

车间变课堂、一线出榜样、诉求上云端,吉林石化染料厂思政工作走进职工心坎

在“烟火气”里讲好“大道理”

阅 读 提 示

微课堂进班组、聚光灯照一线、多路径解民忧,文中企业跳出“会场”、深耕“现场”,将思想沟通阵地前移至生产一线,让思政工作浸润浓浓的“烟火气”。用车间实景、身边榜样、暖心关爱,打造情景式、共情式、浸润式思政工作新范式,为企业转型升级发展汇聚起强大精神力量。

本报记者 彭冰 柳姗姗 本报通讯员 刘展展

“现在装置往上提负荷,夜班盯操作,精神一直紧绷着,回家都歇不好。”“这阶段确实熬人,有啥烦心事别憋着,扛不住就找车间,咱们一起协调解决。”吉林石化染料厂内塔林高耸、管线交错,巡检间隙,装置区的护栏边成了临时“谈心点”。异丁烯(加氢)车间党支部书记萧兵和几名职工结合近期岗位攻坚任务,聊工作压力、谈思想顾虑。化工二班班长田大为感慨:“趁着巡检碰面,唠唠实在在嗑,心里的疙瘩、岗位上的难题,都有人倾听、有人化解。”

跳出“会场”,深耕“现场”,将思想沟通阵地前移至生产一线,让思政工作浸润浓浓的“烟火气”,该厂用车间实景、身边榜样、暖心关爱,打造情景式、共情式、浸润式思政工作新范式,为企业转型升级发展汇聚起强大精神力量。

接地气:微课堂进班组

“很多工友觉得理论离咱们生产线太远,其实不然……”清晨7点40分,双酚A车间班组休息室内,一场“班组微宣讲”准时开讲。

十几名刚换好工装的一线职工围坐在长条木桌旁,目光都落在车间技术骨干朴太虎身上。他摊开一张车间技改能耗对比表,指尖点着表格中下降的用电数字:“啥叫创新驱动、绿色发展?咱们车间刚落地的节能改造,就是最实在的印证!”

随后,朴太虎侧身指向窗外轰鸣的反应装置,现场拆解:“绿色低碳不是一句口号,我们每次微调反应温度,减少原料损耗,就是践行绿色发展;安全生产底线思维,对应我们每两小时一次管线排查,哪怕一丝细微渗漏都绝不放过,这就是理论落在岗位上。”

几句贴合日常操作的大白话,瞬间消解了年轻人对理论学习的距离感。00后青工

党建引领激活创新“一池春水”

改关破局与员工成长同频共振

本报记者 尹晓燕 本报通讯员 贾士强

井架直插云霄、设备高速运转,在中煤建设集团四十九处各项目工地,处处涌动着奋勇争先的热潮。该处以党建引领,将攻关破局与员工成长同频共振,把生产一线的作业面,锤炼成孕育创新的“第一熔炉”。

面对井下一线高温潮湿、粉尘弥漫的施工环境,机电设备长期高负荷运转,核心部件极易磨损。过去,这类修复难题多依赖厂家技术人员指导或外委处置,周期长、费用高,时常让生产衔接陷入“等米下锅”的窘境。

关键时刻,党组织就是主心骨。该处党委抽调机电技术骨干与经验丰富的老员工,组建党员攻关团队啃下这块“硬骨头”。团队成员现场对照图纸开展逆向推演,全力推进技术突破。缺少适配配件,便从废料堆中“淘”出旧件加以改制;缺乏工艺参数,就靠反复试错持续摸索。经过无数次弧光闪烁与金属碰撞的淬炼,最终成功摸索出一套高效修复方案,不仅降低了项目成本,更将维修周期缩短近半,为矿建施工吃下“定心丸”。

