

老企业中有着老、中、青三代职工,他们在不同发展阶段做出了贡献,都是企业不可或缺的力量,但这三代人之间也存在着不小的差异,如何做好代际沟通?

“因代制宜”消除职工“代沟”

阅 读 提 示

任何一个时代的进步,都是几代人共同奋斗的结果。代与代之间是生命的链接,每一代人的经验都是宝贵的,每一代人也都有自身的缺陷。做好代际沟通,形成相互尊重、相互理解、相互帮助、相互学习的良好代际氛围,就能为企业高质量发展凝聚起强大合力。

本报通讯员 许凯

经历了五十年的砥砺奋斗,峰峰集团辛安矿的职工有着老、中、青三类,他们在企业的不同发展阶段做出了贡献,都是企业发展不可或缺的力量。随着时代的发展,生活环境的改变,这三代人之间存在着不小的代际差异。

任何一个时代的进步,都是几代人共同奋斗的结果。代与代之间是生命的链接,每一代人的经验都是宝贵的,每一代人也都有自身的缺陷。该矿党委通过管理理念与教育方式的改变,努力做好代际沟通,形成相互尊重、相互理解、相互帮助、相互学习的良好代际氛围,为企业高质量发展凝聚起强大合力。

“有经验”和“懂技术”互补

“企业现在都是机械化,我们老一代人靠的是身体出力,年纪大了,缺乏学习新技术的热情和能力,跟不上时代要求了。”出了一辈子力的矿工张文魁对企业的巨大变化很是感慨。他的儿子张立新、孙子张瑞涛都子承父业,成为煤二代、煤三代,张瑞涛说:“我们这一代技术比较重要,是用脑子出力,必须学好技术,才能更好地适应矿井的发展与未来。”

辛安矿建矿之初,井下生产条件较为简陋,生产基本靠人抬肩扛,现在,生产作业实现自动化、机械化、可视化,劳动强度降低,科技含量增加了。虽然老一代矿工对技术掌握不如中青代职工那样纯熟,思维也不如他们活跃,但是老矿工熟悉企业的人与事、生产工艺以及业务流程等,而且责任心强,管理上懂得“以情感人”,有着经

验丰富的优势。

面对新形势下的安全生产和客观存在的代际差异,矿党委抓住老一代煤矿人有生产经验、吃苦耐劳的长处,以及青年人接受新鲜事物快、学习技术有基础的优势,合理安排岗位,形成优势互补。

在共同工作中,老一代矿工以自己的实际行动影响着身边的同事,带动着年轻人,踏实工作,奉献企业。并通过师带徒“传帮带”工程,签订协议,约定双方责任义务,进行经验上的传授和文化上的“反哺”,使老一代矿工赶上时代,接受新事物,研究新问题;青年矿工虚心向老一代矿工学习,继承和发扬优良传统,快速成长起来,为矿井安全生产和高效发展夯实了人才基础。

“粗放式”到“人文化”转变

过去,由于老一代矿工文化水平普遍较低,在生产中,不懂得讲究方式,免不了出现粗话、脏话,甚至动武,他们中的一部分人成为基层管理者之后,这种管理方式依然存在。随着社会文明的进步,新一代矿工的素质普遍提高,对文明和谐的工作环境有了较高追求。对管理方式的不同认知,带来了两代人之间的矛盾。矿党委通过深入调研座谈,引导职工树立正确的人生观、价值观、消费观,积极转变管理理念,

提倡温情式管理,推进人文关怀,大幅降低了代际冲突。

他们以“回顾历史,奉献无悔”“担当使命,主动作为”“面对未来,积极贡献”为主题,适时召开了“不忘初心,奉献辛安”的代际对话活动,在老、中、青三代矿工之间,交流参加工作时的初心、工作经历、工作方法、奋斗目标,以及如何坚定信心、干好本职工作。通过对话交流,追忆老生代的风餐露宿、艰辛付出,肯定中生代的奋力拼搏、赓续发扬,在感恩和敬佩的同时,激发了新生代传承优良作风、接力担当重任的热情。

“我们过去是有啥吃啥,你们这一代现在是吃啥有啥,真幸福。”“老张哥,你不也乘上了幸福的晚班车嘛,饭菜好吃还热腾腾,你的老胃病以后都不会闹了。”凌晨2点升井后的采煤区职工张帅帅和他的师傅傅张朝阳吃着人井前就定好的餐,开心地谈论着“点餐制”带来的幸福。

