

科教

周刊

责任编辑：尹晓燕
新闻热线：(010)84151634
E-mail:yyx216@sohu.com内蒙古召开民营企业党建工作座谈会
以高质量党建推动高质量发展

本报讯(记者李玉波)近日,内蒙古自治区召开全区民营企业党建工作座谈会,坚持党建引领,以高质量党建推动民营企业发展。内蒙古自治区组织部部长曾一春指出,党的组织路线是为党的政治路线服务的。要提高政治站位,强化使命担当,认真落实自治区促进民营经济高质量发展各项政策措施,把每个领域、每个环节、每家企业的党建工作抓具体抓深入,以高质量党建助推民营企业高质量发展。要以改革创新精神推进民营企业党的建设,找准党建助推民营企业发展的切入点着力点,切实抓好两个“覆盖”、作用发挥和融合党建,把民营企业发展方向引领好;要以科学考核推动营商环境优化、政策落地落实、干部素质提升,把民营企业发展环境营造良好;要大力支持民营企业培养人才,引进人才和创新创业,把民营企业发展活力激发好,不断提升民营企业党建工作质量水平,努力把党建优势转化为民营经济发展的新优势。

座谈会上,赤峰市委组织部、鄂尔多斯市委组织部、内蒙古伊利集团党委、内蒙古小尾羊牧业科技股份有限公司党委、内蒙古源能源集团党委、内蒙古富川饲料科技股份有限公司党委、内蒙古天宇创新投资集团等7个单位从不同角度做了交流发言。

将思想产品的生产和传播有效结合

浙江打造红色教育综合服务平台

本报讯日前,浙江日报报业集团与浙江红船干部学院宣布,双方将利用各自优势联合打造基于全覆盖、全过程、全维度、全天候的红色教育综合服务平台,进一步推动做好浙江省红色培训事业,高标准做好党员干部的教育工作。

此次携手,双方可以在党建研究、理论探索、课程建设推广上形成合作机制,尝试一起为浙江基层党的建设提供更多的智库支持,将思想产品的生产和传播有效结合,成为“党建思想领导者”。在党员干部教育培训上,浙江红船干部学院有完备的干部教育培训体系和工作机制,有足够的师资力量和丰富的教学管理经验,自2018年4月9日办学以来,学院共办班488期,参训学员达2.8万人次。联合之后,浙报集团和浙江红船干部学院将在党员教育管理领域共同培育和打造红色教育事业,承担红色阵地建设责任,并就党建领域相关的理论研究、调研咨询、课程研发、宣传推广等领域,依托各行业资源进行优势互补、全面合作,共同构建红色教育发展体系。(肖艳)

■身边故事

党建引领下的
“红色样板”

本报记者 卢翔 本报通讯员 庄艳

每天,江西省进贤县泉岭乡游家村“感恩楼”楼长涂细凤都会早地把楼里的住户叫到一起打扫卫生。涂细凤是村民评选出的“环境卫生星”,不仅家里卫生搞得好、楼院卫生管得好,还时常参与村里环境卫生整治。

2018年,游家村投入近1600万元启动精品村建设,对村主道沿线10栋楼院进行了改造设计,为方便管理,由住户推选产生楼长,负责楼院卫生和邻里和谐。

为乡村振兴中充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员先锋模范作用,该村实施了以“拉动红色引擎、带动时空转盘、驱动旧村改造、推动和谐治理,撬动绿色发展”为核心的“五动”工程,制定了“红色振兴”计划,采取干部领办、党员领办、能人领办“三个领办”的方式,让干部担当、党员示范、能人带头成为振兴的“主旋律”。

南岸村支部书记游海金不仅领办了“书记项目”,还领办了“能人项目”,投资200多万元创办了“一日三餐”电商公司,将砧板这一大众生活必需品作为主营产品进行网络销售,并且创办了砧板加工厂,形成“网下生产、网上销售”的营销模式,年销售收入达到1000多万元,成为党员带头创业的表率。

