

建立信任和沟通的渠道,倾听职工的感受和需求,第一时间化解负面情绪

订制式疏导让职工走出情绪阴霾

阅读提示

在工作和生活中,职工免不了会遇到这样那样的烦心事,如何有效地疏导职工的负面情绪,建立信任和沟通的渠道?文中企业创造性地构建了“333”职工心理疏导体系,明确每名职工性格属性,使心理疏导和帮扶更有针对性,让思想上有包袱、生活中有难事的职工,都能在第一时间得到有效疏导和帮助。

化的因素;推行“四种”心理关怀法——感情投入法、典型激励法、培训扶植法、因人施教法。面对面听民意,实打实解民需,实现“线上+线下”网络全覆盖,确保诉求传递零时差。

“关注职工心理健康,心理调节确实不可或缺。但根本还在于对职工的尊重,让职工在工作和生活中更健康、更快乐。”矿党委副书记、工会主席陈峻玮说。

在关心职工物质需求的同时,该矿致力于满足职工更深层的价值需求。矿党委通过实施人才培养工程,组织多种技术、业务比武活动,打通他们实现自我价值需求的通道。并通过加强廉政建设,实施矿、区科两级公开,做到矿务、区务公开操作、透明运行,增强职工对企业管理的认同度,消除职工对利益分配的心理疑虑。

“超前办”找准症结

“有诉求,请您拨打职工诉求热线,咱职工的专属热线。”针对一些职工不便或不愿找领导交心谈心的情况,该矿党委持续拓宽职工诉求渠道,通过多种方式搭建与职工沟通的桥梁,开通“职工诉求热线”,安排专人24小时接线、倾听、登记职工反映问题。

同时,在值班室、职工宿舍等人员聚集场所设立意见建议本,包括职工诉求栏、单位答

复栏、党群部门阅批栏等内容。职工有意见、问题可随时写在建议本上,相关负责人把问题解决情况通过回音壁反馈给大家,及时解决职工关心的热点、难点问题。

今年一季度,该矿有8名掘进工出现旷工、上班不正常现象。经过调研摸底,该矿分别安排8名心理关怀疏导员,与职工结成“帮扶对子”,通过耐心对他们进行心理咨询和开导劝解,帮助他们第一时间走出心理阴霾,全部走上工作岗位。

“矿区为奥灰岩溶水,水质偏碱性、硬度高,长期饮用影响职工身体健康,建议安装净水系统,方便职工饮用。”在职工诉求栏上,一名职工留下了改善饮水建议。矿党政班子立即筹集资金,在宿舍、井口安装净化饮水机,大家随时都能饮用上纯净水,职工们笑称“井口饮水有点甜”。

抓实两级职工思想动态分析、畅通24小时职工诉求、利用好每周职工大会平台,羊东矿让思想上有包袱、生活中有难事的职工,都能在第一时间得到有效疏导和帮助。据统计,今年以来,39项清单内容,已落实35项。

明确每名职工性格属性

在羊东矿,针对不同人群的心理服务,矿党委很走心。

该矿推行九型人格管理法,根据职工的不同个性进行岗位推荐。按内向型、外向型、冷静型、急躁型等性格划分,推荐冷静型、内向型的职工担任运转工、机车司机、电工等工作,推荐外向型的职工担任沟通协调等方面的工作。

明确了每名职工性格属性,让心理疏导和帮扶更有针对性,也让每个型格的职工都能找到自己的性格不足、走出误区。

综掘二区掘进工杨国强属于活跃型性格,平时工作中积极主动,但自我管控能力不足,经常迟到、早退,不服从管理。针对这种情况,矿上派专人进行疏导,杨国强也主动配合克服性格弱点,现成长为羊东矿的“技术状元”。

据了解,该矿通过配强三级政工网络队伍,建立两级心理疏导室,完善职工急困帮扶机制,形成了心理疏导的三大支撑,确保疏导落地生效。

负责安全生产工作的副矿长刘晓明告诉记者:“职工在发生‘三违’(违章指挥、违章操作、违反劳动纪律)之后,一般都会收到一张罚款单。但仅靠罚款会让职工产生抵触情绪。此时,就需要及时介入疏导,进而从根本上杜绝习惯性违章和重复性‘三违’的发生。”

对“安全不放心人员”,羊东矿实行行为受限心智体验,一对一亲情帮教、安全心理咨询疏导、心理解压小游戏等疏导措施,引导“三违”职工增强安全“归零”意识,“上标准岗,干标准活”,争做“安全放心人”。