“好钢须经烈火锻”是该处创新育才的核心理念,技能传承在实打实、充满“硝烟味”的实战中悄然浸润。新入职的青年员工从大学校门来到企业,第一课不是端坐教室学理论,而是在党员师傅带领下走进车间、深入现场,从最基础的工作做起,在油污与汗水中摸透每个零部件的“脾性”。

针对风动设备频繁返修、液压系统故障频发等老大难问题,该处党委为青年技术骨干搭建平台,跨专业组建攻关小组,从液压系统压力波动等关键问题,到一颗螺栓的扭矩偏差等细微之处,对设备进行抽丝剥茧式分析,从故障表象追溯机理根源,直至彻底根除设备“病灶”。

“以前总觉得创新是技术人员的事,现在才明白,天天与设备‘对话’的人手里攥着最宝贵的创新‘密码’。”承建神华新街二井项目的机电班长张建国,谈及自己从普通员工成长为稳校维护机电大拿的切身经历时颇有感触。

创新活力的持续迸发离不开机制体制的“搭台唱戏”。该处坚持破立并行,畅通管理、技术、技能“三通道”,让人才在创新中看到“上行”的希望。他们常态化评聘高技能人才,对取得技师及以上资格的人员发放专项津贴,确保“多劳者多得、技高者多得、有为者有位”。对于在技术革新中贡献突出的人才,开辟晋升绿色通道。同时,精神激励同步加码,通过设立“创新成果奖”、评选“机电能手”等方式,大力宣传一线员工的创新典型事迹。

该处党委以党员创新工作室为抓手,鼓励党员干部下沉一线,带头开展技术攻关。通过“五小”创新活动,激发广大员工创新热情,涌现出一批实用性强、效果显著的创新成果。

引共情:聚光灯照一线

在染料厂中央控制室大屏幕上,一张沾满粉尘的工作照格外吸睛,照片里25岁的青年班长张子涵蹲在设备底部,额头上满是汗珠,眼底透着一股不服输的韧劲,“吉染故事”专栏同步推送的配套文章《00后扛起了事儿》,让这位小伙子成了全厂瞩目的人物。

“越来越多的操作工、检修工开始站在聚光灯下,登上宣传C位,咱们一线工人也有了展示自己的舞台,振奋、提气!”老职工张业茂感慨道。

过去,厂里宣传镜头多是对准重大项目、管理干部,普通职工总觉得“离自己很远”。如何打破隔阂,让广大职工共情?该厂整合公众号、画廊、直达窗等内部宣传平台,搭建

立体化传播体系,特别开辟“吉染故事”专栏,把镜头、笔墨对准基层,让身边榜样看得见、学得到。

张子涵便是其中的榜样之一。一次夜间巡检,他发现地面有溅射状液体,敏锐判断是机泵泄漏,并迅速锁定漏点,上报启动应急预案,成功避免了一起安全事故。还有一次夜班巡检,他发现甲醇脱水塔温度异常,排查后锁定塔压问题,协同团队化解了产品质量风险……专栏文章没有豪言壮语,却以冒着一线热乎气的白描式记录,让职工们读懂了“平凡岗位上的不凡”。

“我们建立‘选拔一培训一激励’机制,从各车间选拔善于观察、热爱文字的职工组建‘吉染宣传小分队’,由资深报道员结对指导新人,鼓励大家描写身边人和事,同时每月统计各车间稿件、视频产出量,将宣传工作成效纳入绩效考核。”党群科科长王振说。

“要看得清职工脸上的汗珠,听得见设备运转的响动,才能写出真情实感……”随着越来越多的一线职工拿起纸笔、手机,记录班组日常、身边榜样,短短一年多时间,百余名一线劳动者的事迹被挖掘出来,一篇篇带着车间烟火气的故事,在公众号、中央控制室大屏幕循环传播,厂区内形成了“人人争先进、个个当先锋”的浓厚氛围。

