

思想政治工作一事一议

像百家讲坛的历史学家谈古论今、纵横捭阖那样，企业要求普通职工也登上舞台，讲述自己的故事，以典型案例启发人，职工却认为“术业有专攻”，自己不是干那个的料——

“职工讲坛”有无必要？

■新闻事件

夜幕降临，华灯初上，中铁建电气化局集团南方公司上海地铁项目部每周一次的“职工讲坛”开讲了。这天，上台演讲的人是集团公司青年岗位能手、项目部接触网施工队队长张营，他演讲的题目是《学习——人生轨道的“转折机”》。讲述的是自己如何从一名普通的务工工，成长为企业的技术骨干和岗位能手的故事。

由于对张营的成长经历大家有目共睹，所以感触颇深，台上真情流露，台下掌声雷动。

开办“职工讲坛”，还是项目部党工委书记吕德强从“百家讲坛”得到启发而提议的。他觉得历史学家们谈古论今、纵横捭阖，让人们在娱乐之中获取知识，值得借鉴。如果让职工群众轮流登上项目部的“职工讲坛”，自己讲述自己的故事，以典型案例启发人，以现身说法鼓舞人，使一向作为被教育者的职工群众，成为思想教育的主体，让“职工讲坛”成为员工文化，提素质、学技术、长技能、学管理、增才干的课堂，成为员工交流思想情感、拓宽文化视野、参与项目管理、展示自我价值、表达民情民意的平台。

设想是美好的，但很多人感到“业有所长，术有专攻”，如果人人都能上“讲坛”，还要研究干什么？

也有人说，项目部施工一天到晚忙得脚不沾地，回到住地就想躺一会，哪有时间备课？

项目部领导和大家讨论：咱们虽不能像

学者教授那样纵论历史，评说国事，高谈阔论，但讲讲各自的专业知识，谈谈学习心得、摆摆工作体验、交流一下生活感受，总是可以的吧。如果大家在项目部就是工作、吃饭、睡觉三大项，我们怎么能提高自身技术水平和思想素养？

为了丰富“讲坛”内容，项目部还设立了“现身说法、案例分析、理念碰撞、我问你答、解疑释惑、请你支招、分享快乐”等板块，以此

吸引和鼓励每个职工登台授课。

选好题、备好课，能者为师，因人施教，是办好“职工讲坛”的关键。项目部每次开办“职工讲坛”之前，都根据选定的议题，选择有一定专长的职工担任授人。同时，项目党工委派技术人员帮助其收集资料，整理演讲提纲。对于初次登台的职工，还安排进行试讲，然后再指导改进授课方法，直到取得预想效果。

“职工讲坛”的开办使每一位职工都要既

当先生，又当学生，给全体职工传经授艺、解惑释疑，谈体会讲心得，或者是相互问答。

每一位“学员”都要建立学习卡，对每一堂课的学习心得、不明白的地方、有什么建议和意见，要一一记在卡上，上交审查。力求做到上一课进一步，学一次长一智，互帮互学教学相长，也为授人改进教学提供帮助。

学习知识、掌握信息、提高素养，是人们实现自我价值的必然要求，也是加强职工队

伍建设的重要手段。“职工讲坛”则为职工群众提供了一个在职学习、常态化学习，了解社会动态，观察世界风云，扩大政治视野，学习相关知识的“自办大学”，成为职工最便捷、最节约、最富有成效的“文化夜校”。

“职工讲坛”开办一年多时间以来，项目部先后涌现出30多名技术能手，完成技术创新12项。

(朱志华 游启涛 文华)

■编辑点评

1+1 大于 2

●晓燕

让普通职工登上讲台当老师，在基层企业并不少见，而能够每周一次，以论坛的方式坚持下来，确实不易。

毋庸置疑，学习能力决定了职工和企业的前途。今天是很称职的职工，如果不坚持学习，很快就有可能落伍。一项职工调查问卷中，在最想要的福利问题中，许多职工的答案出奇地一致，多提供学习的机会。

怎样才能提高职工学习的积极性、提升培训的质量，让学习真正变成福利？首先需要

改变“你说我听，课后考试”的传统模式，这种老化的模式导致参加培训的职工对培训缺乏兴趣，很难取得好效果。

因此，在职工培训方式上，要体现出层次性、多样性，采用不同性质的、不同水平的培训。灵活、生动、活泼，易于被职工接受。最重要的是能够联系实际，形成双方良性互动。

专门的培训师的选择固然非常重要，但企业内部领导以及职工成为培训师在相互的

认同上更为亲近。当工友培训自己时，由于频繁接触，一种团队精神便自然形成。

职工讲、职工听，绝对是1+1大于2。

从效果上说，首先提高了职工的学习自觉性。因为凡轮到上台的都必须经过充分准备、备课。其次提高了培训的针对性，增强了培训效果，因为台上台下本来就是生活中的兄弟，工作上的搭档，增强了听课的参照性、可学性。

