

思想政治工作一事一议

“金秋助学”这件善事,并不被一些寒门学子青睐。有些学生家庭虽然十分困难,却不愿亲自去领取助学金,而是叫他人代劳,有的甚至不愿填报困难助学申请——

“助学”今秋“静悄悄”

新闻事件

8月30日,浙江衢州市总工会党组成员俞继业代表市总来到衢州枫林机械有限公司和梦家园集团,分别将3000元助学金送到两名受助学生家中,拉开了该市工会2014年助学活动的帷幕。当天有113名贫困学子,获得27.5万元的助学金。

该市“金秋助学”活动已连续举行14年,累计受资助学生达1680人次,以往都是采取受资助的学生到市总工会集中发放助学金的方式。

但奇怪的是,工会做的这件善事,并不被一些寒门学子所青睐。有些学生家庭虽然经济十分困难,为上学校不起学费发愁,但他们不愿到市总工会来领取助学金,而是叫爷爷、奶奶或叫邻居阿姨代劳。有的甚至不愿填报困难助学申请。

究其根源,孩子爱面子,“怕上电视,怕上报纸”,“要是让人知道我家穷,会被同学看不起的!”

今年,在党的群众路线教育活动中,衢州市总工会充分听取群众的意见,决定今年金秋助学创新模式,不开会,不搞仪式,不集中发放,不邀请媒体记者采访报道。

对此,市总工会有工作人员提出了异议,认为金秋助学活动已连续搞了14年了,是工会的“品牌工程”,不宣传,不报道,不利于树

立工会的形象。市总工会党组书记、常务副主席应雄认为,“为困难职工服务,就要心贴心,实打实,充分尊重困难职工子女的意愿。不图形式,但求实效!”

为将“金秋助学”活动落到实处,市总工会要求职工服务中心有关人员,对困难职工子女情况逐一上门摸底。为他们建立银行账户,将助学金直接汇入账户,而不必

编辑点评

本栏目曾经探讨过给困难职工送温暖的方式方法,提倡变高调爱心为润物无声,比起职工,作为未成年或刚刚成年的困难学生,心理承受能力更弱,更希望得到有尊严的关怀。有的地方搞爱心助学、爱心捐款,轰轰烈烈,上报纸、拍电视,搞得“地球人都知道”,却很少考虑贫困生的感受。正如文中所述,一些家庭经济困难的学生害怕被资助的情况曝光,会被同学们笑话,在同

本人到市总工会领取。尊重他们的隐私权,对他们家庭困难情况,不向外界透露,不允许媒体报道。同时要求工会相关人员要与这些受助的家庭保持长期联系,深入了解这批学生在校的学习、生活情况,驱除留在他们心里的“困难”阴影,而不能将助学金一发置之。“让他们在同一片阳光下快乐、健康地成长!”

在走访中,市总工会服务人员发现,有一些同学因家庭经济困难产生了“读书无用论”的想法,认为大学毕业后,寒门弟子找工作难,有的甚至有退学的念头。

市总工会组织专门人员,语重心长地对他们进行自强自立的教育,并鼓励衢州市一些爱心企业家为贫困学生提供更多的就业或实习岗位,让他们早日融入社会。今年暑假,衢州市联通公司推出了36

个爱心助学岗位,通过市总工会专门招聘家庭困难的大学生前来实习,为他们发放生活费,表现优秀的学生与其签订《就业意向书》。

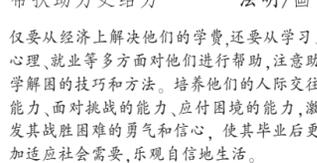
一位困难学生家长说:“市总工会今年助学活动虽然静悄悄,但这份助学金却沉甸甸的。小孩拿得很安心,对未来也很有信心!”

(毛朝阳 毛彩霞)

职工健康工程 传递企业关爱

本报讯 通过近五年职工健康工程的实施,金川集团形成了“关爱生命、健康至上、热爱生活、积极工作”的良好氛围。

公司形成了“1349”的职工健康工作模式,即“围绕一个目标、覆盖三大人群、落实四项重点工作、强化九项工作措施”的工作思路,一个目标就是全面提高职工的身心素质;三大群体就是在岗职工、离退休人员、中小学生在做到全面覆盖,四项重点工作就是:开展职工健康体检、普及健康知识、深化健康行动、加强健康研究;九项措施是:成立职工健康工作委员会,实施全员体检,建立健康档案,开展健康教育,深化健康行动,建立职工健康管理平台,加强健康专项研究,强化医德医风建设和职工食堂合理膳食、营养配餐;加强环境治理和生产组织,营造良好的生活、工作环境;建立职工健康工作监督平台,实施健康监督。(李廷山)



