

近日，西城区什刹海街道总工会来到辖区非公企业北京荣邦市政工程有限公司“送温暖”，借此机会，企业老板和职工围坐在一起聊天，他们心目中的“温暖”是啥样的？让我们听他们自己说说吧。

### 在公司一干就是20年 最看重老板一碗水端得平

韩正权：我来自河北承德，来公司20多年了。愿意留在这里是因为，我们王总待人平等，没有贵贱之分。不管是跟他有亲戚关系的，或者纯粹是外来工人，在他心里都是一样的，要不，我也不会跟他干这么久。而且最重要的是，在我们工人有困难时，公司、老板会全力支持我们。

去年，我在老家买了一套房子。以前，家里住的房子都是自己盖的平房，这是我第一次买商品房。因为我的老家已经属于北京商圈内，最近几年房价涨了不少，所以此次买房的首付款，我还差一点，心里很着急。房子是安居乐业的基础，买房子是一家人的大事。听我说首付款还差一点，老板立刻让我提前支出了部分工资。另外，公司和各级工会也都很关心我们的生活和健康。像我们干建筑的，干完一天的活都是一身土，公司就为我们建设了洗浴室，干完活冲个澡，特别舒服。

不管是公司工会还是街道总工会，都特别关心我们的健康。每年4、5月份，都是我们最忙的时候，这时公司工会会组织医护人员到工地上，给我们测量血压和体温。而最近，街道总工会又给我们送来了血压仪，这下好了，我们三五天的就可以自己测一下了。

很多人都说，我在这行摸爬滚打了这么多年，经验丰富，如果跳个槽，工资肯定差不了。可是我想，不是什么地方都跟我们公司一样，给我们这么多的关怀和温暖，所以就这么干了20年，而且家里人也很支持我在这里一直干下去。

**王 荣：**北京荣邦市政工程有限公司董事长、总经理  
**李杭棹：**北京荣邦市政工程有限公司财务部职工  
**韩正权：**北京荣邦市政工程有限公司工程部职工  
**陈国旗：**北京荣邦市政工程有限公司工程部职工



## 数九寒冬 职工老板围坐话“温暖”

□本报记者 陈曦 文/摄

### 工资月月发而且上保险 这样的建筑企业让人踏实

陈国旗：我是山东菏泽人，在这里干了14年了。我最初跟着别的老板打工，一次偶然的机会才来到荣邦。当时，我们一共来了18个人。来的时候，老板就告诉我们，工资月月按时发放，而且所有人全都给上保险，果不其然，老板非常守信用，最让我感动的是，有个老乡只干了几天花就走了，年底，老板也让我们把他的工资带回去了。

说实话，建筑企业按月发工资、给员工上保险的很少。所以这些情况一传十，十传百，一下就传遍了我的家乡。第二年，我们老家一下就来了一百五十人。您想，如果老板对我们不好，我也不会干这么久，更不会带这么多人出来。

### 我们意想不到的事情 工会都帮我们想到了

王 荣：这两年，我们企业发展很快，这离不开街道总工会的帮助和指导。街道总工会帮助我们建起了职工之家，让职工有了休闲放松、提升素质的地方。

最初，说要在公司里建立工会，我就是抱着一种完成任务的心理。但真的建立之后，我越来越深刻地感觉到工会组织的温暖。我们意想不到的事情，工会都帮我们想到了，不管是管理层，还是工人，提起工会，都觉得特别亲切。大家都说，工会给了我们无微不至的关怀，工会就像第二个家。

李杭棹：其实，我们这不光是同事好、工会好、老板好，老板娘也非常好。记得那是2012年，我不小心把脸烫伤了，然后

给老板娘打电话，跟她说我有事，这两天先不去公司了。老板娘知道我这人不会随便请假，就追问我怎么回事。我只好把实情告诉了老板娘。老板娘专门跑到我家，带我去医院看烫伤。而且，为了让我好好休息，那几天老板娘还找人给我做了饭菜送到家里。我们公司职工不少，如果是工程上的活儿，有请假的，还有人能替代。但是我是做财务工作的，在我们这里比较特殊，别人顶替不了。所以我只休息了几天，就戴着口罩上班了。

我是2007年来公司的，以前也在其它公司干过，可是没有太大感觉。但是在这里不一样，就拿我脸烫伤那段时间说，上班之后，同事们对我都特别照顾，感觉我们像兄弟姐妹一样。而我们跟老板的关系也不是普通的领导与员工的关系，而是朋友的关系。

