

思想政治工作一事一议

一家企业出台新规,每天早上的工前会变身“自我展示会”,并一改以往领导说职工记,而让每位职工自己谈工作

工前会的“自我展示”

新闻事件

去年8月的一天,中国铁建电气化局集团二公司宝(鸡)麟(游)铁路项目部雷打不动的工前会,于早上7点召开。

回家看看》那首歌里唱的‘生活的烦恼给妈妈说说,工作的事情给爸爸谈谈’那样,给大家聊聊工作上的事。”

编辑点评

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

2013年毕业于太原科技大学的唐英,虽然参加工作已经一年多的时间了,但在大庭广众面前“指点江山,激扬文字”还是第一次。

霍晓东说,“既然大家都这么‘谦让’,那我就开始点将了。女士优先,通信施工队的唐英给大家带个头。”

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

霍晓东说完后,大家你看看我,我看看你,没有一个人自告奋勇打头炮的,有的干脆把头趴在会议桌上,会议室内一时间鸦雀无声。

不一定能干。让那些不善言辞的人当众去自我展示,那不是难为人吗?”

也有人认为,“领导管算职工管干,天经地义。该怎么干,由领导安排,让职工自己谈工作安排和改进措施,那不是多此一举吗?再说,工前会本来就时间紧迫,每个人都在会上发言,肯定会延长会议时间,得不偿失。”

然而,经理霍晓东和党工委书记赵志华却不这么认为。霍晓东说:“项目部绝不单

是一个施工单位,更重要的也是培养人才的大学校,是青年大学生锻炼成长的人生大舞台。给他们一个‘自我展示平台’,既是为了培养他们敢说、能说、会说的语言表达能力,也是为了激励他们肯动脑、勤思考、善管理的组织管理能力、社会交际能力,以及勇于担当、知行一致的自信力。”

为了促进青年职工的全面发展,项目部还创办了“即兴演讲会”,歌咏比赛、领导与群

晓燕

成长,需要助力

纵观成长性好的企业,他们的管理者有个共通之处,那就是一天到晚想的都是如何激励、辅导部下,让部下尽快成长、成才,成为主人翁精神的好员工。

他们深信,所谓“管理的定义”,就是通过他人把事情做好。所以,管理者要像父母关心子女那样百般呵护员工,要想想方设法教会员工做事,允许他们犯错误,给他们成长的空间和时间。

拿破仑说过:每个士兵的背包里,都有元帅的手杖。激励是一种点石成金的管理方法,它能直接影响员工的价值取向和工作观念,激发员工创造财富和献身事业的热情。

哈佛大学教授詹姆士曾在一篇研究报告中指出:实行计时工资的员工仅发挥其能力的20%~30%,而在受到充分激励时,可发挥至80%~90%。

所以,在年轻员工成长的道路上,给他们一点助力,或许会带来压力和紧张感,甚至自

思想平台

刘书红

在产业结构调整 and 转型升级的关键期,企业迫切需要广大职工与企业结为紧密的共同体,立足岗位创新创造,面对新时期职工利益诉求日益多样、价值追求日益多元的新情况,要实现企业凝聚正能量、展示新作为的目标,笔者认为思想政治工作应更多着眼于职工

的道德建设,并努力拓展其宽度和深度。道德建设是一项复杂的工程,至少包括了社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德等多个层面。而在既往的职工道德建设中,常常强调的是与企业直接相关的“道德”,比如职业道德建设层面,更关注的是职工道德对企业的“功利属性”,而对职工道德的“社会属性”、“个体属性”则重视不够。

笔者认为,当下道德建设应当拓展其宽度,即在重视职业道德的前提下,同样把貌似与企业无关或关联不甚紧密的其他层面的道德建设,置于同等重要的位置。

因为,一方面,对个体而言,道德从来不可能割裂为几个部分而独立存在,而根植于心的行为规范、内心自律,一定会体现在个体与社会、与企业、与家庭的各个方面,因而,对道德行为的统一引导教育、对道德建设的统一规范实施,才能事半功倍;另一方面,对企业而言,不仅需要职工在企业内部恪守职业道德,同时,其所生产产品、其社会道德水平,也同样会“回馈”企业,产生正向或逆向影响,而其在家庭的道德表现所带来的生理心理影响也会带入企业、工作之中。

