

白天,他们是医生、教师、快递小哥。晚上,他们走上街头,走到群众中去

这群年轻人,为何爱上“今晚开讲”?

阅读提示

为了让党的声音飞入寻常百姓家,这群年轻人倾注了自己的青春和激情。白天,他们是医生、教师,是快递小哥。晚上,他们走上街头,走到群众中去,让宣讲更接地气、有烟火气。“今晚开讲啦”除了党史、党的创新理论、法律法规、民生政策解读、安全健康知识等,还聚焦群众关心关切的热点难点和“急难愁盼”问题,把民生改善政策讲到位,为百姓解思想之困、政策之惑、现实之难。

曲或者看舞蹈。他们说:“听道理总觉得太远了,看看表演,听听快板,俺们一下就懂了!”于是,快板宣讲《新时代 新起点》就这样出炉了。

当欢快的音乐和富有节奏感的快板词响起时,全场的观众都沸腾了,自发地鼓起了掌。活动结束后,胡晓岚在总结时说:“当我看到不仅台下坐着的观众聚精会神,楼上的朋友们也靠在栏杆上听的时候,忍不住讲得更大声也更激情澎湃了。”

工作室成员铁军也情不自禁地说:“我喜欢这种知识不知不觉就进入了脑袋的感觉。今天宣讲节目里面我最喜欢的还是快板,节奏感强,那几个点都说到我心里去了!”

“宣讲是平淡人生里的一点盐”

从阜阳市颍东区财政局到区委宣传部再到担任区总工会职工服务中心主任、颍东区区委副书记(兼职),胡晓岚的岗位在变,但爱宣讲的心一直未变。

90后的胡晓岚出生在一个有着红色基因的家庭里,在红色文化耳濡目染的她长大后爱上了讲红色故事,她曾多次参加演讲比赛并获奖。

2023年10月,在阜阳市委宣传部、阜阳市委讲师团的指导和颍东区总工会的支持下,阜

阳市“胡晓岚宣讲名嘴工作室”正式成立。

工作室一开始就吸纳了包括快递小哥、教师、律师在内的多名成员,他们虽然有着共同的爱好和才能,但最初对于采取什么样的形式开展活动效果最好也不清楚。

工作室经常开展各种“磨课”活动,作为主讲人,胡晓岚先后撰写了“如何将自己的故事融入演讲内容中?”“如何在宣讲过程中更有效地表达情感”等经验文章并在工作群里分享。

“今晚开讲啦”是工作室成员的共同探索,他们希望在公园、夜市、大型商场等人员相对集中的开放型公共场所开展“接地气、冒热气”的宣讲活动。

工作室成员高珊是一名医生,她以往也多次参加宣讲活动,但跟这样在公园的宣讲完全不同。“比以前都要难,难在要充分调动观众的情绪,难在要适度的‘有梗’,还得是观众能懂的‘梗’。”

尽管难,高珊也从未放弃。她说,宣讲是她平淡生活中的一点盐。“难度大了,成就感自然也就‘水涨船高’。在这个一部手机解决所有问题的年代,能‘接地气,聚人气,扬正气’,这是宣讲对于我最大的意义。”

让党的声音飞入寻常百姓家

“我提供一个夜场宣讲思路”“这个想法

有创意”“我觉得互动可以再多一些”……即便到深夜,工作室微信群里依然热闹非凡。一篇宣讲稿能修改8~10遍,但大家依旧活力十足,充满干劲。

“不一定非得是联系某个单位或者社区,我们可以走上街头,走到人民群众中去,这样才更接地气、有烟火气啊。”为了让党的声音飞入寻常百姓家,这群年轻人倾注了自己的青春和激情。

在现场听了一次胡晓岚做的《谈谈人民至上》的专题宣讲之后,阜阳师范大学2022级历史学(师范)专业的本科生张馨卉毅然加入工作室,成为工作室里最年轻的一名成员。不仅如此,张馨卉还在学校里积极组织阜阳师范大学“青年论道”宣讲团。

工作室不断拓展壮大,目前已经打造了新就业形态劳动者、劳模工匠、党的创新理论、普法及阜阳师范大学“青年论道”5支特色宣讲团队。工作室的队伍也从之前的25人扩大了现在的73人。根据成员的不同特长,工作室谋划了讲、答、演、唱四种宣讲方式,让每个成员都能在宣讲的舞台上各展所长。