为完善活动阵地,该村打造了以“连心”和“振兴”为主题的小广场,改造村民活动中心,开辟新时代文明实践站和“四点半课堂”两个活动室,为党员群众学习教育、民主协商、休闲娱乐提供了场所。连心主题小广场是游家村连心、党群合力,将废弃的污水塘改造而成的以停车功能为主、休闲娱乐为辅的小广场,方便群众出行。同时,该村专门修建了民心亭,为群众议事提供场所。民风淳朴的游家村已逐渐发展成为依托红色力量、实现红色振兴的“样板村”。

个性特征、成长环境、近期困惑、饮食喜好、择偶标准等近20大项,100小项信息分类整合后,确立每个职工的专属“幸福档案”。中铁四局集团根据这个档案,订制私人幸福套餐,精准解决职工个性化的需求。

私人订制,与幸福完美邂逅

本报记者 尹晓燕 本报通讯员 江龙余

在当前复杂多变的社会背景下,传统的管理模式已经对职工频繁跳槽、职业倦怠等问题作用趋微。2014年,中铁四局集团有限公司提出要实现企业从“功利主义”向“幸福主义”转型,从追求利益最大化向谋求幸福最大化转型,不断增强职工的安全感、获得感和幸福感。然而,幸福是什么?幸福在哪里?一项直指人心的“幸福工程”如何开启?

四年来,该局从框架模型、建设路径、监测评价三个方面入手,构建“三位一体”的幸福企业文化建设体系,有序推进幸福企业建设,实现了从职工幸福指数、组织行为效率、企业发展质量、社会整体获得,逐级影响,层层递进的多重效应。

到家送奖状:
一个美丽的谎言

听说儿子单位的领导要来家里,黄博的爸爸挣扎着从病床上爬起来,不顾家人的劝阻,拖着在病榻上躺了三个月的虚弱病体,拿着抹布把家里的桌子、柜子擦拭一新,累了就歇会,然后再擦。家里收拾好后他又把胡子刮干净,换上崭新的白衬衣,等着。

那是2016年8月12日,星期五,黄博终生不会忘却的一天。

前一天,他接到家里的电话,说身患癌症的父亲快不行了,当他哭着站在项目党委书记王鹏的面前,心里充满了恐惧和绝望。他的家在淮北濉溪县的农村,离单位350多公里,交通极为不便,他既害怕回家晚了见不到父亲最后一面,又担心自己才刚刚分配来阜阳河大桥项目不到一个月就请假,会被领导留下不好的印象。

没想到,王书记听到他的情况,二话没说,申请了一辆企业的专车,陪着他一起回家看望父亲。到他家的路全是崎岖小道,350多公里走了4个小时。

更令黄博没想到的是,因为家人并未告诉父亲真实的病情,王书记为了避免让黄爸爸起疑心“是不是来给自己送终”编造了一个“冠冕堂皇”的理由——专程来送奖状。为了把这场戏演得逼真,王鹏专门制作了一个假奖状,上面烫金大字写着“黄博荣获优秀员工”。

黄博的爸爸捧着这张奖状,瘦削的双手不停颤抖,黯淡的脸上绽出笑容。这个普普通通的农民,面朝黄土背朝天,靠着自己勤劳的双手把六个子女养育成人,如今,最小的儿子这么有出息,一辈子再辛苦也值了。

离开时,老人坚持起身把他们送到门口,他紧紧握住王鹏的手,喘息着说:“我把儿子交给你们了!”“放心吧,老人家!”王鹏说,听着老人的托付,自己这个四十多岁的大男人,愣是在车里哭了十几分钟。“如果不对孩子们好,怎么对得起他们的父母?”

