

科教周刊

责任编辑:尹晓燕
新闻热线:(010)84151634
E-mail:xyj216@sohu.com

■基层声音

“看似忙碌”要不得

杨 涛

前些天,笔者随某公司安全文明示范班组考评组到基层单位检查创建工作。在考评机电矿灯班时,笔者发现领取矿灯的职工进进出出,比平日要多很多,发放矿灯、自救器和便携仪的职工分外忙碌。

矿灯班为何突然这么忙,还有重复领取现象?队长解释说,如果领取人员太少了,显得有些冷清,所以临时多组织了些人员去领取,给考评组形成和谐有序、忙而不乱的形象。更关键的是,如果前来领取矿灯、自救器和便携仪的人少,窗口就会空下来,考评组就会和发放人员聊天,问各种从党建到业务的问题,有些人年龄大了,平时学习不到位,很容易答不上来,影响考评组对创建工作的印象。

这个回答让人不禁哑然。创建安全文明示范班组,是一项常态化的工作,就算考评期间前来领取矿灯、自救器和便携仪的职工较少,向考评组如实汇报、解释清楚不就行了,犯得着如此粉饰吗?如果考评组问的问题答不上来,则更是区队和班组查找自身问题的时候,更是对照问题改进管理的有利时机,需要督促相关人员加强学习,提高自身业务知识。

这件事说明,形式主义、官僚主义以及浮夸、虚假的风气在基层依然存在,“看似忙碌”让检查考评见不到真相,听不到实话,看不到实效。

对此,基层单位应该对着镜子照照,看看自己是不是有类似思想和情况。无论是迎接上级检查考评,或者创建各类示范标杆,实事求是是最基本的准则,面对检查考评中出现的问题,不遮不掩,直面整改问题,这不仅是应对检查考评的应有之义,也是基层改进工作、提高工作的有利契机。

还要看到,一些上级单位或部门检查考评的方式“走走形式,做做样子”,检查考评乃至奖惩不触动真格,滋长了基层单位和人员弄虚作假的胆量和风气。

各类检查考评应该改进检查考评方式,比如不打招呼、不发通知,直奔现场,不走马观花、不蜻蜓点水,一竿子直插到底;检查考评人员练就火眼金睛,精准识别那些为应付检查而制造的“盆景”;发现问题,揪住不放,刨根问底,找出原因和问题的根源。

当然,要彻底杜绝检查考评的虚假“盆景”,根除“四风”,需要从上到下持续用力,久久为功,也需要整个社会形成真检查、真考评、真调研,看实情、讲真相、听真话的良好风气。

“红色故事汇”演绎真情与担当
长三角7市区“两新”组织党建引领区域联动

本报讯 9月13日,“新时代·新领域·新接力”长三角城市“两新”组织红色故事汇在江苏昆山举办,来自沪苏浙皖的7市区“两新”领域党组织代表齐聚一堂,推进党建引领区域联动,引领“两新”党组织和广大党员助力长三角一体化发展。浦东干部学院教授刘靖北从“两新”组织党建怎么看、怎么干的角度作了主旨演讲。他指出,此次活动探索了助力长三角协同发展的有效形式,拓展了城市区域化党建的内涵,是党的建设这一法宝的一次重要应用,将成为集中展示长三角城市“两新”组织基层党建成果的新平台,为党建学术交流和理论研讨提供了新载体,为各地学习吸收经验成果、推进工作提升创造了新机遇,对提升区域“两新”党建工作具有重要意义。

活动中,上海市闵行区、嘉定区、青浦区,江苏省苏州市、南通市,浙江省嘉兴市,安徽省芜湖市7市区签订了“两新”党建合作共建协议,将围绕一体化发展共进、学术研究共谋、载体阵地共融、党建队伍共育、资源信息共享和特色品牌共树等方面,展开全方位多层次合作,实现优势互补、互利共赢,助力长三角地区高质量一体化发展。7市区“两新”组织党组织代表发起了“全面提升组织力 领航发展高质量”的倡议,来自7市区的“两新”领域的9名党组织负责人代表进行了交流发言和经验分享。(岳瑛)

