

思想政治工作一事一议

一名公交司机为了安全,拒绝乘客站外上车,结果被打。企业为了缓解驾驶员的心理负担,特为他颁发了2000元的“委屈奖”,领奖的司机却并无喜悦——

尴尬的“委屈奖”

新闻事件

11月21日,乌鲁木齐市公共交通集团经营二部领导向59路公交车司机张跃颁发了2000元的“委屈奖”,对他的表现给予肯定。

但张跃的脸上并没看到开心的笑容,神情却有些复杂、有些尴尬。原来11月19日,在乌鲁木齐市油运司公交车站外,一名30岁左右的男子挥手示意停车遭拒。当张跃将车驶入车站内停下后,那名男子从后门上车,并大声质问刚才为什么不停车,张跃告知,公交车必须进站才能停车,而且乘客不能从后门上车,对方竟冲到驾驶室,对着张跃的脸就是一拳。

“当时我没吭声,结果他却来抢方向盘。”张跃说,那名男子的行为引起车上其他乘客的不满,最终大伙将其制服。

“拿着‘委屈奖’心里怪怪的,自己的确觉得委屈,为乘客安全上车,我在站外没有停车,结果遭到乘客辱骂,还被打了一拳。可是转念一想,尽管遭到乘客殴打,但我在整个过程中,因为冷静处理事情,得到了其他乘客的同情和肯定,心里也是很欣慰。”张跃说。

张跃笑着说:“大家都想拿‘委屈奖’,因为被乘客打感觉很没面子,我从事公交车驾驶已有10多年,还是头一次被乘客打。”“回到家,老婆看到我脸肿着,知道这是被乘客打了,那泪花就一直在眼眶打转。”张

跃说,“有时也有乘客辱骂驾驶员,从后门上车,投钱币,或者一些乘客不配合我们的工作,我们也只能耐心地给他们解释。”

“这些情况我都遇到过,每次被乘客骂后,我都忍着不能还口,要不事态就会升级了。”已经开了10年公交车的驾驶员董秀铜说,驾驶员被骂后心情低落,会影响开车安全。然而,驾驶员抑郁的心理缺少发泄的途径,“有时候到了终点,大家聊聊天,说下被乘

编辑点评

编完此稿,又看到某地公交司机被老太太连续骂了10多分钟,晕倒在地的消息。这些年,公交司机承受的委屈,当真不少。

作为公共服务行业,公交司机每天要跟不同的乘客打交道,既要保证行车安全,又要文明服务乘客,承受的压力可想而知。文中企业向挨打的司机颁发“委屈奖”,是对其职业态度的认可和一种心理安慰,对安抚受委屈司机情绪、稳定公交司机队伍起到一定作用。

客骂的事,说定会好一些。”

乌鲁木齐市公共交通集团二部负责人说,公交车驾驶员在行车过程中,经常会遇到乘客不理解,辱骂驾驶员的情况,让驾驶员受委屈,因此公司决定设置“委屈奖”,一方面鼓励驾驶员按照规章制度行驶,另一方面通过奖励缓解驾驶员的心理负担,“我们也真心希望广大乘客能多理解包容驾驶员。”

“今后如果再出现驾驶员被无故殴打的情

况,这个委屈奖会继续颁发。”乌鲁木齐市公共交通集团副总经理杨希平表示,据介绍,这是11年来乌鲁木齐市颁发的首个公交车驾驶员“委屈奖”。

“委屈奖”到底该不该发?笔者随机采访了部分驾驶员。

有人认为,给员工发“委屈奖”,无法代替社会普遍的尊重,以个人尊严换来的“委屈奖”不值得。

也有人认为,“委屈奖”是人性化管理的

体现,通过这种方式对员工进行安慰,更有利于维护员工情绪。

市民袁慧珊认为,公交车是城市的窗口,驾驶员被打不还手,确实应该获得“委屈奖”,自己也会在以后的乘车过程中约束自己,多站在驾驶员的角度考虑问题。同时建议,市民和驾驶员应该互相理解,驾驶员在和乘客沟通时,应该讲究方式方法,而不是爱理不理,或者大声呵斥。(景双善)



给“委屈”以奖励 法明/画

“委屈奖”并非正规的维权或救济通道,更多是基于人道精神关怀。相关专家建议,不仅要设立“委屈奖”鼓励员工忍让,更要建立惩罚侵犯员工权益的维权机制,社会各界都应当大力支持,从而减少或避免员工被打、受委屈的事件发生。