他们走后的第四天,黄博的父亲去世了,因为这个美丽的谎言,父子俩都了无遗憾。

不善言辞的黄博并没有多少感激的话,他把所有的时间和精力都投入到工作中,当年就被评为“明星徒弟”。因为业绩突出,2018年下半年,仅工作两年,就被提拔为技术主管。

“不仅黄博,项目部所有职工的家庭情况我们都掌握。”王鹏介绍,在中铁四局市政公司,有一个“幸福档案”。公司党委制定了一份调查问卷,内容包括职工本人及家人的基本信息,职工个性特征、成长环境、价值观、入党愿望、近期困惑、饮食喜好、家庭困难情况、择偶标准等近20大项,100小项信息。对问卷信息分类整合后,确立了每个职工的专属“幸福档案”。根据这个档案,就可以给每个职工订制私人幸福套餐,精准解决个性化的幸福需求。

二手桑拿房:
一项不排名的创建活动

在昆明地铁四号线四标项目部,职工们下班或休息日都可以免费蒸桑拿。据中铁四局城轨分公司工会主席汪德义介绍,由于当地湿气大,地铁工程又是地下作业,潮气更重,长期在这种环境中施工,职工易患关节炎、风湿病。为了解决这一问题,项目部专门从二手市场买来桑拿房,让职工通过汗蒸,排湿去病。

“生了孩子管不上,买了房子住不上,青春撒在荒山上”,这一顺口溜生动反映了工程人的生活和工作。中铁四局有职工两万多人,80%长年奔波于海内外的600余人在建项目上,点多、线长、面广、流动,工作压力大。基于此,该局将打造幸福项目部作为幸福企业建设的基础。

幸福之家工程明确了“驻地花园化、宿舍公寓化、食堂标准化、卫生规范化、娱乐多样化”的建家标准,同心共建安宁、舒适、优美、温馨而富有亲情的幸福家园。

采访时,该局工会生产工作部部长郑昶说,创建幸福之家,关键落实在项目部。首先是创建项目部的硬环境,每个项目部从外观上统一建成徽风皖韵风格的灰瓦白墙,“徽派”建筑风格驻地真正让职工有了“家”的感受。走进项目,有绿化景观、宣传栏、洗衣房、防尘晾衣房、幸福菜地、探亲房、工地夜校、职工书屋等设施,同时实现WIFI全覆盖。

“这项幸福之家的创建活动,我们只命名,不评比、不排名、不奖励,就是为了避免借创建之机助长相互攀比的奢靡之风。”郑昶说:“重点在于人文关怀,软实力的提升。”

为让职工远方的亲人感受到“同步幸福”,中铁四局建筑公司贵阳轨道交通2号线表架车辆段项目在评选“最美之星”时,悄悄将荣誉证书寄回了获奖者艾伟的家里,她的父母高兴之余,这种情同样感染了艾伟,“今后我更要踏踏实实工作,争取每次都能获得‘最美之星’,让您和妈妈天天开心,为我骄傲。”艾伟在电话中对爸爸表态。

中铁四局的一份幸福企业建设调查问卷显示,80%的职工认为不能正常休假是影响幸福指数的首要因素。为此,企业专门出台了职工休假管理办法,截至2018年底,落实休假达到90%以上。

他们推出的职工大病无息贷款政策,针对40多种大病,提供最高15万元的无息贷款,目前已为53名职工提供了240万元的无息贷款,为他们解了燃眉之急。今年,该局还着力打造职工疗休养制度2.0版,增加每年疗休养人数,已达到2000人,同时在疗休养期间,增加企业形势教育、心理健康咨询、针对不同年龄段职工的健康体检套餐等内容,全面升级疗休养制度。

“把职工幸福当作企业第一要务。”这是中铁四局党委书记、董事长张河川挂在嘴边的话。他认为,要实现职工“薪酬”与“心酬”的兼而得之,让职工既能满足物质需求,获得包括合适的工资、合理的福利在内的“薪酬”,又能满足精神需求,获得包括劳动尊严、自我实现在内的“心酬”,使大多数职工感受到企业是温暖的、工作是美好的、生活是幸福的。

“这项幸福之家的创建活动,我们只命名,不评比、不排名、不奖励,就是为了避免借创建之机助长相互攀比的奢靡之风。”郑昶说:“重点在于人文关怀,软实力的提升。”

名曰吐槽大会,其实是每期项目经理培训班的一项内容,每次选10个左右新入职的职工,与参加培训的近100个项目书记面对面“对话”。由年轻职工发问吐槽,书记经理回答、辩解或者提供解决方案。