聚合力:多路径解民忧

“孩子明年小升初,我想咨询属地入学相关政策,通过‘吉染工会码上提’微信小程序

提出后,厂工会安排专人对接教育部门,整理政策手册,为我答疑解惑。”提起这事儿,职工王师傅心里热乎乎的。

2025年12月,染料厂工会开发的“码上提”正式上线,对每一条发自职工指尖的诉求,厂工会工作人员都会打来回访电话,经与职工充分沟通,详细录入诉求台账,并明确对应责任部门与办结时限。

思想问题,往往是现实问题的折射。若职工遇到难处却无人理会,心里就容易产生疙瘩。染料厂将思政工作与职工需求深度对接,建立“线上+线下”调研机制,每季度组织线下职工座谈会;日常依托微信群、“码上提”等平台,线上收集职工急难愁盼,全力帮助解决。

“针对职工提出的休息室躺椅不舒服问题,我们立即进行现场调研,统一为大家采购配发了躺椅垫;夜班就餐难题,后勤部门迅速调整食堂运营排班,延长夜宵供应时段,新增热粥、面点、速食套餐,保障夜班工人随时能吃上温热饭菜。”厂工会副主席刘卓告诉记者,全厂职工诉求解决率持续稳定在98%以上。

对于有思想波动的职工,该厂实行“一对一”跟踪疏导。新入职大学生季永壮初到车间,倒班的节奏、轰鸣的装置、高强度的实操,让他一时难以适应,由此产生了自我怀疑。党支部书记安明东发现其情绪低落,反复与他促膝谈心,拆解压力来源,并协调经验丰富的老师傅手把手带教,让他一点点重拾信心。如今,季永壮的操作越来越熟练沉稳,脸上笑容也多了起来。

据了解,该厂为所有新职工都配备了专导师傅,在工作实操、生活起居、心理疏导等方面给予全方位帮扶,让年轻人从“入职”到“入心”,快速融入厂区大家庭。

“每一份诉求都被认真回应,每一份焦虑都被温柔接住,当‘被看见’‘被在乎’成为日常,思政工作就走进了职工心坎。”染料厂党委书记袁欣说。



让“追梦者”安居乐业

胜利油田胜利采油厂打通服务职工“最后一公里”

“心愿清单”变成“幸福榜单”

本报记者 田国奎 本报通讯员 纪青海

“以前总盼着站上能有个活动室,下了班有个锻炼的地方。没想到随口一提的‘微心愿’,厂里真给办成了!”近日,注采706站站长韩清江难掩笑意。再过几天,健身器材就要到位。

在胜利油田胜利采油厂,这样的暖心变化正成为一种常态。今年以来,该厂党委把“微心愿”征集落实机制作为联系职工、服务职工图,做到“事事有回音,件件有着落”。

注采707站的“微心愿”提得实在:天气炎热,注水泵房内设备高速运转,气温高达40℃以上,保养维修时闷热难耐,盼能配合立式风扇。

综合管理部负责人接单后第一时间进站核实,当天就配送了风扇。“再也不用蒸桑拿了!”注采707站闫建群笑着说。703站、303站等同类诉求也一并解决,既防暑降温,也照顾到老职工关节炎的顾虑。

这份“幸福榜单”,还在不断延长。发放哑铃、瑜伽垫等便携健身器材;配发舒适座椅,缓解腰部酸胀;在偏远站点增设饮水机、微波炉,改善热饭条件……从指尖到心间,温

先问、未提先知”。

“每一条‘微心愿’都是职工对组织的信任票。”胜利采油厂党委书记、副厂长明玉坤总是强调,要把“解释”问题变成“解决”问题,“真正的政绩,不是报表上的数字,而是职工脸上的笑容”。

