

把服务阵地搬到家门口,打造“10分钟幸福圈”

“职工有需求,咱就得实打实想办法”

阅 读 提 示

职工蓬勃向上的精神面貌从哪里来?近年来,山东枣庄市总工会搭建起“以市级为引领、镇街为枢纽、社区为延伸”的三级工人文化宫建设体系,从时间、空间、服务范围三个维度持续延伸,把普惠服务送到职工家门口。

的三级工人文化宫建设体系,错位布局、上下联动,打造“10分钟幸福圈”。如今该市已建成11个镇街和6个社区工人文化宫,精准覆盖职工集中区域,累计开展各类服务5300余场次。

滕州市银钟里社区工人文化宫,更是工会服务延伸到“最后100米”的温暖缩影。工会与社区物业携手,把老旧车棚改造成居民活动空间,还专为职工家庭推出免费课后托管——每天下午,社工去学校接孩子,在文化宫辅导作业、开展活动,一直服务到晚上10点半。

银钟里物业工会主席孙灿笑着说:“社区4500户居民,不少孩子都是我们看着长大的。”男孩佳佳从一年级待到五年级,和社工处得像家人一般,母亲节还给每位“妈妈”送上了小礼物。贴心服务换来了居民的真心认可,物业费征收率高达98%,远超其他社区。工会服务与社区治理,在这里完成了最暖的“双向奔赴”。

“点单上菜”定制服务进企业

“当时就是座谈会上顺口提了一句,自己都没往心里去,没想到工会真当个事了!”说起市总工会的“点单式”服务,山东特发光源光通信有限公司总经理张晓葵满是感慨,“而且

点啥送啥,我们都有点不好意思开口了!”

在一次枣庄市工人文化宫举办的“文化惠企”座谈会上,张晓葵聊起临近中高考,不少职工家长焦虑得坐不住。他本是随口说起,没想到工会干部当场记下,一周内就把心理专家请进了车间。这场定制化心理疏导课,吸引了公司86名职工参加。

职工李晓丽家的孩子上高二,以前总因沟通问题跟孩子闹矛盾。她红着眼眶回忆:“专家教我正确跟孩子说话,我才知道以前说的好多话都是‘有毒’的。现在学会了和孩子好好相处,工作状态也好了。”

这正是枣庄市总工会“文化惠企”服务的核心逻辑:企业“点菜”,工会“上菜”——不添乱、只帮忙。工会梳理出28项惠企服务清单,涵盖文化活动、技能培训、心理疏导等多个方面,企业按需点单,工会精准配送,还会结合企业生产节奏灵活调整时间。

欣旺达公司筹办年会缺专业节目,点单后工会立刻配送了3个高品质文艺节目,既撑得起场面,又帮企业节省了成本;枣庄市公交集团想提升宣传队伍能力,专属定制的宣传员培训第一时间“送货上门”;文化路小学教师压力大,一场职场解压课精准落地……截至目前,枣庄市总工会已为百余家企事业单位提供“点单上菜”服务560余场次,首批46家企业提出的188项需求已全部办结。



“红色港湾”破解“带娃难”

针对双职工家庭及外出务工家庭暑期儿童看护难的问题,河南省襄城县充分发挥基层党组织引领作用,联合相关部门,在各乡镇开展“红色港湾,暑期小屋”公益托管服务。当地在20个党群服务中心设立托管点,对托管儿童开展作业辅导、兴趣课堂、安全教育等服务内容,让暑期公益托管服务“托得住”“管得好”。

新华社发(孔维铎 摄)

G 心路

总喜欢琢磨别人的眼色?

