■劳动时评

# 用“心式”思想教育“赢心得人”

□张刃

**职场新人的加入，要求甚至迫使我们改变旧有的思想教育理念、方法，必须与时俱进，在坚持传统的基础上有所创新，把务虚的工作变成务实的成果。**

在90后、00后日益成为职场重要力量的当下，历来重视职工思想政治教育的老牌国企吉林石化公司面临着新的挑战——年轻人思维独立，不喜约束，崇尚个性，反感“被教育”……种种特质与纪律严明、处处严谨的企业传统文化不合，曾经独具特色的思政工作优势是否还能继续保持？为让这些性格鲜明、诉求多样的职场新人尽快融入、迅速成长，吉化与时俱进，用更接地气、更加灵活的“心式”思想教育方法“赢心得人”，使他们不仅能严格按照标准完成本职工作，还将年轻人独有的活力、激情与老一辈优秀工人的勤恳、稳重有机结合在一起，锻造出一支企业需要的生力军。

吉化是怎样做到这一点的？《工人日报》记者在采访中发现，那里的思想教育“金句频出，简单的道理背后是时时用心、处处实干。”一个“用心”，一个“实干”，道出了个中“奥秘”。试析下列若干“金句”：

“思政教育方式如果无法和员工思想‘对频’，不仅难以转化成工作动力，还会让对方产生逆反心理。”思想教育是做人的工作，需要交流、沟通，前提则是“同频共振”。话说不到一起，没有共同语言，等于无用之功，甚至适得其反。这个道理并不深奥，但如果“无心”，则难以领悟，甚至错怪年轻人。为消除与90后、00后沟通交流的障碍，吉化的思政工作人员还将最有效的亲子互动经验搬到车间一线，与孩子们处成朋友、亲人，可谓“用心良苦”。

“不讲大道理，多讲好故事。”大道理人人会讲，但说多了、反复说就成了套话，反而乏味。好故事人人爱听，讲“对路”却也非易事，而且有个方式、手段问题。譬如，适应年轻人的社交方式，利用网络让他们看、听“身边的人，自己的事”，其影响和作用肯定远比听报告、读文件的效果更明显。吉化发动优秀老员工“现身说法”，讲述自身成长经历。听到身边人朴实又不凡的故事，看着他们身上闪现的爱企爱岗精神，很多年轻人受到感染，渐渐也成了跟随者、践行者。

“话说千般好，不如做好一件事。”人的思想是其对现实世界认知的反映。现实问题解决不好，思想问题怎么解决？帮助年轻人解决困扰他们问题的过程，就是对他们最好的教育方式。换言之，好的思政教育，就是用心用情为职工解决现实问题的实干过程。吉化的同志说，“只要用心关怀，实打实帮助他们解决实际问题，有时只是一个小问题，就会有大成效。”

“发现每个人身上的闪光点，创造舞台和机会。”一般说，90后、00后受教育程度较高，更关注个人价值的实现。这很正常。思想教育工作就要因势利导，从满足他们的心理和实际需求出发，善于发现他们“价值”，为他们创造施展舞台，托着他们“飞”起来。不仅如此，吉化在尽力提供展示舞台的同时，还帮他们做好职业发展规划，让他们“飞得又快又稳。”这里需要的就不仅是实干，而且确实是用心了。

职场新人的加入，要求甚至迫使我们改变旧有的思想教育理念、方法，必须与时俱进，在坚持传统的基础上有所创新，把务虚的工作变成务实的成果。

■每日图评

## 送法进一线才能让普法更接地气

日前，四川省总工会法律工作部联合省律协公益委组织农民工维权律师，来到中建三局空港新城项目工地开展“关爱农民工送法进工地”普法宣传活动，提高农民工法律意识，切实维护农民工合法权益。（6月16日《四川工人日报》）

