

“学历高、素质高、收入高”是大家对于“三高”职工特点的高度总结，用CBD总工会主席李广彪的话来说，“他们与社会各界的横向交往度高、影响力大、具有话语权，而且这个群体对人生规划、对个人价值观发展的需求强烈。”面对“三高”职工，工会该如何发挥作用，为他们做好服务呢？就此，本报记者深入走访基层，探访基层工会在服务“三高”职工方面有何高招，同时也倾听“三高”职工的诉求和呼声。

服务“三高”职工 工会大有可为

□本报记者 王路曼 刘欣欣 闵丹 任洁



【探访篇】

【呼声篇】

CBD总工会： 用专业的人做专业的事

北京商务中心区总工会（以下简称CBD总工会）服务的主要写字楼有22座、企业3000余家，大部分是世界500强、跨国公司总部和高端服务业等规模较大的外资企业。由于该区域具有国际化、高端化、聚集化、辐射化的特性，职工有其自身的特点，这决定了工会工作一定要创新，探索出新的工作思路才能符合区域发展的需求。

在CBD，以活动为载体，搭平台、建渠道，是工会不断增强组织活力和凝聚力的主要手段。目前，CBD商务中心区总工会已经形成了五个文化平台，在职工当中形成了非常大的影响力。

“在高端区域做工会工作，我们觉得要用专业的团队做专业的事！”李广彪一语道破，“比如说，很多大型企业举办的年会文化活动规模很大，也很专业，我们总工会组织的文体活动一定要高于他们的水平，才能够让大家有兴趣参与。”

“第一个平台是CBD文化大讲堂，以弘扬人文精神、发展公共文化为宗旨，立足国际城市中经济文化发展特点和企业的文化需求，邀请不同领域的著名专家学者，以国学、人文、科技和企业管理等不同内容为主题进行宣讲。”李广彪向记者介绍，“第二个是体育活动——CBD足球联赛。我们与央视主持人、北京市足协等共同搭建，已经成为CBD中外企业每年期待的足球盛会。”还有“北京CBD大企业桥牌邀请赛”、“北京CBD趣味运动会”等丰富多彩的体育活动为区域企业和员工所喜爱。

2009年春节前，“CBD话剧社”正式成立，并在国家大剧院演出三个短剧，这也成为了CBD的第三个文化平台。来自CBD中外企业的100余名白领员工，经过挑选组成CBD话剧社骨干成员，并邀请到国家大剧院的知名专家和教授，定期对他们进行艺术培训指导。

此后，每年CBD话剧社成员都会在专业导演、教师的指导下，在CBD的专业演出场所表演。今年，原创话剧《梦在CBD》排练前有100多名话剧爱好者报名，为了让较多的员工能有上台机会，总工会特意为他们安排了AB角，有的重要角色安排了3个人。演出当天，一位外企的澳大利亚籍老总不仅到现场为自己的职工加油，还登台献花，夸他演得好！

此外，颇具国际文化特色的CBD企业家与共和国将军书画座谈联谊会、获得全总优秀“职工书屋”示范点称号的CBD总工会“职工书屋图书馆”，都已成为深受职工喜爱的文化平台，在各自领域发挥服务职能。

渤海银行北京分行工会： “动静”结合为职工解压

随着金融产业的快速发展，这个行业也面临与其他行业不同的“高压”，而渤海银行北京分行工会在对舒缓员工压力上采取了室外拓展培训、室内心理减压课程的“动静”结合的方式，不仅受到了员工们的一致欢迎，也取得了很好的效果。

“规定的时间内，队员在匀速的前进中，手中的道具不能倒，这需要每一个队员都有团结协作的精神，既要看着前面的目标，又要做好后面跟进队员的转接，否则需要推倒重新进行！”今年9月，渤海银行北京分行在紫玉山庄内举办了首期社区银行全体员工培训，全市辖区内的21家社区支行、近百名社区银行员工参加了本次培训拓展活动。新员工的小张参加完“极速60秒”后兴奋地说，“玩的虽然是游戏，练的绝对是团队！这种形式的拓展培训收获真的挺大！”

该培训为期一天，上午是拓展活动，下午是营销技巧培训。拓展活动中，首先打破支行的界限，建立了四个团队，进行了极速60秒、团队铁五项目的拓展活动。所有团队都以极高的热情参与到活动当中，每个团队成员都为了提升本团队成绩，而充分激

发自我潜能。整个绿茵广场上时常爆发出队员们完成任务时的欢呼声。下午的营销技巧培训中，老师从社区银行营销和管理核心理念、客户需求与客户心理分析等几方面，全方位讲解了如何做好社区银行的营销工作。既有团队整体的培训，又有业务知识的提升，参加培训的新员工们都意犹未尽，纷纷表示这种拓展加培训的方式收获极大。