消除委屈,还需更多

但“委屈奖”,难解司机心头委屈。

在建设法治中国的今天,让公交司机少受委屈,除了“委屈奖”,更需通过法律手段,对打人、施暴、随意谩骂者绳之以法,以法律惩戒不文明乘客的言行,同时,通过媒体对打人者进行曝光,形成对公交司机的法律保护和舆论支持。

维护司机的正当权利,公交公司还可以完善相关制度,比如将司机座位与乘客隔开,为公交司机购买人身伤害保险,定期请专家

为公交司机进行心理疏导及减压,建立员工维权机制等。也可通过公交车上配备的视频,播放文明乘车的礼仪规范,引导乘客文明行为。

“委屈奖”设置的初衷是好的。作为企业的一员,公交司机可以遵章守纪,做到骂不还口打不还手,但作为企业管理者,不能让职工白白受委屈。否则,仅仅以牺牲公交司机的正当权利为代价,对无理乘客一味姑息纵容、忍气吞声,最终只能助长社会不良风气。

晓燕

思想平台

培育核心价值观的导引路径

王洪涛

在当前经济发展呈现“新常态”、部分行业遭遇生存发展与生态保护双重考验的境况下,如何确保职工队伍思想稳定,是广大政工干部面临的重大挑战。笔者认为,积极培育和践行社会主义核心价值观,坚持突出四个导引,力促四个转化,是破解现实问题的有效路径。

突出宣传导引,力促核心价值观转化为共同追求的道德目标

党的十八大提出的24字社会主义核心价值观,反映了社会主义最基本、最核心、最重要的社会关系及价值目标和价值追求,三个层次的价值理念相互联系、相互贯通,实现了国家、集体、个人在价值目标上的融汇统一。

理论只有与实践相结合,才会焕发强大的生命力。首先要在宣传学习上下功夫,讲透这一理论体系的丰富内涵,用理论本身的魅力吸引职工,让职工认可、信服、自觉践行。可运用橱窗、展板、广播、电视、报纸、网络等各种宣传阵地,开辟宣传专栏,宣传核心价值观的基本内容,并结合身边典型案例进行解读阐释,让广大职工了解内容。

同时,核心价值观教育要与日常的工作任务、主题宣传教育、热点问题紧密结合起来,有针对性地解决职工思想上存在的实际问题,通过核心价值观的确立,引导职工树立正确的事业观、就业观,越是形势困难,越要保持良好的精神状态,立足岗位,爱岗敬业,争做“爱国、敬业、诚信、友善”的新型职工。

突出文化导引,力促核心价值观转化为

共同遵守的价值标准

在培育和践行社会主义核心价值观的过程中,企业可以以核心价值观为指引,与企业文化建设相结合,使核心价值观通过企业文化建设这一载体形式落地生根,成为全体职工认可和遵从的价值追求。

要按照核心价值观的要求,对企业文化理念体系进行全面梳理、充实完善。通过理念的完善和阐释,把核心价值观注入企业文化之中,实现与企业文化理念体系的融合,进而使核心价值观的内涵与要求真正根植于职工日常工作生活之中。

在这一过程中,可以把广大职工耳熟能详的优秀传统文化的弘扬作为切入点,将弘扬优秀传统文化作为培育核心价值观的抓手,进而推进职工思想道德教育。通过开展传统美德“进矿区、进社区”活动,开展国学经典“读、传、讲、唱”、“季读一本书、月传一箴言”、“讲故事、学经典”等活动,以品德的塑造和提升为核心,大力弘扬社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德。

突出典型导引,力促核心价值观转化为赶超先进的内在力量

发挥先进典型的示范引领作用,向来是思想政治工作的优良传统,也是培育和践行社会主义核心价值观的路径。为此,要始终将先进典型的选树作为重点来抓,着力把核心价值观转化为职工身边活生生的具体形象,鲜活的生活实践,使广大职工从榜样中看到



“爱心托管”筑起爱的港湾

本报讯(记者丛民 通讯员李克文)山东省夏津县白马湖镇梅庄社区春雨合作社成立后,注重发挥党工共建在合作社中的骨干作用,党员入社,社里入工会,整合利用合作社在资金、市场、管理、人才等方面的优势,实现具体项目与服务的有效对接和优势互补,积极为蔬菜种植户搞好大葱产前、产中、产后一系列的服务。走出了一条党工共建促发展的新路子。

