

一个企业倡导什么、反对什么，崇尚什么、摒弃什么，追求什么、禁止什么，应该旗帜鲜明。评选各种楷模，就是要树立一种“见贤思齐、见不贤而内自省”的价值观

政工信息

网络学院为党员“充电”

本报讯 (记者邢生祥 通讯员邓明界)近日，青海省海西蒙古族藏族自治州都兰县依托浙江嘉兴“互联网+”的优势资源，打造嘉兴对口支援地区都兰“干部网络学院”，全县338名副科级以上党员干部注册参学，平均每周有270余名干部在线学习讨论，较好解决了党员干部少训缺训、工学矛盾突出和知识更新不及时等问题，成为党员干部“充电”新引擎。

该学习平台为每名党员干部设置了40分的年度基础学分及干部必修课学分，党员干部可通过电脑、手机客户端自主学习、自主选择考试。年底，组织部门将把每名党员干部的日常学习情况作为年度考核的重要内容之一，对未修满学分的党员干部不予评优评先，并对其主要负责人进行问责。

专题党课搭建“快车道”

本报讯 (记者马学礼 通讯员李丽霞 李峰峰) 银川客运段针对新入路大中专毕业生思维活跃、个性鲜明、对铁路工作陌生的特点精心设计了形式新颖的专题党课。他们邀请“丝路驿站—宁夏号”、“银川号”、“沙湖号”品牌列车青年党员在课堂上进行业务技能展示、礼仪技巧展示，同时介绍工作体会、畅谈新时期铁路核心价值观等，让新入路毕业生感受到一线党员骨干的风采。

此外，品牌列车乘务员还就品牌列车打造及实际客运服务工作中如何自我革新、自我提高、自我升华，如何在列车服务岗位上践行个人的社会价值与新入路毕业生进行了学习交流，用生动的课堂形式和真挚的情感交流强化职工对自己、他人和客运事业负责的意识。

“移动考勤”强化干部监管

据新华社电(记者陈文广)湖南郴州市苏仙区利用手机“移动考勤”强化对干部工作作风监管。

据介绍，机关干部外出办事，用手机登录系统进行移动考勤，通过移动终端定位发送所在位置，办公室获取考勤信息便可实时掌握干部去向，干部去哪儿了？一查便知。机关干部还可利用手机上的OA系统报送每日工作情况，主管领导可以查看并点评干部的工作日志，对工作进度进行督促和跟踪。工作日做了些什么，时间花哪儿了？一目了然。目前苏仙区OA移动考勤方式还只针对各乡镇街道和区直单位领导班子成员使用。按照分级管理和日常考勤为主、移动考勤为辅的原则，各单位在坚持领导班子成员日常考勤的同时，视情况对领导班子成员进行移动考勤。

党建信息平台服务支部

本报讯 为提升党支部建设信息化水平，吉林电费段党委研制开发出党建工作信息平台，近日正式投入使用。

党建工作信息平台依托既有办公网络，覆盖33个车间党支部、104个党小组。平台内设计有基础信息、党内安全管理、组织生活等六大模块，实现“三会一课”远程参会、党支部基础信息入库管理、组织生活按时间节点提醒和党支部基础工作月度百分制自动考核功能。为便于车间党支部日常开展工作，该段党委还为每个客户终端配备音、视频设备，在信息平台设计了政工信息、吉电新闻、党员在线教育等信息链接。可以点击相应链接查询政治工作制度文件、交流工作经验、浏览段报新闻，开展党员在线教育，体现了“贴近工作实际，服务现场支部”的工作理念。

(王敬秋)