除了“今晚开讲啦”,工作室正在打造“微宣讲奇妙夜”“职场技能充电站”宣讲品牌。“微宣讲奇妙夜”是宣讲和游戏相结合,通过做漆扇、做扎染这些中华优秀传统文化,让大家在不知不觉间增强文化自信。“职场技能充电站”则是为大家进行技能培训,通过摄影、歌唱、舞蹈等丰富多样的“充电”课堂,帮助大家不断增强本领。

目前,工作室的宣讲内容分为党史、党的创新理论、法律法规、民生政策解读、安全健康知识等五大类。工作室还聚焦群众关心关切的热点难点和“急难愁盼”问题,把民生改善政策讲到位,为老百姓解思想之困、政策之惑、现实之难。

G 心路

职场遭遇工作安排不合理? 客观评估自我保持理性沟通

读者来信

您好,最近一段时间,领导给安排了三项需要同时进行的工作,我实在力不从心,也不敢反抗,感觉最终可能一项任务也完不成,好焦虑,不知该怎么办? 河南 张芸

专家心解

张芸您好:

在工作中,因为种种原因,领导安排不合理的情况并不少见,如何妥善处理这种情况?

首先,要了解领导对工作的要求和期望,确保自己清楚工作的目标和标准。这样可以更好地评估工作是否合理,并保持开放的沟通渠道,以建设性的方式与领导交流。表达自己的困惑和想法,并寻求解释或讨论。

其次,客观评估工作量和时间安排。在接受领导的工作安排时,要评估工作量和时间安排是否合理。考虑自己的工作负荷和优先级,判断是否有足够的时间和资源来完成工作任务。如果工作量过大或时间安排紧张,要勇敢地提出疑虑和担忧。

在这一过程中,与领导进行积极而坦诚的沟通是解决不合理工作安排的关键。表达自己的疑虑和困难,说明工作量和时间安排对自己的影响,并寻求领导的理解和支持。

此外,要主动提出替代方案。如果认为自己的能力或资源不足以完成领导安排的工作,可以提出替代方案。比如可以考虑委派给其他人,将一些不重要的任务或子任务委派给合适的同事或下属,以减轻自己的负担。还可以寻求其他同事或专业人士的支持和协助。他们可能能够提供有益的建议或资源,帮助你更好地完成工作任务。

在处理不合理的工作安排时,要保持冷静和理智,避免情绪化的反应。客观地分析问题,采取合适的策略和行动,以合理的方式表达自己的诉求和困难。

综上所述,处理不合理的工作安排需要坚持有效沟通、积极寻找解决方案、调整个人心态以及尊重领导决定。在职场中,应以成熟、理智和积极的态度面对挑战,不断提升自身解决问题的能力和沟通技巧,从而更好地适应和应对各种工作情境。 蔡娟

北京教育工会加强教职工思想引领

在社会实践中上好“大思政课”

本报记者 赖志凯 本报通讯员 任洁

近日,北京市文物数字化工程师杨晓雪、高才生“牛信”丛慧敏等5位巾帼劳模工匠走进北京工业职业技术学院宣讲奋斗历程,用自身事迹诠释劳模精神、劳动精神和工匠精神,让在场师生深受触动。

“劳模工匠不仅是荣誉的象征,还代表着一段旅程,一种对事业和理想的忠贞不渝。”北京工业职业技术学院教师马飞宇说,“5位巾帼劳模工匠的宣讲,让我们深深感受到新时代女性的智慧与坚韧,她们的拼劲和韧劲让在场的每个人都接受了一次精神的震撼和洗礼。”

这是北京市教育工会持续加强教职工思想政治引领工作,在社会实践中组织教职工上好“大思政课”的一个缩影。

开展主题教育,积极选树榜样先进,通过多种渠道发挥榜样的示范带头作用;组织高校专家学者、青教赛获奖代表等群体赴多地学习实践,了解国情市情……近年来,北京市教育工会切实加强教职工思想政治引领工作,以丰富的活动为载体,持续提升对教职工思想政治的引领力。

在选树先进的同时,通过“北京劳动者之歌”主题宣传、“北京教工之家”公众号、举办院校宣讲会等多种渠道,宣传推介榜样先进事迹,用劳模精神引领师德师风建设。

北京市教育工会还多次组织高校教师走出校门、服务社会,在社会课堂中上好“大思政课”。在“读懂中国认知北京”学习实践活动中,教育工会委托北京理工大学工会具体负责,组织高校青年海归教师、知名专家学者和青教赛获奖选手赴北京、内蒙古、重庆、山西、贵州等地学习调研,追寻红色足迹,接受红色教育;参观北京地标建筑,领略城市的发展变化;见证乡村振兴成果,调研村落旅游产业现状……在社会实践中进一步感悟红色基因,汲取奋进力量。

