

■劳动时评

“礼”赞职业精神很有意义

□张刃

人的职业生涯是一个漫长过程，有不同的重要节点，需要不同的指导引领。入职，拜师，晋升，退休这四个“关节点”于“礼”中度过，不仅使职工感受到了职业生涯的魅力，接受了职业精神的洗礼，而且能够从共同“参礼”者身上看到差异，发现榜样，找到努力方向。

入职，拜师，晋升，退休，当你职业生涯的这几个重要节点，都有人为你举办一个庄重的仪式，会有什么感受？自豪、信心、激励、幸福……用一句时尚的话说：满满的正能量。这样的场景，在江苏常州供电公司已经

推行5年，并且被归纳为“尚德四礼”活动，作为道德教育载体，构建企业文化，营造尊礼尚德氛围，激励职工在工作中进步和向上，取得了良好效果。（12月21日《工人日报》）

任何成功的经验都是在实践中摸索出来的。2011年，常州市推出“道德讲堂”活动，以“讲最敬佩的人，讲最感动的情，讲最相信的理，讲最愿做的事”的方式在推动道德教育。3年过去，好人好事讲了不少，需要新的内容与形式了。时值常州供电公司筹备年度退休员工欢送会，他们把“道德讲堂”与之结合起来举行仪式，“既让老员工感到温情，又为年轻员工树立榜样”，于是有了第一次“退休礼”，结果一炮打响。以此为契机，他们

又设计了“入职礼”“拜师礼”和“成长礼”，形成“尚德四礼”，实现了“道德讲堂”转型和创新。

“入职礼”是新员工入职培训结业暨就业宣誓仪式；“拜师礼”是年轻员工签订师徒协议、确立师徒关系仪式；“成长礼”是祝贺当年获聘专业领军人才、高级工程师、高级技师以及新晋中级管理干部的员工集体见证仪式。每个“礼”都紧扣职工职业生涯的关节点，都有一到两个专有环节，在强调规范和仪式感的同时，凸显不同仪式中重点环节或重点步骤的含义。譬如，“承诺”是“成长礼”的特有环节；“敬茶”在“拜师礼”中最具代表性；“祝福”成为“退休礼”最感人的一幕……“尚德四礼”

庄严规范，契合了企业实际，成为企业内部深受欢迎的活动的同时，对外影响力也不断扩展。

如此不厌其详地介绍“尚德四礼”活动，不仅在于传播它是成功实践的经验总结，更在于揭示它之所以成功，是因为它将“道德讲堂”与职工切身的工作、生活紧密结合起来，深化了道德教育的内容，创新了道德教育的形式，使之更加生动、入心、有效。

人的需求是分层次的，除了生存需要的、基础的物质条件，还有更高层次的精神需求，道德的感受与养成就是其一。道德教育需要耳濡目染，潜移默化，不能离开人的实际生活，更不能空洞说教。宣传好人好事固然有感染力，但自身的感受更能够满足

人的精神需求，提升人的精神境界。“尚德四礼”活动就是给职工以切身的道德教育，庄重的仪式感体现了人性化设计，“给人信任、给人信念、给人信心”。诚如采访记者所说，生活要有仪式感。而职场是生活的重要组成部分，当然要有“礼”有“节”。

人的职业生涯是一个漫长过程，有不同的重要节点，需要不同的指导引领。入职，拜师，晋升，退休这四个“关节点”于“礼”中度过，不仅使职工感受到了职业生涯的魅力，接受了职业精神的洗礼，而且能够从共同“参礼”者身上看到差异，发现榜样，找到努力方向。这是“尚德四礼”活动受到欢迎和取得成效的根本原因。

■每日图评

期待更多能工巧匠脱颖而出

近日，第三届浙江“台州工匠”颁奖典礼隆重举行。评选活动分为人员申报、资格审核、专家评审、工会审议、社会公示、审定命名等六个环节，最终10人获评。台州市总工会开展“台州工匠”评选活动，今年已经是第三届。（12月20日《台州晚报》）

广大技能人才是工匠精神的主要传承者、实践者、创新者。拥有一支技艺超群、敬业奉献的技能人才队伍，是建设制造强国的坚强保障。为培育和造就一支具有工匠精神、适应台州市产业优化升级要求的优秀高技能人才队伍，台州市总工会开展“台

州工匠”评选活动，持续释放“工匠效应”，引领职工建功立业。各地各行业的工匠们用行动诠释的工匠精神正熠熠生辉，闪耀在每一个岗位上，引领各行各业职工努力奔跑、追梦前行。