年轻职工争相发言,话题从薪酬待遇、休假制度、生活婚恋,到职业规划、学习培训,问题尖锐,字字吐露心声,涉及工作生活方方面面。

2017年第一期,一个女孩吐槽项目部对女职工照顾不周。提出两个问题,一个是男女职工洗衣机没有分开,晾衣区混在一起既尴尬又不卫生;第二个是,女职工在生理期没有得到应有的特殊照顾。

对面的书记经理,有的站起来辩解,说施工单体男职工多,所以对女职工照顾不到是有历史原因的。也有的介绍经验,自己项目部做得好的地方,供大家探讨研究。

这次吐槽之后,所有的项目部都实现了男女洗衣机分开使用,女职工设立单独的防尘晾衣区。此外,根据工作实际,有些项目部给女职工特批了生理假。

还有一次,几个年轻人吐槽,本来项目部就很偏远,唯一属于自己的空间就是宿舍,可是单位要求宿舍军事化管理,床品、摆放都要求整齐划一,一点个性都没有,回到宿舍也不放松,不温馨。

这个槽点遭到了年长书记经理的一致回应,他们认为企业宿舍就应该整齐划一,这样对管理和安全都有好处。而有些经理书记当场就接受了他们的意见,同意在安全得到保障的前提下,可以做一些个性化的装饰。四公司就此开展了“扮靓宿舍”的创意大赛,引来年轻职工的点赞。

“尽管不是每个问题都能得到圆满解决,但我们看到了企业为年轻职工搭建交流的平台,并愿意做一些努力和改变的态度。”局团委团务部副部长陈梦立告诉记者,“对新生代职工来说,相比工作作赚钱,更关注自己的幸福指数,他们希望得到企业更多的对话和尊重。”

从英国留学回来的90后金成宇,现任合肥地铁五号线四标段的办公室主任,家境优渥的他对记者坦言,来到项目部第一天就想收拾东西回家,

是书记和经理多次谈心,解开了自己的心结。“现在的我对参与过的工程项目很有感情,希望老了之后,带孩子一顶一顶地参观,讲给他们听。在这里,个人价值和企业价值得到了完美结合,我也越来越有企业荣誉感和幸福感。”

幸福企业的范式

幸福企业建设不能仅停留于科学研究,相关的意见建议也不能仅停留于纸上,更重要的是要在长期的实践与发展中不断积累经验、提高理论水平,并切实朝着幸福企业建设的终极目标不断迈进。

彭凯平

20世纪下半叶人类历史最伟大的变化之一是中国的崛起,使得一个落后的农业国一跃而成为世界上第二大经济实体。催生这种变化的一个很重要的因素,是中国企业的蜕变和崛起。他们成功的秘密是什么?幸福企业的探索与实践可能是其中一个不为人熟知的秘密。

越来越多的管理科学家开始提倡从关注企业的问题与缺陷,转向关注企业的优势与积极特质,用以激活企业内部的积极力量以实现其战略目标,这些新学派包括积极组织行为学、积极商业道德与

企业责任,积极领导力等。他们发现,积极的心理能力,如自我效能、希望、乐观、主观幸福感、情绪智力、生命活力、创造力、美德、复原力、个体优势等有助于提升员工幸福感,从而有利于提升他们对企业的安全感与归属感、降低离职意愿、提升工作效率、提高工作动机与创造力,也有利于员工之间形成良好、互助、和谐的人际关系,最终有助于企业的长期可持续发展。

当前,越来越多的企业开始认可,优秀的企

业应该对外能够承担相应的社会责任,对内能够关注员工的身心健康与幸福。

从积极心理学的角度,中国的幸福企业首先应

该是具有较强影响力和知名度的企业品牌或企业

家品牌;是能够给予社会物质财富和精神财富双重输出的企业;是能够用企业的先进文化引领行业和

推动社会发展的企业;是能够通过积极正能量的文化影响员工、合作者以及整个社会的企业;是以人

为本,能够满足员工不断增长的幸福需要,不断帮助员工实现个人价值和情感诉求的企业。这六个

幸福企业的维度可能正是中国企业的社会主义特

性的完美体现。

破译幸福企业密码③

幸福企业建设不能仅停留于科学研究,相关的意见建议也不能仅停留于纸上,更重要的是要在长期的实践与发展中不断积累经验、提高理论水平,并切实朝着幸福企业建设的终极目标不断迈进。目前,诸多国有企业已经展开了幸福建设的实践探索。我们非常高兴地看到,这些最早开始幸福企业探索的企业已经产生出美丽的成果。