帮助助力更给力 法明/画

那些钱,伤不起

自己的生活状况,宁可放弃也不伸手、不申请。可喜的是,社会对困难学生的心理感受越来越关注,某些高校采取隐性补助的方式,以他们在学校食堂消费的情况为标准,对于消费次数一定而消费金额较少的学生直接向其餐卡中加入补助,用以保护同学们的自尊心,变强相关心为人文关怀。

事实上,家庭经济困难是一种现实,致贫致困是有多原因的。尤其对于孩子来说,他们无法选择父母,无法选择家庭。艰难的生活环境并不是孩子的过错,也绝不是什么丢人的事情。人生总会有许多的困境,会遇到多种困难,如果把家庭窘迫当成人生中遇到的一个困境,就应该教育孩子正视现实,正确面对而不是逃避。让他们相信困难是一时的,通过努力一定能够得到解决。

此外,对贫困生的帮扶是个系统工程。不

“负面消除法”驱散“忧愁”

找回职工暖意的笑容

当人们的生活水平大幅提升之时,幸福指数反而“下降”了,有些人总是觉得“不幸福”。这说明随着中国社会进入经济发展的黄金期和社会矛盾的凸显期,诸如贫富差距拉大、社会公平正义的缺失、阶层利益的固化、生活压力加大等“不幸福”的因素也在增加。

中国铁建电气化局集团二公司大西高铁项目部,从“不幸福”切入,寻找职工为什么不“幸福”?“不幸福”的感觉是怎么形成的?当他们用这种“负面消除法”,将职工所不欲的现象一点一滴地去改进、去消除时,幸福快乐的“金字塔”也就一点一滴地构筑起来了。

消除老职工的生活压力

大西高铁第二项目部年过半百的老司机曾先进,是1978年入伍的老铁道兵战士。老曾对工作尽心尽责、任劳任怨,从不叫苦叫累,可他一天到晚愁眉苦脸的,难得见他开心一笑。

消除下属不被理解的委屈

一段时间,大西客专的送电工作进展相对滞后,心急如焚的项目经理谈强,冲负责电接入工作的女副经理王雯聿发起了火。王雯聿一个劲检讨自己工作不力,但她那一脸抹不去的委屈,却引起了谈强的深思。

2007年毕业于西南交大的王雯聿,出生在四川阆中一个偏僻的乡村里,大概是“穷人的孩子早当家”,王雯聿从小就吃苦耐劳,毫无一般女孩子的矜持和娇柔。在大西客专工地上,她一天到晚风里来雨里去,奔波在数十公里的铁路线上,晒得“黑不溜秋”的。为了大西客专早日开通,年过30的王雯聿,一再推迟婚期,职工们都敬佩地称她为“大西工地上”的女汉子。

随之,项目部将老曾的爱人安排在项目部负责后勤管理工作。这位农村妇女,就像一位辛勤的母亲操劳“侍奉”自己的孩子那样,放下扫把拿笤帚、洗洗擦擦,一刻也闲不住,将项目部清理得干干净净、有条不紊。大家都说,这位“老妈妈”为项目部增添了浓浓的家的气息。

老曾的大儿子电力专业毕业,项目部也正好派上用场,让他从事电力工程施工。随后,老二放假期间也来到现场实习。一家人聚在大西客专工地,其乐融融。

久违的笑容,又回到“闷葫芦”老曾的脸上。

毫无疑问,在现实生活中,人们大多在为谋生而工作。最理想的情况是谋生与自我价值实现一致、工作与个人志趣统一,做自己真正喜欢做的事情,肯定会感到幸福快乐。

得知这一情况,谈强后悔不迭,不仅赶紧向王雯聿道歉,而且特地委派有一定交际能力的其他干部,协助王雯聿处理与地方各部门的关系,征得有关部门的支持。

经过一个多月的奔波,终于拿到了接电的“通行证”,保证了节点送电。

王雯聿如释重负地说:“领导能理解下属的困难,不摆功诿过,帮助我们释放心理负担,苦点累点,心里痛快!”