允许自己“不够周全”

读者来信

您好,我是一个心思很重的人,在公司跟同事说了什么话或者做了什么事,我总喜欢琢磨他们的眼色,事后常常怪自己做得不好,整个人很疲惫,该如何缓解? 河南 左怡

专家心解

左怡您好:

看完你的问题,仿佛看到那个在工位上反复回放一天对话的你。你不是“太敏感”或“不够好”,你只是陷入了一种心理学上称为“反刍思维”的认知循环,而觉察到疲惫本身,就是改变的开始。

要缓解这种疲惫,需要从认知和行为两个层面同时“卸力”。

在认知层面,先练习“课题分离”与“观察者视角”。心理学中有个重要概念:分清“我的课题”和“别人的课题”。你说的话,做的事是你的课题,而同事如何解读,用什么表情回应,那是他们的课题。当你习惯性琢磨别人眼色时,试着在心里画一条线,对自己说:“我的表达已结束,对方的反应属于他的认知滤镜,与我无关。”这不是冷漠,是对自我边界的尊重。

在行为层面,设计“停止机制”和“聚焦策略”。当你意识到自己又开始回放对话时,立刻做一个物理动作——比如轻轻握拳再松开,或喝一口水,用身体指令打断思维循环。同时,挑一件你反复琢磨的小事,比如那次会议上你主动接话,事后觉得“太冒失”。第二天主动观察那位同事的态度,你会发现绝大多数情况下对方早已忘记。

“聚焦策略”则指向你的“注意力锚点”。过度思考往往是因为人们把感知雷达全部向外,却忘记向内安放自己。当你感到又要陷入眼色分析时,试着把注意力拉回身体的感受——感受脚底踩在地面的触感,呼吸时空气经过鼻腔的温度。

这种疲惫恰恰证明你是一个在意他人、渴望关系和谐的人,这份善意很珍贵。但请记住,职场的本质是协作而非表演,你不需要成为最完美的角色,只需要成为最真实的合作者。允许自己“不够周全”,允许对话有“留白与误会”,这本就是人际常态。

从今天起,试着把“我做得不够好”换成“我今天尽力了”,把“他们怎么看我”换成“我如何看待自己”。祝你在职场的海洋里,学会为自己松绑,轻装上阵。 蓉娟

“情绪看板”确保安全有保障

职工的喜怒哀乐有人管

本报记者 刘建林 李彦斌 本报通讯员 范旭辉

清晨,国铁太原局湖东车辆段修配车间制动检修中心职工刘旭海一上岗,便在工位机上点开“情绪看板”小程序,点击“喜悦”表情图标。这套线上情绪反馈载体,是该车间党总支打造“土武情绪解码”服务站的特色抓手,让职工情绪有处诉、思想症结有处解。

制动检修中心承担着制动阀精密检修任务。制动阀是重载列车空气制动系统的核心控制中枢,检修质量直接决定大秦铁路重载列车的运行安全。职工如果带着负面情绪上岗,极易出现检修疏漏,埋下安全隐患。

此前,青工小张因家中长辈患病,整日忧心忡忡,连续多日零部件检修出现偏差。党员工长朱士武察觉异常,主动谈心疏导,调整班组排班,渐渐令他平复心绪,恢复稳定作业状态。

一次暖心帮扶,让朱士武找准思想工作切入点。随后,在车间党总支统筹下,“土武情绪解码”服务站应运而生,搭建“情绪看板”小程序,包含“职工自主填报、工友互助反馈、工长日常观察”三个情绪收集渠道。“喜悦”“苦恼”“困惑”三类情绪标签清晰划分职工心境,让职工情绪看得见、摸得准。

推行初期,不少职工碍于情面不愿反馈负面情绪,后台长期只有“喜悦”记录。朱士武带头,主动在小程序如实填报自身工作压力。职工慢慢放下心理包袱,开始吐露烦心事。

收集情绪只是第一步,精准研判、闭环化解才是关键。车间党总支将职工反馈信息划分为工作矛盾、家庭生活、社会影响三类,针对重点职工实际情况,结合管理人员特点特长,结对互补、对应帮教不同情绪职工,确保重点职工全覆盖、无遗漏。

今年以来,班组通过三种渠道收集职工异常情绪18人次,开展谈心疏导22人次,家访6人次,解决职工生产生活难题12件,职工思想情绪得到及时化解。

“三个十”工作法为职工办实事

把“问题清单”变成“幸福账单”