化解思想疙瘩,该矿把思想政治工作做到职工“心坎上”,让情绪这个“最大变量”变成推动企业高质量发展的“最大增量”,激发了职工的内生动力。

G 心路

人到中年跳槽还是稳定? 变动前做好风险评估

读者来信

您好,我在一家公司干了10年,现在是中层管理岗。最近我有一个好的跳槽机会,周围的朋友都说人到中年了应该以稳定为主,可是我又不甘心,因此陷入了迷茫和纠结之中,不知该如何处理? 辽宁 余树

专家心解

余树您好:

人到中年,如果想在工作上有所变动,所面临的风险相较于年轻人必然会更多。所以,在变动工作之前做好相应的准备很关键。这是因为年纪大了跳槽可能会面临一些特殊的风险和挑战,只有充分了解自己、了解目标公司,准确评估自己的专业技能水平和当前市场需求,才有可能确保跳槽成功。

首先是家庭因素。随着年龄增长,很多人会承担起更多的家庭责任,这使得他们更倾向于选择稳定的工作,不愿意承受跳槽带来的不确定性。家庭因素是影响跳槽决策的一个重要因素,需要综合考虑家庭状况和个人职业发展的需求。

其次是职业规划和前景。年龄越大,个人职业规划也越明确。跳槽往往意味着要放弃已有的经验和资源,重新开启新的领域,这需要勇气和决心。在做出跳槽决定前,应仔细评估新领域与个人职业目标的契合度。有些情况下,年纪较大的职场人士在跳槽后可能会出现薪资不如预期,甚至可能越来越低,这就要求在跳槽前对市场行情和自身价值有准确的评估。

此外,还需考虑公司文化和退休保障。在考虑跳槽时,了解新公司的文化、工作环境以及退休保障等也是非常重要的,这些因素直接影响到工作的稳定性和长期发展。跳槽前要准确评估自己的专业技能 and 市场需求,确保跳槽后的职位与个人的技能和经验相匹配,避免因市场饱和或技能不符而导致就业困难。

年纪大了并不是不能跳槽,但需要更加谨慎地考虑跳槽的风险和挑战。如果当前的工作无法提供满意的薪资待遇或职业发展机会,跳槽可能是一个选择。新的工作机会可能带来更高的薪酬、更好的职业发展路径,祝你找到适合自己的道路。 慕娟

聚焦重点难点堵点问题

西宁确定基层党建“揭榜挂帅”项目

本报讯(记者邢生祥)为解决一批影响基层党建工作的重点难点堵点问题,近日,青海省西宁市启动基层党建“揭榜挂帅”工作,通过“建榜”立库、“揭榜”提醒、“评榜”验收的方式,下力气啃下事关该市基层党建工作高质量发展的“硬骨头”。截至6月,已确定13个“揭榜挂帅”项目。

西宁市聚焦全年基层党建工作重点任务和急需破解的重点难点堵点问题,由市委组织部牵头,通过“市级定榜+县区征榜”的方式,向各县区委、各党(工)委和市卫生健康委党组征集一批需攻坚推进的项目榜单,市级审定后建立“榜单库”。各县区委、各党(工)委和市卫生健康委党组对照“榜单库”申请“揭榜”立项。市委组织部审核确定后,交由各党委(党组)书记认领“挂帅”,通过项目化方式对“揭榜”难题立项组织实施。西宁市组织部相关负责人表示,揭榜项目将被列入各相关党组织书记抓基层党建工作责任清单个性责任中,实行“挂图作战”。“揭榜”项目实行全过程提醒机制,对在项目推进过程中进展缓慢的及时亮“黄牌”警示。市委组织部将通过实地查验、现场答辩等方式进行达标验收、成效测评,并将其作为党委(党组)书记抓基层党建工作述职评议考核的重要参考依据。

缓解新就业形态劳动者“带娃难”

多品牌暑托班暖“新”一夏

本报讯日前,浙江长兴县推动实施“暖‘新’一夏”工程,整合多方资源和社会力量,关注新就业形态劳动者的急难愁盼,打造“益课堂”“无忧”“卡卡少年营”等暑托品牌,围绕“课业辅导、兴趣培养、安全教育、心理关怀、课外实践”五大主题,开设绘本阅读、口才训练、书写训练、传统文化、武术运动、素质拓展等课程,为“新”家庭缓解暑假带娃难困扰,精准服务新就业形态劳动者。

