

科教

周刊

责任编辑：尹晓燕
新闻热线：(010)84151634
E-mail:yy216@sohu.com

“党建项目认领”实现服务群众专业化

青岛大港街道27个民生项目被“争抢”

本报讯(记者杨明清 通讯员张琳艳 王琛)日前,在青岛市市北区大港街道青海路社区区域党建工作联系会议的现场,短短几分钟,27个民生项目就被国家电网青岛供电公司配电运检室、中国移动市北分公司等12个区域党组织“争抢一空”。

“党建项目认领模式”是该社区构建基层党建新格局的创新举措。自2016年8月开始,青海路社区作为大港街道党工委选择的区域化党建工作试点社区,率先探索开展了党建项目认领模式。社区党委将涵盖党建创新、民生服务、爱心公益等4大类党建服务项目,与辖区各类党组织、企业单位签订认领协议书。“这种模式既能充分调动区域党组织和基层党员服务群众的积极性,又能进一步整合辖区资源,逐步实现基层党组织服务群众专业化、常态化、长效化。”青海路社区党委相关负责人说。

家住大港一路4号的王大爷提起民生项目就乐开了怀,长期困扰他的“楼道黑”问题就是“认领人”青岛供电公司配电运检室解决的。“我们楼道有一阵子电费是居高不下,感应灯也不好用,而老楼院的电路非常复杂,需要专业的人来维修。”王大爷说,“供电公司把‘照亮回家的路’项目认领去了,把老楼的线路该修的修,能改的改,这一下用电耗损少了,电费降下来了。15个老楼的感应灯也都修好了,回家的路真的被照亮啦!”

截至目前,该社区一共设立了青少年声乐培训、爱心陪伴独居老人和残疾人、智能课堂等27项民生项目。从“认领模式”启动以来,共开展安全、法治、健康等知识讲座18次,开展“爱心陪伴”“用爱助困”志愿服务、“智能课堂”便民服务等活动13次,受益群众达1366人。

“能为居民们提供便利,我们也非常高兴。以前我们也跟社区合作过,但这种规范化的合作还是第一次。”万达纽特党支部负责人丁翠香说,“以前都是社区计划好活动,我们直接参加,现在我们有了更大的主动性,可以为居民们定期开展与认领项目有关的知识讲座,充分发挥我们的优势,达到事半功倍的效果。”

大港街道党工委副书记韩萍介绍,街道通过走访,收集了许多居民的意见和建议,根据他们的需求,整合订立了这27个民生项目,服务对象囊括了老年人、青少年、困难家庭、残疾人等群体,能够更便捷地为他们送去关心和帮助。韩萍说:“居民和辖区单位反响都很好,今年又有6家单位主动加入到认领队伍中。”

“一述一听”晾出成绩 “一问一答”晒出问题

西宁广播述职提升党建生命力

本报讯(记者邢生祥)“听众朋友,为了更好地了解西宁市基层党员干部近期的工作成绩及存在的问题,今天我们邀请到大通回族土族自治县朔北藏族乡菜子口村党支部书记张永胜做客直播间,就党建工作和大家面对面交流。”日前,西宁市“夏都好声音”党建广播述职活动“拉开帷幕”。

今年年初,西宁市借助《夏都好声音》党建广播栏目,创新开展党建广播述职活动,邀请各领域基层党组织书记做客直播间,和群众进行“面对面”交流,在一述一听中,把党建成绩晾出来,在一问一答中,把存在的问题晒出来,让党建成为广大群众喜闻乐“听”的优质学习资源。

“新海桥社区不断创新方法,建立了‘延时错时预约和代(领)办’服务制,为群众提供延时、错时和预约服务……”我们金瑞公司党支部,积极把党建与企业文化建设、经营管理等结合起来,创新开展了‘五个一’系列活动,取得了良好成效……”这些来自基层党组织书记们的“心声”,让广大党员干部群众第一时间了解到掌握党建工作典型经验,特色亮点,进一步启发了工作思路、开拓了工作视野,增进了学习交流。

“听了这些基层党组织书记们的述职,学到了很多党建工作的好方法,为我们以后工作的开展提供了借鉴和经验。”西宁市城西区卫计局一名机关党务干部说。

西宁市在广播访谈述职中,工作人员以“不提前打招呼,不提前彩排、不提前确定采访对象”的形式,深入基层一线“采风”,先把群众思想上的“疑惑”,生活中的“难处”找出来,把基层组织建设中的“瓶颈”“短板”找出来,再通过采集群众录音、现场提问的形式,让基层党组织书记在红脸出汗的现场回答中,述出真与实,促进述职从“表功”转向“反思”,从“述成绩”转向“补短板”。