职工平伟强因眼疾住院做手术,区队书记驱车70多公里前往看望,了解到其家庭困难后,积极协调劳资部门向上级反映,解决了报销相关事宜。

义煤公司常村煤矿认真落实“职工是第一牵挂”理念,大力推行服务职工“三个十”工作法,着力解决职工的急难愁盼问题,真正实现了把职工的问题清单”变成“幸福账单”。

2023年2月,矿党委下发《关于深化“我为职工办实事”开展“十项惠民服务”的通知》,拉开了“三个十”工作法的序幕。“三个十”工作法包括“十项惠民服务”“十必须”和“十严禁”三个层面。

“十项惠民服务”涵盖心连心服务联系人及监督保障人制度、“常倾听”职工意见建议网络信息直通车、“常监督”问题反映热线、干部主动精准深度服务、探视慰问送温暖、真情关爱暖心人、队伍公开监督检查、职工心理疏导平台、职工荣誉退休仪式、临时困难职工救助服务中心等十项举措。工会、党群科、人力资源科、财务科、后勤中心等心连心服务单位将负责人员姓名、电话制作成公示牌,悬挂在井口、职工食堂、公寓楼门口等醒目位置,方便职工第一时间找到联系人和联系方式。

“十必须”对服务标准做出硬性规定,“十严禁”则划出了行为红线,严禁推诿扯皮、假公开不公开、漠不关心退休职工等行为。矿级和区队两级还建立了职工心理疏导室,配备专人负责心理疏导和心理健康知识讲座。

“通过持续开展‘十项惠民服务’,企业安全生产根基稳、干群关系更融洽,队伍士气高涨。”该矿党委书记李永强说。(赵作建 田科)

本报 (记者叶小钟)日前,2026年广东大中小学“研习南粤”暑期教育实践活动举行。活动以“研习南粤践使命,校地协同育新人”为主题,搭建大中小一体化实践育人平台,打造扎根南粤大地“行走的思政课”。

教育实践活动围绕追寻习近平总书记足迹、万名学子“百千万工程”一线行、红色基因代代传三大方向展开,设置改革先锋、科技创新、南粤文脉、绿美广东、魅力湾区、共同富裕六条研习主线,搭建大中小一体化实践平台;组织大中小开展国情考察、社会观察、调查研究、学习体验、志愿服务等实践活动,打造“行走的思政课”。全省各级各类学校将陆续组织师生组建实践团队,利用暑期广泛开展“研习南粤”实践活动。

据了解,今年活动全面扩容升级,推出多项创新机制:推行“大手牵小手”模式,打通大中小学分段实践壁垒;现场开展校地企集中签约,共建长期实践育人共同体,推进基地共建、课程共研、师资共享、成果转化;组织万名学子下沉镇村,落地“村民讲村史”读物编撰项目;活动全新标识正式对外发布,优秀实践报告、纪实视频、文创作品统一纳入“南粤思政”资源库,持续充实《走在前列的广东实践》思政课程资源。

“研习南粤”暑期教育实践活动自2025年启动以来,各级各类学校积极响应,广泛参与,数十万名南粤学子深入基层开展社会实践,已成为广东标志性实践育人思政品牌。

在重点难点项目设立党员创新工作室、在工地一线划定党员责任区、由党员业务骨干领衔创新课题研究

企业创新攻关中的党员力量

本报记者 尹晓燕 本报通讯员 杨树良

深夜11点,通苏嘉甬高铁苏州北轨道板场封闭式厂房的灯光依旧亮如白昼。党员技术骨干蒋子豪揉了揉揉得发红的眼睛,点开智能养护系统刚刚发来的推送。这是他泡在车间连续攻关的第17天,也是项目党员创新工作室向制板工艺发起总攻的第25天。

这样的场景,在中铁五局六公司并非个例。近3年,公司党委先后投入1.3亿元研发经费,在重难点项目设立党员创新工作室,在工地一线划定党员责任区,由党员业务骨干领衔创新课题研究,探索出一条党建与业务深度融合的路径。

党员创新工作室:从“0”到“1”

成渝中线安岳东制梁场生产的,是国内唯一适配时速400公里高铁的40米大跨度箱梁。3年前,公司党委把“党员创新工作室”的牌子挂进梁场工地时,有人暗自嘀咕:搞技术创新,跟党建有啥关系?