当下，如何在传统制造业格局基础上转型升级，成为摆在台州经济发展面前的课题，综合全国以及台州实际，弘扬工匠精神无疑正当其时。台州市总工会开展“台州工匠”评选活动，目的就是鼓舞和激励广大青年和劳动者弘扬工匠精神，营造劳动光荣、精益求精的社会氛围，推动台州市技能人才队伍建设取得新



进展。培育技能人才既要激发其内在动力，又要构建有效激励机制。应在健全制度、落实措施方面做好顶层设计，建立健全培养、考核、使用、待遇相统一的激励机制。在实践中，应探索产

教融合、校企合作的技能人才培育方式，完善职业技能等级认定政策，为技能人才成长搭建平台、创造条件，让更多的大国工匠脱颖而出。

□沈峰

■长话短说

要为快递小哥提供完备的劳动保障

快递员、外卖员、“闪送”员，这些通过互联网平台为消费者提供服务的劳动者，不仅队伍正在不断壮大，与普通人的生活也越来越密切。然而，一项调查显示，这一群体的劳动权益保护有待完善，尤其是在工伤待遇方面。（12月21日《工人日报》）

工作劳动强度大、人员流动快、底薪收入低的快递员工，看似在“拼时间”“拼速度”，其实是在“拼生命”，快递员从事的是高风险、高强度、高负荷的“三高”行业，背后隐藏的是诸多风险。而要让这个行业更加健康、可持续地发展，不该忽略的问题就是为快递员这个庞大的新兴职工群体提供更完备的劳动保障，一方面，保障快递员劳动权益应当从制度入手，完善相关法律法规。通过建立完善的奖惩机制，规范企业与员工依法签订劳动合同，为快递员办理社会保险，切实保障快递员的合法权益；另一方面，将社会保险与商业保险相结合，用专门的商业险种兜底。引导商业保险公司开展相关专项保险业务，并制定相应罚则将内容细化，为建立快递员权益保障机制提供政策支持。

互联网经济的崛起，也带动了快递行业，而快递小哥也成为日常生活中不可或缺的最熟悉的“陌生人”。但同时，他们的劳动权益维护“总体并不乐观”。让劳动者劳逸结合，健康地工作，其实也离不开整个社会评价体系的改变。事实上，无论经济如何发展，人的因素始终是一个行业能否长足发展的关键，尤其是在一个劳动密集型产业。对那些奔走在烈日下、风雨中的快递小哥给予更多关心，让他们更安全、放心、舒心地工作，才能筑牢这个新业态发展的根基。当整个社会的视角能更多地转向劳动权益的保护上，才有望让包括快递员这样特殊工时制在内的劳动者真正实现权益升级。□吴学安

■网评锐语

既要打击“傍名牌”也要打击“傍名店”

天歌：每当一个网红品牌大热时，与之雷同的山寨店就层出不穷，但随着国家对知识产权保护力度加大，山寨现象有望缓解。据媒体报道，曾遍布大街小巷的鲍师傅山寨店近期骤减，北京300多家鲍师傅山寨店已减少至不到30家。在这背后，是鲍师傅维权案取得阶段性进展，实现从源头遏制山寨店的形成。所以说既要打击“傍名牌”现象，也要打击“傍名店”现象。法律与制度的建设，是遏制“傍名店”的根本。

■世象漫说



■有感而发

“工人沟通日”值得借鉴

近日，驻宁波国企浙江二建建设集团在各项目部开展“工人沟通日”活动，“在项目部的生活还适应吗？”“过年回家车票有着落了没？”“食堂饭菜还吃得惯吗？”……集团领导倾听工友“喜怒哀乐”，了解一线工人需求，来自天南海北的600多名工人度过了暖心的一天。据悉，浙江二建集团已连续12年举办该活动。（12月20日《宁波日报》）

职工有了心头事，如果缺少了诉说和释放的通道，就会出现精力不集中，甚至“闹情绪”，

对工作效率和产品质量带来影响，还潜伏着许多安全隐患，更容易造成职工缺乏主人翁意识，始终扮演着“打工者”的角色。特别是时值年终，一方面，企业的生产到了冲刺阶段，急需有足够的劳动力，完成全年的目标任务；另一方面，许多外来务工人员正开始准备，盘算着回家过年，出现了劳动力供需矛盾突出的现象。

笔者以为，浙江二建集团坚持在年终开展“工人沟通日”活动，不仅在严寒的冬天为职工送

上了温暖，更重要的是，通过及时了解职工心中的想法和需求，特别是落实好薪酬和安全生产等问题，拉近了企业与职工之间的距离，有利于增强职工的荣誉感和责任感。企业想方设法为职工排忧解难，还可充分调动他们内在的主动性和积极性，使职工能换位到企业的角度思考和处理问题，增强企业的凝聚力，促进顺利地完成年终工作和企业的和谐发展。这样的做法值得学习和借鉴！

□韦华