因此,在职工道德建设中,要拓展宽度,

拓展职工道德建设的宽度和深度

走出“单打一”式的急功近利误区,着重提升职工的思想认知、价值判断,进而提升个体的道德水平,个人道德才是家庭道德、职业道德和社会公德的基础。

《公民道德建设实施纲要》中“见利忘义,损公肥私”、“不讲信用,欺骗欺诈”、“以权谋私,腐化堕落”现象,最根本的还是个人道德品质低下、做人原则偏离社会道德轨道所致。

从这个意义上说,个人道德才是道德的真谛。要真正使职工在社会做好公民、在单位做好职工、在家庭做好成员,培养出有益于企业、社会、家庭的好职工,就要从全面提升职工道德水平做起。

在这一前提下,职工道德建设还要避免一般化的“安排”、“学习”,方式方法上注重创新,内容上与时俱进,注重深度,注重效果。

与职工接受其他方面的教育有所不同,道德教育的内容应当有一定的新鲜度,所阐述道理有一定的深度,且要保证案例的真实性,这是“有道德的教育”发挥效力的前提。而要确保道德教育更容易被职工接受,还应当使道德教育的内容反映的是职工所关注和关心的各种问题,是与职工生活工作息息相关的各种问题。

笔者认为,在这一过程中,应该做到“三个要”:一要接地气,从实际出发,紧紧抓住当前职工群众普遍关心的热点难点问题,尤其是针对现实困惑,通过事实和说理,引导职工树立应有的道德情操;二要创新载体,使载体丰富、形式多样,润物无声,并注意载体、内容与职工接受度的吻合,通过新颖的载体吸引职工参与;三要在宣贯法律法规,建立和完善

必要的规章制度的基础上,做好道德舆论引导,张扬道德楷模,弘扬道德新风,对一些不道德的人和事,通过谴责处罚的形式责令整改,在职工中营造浓厚的道德舆论氛围。

要使道德教育“入脑入心”,还应当从职工的需要和情感入手,实现“四个突破”:一是在职工需求上寻求突破。要了解职工的高层次需求,如荣誉的需求、尊重的需求、成就的需求等,注重与职工阶段性目标和需求相结合,引入相应的激励机制,逐步提高职工的道德水平;

二是在引导职工树立正确道德观上寻求突破。通过活动创新,进一步增强道德教育的感染力,如进行安全教育时,可以向职工说明遵守安全规范、确保人身和设备安全既是职业道德要求,也是为了自身和他人的安全,为了家庭的幸福,从内心唤起职工的安全意识;

三是在职工认知的片面性上寻求突破。受一些不良现象的影响,有些职工在道德认知方面存在一些误区,形成了一些“歪道理”。要取“歪道理”,就要拿出事实证据,事讲清了、理挑明了,“歪道理”自然就没有了市场;

四是在引导职工正确处理自身道德角色上寻求突破。对职工自我理想与现实角色之间的冲突,教育中要区别对待:对以自我为中心,期望过高,职业道德做得不好的,要促其强化岗位角色意识和所从事职业的道德观念,帮助他们调节自我期望值,改变原有的“问题视野”;对有一技之长和具备一定专业水平的,要将他们安排在更能发挥特长的岗位上,形成价值引导效应。

必要的规章制度的基础上,做好道德舆论引导,张扬道德楷模,弘扬道德新风,对一些不道德的人和事,通过谴责处罚的形式责令整改,在职工中营造浓厚的道德舆论氛围。

要使道德教育“入脑入心”,还应当从职工的需要和情感入手,实现“四个突破”:一是在职工需求上寻求突破。要了解职工的高层次需求,如荣誉的需求、尊重的需求、成就的需求等,注重与职工阶段性目标和需求相结合,引入相应的激励机制,逐步提高职工的道德水平;