据了解,该县为方便新就业形态劳动者接送,暑托服务有的办在社区,有的办在园区。为了让暑托班不只是“看孩子”,增强托管班的吸引力,该县对引入社会力量承接部分托管服务,设置了一定的准入门槛。将项目需求前期面向全县3A级以上社会组织发布,按照事前、事中、事后三个环节,做好课程评审、进度评价、项目总结等事项,好中选优。据悉,暑托班为未成年人开展心理疏导、思想引导、生活指导等个性化服务,组织防溺水、防火等生活实践课堂,同时还延展开家访谈,切实护航未成年人的健康成长与全面发展。由于暑期托管涉及未成年人较多,为避免出现师资不足的问题,长兴县县委组织部通过志愿者招募平台和群团组织发动,吸纳符合条件的志愿者参与其中,协力提高暑托班的服务质量,有效解决了新就业形态劳动者家长的后顾之忧。(岳瑛)

优化营商环境创新提升措施

“首席服务官”提供管家式服务

本报讯日前,国网安阳市供电公司“首席服务官”李卫军走访河南护理职业学院,了解到其新校区扩建有用电扩容意向,当天就协同该公司相关部门进行联合勘察,并现场组织召开研讨会,最终优化方案,满足了新老校区的安全用电。

今年以来,该公司积极落实优化营商环境创新提升措施,以“便民惠企”为出发点,通过设立“首席服务官”,用心落实“电找企”“电速通”“电到家”的具体举措,强化主动服务,为地方经济发展保驾护航。“咱们这个‘首席服务官’,对用户真是有求必应,办电全程为我们解决了各种难题。”安阳龙创合创科技园项目经理王休房深有感触地说。供电公司的“首席服务官”在走访时了解到该园区内的企业存在电费计费方式不同的问题,马上协调优化园区供电方案,为客户后续结算电费提供了便利。从“发展等电”到“电等发展”,该公司精准服务“三个一批”项目建设,各项目“首席服务官”主动对接,做好政府、供电公司、企业各方面沟通协调,按照“一企一策”提供“管家式”全程用电服务,保障项目早开工、早建成、早投产。同时,搭建政企服务“新桥梁”,建立“水电气暖讯”联合报装窗口,实现了“一窗口,多事办”的同时拓宽办电渠道,提升客户满意度。(宋守龙)



“七彩暑托班”解后顾之忧

鄂尔多斯自主研发“多多评·码上生活”国有数字化综合平台

“码”上功能让社会治理更便捷高效

本报记者 李玉波 本报通讯员 刘俊平

一户一码、商户创城码、流动摊位管理码、干部码、随手拍、网格员助手……近日,记者在内蒙古鄂尔多斯市康巴什区看到,各种建立在“码”上的功能模块,横向联合、纵向赋能,让社会治理变得更加便捷高效。

据了解,鄂尔多斯市以创建首批全国社会治理现代化试点城市和建设“国家智能社会治理实验基地”为契机,深入推进政治、自治、法治、德治、智治“五治融合”,自主研发了“多多评·码上生活”国有数字化综合平台,在康巴什区率先试点推行“码上生活、码上服务、码上治理”的“二维码+”智慧治理模式,以数字化智能化手段助力全民参与基层社会治理,让“数字大脑”成为破解基层社会治理难题的“技术密码”。

康巴什区为4个街道19个社区近6万户居民和商户定制了专属“一户一码”,“室内码”接入市民高频政务事项办理,开通网上政务服务。

同时,“码”上还构建起收集群众意见建议的“线上对话框”,使数字化与百姓的急难

愁盼真正对接和无限契合,成为“码上纳谏”“码上协商”的“利器”。

康巴什区区委政法委委托平台构建了“纵向赋权、横向联合、数字赋能”的“全民网格员”工作体系,打造了“码上治理”的全要素智慧网格,通过“多多评”为网格员赋分激励、赋能增效、赋码评议,以数字化手段开启了全民参与基层社会治理的新模式。

随着“多多评”平台功能的不断完善,城市市的一些顽瘴痼疾得到有效整治,形成了互相监督、共同遵守的良好社会氛围。

“积分赋能、社区下单、部门抢单”新模式是“多多评”开发的一个重要板块,康巴什区各个社区针对居民“随手拍”和扫码问题、社区和小区历史遗留问题向相关部门“下单”,相关部门积极响应“抢单”并完成,社区给予相关部门和具体办事人员物质奖励,工作由被动问责式“接单”变为积极主动“抢单”。

