



责任编辑：尹晓燕  
新闻热线：(010)84151634  
E-mail:yyxy216@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，在考评机电队矿灯班时，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、忙而不乱的印象。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，看不到实景。

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够动真格，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、怎么干的角度做了主旨演讲。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建、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介绍。

(岳瑛)

“移动舞台”传递别样真情

## 蒋庄矿安全宣教入脑入心

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口安全快板《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，为上下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”。随后，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

## “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“主人”谷云逸发起了牢骚：“我

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、和谐共处的工作环境和生活氛围？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、师带徒、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变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“主人”，职工还可自主“点将”，选择自己信得过的“主人”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“54”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号锅炉大检修期间，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，厂食堂特意包了饺子，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，和另一名慢性的女工不合拍。“你俩一个干活快，一个干活细”，班长王学军

## 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，不再是一声号令的“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会心生怨意。

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而陷入“你能干就干，不能干就请便”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——这种谈心之变，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。

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，有的是两口子打仗闹心了……”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、熟悉职工家里家外情况，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！”惜才的田银凤私下一打听，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，如果说把这层窗户纸捅破，她脸上可能挂不住，田银凤给小刘来了个“蜻蜓点水”：“人生不如意事十之八九，不能有点事就撂挑子，否则，将来干什么事也干不长，相反，越挫越勇的人才有魅力、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，出版报，我们都看好你。这样吧，身体不舒服的话，给你一周假，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，方便与职工谈心，从而更好地发挥谈心的作用。”田银凤说。



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，该党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，随心随地谈心，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企业浓重的人文关怀，取得了‘凝心聚力促发展’的良好效果。”吉林化纤集团党委书记刘宏伟告诉记者

者，多年来，该公司各级党组织坚持开展“三必访、两必谈”，后者即“思想波动必谈、职工岗位调动必谈”，并将其纳入党建工作考核范畴，写入基层党建“责任状”，谈心工作不过关，党建考核不合格。

在吉林化纤管理人员办公桌上，记者看到，醒目处都摆放着“干部行为准则”立体水晶铭，“多沟通少埋怨，多鼓励少指责”便是其中一条。据了解，近年来，吉林化纤还紧跟信息时代脚步，不断创新“谈心”方式，相继开通了“网上论坛”、“QQ”和微信谈心平台，通过多角度倾听职工心声、多渠道与职工谈心交心，及时为职工答疑解惑并帮助解决生产生活难题，体现出企业浓重的人文关怀，取得了“凝心聚力促发展”的良好效果。

(注：文中“谈心对象”的名字为化名)

## 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(记者庞慧敏)广西省南宁市近日印发了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”；开展园区政务服务提升行动，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服务热线电话工作，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

全完善部门间协调机制，严格执行首问负责制，实行牵头部门首办负责制，明确联合审批事项的首办部门即为牵头部门，强化牵头部门的协调作用，实现部门协同办理，集成服务等，提升实体政务大厅服务能力。

在重大领域加大主动公开力度。方案提出，待自治区出台地方政府债务信息公开办法后，将按要求推进地方政府债务信息公开。制定贯彻落实关于推进公共资源配置领域政府信息公开工作的具体实施文件，并做好文件解读。在政府信息公开工作年度报告中公布重点领域信息公开情况，接受社会监督。

方案明确提出要围绕社会重大关切事项加强舆情回应，做好就学就医、住房保障、安全生产、防灾减灾救灾、食品药品安全、养老服务等民生方面的热点舆情回应。此外，突发事件舆情回应要及时准确发布权威信息，因自治区第三方机构评估发现关于舆情回应问题的要给予问责。今年，南宁市将根据自治区政务公开第三方评估要求，将政务公开的相关内容纳入政务公开绩效考评体系。



9月19日，河北省阜城县纪委监委组织领导干部家属观看廉政教育漫画展。

当日，河北省阜城县纪委监委组织全县机关领导干部家属60余人，开展“树清廉家风、创廉洁家庭”主题教育活动，加强反腐倡廉教育，筑牢拒腐防变的家庭防线。