

政工新常态

编者的话

煤炭曾是我国能源消费的主体,但从2012年以来,煤炭需求下降,煤价大跌。经历辉煌十年的“煤老大”,感受到了阵阵寒意。目前全国煤炭企业亏损面高,大部分煤企经营困难,一些企业减发、欠发工资问题突出。业内专家分析,2016年煤炭供求关系或将逐步改善,但供大于求的态势难以根本性改变,整个行业的运行形势依然严峻。化解煤炭行业产能过剩,是推进供给侧结构性改革的重要突破口。在这个过程中,职工的精神状态非常重要,企业如何有针对性地做好思想工作,在帮助职工创业自救的前提下,提升幸福感,是“寒冬”中的大课题。

爬坡过坎,靠谁不如靠自己

逆势中更需凝心聚力

本报讯 挖个坑,埋点土,数个12345,自己的土,自己的地,种啥都长“人民币”……日前,峰峰集团通二矿社区利用闲置土地开辟的12亩菜地已经长出了各种时令蔬菜,满眼的绿意,透射着生气。

一个纯粹靠吃补贴的后勤单位,面对严峻的生存压力,他们斗志不衰减,精神不疲软,确立了“三年断奶,实现自养”的奋斗目标,转变观念,深化改革,迈出了自力更生、

本报讯 开通“虚拟社区”,是山东能源淄矿集团唐口煤业公司实施“民生工程”的一项创新。在应对3000名职工由“单位人”向“社会人”及“社区人”多重角色叠加转变中,把“职工所想就是我们所愿”作为头等大事,“虚拟社区”应运而生。

该公司设立了孙家社区、市区社区、吴家社区等7个虚拟社区,以车辆、生活、咨询、代办各种便民服务事项为“直通车”,当场受理、限期办结、全程代办,成为职工的“生活帮”。

孙家社区里的张震和齐立国同在一个区队上班,又是同乡,两人亲如兄弟。可最近两个人却形同路人。

社区治安员张红波在走访时无意中听到了事情的原委。今年4月,齐立国把新婚妻子接到矿区,租房时,找到张震,张震主动提出齐立国的生活用电可以从他的电表下引线,电费两家均摊。天气逐渐热起来,两家的女主人却因电费的异常,产生猜忌。两个

自救自养的坚实步伐。

该社区后勤管理科职工小李说:“我是一名水质化验员,现在扛起锄头种菜一点儿都不遗憾,企业正处在爬坡过坎的艰难期,靠谁不如靠自己,只要精神不滑坡,办法总比困难多。”

行业困境带来的是职工队伍思想的波动,士气的低落。面对困难,峰峰集团强化思想政治工作,确立了“三年断奶,实现自养”的奋斗目标,转变观念,深化改革,迈出了自力更生、

胜困难的决心和信心。

为了全面了解职工思想,该集团组织了职工思想状况调查。发送问卷4100份,深入14个基层单位38个区科调研走访,召开座谈会12个,听听职工心里话,看看大家都想啥。深入了解了职工的工作生活情况和真实想法,便于有针对性地开展思想政治工作。

他们统筹“上与下”、“深与浅”的有机结合,根据不同的群体,不同的教育对象,确定不同的教育内容,不同的宣讲方法,因人施教,分层施教。集团公司结合实际,先后撰写《为了生存而战,我们准备好了吗?》、《站在企业生死线上》、《凝聚改革的力量》、《改革发展不停步》等一系列宣讲材料,为全集团开展教育提供了教材。

思想政治工作中,峰峰集团加大传统媒体和新兴媒体优势互补,深度融合,积极打造有思想、有味道、有个性、有特色的工作模式。

传统教育上,形成了形势任务宣讲、矿情发布会、班组思想政治工作“六大员”、心理疏导直通车、板报橱窗标语等长效机制。

新兴媒体上,构建起了报纸、电视、微博、微信、手机客户端为主要媒介的“一报一台两微一端”的新媒体格局。集团公司和二级单位共开通21个微信公众号,让干部职工随时掌握形势变化。“指尖上的宣传”、“手机上的互动”,打破了以往宣传教育时间空间上的局限,实现了“24小时”全覆盖。

