

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

“填写手账、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,像我们这些新上岗不久的司机,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”,职工可利用出退勤时机,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工业务素质,而且密切了干群关系。

(姚岳山 田小强)

■编辑点评

别小瞧“私人定制”

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转变,能够进一步焕发员工激情,凝聚员工合力,促进企业内部和谐融洽,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



干部添乘 职工夸赞 李明/画

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,对快速解决问题大有裨益。

■思想平台

干部作风建设重在批评与自我批评

作为一名党员干部,应该明确自己肩负的历史责任,义无反顾地拿起批评与自我批评的武器,抓住群众意见比较集中,反映最强烈的问题,进行批评与自我批评,切实加强干部队伍的思想作风建设。

一、开展批评与自我批评,是增强干部队伍生机与活力的法宝

勇于开展批评与自我批评,是一个国家、一个政党、一个人自信心的表现,是开拓进取、励精图治的标志。

由于种种原因,这些年来一些党员干部将批评与自我批评的优良作风淡忘得差不多了。有些领导干部明知不对,少说为佳,事不关己,高高挂起;见到损害党和人民利益的事情,不批评不制止,睁只眼闭只眼,多栽花少栽刺;吹吹拍拍、谄谀忌贤,讲面子不讲党性,讲关系不讲原则,讲私情不讲真理。

丢掉了批评与自我批评的武器,错误的思想和不良倾向得不到广泛的批评,正气得不到弘扬,致使党的战斗力和凝聚力受到影响和削弱。为此,在各级领导干部中,认真开展“正确的而不是歪曲的,认真的而不是敷衍的批评和自我批评”,对于搞好群众路线教育实践活动,密切党群关系,加强干部队伍的作风建设,克服消极腐败现象,具有极其深远的历史意义和现实意义。

二、开展批评与自我批评,是防止“灰尘”侵袭污染的“防火墙”

这些年来,党内腐败现象的蔓延,不能不说与批评与自我批评优良作风的淡化有关。

无论是相互间的批评,还是个人灵魂深处的自我反省和自我批评,都是防微杜渐的“防火墙”,是清洗思想上的“灰尘”的“铁扫帚”。特别是当前正处于经济发展的黄金期和各种矛盾的凸显期;新旧矛盾相互交错,多元利益格局相互摩擦,多种思维交锋一足。在这种情况下,拿起批评与自我批评的武器,以克服和抵御错误思想观念的侵袭泛滥,显得尤为重要。

我们的思想和行为也会沾上灰尘,也会受到政治微生物的侵袭,因此也需要“洗澡”,既去灰去泥、放松身心,又舒张毛孔、促进新陈代谢,做到干干净净做事、清清白白做人。

三、秉持正确的原则,提高开展批评与自我批评的自觉性

当前,某些党员干部对敞开思想开展批评与自我批评,普遍存在着顾虑和担忧:怕把问题说重了“丢面子”;怕相互批评提重了“伤面子”;怕思想根源挖深了被“抓辫子”;怕批评辣味太浓了“结梁子”等。

其实,我们党在半个多世纪的奋斗生涯中,对认真进行批评与自我批评,有着较为系统的组织形式和原则,这是我们党的宝贵财富。

其一,“惩前毖后,治病救人”。开展批评与自我批评根本目的是为了“治病救人”,而不是将人“一棍子打死”,要坚持团结——批评——团结的方式方法解决问题,严禁泄私

卢志成



读书“大排档”消暑好去处

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

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,了解到了平常了解不到的实情。

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)区基层党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看必述必问的内容,并作为乡镇(街道)党(工)委书记日常考察、评先评优、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,才能看出没有水分的高分。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。

“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,让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于每个人心中。

实行“亲情化管理”后,项目部不断完善营地建设,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,确保全体员工每顿一荤一素一汤。一线工人的伙食标准一直以来都高于项目部管理人员。

“亲情化管理”过程中,项目部体贴入微地提升员工的精神文化生活,配套了职工俱乐部、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、文学、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,项目部的德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



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。但是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,她更是娇娇地和同事说“哎,我来安哥拉减肥的梦想又破灭了”。

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。

员工是项目部的财富,员工的身子是项

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。

工会主席刘忠诚倡议全体员工为其捐款,最终筹到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,也给项目部带来了

团结、友爱、向上的正能量。

对于生病住院的员工,必须要有1名以上项目班子成员床前探望,这已经成为安哥拉“亲情项目部”一项不成文的规定。

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

政工信息

青海大学

成立马克思主义学院

本报讯(特约记者邢生祥 通讯员王栋)近日,在清华大学马克思主义学院的帮扶下,青海大学成立马克思主义学院,将极大提升青海大学思政理论课教师师资队伍水平、人才培养质量、科研服务能力以及学科建设水平。

据了解,清华大学与青海大学日前签订《对口支援工作协议》,清华大学将选派一名教师赴青海大学马克思主义学院支教,专门从事和帮助、指导青海大学马克思主义学院提高本科生、研究生思政理论课程教学与研究工作;并派专家对青海大学马克思主义理论学科教师承担的科学研究项目进行具体的学术指导,支持和帮助青海大学马克思主义理论学科硕士点建设,为建成马克思主义理论一级学科硕士点、博士点创造条件。

蚌铁公安处

“突袭”考试提升培训效果

本报讯 蚌埠铁路公安处在近期举办的反恐防暴培训中,以不事先通知为前提,设置持械“突袭”学员餐厅、纵火学员宿舍等考试科目,以检验民警的快速反应、警械使用、战术运用等综合实战能力。

培训之前,该处认真分析研究当前暴恐活动规律、特点,梳理基层一线民警处置突发事件的急需急用技能,围绕实战实用实效,坚持为每期培训班量身定制教程。培训中,坚持把课堂搬到靶场和操场,采取个人与个人、所队与所队之间实战对抗的形式,组织学员反复进行枪支、防暴钢叉、防护盾牌、单警装备使用技巧和控、搜身、带离战术的实战训练,参训民警反复训练,不惜流汗流血,处突技能得到有效提升。(李彦锋)

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,接听电话的礼仪是什么?”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,永保品质”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,各部门、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,有效提升了服务品质。(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18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。(薛泰泰)

再远,也有“家”的温情

□文/图 丁国保

团结、友爱、向上的正能量。

对于生病住院的员工,必须要有1名以上项目班子成员床前探望,这已经成为安哥拉“亲情项目部”一项不成文的规定。

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.worker.cn 首页“中国工人在海外”专区。

来稿请发 grbxyx@126.com)