与此同时，还锻炼了职工的语言表达能



传经授业 互助共进 法明/画力，也增强了职工的自信心和勇气。很多职工平常只知道埋头工作，不擅长于口头表达，上台讲演不失为是一个很好的“练话”平台。

“家”油站 创造温馨工作环境

本报讯 今年来，中石化南昌石油分公司持续开展“企业文化”建设工作，通过基层调研，了解员工和顾客的实际需求，结合实际打造温馨“家”油站，给顾客营造温馨舒适的油站氛围，为员工打造温馨的工作环境。

据悉，公司在着力打造“五小两园”建设的同时，实施“食堂工程”和“宿舍工程”，为油站配备了统一的床上用品、洗漱用品等。员工们还自己动手布置，将手工艺品和购买的各种墙贴、相框将卧室装饰一新。小活动室里及站房的楼梯走廊上，挂满了员工们工作时、服务时、娱乐时的照片以及他们的全家福，这不仅是员工对站点“家”文化的深刻理解，更给企业增添了一抹人文情怀。(陈佳)

党员大学生挂职

人才与党建双推进

本报讯 从党员大学生挑选优秀人才到一线班组党支部挂职党支部副书记，在加强党建基础工作的同时，培养后备人才。用这样的方式，郑州铁路局月山工务段党委为党建工作注入了活力。

该段党委现有班组党支部95个，散落在负责养护的2000多公里铁路上的小站。为充分发挥党员大学生作用，该段党委按照大学生所学专业不同，精心挑选了4名责任心和事业心强，但基层工作经历相对缺乏的党员大学生，有针对性地把他们放在工作优秀、以及条件艰苦、安全任务重的班组党支部挂职，既让他们在现场更好地发挥专业优势，学到实用管用的线路养护技能，提升个人综合工作能力，又通过挂职促进班组党支部基础建设。(王占军 何高波)

“四做到” 践行“三严三实”

本报讯 近日，黑龙江省农垦五九七农场开展了厂务公开监督检查活动。检查组成员为来自一线的职工、退休工人及老党员，让群众无记名打分，这是该农场厂务公开践行“三严三实”的一个实例。

该管理局以“四做到”为指导思想，常规性工作，做到定期公开；阶段性工作，做到分阶段公开；短期性、临时性工作，做到随时公开；事前的工作，做到提前公开。保证厂务公开的科学性，既要公开办事结果，又要公开办事过程，做到公正、透明，利于员工监督；既要公开原始情况和基本底数，又要公开可能实现的情况和达到的目标，便于员工及时了解；保证厂务公开基础工作到位，在厂务公开实施过程中，该部门建立各种原始台账和管理档案，及时搜集和整理公开资料，做到每个环节准确无误。

(孙伟 康代萍)

核心价值观在企业

“兵工汉子”的“三字经”

这108字的“训条”，通过有线广播电视台、手机报、微信等平台向全体员工及家属多角度、立体化宣传，成为员工日常学习、工作、生活的基本遵循

■本报记者 康劲
通讯员 朱继龙 郭玲

10月29日，在中国兵器工业集团甘肃银光集团公司俱乐部内，舞台上30多平方米的大型电子屏上，播放的视频短片上敲出一行行字幕——

“你把对母亲的一片孝心，化为企业奉献的爱，辛勤耕耘，无悔坚守，尽显男儿本色。”随后，“大爱无声魏智元”几个流光溢彩的行楷特效大字，与现场热烈的掌声一起，闪耀着金色的光芒定格在屏幕上。

银光集团第三届“践行训条好员工，寻找最美银光人”颁奖仪式正在隆重举行。

魏智元，是银光集团一名普通员工。17年来，他细心照料身患重病的母亲，并将孝母的一份深情怀作爱企爱岗的爱，承担起十几条生产线5000余块仪表的维护维修重任。

今天，他与银光集团东方公司“钳工工人”王庆平、红光公司“点子王”黄光树等来自湖北、四川、辽宁、甘肃等地分子公司的10名普通员工一起，成为“最美银光人”，受到企业隆重表彰。

银光集团“践行训条好员工，寻找最美银光人”主题活动开始于2013年，3年前，企业从细处、小处、实处入手，把引导全员践行社会主义核心价值观与生产经营、企业文化建设、精

神文明创建有机结合，提炼形成具有银光特色的“银光集团员工训条”，让“艰苦奋斗，开拓创新、求真务实、成就银光”的企业精神和把一切献给党的人民军工精神在传承中传承，汇聚成困境中深化改革、继续前行的精神力量——

银光人，爱银光，乐敬业，诚为本，积厚德，甘奉献，勤精进，守规矩，忘名利，甘淡泊，融团队，志高远，讲团结，善学习，敬师长，爱徒弟，说实话，办实事，求实效，行正气，做好事，做细事，做易事，贵坚持，持勤俭，止奢欲，满招损，谦受益，感恩心，常保持，忠企业，即忠己，有抱负，负责任，创和谐，共努力。

从此，这108字的“训条”，成为银光集团朗朗上口、浅显易懂的“三字经”。通过有线广播电视台、手机报、微信等平台向全体员工及家属多角度、立体化宣传，成为员工日常学习、工作、生活的基本遵循。

