

## 思想政治工作一事一议

一家企业为激励职工劳动热情,将过去统一的“年终评选先进”改为“月评岗位明星”,在争议中运行了两年——

# “月评岗位明星”的坚守

## ■新闻事件

本报讯 日前,在天津福润劳务公司,不少职工对两年前的一项颇有争议的制度津津乐道,那就是“月评岗位明星”。

据了解,该公司是天津市环卫系统独有的一家综合性劳务公司,主要负责南开区部分道路清扫、社区物业及照料工作,公司900多人都是外来务工人员。2012年,公司领导为进一步激励职工劳动热情、提高工作质量,拟将过去上级统一部署的年终评选先进改为“月评岗位明星”,这在当时召开的领导班子成员、管理人员、职工代表参加的会议上引起了极大争议。

有人说:“坚持年终评选先进已经好多年了,效果很好,没必要改搞‘月评岗位明星’。”

有管理人员说:“咱们公司工种多、人员杂、作业分散性强,管理本来难度大,若改‘月评岗位明星’,无疑是增加管理工作量和自添麻烦。”

也有班组长担心:“改为‘月评岗位明星’,会不会增多职工争当先进的矛盾?”

公司领导认为:“改为‘月评岗位明星’,肯定会增加工作量,但只要和已实行的市、区、局、公司四级质量考核体系巧妙结合,用心、细心,就会很顺畅、更有效。”

在大家热议的基础上,公司管理层形成

共识:任何一项改革举措,都是为了调动全体职工的积极性,提高工作效率,实行“月评岗位明星”,首先是为了给每个职工争当先进提供更多更公平的竞争机会,促进大家提质增效;

二是引导和激励职工对于先进重在平时争,而不是“评时”争,做到月评打基础,年终评定(月评累计者)岗位明星有依据,这使评选合理化、经常化、制度化,同时因月评周期短、机会多、争劲大,使当选者不敢懈怠、暂

没评上者奋起直追,易于形成比学赶帮局面;三是便于构建激励职工成长成才有效机制,为从连续获得岗位明星的职工中培养选拔段组长骨干搭建平台。

经过充分讨论,关于“月评岗位明星”运作中出现的问题,也统一了认识。首先,公司确定在符合四级质量考核体系的500多名清扫工、司机、物业人员中开展“月评岗位明星”;其次,制定了岗位明星评选规则:先由大

家根据过去一个月工作表现进行推荐,然后通过投票初选出岗位明星,再由公司对评出的职工工作质量、安全、遵纪等情况进行跟踪查档访查,在确认工作质量等优秀的基础上再张榜公示,最后确定为“月评岗位明星”。

公司对月岗位明星每人奖励100元,对年终当选的岗位明星每人奖励400元。

两年来,“月评岗位明星”,成为外来工生活中的一件大事,他们对照评选标准,严格要

求自己、全心干好工作,认真推荐别人,还经常指出推荐人的不足,掀起比工作质量、比安全生产、比文明遵纪热潮,推动公司道路清扫质量逐年提高,道路清洁优秀率由前年的97.8%提升到今年的98.8%。

连续两年被评为“岗位明星”并被聘为段长的外来工韩洪波高兴地说:“‘月评岗位明星’,让我们天天有干头、月月有盼头!”

(贾增志)

## ■编辑点评

●晓燕

## “有奔头”重在公平激励

“先进单位年评,年年不好评”。一般来说,

每年年底各单位采用的是全体员工投票选举先进的办法,为了当选先进,有的人想方设法拉选票,致使个别平时勤勤恳恳、埋头工作的“老实人”落选。员工常对此不满,甚至有人产生抵触情绪,影响工作。

手心手背都是肉,选谁当“先进”,有时真的难以做到绝对公正,而一旦处理不好,就会使员工产生不良情绪,影响工作。那么,先进

怎样评才能收到最佳效果呢?