“移动舞台”传递别样真情

蒋庄矿安全宣教人脑入心

本报讯(记者丛民 通讯员尹丽君 张清华)为提升全矿职工的安全责任意识,山东能源枣矿集团蒋庄矿在开展“到工厂讲矿情入耳、到区队讲制度入脑、到班组讲严管入心、到岗位讲标准入实、到家庭讲真爱入情”为主要内容的“五到五讲五入”安全宣教活动的基础上,不断创新安全宣教形式,拓宽宣教阵地,经过精心策划、认真彩排,一场别开生面的安全宣教“路演行动”精彩上演。

此次“路演”宣教活动,利用职工上下班较为集中的时间段,选择职工上下班必经之路随时“搭台演出”,本着围绕一个主题、打造一条心路,多种载体、多点开花、不同形式、同时上演的方式精彩开场,共设安全快板说唱区、安全主题宣讲区、安全歌曲演唱区等三个板块。活动中,由他们自主创作的群众安全快板《我是安全“一大员”》、安全宣讲《向安全致敬》《远离“三违”,我的责任》、安全歌曲《蒋庄蒋庄》《安全为天歌》等作品陆续上演,虽没有酷炫的灯光、华丽的演出服,也没有靓丽的妆容,但每一个参演人员都全身心地投入演出。“每一场演出,虽然有点累,但我们却很充实快乐,因为我们最大的心愿就是每一位职工,每一个职工家庭都平安幸福。”该矿安全宣教轻骑兵队员曹丹饱含深情地说道。

“安全宣教轻骑兵”队员们每一场精彩纷呈的演出,为上班班的干部职工传递了矿井安全心声。

支部书记要找职工聊聊,却遭遇了“一言不发”的尴尬。曾经行之有效的谈心法,在当下真的不灵了?
从“一言不发”到六个“说事点”

本报记者 彭 冰

本报通讯员 周伟 徐海莺

“老唐说事点”“职工议事厅”“老谷谈心室”……走进吉林石化公司动力二厂,坐落在各车间的6个基层“谈心吧”,让记者眼前一亮。而这些贴心的“说事点”,却来源于职工“一言不发”引出的尴尬。

“近年来,我厂职工队伍构成日益多元化,大家文化层次不一,思想观念各异,诉求多种多样。面对职工队伍的新变化、企业思想政治工作的新形势,我们在坚持‘吉化十必谈’优良传统的同时,探索创建了这样一批职工情绪管理平台。”该厂党委副书记陈中华说。

“三个不对等”催生一批“说事点”

事情要从2011年说起。当年,动力二厂化学车间组织水汽品质攻关,女工们一连数月加班加点奋战,党支部书记想找大伙聊一聊,缓解工作压力,可女工们来到办公室却一言不发。原来,她们觉得有“三个不对等”:一是心理上不对等,领导找普通工人谈话特别扭,好像自己犯了什么错误似的;二是身份不对等,总感觉是教育者和被教育者的关系;三是环境不对等,在领导办公室里说事,让人知道,好像给领导打“小报告”。

了解到职工这些思想动态,该厂党委通过深入调研和意见征询,决定创建“说事点”,使一线职工能“有地唠嗑、有人倾诉”,愿意“打开心扉,吐露心声”。随之,各党支部立即行动,锅炉车间利用控制室附近的闲置空地,创建了以党支部书记姓氏命名的“老唐说事点”;化学车间在走廊拐

变与不变的逻辑

兰海燕

车间党支部书记喊职工到办公室谈心,却遇到“一言不发”的尴尬,原来,职工们感觉到的是“不对等”:心理上不对等,领导找普通工人谈话特别扭,好像自己犯了错误似的;身份不对等,总感觉是教育者和被教育者的关系;环境不对等,在领导办公室里说事,好像是在给人打“小报告”。

与职工谈心,是思想政治工作的一个传统做法,通过谈心及时了解大家的真实想法、心理诉求,对于疏解职工情绪、帮助解决困难、改进工作都有现实意义。那么,上述职工“一言不发”的尴尬案例,是否预示着谈心的传统已经过时,这一形式在当下不再需要?

