

30份量身定制的成长指南、百余次现场教学,师傅把匠心刻进徒弟成长的每一步

党员“一带二”:一场双向奔赴的温暖成长

阅读提示

为解决人才短缺、技能不均的问题,文中企业创立党员“一带二”帮带机制,由党员骨干手把手带着员工学技术、练本领、强作风。没有固定的课堂和一成不变的教案,党员师傅走到哪,技术就带到哪,让传帮带融入生产各个环节。这不仅是一份精准帮带的成长指南,更是新时代产业工人队伍建设中,党建与生产深度融合的生动缩影。

帮带融入日常巡检、设备维修、隐患排查等生产各个环节,做到“干中学、学中干”。

党员熊飞是昆北采油区的设备技术员,18年一线工作经验练就了一身处置设备故障的硬功夫。熊飞经常对结对的员工王永清和杨慧祥说:“实战才能出硬功,岗位才是练兵场,多上手、多琢磨、多提问,才能真正把技术学到手、练扎实。”

前不久,昆北采油区集油撬油水界面出现波动。师徒3人赶到集油撬现场后,熊飞一边快速排查点位,一边给两人拆解步骤,3个人分工配合、有条不紊,短短20分钟就成功排除了故障。

一年多来,该厂15个帮带对子累计参与隐患排查百余次,处理设备故障近百起,开展现场教学近200场次。党员师傅带着帮带徒弟在巡检中辨风险、在维修中练技能、在攻坚中长本领,采油区班组整体隐患发现率同比提高20%。

像师傅那样做安全生产的“定海神针”

5月26日凌晨,乌南联合站中控室突然响起报警声,对讲机里是年轻员工高菁焦急的求助。

“不要慌,先继续监控数据,调整频率。”技术员唐红伟抵达后没有急着上手,而是让高菁复述了一遍报警前后的参数变化,然后

才俯身调整离心泵频率、关闭出口阀门、打开放空……

唐红伟把每次抢修都变成现场教学,从风险预判到故障处置,都掰开揉碎了讲。“以前遇到半夜报警还挺心慌的。现在师傅带着我们‘实操+复盘’,每处理一次故障,脑子里就刻下一道流程。”高菁说。

老党员陈仓带着青年员工白小洪,每天穿行在大罐和油气气管线之间。陈仓话不多,性子沉稳,但只要是设备的事,他都是最上心的。

白小洪刚入职时总问师傅:“有些小毛病等天亮再修也不迟啊。”

“多看一眼,就多一分保险。你今天偷个懒,明天它就可能给你撂挑子。”陈仓拍拍管线回答道。

白小洪把这话记在了心里,耳濡目染之下,他也养成了“一想三确认”的工作习惯。

2025年冬天的一个夜班,气温接近零下30摄氏度。乌南联合站值班室里,白小洪看到管线压力异常的报警,以前,他都是先汇报再等待指令,但那晚,他学着师傅的模样,打着手电筒逐一检查压力、温度和设备连接处的情况,很快判断出是管线憋压造成的压力异常。

“夜班和白班最大的不同是可视范围有限,重点设备、关键环节必须反复查看,仔细核对压力、确认参数,不能有一点疏忽。”早已能够独立负责乌南联合站夜巡任务的白小洪,还主动把自己的经验讲给新入职的实习生。

从青涩新人到岗位能手,在党员师傅的帮带引领下,越来越多的青年员工褪去稚嫩,扛起责任,用兢兢业业的坚守和默默无闻的奉献,稳稳筑牢了油田安全生产防线。

全链条跟踪激励体系让薪火代代传

为了让党员“一带二”帮带机制真正落地见效,采油二厂建立“月度活动、季度考评、年度表彰”的全链条跟踪激励体系,让“带得好”有实实在在的回报,“学得优”有明明白白的奔头,充分调动起党员师傅带徒弟的积极性和岗位员工学习的主动性。

每个月,党员师傅都会和徒弟坐在一起谈心谈话,没有生硬的考核,没有严肃的批评,只有实打实的交流、心贴心的指导,一起梳理学习进度,排查成长堵点,调整帮带计划。

“这个月你在故障处置上进步很快,但设备原理还没吃透,下个月我们就重点攻这块,我把平时整理的笔记给你,咱们一起琢磨。”党员师傅雷仁明翻看徒弟李亮的学习笔记,认真调整着帮带计划。

真诚的交流打通技能提升的一个个堵点。每季度,采油二厂都会对各党支部进行考评,检验帮带成效。年底对表现突出的党员进行表彰,彻底打破了“带好带坏一个样、学好学坏没区别”的局面。

“以前自己瞎摸索,进步慢不说,有时候碰到难题就想放弃。现在有师傅手把手带,越学越有劲头。”顺利通过技能等级鉴定、从普通班员成长为技术骨干的秦鹏飞,捧着技能证书,心中满是感慨。

党员“一带二”帮带机制,不仅点燃了员工技能提升的热情,更带动着整个员工队伍的整体素质稳步提升。截至目前,被帮带员工中,25人顺利通过技师、高级技师考试,通过率较去年增长92%。

G 心路

初入职场融入不了怎么办?