“金融从业人员可能面临着比其它行业更大的压力，如何化解焦虑的情绪，让我们先从小游戏开始吧！”10月底，渤海银行北京分行聘请北京大学燕园博思心理咨询中心的马泽中博士为营业部的员工们奉献了一场题为“爱上生活，爱上你自己”的心理减压课。马博士精彩的讲解和丰富的互动游戏，让这些平时快节奏工作的员工们学习到了快速缓解压力的办法。

一直从事窗口业务的张女士对专家的讲解很是赞赏，“我以前压力一大起来的时候觉得无从下手，老师给我的分析和解读让我一下就发现了自己的问题所在，以后再遇到类似压力的时候，我就学会如何调整和管理这种坏情绪了。”这次心理减压培训，通过员工们实际参与、亲身体验，逐渐认识到所处的环境中，压力无处不在。但是，要在忙碌的工作之后逐渐平静下来，认识自己，认识压力，认识情绪，并懂得在压力来临的时候，做到有效的管理情绪。

渤海银行北京分行的工会负责人介绍，在金融市场竞争日益激烈的今天，员工的素质和能力决定着金融行业的命运。面对越来越快的工作节奏，员工承受越来越大的心理压力，容易出现生理、心智和情绪方面的问题。这位负责人还表示，如何有效管理压力，关怀员工，激发员工活力，提升企业凝聚力，是渤海银行北京分行始终关注的一个问题。

首都经贸大学工会： 帮职工解决子女入托难

“高校教师属于高级知识分

子群体，平时忙于科研和教学，无暇顾及生活中很多琐事。”首都师范大学工会常务副主席于丽萍介绍，特别是生活中的难事，工会能尽力帮忙的，一定帮忙。

首都经济贸易大学经济学院的李春梅老师去年博士毕业，应聘成为首经贸教师，丈夫还在读博士，5岁的孩子没人照顾，为孩子入托问题犯了难，公立幼儿园人满为患，难以接收插班生；私立幼儿园倒是有空位，但高昂的学费让人吃不消，“我是新入职的讲师，月工资并不高，私立园每月费用要3000多元，真是上不起。”李春梅无奈地说。

正在李春梅一筹莫展的时候，同事建议她去找学校工会寻求帮助。“我没有任何社会关系，连工作人员都认不全，他们能管这事？”半信半疑的李春梅来到校工会，硬着头皮讲述了自己的情况。

接待她的工会干部听完，表示她的事确实非常难办，“你已经错过招生时间，而且又是插班，幼儿园不收很正常，何况花城幼儿园特别难进呢。”李春梅失望地打算离开，但工会干部把她拦下：“是不好办，但我们会尽量想办法，你别着急，我把你的事记下了，这就帮你问问，你回去等我消息。”

本以为这是客套话的李春梅回到家里，又跑了几次幼儿园，都没有成功。一个月后，工会打来电话，直接通知她：“幼儿园帮你找好了，你带孩子去报到吧。”喜出望外的她赶紧带着孩子去幼儿园，入托手续办得很顺利。

后来，校工会还给了李春梅打来电话，询问孩子的情况，表示有问题可以再找工会。李春梅昨天告诉记者：“现在我解决了后顾之忧，可以安心投入到教学中，太谢谢工会的大力帮忙了。”

据了解，首都经济贸易大学工会致力于为教职工服务好，在校领导出面沟通、校办积极协调的基础上，工会负责收集教职工需求，与学校附近的幼儿园和中小学具体联系，近一两年帮助20余名教职工解决了子女入托和上学问题。

期待高端培训 提升中高层职工素质

王玲是瑞萨半导体（北京）有限公司人事总务统括部副部长，工会连续四年开展的职工公益大讲堂工作，让她频频竖起大拇指。“其中，每年坚持的安全生产方面的培训，让我们看到了很多可喜的成果。”王玲说，虽然企业没有出过较为严重的工伤事故，但在五、六年前，车间内常有职工因安全意识不强而受些小伤，但公益大讲堂的开展让职工从主观意识上开始重视安全生产。到如今，该公司已连续多年工伤事件发生数量为零。

“但是，企业职工毕竟也分岗位和职能。”王玲苦笑着说，作为企业中层以上的干部领导，承受的工作压力远远高于一线职工，素质提升的基础也高于职工。她期待，首都职工素质建设指导委员会办公室能推出更多具有针对性的高端培训内容，适合企业中高层职工的成长需要。

“对症下药” 不是所有服务都要全覆盖

肖红是个刚刚从医五年的内科医生，对于医院工会的各项服务工作，她也十分钦佩。“工会想尽办法为每一名职工服务，工会干部们也非常辛苦。”肖红有些面露难色，“但是，不是所有职工都需要所有的服务。‘对症下药’才是服务的根本出发点。”

“不是任何服务都适合所有职工，就拿非常普遍的心理健康讲座举例，有的人会在听取讲座过程中发生心理变化，有的人却只能在倾诉之后才能释放自己。所以不必将所有服务做到‘全覆盖’所有的职工。”肖红强调，特别是现在的“三高”职工，自我判断能力强，物质和心理的享受水平较高，不会因为工会干部辛苦，就会为一项自己不需要的服务叫好。