的确,近年来企业职工队伍呈现多样化的状态,思想观念各异,诉求多种多样,不再是一号令天下的“整齐划一”,尤其是大量职场新生代的入职,都在倒逼企业管理发生深刻变化。就谈心而言,可能就会发生职工“一言不发”或者“言不由衷”的情况,而基层党务工作者谈心时如果过于直率坦诚或者谈话内容宽泛,也可能让职工感到是在故意找茬、干涉自己的私事甚至令心生怨意。

那么,取消谈心,而只用制度的刚性去约束职工,可以吗?这或许简单,但又恰恰远离了人本理念,丢掉这一行之有效的方法,更容易因为缺乏沟通交流而陷入“你能干就干,不能干就清便”式的简单粗暴。其结果,自然会因为频发的“冲突”而让职工尤其是新生代职工“一辞了之”,这自然不利于企业和谐的发展,也不利于人才的培养。

顺应时代的变化,适应职工的变化,校正自己的心态,传承思想政治工作的优良传统和行之有效的方式方法,把握变与不变的内在逻辑,让制度的刚性与人文的柔性相融合,这或许是当下党务工作者应当秉持的工作理念。

在这里,我们欣喜地看到,吉林石化在坚守着“十必谈”,吉林化纤让谈心成为“责任状”。这种将亲情植入刚性、将尊重纳入制度的谈心理念之变,这种由从上而下到平等交流的谈心视角之变,正发挥着神奇的作用——此种谈心之变,传承了谈心的传统,创新了谈心的方式,也让人读出了新形势下谈心谈出的责任与温馨。

编者按

传家宝,指的是家中世代相传的珍贵物品。比起物质属性,它更多的是传承一种精神,这种精神不会随着时间的变化而消散,同时不断被后人诠释和完善,在时光的流转中,一脉相承,生生不息。

思想政治工作是经济工作和其他一切工作的“生命线”,其本质是做人的工作,人是一个单位最重要的生产力,也是感知最丰富、情绪最复杂的个体。社会转型期,思想政治工作的环境、任务、目标、内容、渠道和对象都发生了很大变化。新形势下,如何培养职工对企业的忠诚感,创造一个团结互助、真挚友爱、和谐共处的环境和生活氛围?如何让思想政治工作的“以情管人、以情治人、以情动人”真正实现春风化雨、润物无声?实践证明,加强和改进思想政治工作,过去行之有效的好传统、好办法要坚持,更重要的是要适应新情况,不断探索新的方式、方法、手段和机制。

谈心、家访、师徒带、同事情……这些思想政治工作的“传家宝”还存在吗?还管用吗?这些“传家宝”有哪些被传承,又有哪些被创新?即日起,本版将刊发“我们的传家宝”系列,通过记者深入基层一线,探访“传家宝”的现实,感受思想政治工作在建与不变中爆发的新能量。

角处制作屏风围挡,建立起“职工议事厅”;除灰车间则是在生活区挤出一个单间,设立了“老谷谈心室”……6个基层“说事点”就这样诞生了,每个“说事点”都配有沙发、茶几、图书等硬件设施,并由群众威信高的老党员、老职工担任谈心“主事人”,职工还可自主“点将”,选择自己信得过的“主事人”进行零距离谈心。

为规范管理,谈出实效,动力二厂给“说事点”制定了“754”工作流程,比如,其中的“5”指恳谈交心的5个阶段,即导入阶段、入题阶段、正题阶段、引申阶段和巩固阶段,“4”指4个步骤:观察情绪表现、巩固谈心成果、总结经验不足、汇报阶段成果。

“每年生日,我妈都给我包饺子”