3年来，银光集团基层单位涌现出一大批以“最美银光人”为代表的先进标兵。

“点子王”黄光树，在生产一线摸爬滚打了20年，对生产工艺规程、质量标准能做到倒背如流；对现场设备设施、工艺管线、阀门甚至小到连接螺栓，他总能做到张口报数。在最近的3年时间内，他提交合理化建议600余条，为企业节创价值100多万元。

银光集团聚银公司保运中心管焊二组组长薛海雁，作为一名劳务派遣人员，从手工电

弧焊、二氧化碳保护焊到氩弧焊，从焊工、铆工，再到管工，他不断追求卓越；一次次起飞、一层层蜕变，两次获中国兵器化集团和甘肃省国防工业系统焊工技能竞赛第一名，被授予“岗位技术能手”称号，成为企业劳务派遣人员的骄傲，在获“最美银光人”表彰之际，又通过竞聘升任车间副主任。

“银光三字经”还受到驻企军队武警官兵的积极响应。武警白银市支队六中队代理排长赵言章，视驻地为家乡，参加劳动，擦最脏、最重、最累的活干，在中队被战友们亲切地称为“累不着、闲不着”的勤快人，“争星夺旗栏”每月都有他的名字，2014年，他成为一名光荣的“最美银光人”。

3年来，企业通过基层动员、分党委推荐、记者发现及群众推荐等形式，连续开展主题实践活动，发动员工从学习、工作、生活的日常小事、细事、具体事入手践行员工训条。坚持每年评选表彰10名“敬业、诚信、精进、勤学、勤俭、感恩”的践行训条的好员工、最美银光人”。

3年来，企业通过基层动员、分党委推荐、记者发现及群众推荐等形式，连续开展主题实践活动，发动员工从学习、工作、生活的日常小事、细事、具体事入手践行员工训条。坚持每年评选表彰10名“敬业、诚信、精进、勤学、勤俭、感恩”的践行训条的好员工、最美银光人”。

通过举办事迹报告会，在生活区主干道悬挂宣传展板，在有线电视和报纸、广播、网站等媒体进行宣传报道，制作专题片宣传等方式，不断传播“最美银光人”先进事迹和感人精神，用普通员工身边的先进典型，教育身边的普通员工，使社会主义核心价值观在银



有困难 找党员

11月5日，安徽省芜湖市赭山公共服务中心凤凰山社区党委一行来到市二院，看望和慰问1949年2月入党的93岁老党员石原阜及长期护理他的子女。该社区自2012年正式启动“有困难找党员”服务工程以来，通过6支党员志愿服务队伍的示范作用，积极营造组织、党员、群众之间相互关爱的氛围，让行孝敬老深入人心。

戚良鹏 吴静 摄

线上实话线下实干

上海基层治理尝试“互联网+”

据新华社电 (记者李荣)“基层政府的掌上APP，要实话不要官话。”新近，沪郊金山区朱泾镇开通“美丽朱泾”APP，镇党委书记蒋永华特地作出这样的要求。

“互联网+”时代，与民众沟通，特别是与年轻人沟通，离不开互联网。上海基层在创新社会治理的过程中，正在尝试“互联网+”的有效方式。除了开通APP这样的“掌上服务平台”，还利用网络和有线电视等通道，与居民随时互动，基层干部不仅要“下楼”、上门，而且还要形成“电子记录”，建立基层治理的“大数据”，由此导出治理的良策以及对干部的监督和评价。

“互联网+”，线上最需要的是实话。在“美丽朱泾”APP上，让居民“唱主角”，民间“舞花灯”的达人新闻能上；大家关心的衣食住行的服务新闻能上；居民随走随拍

“曝光”的脏乱现象能上。一般的工作性信息，几乎看不到。偶有的几条，也是“有什么事说什么事”。

蒋永华说，开通APP，要和网民、年轻人、群众在一个“舆论场”里说话，再用老一套的“官话”来开腔，不仅是“自讨没趣”，而且是更增反感，因为在一片“民腔民调”中，这样的“官话”太刺目了。过去，举头望明月、低头思故乡。如今低头看手机，只要手机里有真话、实话，有打动人心的东西，照样能够让人“抬头思故乡”；在手机APP中“真话来、真话去”，在自己的家乡、自己生活和工作的环境里大家就能“同其心、共其事”。

“互联网+”，还必须把实干落实到线下。在APP和有线电视社区频道中“让居民有话直接说”，绝不能说了白说。村居事项征询其实是一个自下而上的意见收集

机制，从中可以发现提炼社会治理中的共性问题。

朱泾镇政府的工作人员说，在一次意见汇总中，发现不少高龄老人及瘫痪在床的中老年人都反映了理发不便的难题，于是镇上决定在相关的居委会将“义务上门理发”列为一项民生服务工程，每2个月上门服务一次，马上落实。这样的线上线下互动，使得基层干部不仅要从办公楼上“下楼”，而且还要随时到居民家上门走访，通过电子平台自动生成过程式的“电子记录”，让线下落实更加细化。社区居民还可以在线上对基层工作进行评价，在干部考评中形成相应的权重。

用金山区委副书记程鹏的话来说，APP也好，今后再有更时尚的平台也好，形式是“灰色”的，只有真话、真情、真意和实干，才是“大树常青”。