

思想政治工作一事一议

一名27岁的青工,通过公开竞聘的方式,从56岁的“老前辈”手中拿下了“部长”的位子,而老部长则退为副部长。这一上一下的消息,就像油锅里溅入一滴水,瞬间在职工中炸开了花——

“老”干部该不该“让位子”?

新闻事件

最近,中铁十八局集团一公司云桂铁路项目部27岁的青年员工唐祥建,通过公开竞聘的方式从56岁的老部长魏本富手中取得了项目部设备管理权,魏本富则退为副部长。这一上一下的消息,就像油锅里溅入了一滴水,瞬间在广大职工中炸开了花。

有人犯嘀咕说:“老魏管设备一管就是几十年,虽然现在有些疲态,但又没犯什么错误,凭什么要他让位子,是不是太不给面子了?”

也有人老魏打抱不平:“毛头小伙子之前还是老魏的徒弟呢!现在掌权,从年龄上来看,以后岂不是‘老子’要听‘儿子’的了?”

也有人认可:“时代在发展,老一代的管理理念较为陈旧,有的已经跟不上形势,青年思维敏捷,敢闯敢干,项目部提拔小唐,让更多青年看到了向上发展的希望。”

面对职工私下里谈论的不同意见,项目部主管领导一方面同魏本富谈心,让他了解干部能上能下的有关制度,解开他心中的疙瘩;一方面利用工闲时间召开茶话会,让职工把心中的想法拿到桌面上说。

在充分听取大家的不同意见后,项目部领导解释说,项目部不论资排辈,以实绩论英雄,坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则,每半年举行一次竞聘演讲选拔人才,实行干部

能上能下动态管理,就是为了激活‘稳定’有余,活力不足的干部队伍资源,让‘能者上,庸者让,庸者下’的用人标准在施工一线成为常态。而且古人说,弟子不必不如师,师不必贤于弟子。

唐祥建虽然之前还是魏本富的徒弟,但他善于钻研,勇于创新,在工作中发现设备包月租赁模式成本过高,租赁设备积极性不高、

编辑点评

一位工作几十年的老部长,居然被徒弟掌的小青年给顶了,从正职的位置降到副手。炸了锅的同事中,同情与不解或许使舆论偏向老同志。

这种情绪源于多年来干部人事制度改革中的“能上容易,能下很难”。

解决干部能上能下的关键环节在于“能下”的问题,而长期以来“能下”的问题没有解决好,就连有问题和不称职干部的“能下”也成了老大难问题。

干部“只能上不能下”、“上荣而下辱”等

柴油偷卖现象严重的痼疾,积极寻求解决办法,最终想出单机核算的金点子,不仅为项目部节约了成本,而且这项先进的做法简单易行、方便复制,推广到公司20多个项目都能适用,为企业节约了一大笔开支,值得鼓励。

在定期集中学习活动中,该项目部党委书记张广文还进一步加强了关于干部能上能下的思想教育,为更多干部能上能下营造

思想平台

积极的舆论环境,让这项干部人事制度改革得到干部职工的充分理解和支持。

与此同时,还引导广大干部解放思想,转变“官”念,突破“不到年龄不能下,不犯错误下不了”的惯性思维,摒弃“职位到手,努力到头”的错误思想,大力树立“无功便是过,平庸便是错”的观念,调动起干部职工的工作热情,使他们不用扬鞭自奋蹄,仅今年就有约

20人受到业主或上级表彰奖励,15人得到公司提拔重用。

现在,让出“位子”的魏本富心中没了怨言,还真心为年轻的设备部长鼓劲加油。不过,大家都发现他跑一线变勤了,在暗暗较劲、努力,这不,他还笑着告诉笔者:“说不定下半年我又能‘收复失地’哩!”

(付润梅)

●晓燕

传统思想普遍存在,大部分干部不能正确对待进、退、留、转,对干部“下”存在严重的官本位思想障碍。

目前,干部“下”往往局限于违法违纪、一票否决、退居二线等硬性规定,对于能力一般、有位无为、群众认可度不高等方面缺乏操作性强的具体评判标准。有些地方虽然制定了一些干部“下”的规定,定性定量标准却难以把握,不具备可操作性。

尽快建立一套干部“能下”机制是非常重要的。这个机制形成后,领导干部“能下”就成

为了常态,“下”去的干部也心服口服,并不感到丢人。有能力的干部上去了,全面的机制约束、竞争压力等使其只有低调做人、高调做事。

《2010—2020年深化干部人事制度改革规划纲要》提出,要通过坚持不懈的努力,逐步形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、公平公正、充满活力的中国特色社会主义干部人事制度。