2023年6月,北京市教育工会组织高校教师前往北理工长三角研究院、南湖革命纪念馆、上海一大会址等地调研交流。中国音乐学院教师卜婧婧感慨自己深刻领悟了中国共产党的百年奋斗光辉历程,深刻感受到新时代青年教师的重大责任和光荣使命。“感谢此行让我们更加深刻地读懂了中国精神,认识到了责任担当。”

“通过调研交流所获得的全方位提升将会对我产生深远的影响。”北京工商大学教师仇勇表示,密集的行程和深入的交流让他更加坚定了理想信念,进一步开阔了视野,也和团队的各位青年教师结下深厚友谊,为后续的教学科研共同体建设打下基础。

同时,北京市教育工会发挥北京教育人才优势,服务边远地区对优质教育资源的需要,在河北曲周县中国农业大学实验站建立“北京市教职工思想政治教育基地”,组织工会干部、一线教师代表参观实践,学习曲周精神,探索科技小院人才培养新模式;组织10所高校与延庆区11家职能部门对接洽54个项目,探索北京教育资源对接和服务远郊区经济社会发展的有效途径。



为老人定格“最美笑容”

本报记者 田国全 本报通讯员 张道宇

用心、用情、用力办好一桩桩小事

“员工的需求,就是我们的工作追求”

本报记者 田国全 本报通讯员 张道宇

“赵师傅,祝您生日快乐!”7月22日,胜利油田胜利采油厂采油管理二区注采206站员工赵师傅一走进点名室,党小组组长孙君就把生日祝福卡递到他手中。

“员工的需求,就是我们的工作追求。”今年以来,管理二区工会秉承方便快捷、精准有效的原则,建立起“工会+筑家”服务新模式,用心、用情、用力办好办实一桩桩小事,让员工真切感受到“家”的温暖。

“周一芸豆炒肉、干炸黄花鱼;周二辣椒炒肉、地三鲜;周三排骨炖土豆、麻辣豆腐……”7月21日一大早,管理二区申智勇就把本周的菜谱发到员工的微信群。

为了让一线员工吃饱吃好,管理二区工会与胜利服务部定期召开伙食管理委员会会议,倾听员工意见和建议,研究解决实际问题,力争让岗位员工吃上“营养餐”“安全餐”和“舒心餐”。

为提高饭菜质量,工会与服务部联合制定了详细的菜品采购、菜品验收管理制度,并做到勤采购,少采购,当日购买的肉类和菜类

当日消耗掉,从源头上杜绝安全隐患。同时,加强食堂的日常管理,把卫生工作做到长期化、制度化、经常化。为避免就餐时拥堵,还贴心地设置了错峰就餐。

“医生给了我一些饮食调理方面的建议,以后我吃饭可不能太随意了。”注采204站员工赵敏走出“健康驿站”,和管理区工会干事郭霞说道。

6月26日,采油管理二区工会在“健康驿站”组织了一场“健康义诊”活动,邀请名医为基层员工进行健康咨询。

为提高员工健康意识和身体素质,采油管理二区工会专门设立了“健康驿站”,并定期邀请专家名医来“健康驿站”为一线员工进行疾病诊断和体质辨识,并给予个性化的调理指导。有的病能够立竿见影,快速缓解,让员工们在单位,就能享受到和在医院里一样的看诊效果。

“去年,我们了解到部分员工患有慢性病,身体处于亚健康状态,就进一步加强管理区里员工健康管理,增加了合作医院专家来单位的频率。”郭霞介绍说。

“这个小药箱送得太及时了,有消毒湿巾、护手霜、口罩等,工会真是我们的‘贴心

人’。”7月13日,几名身穿红马甲的青年志愿者来到因公受伤员工宋海东的家中。

近年来,采油管理二区工会结合遗属、工伤员工实际需求,围绕“精准助力,共享阳光”的宗旨,做好遗属、工伤员工的暖心工作,集中实施以“定期上门走访”“康复知识辅导”“紧急事件呼叫”等特色服务。

据介绍,管理二区已开展定期上门走访遗属、工伤家庭62户次,为工伤员工提供康复知识咨询、义诊服务138人次,签订爱心志愿帮扶协议40余人次。

在心理帮扶方面,管理二区工会坚持开展“三进”志愿服务。志愿者定期走进社区,疏导居民的心理困惑;进家庭,开展“成长护航家庭教育”,为备战的学生开展团体辅导;进班站,举办“提高职场竞争力”巡回讲座,帮助员工解决职场困惑和生活矛盾等,将EAP服务送到员工的心坎上。