“三道防线”确保海外员工安全

本报讯 中铁七局三公司海外分公司积极采取措施，通过筑牢“三道防线”，提升海外项目安全防控能力，确保海外员工生命财产安全。

筑牢“安保”思想防线。召开专项安保会议，向海外员工分析当前所在国社会治安形势，要求大家时刻紧绷安全弦，认真做好各项安全防范措施，严禁未经批准私自外出、单独外出和深夜出行等情况发生，从思想上筑牢安全防线；布控“联防”警戒防线。及时了解掌握项目营地、工地现场周边区域的安全形势信息，及时将发现的潜在或现实安全威胁以温馨提示上传至QQ工作交流群；强化“企警”巡逻防线。加强与当地政府和警方的沟通合作，联系执勤警员加大巡逻力度和公布警察局紧急联系电话，确保警员及时接警、出警，以加大对违法犯罪份子的震慑力度。

(刘坤)



有一种力量叫“好人”

朗吉·吉斯在《论崇高》中说，“天之生人，不是要我们做卑鄙下流的动物，所以它一开始便在我们心灵中植下一种热情——对一切伟大的，比我们更神圣事物的渴望。”

赵刚军第一次走进展览室的时候，忍不住发出啧啧的赞叹。这些在历史书或报纸电视上才能看到的照片和文字，像电影快进一样，瞬间切换在他的眼前。

在中铁四局的展览室和荣誉室，和赵刚军一起新来的大学生们，第一次以“员工”身份，近距离的触摸、感受这个他们还不太熟悉的集体，就被“震”了。

“这是很严肃的一课，它让我们对这个集

体肃然起敬。”新晋“中国好人”的赵刚军坦言。

战天斗地、凯冰卧雪是生活的常态，但越是艰苦的环境越是磨炼人的意志，越是匮乏的物质生活条件越是能孕育丰富的精神文明。这种历史通过一代一代人的言传身教，特别具有感染力和说服力，所以中铁四局人一直有一种强烈的历史使命感和责任感，以及讲奉献、当先锋、争第一的家国情怀。

在黄鹤难过的蜀道，在战云密布的福建前线，在中取华东徐州枢纽，在氧气稀薄的青藏高原，在波涛汹涌的杭州湾，中铁四局先后培育了“宝成精神”、“钢人铁马”精神、“小杨村精神”、“徐州会战精神”。

在举世瞩目的青藏铁路建设过程中，形成了“艰苦不怕吃苦，缺氧不缺精神，风暴更强，意志更强，海拔高追求更高”的青藏精神。2005年以后，国家加快了高铁的建设步伐，又总结出了新世纪的高铁精神。

在这些精神的背后，产生了以张静之、刘汉东、马六顺、刘志祥、丁太环、胡开颜、翟长青等为代表的一批站在时代前列的英雄模范人物。

在这些英雄模范人物身上，彰显了开拓进取、勇攀高峰的创新精神，不畏困难、百折不挠的顽强意志，甘愿吃苦、乐于奉献的高尚情操，艰苦奋斗、奋发向上的工作作风，一丝不苟、精益求精的科学态度和互助友爱、团结协作的团队意识。

正是这些精神、意志、情操，在历史和时代的交互作用下，成为企业诞生大批楷模最深厚的文化土壤。

国学大师季羡林先生说：“考虑别人多，考虑自己多，就算是好人。”

“最忙碌的时候，一天能收到3000多份选票。”

该局党委宣传部企业文化科科长牛晓筠一份一份地统计每一张选票，仔细核对每一个候选人的票数。在一个多月的时间内，全局2万多名员工都为自己心中的“好人”投了票。

历时半年的层层推选、公示、群众投票、

复评等各个阶段，最终两年一届的“四局好人”正式出炉。

国学大师季羡林先生说，考虑别人比考虑自己多，就算是好人。“从老百姓的角度讲，做好事而不做坏事的人，应该就是好人了。”牛晓筠说。

“四局好人”的评选从2001年开始，每两年一届，在全局范围内开展评选，已经连续成功评选了8届，评选出了76位在崇德向善、孝老爱亲、敬业爱岗等方面做出突出业绩和贡献的模范。2014年，“四局好人”被安徽省委评选为“精神文明建设十大品牌”。

