

厘清新问题 抓住关键点

——新形势下医院开展职工思想政治工作的思考

■杨苗均

随着改革开放的不断深入和社会主义市场经济的蓬勃发展,医疗卫生体制改革不断深化,医疗服务行业市场竞争日益激烈。受公立医院服务环境变化和社会环境改变等因素影响,医务人员的思想观念、道德观念、价值观念随之发生变化,创新和改进公立医院的思想政治工作迫在眉睫。

对照党中央和国务院关于深化医药卫生体制改革的相关意见,公立医院改革的重点是“公益性”,难点也是“公益性”。如何有效实现社会效益和经济效益的完美融合,正是公立医院思想政治工

作迫切需要解决的主要问题。

厘清公立医院思想政治工作的新
问题

思想教育形式的单一性。面对新情况、新问题,公立医院思想政治工作者依然停留在传统的说教上,缺乏深入细致的调查研究,没有针对具体问题实行具体分析,未根据周围环境与具体对象的不同而变化。因而,思想问题抓不准、摸不透、解不开,达不到教育的目的。

职工文化层次的差异性。虽然公立医院职工大部分毕业于高等医学院校,文化层次相对较高,但也有一部分后勤人员文化学历较低,整体素质存在差异性。对卫生事业贡献率的差异,也拉大了两者收入上的距离,容易造成后勤人员心理上的不平衡,给思想政治工作增加难度。

具体服务对象的复杂性。医院的服务对象不仅包括病人,而且包括病人家属。这些服务对象的文化层次参差不齐,对公立医院的医疗工作了解少、预期高。有时医务人员辛勤付出,却得不到正确的理解,容易引起灰心、厌弃等情绪。

抓准公立医院思想政治工作的关键
点

思想政治工作是提高公立医院战斗力、凝聚力、向心力的有效途径,也是公立医院改革发展中心化解各类矛盾纠纷的催化剂。要从战略高度认识公立医院思想政治工作的重要性和必要性,在思想政治工作中解决职工的世界观、人生观、价值观这个“总开关”问题,引导他们经受住各种风险和严峻考验,自觉抵御各种腐朽思想的侵蚀,永葆白衣天使的本色。

确立新认识,树立以人为本理念。在当前各大医院设备、技术大幅度提升,差距明显缩小的大背景下,融入文化关怀于现代医疗服务是公立医院思想政治工作的核心,而思想政治工作的关键在于,拥有一支高素质的干部职工队伍。公立医院的思想政治工作必须站在发扬“以人为本”道德理念的高度,在要求医务人员的同时,更要关爱

员工,使他们能自发地奉献光和热,全心全意服务病人。如新昌县人民医院倡导“员工第一,病人至上”的服务理念,要求医务人员不仅要医术精湛,技术高超,更要医德高尚,善解人意,要以病人“良师益友和健康卫士”的身份开展工作、提供服务。在对员工提出要求的同时,更注重调动员工的积极性,将员工的利益当成最大的利益,把关爱员工作为思想政治工作的突破口来抓。在这种理念的推动下,使医务人员与服务对象建立一种长期、稳定、良好的服务关系。

拓展新思路,健全运行机制。新时期新形势下,公立医院思想政治工

作纷繁复杂,形式多样。如何使工作取得实效,拓展思路、健全制度是关键。在开展思想政治工作的同时,必须建立一套科学的干部管理、组织管理、宣传管理、文化管理制度和体系,使思想政治工作纳入规范化、制度化的轨道。新昌县人民医院不断完善和健全各项规章制度,健全以岗位责任制为内容的各项规章制度,以技术操作常规为主要内容的各项技术制度,以管理规范为主要内容的各项管理制度、以医德医风为主要内容的各项奖惩制度等。其次,建立监督检查和考核机制,充分发挥监督检查部门的职能,采取行政大查房、医疗质量专项检查、行政管理检查等方式进行督查,检查结果与效益工资挂钩。通过完善制度和抓规范落实,来制约和规范员工的思想行为。

