

目部“革命”的本钱。2013年7月6日，劳务工人薛全占突发急性阑尾炎，进行了阑尾炎手术。薛全占夫妻离异，独自抚养两个上高中的女儿，家庭条件很是困难。面对高达4000美元的医疗费用，薛全占一筹莫展。

工会主席刘志诚倡议全体员工为其捐款，最终筹集到1.8万余元人民币，帮助薛全占渡过了难关。一份关爱送到病床前，带给病人的是直达心底的温暖，是战胜病痛的勇气，是早日康复的力量。

送人玫瑰，手留余香，一次简单的募捐，不仅助人渡过难关，同时也给项目部带来了

着实让人着急，逢年过节不能团聚父母左右也是人生一件憾事。每逢此时，工会主席刘志诚都会代表安哥拉项目部给员工家属及时送上祝福。

沟通在项目管理、员工成长中起着至关重要的作用。为此，项目部建立了“谈心制度”，项目领导经常与员工交流，及时掌握其思想动态，助其解决工作、生活中的问题。

授人以鱼不如授人以渔，不断传授自身工作经验以及为人处世的道理，让每位员工感受到自己显著的改变。项目部员工虽然平均年龄只有27岁，但很多年轻人已经成长为业务精英或岗位能手。

项目部的工作重点之一就是培养每位员工在各个方面不断成长进步。

由于员工常年远离家乡，无法在父母膝前尽孝，为了弥补和感恩家人，项目部要求员工每次休假都要用心给父母做上一餐饭菜，同时会给每人报销500元食材费。

很多父母吃着孩子亲手做的饭菜，热泪盈眶，感动于孩子在集体中的成长和懂事。

远在海外，员工及一线工人家属生孩子本人不能回国陪产

(本栏目征稿启事及参阅已刊发稿件，请登陆中工网 www.workercn.cn 首页“中国工人在海外”专区。来稿请发 grrbxy@126.com)

中信建设杯

中国工人在海外 征文