所谓能上能下,就是要建立健全干部退出机制,做到职务能升能降、待遇能高能低、

公平竞争能者上

身份能官能民,使干部队伍的新老交替、优胜劣汰制度化。

期待“能下”切实变成日常工作的一部分。那时,面对这种平常事,“当事人”无需心有不安,“围观群众”也不必炸锅。



公平竞争能者上 法明/画

身份能官能民,使干部队伍的新老交替、优胜劣汰制度化。

期待“能下”切实变成日常工作的一部分。那时,面对这种平常事,“当事人”无需心有不安,“围观群众”也不必炸锅。

政工信息

党风廉政教育月 筑牢拒腐防线

本报讯 中国中铁科工集团成立以来,每年5月份坚持开展党风廉政教育月活动,至今已连续开展了七个党风廉政教育月活动。

该集团纪委一是不断丰富廉政教育月活动内容。先后组织开展了“六个一”、“七个一”、“八个一”等教育活动,今年又组织开展了严明政治纪律与政治规矩的教育、形势任务教育、廉洁警示教育等多项内容;二是与党员干部各项专题教育相结合。积极将廉政教育内容融入群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育活动和道德讲堂之中;三是积极创新廉政教育形式。通过坚持党委中心组学习制度、落实“三会一课”制度、集中观看警示片等多种形式,充分发挥各种载体的功能,取得更好的教育效果。(杜建平)

党建联盟 融合创新发展

本报讯(记者邢生祥)5月27日,青海省西宁市城西区“环西宁广场商圈综合党委”在力盟步行街挂牌成立,标志着青海首个商圈综合党委和“商圈+党组织+商户”的党建联盟正式结成,开启了青海商圈“融合式”发展新模式。

近年来,商圈内流动党员、口袋党员和隐形党员不断增加,党组织找不到党员,党员不愿亮明身份,企业党组织间无法整合企业资源和党建资源。为打破这种各自为政、单打独斗的局面,西宁市城西区提出用“大党建”思维打造红色商圈,成立环西宁广场商圈综合党委,整合商圈企业资源和党建资源,把商圈的党建优势转化为发展优势,走出一条“融合式”发展的商圈建设新路子。

“四位一体” 激发党建活力

本报讯 今年以来,郑州铁路局洛阳机务段党委通过“对话抽查、专题调研、立体包保、督办晾晒”“四位一体”,有效破解了一线党建工作难题,激发了党建活力。

结合段生产实际和阶段性党群工作重点,借助每天视频交班会载体,采取不打招呼、随机提问及专业干部点评等方式,了解各党支部作用发挥和党务知识掌握情况,成立三个调研组深入16个车间、43个班组,重点了解“三会一课”等活动在一线党支部组织情况;建立“机关党群干部包保联系服务一线党支部工作制度”,明确督导“三会一课”落实情况、主题活动开展情况、党员“两连”分析情况等11项内容及量化检查指导频次,发现问题件数;每周编发《党务工作简报》,有针对性地帮助指导一线党支部书记做好党务工作。(周武欣)



大同电务段党委在大同站改造施工期间,组织党员骨干成立党员突击队,通过集中开展“带头执行作业标准,带头落实安全措施,带头制止违章违纪”的“三带头”主题实践活动,全力卡控施工安全风险。 陈明磊 摄



6月6日,中铁置业西安公司的志愿者在和陕西省回归研究会儿童村的孩子们一起跳绳。当日,该公司员工组成的志愿者,来到西安白鹿原上的儿童村,与孩子们一起做游戏、聊天、绘画,并为6月份生日的孩子们一起过集体生日,引导孩子们健康快乐成长。 彭华 摄

街道服务创新创业

上海社区草根创客“微整合”

据新华社电(记者李荣)没想到,在上海中心城区杨浦区车水马龙的水丰路路边,一大片居民区的“夹缝”里,有一个街道办的创业孵化基地。“社区是草根社会,草根创客在这里创业,土壤合适,气氛对头。”基地负责人说。

记者近日在走访时,发现了一个有趣现象:基地正中央是一长排“交谈岛”,灌木花草为“圆心”,长椅合围,基地的两边是一个个创业孵化室,都大门敞开,没有“随手关门”的习惯。孵化室之间,不时都在“串门”,室内谈之不足,就到室外的“交谈岛”,既有海阔天空,又有现实细节。

在一边,基地所在的延吉街道负责草根科创的负责人表扬了记者“眼光蛮尖”,的确,社区草根创客之间“串门”多、交谈多,微创新需要微整合,互相借力,形成合力,“零存整取”,今后将会是草根创业的一种趋势。街道的社会需求本身就是—种创业的市场土壤,应该为“零存整取”的草根创业提供整合平台。