把握新技巧,营造教育氛围。思想政治工作是一项“心灵”撞击的复杂工作,在实际工作中要注意沟通技巧。思想政治工作者要营造积极向上的氛围,有意识地引导员工学习先进人物,使员工通过学习受到启发和鼓舞,推动单位的社会主义物质文明和精神文明建设。新昌县人民医院通过组织全院员工学习白求恩精神、医德规范、岗位职责等,不断增强职工的服务意识、责任意识,主人翁意识和集体荣誉感;通过开展优秀文明职工、文化形象之星评选等活动,积极挖掘、宣传身边典型,潜移默化提高员工的思想政治素质。

创造新形式,夯实文化基础。文化是思想政治工作的重要载体,只有将文化建设融入思想政治工作中进行总体设计,充分将思想政治工作与文化、制度和人性化

■龙晓荣

民主管理是一项复杂的系统工程,涉及到企业工作的各个方面,是企业实现和谐稳定的重要前提。如何用创新精神探索国有企业民主管理工作

的新方法、开辟新途径,发挥基层工会的作用,更是摆在工会组织面前的一项重要课题。

本文以宁波舟山港北仑第二集装箱码头分公司(简称“北二集司”)为例,对宁波舟山港企业工会开展民主管理活动中的几点创新进行探讨。

探索企业民主管理新途径
和新方法

北二集司工会自2016年开始,不断探索进一步加强民主管理的新途径和新方法,充分发挥职代会代表作用,落实职工的各项民主管理权力,促进企业和谐发展。

造氛围,提认识。企业管理者充分认识到民主管理的重要意义,凡属重要的决策,广泛听取群众的意见,特别是注意听取不同的意见;充分利用宣传栏、内部网络等多种形式,不断增强领导干部和职工群众的民主管理意识和法治意识,使职工认识到,参与企业管理是法律赋予工人阶级的重要权利,是维护职工个人权益的重要手段,引导广大职工积极参与企业的重大决策。

完机制,添活力。一是要完善民主管理的组织机构。形成党委统一领导、党政共同负责、各职能部门齐抓共管、工会组织具体运作实施、职工群众全员参与的领导体制和工作机制。二是要加强民主管理的运作机制。着力做到与完成生产经营任务、提高企业效益相结合,与提高职工劳动技能、增强职工适应能力相结合,与创建企业文化、活跃职工文化相结合。三是要健全民主管理的保障机制。保障职工群众的知情权、参与权、表达权、监督权,及时处理解决民主管理工作中出现的新情况、新问题,将民主管理工作纳入党政工作的重要内容。

亮身份,增意识。在机关各部门、现场各班组分别以标识上墙、安全帽亮身份等形式,对职代会代表身份进行标识,强化代表的身份意识、责任意识;专门制作职代会代表徽章,使代表在职代会闭会期间参与各项民主管理活动时,能牢记自身使命,时时接受群众的监督;在公司现场设置4个民主管理意见箱,配备专人进行管理,动态收集职工群众的意见建议。

提素质,重培养。一要建立科学民主的选人用人机制,把那些德才兼备、敢于负责、不计名利、热心工作的同志选拔到工会干部队伍和职工代表队伍中。要强化培训,经常性

地、有针对性地举办一些培训班,系统地对工会干部和职代会代表进行业务培训。让工会干部树立全心全意为职工服务的思想,真正把办好企业的事情、反映群众的意见和要求当作自己的责任和义务,切实发挥好桥梁纽带作用。三要对工会干部和职工代表开展沟通技巧培训,鼓励职工代表大胆地走进基层、走进群众,多方征求、听取群众的意见。

突重点、强监督。一是“民主管理月”强管理。通过明职责(召开职代会)、亮身份(职代会代表佩戴徽章、代表帽子上有标识、上墙照片有标识)、征提案(广泛征集汇总职代会提案)、勤公开(完成企务公开总结并进行企务公开工作测评)、广收集(设置民主管理意见箱并上墙)、重评议(对公司领导班子和班子成员进行民主评议、测评)等方式,集中、大力开展民主管理活动,增强公司广大员工的民主管理、参政议政的意识和能力。2017~2018年共收到职代会提案74件,同比增加了34.4%,数量和质量都较往年有了明显提升。从企务公开测评的结果来看,职工两年内对企务公开工作满意和基本满意率达100%。二是“现场巡视检查”强监督。会同职代会劳动保护工作委员会、提案审理工作委员会,参与公司现场安全生产、劳动保护、