“倾听你的声音、消除你的烦恼”,奔着“老谷谈心室”墙上的这几个大字,除灰车间几位劳务工抱着试试看的心态,向“主事人”谷云逸发起了牢骚:“我

们长时间在简易板房里工作和生活,有风一身灰,无风满面尘……”

听到这些怨言,老谷话语诚恳:“咱车间成立的晚,基础设施比较差,愧对大家了,我们马上想办法……”送走满脸是灰的劳务工,谷云逸直接把职工的期盼汇报给了给厂长,不出三个月,一栋为苦脏累岗位职工建造的“公寓楼”拔地而起,车间全体劳务工非常喜悦。

厂里3号锅炉大修期间,一名刚分配到电汽车间的大学生,有一天来到车间“职工谈心吧”聊起了自己的小心事:“今天是我生日,每年生日,我妈都给我包饺子,有些想家了!”让这位青工分外感动的是,他原本只是想倾诉、排解一下思家之情,没想到午饭时,食堂特意包了饺子,几百名职工兴高采烈地陪他一起吃了顿生日饺子!

去年6月的一天,一位职工刚走进化学车间“职工议事厅”便大声嚷嚷开了:“我不想和她一组,我俩和不来!”原来,她性子急,和另一名慢性子的女工不合拍。“你俩一个干活快,一个干活细”,班长王学军

说深说浅,根据职工性情拿捏分寸;“顺便”唠唠家常,悄然切入正题;多沟通少埋怨,多鼓励少指责——
听这位“女管家”讲述“谈心经”

本报记者 彭冰 本报通讯员 李雪霜

“我有时开玩笑,在厂里,我就这嘴的利用率最高。为啥?谈心频率一周一次,比这还多不少!谈心原因,有的是职工考核心情不顺畅,有的是父母生病了,有的是两口子打打闹闹心了……”记者面前的田银凤,一看就是个热情爽朗的“女管家”。

作为吉林化纤集团奇峰公司毛条车间主任兼党支部书记,田银凤可是该集团资深“优秀思想政治工作者”,而她带领的车间党支部,也是集团公司的“红旗党支部”,能取得如此荣誉,与她深谙“谈心”之道不无关系。

“善于观察职工身上的细微变化,熟悉职工工家里外情况,是做好谈心工作的前提”,讲起自己多年经验,田银凤头头是道。记者到访当天,她就与快退休的女工邢素芬“谈”上了。原来,这两日,细心的田银凤发现老邢脸色不好,基于对职工家庭生活的了解,她判断:“嘴不让人”的老邢定是又与丈夫吵架了。“两人话赶话时,你就别顶风上,否则能不吵架?再说了,你丈夫三班倒,工作压力大,你也得多些理解啊!本来你岗位操作挺到位,万一因两口子吵架闹情绪出个安全事故,你将来怎么办……”一番话说得老邢“云开雾散”直点头。

“谈心技巧多,说深说浅,唠多唠少,必须根据事件性质、职工性情拿捏分寸”,田银凤盈盈一笑。“‘90后’女工刘溪多才多艺,最近刚转正,就以‘身体不好’为由,说啥也不想干了。”她年轻力壮的,闹辞职肯定不是因为这!“惜才的田银凤私下打一听,搞清了原委——小刘近来跟班上的男孩处对象受挫,不免有了思想波动。”刘溪文静内向,谈对象的事不好直说,如果把这层窗户纸捅破,她脸上可能更挂不住”,田银凤给小刘来了个“蜻蜓点水”,“人生不如意事十之八九,不能有点事就挑拨子,否则,将来干什么事也干不长,相反,越挫越勇的人才才有魅力,有前途,你在岗上一向表现不错,又能积极为班组会议做记录,出板报,我们都看好你,这样吧,身体不舒服的话,给你一假假,回家养一养!”果不其然,7天后,刘溪“雨过天晴”,精神焕发地重新回到了岗位。