上海已在杨浦率先尝试把科技创新的“草根平台”下放到最基层的街道社区,让看起来“高大上”的科创真正“接地气”。目前,这个区已建成7个社区青年和大学生创业孵化基地,接受的项目申请超过170项,超过三成已孵化成功,注册成立公司。杨浦区委书记诸葛宇杰认为,社区治理创新与创新创业落地,是“一体两翼”,缺一不可。创新不是“飞来峰”,往往是以前看着“不搭界”的东西之间,你突然发现联系,创新就来了。

在中国(上海)创业者公共实训基地,遇到了创业秦铭和蒋公宝,他们是脱爱文化这个创业项目的联合创始人。记者问,联合创始人“联合”是何含义?他们也“表扬”了记者“眼光蛮尖”。这个“联合”的背后,就是一个“微创业”里的“微整合”的故事。

最初,脱爱文化是一个在街道孵化的大学生创业项目,主要的业务是为客户与校园服务之间“牵线搭桥”,但是单个儿的草根创业项目,很快遇到“势单力薄”的发展瓶颈。后来,参与了社区的创业联盟对接平台的线上线下活动,与另外几个草根项目“接上了线,合上了拍”;在客户、服务、设计、产品匹配等几个关键环节上,“你缺的我,我缺的你”,“微整合”成功,孵化项目顺利“毕业”,从社区升级,到园区发展。

等社区研究专家认为,街道服务创新创业,大有可为。它可以在创新社会治理中搭建各种平台,引导和对接各种资源。草根创业,不单单是经济,更有人因素和文化生活等各方面的功能。创新气氛浓的地方,往往有“咖啡的浓香”,这也是一种优美的社区风景。

中国一冶集团有限公司2011年承接的科威特866房建项目,是科威特住建部投资建设的大型综合性功能齐全的高级住宅小区,合同价近38亿元人民币,是中科两国建交以来中国企业承建的最大建筑项目。

初到科威特,恶劣气候,语言不通,文化差异,工程运作模式等不同,让初来乍到的一冶人很不适应。

为了有效控制人工成本,项目部通过多种渠道,引进了朝鲜、巴基斯坦、埃及、印度、孟加拉国、越南、希腊等8个国家的劳务人员,组成了一支“联合国工程队”。

面积达2平方公里的866项目工地,分布着黄色、黑色、棕色的面孔。随着施工任务的不断展开,项目部使用本地和第三国劳务的比重不断加大。施工高峰期,朝鲜、埃及、越南、巴基斯坦、孟加拉和印度人达到2400人。

2011年下半年,正值抢抓样板房施工的关键时期,朝鲜工人要从驻地步行20多分钟至施工区,为避免他们在烈日下暴晒,项目部特意为他们租了一辆巴士。金正日逝世时,项目部为朝鲜工人腾出食堂,作祭奠场所,项目经理还亲自到朝鲜驻科威特大使馆吊唁,进一步拉近了中朝员工的感情。

遇到科威特重要节日,项目部便组织外籍工程师一起开Party,大家坐在一起,吃点点心、聊聊天。科威特夏天天气炎热,最热的时候,现场地表温度高达70多摄氏度,穿一般的鞋子烫脚,项目部就统一给外籍员工购买厚底劳保鞋,租赁交通车接送他们上下班。

每个春节,项目部都邀请外籍员工与中方一起吃团年饭,让他们感受中国传统节日的气氛。夏天送清凉,年终给优秀外籍员工发奖金和奖牌,一系列中国特色的关爱员工措施,增强了项目部对外籍员工的凝聚力。

思想平台

互联网时代政工人员亟须转型升级

□于立民

互联网时代,企业将更加开放、强化创新,突出资源整合,而伴随着信息技术、云计算等高新技术的迅猛发展,新思维、新事物、新技术、新平台不断涌现,知识更新瞬息万变,整个社会已进入一个全新的知识经济、互联网时代。

聚焦互联网时代的变革,搭建一个开放的平台,整合资源,价值交互,创造用户最佳体验。随着互联网战略的推进落地,必将要求企业政工人员对自身定位、职能、机制、团队、工作流程等进行颠覆、转型、升级,以实现企业政工人员的价值。

在互联网的推进作用下,面对纷繁复杂的新情况、新问题、新现象,部分企业政工人员思维封闭,观念陈旧,知识老化,在工作中集中表现出“三多三少”:一是组织学习时陈词滥调多,更新换代少;二是沟通交流时说教指挥多,启蒙引导、服务需求少;三是平时应用传统技术手段多,结合互联网、云计算少。