合作社开展党工共建只是夏津县总工会组建工作的一个例子。近年来,夏津县总工会创新党工共建新思路,将工会组建工作纳入党建考核内容,深入开展“广普查、深组建、全覆盖”集中建会行动,全力打好非公企业组建工会的“攻坚战”。

截至目前,全县非公企业中有工会组织已建立党组织的178家企业中,全部建立了工会组织,促进了党组织、工会组织、投资者与职工的“互动多赢”。

为真正强化非公企业党工共建工作,该县成立了党工共建工作协调领导小组,并制定下发了《关于在基层党组织和工会组织建设中开展“党工共建”活动

夏津非公企业党工共建“互动多赢”

的意见),为党工共建工作顺利开展提供了有力的组织保证和制度保证。各乡镇、街道党委、工会也都根据各自实际,成立了党工共建工作协调领导小组,制定完善了相关工作制度,形成了上下联动,齐抓共管的工作格局。

同时,从基础抓起,组织人员集中力量对非公企业党组织建设、工会组织建设情况进行摸底,企业经济发展等情况,进行了调查摸底,并登记造册,实行档案化管理。根据调查摸底的情况,及时做出工作规划,确定了“党工共建”工作的突破点、形式和内容。

建立了一把手负总责,副职分片督导,机关人员通力协作,层层落实目标任务的工作机制,健全完善了考核奖励、定期调度、情况通报等制度,并把抓非公企业经济组织党建带工建的成效,作为考核乡镇、街道领导班子和领导干部实绩的重要内容。

在此基础上,该县还始终把促进企业发展作为一个重要目标,组织党员、职工开展劳动技能竞赛、提合理化建议、节能降耗、大力推进创建“工人先锋号”等活动,有力的推动企业经营管理水平和经济效益迈上新的台阶。

去过非洲的人都知道,非洲戈壁有一种奇特的四色花叫依米,花呈四瓣,每瓣自成一色,红、白、黄、蓝,一生美丽。

刘丽华就像非洲的依米,在非洲工作了五六年,绽放着“中国依米”永久的风采。

2008年,结婚刚45天的刘丽华远赴非洲安哥拉。由于新疆兵团建工师建工集团在安哥拉凯兰巴、凯亚西工程的特殊性,需要招收大量的当地工人。起初,刘丽华这位人力资源部副部长,在对安哥拉社会及环境、地理状况一无所知的情况下,要克服语言不通、地理不熟、交通极其不便和吃住穿行用等困难,边学习,边适应,边工作。

这个个子不高、戴一副近视眼镜、瘦弱的年轻女子,出乎人们意料的大胆!为招聘劳工,她只身一人,深入宛若隔世般极其陌生、社情复杂、充满危险的非洲腹地,有时就要到远离驻地千米,近乎原始的村落。

难以想象的是,在政治背景、文化溯源、民族宗教信仰和风俗习惯差异巨大且复杂多变的异国,这个与众不同的中国女子,几年时间里,常常在黧黑的人群中穿梭奔忙,和文化不同、语言不通的人们打着最近距离的交道……

先是在周边村落招聘,后来纵深千米以外的贫民区,时不时要行驶在没有标识的村路野道上,沿途及村庄,没有商店、旅店、饭馆等,甚至找不到可以饮用的干净水。每次出去招工,都要自带干粮和水,刘丽华说“我们经常连回去的路都摸不清楚”。

贫民区里,令人感到恐惧的,不仅有疟疾、艾滋病、霍乱等流行疾病,还有陌生环境中的暴力抢劫等威胁。然而,刘丽华在短短的几个月里,涉足安哥拉埃多、万达等4个地区18个村路,成功地招募到所需员工。

招之不易,管理难度更大,作为此项工作负责人的刘丽华,每天都要面对劳工管



理带来从未领教过的复杂疑难问题,她不仅要深入一线拉近与劳工的距离,还要妥善处理好诸多劳工纠纷。

一次纠纷,一名安籍劳工以出走的形式威胁,结果因搭错车迷路失踪。刘丽华带人急赶几千米外,直至深夜,才找回那名恐慌逃逸的工人。

在安籍劳工心目中,人是她招来的,

所以,大事小事,有事没事,都得找她。所以,处置每人每事每言,刘丽华须慎之又慎,她说,任何疏忽不妥,都可能带来隐患麻烦和连锁反应,比如随意答应一名工人索要或要调岗等不合理要求,就会有一群人效仿。