该集团官方微信先后开辟“空中课堂”、“线上大讨论”、“问卷调查”、“改革真英雄”等一大批形式多样的新栏目,线上点击率达到数万次。

新三矿采用动画技术编辑制作了视频短片《站在企业生死线上,我们准备好了吗?》,峰煤焦化公司针对企业青年职工多,思想活跃的实际,制作歌曲《青春铸就梦想》,活化了教育形势,收到了良好效果。

(张国伟)

公开竞聘选人才

本报讯 (记者邹明强 通讯员王樊明)4月5日,襄阳电务段安全科工程师张国彬来到宜昌东,在车间党支部的岗位上履新。至此,该段史上最激烈的“赛马”尘埃落定,竞争性选拔管理干部渐成常态。

近年来,该段党委注重管理岗位人选选拔,通过好中选优,优中选强,让政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬,群众信得过的干部在“赛马”的舞台上脱颖而出。竞聘中,“该公开的公开,该公示的公示。”无论是闭卷考试,还是民主测评等环节,段纪委不仅全程介入,更邀请职工代表全程监督,最大限度地保证公开、公平、公正。五年来,该段先后公开竞聘车间主任、车间党支部书记、车间副主任和技术员24人次。



“我庄严宣誓:在镇江孟家湾安置房建设中严守操作规范,用雕刻工艺品的严谨安全优质建设镇江精品房……”近日,中铁上海工程局建筑公司,为确保工程安全、稳妥、快速有效地推进,在孟家湾项目中开展企地共建活动,举行“党旗高扬孟家湾企地共建谱华章”授旗、签字活动,探索并掌握找到一条适合基层党建工作的着力点。

党建考核不走过场

本报讯 近日,北京房地集团召开党组书记述职评议考核会,采取“一述一问一点评”的形式进行。

今年,该集团着力加强基层党建工作,提高整体党建工作水平。加大对党支部书记的教育培养和实践锻炼力度,努力建设一支善于围绕企业生产经营开展党建工作的高素质、复合型的党支部书记队伍,深入开展“四强”党组织和“四优”共产党员争创活动,着力建设学习型、服务型、创新型党组织。此外,还将严格落实党内组织生活,健全党员党性定期分析、民主评议和“三会一课”等制度,严格落实基层党组织工作和活动经费,健全服务阵地,运用多种资源为党员群众提供服务保障。

(李永福 娄佳洁)

微信群里“互动政工”

本报讯 为加强与民警的沟通联系,做活做细政工工作,蚌埠铁路公安处以机关、派出所和警队为三级单位分别创建了思想政治工作微信群。

政工干部在群内发布不涉密的学习资料、上级精神及日常保健知识,方便民警第一时间学习了解上级精神、工作部署,调节身心状态。同时,鼓励民警在微信群内倾诉吐槽,并及时跟进分析,第一时间进行回复,开展关心关怀活动,为民警分忧解难。对于民警在微信群中暴露出来的倾向性、苗头性问题,政工干部及时在群内开展交心谈心活动。

(李彦锋)

一次特殊的社会实践课

4月13日,济南乐橄榄儿智障人士服务中心创始人张艾玲(右)和一位同行的志愿者家长交流。

当日,山东济南乐橄榄儿智障人士服务中心的15名特殊儿童在老师的带领下到繁华的商业街,尝试同商家交流,并用配发的钱自由选择商品。通过这次特殊的“社会实践课”,让孩子们学习钱币使用及简单加减法,锻炼心理素质和生存能力。

创立于2013年的济南乐橄榄儿智障人士服务中心是在济南市民政局注册的一家民间公益服务机构,致力于提高智障儿童的生活自理能力,帮助他们更好地融入社会。3年来,服务中心已经帮助了30多名学员。

(新华社记者朱峰 摄)



思想政治工作一事一议

近日,一家企业对荣获“安全明星”的优秀职工家访、送喜报,没想到此举在职工中引起较大争议——

对优秀职工家访有必要吗?