消除青工岗位与志趣的不谋

毫无疑问,在现实生活中,人们大多在为谋生而工作。最理想的情况是谋生与自我价值实现一致、工作与个人志趣统一,做自己真正喜欢做的事情,肯定会感到幸福快乐。

藉此,大西高铁第一项目部特地给每一位青年职工发放了一份《工作意见表》,要求他们真心实意地反映自己对本职工作的意见或建议,是否对现在的工作岗位称心如意,以及自己最希望从事什么工作等。

谈强解释说,服从工作需要或简单地服从领导安排,很可能会压抑个人意愿和专长。只有变个人无条件地服从工作需要为岗位适个人的需求和专长,让人们干最愿意干的岗位,做自己最擅长的工作,让职工感受快乐和幸福,才能最大限度地发挥职工的聪明才智。

项目部有位名叫胡帅的青年,学的是财会专业,但他恰恰对物资管理饶有兴趣,项目部根据他的要求让他改行任物资管理员。在新的工作岗位上,他兴趣盎然,得心应手,成为项目部的一位“好管家”。

2008年大学毕业的陈容,是学通信专业的,现在又先后从事信号、接触网和变电专业,样样拿得起放得下,成为四电施工中的“多面手”。他说:“常换个工作岗位,不仅增加新鲜感,也会激励自己发奋学习,乐此不疲。”

当人们都找到自己的工作兴趣点时,不仅发出大家的聪明才智,而且从心里感到幸福和快乐。

在项目部组建短短的一年多的时间里,第一项目部已有14人被调往公司其他项目部,走上项目经理、项目副总、副总工、工程部长等领导岗位,绝大部分都成为公司的技术骨干,被称作是“人才摇篮”。(赵守民)



不见“锣鼓喧天、彩旗飘飘”,近日,中铁二十三局通过举办“建局十周年系列文化活动”,简朴而不失格调地度过了十岁生日。这是该局不走形式、不慕虚名、不近奢华的生动写照。员工纷纷拿起笔,或咏一首诗、或写一段文、或谱一曲歌,表达了对企业的忠诚和自豪,句句洋溢着真情实感。

乳山一线考察干部对“太平官”说不

本报讯(记者杨明清 通讯员宋国华 任现群)7月19日下午4点30分,滨海新区金海湾海大生物产业园项目,负责人王卓德在岗,协调沓沓加工试生产工作;8月11日上午10点35分,经济开发区海润新材料项目工地,负责人张伟波在岗,正在查看新一批次无卤阻燃剂产品……8月25日,在乳山市委组织部干部科,副科长任楠楠拿给记者一本工作台账,边翻边告诉记者:“这既是我们的干部工作督导记录,也是今后选拔任用干部的重要依据。”

为充分调动干部发展产业的积极性,乳山用好选拔干部这个指挥棒,将考察的重点延伸到基层工作第一线。今年上半年,乳山出台了一线考察干部意见,在项目中看干部、在热点难点中看干部,把干部在重点项目、重点工程、招商引资等重点工作的表现,以及干部在处置自然灾害、安全事故、群体性事件等关键时刻的驾驭能力和责任担当,作为考察干部选拔任用、奖惩的重要依据。

所有的督导信息均记录在案,形成台账,乳山市委组织部的工作人员定期进行分析研判,分析结果作为反映干部作风、能力、业绩的依据和干部评价选拔任用的重要参考。

重点项目、重点工程、招商引资等重点工作一线,成为干部比拼的主考场。20名市级领导包镇包区域,全程参与项目谈判、建设和服务,24个重点产业招商部门和43个非重点产业招商部门,根据各自职能特点加大引进不同的产业项目的力度。

为服务好项目,乳山滨海新区建立了重点建设项目跟踪服务制度,每个重点项目确定一名班子成员和工作人员作为项目服务负责人和联络员,每天8小时值守工地、周末无休,并搭建起活动板房,将服务项目的“办公室”搬到工地现场,实时督导进度,即时解决问题。

14 载海外“智慧”人生

□文/图 黄廷兵



图为徐智慧出国前与外方专家探讨

不易,打好了,可以树立自己的形象,如果打砸了在苏丹多年树立的形象将付诸东流。

苏丹的施工环境十分恶劣,常年平均气温都在40℃以上。为了掌握水平井技术和处理复杂情况,他不顾天气炎热,每天在钻台上工作不少于11个小时。在一次起钻过程中,突然出现泵压升高,倒刹扭矩增大,并不时出现憋泵现象,如果处理不当极易出现卡钻。这时,连甲方监督和现场工程师也束手无策。

针对井下情况,徐智慧及时提出可行性建议。监督用半信半疑的态度采纳了他的建议,

最终钻具安全地起了出来。当时,水平井工程师激动地拍着他的肩膀,用生硬的中国话对他说:“好样的!”后来,他还专门在《工人通讯》杂志上发表文章宣传了徐智慧的事迹。

经过全队员共同努力,他们以短短25天时间,优质、高效地完成了该井全井施工合同。苏丹大尼罗河石油有限公司钻井部经理称:“GW-27队是一支不畏困难、敢冒风险、团结进取的中国钻井队,他们成功地创造了苏丹国内水平井钻井施工的典范和优良钻井指标,是大尼公司技术上的一大突破,也是苏丹国内水平井的里程碑!”

