

从“踏实奉献”到“孝老爱家”,从“熬年头”到“追好星”

# 这家老企业如何让员工“人人出彩”?

## 阅读提示

如今,“与好字常相伴,让平凡不平凡”,这一衡量员工价值的理念,已深深植根于抚顺石化每位员工的心中。这家拥有近百年历史的“老企业”,正通过这样一场充满温情与力量的思想实践,让平凡者在岗位上找到了不凡的价值,让老企业焕发出新的生机与活力。

人”,有的是热衷于发明创造的“智多星”,还有的是默默帮助同事、孝敬父母的“热心肠”。这些点滴闪光点,汇聚成了“六好员工”评选活动的雏形。公司决定,以季度为评选周期,以基层员工为主要表彰对象,创造性开展“踏实奉献好员工、安全环保好员工、开拓创新好员工、技能传承好员工、助人为乐好员工、孝老爱家好员工”六大类别的评选活动。“这六类‘好’,几乎涵盖了员工在岗位、社会、家庭中的所有角色。我们就是要让每一份付出都被看见,让每一份‘好’都被尊重。”公司党群工作部负责人王良告诉记者。评选过程严格规范,经过初选、复审、最终评定三轮评审,确保公平公正,并将“六好员工”作为公司先进工作者、劳动模范等主要荣誉评选的基础条件,为员工成长铺设了清晰的阶梯。

## 让企业精神在评选中落地生根

“六好员工”评选,绝非简单的评优表彰。它承载着老企业抓基层、强基础、固根本的深远考量,通过挖掘身边典型,让“好”的标准深入人心,让“好”的行为成为自觉。安全环保好员工,与公司“从人出发、从心出发、从我出发”的安全理念相结合。石油二厂制氢车间外操工刘晓宇,在一次例行巡检中,凭借多年经验,敏锐地发现了一处极易被忽视的管线微裂纹隐患,及时上报处理,避免了一起可能发生的重大事故。公司给予总

经理嘉奖,并推荐他参评安全环保好员工。如今,“时时放心不下”的责任感和“事事落实到位”的执行力,正内化为越来越多员工的“安全本能”。

技能传承好员工,与工匠精神相结合,着力为员工队伍搭建搭台子、建梯子。建公司维修车间班长郭建勇,是中油钳工技能专家,荣获“辽宁工匠”荣誉称号。他不仅自己技术精湛,更将技艺传承为己任,徒弟王建已成长为集团十大杰出青年。在集团公司企业新型学徒制实施活动中,郭建勇跨越企业界限,与吉林石化公司开展“名匠带高徒”培训交流,收吉化青年骨干为徒。他的故事,生动诠释了“技能传承好员工”的深刻内涵。

开拓创新好员工,与企业“铸就百年一流企业 共建美丽幸福家园”的愿景相结合。石油三厂油品车间装车班长张大铸,为了解决不同油品装车容易混淆的难题,带领班组员工反复琢磨,发明了“神奇9把尺”——根据9种不同油品的特性,制作了9把不同颜色、不同刻度的专用卡尺。这一创新,不仅杜绝了装车差错,更提高了作业效率。以他为蓝本创作的企业故事《神奇9把尺》在员工中广为流传。

助人为乐好员工和孝老爱家好员工,则与企业打造安全、健康、和谐、幸福、美丽“五个之家”相结合。石油二厂排水车间操作工李德禄,利用业余时间积极投身公益事业,注册了抚顺市聚沙社会工作服务中心,带领志愿者团队从点滴做起,服务社会,他也获得“全国红十字志愿服务先进典型”荣誉称号。

他的事迹,让“助人为乐”从一句口号变成了触手可及的温暖力量。

## 从“追星”到“创星”凝聚澎湃动能

三年来,“六好员工”评选活动贯穿该公司生产、安全、稳定、创新发展全过程,如同一场春雨,润物无声,却催生了累累硕果。

最直观的变化,是员工的精气神变了。过去,一些老员工觉得“干到头了”,现在,他们成了技能传承的“宝贝”;过去,年轻员工感觉“机会太少”,现在,他们看到了“开拓创新好员工”的榜样就在身边,奋斗有了明确的方向。