等情况,直接影响企业安全生产。

为此,该段党委在做好定期家访“问题”职工、困难职工的同时,推出了家访优秀职工的办法。该办法规定:各车间对荣获月度、年度“安全明星”的优秀职工,要派车间管理书记、工会主席等管理人员,分别对10名优秀职工进行了家访,并送上了荣誉证书和200元奖金。

对优秀职工家访有无必要?一时在全段引发了热议。

有人认为,家访一般是针对“问题”职工、困难职工,优秀职工还需要家访?再说了,现在都进入信息时代了,通讯工具这么发达,有必要费时费力吗?

该段领导表示,家访曾是企业长期以来做好职工思想政治工作的有效方法,不能局限于“问题”职工、困难职工。一直以来,企业缺乏对优秀职工家访的载体。借助送喜报的时机对职工家访,目的就是感恩家属、促进和谐、激励职工。

原来,该段党委在一次调研中,了解到一些优秀职工虽然戴着光环、表面坚强,但内心也有苦闷:工作任务重、压力大,休息时间少、无规律;特别是遇到老人孩子生病、家事缠身的时候,还会产生思想波动、精力旁顾。

与家属的沟通,让他们知道职工的“军功章”是家属们默默奉献的结果,也有家属的一半功劳,从而赢得家属更大的理解和支持。

4月7日,新南运用车间党总支书记于世宽对优秀职工宋涛进行了家访。敞开心扉的沟通之后,宋涛妻子感动地说:“以前对老公的忙碌有时很不理解,现在想来真是不应该;支持老公本来就是分内的事儿,现在段上既发奖金又慰问,今后我一定做好老公的坚强后盾。”

该段党委还充分发挥现有“亲情关爱链”思想政治工作法的作用,通过思想矛盾亲情

疏导、工作超劳亲情慰问、急事难事亲情感助、职工生日亲情祝福等措施,进一步关心关爱职工,解决职工后顾之忧。

与此同时,该段党委开展了“家庭安全包保”活动,通过签订《家庭安全包保合同书》、定期召开家属座谈会、组织家属参观生产现场等形式,加强企业与职工家庭之间的交流,促使家属更加关注职工,关注安全。

该段党委还充分发挥现有“亲情关爱链”思想政治工作法的作用,通过思想矛盾亲情

● 晓燕

好员工也需关爱

通渠道,还是不能取代传统的家访。

热热乎乎地坐在家里,面对面地感谢优秀职工在自己岗位上任劳任怨的工作,为企业创造了价值;也感谢他们在各自领域形成了一股充满正能量的氛围,带动了其他职工的进步。同时,也对职工家属们表示真诚的感谢,感谢他们对家人工作的支持和理解。

加强和改进思想政治工作,也需加强对职工八小时以外的关爱。家访是企业与职工增进了解、相互沟通的有效渠道,即使在网络高速发展的今天,家访依然有“市场”。

家访活动,进一步拉近了职工家属与企业的距离,加深了职工与企业之间的感情,达到了职工家属、职工与企业三者之间的默契,增

强了职工对集体的认同感和团队的凝聚力。

从企业管理角度说,创造让优秀职工变得更加优秀、且让优秀职工带动后进职工成长的环境,是一个理想的具备良性竞争的企业环境。优秀职工发展到一定阶段时,容易因为关注度少感觉到“天花板”了,就有可能会离职或心生不满,影响工作成效。



4月9日,中铁八局桥梁公司在机械加工中心开展了焊工实作技能培训,成都市焊接专业的老师进行了现场答疑和示范操作。有针对性的现场培训,激发了一线职工的积极性,整个现场洋溢着学习、提高和争先的氛围。

邱萍 高捷 摄