

# 人文关怀“六必访”心理疏导“六必问”

——长钢设备检修部思想政治工作创新实践

● 温林森



首钢长治钢铁有限公司(以下简称长钢)设备检修部有1152名职工。部党委下设10个支部,共有党员202名。承担着整个长钢铁生产主线生产设备的维护、检修任务。

近几年,钢铁行业整体发展形势不好,企业困难重重,职工收入有限,再加上维检工作环境本身复杂多变、风险较高,职工工作与生活压力较大,职工思想情绪波动也比以往更大。该部党委继承与创新并举,从人文关怀和心理疏导上给传统的“六必访,六必问”工作法赋予了新内涵并大力推行,取得了较好的工作成效,得到了首钢总公司党委的肯定和广泛推广学习。

## 赋予“六必问、六必访”时代新内涵

企业生存发展攻坚期,也是思想矛盾凸现期。职工队伍不稳定,什么事情也干不成。俗话说:喊破嗓子,不如做出样子。虚功要实做,才最具说服力。

思想政治工作要实现团结稳定鼓劲、充分调动职工群众工作的积极性、主动性和创造性的目的,必须切实避免“隔岸观火光吆喝,卷起袖子不干活”现象,着力解决职工群众最关心最直接最现实的问题。

特别是困难时期,要畅通群众诉求表达渠道,加强与群众真诚沟通,做好矛盾纠纷排查化解工作。要着力解决联系服务群众的“最后一公里”问题。要以加强基层服务型党组织建设为抓手,扩大党的组织覆盖和工作覆盖,建设守信念、讲奉献、有本领、重品行的基层党组织书记队伍,组织带领广大党员、干部为群众提供更多更好的服务。不能光靠生硬的说教,必须春风化雨,以情感人,以文化人,尊重职工,关心职工,力所能及地为职工群众办一些好事实事。让大家真正感受到“虽然外边风雨交加,但是总有家人牵挂”。从而迸发与企业同呼吸共命运,干好工作的内生动力。

通过集思广益,民意表决,设备检修部党委推出了“人文关怀六必访”“心理疏导六必问”工作法,思想政治工作从“隔靴搔痒”转变为“排忧解难”,功效大大提升。

## 开展“六必访、六必问”的具体做法

长钢设备检修部的“六必访”是:职工办喜事必访,职工办丧事必访,子女高考题名必访,女工生儿育女必访,职工大病必访,特困家庭必访。“六必问”是:思想动摇时必问,工作遇困时必问,生活受难时必问,班中缺勤时必问,违规违纪时必问,进厂与退休时必问。

### (一)人文关怀六必访

六必访工作内容,并不是拍脑袋就定了的,而是召开了多次职工群众征求意见座谈会,充分听取了大家意见和建议的,是全单位三分之二以上的人举手表决通过的。而在内容的设计上,充分体现了职工的共同心声,也赋予了单位自己特色。

如“职工子女高考题名必访”其他地方很少有这种提法,但是长钢设备检修部就纳入了必访的工作内容。因为是大家想办的事,自然推行起来大家就会很满意,一经实行就产生良好反响,成为职工群众关注度最高、最具感染力的一项工作。

“职工子女高考题名必访”这工作,与其他“几个必访”不同的是,不是一家一家去访,而是几十家集中在一起,以“金榜题名座谈会”的形式开展。座谈会精心设计了多个环节,体现了组织重视,多方参与、效果突出。整个座谈会上有领导致词、父母寄语、孩子感言、温馨互动、在职大学生谈体会、拍摄制作全家福等,内容丰富多样,自始至终充满了真诚关爱,彰显了座谈会尊重知识、尊重人才、增进友谊、促进和谐、凝聚共识、展望未来的主题思想。一位参加过金榜题名座谈会的女工说,以前自己的孩子老崇拜他爸爸,开了金榜题名座谈会后,儿子对妈妈的工作环境和价值有了新认识,觉得妈妈在单位还不错,一下子就改变了他心目中的妈妈只会洗碗涮锅的形象,家庭比以前更和美了,这个妈妈工作更有心劲儿了。

在解决六必访所涉及的经费问题上,设备检修部的做法是,用足用好国家和企业政策,坚持大家的事大家办。仅2012年7月至2014年5月,设备检修部共访问职工群众298人次,花销77350元。