利用广播不受时空限制的优势,述职从“会场内”走向“会场外”,从机关单位走向基层群众,从向“组织”转为向“老百姓”述,为了解民情民意、学习经验方法开辟了新视窗,让党员随时随地听到党的“声音”,用“好声音”架起“连心桥”,为西宁市党员教育工作探索了经验。

“如果不是这次广播访谈述职,很多问题可能我们现在还蒙在鼓里,虽然尖锐的现场提问,让我有‘坐不住’的感觉,但对我们的工作确实是起到了四两拨千斤的作用,感觉责任更大了,动力也更足了。”西宁市小桥街道新海桥社区党委书记田小红说。

顺利度过“U”型曲线的底部

——专访积极心理学家王薇华

本报记者 尹晓燕

听到记者的问题,王薇华笑了,“很遗憾,我没有遭遇过中年危机”。她是在中年迎来人生的春天的——43岁取得博士学位,一连出了6本书,提出了幸福科学的新概念“幸福力”“她幸福”。

愈中年,愈精彩,如何做到?王薇华说:“不管在人生什么阶段,多读书,好好规划时间,永远像个孩子一样,对这个世界满怀期待和感恩!”

“U”型快乐模式

“中年危机确确实实是存在的。”王薇华说。英国与美国社会学家研究表明,人一生的幸福感呈现“U”型曲线,年轻与年老时最快乐,中年感觉最不幸,“谷底”在44岁左右,也被称为“中年剪刀差”。

据了解,俄罗斯的研究者调查了来自80多个国家的200多万人后发现,在不同国家、不同人身上,幸福感随年龄变化的走势惊人地相似,均呈现“U”



型曲线。性别、婚否、贫富、有无子女、职位与收入变化等因素都不会影响幸福感曲线的整体趋势。

王薇华认为,人的一生在早期与晚期一般感觉良好,中间过程却充满种种艰难,44岁前后是感觉最糟的时候,这段“考验”一般会持续数年。

看看周围的人群,不难发现,45岁已经有了一些中年人最明显的外貌迹象。采访中,不少人表示,面对镜子里日渐增多的白发,心里有一种隐隐的不安。家庭、事业、情感和孩子这四副重担压在肩上,深感中年不易。

灰色心理病带来中年困惑

普遍来说,中年人在社会各种岗位上承担着骨干或中坚的角色。他们以较成熟的心理状态、丰富的工作经验和生活技能,弥补了自己身体活动能力的下降。然而,由于现代社会的工作和生活节奏越来越快,各种不如意的生活变动或应激事件,给中年人构成了大量心理紧张刺激源。

“挣钱养家”的传统观念使中年人要面对职业和经济方面带来的恐惧和压力。还有购房、买车、托老带小、职称评定、子女上学以及就业等问

题。这些心理社会应激源导致一些中年人过早身患疾病,不良因素也诱发一些其他身心疾病如高血压、心脏病、糖尿病、焦虑、抑郁等。有些中年人表现出精神萎靡不振,郁郁寡欢,焦躁不安,但他们自己又否认有任何心理变异。

王薇华说,这些心理现象在心理学上被称为“中年男性灰色心理病”。她介绍,随着年龄的变化,人的体力、精力都每况愈下,年轻时代的朝气渐渐丧失殆尽。很多中年人抱怨:“我的生活越来越感到枯燥、单调而沉闷”“从工作令我振奋,现在我已经失去了冲动,以后的日子该怎么打发呀?”还有一些人常常对已经失去的青春感到遗憾。同时也开始问自己:“剩余的时间我需要做些什么呢?”

“中年转型是个困难时期。许多中年人正陷于人生进退维谷的僵局,不知道该怎样去摆脱这种刻板的生活。”王薇华总结道。

努力造就快乐的大脑

无论职场,还是家庭,中年人该如何走出灰色地带,抵达幸福的彼岸?王薇华认为,以积极的心

着力促进多方共赢

张朋智

中年危机不是一个新话题。当前职场出现新“4050”人群,部分企业尤其是科技型企业一些中年员工遭遇所谓职场危机,对其个人、家庭都带来不少影响,一时成为舆论热点。在经济发展新常态的形势下,如何多措并举,转危为机,尽量在效率和公平感的需求不断上升,反映在他们身上往往更明显,也更引人关注。

