



特色工作法温暖老中青

——探访北京林业大学园林学院工会

□本报记者 盛丽

设置活动室,让教职工足不出校就能锻炼身体、提高身体素质;推进多层次会议,让教职工了解学校、学院动态,有了更多的发言权;建立分层关注不同教师的特色工作方法,让老中青教师感受温暖……北京林业大学园林学院工会,时时处处以教职工的需要为根本,让大家感受这个小家的温馨、和谐。今年,园林学院工会获得“北京市模范职工小家”的称号。近日,记者来到这里进行探访。

教职工之家硬件设施齐全

中午刚刚吃过午饭的老师们,三三两两地来到位于北京林业大学学研中心14层的园林学院教职工活动室。在这间面积不算大,大约有60平方米的活动室中,最受老师们欢迎的要数架设的这台乒乓球桌。“午休时可以在这里挥上几拍,和同事们一起打球锻炼身体,是个不错的放松方式。”园林学院工会主席刘尧介绍道。

在园林学院喜欢乒乓球项目的老师不算少,而工会提供的这间活动室成了这项运动顺利开展的有力保障。除去午休时间,每周一、三、五乒乓球队员们还可以在这里尽情挥洒汗水。

正因为有了硬件的支持,今年9月,由成仿云、刘尧、孙明、蔡明、王冬菊五位老师组成的园林学院乒乓球代表队,在学校组织的乒乓球比赛中一举夺魁,取得团体比赛的桂冠。

其实在园林学院,工会提供的硬件设施很丰富。不仅有学院教职工活动室,还有两间教职工之家,大的面积140平方米,小的面积60平方米。“两间教职工之家发挥的作用是不同的,大点的可以召开教职工全体大会、联欢会这样的活动。而小一点的这间,配备了图书角等设施。”刘尧介绍。

多层次会议让职工成为主人

全院教职工代表大会、全院教职工大会、学院工会工作交流会……在园林学院,提到这些会



议名称,学院的老师们并不陌生。这样多层次的会议,也让教职工有了更多的发言权和了解学校、学院动态的机会。

“这几个会议举办的时间、参加的人员、发挥的作用都不同。”刘尧说。为了保证全体教师的知情权,每个月园林学院都会召开全院教职工大会。会上,教学评价反馈、文体活动通知、工会相关工作安排等内容都会向大家公布。

除此之外,根据学校、学院工作开展需要而不定期举办的全院教职工代表大会,也成为教师们畅所欲言、形成决议的一个途径。在学院搬进新楼后关于展室设计的讨论上,全院教职工代表大会就发挥了不小的作用。

按照原定设计方案,学院的展室将被设计为一个封闭式的模样,一些空间会被玻璃封住,还会有很多灯光来照射。“但在全院教职工代表大会上,这个方案没有得到大家的认可,教职工代表也提出了修改建议,建议改为开放式展室。也就有了现在这个既美观、又舒适的展室。”刘尧说道。

特色设置关注不同年纪教师

组织青年职工座谈、开展一对一心理辅导、支持老教授协会园林分会各项活动……在多年的工会工作中,园林学院工会建立了多层次关注不同教师的特色工作方法。

“近几年,园林学院引进的青年教师较多。他们的活动能力很强、知识结构合理,也为学院增添了新的活力。”刘尧介绍,“为了能够帮助他们尽快适应教师这个岗位,了解他们的困难,及时帮助解决,工会想出了很多方法,这其中就包括组织青年教师座谈。”

去年9月,又一批青年教师来到园林学院。在工会组织的座谈中,新来的青年教师建议学院能够组织一些青年教师交流会,相互借鉴学术、教学方法和内容。结合建议,年底学院工会组织了一场青年教师交流会。

除去座谈,园林学院工会还鼓励青年教师参与学院各种活动。教师姚朋是学院同事公认的金嗓子,在工会的支持下,他的这个特长不仅得到展示的机会,还被充分利用,成为了合唱队中的教练。而外表帅气的教师李惊也在工会的支持下,被推选为园林学院经典师生联欢会——《园林之夜》的主持人。

作为学院的骨干力量,中青年教师承受了教学、科研等多方面压力,学院工会就通过文体活动等多种方式为中青年教师减压。“我们会组织一对一心理辅导。还会组织教师定期观看电影等文体活动。”刘尧说道。

