

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”这一个工作，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，内容丰富多彩，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工作价值有了新认识，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、用得好。”

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平稳。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)