找到自己不可替代的生态位

读者来信

您好,我是今年刚毕业的大学生,初入职场,很多规矩都不懂,一下子变得不自信了,感觉不能胜任工作。我已经好几天没睡觉了,不应该怎么办? 江西 武蔚

专家心解

武蔚您好:

完全理解你这种“局外人”的焦灼感——看着同事们熟练地开玩笑、高效地协作,自己却像个走错片场的演员。这种不适不是你的问题,而是任何新系统嵌入时的必然震荡。

你可以试着体验一个“观察-联结-认同”的三段适应模型。

首先是静默观察期——绘制你的职场地图。这一阶段最忌讳的是“用力过猛”——急于表现或强行社交。建议你启用心理学中的“社会学习”机制,像人类学家一样观察,记录三件事:核心地图,即谁的意见真正被采纳?谁在跨部门协作中居枢纽位置;隐性规则,比如邮件回复的时效要求;情感纽带,如同事们庆祝成功时的小仪式是什么?

在这一过程中,尽量找到那个“既专业又松弛”的标杆同事,他的行为模式往往是最优适应模板。建议你每日留出15分钟做观察笔记,这种认知准备能极大降低不确定性带来的焦虑。

然后进入第二阶段:温和联结——制造低风险互动。不必强迫自己立刻融入核心圈。采用“微小行动”策略:从一句“需要帮你带杯咖啡吗”开始,到午餐时自然地坐在同事旁边,再到在业务群里用“+1”响应他人的观点。这些都是“低成本试水”——被接纳最好,被忽略也无伤大雅。

在这一阶段要善于虚心请教。人们天生乐于当“导师”,多问问“这个报表的批注格式有什么默认规矩吗?”既承认了对方的经验资本,又为自己建立了“好学”的印象。

最后达成身份认同——创造“小胜利”。真正的融入不是变得合群,而是找到你不可替代的生态位。当同事开始因你的专业能力而主动靠近时,你便完成了从“新人”到“自己人”的身份转换。

适应不等于磨灭棱角。公司需要的是独特的你,而非一个完美的复制品。保持你的敏感和独特,祝你早日找到自己的位置,走出属于自己的路。 岑娟

这份关于“荣光与亲情”的温情传递 让职工荣誉化成母亲“看得见的骄傲”

本报记者 尹晓燕 本报通讯员 杨浩

“公司寄的大礼包收到了,妈妈真为你骄傲!安心工作,不要牵挂家里。”近日,中铁十一局三公司职工郝翔的母亲通过视频跟久未谋面的儿子激动地说。屏幕那头,铺架一线的硬汉,红了眼眶。

母亲节前夕,一份份沉甸甸的“荣耀光影礼包”从位于湖北的公司总部出发,跨越山川湖海,精准抵达全国多地的职工母亲手中。这不仅仅是一份节日礼物,更是一场关于“荣光与亲情”的温情传递。

作为一家项目遍布全国30多个省区市及“一带一路”沿线10余个国家的铁路施工企业,该公司的职工常年与家人聚少离多。“亲情相隔关怀难达,默默奋斗却又很难被亲人看见”,这曾是一线职工们难以言说的心结。今年,该公司一改传统慰问模式,将“温情祝福”升级为“荣耀传递”,精心策划了“荣耀到家·致敬母爱”主题活动。

此次活动聚焦2025年度受到各级表彰的54位先进职工,公司为他们远在家乡的母亲,量身定制了专属的“荣耀光影礼包”。礼包内,不仅有慰问信、记录职工奋斗成果的荣誉喜报,更有一份特殊的礼物——职工在工地一线拼搏斩获荣誉的“高光瞬间”定制照片。

“我们希望把职工平日里在施工一线默默奉献的身影,物化成母亲眼中‘看得见的骄傲’。”该公司工会主席杨金川说。

针对这54位母亲居住分散的实际情况,公司志愿者化身“荣耀信使”,对总部附近的职工母亲上门派送;对异地职工母亲,则通过特快专递精准送达。该公司党委书记谢长征表示,希望通过这种形式,弥补职工无法身旁尽孝的遗憾,筑牢企业同心的坚实纽带,让“实干者得荣誉、奋斗者倍受关怀”,也让这份跨越山海的荣耀,激励更多一线建设者温暖前行。