关怀离退休教师生活,也是园林学院工会工作中一项重要内容。每年,学院工会都会到年满80岁的老教授家慰问。



公交保修三厂送书进车间

流动图书站把“死”书盘活

□马振涛

为了把公交保修分公司工会开展的“争当学习型职工读书行动”落到实处,切实方便一线员工的学习和阅读,近日公交保修三厂工会开展了送书进车间活动。

由于保修三厂下设的三个车间除广安门车间在本部外,张仪村和纪家庙两个车间和靛厂、晓月苑、良乡等五个低保站距离本部较远且较为分散,广安门车间又存在一线员工多、生产任务繁忙等实际情况,为此保修三厂工会针对这些实际情况采取了送书到车间活动,并且在各车间和低保站分别建立“流动图书站”及“流动书箱”,最大限度的满足基层员工读书学习的需要。

据三厂工会干事杜东炎介绍,本次所送书籍包含文学、历史、管理、健康、摄影等20多个

种类,1000余册图书期刊,其中不乏广大读者喜欢的《青年文摘》《读者》《连环画报》《小小说》《健康知识》《大众电影》《世界知识》《军事史林》等,为基层员工送去了丰富的文化大餐。今后厂工会还将根据各基层工会的需求,定期调整图书种类,做好送书上门服务。

走进车间职工活动区,可以看到各车间根据各自的实际情况分别将“流动图书站”设在了员工休息区和餐厅,以方便大家阅读。接到赠书后,张仪村车间党支部书记张国平饶有兴致的说:“现在职工们午饭后可以随时看看自己喜欢的书了,特别是小年轻们,不用打扑克、玩手机消磨时间了,这是我们最喜欢的精神食粮,希望今后多多益善。”

他山之石

宁波一企业推行员工情绪管理

心情不好可以不上班?没错,这一让许多职场人士羡慕的事就发生在宁波埃美柯集团有限公司。该公司员工每天上岗前都要在一本心情晴雨表上签到。如果表示“心情比较糟”,当事员工可获带薪休假待遇。

记者看到,心情晴雨表上有4档类型,分别是:A.心情好极了。表示身心状态非常好,达到上岗最佳状态;B.心情比较好。表示身心状态良好,达到上岗的理想状态;C.心情一般。表示身心状态比较平稳,符合上班的要求;D.心情比较糟。表示身心状态欠佳,能上班但存有风险。4个档分别用“晴天、多云到晴、阴转多云和雨天”4种图形表示,由员工根据自身状态做出选择。厂区相关负责人则会根据签到的情况,合理安排员工工作。

水阀门厂员工王师傅对这一做法有体验也有感触。2013年10月8日,他在心情晴雨表上签到为“心情比较糟”。很快,厂区领导就关切地问他是怎么回事。原来,受“菲特”台风影响,王师傅家里进水,生活不便。得知情况后,厂区领导让他带薪休假,公司又安排他在宿舍临时居住。解决了家里的困难

后,再上班时王师傅的精神状态格外好,很长一段时间里心情签到都是“好极了”。

“情绪好坏影响精神状态,直接影响安全生产。”埃美柯公司工会主席张维明介绍,公司从2012年开始实施员工情绪管理工作,如今已形成体系。公司制定了员工情绪管理办法,实行公司、厂区和车间(工段、班组)3级管理网络,并逐级配备专门的情绪管理负责人,了解员工情绪状态,避免员工因状态不佳影响工作。此外,还聘请了一名国家二级心理咨询师,为员工情绪管理提供专业指导。

这样的制度会不会成为个别员工消极怠工的借口?张维明称“不会”。他说,自实施情绪管理以来,还没有出现过员工借情绪问题请假的情况。而且,公司还会通过了解情况,对员工情绪原因实施引导、疏通、安排休息等不同处理。 摘自《工人日报》

北京天安文化发展有限公司 营业执照证号:110102005786129 未及足额支付2014年9月1日至30日之间的劳动报酬。顾玮萍、赵利娟依据《中华人民共和国劳动合同法》与公司解除劳动合同,自见报之日起30日内请与我们联系。逾期未果,后果自负,特此公告。 2014年10月28日