为了把每一笔钱用好,设备检修部党委有党委的台帐,支部有支部的台帐,一笔一笔记得清清楚楚,定期给大家公开说明。真正做到了钱“来路正、用得着”。

好事要办好,实事要办实。设备检修部形成了规范化、长效化的工作机制。

比如针对六必访,设备检修部规定:1、六必访要按照工科长以上人员由部领导到访,一般职工由支部领导到访的原则进行。2、对涉及“六必访”的职工,所属支部及时了解情况,形成书面材料上报部党委。3、对“六必访”过程进行图片

和拍摄,以便留存。4、各支部配合党委做出总结,建立档案。5、对“六必访”实行追踪,因“六必访”后职工思想发生重大变化,对部检修工作有促进作用的行为及时发现、整理,形成案例,有针对性地做到以点带面,共同进步。

既有总体实施方案部署,又有分项管理制度,达到了事事有人管、事事有人做、事事有标准、事事有责任人,每项工作纳入党建目标责任制,与年度经济责任制挂钩考核。可以说,从工作对象的确定,到具体工作的实施,一个又一个环节都公开、透明,都摆在职工群众的眼里。

## (二)心理疏导六必问

六必访、六必问,看起来形式差不多,但各有侧重,工作对象及各自发挥的作用不一样。

“六必问”按照工科长以上领导疏导职工5至10名、一般党员疏导3至5名职工的数量,做到疏导工作全覆盖。具体操作是:

第一,职工在思想上对党的理论、路线、方针政策产生动摇、不能坚定共产主义理想信念的时候,要主动询问,了解该职工的思想根源,剖析产生这种思想状况的原因,做到及时教育、团结、引导并向组织反映。第二,当职工在工作中遇到学习、技术等问题时,要主动过问,及时耐心指导,以求共同进步。第三,在生活中有实际困难时,要亲切询问,及时了解受困原因,帮助解决或向组织反映。第四,如有职工无故缺勤,或离奇缺勤的情况,要通过电话、家访等方法,了解该对象为什么缺勤,缺勤期间做了什么,及时掌握情况,有效沟通引导,并向组织反映。第五,当结对对象有违规违纪问题时,党员首先不能轻视、鄙视,要主动了解原因,积极正面引导,帮助改过自新,正确改正过失。第六,职工新入厂时和退休时,党员干部要主动询问,介绍情况,征求意见。热情欢迎、欢送。

如果说六必访的服务对象是一小部分人,那么六必问的工作对象则是全体职工、全覆盖,是党组

织服务功能的进一步扩大。通过六必问,实现了职工群众思想动态有效掌控,一些苗头性、倾向性、消极性思想情绪通过这个“连心桥”得到有效化解,切实避免了矛盾集结,在大是大非上能快速凝聚共识。

设备检修部的六必问,看似是党员在做“疏导”职工群众的工作,实质上也是职工群众在“教育”党员,是对党员的全面管理。

## “六必访、六必问”取得的工作效果

——净化了企业风气,推进了企业经营生产和谐稳定发展。

有的职工说:听到“六必访、六必问”,就会觉得很暖心,身上很来劲儿。

以前,设备检修部吸毒、打架、偷盗等违法乱纪现象屡禁不止,现在,各种违法乱纪现象明显下降,正气明显上升,职工士气高昂,企业实现了安全生产稳顺。2013年,设备检修部获得了公司模范单位,党委获得了公司模范党组织荣誉。在公司2014年春季运动会拔河比赛中,设备检修部团队势不可挡,一举夺冠。

——企业的凝聚力和向心力增强。

“安的是他的心,暖的是他的心,凝聚的是大家的心。”有的职工说,“访贫问寒,钱不在多少,重在精神激励。”大家有了什么事,心里有什么想不通,组织伸一把手帮助,职工会明显感到自己在企业中是有地位有尊严的,爱岗敬业之情油然而生。

一位青年职工,以前下班经常溜号,自从他母亲突然患重病,单位给他家送去了关怀和温暖时,他工作起来就像变了一个人似的,什么活都抢着干,工作积极主动起来。

通过“六必访、六必问”,长钢设备检修部党委把思想政治工作做到了职工心坎,自身在服务型党组织建设方面也向前迈进了一大步。

(作者单位:首钢长治钢铁有限公司)