(作者为清华大学社会科学学院院长清华大学心理系系主任中国国际积极心理学大会执行主席)



1月15日,重庆市渝北区纪委监委工作人员利用“四风”问题监督系统进行线索分析。近年来,重庆市渝北区结合信息化和大数据应用实际,运用科技手段打造监督大数据平台,推进“智慧监督”,提升监督执纪水平,取得良好效果。



杜克 报

的首要因素。为此,企业专门出台了职工休假管理办法,截至2018年底,落实休假达到90%以上。

他们推出的职工大病无息贷款政策,针对40多种大病,提供最高15万元的无息贷款,目前已为53名职工提供了240万元的无息贷款,为他们解了燃眉之急。

今年,该局还着力打造职工疗休养制度2.0版,增加每年疗休养人数,已达到2000人,同时在疗休养期间,增加企业形势教育、心理健康咨询、针对不同年龄段职工的健康体检套餐等内容,全面升级疗休养制度。

“把职工幸福当作企业第一要务。”这是中铁四局党委书记、董事长张河川挂在嘴边的话。他认为,要实现职工“薪酬”与“心酬”的兼而得之,让职工既能满足物质需求,获得包括合适的工资、合理的福利在内的“薪酬”,又能满足精神需求,获得包括劳动尊严、自我实现在内的“心酬”,使大多数职工感受到企业是温暖的、工作是美好的、生活是幸福的。

“这项幸福之家的创建活动,我们只命名,不评比、不排名、不奖励,就是为了避免借创建之机助长相互攀比的奢靡之风。”郑昶说:“重点在于人文关怀,软实力的提升。”

名曰吐槽大会,其实是每期项目经理培训班的一项内容,每次选10个左右新入职的职工,与参加培训的近100个项目书记面对面“对话”。由年轻职工发问吐槽,书记经理回答、辩解或者提供解决方案。

年轻职工争相发言,话题从薪酬待遇、休假制度、生活婚恋,到职业规划、学习培训,问题尖锐,字字吐露心声,涉及工作生活方方面面。

2017年第一期,一个女孩吐槽项目部对女职工照顾不周。提出两个问题,一个是男女职工洗衣机

没有分开,晾衣区混在一起既尴尬又不卫生;第二个是,女职工在生理期没有得到应有的特殊照顾。

对面的书记经理,有的站起来辩解,说施工单体男职工多,所以对女职工照顾不到是有历史原因的。也有的介绍经验,自己项目部做得好的地方,供大家探讨研究。

这次吐槽之后,所有的项目部都实现了男女洗衣机分开使用,女职工设立单独的防尘晾衣区。此外,根据工作实际,有些项目部给女职工特批了生理假。

还有一次,几个年轻人吐槽,本来项目部就很偏远,唯一属于自己的空间就是宿舍,可是单位要求宿舍军事化管理,床品、摆放都要求整齐划一,一点个性都没有,回到宿舍也不放松,不温馨。

这个槽点遭到了年长书记经理的一致回应,他们认为企业宿舍就应该整齐划一,这样对管理和安全都有好处。而有些经理书记当场就接受了他们的意见,同意在安全得到保障的前提下,可以做一些个性化的装饰。四公司就此开展了“扮靓宿舍”的创意大赛,引来年轻职工的点赞。

“尽管不是每个问题都能得到圆满解决,但我们看到了企业为年轻职工搭建交流的平台,并愿意做一些努力和改变的态度。”局团委团务部副部长陈梦立告诉记者,“对新生代职工来说,相比工作作赚钱,更关注自己的幸福指数,他们希望得到企业更多的对话和尊重。”