职能部门法律法规执行情况的巡视检查,对发现的问题督促相关职能部门整改落实,必要时,多次反复巡查,确保问题得到妥善解决。三是职工代表与职能部门负责人面对面开言路。开展面对交流活动,让职工代表心中疑惑得以解答,并通过他们的宣传把公司的规定和做法贯彻得更加彻底。

抓日常、重实效。一是涉及职工切身利益的规章制度或重大事项,必须经职代会或职代会民主管理联席会议审议协商确定。二是在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会认为不适当的,可向公司提出,通过协商予以修改完善。三是充分发挥职代会劳动争议调解委员会作用,参与职工劳动争议问题处理。对潜在的劳动争议问题及时做好解释,努力把问题遏制在萌芽阶段。四是定期对公司领导班子和班子成员进行民主评议、测评,并在职代会上进行汇报。

企业民主管理创新的几点收获

创新理念是做好民主管理的源泉。要根据实际情况,不断树立新思想、新认识、新观念。如:安全文化理念、强港文化理念、廉政文化理念等,激发了职工创新热情,凝聚了企业合力,构建了企业和谐气氛,推动了企业民主管理,形成了企业上下同

心、人心舒畅的良好局面。

创新形式是做好民主管理的手段。在企业中建立企务公开和集体协商机制,更深入地将民主管理参与决策和监督决策的执行作用发挥出来,有效地调动起员工的积极性和主动性,使其在工作中进行不断创新。同时拓宽渠道,使职工对企业的发展有更深入的了解,推动企业民主管理的顺利开展。

创新机制是民主管理的保障。要完善民主管理参与机制,利用多种方式组织职工对重大问题进行讨论,及时向职工通报发展动态和重大决策,广泛听取各方面真实意见。健全民主监督机制,为民主监督创造条件。企业重大问题在制定、实施和完成的各个阶段,都要听取和尊重职工群众意见,接受监督,改进工作。要建立职工民主管理信息反馈机制,保证职工与领导决策层之间,做到上情下达,下情上传的双向互动。

创新制度是民主管理的基础。首先要打破岗位、工种、身份界限,实行人才动态管理制度创新,实行竞聘聘用制,促进人才脱颖而出。其次是推进人才战略,充分利用讲座、培训等多种形式,抓好人才培养,为职工发挥聪明才智提供良好环境。

(作者单位:宁波舟山港北仑第二集装箱码头分公司工会)

五个“走” 做好职工 “娘家人”

——浅析基层工会的凝聚力建设

■周岚

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,被职工亲切地称为“娘家”,工会干部作为“娘家人”,要善于为职工服务,将工会的根深深扎在职工群众的土壤之中,把工会的心同职工的根本利益联系在一起。以杭州公交集团城西修理分公司(简称“修理公司”)为例,浅析基层工会如何发挥“娘家人”作用,增强团队凝聚力。

想职工所想,主动作为

职工精神压力是不容忽视的问题,修理公司现有137名外地职工,占所有职工的22%。他们所担心的问题主要集中在住房、子女就学、医疗等方面。此外,修理公司女职工少,职工找对象问题无法在公司内部消化,加上轮休的工作模式,导致朋友圈子小,较难自行解决这一问题。

基层职工最关心、最想解决的问题也是影响企业和谐健康发展的重大问题。工会要做职工的“娘家人”,就要经常性地与职工沟通,了解职工的工作状况、生活状态、思想动态,做到心中有数,才能更好地为职工服务,有针对性地制定政策,引导职工成为企业改革发展的生力军。