为了能更好地选树模范，中铁四局党委下发了专门文件，确定了选树先进典型的目標、原则、要求和基本步骤，制定了党委牵头总体抓、行政、工会、共青团各有侧重，相互配合、齐共选树的责任体系。

作为企业，楷模选树并不仅仅局限于思想道德上，同时也侧重于经济建设上取得卓越成就。

多年来，中铁四局在技术、工经、财务、物资等各个业务系统开展评选，评优树模范，其中最重要的当属“明星项目经理”评选。明星项目经理候选人所在的工程项目部，必须满足社会效益、经济效益两大指标才能入围。

通过企业门户网站、报刊、杂志、国学课堂、道德讲堂、对外新闻宣传等各类宣传平台大力宣讲这些典型人物的典型故事，向企业内部员工讲身边好人的故事、向社会公众讲好“四局人”的故事。不但把典型树起来，更让典型活起来，将典型引路的力量发挥出来。

被誉为“中国最后一个儒家”的梁漱溟曾沉重地发问：“这个世界会好吗？”会好的，因为“我们是什么样，这个时代就是什么样，这个世界就是什么样”。

36岁的郭金升坐在敌人投下的定时炸



“中国好人”赵刚军在宿州泗县草庙镇支教时给孩子们上军训课



“中国好人”范成江，20年来共捐助40多名贫困学子

在65年的历史中，这个集体先后有33人荣获中国民兵军一等功以上；11人荣获全国劳动模范、先进生产者和十大杰出职工；6人荣获全国五一劳动奖章；6人荣获全国三八红旗手、全国新长征突击手；101人荣获省部级劳动模范；184人荣获省部级火车头奖章和五一劳动奖章。有7名员工荣获“中国好人”和全国道德模范，20多位员工入选省市级“好人”。

为什么会产生如此多的楷模和好人？中铁四局有限公司董事长、党委书记张河川认为，“一个企业倡导什么、反对什么，崇尚什么、摒弃什么，追求什么、禁止什么，应该旗帜鲜明。”

我们就是希望通过类似于“四局好人”评选这样的模范选树来引领，树立一种“见贤思齐、见不贤而内自省”的价值观。”

楷模的文化底蕴

中国劳动关系学院教授 乔东

在一个企业中，楷模之所以被称作楷模，最重要的原因在于他们做出了不平凡的事迹，尤其是因为在平凡的生活、学习、工作中做出了不平凡的事迹。

楷模的价值主要体现在两个方面。一方面是不平凡中的平凡性。楷模的事迹是不平凡的，但这是他们在平凡的生活、学习、工作中取得的，而且他们一般都产生于广大普通职工群众中间，这就说明，职工群众是产生楷模的“肥沃土壤”。

另一方面是平凡中的不平凡性。楷模的生活、学习、工作是平凡的，但他们不满足于平凡的生活、学习、工作，做出了不平凡的事迹，在广大职工群众中脱颖而出。这又说明，楷模的产生不仅取决于职工群众的“肥沃土壤”，更取决于楷模自身不平凡的综合素质。

职工群众的“肥沃土壤”是外因，而楷模自身的综合素质则是内因。中铁四局在65年的漫长历史中，涌现出那么多楷模，一方面是外因推动的结果，另一方面是内因激发的产物。

毋庸置疑，文化、机制、活力是一个企业涌现出那么多楷模的原因。这三个原因实际上都是企业文化层面的原因，属于外因。在文化上，“勇于争先、永不满足”的企业精神和“发展自我、造福社会”的企业使命，成为中铁四局诞生大批楷模最深厚的

本报记者 丛民
通讯员 张勤业 赵恒广

在山东海化集团铁运公司，有一个形式特殊的会议——职工“议事会”。在这个会上，公司领导与来自一线的职工代表们面对面、心贴心、打实、换位思考，畅所欲言，议民生、谈管理、话改革，架起了干群“连心桥”。