文中企业的坚守表明,“先进”的评选不应该只是年底一时的工作,而应该贯穿全年。

考核每月进行一次,成绩张榜公布,年终得分为

最高者,自然晋升为先进,这样以考核确定先

进,人人服气。

文中企业的外来工,为了争取每月的荣誉,把评比竞赛当成日常工作的一项,正因激励公平,每天都觉得“有奔头”。

所有员工同心同德,对事业充满热情,



法明/画

爱岗明星在身边

## 核心价值观在企业

# 敬业,从“知”到“行”

爱岗敬业的职业操守不仅是精神资本,还可以激发出强大持久的发展力量

日前,在南车戚墅堰机车有限公司“责任与使命同行”为主题的道德讲堂上,故事宣讲员讲述了老劳模和爱岗敬业的故事。

这位即将退休的老员工用最朴实的话语,讲述了自身的成长经历,流露出对工作的眷恋,对企业的热爱。他热泪盈眶,饱含深情,充满了对企业的不舍情怀。

在场的员工深受感动,掌声经久不息……

用道德讲堂的新载体诠释爱岗敬业的主题,是中国南车戚墅堰机车有限公司培育和践行社会主义核心价值观的一个缩影。

社会主义核心价值观的“三个倡导”落到企业,重点要以员工为对象,营造积极健康向上的主流思想氛围。公司以“敬业”为核心,弘扬主旋律,传播正能量,有效推动了公司员工职业道德素养的提升,为企业发展提供强大的精神动力和更为坚实的队伍保障。

该公司秉承“责任”文化基因,响应时代发展要求,将培育社会主义核心价值观与“诚信、敬业、创新、超越”的企业精神相结合,用以引领企业和员工的行为。

把培育员工爱岗敬业精神作为促进生产经营工作的“发力点”,通过理论学习、员工培训、读书活动等形式,引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观,培育优良的职业精神,增强员工的责任感和使命感。

结合实际,每年组织开展主题教育,先后开展了“诚信实践在岗位”、“凝心聚力”、“提效率创效益”等一系列活动。

此外,公司广泛开展劳动竞赛、群众性创新活动,鼓励员工参加创意提案“金点子”活动,引导员工开展技术攻关、岗位练兵、技能展示等活动,推动爱岗敬业全员化,让员工在实际岗位上深刻领悟社会主义核心价值观的内涵,人人参与、个个实践,争做社会主义核心价值观的践行者和推动者。

这种理念的引导,渗透在企业发展的方方面面,凝聚成奋勇争先的精神力量。

近年来,随着时代的发展,灌输式的传播方式已不能适应企业文化建设的需要,呼唤并催生着更具生动性、渗透力、感染力的思想文化传播新载体。

从2008年至今,公司连续7年在员工中组织开展“看身边人,写身边事”员工故事征集活动,至今已经出版《本色》、《基石》、《旗帜》、《新风》、《先锋》5本书籍。

2009年,公司与美国GE公司开展技术合作,首台国内组装的和谐N5机车赴北京试验过程中,意外地没能通过首次8000万次疲劳试验,机车构架出现了致命的裂纹。

公司电焊工、高级技师张忠白天连着黑夜,在生产现场查看、分析、试验,终于解决了难题并修改了“老外”的工艺参数,让外方专家心服口服。

通过挖掘这些典型文化故事,揭示先进员工爱岗敬业的精神境界,从而使企业所推崇的价值观“形象化”,促进了企业文化理念的植根,产生了较大的影响力,员工爱岗敬业

意识不断提高。

每年举行的员工故事演讲会,通过生动鲜活的传播方式,进一步推动“敬业”理念的故事化。同时,寓教于讲,员工故事“走上”道德讲堂,通过道德教育涤荡心灵,提升现代企业员工的精神高度。

树立敬业的理念,宣传爱岗的典型,最终的落脚点是员工思想的升华,行为方式的改变。

公司没有将“敬业”理念停留在教育上,锁定在故事里,而是延伸辐射到企业发展的方方面面。

注重发现和传递榜样的力量,选树以全国劳动模范吴淑玄、中华技能大奖获得者张忠等为代表的一批劳模先进,用他们的爱岗敬业行为,鼓舞和激励员工奋发向上,从而将企业价值理念和企业精神进一步落实到职业行为上。

“敬业”理念贯穿生产经营的各个领域,在公司生产攻坚、关键技术攻关、以及各项改革制度的推进实施中,员工以企业发展大局为重,展示出恪尽职责、无私奉献的精神风貌。

从“知”到“行”,实现敬业意识和理念融为一体,形成了企业生生不息的动力源,也印证了爱岗敬业的职业操守不仅是精神资本,还可以激发出强大持久的发展力量。

(刘璇)

富强 民主 文明 和谐  
自由 平等 公正 法治  
爱国 敬业 诚信 友善



安徽淮北矿业集团石台矿业公司切实关心职工的职业健康,在煤炭市场严寒依旧,经营形势严峻情况下,积极筹措资金对全公司1400余名接尘职工进行了全覆盖的职业病健康检查。图为10月15日上午,职工正在该公司井口会议室参加体检的场景。