老一代矿工经历了艰苦奋斗的年代,大多比较节俭,在生活上没有什么要求,而新一代矿工则要求更高品质生活质量,并在衣食住行上进行攀比。

该矿党委不断提升“两堂一舍”星级建设水平,以清洁整齐的洗浴环境、舒适温馨的住宿条件和“花园式”的厂区环境,为职工创造一个良好的工作生活环境。针对生产一线职工多时间作业和升井时间不确定

的实际情况,改变固有的经营模式,推出了特色点餐订餐服务,真正实现了职工全天24小时预约点餐、随时就餐。

“老办法”和“新媒体”融合

“这样给我们讲安全事故案例,真不赖,我们既能看得进去,又能对哪些是违章的行为记得很牢。”掘进区职工王洋对形象又直观的视频安全教育感触很深。“以前安全教育大多是照材料念,大家听不进去。现在用视频和PPT,效果明显增强,对规范操作有了更高认识。”

以前对职工的思想政治教育主要靠开大会,面对面进行信息传递。信息迅猛发展的今天,电脑、手机等广泛运用,以QQ、微信、抖音等为代表的新媒体,具备丰富的形式、较强的互动性和亲民性、广泛的传播渠道、推广方便等特点。在这样的社会大背景下,以互联网为代表的新媒体技术迅速进驻职工生活和学习中,对职工思想观念、学习方式、生活习惯等产生巨大影响。

矿党委紧跟时代步伐,在思想政治工作中充分运用新媒体。利用微信公众号传播正能量,开展形势任务宣传和思想教育等。在传统的书面和口头汇报中,增加了PPT辅助,让汇报更直观形象。以抖音的方式展示企业形象,讲述企业故事。在新媒体的大众宣传中,职工的参与度呈上升趋势,意见和情感表达也更为直接化、便捷化、公开化。

老矿工和年轻人促膝谈心、把酒言欢,新职工拉老工人入群,教他们拍视频发语音,在新旧交替融合中,代际沟通越来越顺畅,社会和谐、企业和谐、个人发展,代际差异在融合中实现多赢。

G 瞬间



夏夜里的“屋场夜话”

8月19日,在宁乡市坝塘镇汤乌村,村民参与“屋场夜话”会(无人机照片)。当日,“杜绝舌尖浪费,倡导节约风尚”的“屋场夜话”会在湖南省宁乡市坝塘镇汤乌村举行。

7月份以来,宁乡市多个乡镇陆续组织当地村民和扶贫干部利用晚上休闲时间召开“屋场夜话”会,围绕脱贫攻坚、乡村治理、集体经济发展等方面进行讨论,倾听村民们的心声和诉求,回应群众提出的问题。

新华社记者 陈思汗摄

G 心路

读者来问

您好,我是一名银行职工,我女儿今年高考分数很高,老师和亲戚们都鼓励她报考一些金融类的高校,将来就业前景好。可是她执意要报考师范学院,信誓旦旦地说自己的理想就是毕业后去贫困地区当老师。

虽然我知道孩子的理想是对的,可是为人父母,我们只有这一个孩子,又是女孩,总希望她有个稳定幸福的未来,孩子却执意为理想不放弃。我们家为此已经陷入冷战,本来高考出分的兴奋气氛都没有了,您说该怎么办呢?

江苏 林浩

专家心解

林浩你好:

你的心情我非常理解,父母希望孩子幸福的出发点没有错,可是孩子幸福的标准是什么?值得研究探讨。

首先要恭喜你,培养教育出这样一个有思想、有理想、有作为的优秀青年。前一阵子,湖南留守女孩钟芳蓉报考北大考古系的新闻在社会上引起极大反响,面对考古专业和金融、财经等能看得见利益的专业,人们其实就在争论这样一个话题:一个具有选择权的人,到底应该更看中兴趣理想,还是更看中“利”。

在孩子的成长阶段,都会有“自己将来要做什么”的念头。有的是长久的,有的是转瞬即逝的。当孩子对某种职业有热情时,父母一定要去帮助他,鼓励他,带他去了解,最终决定权还是在孩子手里。

为促进欠发达地区的经济发展和社会进步,国家出台了一系列政策,引导和鼓励大学毕业生到基层、到西部、到贫困地区建功立业,制定并实施了一系列到基层就业项目,帮助高校毕业生实现就业,如“大学生志愿服务西部计划”“三支一扶计划”“选聘高校毕业生到村任职工作”“农村义务教育阶段教师特岗计划”等。

这些项目的实施不但鼓励大学毕业生扎根基层,为建设小康社会贡献聪明才智,而且促进了毕业生的就业,为毕业生的锻炼和成才及事业的发展创造了条件。你女儿的理想和国家的需求不谋而合,说明她有远见,有眼光。