2010年1月,公司伊拉克项目启动。为了这个项目,公司提出了“尽早开钻,首战必胜”的目标,并精挑细选了一部5000米电动钻机——BH32队。同年10月,徐智慧带着公司的期望,又一次走出国门,来到伊拉克哈法亚油田。

初到哈法亚,最大的感受就是“苦”。营地没有建成,4人住在不到9平方米的“斗室”里。气候环境不太适应,部分人员出现水土不服现象;甲方要求11月20日开钻,整个设备安装、配套、调试,运行只有一个月时间。面对重重困难,到达井场,徐智慧没调整好时差,就开始了工作。他对有限的人员进行了分工,哪里工作危险,任务艰巨,他就在哪里跟班作业,手磨破了好几双,脚磨出了血泡,夜深人静的时候,还要在办公室制定第二天的生产运行计划。

在他的带动下,设备安装调试工作于11月15日顺利完成,11月17日达到开钻水平,比甲方预计开钻时间还提前3天。

在国外的生活,有许多发展机遇和诱惑,许多人因此跳槽。可在徐智慧心里,始终没有忘记组织这些年对他的培养。

2004年,一名加拿大监督员邀他去加拿大当监督,并许诺月薪不低于4000美元,几年后还可以拿到“绿卡”。这名监督三番五次找他,但他都回绝了。

2005年6月,大尼罗河公司负责招聘钻井监督的副总监,多次找到他,说在大尼罗河公司当监督,工资是他现在的两倍。徐智慧态度坚决地对他说:“我们中国人是讲感情的,如果我走了,我们队的兄弟怎么办?”

政工信息

创新学习模式 “封闭式”改为“开放式”

本报讯 9月1日,在洛阳机务段党委中心组学习会上,该段副段长常银河运用多媒体课件,图文并茂地向段10名班子成员和9名科室负责人讲解了考察兄弟机务段“大整备”情况并与大家进行了互动交流。这是该段党委中心组改“封闭式”为“开放式”学习的有益尝试。

为进一步提高党委中心组学习的实践运用能力,该段党委在组织好个人自学和集中学习等传统学习形式基础上,以解决问题为出发点,跳出“一人念经,大家听”的老套模式,努力把中心组学习与实践、思考和解决实际问题相结合,打破封闭式的学习方法,把学习课堂搬到车间、班组,甚至工作考察学习现场,既增强了学习的针对性,也开阔了视野,增长了见识。(周武欣)

本报讯 通过近五年职工健康工程的实施,金川集团形成了“关爱生命、健康至上、热爱生活、积极工作”的良好氛围。公司形成了“1349”的职工健康工作模式,即“围绕一个目标、覆盖三大人群、落实四项重点工作、强化九项工作措施”的工作思路,一个目标就是全面提高职工的身心素质;三大群体就是在岗职工、离退休人员、中小学生在做到全面覆盖,四项重点工作就是:开展职工健康体检、普及健康知识、深化健康行动、加强健康研究;九项措施是:成立职工健康工作委员会,实施全员体检,建立健康档案,开展健康教育,深化健康行动,建立职工健康管理平台,加强健康专项研究,强化医德医风建设和职工食堂合理膳食、营养配餐;加强环境治理和生产组织,营造良好的生活、工作环境;建立职工健康工作监督平台,实施健康监督。(李廷山)

“辛苦指数”与收入挂钩 “感情牌”留人拴心

本报讯 大同电务段坚持以人为本,大打“感情牌”,让职工得实惠,在岗位上得以舒心工作。

该段坚持收入向苦脏累险岗位倾斜,合理拉开现场、机关及后勤岗位间的收入差距,让职工的“辛苦指数”与“收入系数”紧密挂钩;倾情关心设施改善。先后对遵化北、蓟县西、茶坞等39个偏远车间班组进行了房屋装修改造,增添了空调、冰箱、洗衣机、电视机等生活用品754件,建立了“家属探亲房”,给一线班组配发作业专用电动车、保温饮水壶、急救小药包,定期组织职工体检,组织257名班组长及劳模先进进行健康疗养,在此基础上,该段还组织干部轮岗到126个偏远班组走访慰问,解除职工生活中的困难,不断添加“亲情套餐”花样,大力提升一线职工幸福指数。(高志刚 杨光圣)



拌肥料、松土、浇水、除草……郑徐客运专线铺架经理苏跃辉业余时间就在菜地里忙碌着。近年来,中铁十八局五公司通过工地菜园子建设,调动职工爱家、建家的积极性。通过政策上肯定、经费上支持,使工地小菜园遍地开花结果,不仅美化了工区环境,丰富了职工业余生活,而且减少了伙食开支。龙艳摄

(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 grbxyx@126.com)