康巴什区在“积分激励、网格下单、部门抢单”工作模式的带动下,各方面、各层级的工作积极性得到有效调动,相关部门由以往的被动问责式“接单”转变为积极主动式“抢单”。目前,平台共收到评价47.52万余条,好

评率达99%以上。

“李天瑞的家长,您报名的是小学,经审核您的学位类型为2-A,已审核通过。”2022年秋季开学前夕,康巴什区公交车司机李宏伟收到康巴什区教育局发来的一则短信,品德积分让他的学位类型由3-A升为2-A,在孩子就近入学方面又迈进一步。

3年前,李宏伟因为康巴什区的优质教育资源来到康巴什区居住,在繁忙的工作之余,他主动报名参与各项志愿服务、热心助人。最终,李宏伟的品德积分达到147分,实现了学位的升级。

通过“多多评”,康巴什区建立起以“社会贡献度评估”为核心的“品德+物质”的市民积分体系,居民扫码监督、做好人好事、参与志愿服务活动等行为得到品德积分和物质积分奖励。

2022年起,康巴什区将品德积分与秋季新生入学工作进行关联,从每所学校的招生名额中拿出2%的学位进行优先分配。截至目前,康巴什区通过品德积分管理委员会共给予正向积分奖励23批次76652人次。在积分的激励带动下,广大居民践行文明新风,参与社会治理的热情空前高涨。

制定班组创新奖励机制

“金点子”点燃加速度

本报记者 尹晓燕 本报通讯员 文良诚

“你们的‘金点子’发挥了大作用。”日前,中铁四局青岛地铁6号线二期项目部提前60天完成了基坑开挖见底的工期节点任务,业主在给优秀班组颁奖时感慨道。项目部党支部书记李尚征宇介绍,这些接地气、可操作性强的“金点子”的持续推出和成功落地源于激发作业班组的创新能力。

该项目东岳路站为地下三层明挖岛式车站,地质条件复杂,起伏变化较大,水量大基坑防护难,深基坑挖掘效率低等实际问题困扰着施工。

为了激发班组解决问题的热情,项目部专门制定了“金点子”奖励机制,鼓励班组和工人提出切实可行的“金点子”,对经过实践证明能够有效提高效率、保证施工质量、降低施工成本的“金点子”给予重点奖励。同时,在常态化开展的班组月度、季度等评比活动中,对班组在质量、安全、技能、创新等多个关键方面进行全方位、多角度的深入评定,将小改小革、工艺创新作为重要的考核指标,让想出“金点子”的班组走上领奖台,既有面子又有“里子”。

东岳路站在第一层锚索试验段施工时,由于钻孔工艺的局限性、地质条件的复杂性等原因,局部锚索锚固力不足的问题时有发生,传统的锚索固定方式效果差强人意,无法达到设计要求。

锚索班组长李陆阳带领班组成员召开了两场讨论会,大家有的查阅最新技术资料,有的对现场数据进行详细的采集和分析,还有的研究不同材料和工艺的组合效果,通过不断尝试新的方法和思路,经过反复尝试和努力,成功解决了锚索固定不稳这一难题,极大提高了施工效率,保障了施工安全。当月,该班组当选为线路级示范班组,李陆阳也被选为青岛地铁6号线总部年度“质量之星”。

在小改小革创新推进的过程中,项目部始终重视工人的培养与成长,通过举办“工地夜校”、外部送培、开展技能竞赛和班组劳动竞赛等形式为他们提供培训和学习交流的机会,切实提升了职工的专业素养和综合能力。

东岳路基坑开挖支护过程中,桩间网喷混凝土平整度的控制成为棘手的问题。有着十几年工作经验的支护班组长周光奎查阅大量资料,网上搜索类似先进经验,还是没有找到解决难题的办法。

项目部了解这一情况后,专门安排周光奎走进其他工地交流学习。周光奎认真观察每一处施工细节,虚心向同行请教技术难题,详细记录各个工地的工艺手法和创新亮点。实地学习催生了“金点子”,他与几位年轻人组成创新攻坚小组,通过不断完善工艺,网喷混凝土平整度外观质量内外兼美,“金点子”变成了解决难题的“金钥匙”。