当然,未来还充满各种不确定,你们可以试着转变观念,从孩子的角度出发,和孩子好好商量,在尊重她的选择的基础上,把她的生活和理想尽可能地融合得更好。

企业文化专家 王谦修

留观酒店抗疫的200天

“今天,是我们作为境外留观酒店的第200天,担心、害怕、责任、压力一次次袭来……”秦皇假日酒店年轻职工小唐在日记中写道。

位于成都市天府新区正兴街道的秦皇假日酒店、永安精品酒店和永安酒店,共有客房500余间,均为第一批次新区保障国内重点疫区来蓉人员和境外人员的集中观察保障酒店,参与抗疫一线工作人员340余名,现已完成境外抵蓉人员集中留观接待30余批,涉及境外人员约4000余人。

这200天里,天府新区正兴街道总工会发布倡议书、心理干预手册,通过送文化、送活动等方式关爱职工,打赢了留观抗疫攻坚战。

在刚刚被确定为留观酒店的时候,一些职工产生心理恐慌。秦皇假日酒店工会主席曾旭松坦言:“在确定为留观点位的第一天,酒店召开了誓师大会,我以为我们会像英雄一样毫无顾忌地冲上前线,可事实是大会还没结束,很多女孩子就哭了。随之而来的是恐慌、辞职、各种流言。”

为了稳定职工,公司工会广泛宣传、发布倡议,将在防疫抗疫中有突出表现的职工纳入评先评优、考核晋级的范畴,并且积极树立身边典型。几天下来,辞职的人少了,职工们情绪稳定了,压力、恐惧变成骄傲和动力。

汤艳是酒店公共区域的领班,每次境外人员接机任务她都冲在第一条,协助工作人员指引客人办理入驻,维持大堂秩序。待客人进入房间后,在37摄氏度高温下身穿防护服对大堂电梯、酒店大门等公共场所消毒,完成消杀后又带领员工收取客人脱下的隔离服,清理完立马着手对大堂地面进行清洁以保证不被病毒污染。

这样的零距离大面积的“密切接触”,汤艳最开始也很紧张,她说:“那段时间,我只要一到工作岗位就四肢发抖冒冷汗,晚上做梦都梦到自己因为没有做好防护被感染了。”

酒店工会职工之家里的心理干预书籍帮了她。根据书中指导,她了解到心理恐慌的来源是安全感缺失的显性表现,于是她向公司提出加大培训,设立防疫安全检查员的建议。第二天,街道卫生院的专业人员就来到酒店对职工进行全面的培训,穿防护服、戴手套、面罩……流程清晰了,汤艳的心也不慌了,噩梦从此消失了。

永安精品酒店的人事主管马慧说:“别的都还好,就是人员入驻之后,大家都说太无聊了”。隔离,对职工来说是一项很大的挑战。留观人员14日就“解放”了,而酒店工作人员却要面临一波接一波的密闭工作。如何在防疫工作中保持良好的心态,丰富工作之外的生活?经过改造,秦皇假日酒店原来的更衣室、会议室变成“职工之家”,职工影院、职工书屋、职工心理干预咨询室、职工网吧,100平方米的临时之家,成为职工放松心情港湾。

(岳瑛)

“道德讲堂”上好入职第一课

本报讯“通过参加道德讲堂活动上好入职第一课,很有仪式感,我愿意在这样有内涵历史的企业奉献青春。”日前,在中铁十八局北京公司宝坻项目部开展的“传承铁道兵精神 做铁建好儿女”为主题的道德讲堂暨新员工入职欢迎仪式上,来自内蒙古乌兰察布的新员工刘达宁在“谈感悟”环节畅谈感受时动情地说。

“学模范”环节,道德传播志愿者讲述先进典型——全国道德模范孔凡成、天津劳动模范王新平、天津市“孝老爱亲好人”杜百艳等人物的故事,让新员工流下感动的泪水。特别是曾在引滦入津工程荣立三等功的老铁道兵、物贸公司职工杜百艳22年如一日照顾脑瘫养女的事迹述,特别让人动容。“幼吾幼以及人之幼”的中华民族传统美德,在杜百艳身上得到了最好的践行。我们要学习杜百艳这种博爱的胸怀,去关爱同事,关心社会弱势群体,这样我们的企业、我们的社会才会越来越和谐友善!”来自江苏的新员工于跃说:“我们不仅要道德的传播者,还要道德的践行者,力争朝夕,不负韶华,拼搏奋斗。”新员工们纷纷在道德讲堂感言卡上写下感悟和寄语。

(周淑霞 阎明月)

随着“创一代”企业家年龄增大,越来越多的民营企业面临传承与接班、守业与创新的问题。新经济时代,新生代企业家如何接好班?