“谈心时机也很重要,通常,你挺正规地找人谈,对方却不愿多言语。所以,在车间一走一过时,‘顺便’与职工唠唠家常,悄然切入正题,对方很放松,效



赵春青 画

果自然水到渠成”,田银凤厚厚的笔记本上,写满一篇篇“谈心记录”,她告诉记者,集团党委每季度都会亲自查看基层单位的“谈心记录”,这样的笔记本,该公司党务人员和管理人员“人手一册”。

说起“谈心”的重要性,田银凤感受颇深:“全靠制度刚性管理,职工会有抵触,随时随地谈心,能有效拉近和职工的距离,以最低成本及时化解其思想疙瘩,消除隔阂,增进和谐,有时甚至只需三两句话,就能让对方从主观上认同你的管理举措,主动予以配合,事半功倍!”

“以人为本做好‘谈心’工作,也是企业关心关爱职工、及时疏导职工心理情绪,引导职工健康发展的重要载体。”吉林化纤集团党委书记刘宏伟告诉记者

我们的传家宝
探访变与不变·谈心

南宁打造“1小时政务服务圈”
全面开展“减证便民”行动

本报讯(记者鹿慧敏)广西南宁市近日印发了2018年政务公开工作要点分工方案,要求各级各部门推进政务阳光透明,着力加强政策的公开解读回应。重大领域公开“更主动些”,重大关切舆情回应“更及时些”。

根据方案部署,南宁将全面开展“减证便民”行动,由市直各行业主管部门按照自治区各行业主管部门的要求,开展本行业内的证明事项清理工作,对外公开经自治区审定的市、县、乡、村四级保留和取消的证明事项清单。在优化审批办事服务方面,南宁市还将优化办事网点布局,推动政务服务事项进驻大厅统一办理,积极打造“1小时政务服务圈”;开展园区政务服务大提升活动,推动政务服务“入园进企”。此外,将组织市级、县区、开发区开展清理整合各类政务热线电话工作,除110、120、119等紧急类和个别确需保留的热线外,整合到统一的12345热线平台。

从具体分工上看,南宁市将着力提升政务服务工作实效,实行“一窗受理、集成服务”;推行“前台综合受理、后台分类审批、综合窗口出件”审批模式;健

把俩人叫到一起,当面总结了各自优点,又说:“因为工作闹矛盾不是坏事,说明你俩都想把工作干好。如果你们能相互帮助,相互体谅,那你俩配合一定是班组里工作效率最高的组合了。”两个人和好后,优势互补,果然样样工作做在了前。

把“孩子尚小”的女工调到白班

“真诚来自沟通、温暖来自理解”,心连心说事,实打实解忧,如同一把“金钥匙”,打开了许多职工的心结,同时也打开了基层的智慧宝库。

“这段时间连续倒班,家里孩子小,无法照顾……”在“职工议事厅”,质监班几位女工吐露了内心苦恼。闻言,车间党支部书记首先代表工厂由衷感谢大家的岗位奉献,并当即决定把“孩子尚小”的女工调到白班。受到工厂的肯定,又解除了后顾之忧,这些女工干劲高涨,主动提出了优于行业标准的工作新目标,并开动脑筋,齐心协力实现了这一目标。

动力二厂冬季用煤量大,但因冬季天寒,煤质粘、冻块多,原煤卸储运一度成为大难题。在原料车间“说事点”,“主事人”郭林每每和职工们谈心交心之后,都会把话题引到这上头,大家心气顺了、难题解了,纷纷支招出点子,最后集思广益创造出了被公认为是经典工作法的“五步上煤法”。

“推开这扇门,打开心中锁,几年来,我厂6个‘说事点’相继接待职工682人次,化解矛盾纠纷65起,为职工排忧解难办好事实事217件次。由于做细做实了‘一人一事’思想政治工作,职工们通过‘说事点’积极贡献金点子,迄今累计已结出820多万元的‘金豆子’。”陈中华露出笑容:“实践证明,这些上下沟通的枢纽站、化解矛盾的减压阀,不仅成功架起了干群相融的连心桥,还俨然演进成为提质增效的聚智场、企业发展的信息库!”