众之心会等多种形式的“自我展示平台”。无论是公司还是上级集团领导来项目部检查指导工作,霍晓东都会找机会让项目部各部门人员与领导见面交谈,既让上级领导更深入地了解基层群众的心声,又让项目部职工有机会与领导干部交流沟通。

精心的“浇灌”,收获了丰硕的成果,霍晓东管辖的3个项目部至今已有20多个年轻大学生走上项目领导岗位。(赵守民文欣)



自我展示 激励人才 法明/画

卑和不适,但由于建立了适合适当的机制,给他们舞台和表演的机会,学习和成就感终将让他们成为富有朝气、思维敏捷、能干事、善表达的生力军。

必要的规章制度的基础上,做好道德舆论引导,张扬道德楷模,弘扬道德新风,对一些不道德的人和事,通过谴责处罚的形式责令整改,在职工中营造浓厚的道德舆论氛围。

要使道德教育“入脑入心”,还应当从职工的需要和情感入手,实现“四个突破”:一是在职工需求上寻求突破。要了解职工的高层次需求,如荣誉的需求、尊重的需求、成就的需求等,注重与职工阶段性目标和需求相结合,引入相应的激励机制,逐步提高职工的道德水平;

二是在引导职工树立正确道德观上寻求突破。通过活动创新,进一步增强道德教育的感染力,如进行安全教育时,可以向职工说明遵守安全规范、确保人身和设备安全既是职业道德要求,也是为了自身和他人的安全,为了家庭的幸福,从内心唤起职工的安全意识;

三是在职工认知的片面性上寻求突破。受一些不良现象的影响,有些职工在道德认知方面存在一些误区,形成了一些“歪道理”。要取“歪道理”,就要拿出事实证据,事讲清了、理挑明了,“歪道理”自然就没有了市场;

四是在引导职工正确处理自身道德角色上寻求突破。对职工自我理想与现实角色之间的冲突,教育中要区别对待:对以自我为中心,期望过高,职业道德做得不好的,要促其强化岗位角色意识和所从事职业的道德观念,帮助他们调节自我期望值,改变原有的“问题视野”;对有一技之长和具备一定专业水平的,要将他们安排在更能发挥特长的岗位上,形成价值引导效应。

必要的规章制度的基础上,做好道德舆论引导,张扬道德楷模,弘扬道德新风,对一些不道德的人和事,通过谴责处罚的形式责令整改,在职工中营造浓厚的道德舆论氛围。

要使道德教育“入脑入心”,还应当从职工的需要和情感入手,实现“四个突破”:一是在职工需求上寻求突破。要了解职工的高层次需求,如荣誉的需求、尊重的需求、成就的需求等,注重与职工阶段性目标和需求相结合,引入相应的激励机制,逐步提高职工的道德水平;

二是在引导职工树立正确道德观上寻求突破。通过活动创新,进一步增强道德教育的感染力,如进行安全教育时,可以向职工说明遵守安全规范、确保人身和设备安全既是职业道德要求,也是为了自身和他人的安全,为了家庭的幸福,从内心唤起职工的安全意识;

三是在职工认知的片面性上寻求突破。受一些不良现象的影响,有些职工在道德认知方面存在一些误区,形成了一些“歪道理”。要取“歪道理”,就要拿出事实证据,事讲清了、理挑明了,“歪道理”自然就没有了市场;

四是在引导职工正确处理自身道德角色上寻求突破。对职工自我理想与现实角色之间的冲突,教育中要区别对待:对以自我为中心,期望过高,职业道德做得不好的,要促其强化岗位角色意识和所从事职业的道德观念,帮助他们调节自我期望值,改变原有的“问题视野”;对有一技之长和具备一定专业水平的,要将他们安排在更能发挥特长的岗位上,形成价值引导效应。