打造“政治传承、事业传承”的双赢之路

本报记者 尹晓燕

随着“创一代”企业家年龄增大,越来越多的企业面临传承与接班、守业与创新的问题。同时,企业家自身也需要随时代变化而不断提升。在这个过程中,企业能否顺利交接、能否在新的经济浪潮中继续做大做强,不仅关乎企业自身的命运,而且关乎整个产业转型升级。在新时代大格局中,新生代企业家如何接好政治传承和事业传承之班?

“531”培育工程:有方向、有担当、有本事

“5名领军、30名骨干、100名创星”,江苏省启东市打造的非公有制经济人士“531”培育工程,着力加强对年轻一代非公有制经济人士的教育培养,引导他们继承发扬老一代企业家爱国敬业、遵纪守法、创新创业、服务社会的的光荣传统。

启东推进实施“平台建设、教育培训、引导扶持、政治关爱”工程,建立起一支政治上方向、责任上有担当、经营上有本事、文化上有内涵的年轻一代非公有制经济代表人士队伍。

该市借力青年企业家商会平台,充分利用已经建立的青年企业家商会队伍,助推其成长为非公有制经济代表人士队伍的后备军;发挥青商会平台的功能和作用,打造成为新生代企业家强化学习、提升素质的平台,加强联系、交流沟通的平台,资源共享、合作发展的平台,展示形象、奉献社会的平台。

建立新生代企业家培养对象人才库。深入开展新生代培养行动,对选定的5名领军新生代企业家、30名骨干新生代企业家、100名创星企业家,优先安排学习培训,优先安排导师结对,优先推荐政治安排。

建立新生代企业家培养导师制。邀请专家学者和老一辈企业家担任新生代企业家导师,帮助新生代企业家进一步提高政治理论素养、增强社会责任意识。

“双传承”:打造优秀企业家后备梯队

一直以来,民营企业是浙江嘉兴经济的主力军,如何做好对新生代企业家培养与教育,不断增强他们的政治认同和价值观认同,使其更快融入企业和做好传承,对于区域经济高质量发展有着重要意义。近年来,海宁市全力实

施“党建领航·青春闪光”工程,着力抓实组织引领、融合发展、责任担当,推进新生代企业家政治事业“双传承”,打造优秀企业家后备梯队。

据介绍,海宁市建立新生代企业家队伍、新生代企业家党员人才信息库,创新成立嘉兴市首个县级新生代创业联谊会党支部,组建党员红色主力军团10人,助力军团26人,覆盖145名会员,组织走进高校开展“校企携手 共话创业”校园宣讲活动,与大学生分享创业心得,通过红色军团辐射带动新生代企业家之间相互学习、相互交流、相互合作。

与此同时,还创设开展党支部轮值书记制度,每月由支部党员轮流担任书记,组织开展主题党日等,通过书记进属地宣讲、主题教育分享会、与属地32个“两新”组织党组织结成“海善巴士”等形式,参与街道党建工作。

双向任职:搭建政企交流平台

日前,第四批新生代企业家及社会组织负责人挂职锻炼对接会在浙江丽水举行。10名挂职人员将赴10家市直有关单位挂职锻炼。通过层层把关,严格筛选,择优确定了10名挂职人员,其中新生代企业家8名,社会

组织负责人2名。他们平均年龄不到35岁,涵盖智能制造、商贸科技、旅游、农业、医药卫生等多个领域。

从2015年开始,丽水市在浙江省率先探索实施新生代企业家“两百双传承”工作,即每年选派100名新生代企业家到市县部门挂职锻炼100天,帮助新生代企业家接好“政治传承、事业传承”之班。

目前,共选派挂职锻炼新生代企业家335名,通过挂职锻炼,培养了一支综合素质好、经营管理能力强、社会责任感高的新生代企业家队伍,也进一步推动了党政部门转变作风,更好地服务和帮助企业。

据了解,在挂职岗位安排上,根据挂职人员所在两新组织行业特点和发展实际,综合考虑个人意愿,有针对性地选派到对口部门挂职锻炼,来自工业企业的安排到发改、市场监管、商务等部门挂职,科技企业的安排到经信、科技等部门挂职,尽可能实现优化配对。

在挂职人员的日常管理上,由挂职单位落实结对帮带的分管领导和相关处室负责人,有针对性地安排他们参与中心工作,提高他们统筹协调、综合管理等方面的能力。