炼焦厂聚丙烯车间工人金博群、热电厂锅炉车间班长陈铁书等一批“安全环保好员工”,因为认真巡检、及时处置隐患,荣获总经理嘉奖,成为员工学习的典范。员工的向心力持续增强,优良传统成为行为自觉,推动企业管理水平不断迈上新台阶。2024年以来,公司获评辽宁省“全面振兴新突破三年行动首年之战突出贡献企业”,连续三年获评集团公司业绩考核A级单位。

更深远的影响,是企业的品牌形象和社会美誉度提升了。“六好员工”的评选,让抚顺石化涌现出一大批在全国、全省有影响力的先进典型。员工刁克剑获评第八届全国道德模范提名奖,李德禄、武广轶、宫学军等一批“助人为乐好员工”被评选为抚顺“百姓雷锋”。他们的故事,经由公司“石化故事汇”专栏等渠道广泛传播,让“抚顺石化人”的形象更加立体、饱满,提升了企业的社会感召力和影响力。

从“熬年头”到“追好星”,从“被动等”到“主动创”,“六好员工”品牌创新实践的成功,在于它将党群系统的组织优势与职能部门的专业优势相结合,让思想政治工作更加贴近企业实际、贴近员工需求。



“一件事”窗口 便民利企

近年来,湖北省咸宁市通城县以“高效办成一件事”为目标,专设“一件事”受理窗口,通过精简办事流程和材料,推行关联事项集成办、异地事项跨域办、政策服务免申办等举措,提高办事效率,方便群众企业。图为在该县政务服务中心,工作人员为市民提供引导服务。 新华社发(刘建平 摄)

## 北京工会干部学院打造“课堂+现场”立体化教学体系 在沉浸式体验中传承红色工运精神

本报记者 赖志凯

从沉浸式的红色工运课堂到实操性的一线教学基地,从体系化的理论课程到多元化的教学形式,北京市总工会职工大学(北京市工会干部学院)用匠心打磨培训精品,为工会干部队伍建设注入“北京智慧”。在学校的特色培训中,思想政治建设始终是第一课、必修课。“工会干部是党联系职工群众的桥梁纽带,政治上的坚定是做好一切工作的前提。”学校干部教育培训部主任刘桂萍介绍,“我们在谋划工作、推动落实时,都要问问自己:这是职工真正需要的吗?所以我们的课程始终紧扣时代脉搏,让干部们明白新时代工会工作该怎么干、往哪走。”在专题研讨课上,来自北京各区的工会干部围绕“新质生产力背景下,产业工人队伍沉浸式体验”展开热烈讨论,从技能培训到权益保障,从平台搭建到激励机制,大家结合工作实际各抒己见。“以前干工作总觉得思路窄,听完课、聊

完天,突然就豁然开朗了。”来自怀柔区的基层工会干部彭春辉坦言,“课程不仅解除了理论之感,更疏了实践之堵,让我们找准了工会工作服务高质量发展的切入点。”

学校始终坚持用党的创新理论武装工会干部头脑,把工会底色厚植在每一堂课、每一次研讨中,让参训学员始终牢记“竭诚服务职工群众”的根本宗旨,把政治自觉转化为履职尽责的行动自觉。

“在中关村人工智能学院,我们看到了新就业形态劳动者服务阵地的创新模式;在朝阳区建外街道‘家职工之家’,学到了基层工会精细化服务职工的实操方法,这样的现场教学,特别管用。”昌平区总工会新入职的社会工作者马睿在现场教学后感叹。

立足首都北京的资源优势,学校将北京特色深度融入培训全流程,打造了“课堂+现场”的立体化教学体系。一方面,深挖北京工运史富矿,开发了《底色·红色工运》系列沉浸式课程,除了“北方的红星——长辛店工运”,还打造了“黎明的曙光——首都护厂运动”等精品课程,通过场景还原、角色扮演、史料解读等形式,让工会干部在沉浸式体验中