一把推剪,剪出12载温情

“彩虹公益理发厅”服务万余老人

本报记者 张楠 本报通讯员 宋英红

“闺女,我上次在这儿理发完,去吃喜酒都被夸精神!今天领老姐妹们来,还能排上号不?”70多岁的王阿姨笑呵呵地问。她,您放心!今天不理完不收工。”理发师曲丽一边麻利地给顾客打结,一边脆声应着。

5月24日,周日清晨,位于山东威海文登区米山路祥和花园小区门口的“电力彩虹驿站”,门前两边已排起了一溜儿长队,坐着的都是前来理发的老人。

这里是国网威海市文登区供电公司志愿者的“彩虹公益理发厅”。平日里,他们是穿梭在检修、调度、服务一线的供电职工;周末,他们换上工装,拿起推剪,成了老人们口中亲亲热热的“理发师傅”。

“彩虹银丝剪”志愿服务始于2014年。志愿者们到社区、乡村做电力服务时发现,老旧社区和村里老人多,周边却没有理发店。每月理发,老人们要辗转很远坐车到理发店理发,对独居、腿脚不便的老人来说,更是难上加难。于是,他们开始背着理发工具箱走进养老院、偏远乡村。为帮助更多的老年人,2024年8月,该公司在电力彩虹驿站挂牌成立“彩虹公益理发厅”。平日里,驿站可供环卫工人、过往群众进去歇歇脚、喝杯水。每个周日,志愿者们都会为老人们理发。从最初的三两人“搭把手”,到如今志愿者已达到30多人,每次服务老人40多位。这些“理发师”中有造血干细胞捐献志愿者,有参加过央视节目的文艺骨干,更多的是来自一线普通志愿者。据统计,12年来,“彩虹公益理发厅”累计服务已超1万余人次。

从“城市过客”到“家园主人”

“小触角”激活基层治理“大能量”

本报记者 田国全 本报通讯员 汤博洋

“工会代办报名,还有培训补贴,考驾照省时省力又省钱,上路更安心、更有底气!”近日,刚刚拿到电动摩托车驾照的外卖骑手郑泽宽,言语间满是欣喜。这是山东省日照经开区总工会聚焦新就业形态劳动者需求,精准开展技能培训,助力合规从业的生动一幕。

为切实解决外卖骑手从业痛点,对标新交规要求,该区总工会专门举办外賣员安全技术专题培训,把服务做到骑手最需要的地方。培训全程提供报名代办、流程指引、技能辅导等一站式服务,对符合条件的参训骑手发放330元专项补贴,有效降低经济与时间成本,以务实举措为新就业形态劳动者保驾护航。

据介绍,日照经开区常年活跃着400多名外卖骑手、快递员。这支流动性强、覆盖面广的队伍,既是城市生活的“摆渡人”,也是基层治理的“潜力军”。如何把他们有效凝聚起来、服务到位、赋能用好?区总工会探索出一条“精准摸排、暖心服务、赋能治理、共建共享”的新路径。

通过组建微信交流群,开展“蹲点式”调研、“体验式”摸排,把骑手们反映强烈的进门难、找楼难、充电难等问题一一梳理建档。协调社区开放骑手通行便利,在85个小区门口张贴楼栋导引图,更换模糊不清楼牌号160处,新建共享充电柜10处,让城市奔跑更顺畅、更省心。

不仅如此,该区总工会还牵头在商圈、社区布局56处暖“新”工会驿站(角),配备微波炉、热水、医药箱、休息座椅等服务设施,让户外劳动者冷可取暖、热可纳凉、累可歇脚、伤可用药,成为新就业形态劳动者的温馨港湾。

去年7月,暖“新”角联合工会正式成立,同步建立党支部,把党组织覆盖到“奔跑在路上”的新就业形态劳动者。区总工会统筹资金10余万元,常态化开展春送岗位、夏送清凉、秋送助学、冬送温暖“四季服务”,精准覆盖外卖员、快递员、货车司机等150余名重点群体。创新推出志愿服务积分兑换、优秀“红蜂志愿者”评选、每月17日“骑手节”等激励举措,让骑手们获得感、归属感、职业荣誉感持续提升。

从“服务对象”变为“治理力量”,从“城市过客”成为“家园主人”。该区总工会顺势引导、精准赋能,冬送温暖“四季服务”,精准覆盖外卖员、快递员、货车司机等150余名重点群体。创新推出志愿服务积分兑换、优秀“红蜂志愿者”评选、每月17日“骑手节”等激励举措,让骑手们获得感、归属感、职业荣誉感持续提升。