五个“走”贴心服务

走进车间,主动沟通。工会通过工段班组长及职工身边的人,了解职工的思想动态。采用因人而异、个别交谈的方式,平等对话,深入了解职工的所思所想,帮助职工解决问题,保持职工思想的稳定。积极组织各项文娱活动和志愿者活动,拉近工会与职工、工段与职工、职工与职工之间的关系。组织开展“心理大课堂”,排解职工的精神压力,提高职工抗压性。走近外地职工,解决切身问题。工会积极协助外地职工申报市级公交专项公租房,推荐职工子女

在公交幼儿园就读,并协助报名。公交幼儿园特别推出节假日托管,解决职工的后顾之忧。对于其他学历就学的职工子女,工会积极为职工提供相应就学材料。并对当年考上大学的职工子女进行慰问,预祝他们学业有成。

走进生活,提供各项医疗保障。公交职工长期高强度的工作,容易导致身体抵抗力下降,产生各类身体疾病。除了公司办理的五险一金,工会还推荐职工参加医疗互助保障,工会及行政为职工承担三分之二的费用。集团公司还为职工提供补充医疗保险等保障,每年的门诊费用(包括自费、自负、自理)可以报销2000元,住院产生费用可报销5000元,重大疾病及规定病种可报销5万元,为职工生活提供强有力的保障。

走进困难家庭,提供基本生活保障。对于困难家庭,工会急职工所急,第一时间做好慰问工作。对于部分患有重大疾病,依靠单位最低工资无法维持生活的职工,公司工会给予一年两次的额外补助,并通过结对子的方式,每个季度为困难职工提供1000元补助,帮助困难职工家庭渡过难关。

走近单身青年,牵线做红娘。修理公司存在男女比例严重失调的现象,为了早日帮助单身职工“脱单”,工会积极为职工牵线搭桥,与集团内单身女职工多的单位进行联谊。鼓励青年职工参加社会性的志愿者活动,扩大朋友圈。

在企业深化改革的新形势下,工会组织更要注重依靠广大职工,学会转换角色,做好职工的“娘家人”,始终不忘初心、以人为本,处理好各种矛盾冲突。善于搭建工会文化互动平台来培养和营造广大职工对企业的归属感和认同感,为实现企业的发展目标而共同奋斗。

(作者单位:杭州公交集团城西修理分公司)



内化于心 外化于行

——浅析职业教育中工匠精神的塑造

■沈伟南

在国家实施质量强国战略的背景下,工匠精神的提出明确了职业教育的核心,为职业教育指明了方向。认识工匠精神的价值意蕴,确立工匠精神是职业教育的基本价值尺度,让职业教育培养与塑造工匠精神,既遵循了职业教育发展的基本规律,又满足了经济社会对职业教育的新要求;工匠精神的提出,更明确了职业教育的人才培养目标,工匠精神融入职业教育,为建设“质量强国”“人才强国”奠定坚实的人才基础。

一、加强顶层设计,将工匠精神融合到现代职业教育体系。弘扬工匠精神,需要国家层面的推动,全社会的共同努力。首先在制度层面上,把学历文凭、技术技能职业资格纳入统一的国家资格框架中进行评价,改革教育制度的顶层设计。让工匠们受到社会的高度尊重,使他们成为职业院校学生心目中的偶像;要切实保证职业院校潜心钻研,不为基本的生计所困,成为具有高度魅力的“大国工匠”。

二、借鉴国外职教经验培育工匠精神。我国虽然已经是制造业大国,但是距离成为制造强国依旧有很大的距离。国外职业理念中的很多精

神与我们所提的工匠精神具有相似性,借鉴国外的经验对提升我国职业教育中的工匠精神具有较好的参考价值。比如,日本“职人文化”和德国“工作伦理观”。除了理念层面之外,也应该重视对国外先进的职业教育管理模式的借鉴,以德国为例,研究者认为德国经验对我国的职业教育发展可以提供多方面的启示,比如重视企业精神在职业教育中的体现,重视利用合同管理为职业教育与企业合作提供制度保障等。