必要的规章制度的基础上,做好道德舆论引导,张扬道德楷模,弘扬道德新风,对一些不道德的人和事,通过谴责处罚的形式责令整改,在职工中营造浓厚的道德舆论氛围。

要使道德教育“入脑入心”,还应当从职工的需要和情感入手,实现“四个突破”:一是在职工需求上寻求突破。要了解职工的高层次需求,如荣誉的需求、尊重的需求、成就的需求等,注重与职工阶段性目标和需求相结合,引入相应的激励机制,逐步提高职工的道德水平;

二是在引导职工树立正确道德观上寻求突破。通过活动创新,进一步增强道德教育的感染力,如进行安全教育时,可以向职工说明遵守安全规范、确保人身和设备安全既是职业道德要求,也是为了自身和他人的安全,为了家庭的幸福,从内心唤起职工的安全意识;

三是在职工认知的片面性上寻求突破。受一些不良现象的影响,有些职工在道德认知方面存在一些误区,形成了一些“歪道理”。要取“歪道理”,就要拿出事实证据,事讲清了、理挑明了,“歪道理”自然就没有了市场;

四是在引导职工正确处理自身道德角色上寻求突破。对职工自我理想与现实角色之间的冲突,教育中要区别对待:对以自我为中心,期望过高,职业道德做得不好的,要促其强化岗位角色意识和所从事职业的道德观念,帮助他们调节自我期望值,改变原有的“问题视野”;对有一技之长和具备一定专业水平的,要将他们安排在更能发挥特长的岗位上,形成价值引导效应。

必要的规章制度的基础上,做好道德舆论引导,张扬道德楷模,弘扬道德新风,对一些不道德的人和事,通过谴责处罚的形式责令整改,在职工中营造浓厚的道德舆论氛围。

要使道德教育“入脑入心”,还应当从职工的需要和情感入手,实现“四个突破”:一是在职工需求上寻求突破。要了解职工的高层次需求,如荣誉的需求、尊重的需求、成就的需求等,注重与职工阶段性目标和需求相结合,引入相应的激励机制,逐步提高职工的道德水平;

二是在引导职工树立正确道德观上寻求突破。通过活动创新,进一步增强道德教育的感染力,如进行安全教育时,可以向职工说明遵守安全规范、确保人身和设备安全既是职业道德要求,也是为了自身和他人的安全,为了家庭的幸福,从内心唤起职工的安全意识;

三是在职工认知的片面性上寻求突破。受一些不良现象的影响,有些职工在道德认知方面存在一些误区,形成了一些“歪道理”。要取“歪道理”,就要拿出事实证据,事讲清了、理挑明了,“歪道理”自然就没有了市场;

四是在引导职工正确处理自身道德角色上寻求突破。对职工自我理想与现实角色之间的冲突,教育中要区别对待:对以自我为中心,期望过高,职业道德做得不好的,要促其强化岗位角色意识和所从事职业的道德观念,帮助他们调节自我期望值,改变原有的“问题视野”;对有一技之长和具备一定专业水平的,要将他们安排在更能发挥特长的岗位上,形成价值引导效应。

必要的规章制度的基础上,做好道德舆论引导,张扬道德楷模,弘扬道德新风,对一些不道德的人和事,通过谴责处罚的形式责令整改,在职工中营造浓厚的道德舆论氛围。

要使道德教育“入脑入心”,还应当从职工的需要和情感入手,实现“四个突破”:一是在职工需求上寻求突破。要了解职工的高层次需求,如荣誉的需求、尊重的需求、成就的需求等,注重与职工阶段性目标和需求相结合,引入相应的激励机制,逐步提高职工的道德水平;

二是在引导职工树立正确道德观上寻求突破。通过活动创新,进一步增强道德教育的感染力,如进行安全教育时,可以向职工说明遵守安全规范、确保人身和设备安全既是职业道德要求,也是为了自身和他人的安全,为了家庭的幸福,从内心唤起职工的安全意识;

三是在职工认知的片面性上寻求突破。受一些不良现象的影响,有些职工在道德认知方面存在一些误区,形成了一些“歪道理”。要取“歪道理”,就要拿出事实证据,事讲清了、理挑明了,“歪道理”自然就没有了市场;