为此,采油厂建立了一套完整闭环:征集—分类—派单—落实—反馈—评价。对暂时无法解决的,给出明确时间表和路线图,做到“事事有回音,件件有着落”。

注采707站的“微心愿”提得实在:天气炎热,注水泵房内设备高速运转,气温高达40℃以上,保养维修时闷热难耐,盼能配合立式风扇。

综合管理部负责人接单后第一时间进站核实,当天就配送了风扇。“再也不用蒸桑拿了!”注采707站闫建群笑着说。703站、303站等同类诉求也一并解决,既防暑降温,也照顾到老职工关节炎的顾虑。

这份“幸福榜单”,还在不断延长。发放哑铃、瑜伽垫等便携健身器材;配发舒适座椅,缓解腰部酸胀;在偏远站点增设饮水机、微波炉,改善热饭条件……从指尖到心间,温

度在细节中流淌。一张张“心愿图”,正一步步变成“实景图”。

注采304站职工孙立鹏的心愿很“硬核”。“希望解决传统单流阀泄压时间长、劳动强度大、效率低、易污染环境的问题。”

油田技能大师张春来领办后,推广耐冲刷注水井口单流阀,既降低了砂埋油层作业的无效费用,也让“微心愿”转化出“大效益”。

在胜利采油厂,“微心愿”虽小,却汇聚成幸福的洪流,凝聚起全员投身“二次创业”的磅礴力量。有职工提出“远程监控数据共享不便”“老旧设备巡检耗时过长”等心愿,相关部门一一认领,实打实地推动数字化改造和流程优化,部分成果已在全厂推广。目前已有10余项创新成果从“心愿池”走向“应用场”,成为推动胜利采油厂高质量发展的“加速器”。

与此同时,胜利采油厂工会建立“心愿回访”机制,不定期抽查落实情况,邀请职工参与满意度评价。对评价不高的项目,重新研究优化,确保每一条心愿真正落地见效。定期评选“最佳心愿落实案例”,在厂内宣传推广,形成比学赶超的浓厚氛围。

心路

不知道如何跟别人打开心扉?

学会与自己的节奏温柔相处

读者来信

您好,我喜欢独来独往,在公司也不喜欢跟同事打交道,除了工作没有什么朋友,有时候觉得很享受,有时候也会觉得孤独,可是我不知道如何跟别人打开心扉,很苦恼。

江苏 胡娜

专家心解

胡娜您好:

希望你明白,“独立”不是病,“喜欢独处”更不是罪过,除非它伴随着持续的孤独痛苦或功能受损。

发展心理学认为,安全的依恋关系能让人既有亲密能力,也有独处能力。如果你享受独处,能在工作中专注高效、内心平静,这很可能是一种自主性特质,但是,如果你的独来独往源于以下感受,则值得关注:对他人怀有深层不信任,总预感会被伤害或拒绝;在集体中感到强烈的紧张、伪装感,事后疲惫不堪;内心渴望连接,却用“不需要”来掩饰无助;认为求助是软弱,或认为“真实的我不值得被喜欢”。

这些信号可能指向早期依恋创伤或社交焦虑,其核心是对关系的恐惧,而非对独处的偏好。你可以对照自问:我的独立是“选择”,还是“不得不”?

很多人以为“打开心扉”就是要变成外向热情的社交达人,这恰恰是误区。真正的心理成长,是在保护自己的前提下,有选择地拓展人际弹性。

首先,从小剂量、低风险互动开始。不必强迫自己参加团建或推心置腹。从每天和一个同事微笑问好、就工作问题请教一句话开始。

其次,用“观察者视角”替代“评判者视角”。多数社交恐惧源于过度自我关注。练习把注意力放在对方身上——听他的语调、观察他的手势,这会削弱你的紧张感,也让你发现人际关系并非全是评判场。

此外,重新定义“独立”。真正的独立,是能自主选择何时靠近、何时疏离,而不是无法靠近。

你无须用“学会打开心扉”来证明自己正常,你只需要学会辨别“何时打开、向谁打开”。那些劝你“合群”的声音未必懂你,但是,如果你内心有渴望连接的火焰,哪怕再微弱,也值得你试试。