模糊的楼牌号、破损的井盖、乱停放的共享单车……骑手们在日常接单中随手发现,即时上报,相关部门快速响应、高效处置。截至目前,骑手累计上报各类隐患问题500余个,办结率超95%,推动社区问题主动发现率提升40%,以“小触角”激活基层治理“大能量”。



托起群众幸福感

近年来,贵州省贵阳市观山湖区依托规范化、智能化基层治理服务阵地,做实便民服务、暖心帮扶,基层议事各项举措,持续优化社区精细化治理水平,不断提升居民获得感、幸福感。图为外卖骑手在该区世纪城街道外卖骑手驿站休息。 新华社发(袁福洪 摄)

党建引领绘就安全生产“五色答卷”

“党建红”护航“安全蓝”

本报记者 康劲

本报通讯员 王娟娟 王安怡

“别看这张卡片小,现场干活对照着念,心里踏实,手上稳!”甘肃银光化学工业集团有限公司化工七厂检修现场,班组长、党小组长李明掏出一张巴掌大的“安全口袋卡”,带着工友逐条核对检修要点。卡片上,党员骨干把复杂的检修规程编成朗朗上口的口诀,班前互考、巡检对照,成了车间里最常见的风景。

今年以来,该集团党委创新实施红色引领、蓝色防控、绿色达标、黄色警示、青色护航党建+安全生产五色工程,把党建优势转化为安全治理效能,让五彩防线扎根生产一线,以“党建红”护航“安全蓝”。

口袋卡的故事,正是银光集团“红色引领”工程的生动缩影。在银光厂区,203个党员责任区、187个党员示范岗醒目矗立,124支党员突击队冲锋在急难险重最前沿。围绕236个党员创新工程,党员骨干带头啃下安全硬骨头;“百名书记破百题”“揭榜挂帅展作为”活动直击痛点,聚焦提升本质安全、保障生产安全两大核心任务,层层压实全员安全责任。

“蓝色防控”工程织密源头防控网,用科技手段管住风险、守住关口。走进三泰公司,“党员网格化”隐患排查模式高效运转。党员分片包干、责任到人,聚焦盐水系统、液碱项目等关键环节,依托智能监测设备实时捕捉风险苗头;项目建设中心,“安马AI拍隐患”系统让排查更便捷,施工人员手机一拍,AI自动识别隐患、上传整改、闭环销号。

“绿色达标”工程聚焦素养提升,用接地气的方让安全知识活起来、安全习惯养起来,推动安全从“要我做”向“我要做”转变。

“以前看规程枯燥难懂,现在短视频一看就会!”聚银公司保运中心员工杨永勋,连起单位自制的八大特殊作业教学视频连连点赞。视频里,真实事故案例敲响警钟,标准操作示范清晰直观,工余时间大家围在一起看视频、聊安全,成了车间新风尚。

各岗位把生硬的操作规程简化为图示、标语、顺口溜,让员工抬头可见、随时可学;“书香筑安·读行兴企”读书分享会上,员工结合岗位谈感悟,“平安不是偶然,而是藏在规矩和责任里”的道理深入人心;原创短视频征集活动中,员工自己拍、自己讲,打造“云端安全讲堂”,把安全事故讲得通俗易懂、入脑入心。

“黄色警示”工程坚持常态化警示教育、

刚性化考核约束,让员工时刻绷紧安全弦,常怀敬畏之心、常思侥幸之害。

化工六厂党支部主题党课上,党员骨干结合典型事故案例深挖根源,不只看设备故障、操作失误,更从思想松懈、作风漂浮、责任缺位上找问题。集团把安全学习融入“三会一课”,警示教育植入主题党日,各支部每季度至少开展一次专项活动;全面推行“手指口述”工作法,操作时心到、眼到、手到、口到,杜绝人为失误;建立隐患报告奖励机制,鼓励员工大胆“吹哨”,让每一个隐患都能早发现、早整改。

“青色护航”工程一手抓技能传承,一手抓人文关怀,让安全本领代代相传,让企业发展既有力度、更有温度。

“我的师傅是党员,不仅手把手教我技术,更反复叮嘱我‘安全是第一理念、第一能力,隐患要第一时间消除’。”化工二厂青年员工任玲玲,说起“导师带徒”收获满满。该集团优先选派党员骨干担任导师,实行“每月一考评、一总结、一培训”,手把手带教,实打实帮扶,助力青年快速成长为业务骨干。

在“导师带徒”基础上,各级团组织举办师徒安全技能大赛,理论笔试+实操对决,以赛促学、以赛促练,让安全技能在比拼中精进、在传承中升华。