孟军摄

2012年以来,河南洛阳机务段党委不断创新思想工作载体,通过“一书、一库、一坛、一台、一行动”的“五个一”建设,向职工源源不断输送正能量。

以“上下交流顺畅,充分聚集民智”为导向,策划开展“洛机家书”征集活动,确保组织意图和民意有效对接。

该段党委开设“家书”电子邮箱,设置“家书”投递信箱,公布“家书”征集热线和QQ群等,引导干部职工及家属以一名“洛机家里人”的身份,针对安全生产、经营管理、干部作风、民生建设等方面提出意见与建议,针对洛机科学发展、共建美好家园提出畅想与展望。

以“民意随时表达、民情快速反映、民需全力解决、民怨及时化解”为目标,着重建好“民情信息库”,着力打造“民意直通车”。

全段6124名职工均建立个人电子档案,档案涵盖“职工家庭成员、住房、就业、学生、优抚、救助、健康、特长”等信息资料,并利用段、车间局域网网络平台,建成全段联网的民情信息管理平台,实现信息化、动态化、数据化管理,确保“点对点”为职工服务。

以“解读政策、解疑释惑”为目标,组织

## 让爱汇聚 点亮太阳

日前,中铁置业西安公司的36名志愿者,来到西安灞桥区狄寨镇麋鹿村陕西归儿童救助中心,举行“让爱汇聚,点亮太阳”主题公益

活动暨“爱心基地”挂牌仪式。

志愿者给孩子们带去衣物600件、电视机1台、小家电16件、玩具43件和米面油等食品,并为孩子们包心饺子和包子,为9月份过生日的孩子集体庆贺生日,让儿童村的孩子们度过了感动而快乐的时光。

彭华摄

## “五个一” 输送正能量

全段上下利用好“专业知识月论坛”这一载体,持续传递洛机好声音,努力消除干部职工思想上存在的模糊认识。

围绕铁路的性质特点、发展历程、对机车乘务员队伍的倾斜政策、河南省各市从业人员和交通运输业平均工资及外资企业的工资收入、生活保障等多个方面,以详实的宣讲报告,历时40天,宣讲36场次,直面一线干部职工达5000多人。

按照“职工想听什么、科室能讲什么”原则,通过“上下写菜谱,双向点菜单”方式,综合“组织想传达什么”、“职工想听什么”两方面的意见,确定“专业知识月论坛”的主题、主讲人、讲授时间等。两年多来,财务、劳人、运用、工会等14个科室负责人先后针对工资分配、机车运用、困难救济等热点问题解读宣讲78场次,消除了疑虑,解开了疙瘩。

以“挖大人才‘蓄水池’,让‘水’多起来、活起来,有序流动起来,促进人才脱颖而出”为目标,对干部队伍坚持树导向、给平台、增压力,对职工队伍坚持树正气、给舞台、增动力,持续搭建成长大舞台,助推职工成长成才。

(张先锋)

# “机修大佬”爱琢磨

□文/图 王宏有 王为国



焊接容量更大的燃油箱。对电瓶安放位置进行改装,重新在两侧焊接电瓶安放箱。改装发动机引擎盖,对原有引擎盖进行切割焊接并且加高适合发动机安放位置。最后对线路系统进行重新布线,确保电路系统正常使

用。项目上设备种类较多,为了能更好地做好设备管理工作,他专门让同事从国内购买了许多机械设备维修与管理方面的书籍,另外还托同事从国内设备部拷备了许多机械设备方面的电子资料等,利用工作之余,坚持学习,努力提升自身的专业技术水平。

工作中,他经常会碰到机械设备维修中电路故障,就把加强学习机械电路作为重点,经常找电工师傅请教,购买专业书籍,认真钻研,仔细研究。

由于项目上经常要在当地采购一些小型机具,但是操作说明及技术资料都是英文,又没有现成的经验借鉴,这对英语基础比较薄弱的他来说,是一个极大的挑战。他清醒地认识到,新一代的知识型产业工人,应该是“能文能武”的复合型人才。

面对困难,他没有退缩,而是迎难而上。凭借着自己的修

中行建设杯



理经验,遇到说明书不懂的单词,他就查阅英文字典,或者向项目上的大学生请教。

功夫不负有心人,经过自己的刻苦努力,项目上所有机械设备,不管是国内还是国外生产的设备,不管有没有说明书,都难不倒他。他还坚持把平时在工作中遇到的一些普遍性的问题进行总结,提升自己应对困难的能力。

他总是在项目最需要的地方出现,在最需要的时候坚守着岗位,在平凡的岗位上默默奉献着自己的一份力量,默默无闻的工作,高质量、高效率的完成各项任务。

(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)