三、以校企合作、产教融合为根基,打通工匠精神的培育通道。工匠精神的培养,学校和企业是双主体,校企合作、产教融合作为职业教育人才培养的重要形式,也是培育工匠精神的主要手段之一。培育工匠精神仅仅依靠职业院校自身的力量难以达到,需要调动多方面的支持与协作,尤其是以企业为代表的产业界各方主体的支持。尽管大部分职业院校建立了仿真模拟中心或模拟生产中心,但这种虚拟化的操作环境与企业的实际生产存在着一定差别,要想真正让受教育者感受到工匠精神,并受到工匠精神的熏陶,需要进一步参与到企业实际生产和产业运营当中。为有效促进职业教育中的工匠精神的培育,应加快推进校企合作、产教融

合,切实将工匠精神与技能教育、企业实践进行有机结合,使其充分融入到职业教育人才培养模式中。通过借助外部协同主体——企业的资源、信息、人才、技术、管理等要素,让其融入到教育教学过程中,并对工匠精神培养效果进行实时控制,以有效提升学生的理论知识水平、实践操作能力、创新创业意识。

校企合作、工学结合是培养工匠精神的重要方式和有效途径,将工匠精神的培育由校园延伸到企业,融入到学生实习、实训的各方面。一是要及时制定具体措施,鼓励企业、行业参与到职业教育,与职业院校开展资源共享、产教融合,将工匠精神的培养过程融入到企业的生产过程与工作环境,实现培养目标与企业需求无缝对接。二是积极推进工匠精神的传承,教师与师傅、学校与企业联合传授知识、教授技能,掌握学生理论知识和实践环节中的偏差,使用企业价值理念培养日常行为,规范职业意识,强化职业文化,塑造工匠精神。

四、把工匠精神作为办学理念并贯穿始终。首先,在人才培养上应融入工匠精神的教育,学生一开始接受职业教育,就应该让工匠精神扎根心中。要做到这一点,工匠精神的培育就必须贯穿于整个职业教育教学的

全过程。职业教育应将工匠精神融入到办学理念、指导思想、教育教学制度、专业设置、课程模式等各个环节,一是院校要从职业教育使命和职业教育内在规律出发,充分认识工匠精神的内核和价值现实意义,并身体力行地推进工匠精神的培育。二是将工匠精神融入到课程设置,专业理论、实践操作、顶岗实习、思想政治

教育、职业生涯规划等环节。三是专业设置与市场紧密对接,从企业需求出发,以适应产业与市场的转型升级。一是在专业课程中传授,切实在专业课程教学目标的增加对工匠精神的有效认知,让学生在专业课程学习中认识工匠精神、感受工匠精神。二是转变教学方式,让学生在实践中学会操作,让学生能切身感受到工匠精神的实质和价值;营造工匠精神体悟氛围,让学生在企业中实习,体会工匠精神,提升职业认同度。三是制定科学的职校学生评价标准,把工匠精神作为检验学生的评价标准之一。

五、以现代学徒制为纽带,大力弘扬工匠精神。现代学徒制是培养工匠人才的重要方式,其在受教育者的工匠精神塑造中发挥着不可替代

的作用。现代学徒制是建立在校企合作基础上,以专业课程为纽带,以培养学徒(工匠型人才)为目标,以校企双方深度参与和教师、师傅的深入指导为支撑的人才培养模式。与课堂教学为主导的传统人才培养模式不同,现代学徒制的推广加快了职业教育人才培养方面的诸多变革:一是受教育者的身份更加多元化,由传统单一的学生身份转变为学徒和学生的双重身份;二是学习地点更加灵活,不再拘泥于校内接受知识学习,还更加强调深入到生产一线,“田间地头”接受实习、实践;三是学习方式发生改变,由过去过于注重理论学习向“工学交替”转变;四是在对受教育者的考核方式上也发生了改变,由原来的单一依靠教师考核向两师(师傅、教师)考评相结合转变。

综上所述,现代学徒制为受教育者的工匠精神培育发挥了纽带作用,并且现代学徒制自身蕴含着丰厚的工匠精神,即从企业中挑选的具有工匠技艺和工匠精神的师傅对受教育者进行职业指导,使其能处处感受到工匠精神,并不断内化为自身的职业修养。总之,一要让工匠精神“内化于心,外化于行”。

(作者单位:杭州市临安区市场监督管理局)