### 【边聊边论】

## 如何鼓励教师在团队中共同进步？

被访者 李磊 / 记者 任洁



团队是否有凝聚力、向心力，是否愿意分享工作经验心得，是单位发展不可或缺的因素。在为教师进行培训时，丰台五小非常注重以团队形式进行，鼓励教师共同做事，一起进步。下面，就听听校长李磊的经验介绍吧。

记者：学校如何通过团队建设进行专业培训的？

李磊：以教研组为例，如果缺少共同愿景，大家凑在一起，工作等着领导安排，这样的教研组肯定不是优秀的。为了提高教师队伍的整体水平，我们主要通过教研组共同体、新五小工作坊、骨干教师工作坊等多个学习共同体形式，把教师凝聚起来共同做事，激发每个人的潜能，促进专业成长。

学校经常安排团队式的教育教学展示培训活动，比如开学初的读书活动，粉笔字展示比赛等；在“多元奖励制度”中设立“和谐团队奖”，试行团队考核制度；有针对性地对安排教师去外面培训；组长除了业务培训外，还要定期培训管理知识等，形成荣辱与共的合作局面。

每个学期，学校都要出一本科研成果集，并建立了网络公共盘和资料盘，放上各阶段的研究课、教师汇集的可参考资料、学习材料等，供所有教师随时调取、借鉴。

点评：一花独秀不如百花满园，教师的经验进行共享，培训展示以团队形式开展，领导随时关注指导，这样的团队发展是有可持续性的，充满正能量。

记者：对于新入校教师群体，学校如何树立他们的团队观呢？

李磊：学校现有5个校区近300名教职工，近两年新教师数量较多。我们要求每个新入校的教师首先要了解学校文化，比如组织看校史馆、听老教师讲学校发展和文化传统等，然后安排拓展训练，在活动中挑战自我，形成团队意识。

进入工作角色后，每个新人都要参加青年教师工作坊拜师傅，活动内容有老教师的教学专题演讲，包括教学方式、家校沟通等业务经验分享。每个教研团队都有核心引领者和党小组长，有共同课题，教师遇到困难，可以跟组长沟通。新教师上课，同事一起支招，而不是各上各的。这样的环境下，新教师成长很快，像银地分校的卞婧，工作三年就获得丰台区“师慧杯”教学技能比赛一等奖，除了有她自身努力外，还有团队的共同付出。

点评：通过团队帮助新教师迅速成长，让他们在同伴互助中获得专业发展和创新的持久动力，自然而然建立团队意识，最终形成学校的一项文化传统。

### ■有问必答

提问：本报读者 伍成  
回答：丰台区人民检察院检察官 梁崇龙

## 遛狗引发冲突 为何不起诉肇事者？

□本报记者 王香阑



提问者 伍成

伍成：前些日子，我们楼的业主张女士在小区内遛狗。正在专心打牌的老李突然发现自家的狗正被张女士家的小泰迪“强吻”，他便破口大骂。

张女士见对方骂自己家的狗，就上前跟老李理论，未料想她竟拎起板凳打了张女士的头部两下。张女士一气之下，给了老李一拳，这一拳将老李打成右眼眶内壁骨折、双侧鼻骨骨折、骨性鼻中隔骨折。后经法医鉴定，

老李的伤情属轻伤二级。案发后，张女士认识到了自己的错误，和老李达成和解，赔偿了老李的经济损失。听说丰台区人民检察院对该案进行了不起诉听证，针对张女士作相对不起诉处理，请问这是怎么回事？

梁崇龙：张女士的行为触犯了我国《刑法》第234条规定，涉嫌构成故意伤害罪。在该案移送检察院审查起诉之后，承办人

认为此案系邻里纠纷，社会危害不大，且嫌疑人积极赔偿被害人损失并取得谅解，结合丰台区人民检察院施行的《不起诉听证制度实施办法（试行）》，承办人认为该案符合不起诉听证的条件，在取得相关负责人批准后，对该案进行了不起诉听证。

听证会上，案件承办人向与会人员介绍了案件基本情况，被害人老李对张女士表示原谅，目前二人的关系已得到修复。听证



回答者 梁崇龙

会后，承办人将该案提请检察委员会讨论决定，检委会委员均同意对张女士作相对不起诉处理。

不起诉听证制度，是该院贯彻落实修改后刑诉法、创新检察工作机制的探索。作为法律监督机关，检察院本着客观公正的原则，根据每个案件的不同情况会作出不同的处理，为了达到法律效果和社会效果的统一，部分案件会在检察院作出不起诉的处理，并取得比起诉更好的社会效果。