处理好短期利益和长期利益的关系。企业等

中年员工在内的企业员工被离职,以往也曾

出现,本属企业追求经济效益的一种经营行为,并非中国特色,西方发达国家一样会发生。曾被人们羡慕的这些职场赢家“下半场”再出发,之所以还被如此关注,不仅由于这些知识型员工多属高学历高技能人才,能借助各类媒体尤其是新媒体渠道对外发声;根本原因在于转型升级民众的权利意识、对公平感的需求不断上升,反映在他们身上往往更明显,也更引人关注。

用人单位追求经济效益也应承担社会责任。

企业谋求现实利益最大化,对人力资源配置做出调整,事关企业经营成本控制,也事关员工切身利益,会产生一定社会后果。在对待中年员工离职问题上,合法合规是底线,是企业承担社会责任的具体要求。除了遵守法律,还应做到合理合情,这里有很多可考量因素。比如员工的特殊困难,具体操作时在允许范围内综合考虑其工作业绩、个人技能、家庭情况等,更加人性化一点,做出相对公平的安排。着眼长远,企业可采取很多更积极措施,

看待这个世界,会造就我们快乐的大脑;凡事往好处想的思维模式,会影响我们的快乐与长寿。这也验证了,越快乐的人活得越久,悲观的人死得越早。

心理学认为,当人们的头脑成功地陷入了坏消息会导致衰败;于是回避坏消息会使人们的头脑对未来保持快乐的态度。孩子、青少年和老人回避不想要的信息的次数多于处于中年阶段的人。在人们的一生中,这种回避坏消息的趋势也是符合“U”型模式。

“我们发现并不一定是现实世界造就了我们,而是我们的大脑用来观看世界的那副眼镜造就了我们的现实世界。如果我们换一副眼镜,就不仅可

以改变自己的快乐程度,还能使教育和商业结出各个不同的硕果。”

在一项有趣的调研中发现,所有年龄段的成年人都认为自己比实际年龄年轻。事实也如此,如今的中年人更愿意把自己视为青年人。

我们习惯性地去关注下一个目标,常常忽略了眼前的事情,我们整日忙碌奔波,错误地认为成功就是幸福;我们也坚信目标实现后,才会放松和解脱,那时我们才是幸福的。

王薇华提出的幸福力理论认为,幸福是一种可

以学习的能力,通过学习能获得长久和持续的幸福,

而不是短暂的情绪体验。当一个人拥有了金钱、地位、爱情和名誉的时候,不见得就是最幸福的;幸福、金钱和财富之间不是等号关系;穷人们照样会有自己的幸福。幸福其实很简单,就在我们的身旁。

看着已过天命之年的王薇华,心中溢满着从容、喜悦,每天都在做自己喜欢的事,面对生命觉得快乐又充实。忍不住问她的幸福秘籍是什么?她笑着说:“别管自己的年龄,人生有计划,走心做好每件事,从内到外美美哒!”

比如注重挖掘员工潜能,引导员工做好职业规划、加强技能培训等,在履行社会责任,帮助员工的同时,也有助于企业树立良好社会形象,构建和谐劳动关系,有利于企业实现长远利益。

处理好个人和社会的关系。对个人来说,如何化危为机,迎接挑战,是职场中人特别是中年员工需要正视的现实。对社会来说,这些中年员工是宝贵的财富,重新挖潜发光,社会支持系统是不可或缺的重要因素。企业文化思想工作完全可以积极作为,工会、妇联等群团组织要维护好员工合法权益,帮助他们解决实际困难,在企业与员工之间发挥沟通有效的桥梁作用;提供心理支持,加强人文关怀和心理疏导,引导员工调整心理,帮助渡过难关。最关键的是,个人发挥主观能动性,转变观念,加强自身能力建设,自我充电,适应社会需要打造过硬本领,找到属于自己的位置,重新成为职场赢家。

中年男人幸福感最低

英国政府最新公布的一项调查结果显示

英国居各年龄段生活幸福程度 | 幸福指数为10分



(资料图片)

别让“职场冬天”带来“市场冬天”

乔东

工人日报在将近1500人参与的“4050”是否意味着“职场冬天”的调查中发现,62%的人表示“他们作出了贡献,不应‘背锅’”;29%的人表示“应视具体情况而定”;仅有10%的人表示“企业要发展,裁员无可厚非”。

