

制作“安全文化建设知识卡”、“自我观测卡”；举办安全生产讲座、消防讲座；组织青年职工安全生产座谈会……陶然亭公园通过多种途径提高职工安全意识和能力，让职工从“要我安全”发展到现在的“我要安全”。近日，陶然亭公园的职工们围绕安全问题展开了一次小范围的讨论。

让安全意识深入人心

陶然亭公园自有一套

□本报记者 盛丽文/摄



杨文博：陶然亭公园保卫科科长



盖磊：陶然亭公园保卫科科长



白云：陶然亭公园服务一队职工



王雷：陶然亭公园护园队副队长

通过知识卡 提升职工安全意识

2012年，按照北京公园管理中心的要求，陶然亭公园启动并且开展了相应的工作。首先，公园成立了安全文化建设工作领导小组，又制定了相应的方案。不仅如此，在动员阶段，还组织职工学习方案的内容、观看公园管理中心发的讲座光盘。而在随后具体的工作中，我们结合陶然亭公园实际情况，在提升职工安全意识上，做了很多工作，包括制作“安全文化建设知识卡”和“自我观测卡”。拿这张“自我观测卡”来说，我们从2013年就开始制作了，今年已是第二版了。和第一版相比，第二版在外观、内容上都有所改进。通过这张卡片，职工们不仅能随时看到各种安全提示，还可以在卡片背面写出自己的建议。每个月每名职工会交不少于6张卡片，我们也会积极收集职工的反饋。

建立微信群 定期发布安全知识

今年，陶然亭公园的安全文化建设系统正式搭建完毕，相应的步骤和程序也已经步入正轨。概括的来说，陶然亭公园安全文化建设工作包括“两个意识、四个关键、一个体系”。比如“两个意识”，其中包括强化安全意识、强化安全演练意识。为达到这个目标，我们开展了多项活动，通过宣传片、安全生产讲座、消防讲座等多种方式，提高职工的安全意识。现在，全园职工安全教育培训率达到100%。“四个关键”是指抓好关键时间、关键部位、关键作业、关键作业人员。“一个体系”是指建立、完善安全管理体系。为此，我们根据实际需要增加了很多新的规章。我们今年还建立了安全微信群，会定期发布安全知识，职工的建议也可以在这里反饋。

从要我安全 发展到我要安全

我的工作地点在公园北门，负责检票、验票、卖票工作。公园的安全文化建设工作，让我的安全意识不断提升。现在每天在岗位上，我除了完成日常工作，还会关注硬件安全，比如留心应急出入通道是不是完好等。不久前，公园还组织了青年职工安全生产座谈会。我作为服务一队的骨干职工参加了座谈。会上大家畅所欲言，讨论各种安全方面的问题。不仅如此，我们服务一队还结合公园开展的安全文化建设工作，开展了队中的安全意识培养。比如，我们开展安全大检查，检查用电等安全。每周四还是我们队的安全自查日，在这一天，队长会和各门区班长，到各岗位巡查。通过这些工作，大家的安全意识不断提升，从要我安全发展到我要安全。

凝聚集体智慧 升级门禁安全指数

近两年，公园保卫科开展的一系列安全建设活动，不仅提高了我们的安全意识，还激发了大家主动查找安全隐患的意识。护园队负责公园东南角的进车门，以前仅有一个电动拉门。因为地理位置和职工上下班需要，这里车多、人多，电动拉门不断地推来推去，时不时地会出现故障。职工的安全意识提高后，想到这个电动拉门如果不及时改进，会造成安全隐患。于是大家开动脑筋，制定了安装门禁系统的改进方案。这样不仅减少了对电动拉门的使用次数，而且安全指数也提高了很多。我们护园队有一辆消防车和一辆应急抢险车。结合安全文化建设工作开展，我们也规范了车辆的使用制度，明确了驾驶员，并对其进行专门培训。

【边聊边论】

少年宫“完美逆袭”是如何实现的？

被访者：王振民 记者：任洁



十几年前，丰台少年宫是城八区中最薄弱的，教师只有40多人，知识结构偏低；现在，丰台少年宫拥有181名在编教职工，超过85%有本科以上学历，中高级教师占到56%。实现“完美逆袭”，该单位是如何做到的？听听丰台少年宫主任王振民的介绍吧。

记者：丰台少年宫的教职工在十几年中增长了几倍？

王振民：1997年以前，丰台少年宫无论师资、设施设备还是学生人数，都是城区少年宫中最弱的。我来了后，通过十几年的发展，如今已有一宫三址，120余间专业教室及多功能厅、录音棚、演播室等，开设500多个兴趣班，每周参加活动的学员从400多人扩大到15000多人次，成为目前本市最大的区级青少年校外教育活动场所。

丰台少年宫师资力量雄厚，除了在编教师，还有186名常聘教师，100多名兼职教师。我们最大的成绩，是整体观念的转变；少年宫主任的最大价值不在于做了多少事，而是发现和培养了多少人才。

点评：丰台少年宫的发展，正是抓住了核心要素——人才。

记者：您是如何挖掘人才的？

王振民：“推名师、树品牌、出精品、创一流”是我们发展的主题思想，想发展必须有一支好团队，师资队伍是各项工作的重中之重。“10个二流职工不如1个一流职工”，所以我十几年来一直致力于引进优秀人才，从学校调入一批艺术类中青年教师，改变了专业教师匮乏、师资队伍老化和落后的旧貌，也给少数安于现状的教师造成压力，优化了整体师资队伍。

点评：开阔视野，不拘一格降人才，有了好教师，树立好品牌，自然不愁招不到学生。

记者：人才引进了，如何才能留住呢？

王振民：年轻人想干事业，我们就提供施展才华的平台。单位为他们成长搭桥，提供良好的机制、宽松的环境和活跃的学术氛围，比如安排他们参加国内培训交流，送他们去国外作为访问学者学习等。

同时，实行的人事制度和分配制度改革，采取按需定岗、以责定薪、以岗定酬、多劳多得、优劳优酬原则，运用职称评定、评优评先等激励政策，把最好的待遇和教学资源给优秀的教师，增加教职工的压力和使命感。

点评：政策有倾斜，干活论业绩，真正以人为本，温暖了职工的心，职工就能踏实工作。

■有问必答

提问：物业公司职工 孙记生
回答：北京市总工会法律服务中心 安慧敏

没有本人授权 大哥替弟弟签离职协议无效

□本报记者 王香阑



提问者 孙记生

孙记生：三年前，经大哥介绍，我从老家来到他在北京打工的一家物业公司工作，单位从没跟我们签订过劳动合同。

今年年初，单位与其他公司合并，经理说要裁掉一部分。过了两周看此事还没动静，我因有事就请事假回老家了。这期间大哥给我打电话，说物业公司让我

们在离职协议书上签字，就可以多领2000元走了。我觉得钱太少，说等我回去再说。几天后回到单位时，领导说大哥已替我签字了，让我领钱离开单位。

请问：离职协议书上职工的名字是我，但最后签字的是我大哥本人的名字，我们两人是亲兄弟，这份协议书有效吗？

安慧敏：首先，根据法律规定，劳动关系具有人身属性，只针对职工本人，无职工明确授权其他人无权代理。所以，如果没有您本人的授权，您大哥替您签订的离职协议是无效的。

其次，物业公司向您支付2000元解除合同的补偿是不符合法律规定的。《劳动合同法》规



回答者 安慧敏

定，企业转产、重大技术革新或用人单位解除劳动合同应当按照法律规定支付经济补偿金。