感悟红色工运精神的传承。

学校教师团队历时半年走访北京工运史遗址、查阅史料,反复打磨课程细节,让每一个角色、每一个情节都契合历史实际,让党性教育变得有温度、有深度。

打破传统授课模式,学校在特色培训中融合了专题讲座、沉浸式课堂、案例分析、小组研讨、工会主席访谈、现场教学六种教学形式,让培训从“单向输入”变成“双向互动”。在案例分析课上,老师选取工作中的典型案例,让学员分组扮演企业、职工、工会等不同角色,模拟协商、调解过程,在实操中掌握工作方法;在工会主席访谈环节,邀请全国劳模、优秀工会主席分享工作经验,从“如何凝聚职工力量”到“如何打造工会服务品牌”,用真实故事传递实干经验,让参训干部学有榜样、干有方向。

另一方面,学校整合全市优质实践资源,打造了涵盖产业发展、基层治理、职工服务三大类的现场教学基地,从长辛店二七纪念馆的红色工运教育,到中关村人工智能学院的新业态探索,再到基层职工之家的服务实践,让工会干部走出课堂,走进一线,在实地观摩、现场交流中学习先进经验,提升实践能力。

## G 心路

一上台讲话就心跳加速?

### 把抑制性焦虑转化为行动能量

#### 读者来信

您好,我在日常工作中表现不错,但一面对公众讲话就出现紧张反应。这种紧张有时表现为心跳加速、手心出汗,有时声音发抖,甚至大脑一片空白,不知该如何缓解? 河南 丁成

#### 专家心解

丁成您好:

职场中本来工作干得不错,可是一上台讲话或汇报工作就会紧张,这很正常。人类在远古时代,被几十双眼睛盯着,往往意味着危险,身体会自动进入“战斗或逃跑”模式——心跳加速、手心出汗。会议室里的目光并不会伤害你,但你的身体还没来得及更新这套“程序”。

所以,克服紧张的目标,不是让它彻底消失,而是学会带着紧张感,依然能把事情说清楚。

首先,要重新定义“紧张”。心理学家发现,身体的“紧张”和“兴奋”反应在生理上几乎一样:心跳快、呼吸急、精力充沛,区别只在于你如何解读它。下次上台前,试着在心里对自己说:“我不是紧张,我是兴奋,我准备好了。”这种正向的认知重构,能把抑制性的焦虑转化为行动的能量。

其次,把注意力从“我”转移到“事”和“人”上。紧张的核心,是过度关注自我——“我是不是讲得不好?”“我的样子是不是很糟?”这是一种内耗。试着转移到内容上:你的汇报不是为了“表演”,而是为了“传递信息”。转移到听众上:观察同事,像与他对话一样。当你在意的是“他们听懂了没”而非“他们怎么看我”,紧张感会自然降低。

此外,可以进行一些行为训练,用小步暴露,系统脱敏。不要期待一下子完美,而是设计一个“台阶”:在没人的会议室,对着空椅子大声讲一遍,录音听。或者在2-3人小组会上,主动发一次言。每上一级台阶,你的大脑都会学到一条新信息:“看,并没有灾难发生。”

在讲话过程中,允许自己“卡壳”,如果忘词了,就停下来,坦然说“让我再讲一下笔记”,或者喝口水。你越允许不完美,不完美反而越不找你。

其实,那些你以为“从容不迫”的同事,很可能内心也在打鼓。区别只是,他们学会了与紧张共舞。从今天起,选一个最轻松的台阶,先走一步。

你不需要克服紧张,你只需要在紧张的时候,依然记得自己要说什么。相信自己,并且允许自己不完美。祝你早日走出紧张,坦然上台。 岑娟

## 给思想政治工作加人“心”力量

本报讯 日前,“新时代思想政治工作‘心’力量”政工师心理应用实务培训班在上海举办。此次培训班由上海市委宣传部、上海市政研会、上海市政工高评委主办,上海鑫鑫心理研究院承办,近50名高级政工师参加培训。