对正当的投诉来访,刘丽华微笑以对,迅速解决,让其心情舒畅,愉快劳作,面对别人的无理挑衅,尤其在那种特殊环境和背

“中国依米”绽放非洲

曾其祥

景下可能出现一触即发的群体骚乱,她也不含糊,有理有力有节,动之以情,晓之以理,她说,原则问题可以说说,但绝不可以退让。工人们评价她,既温柔体贴,也冷峻“厉害”。时间久了,安籍劳工们“很买她的账”,把她当贴心人,对她伸大拇指,夸她美丽。

“招募和接送劳工,都是难度很大琐碎的事,而管理劳工经常让我焦头烂额”。她说,2008年10月,一位国内赴安哥拉的劳工,隐瞒了病史,不适应气候,气喘不止,如不及时送回,会有生命危险。

发现此事后,公司让他回去,他死活不干,刘丽华亲自找这位劳工谈话,讲明道理,并帮助他与国内家里人进行沟通,放下思想负担,最终使他心情愉快地选择了回国。她与北京办事处等部门联系接机,并为他购好返乡车票,购好急救药品随身携带,使这位劳工安全回到了家乡。

同事们说刘丽华整天忙忙碌碌,是个“操心”的命。每次工程开工前期,订合同、办签证、摸工人、分人员等,刘丽华都要亲自参与或过问,生怕

全国企业文化合作组织公益平台在京启动

本报讯(记者尹晓燕)记者从日前在京举行的2014中国企业文化管理年会上获悉,全国企业文化合作组织(简称“文合组织”)公益平台启动。

随着社会经济的日益发展,企业文化已成为推动生产力发展的强劲动力。中国企业文化管理协会常务理事、企业文化管理专业委员会理事长解云天说,“文合组织”公益平台的启动意味着全国企业文化管理将进入经济发展新常态下的新阶段。“文合组织”是以“整合企业文化资源,形成企业文化合力,创新企业文化模式,提升企业文化水平”为使命的非营利、公益性企业文化管理与服务平台,并享受《文合组织公约》赋予的相应权益。

“有声有色”电化教育激励党员

本报讯 中铁四局“四局党建”专用电视频道,日前启动开播,为党员电化教育工作提供了内容丰富多彩、形式多样的教育平台,受到了广大党员员工的好评。

近年来,该局党委在党员教育工作中秉承着“求真、求实、求新、求活”的宗旨,主动创新思路,充分发挥党员电化教育“形象直观、形式活泼、感染力强”的优势,以丰富的党建实践活动和党组织、党员的典型事迹为主旋律,有效激励党组织和党员发挥作用。“四局党建”电视频道为阵地,大力加强党员教育节目的制作、编排,极大地提高了党建工作的教育效果和影响力。(储润梅 舒郁仁)

“温暖同行”党员帮扶结对子

本报讯 日前,江山农行峡口支行党员前往浙江省江山市广渡村慰问9位困难群众,送上生活用品和慰问金,开启了江山农村合作银行“党员帮扶、温暖同行”项目,暨“江山市党的群众路线教育实践活动单位党组织结对帮扶残疾人”活动的序幕。

据悉,“党员帮扶、温暖同行”活动在农行辖内全面展开,江山农村合作银行以该活动为契机,充分发挥100多名党员志愿者们的先锋模范作用,以“金融帮扶”为切入点,以“帮、包、带、扶”结对帮扶方式,带领一批贫困残疾人找到致富路子。(林文全 郑春燕)

“大家谈”保安全从被动向主动

本报讯 临近年关,月山工务段党委把引导干部职工安全生产,确保铁路运输安全作为重要工作,在全段广泛开展“安全风险谈大家谈”活动,让干部职工一起找风险、谈安全、定措施,让火车安全行驶。

这个段党委组织的“安全风险谈大家谈”活动按照段领导班子、中层管理人员和一线职工三个层面开展。在领导层重点谈管理制度的科学性、实用性以及执行能力;在管理人员中以谈在什么岗位,负什么责任,怎么负责,做到什么程度,以及解决不好干坏一个样的问题;而一线职工,则以谈安全责任、遵守规章和标准化作业为重点,引导干部职工深入反思、讨论,共找风险,把安全生产放在第一位,确保铁路运输安全。(王占军)

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