项目党支部很快用行动作答。他们把党员创新工作室作为技术攻关的载体,整章建

制,支部牵头、支委分工、党员领衔、全员参与。党支部书记杨洪,副书记、项目经理周涛带着工作室的党员骨干,白天集体推演建设方案;夜晚,对着屏幕上的一张张三维效果图、一项项性能参数反复推演。为期两个月,在一场又一场“头脑风暴”的碰撞中,一座智能梁场的整体骨架日渐清晰。

打造一套全新的智能混凝土浇筑系统,成为项目部的共识。但到底建成什么模样,众人心中都没底。

支部又迅速成立由8名党员组成的攻坚队,一头扎进这片“云端阵地”,对着浇筑系统死磕了6个月。他们模拟了20余次浇筑试验,把每一秒的混凝土流速、每一个振捣点的深度都精确刻进程序里,最终成功研发出全路首套箱梁智能浇筑系统,实现了从“0”到“1”的突破。

党员责任区:从“长”到“短”

G5京昆高速广绵智慧梁场,制梁党员责任区的12名党员正想方设法把制梁周期从7天压到4天。

这个目标刚提出来时,不少老员工连连摇头:“干了十几年梁场,4天根本不可能。”

项目党支部副书记、项目经理左陈森拉起一支党员技术攻坚组,白天跟着工人一起守在钢筋加工机旁,盯着每一根钢筋的弯曲角度;晚上挤在创新工作室的桌前,对照当天的运行数据,和设备厂家一个细节一个细节地抠。

整整37天,钢筋绑扎、模板合模、混凝土振捣……工艺方案被一次次推翻重构,设备动作被一遍遍分析优化,作业工序被一道道拆解重组,反复测试上百次。甚至连工人操作时的行走动线都重新规划,硬是把每一分钟无效耗时都挤了出去。智能产线的生产周期,硬生生从7天压缩到了4天。

这套创新节省下3500多万元运输成本,平均每片T梁少花6000多元,工效提升35%,现场作业人员减少一半。2025年,该班组捧回了全国工程建设质量信得过班组的一类大奖。

党员课题组:从“点”到“面”

2024年秋夜,西渝高铁广安制梁场被探照灯晕染成一片朦胧的光晕。工艺攻关组的廖鹏、李涛、江旺庭3位年轻党员,正盯着一道困扰行业已久的难题——箱梁底板顶层钢筋绑扎。

在工厂化绑扎中,传统工艺靠简易卡具控制,易变形、精度差、返工率高。绑扎一捆32米箱梁的底板顶层钢筋,往往需要11个小时。

“这不仅是一时间成本,更是质量风险。”工程部长廖鹏常在钢筋绑扎区一蹲就是半天,观察工人操作,逐一测量间距偏差。他发现,问题的核心在于动态控制——钢筋在绑扎过程中会轻微移动,传统固定卡具根本无法实时校正。

“能不能做一个‘移动测距尺’?”江旺庭在党员课题组碰头会上抛出想法,“像游标卡尺一样,既能滑动,又能锁定。”

一场“头脑风暴”持续了半个月。3个人白天跑现场,晚上画图纸,在试验室用废旧材料焊了拆、拆了焊。最终,“分段式箱梁底板顶层钢筋间距控制装置”诞生了。绑扎时间从660分钟大幅缩短至388分钟,效率提升40%,间距合格率从80%飙升至98%。

近年来,通过党员带头创新攻坚,该公司累计取得智能建造相关专利24项,拥有有效发明专利24项、实用新型专利54项、国家级工法3项。在刚刚结束的贵州省“两优一先”表彰会上,公司党委荣获“贵州省先进基层党组织”称号。