四是在引导职工正确处理自身道德角色上寻求突破。对职工自我理想与现实角色之间的冲突,教育中要区别对待:对以自我为中心,期望过高,职业道德做得不好的,要促其强化岗位角色意识和所从事职业的道德观念,帮助他们调节自我期望值,改变原有的“问题视野”;对有一技之长和具备一定专业水平的,要将他们安排在更能发挥特长的岗位上,形成价值引导效应。

必要的规章制度的基础上,做好道德舆论引导,张扬道德楷模,弘扬道德新风,对一些不道德的人和事,通过谴责处罚的形式责令整改,在职工中营造浓厚的道德舆论氛围。

政工信息

10个100% 强化党建工作

本报讯 太原铁路局侯马车务段党委以“10个100%”为抓手,重基层、抓基本,推动全段党建工作上台阶。

10个100%即:两级班子联级学习,党委委员、支委成员100%参加;加强党委委员联系支部工作,联系指导100%覆盖;加强党支部阵地建设,党员活动室100%建成;加强党支部日常考核,每季度检查考核100%平推;加强党支部书记考核,每季度专职党支部书记100%述职;加强党支部立项攻关,三等以上党支部100%有品牌;加强基本制度督查,“三会一课”100%落实到位;加强党支部书记培训,专职书记100%轮训一次;加强党支部书记素质提升,每月在线考试100%参加;加强党员作用发挥,党员激励警示100%兑现。(冯斌)

结对子 帮扶困难职工

本报讯 今年以来,新疆生产建设兵团第一师三团工会结合实际,要求党员干部起先锋模范作用,甩掉“官气”,捧上真心,带上真情,深入基层为职工群众办难事,带领他们走上致富路。

王耀辉是该团十三连一名职工,家中困难缺少劳力,种植的红枣、棉花连年亏损。今年春播之后,由于天气影响,他家棉花的出苗率还不到50%。得知此事后,工会在第一时间组织连队党员干部进行补种,把他家的灾情降到了最低。据了解,现在三团的720余名党员干部都主动与贫困户结成帮扶对象,与各单位困难职工群众结交了“穷亲戚”,准备通过送技术、送资金等帮扶措施,使贫困户逐渐脱贫致富。(侯国园 刘朝江)

“红色沙龙” 创新基层党建

本报讯 近日,新乡供电段党委以支部、小组为单位,开展党员“红色沙龙”系列活动,该活动是新乡供电段党委探索党建工作新思路、新载体、新举措。

每月由党支部或党小组确定活动主题,结合党员政治生日确定党员“红色沙龙”活动日,通过分析安全事故、互评包保设备、组织定向谈心等系列活动,以互动的方式,促进党员之间相互探讨、交流。“红色沙龙”系列活动作为强化党员教育管理前阵地,定期开展党员“身边的安全故事”征集,讲述发生在自己身上的安全故事,提升党员的安全风险意识;通过开展党员包保设备的自评、互评,相互查找党员包保设备的安全隐患和设备缺陷,促使党员包保设备标准化、优质化。(高国桥)



6月1日,中铁四局电气化公司在国内外52个项目开展了“安全生产月”安全质量宣誓活动,分布在全国各地和海外项目的1077名职工参加了安全质量宣誓活动。该公司将组织开展生产安全事故警示教育、安全应急预案演练、安全知识竞赛、向职工家属发一封安全家书等系列安全主题活动。 邹耀 摄

马头洗选厂思政工作“小处”发力

“微”载体发挥大作用

本报讯 为加强新形势下的职工宣教工作,冀中能源峰峰集团马头洗选厂党委创建完善了“微”宣传载体,使载体规模、参与人数、活动时间和体现形式上更简约,依托“微载体”拓宽宣传渠道,为企业和职工提供全方位、多层面、持续性的形势宣教,准确把握新形势下职工群众的思想状况,畅通联系群众的渠道。

青年成长论坛等,有力发挥了凝聚人心、促进和谐、推动发展的重要作用。创建的“家在马选”微信公众号,设置行业动态、企业形势、企业新闻等栏目,便于干部职工通过手机微信了解企业最新资讯,共同关注企业发展,拓展了信息发布和形势宣传渠道。(冯超安 张晓峰)