因此,企业政工人员转型升级不但是全面提高企业政工从业者素质的关键举措,而且是新形势下提高企业思想政治工作水平的必由之路。

企业政工人员需要顺应互联网的发展要求,切实了解互联网时代对企业、对一般员工、对企业政工师整体、个人工作及生活的巨

大改变,认真研究企业政工工作面对的新形势、新技术、新问题,确定自身定位、理念、能力与互联网时代之间的差距。

之前政工组织、宣传、教育工作,现在的角色是“小微”,是要有自己的用户、有自己的订单,有自己明确的目标,政工人员的目标是激发全体员工的积极性和正能量。

企业政工人员不断更新观念,要积极适应思想工作日趋开放的大环境,解放思想,更新观念,拓展思维,开阔视野,发挥创客精神,永远自以为非,创业创新,不断提高新形势下思想工作工作的应变能力,实现在政治工作上的引领。

企业政工人员需要积极调整自身工作职能,贴近一线,引导党员同志,做样板模范,带动团队为用户服务,最大限度实现政工从业者的价值。

在互联网时代,各种传媒手段发达,信息传输渠道多,党和国家的大政方针宣传快捷,职工文化水平、政策法规意识都有了很大提高。思想工作如果如果不积极探索适合新形势新特点的方式方法,就会失去感染力、号召力。因此,探索有效的思想工作工作方式方法是政工干部的关键任务之一。要将党和国家大政方针的宣传同实际工作相结合,通过探求国家政策的变化对现实生活和工作产生影响,使思想工作更具针对性。

政工人员创新工作可以从搭建信息化平台切入,最大限度地实现资源开放、信息共



项目部要求非穆斯林员工,不得当着穆斯林的面白天进食、饮水和抽烟,同时,不强强制阿拉伯员工加班,确有需要,事先充分沟通,并按规定支付加班工资。

SHAO,866项目部印度劳工的介绍人,他说,“在这个工地上,我没有感觉到差异,这里没有国籍之分,大家互相尊重,友好相处”。

866项目部聘请的巴基斯坦籍工程师AHMAD,主要负责图纸转换工作。他说:“这个项目虽然中国人是管理者,但我们在这里有发言权,大家是平等的,合作得很

好”。

项目部的中方管理人员,平均年龄仅30岁。首任项目经理李刚,48岁,在这个以年轻人为主的项目部,他算是老资历了。在他的办公桌上,放着两瓶降压药。他说,来科威特之前身体很好,吃药主要是压力太大。初涉科威特,环境是陌生的,没有经验,没有稳定的劳动力供给渠道,且施工标准与国内有着很大不同,质量要求高,报验程序繁琐,加上资金压力大,施工条件差,开始时完全是摸着石头过河。

2012年3月,材料员邵志超结束休假

回到科威特不久,便接到父亲去世的噩耗。得知消息后,项目部领导第一时间向他送去了慰问,并表示可以批准他回国料理父亲后事。但邵志超考虑到刚休完假,工地上人手又紧张,便强忍悲痛,主动坚守岗位。

2012年7月,项目部副经理吴杰的妻子因阑尾炎发作疼痛难忍,晚上一个人在家,无法去医院,当中国一冶海外公司党政领导得知这一信息后,及时赶到患者家里,将其送往医院,协助做好各项检查,并安排工作人员全程轮流陪护直到病人出院,使吴杰及其家属深受感动。

柳其祥是项目部办公室主任,由于语言不通,对科威特情况不熟,办起事来费很大劲。没有英语基础的他坚持学习,现在,出门已经不需要翻译。他的办法是在记不住科威特的地名时,就干脆给起个中国名字。在科威特城区有个大型市场,食品、小商品一应俱全。王金德就给它取名为“科威特汉堡”,并教会司机汉语,每次听到去“汉堡街”,孟加拉

国籍司机便心领神会。

项目60%以上都是35岁以下的年轻人,如同诸多年轻人一样,他们都面临着谈婚论嫁,然而不同的是,从他们入职后奔赴海外项目的第一天起,维系这份感情的唯一纽带便是每日工作结束后,时差6小时的越洋电话和QQ视频语音。

项目部预算员杨俊杰收获爱情后,需要装修婚房,可当时他正在科威特工作,不能回国;公司领导知情后,亲自带上办公室人员到杨俊杰装修的婚房去帮忙。小杨感动地说:“虽然在科威特一干就是4年,但正是这份艰辛成就了自己的成长,项目的成功同时坚定了我们‘走出去’的信心。”

(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 grbyxy@126.com)



中信建设杯 中国工人在海外 征文