说特殊，是因为在这个会上，站在“台上”讲话的是职工，而“台下”听讲的则是公司领导班子成员，会后去执行落实的也是班子成员。

谈起这种会议形式，公司经理季卫灵告诉记者，当初跟一线职工接触过程中，有的对单位的管理举措不接地气有看法，有的对管理干部的管理风格生硬有意见，有的对工资收入偏低有怨言，有的对民生关爱有呼声。员工们参与民主管理的热情很高，但苦于没有一个畅通的表达意见的互动交流平台，只能私下“评头论足”。

怎么办？何不组织一个会议让职工把自己的想法带到会上，让所有班子成员都听听，以便更好地改进工作呢？季卫灵把自己的想法在班子会上讲出后，得到了大家一致赞同。

于是，一个新的会议形式就这么定下来，从一线职工中产生代表，可以毛遂自荐，也可以大家推选，但必须带着问题到会；会议每季度一次，群团代表列席会议，全体职工轮流参加。公司对这个会议进行了明确“定位”：由工会主席召集，各路代表轮流“上台”，班子成员坐“台下”只听不讲。

有了这个平台，参会职工的热情出人意料得高涨。他们站在公司层面提意见、讲建议，出点子，敞开心扉，抒抒己见。对于职工提出的问题能现场拍板的，当即拍板，不能拍板的，现场明确解决问题的“路线图”、“时间表”和责任人。

针对职工反映食堂硬件条件差、主食单一问题，公司当即决定对食堂进行装修，投资8万余元，改善就餐环境，添置部分硬件设施，增加主食品种，职工满意度逐步提高。

当然，会上也有职工对技改技措献出的“金点子”。有的职工提出了卸煤机受电器改造建议，建议采纳实施后，年节约维修费12万元，这一革新成果获国家专利，还评上了山东省技术改造三等奖。

核心价值观在企业

“议事会”挽回“精气神儿”

经历过生死兴衰考验的职工更加明白“厂兴我荣我富，厂衰我耻我穷”，企业与职工凝成了一个责任、利益命运共同体

有了这个平台，参会职工的热情出人意料得高涨。他们站在公司层面提意见、讲建议，出点子，敞开心扉，抒抒己见。对于职工提出的问题能现场拍板的，当即拍板，不能拍板的，现场明确解决问题的“路线图”、“时间表”和责任人。

针对职工普遍反映的工资收入低的问题，公司按照海化集团决策部署大刀阔斧推行承包经营。公司以年度预算利润为基数，年终实际利润超出预算的部分，企业与职工个人按比例分成，将企业挖潜增效与职工个人收入紧紧捆绑在一起。据统计，职工工资近两年的增加幅度与2013年前相比提高了近40%。

“对职工的建设性意见和建议，我们不推诿、不搪塞，在力所能及的情况下想方设

忍心深更半夜打电话惊醒领导，有的故障只能等到白班处理。现在情况不同了，领导全天候与我们并肩作战，我们有了“主心骨”，即使夜班发现问题，管理人员会及时协调技术人员到场排除故障，使故障影响降到最低。

针对职工普遍反映的工资收入低的问题，公司按照海化集团决策部署大刀阔斧推行承包经营。公司以年度预算利润为基数，年终实际利润超出预算的部分，企业与职工个人按比例分成，将企业挖潜增效与职工个人收入紧紧捆绑在一起。据统计，职工工资近两年的增加幅度与2013年前相比提高了近40%。

“对职工的建设性意见和建议，我们不推诿、不搪塞，在力所能及的情况下想方设

法及时解决。”季卫灵实事求是地道出了职工思想工作面临的现实困难和切身体会。伴随着管理重心下移作风转变、生产经营承包改革的深入推进和绩效考核兑现收入的不断提高，职工的“精气神儿”又回来了。

经历过生死兴衰考验的职工们更加明白了“厂兴我荣我富，厂衰我耻我穷”的道理，企业与职工凝成了一个责任、利益命运共同体，职工“议事会”成为架在干群之间的一座“连心桥”。

富强 民主 文明 和谐
自由 平等 公正 法治
爱国 敬业 诚信 友善