“员工的心气,就是企业的元气。企业的精准关爱,会焕发出他们无穷的活力。”采油管理二区党总支副书记兼工会主席曹弋芮说,“我们要把影响员工‘分心’‘走神’的小事,作为‘我为群众办实事’的大事,积极解决落实,让员工感受到‘娘家人’就在身边。”

推行考核指标集中会审制

呼和浩特指标“瘦身”为基层减负

本报讯(记者李一波 通讯员阿柔娜)根据不同工作特点,调整加减分项和赋分权重,让考核更加精准。内蒙古呼和浩特市赛罕区发改委让每名干部定期亮岗位职责、亮工作任务、亮工作实绩,对干部工作绩效进行领导评鉴、干部评价、社会评议,推动以岗位履责实绩,以综合评鉴看优劣,以精准运用为导向,通过考核指挥棒推动为基层减负增效,更好激励干部敢于担当、善于作为。

该市自2023年开始推行考核指标集中会审制,通过挑重点、挤“水分”、减条目、看实效,推动考核指标“瘦身”。每年对年度考核指标开展一次集中会审,会审前,印发通知提出不得将不能反映实绩实效的一般性、过程性工作作为采分要素,不得简单以留痕多少评判工作好坏,除有明文规定外不得将是否召开会议、印发文件、增加机构人员作为抓落实的评判依据。只有经过会审通过的考核指标方能录入考核评价系统,不得随意增加。按照“交卷意识”“结果导向”的原则,对评价单位制定的评分办法“过筛子”,呼和浩特去年共对68家参与考核指标评价单位提出230余条精简改进建议,削减压缩开会、发文等评价条目350余条。

创新“红色E播”党建品牌

让“大流量”汇聚形成正能量

本报讯 近年来,浙江省台州市坚持党建赋能直播新业态,以将“最活跃的地带”打造成“最坚强的阵地”为目标,创新“红色E播”网络直播党建品牌,构建“云端思政+先锋直播+精准服务+融合赋能”四环同构模式,引导重点互联网企业党组织、党员网络大V和网络主播带头当好“红话筒”,让“大流量”汇聚形成正能量。

创新载体形式,开展集中学习教育,通过上门送学、书记领学、骨干带学等形式,不断夯实网络直播群体思想政治根基。开展红色课堂、网络直播“岗前第一课”“E企学习”“党课开讲啦”等活动,引导网络主播形成正能量。打造“E理堂”直播间,成立云端党课宣讲工作室,面向网络主播开展“E企学理论一起奔共富”系列云宣讲活动,举办“E企说”微宣讲大赛,兴起创新理论学习教育热潮。深化党建引领优势,通过搭平台、建队伍,推动资源整合、力量聚合,引导网络主播勇挑重担、积极作为。实施“先锋主播”培育计划,通过将党员培养成主播达人、将主播达人发展成党员的“双培模式”,让网络主播思想上“红”起来、业务上“精”起来。深化电商直播“共富工坊”建设,打造“党员直播带货先锋队”,建设党员直播间,助力直播间等直播共富平台,实施“党员主播+红色村播”结对帮扶计划,开展“带货、带岗、带文化、带理念”主题公益直播,释放共享直播经济红利。(岳瑛)

严格履行干部选拔任用“十不准”

严管厚爱完善人才管理机制

本报讯 近年来,中铁十五局轨道运营公司坚持严管厚爱善待,激励约束监督相结合,不断推进干部人才队伍建设。

公司党委以改善优化干部人才队伍结构为抓手,完善了“引育用留”的人才管理机制,构建了引培结合、严管善待、岗位成才等干部人才成长机制。为优秀年轻干部脱颖而出“给平台,压担子”,有计划地把优秀年轻干部放到关键岗位历练成长,对表现突出者打破常规大胆使用。在干部选拔任用工作中,按照组织推荐、民主考察、集体酝酿、会上决定,从严把好民主推荐、考察预告、民主测评、谈心谈话、任前公示等关键环节,做到履行程序一步不错、执行程序一步不让。拟提拔人员确定后,公司党委派出干部任前考察工作组到其所任单位进行民主测评、个别谈话、实地调查核实、查阅工作资料,必要时进行专项延伸考察。严格履行干部选拔任用“十不准”纪律要求,确保执行不偏向、不变通、不走样。通过年度考核评价、经济责任审计、重大事件跟踪等方式,加强对各级领导干部及关键岗位人员的日常管理监督,杜绝带病提拔干部,超越职数配备干部、选人用人应报告未报告、应审批未审批事项等“灯下黑”现象。(杨晓峰 王伟林)