独处是天赋,亲密是能力,允许自己慢慢来,改变往往发生于人们不再强行改变自己的时候,祝你早日学会与自己的节奏温柔相处。

晏娟

志愿托管班关爱留守儿童

“雷霆驿站”照亮建设者的“小确幸”

本报记者 张晔 本报通讯员 徐佳 李文迪

湖北武汉洪山创新创业产业园项目内,2026年全国留守儿童关爱保护“百场宣讲进工地”活动中,中建三局三公司中南分公司“雷霆驿站”的志愿者们,把生硬的法条变成暖心的家常。他们围坐在家长和孩子们中间,将未成年人保护和家庭教育相关法律知识融入一个个鲜活的身边故事里。湖北省妇儿中心的老师借着《疯狂动物城》里的朱迪,引导孩子们分享自己的“勇敢小事”,教他们接纳独一无二的自己。

最热闹的是鄂州沙塘项目职工余滨城“魔术师”的专场。他把防溺水、防欺凌这些严肃的“六防”知识,悄悄藏进扑克牌与丝巾的变幻里。孩子们瞪大了眼睛,在银币穿过玻璃瓶的惊叹声中,也把安全的种子种进了心里。

依托“雷霆驿站”,湖北省妇儿中心和洪山区妇联送来了专业的师资。剪纸的红纸屑飞扬,泥塑的小手捏出奇思妙想,国宝探秘的课堂上满是惊叹,国学诵读的声音清脆悦耳……课表排得满满当当,孩子们的世界里,不再只有手机屏幕。

一份装满文具的礼包,一本讲述大国重器的绘本,不仅是给孩子的假期惊喜,更是送到2万名建设者心坎上的暖意。近年来,“雷霆驿站”的足迹遍布鄂湘赣皖四省,那是百余场不间断的关爱。在罗田黄冈庙村,他们与湖北省青基会共建“乡村希望书屋”,让深山的目光得以越过重峦叠嶂;在鄂州水月村,200盏太阳能路灯温柔地亮起,不仅照亮了村民的夜归路,更温暖了孩子们放学回家的每一步。

切实解决“谁来管”“如何管”

青岛提升开放楼院精细化治理水平

本报记者 张娟

“引入物业后,环境整洁了、停车整齐了,很多已经搬走的老住户又搬回来了。”提起小区的变化,山东省青岛市市北区四方街道四机宿舍居民李女士如数家珍。

立足解决群众反映强烈的物业管理问题,青岛坚持划好区域、建强组织、规范自治、引进物业、强化保障、长效管理的总体思路,全面提升开放楼院精细化治理水平。“谁来管”始终是开放楼院居民的主要关切之一。青岛组织辖区街道社区对建成年代久远、管理边界不清晰、长效机制不健全的开放楼院进行摸底统计,夯实开放楼院物业管理基础。合理划分物业管理区域,引导具备条件的开放楼院实行封闭管理。延伸党的组织链条,及时调整设置1540个开放楼院党组织,合理规划楼栋党小组,规范设置党员教育中心户。

“如何管”关乎开放楼院居民切身利益。青岛根据开放楼院类型、居民构成、服务需求等实际,确定开放楼院物业管理模式,推动规模适宜、居民意愿强烈的开放楼院选聘物业服务企业实施专业化治理,鼓励相邻成片的区域选聘同一物业服务企业进行统一管理。

开放楼院物业管理水平怎么样,关键看是否能长期为居民提供优质服。为此,青岛综合利用约谈提醒、信用惩戒、媒体曝光等方式,督促物业服务企业履行合同约定;强化管执联动,严厉查处物业领域违法违规行为,形成执法震慑力。开展开放楼院公共资源排查,理清开放楼院闲置空间、场地、设施、车位等资源,引导小区居民依法决策,通过市场化方式盘活利用,增加小区公共收益,为开放楼院长效治理提供可靠保障。