此次培训课程聚焦人文关怀和心理疏导,持续推动政工师队伍能力建设。培训采用线上线下相结合的方式,线上理论先导课,围绕“思想政治工作为何需要‘人’的视角”“人的行为如何解码”“价值观如何形成”“思想政治工作如何有效”等主题开设精品微课。线下教学邀请高校心理学教授、临床权威专家以及一线实战导师集中授课,从理论解读、咨询访谈、案例分析、心理测试、家庭关系、思政课堂等方面全方位开展培训。理论解读深刻阐释精神分析学、人本主义、认知行为疗法在思政领域的实践运用,帮助政工师穿透行为表象,洞察深层动因,读懂行为背后的信号。咨询访谈将心理咨询技巧引入思政工作谈心谈话,通过关系建立、进程推进、促进改变等技术,提升谈心谈话的深度与效能,架设政工师温暖人心、凝聚力量的“心”桥梁。案例分析专攻思政工作难题,不仅传授破解典型思政难题的经验心得,还现场答疑,就学员实际工作中遇到的问题提供意见建议,让学员在模拟演练中自我提高、自我成长。思政课堂传授如何讲好一堂高质量、受欢迎的思政课,运用对象化、互动化的宣讲方法,让党的创新理论深入人心、落地生根。(岳瑛)

## “支部共建+志愿服务”精准送达关爱

本报讯(记者张婧)日前,山东省青岛市总干部部党校党支部联合青岛福彩养老院党支部,在青岛福彩养老院共同举办“作践初心·温情暖桑榆”主题党日。这是深入推进“干部作风建设年”活动走深走实、传承弘扬雷锋精神的一次生动实践,也是探索“支部共建+志愿服务”融合模式的有益尝试。

活动在“红歌律动·温情相伴”环节中拉开帷幕。党员们与养老院老人围坐一堂,共同唱响经典红歌,嘹亮的歌声唱出了爱党爱国的赤诚情怀,也唤起了老人们的红色记忆。随后,大家携手老人共做快乐韵律操,在轻松愉悦的互动中传递健康与活力,拉近了党群距离,营造出温馨和谐的浓厚氛围。在“绿意传递·爱心育林”环节,双方党员分工协作、默契配合,挥锹铲土、扶苗定植、浇灌新苗,在劳动中增进了解,在共建中凝聚合力。现场“党旗红”与“生态绿”交相辉映,为老人的生活环境增添了一抹生机与温情。活动最后,党员们深入开展“真情慰问·精准解忧”敲门行动,将生活必需品和适老用品逐一送至老人床头,在“拉家常”中了解所需所盼,在“面对面”中传递组织关怀。通过“精准对接+温情送达”,让服务更有温度、让关爱更有厚度,真正把党组织的温暖送到群众心坎上。

## 百项民生清单铺就职工“幸福路”

本报讯 近年来,中铁十五局轨道运营公司党委坚持“人才是第一资源、创新是第一动力”理念,围绕生产经营中心任务,在推动企业高质量发展的同时,用心用情为职工办实事,累计落地民生清单101项,持续增强人才的获得感、幸福感和安全感。

该公司紧跟“两轨”运营市场智能化转型趋势,与属地院校共建“轨道运营产业学院”,推行“2+1”培养模式,有效缩短人才成长周期。近年来,累计完成各类培训12.5万人次,开展实做演练3.2万人次,非正常应急演练2.6万人次,培养选拔出一批“一专多能”技术骨干。构建起“公司-运输处-队站-班组”四级联动的阶梯式培养体系,创新开展“每日一问”“每周一学”“每月一练”,组织一线员工参与三阶轮岗,加速青年人才成长。在考核激励方面,公司搭建“分类考核、精准评价”体系,针对管理、技术、技能等不同类型人才设置差异化指标,推行“一人一表”“360度考核”,考核结果与薪酬调整、岗位晋升、评优评先直接挂钩。公司积极改善一线职工住宿办公条件,为海外项目员工配备防疫物资与生活保障包,解决职工子女入学、婚恋问题。近年来,累计落地民生清单101项,让职工安心工作、舒心生活,真正实现人才与企业共同成长。(王伟林 杨晓峰)