这个调查的结果显示,对企业作出了贡献、为企业奉献了青春的“4050”中年职工被企业辞掉,是不适当的企业行为。对于企业的这种行为不仅要从道德上加以谴责,还要从法律上进行追责。企业辞退职

工的行为必须符合国家相关法律法规和政策的要

求,而不能仅仅因为其年龄偏大或者技能落后。

道德谴责和法律追责只是外因,真正能够深刻反思这种不当行为并加以调整的关键还是在于企业自身。

企业文化是企业的核心。拥有卓越的企业文化是国内外几乎所有优秀企业成功的法宝,而把职工当作企业最重要的财富,是这些优秀企业文化的共同特征。孔子说过“君使臣以礼,臣事君以忠”。企业如何对待职工,职工也会如何对待企业。在职工的主体性愈来愈凸显的信息化时代,企业必须改变传统的管理理念,由过去认为的职工的成功要建立在企业成功的基础上,转变为企业成功要建立在职工成功的基础上。没有一流的职工,就没有一流的企业。职工越成功,企业才会越成功。

从这个意义上讲,职工的“职场冬天”也是企业的“市场冬天”。企业只有帮助职工走出“职场冬天”,成就职工的成功,才会走出“市场冬天”,成就企业的成功。因此,“职场冬天”与“4050”没有直接关系,任何年龄段阶段都会遇到“职场冬天”。

企业文化是职工靠企业走出“职场冬天”的文化,职工文化是职工靠自己走出“职场冬天”的文化。世界上最强大的对手不是别人而是自己,战胜了自己就战胜了一切。全国劳模、中华技能大奖获得者、神华宁煤集团煤矿工人张师傅说:“没有不成才的岗位,只有不成才的个人。”只有不断认识自己,成就自己,在平凡中铸就不平凡的人生,才会彻底走出“职场冬天”,迎来“职场春天”,走向自己美丽辉煌的人生。

(作者为中国劳动关系学院教授)

聚焦职场中年 (5)



爱心志愿者与异乡孩子共迎端午

5月24日,“大城小爱”公益团体的志愿者在教孩子们用画笔描绘心中的家乡。

当日,在端午节来临前,浙江省余姚市“大城小爱”爱心公益团体的志愿者们来到余姚市陆埠镇南雷村外来务工子弟幼儿园,与这里的60多名

来自异乡的孩子们共迎端午佳节。在志愿者们的带领下,孩子们用画笔画家乡、包粽子、挂香包、在额头画“王”字,在活动中享受快乐、感受中国传统

文化,迎接端午佳节。

新华社记者 徐显 摄

职工反映问题之后……

——山西焦煤集团落实“13710”工作制度小记

本报通讯员 卢俊婕 吕灵芝

本报记者 刘建林

5月17日,记者在山西焦煤集团西山煤电杜儿坪矿见到了刚刚升井的综采一队工长李晓峰。他高兴地告诉我们:“真没想到我提出的小事这么快就能得到解决,现在我们出井比以前能快20多分钟。”

4月29日,该集团党委书记、董事长武华太到杜儿坪矿与职工面对面安全。参加座谈会的李晓峰提出了他们夜班人员出井等车时间长的问题。武华太当场提出了具体解决方案:“3天内要向省政府反馈办理情况;‘13710’即一般性问题原则上7天内要落实解决;‘1’即重大问题包括一些复杂问题要在1个月内落实解决,确实解决不了的,要拿出解决的时间节点和方案;‘0’即所有事项都要跟踪到底,销号清零,事事有着落,件件有结果。”

今年以来,山西焦煤集团为落实“13710”工作制度的精神,制定了本集团的“13710”工作制度。该集团建成了督查督办信息化系统,通过这个系统不仅可以具体查看“13710”工作进展情况,还可以看到重点事项周报、年度行动计划月报等事项的督办工作。该集团办公室行政秘书主办李浩森说:“过去与子分公司联系主要通过电子督办卡,要打电话还要传真,既耗时效率也不高。这一系统投入使用后,所有进展情况都可以实时查看,一目了然,责任单位必须按照时间节点及时上报,否则系统会自动提醒并且标红强调。这样既提高了效率,规范了流程,也节约了办公成本。”

该矿生产矿长倪国峰告诉记者,针对作业地点较远的队组,他们要求人车提前10分钟发车,争取将夜班人员提前拉出井;坑下人车运行要求必须将最远地点的人员拉上井,由跟班队长清点人数后,再确认发车出井;该矿还利用信息集成系统采取人车优先原则,要求信息集成工作人员时时关注人车运行情况,提前给