开设微讲堂。利用职工班前会时间,以微段子为主开展几分钟的“形势任务教育讲堂”,通过“唱冀中能源歌、观看宣传短片、诵读宣教材料、学习班前礼仪、讲述先进事迹、最优和试用员工点评”等内容,凝聚精气神,弘扬正能量。生产车间还利用停车检修的间隙开辟“技术练兵”、“岗位双述演练”,服务职工成长成才。依托微博、微信、QQ群、短信等媒介,把学习课堂拓展到互联网和移动终端上,发布小知识、新动态、微故事等,在线帮助职工释疑解惑。

落满泥浆的安全帽和满是油污的手套扔在床脚的地板上,两只工鞋七扭八歪的倒在地上,鞋上的雪化了一地,瘦削的脸庞右侧还有没洗去的油泥。一只筷子插在老干妈辣椒酱里,另一只掉在桌子上,上面还沾着辣椒油,铜盆里的盛满的饭菜早已经没有一点热乎气,人却侧身斜靠在卷起的被褥上,连衣服也没脱,直接蜷缩在这硬邦邦的床板上,打起了呼噜……

如果只看这个场景,你一定猜不出他是干啥的。他就是中国石油长城钻探工程公司钻井二公司2014年度劳动模范,蒙古国塔木察格项目机动资产员那玉奎,一个身材矮小、体型瘦弱的汉子,却已经在这荒无人烟的蒙古国草原上工作六年个年头了。

这一天,是塔木察格油区设备启封的日子。这些沉重的“笨家伙”已经在这里躺了一整个冬天了,为了保证设备的安全运行,那玉奎没办法让自己闲下来。可“老天爷”不知咋了,就是不给这些身着红装的石油人面子,五月初了,却下起了大雪。他心里着了急,怕一会雪下大了,影响搬家进度,刚到蒙古国,必须要打好第一仗,这样才能振奋士气,为全年的工作开个好局。

早上5点多,天刚蒙蒙亮,大家还没起来,那玉奎先到井场绕了一大圈,盘算着先搬哪些设备,心里有个谱了,他就回到驻地洗把脸,让自己精神精神。喝碗粥,吃个馒头就又上井了。

6点30分,人员都到位了,他给大家开个简短的安全会议,分析一下今天的重点工作,有哪些不安全因素,怎么预防,并安排专人负责监护安全施工。

6点40分,开始搬家、安装。因为首批入蒙的各单位人员只有67人,人手不够,他



说:“公司给俺这个劳模,俺就要珍惜,必须给大家树个榜样,劳模就要有劳模的样子。”在他的带动下,机关所有人员全部参与到繁重的搬家工作中来。”工作节奏明显加快了。

中午12点,他喝了第一口水,糊弄着吃了一口饭。他跑到老井场,看设备搬得差不多了,嘱咐现场人员做好安全工作。

下午2点,他抓了一把雪,在自己的脸上搓了搓,发现融化的雪水呈现暗红色,这才发现脸不知道什么时候刚破了,那玉奎疼得咧了咧嘴,用帽子挡了一下,接着和大家

一起忙开了。

下午6点,天色渐渐暗了下来,夕阳渐渐被黑暗蚕食着,眼看着马上安装完毕,他又亲自上手帮着调试设备。雪停了,风又起来了。大伙冻得唧唧瑟瑟。

征战风雪“那五爷”

□丁磊 文/图

此时的那玉奎已经像一个雪人一样,身上挂满了积雪。

忙活了一天,终于落下“帷幕”。听着发电机一声轰鸣,他才安心地离开井场,此时已经是晚上7点了,天已经彻底黑了下来。

回到驻地后,他接到公司参加劳模座谈会的通知,因为他已经缺席过一次表彰会了,公司说如果有时间就回去参加座谈会,如果没时间就总结几句话带给年轻人,指引一下年青一代的石油人。