农民工是现代城市的建设者，是推动城市健康发展的重要力量，尊重和关爱农民工，切实维护他们的合法权益，需要全社会，特别是法律服务工作者，为他们提供公益性优质服务。四川省总工会联手公益律师送法进工地，可以说是为他们实实在在办了一件好事。

公益律师送法进工地，打破了传统的普法工作单向“说教”模式，在法律专业人士与普通农民工中间架起了一座沟通的桥梁。律师普法不是简单的分发宣传资料，而是“以案说法”，既有法律知识宣讲，又有案例分析模拟场景。农民工还可就劳动合同签订、工伤赔偿等法律法规知识现场提问，由律师当场解答。可谓是，拉近了彼此间的距离，让农民工不出工地就能及时获取自身所需要的法律知识，有效提高了普法宣传教育的针对性和实效性。

笔者以为，工会联手公益律师送法进工地，主动和农民工沟通互动，使人觉得法律和法律工作者也不都是冷冰冰的，在法治阳光照耀下，越来越多的群众共享到了法治建设的成果。期待不只是送法进工地，还要送法进校园、进社区、进乡村等等，在普法教育的同时，尽可能满足民众对法律服务的需求，让普法工作少些形式主义，更多接地气，更好走进民众，服务民众。□周家和

■网评锐语

## 燃气安全应关注“最后一米”

**孙小二：**湖北十堰“6·13”燃气爆炸重大事故，再次给人们敲响了警钟。燃气安全事关人民群众生命财产安全，其重要性怎样强调也不为过。燃气安全工作千万条，最终都要落实到每个家庭、每个用气主体的“最后一米”，如果用气主体安全意识薄弱，在用气过程中，就会违规使用燃气，从而埋下燃气安全隐患。

## 扒掉“量子产品”伪科技外衣

**戴先任：**为了迎合消费需求，市场上涌现出一些打着“高科技”“健康”等标签的所谓“量子产品”，吸引消费者购买。如量子护肤品、量子保健品、量子美容仪、量子鞋垫 、量子水杯、量子吊坠、量子内裤等，“量子产品”几乎已经渗透到了所有常见的消费品领域。中消协提醒广大消费者，所谓“量子产品”是“伪科技”。不能再任由“量子产品”浑水摸鱼，需要加大对这些“伪科技”的整治力度，将其清除出市场。

■世象漫说

### 警惕

“一颗糖果见效，任何体质包瘦”……近期，网红“减肥糖果”在网络上流行，专家提醒，一些网红“减肥糖果”添加了违禁药，大家需警惕。（6月16日 新华社） □朱慧卿

■有感而发

## 让更多“心理健康直通车”开到职工心坎上

“讲课生动，内容丰富，关键还不用花钱，这么好的公益巡讲哪里找。”近日，山东高密市总工会在全市开展了“心理健康直通车”公益巡讲活动，来自高密市城市建设投资集团有限公司的职工崔洪蓉表示受益匪浅。（6月14日 《山东工人报》）

据报道，“心理健康直通车”活动是近年来高密市总工会探索打造 “职工服务中心+服务职工社会基地+基层工会”一体化工作模式，采取 “点单+精准送课”的 “双向互动型”服务模式，利用齐鲁工惠APP、微信公众号等新媒体和职工服务中心多媒体大教室实现 “线上+线下”相融合，设置职场减压、危机介入、婚姻家庭、人际关系等多样化项目，把 “心理健康直通车”开到了职工的心坎上。

职工面对工作和生活压力，常常会遇到各种各样的烦恼事和揪心事。职工出现了心理问题，带着情绪去上班，不仅影响到生产的效能和质量，还会出现安全隐患。因此，为职工创造一个心情舒畅的工作环境十分重要。

时下，职工的心理健康问题虽然越来越引起各级工会的重视，但一些企业由于缺少了专业的人才和技能，却不知道从何入手，加强对职工的心理疏导和管理，经常处于心有余而力不足的状态。笔者以为，高密市总“心理健康直通车”的做法：一让职工心理健康建设进入了常态化；二是按需订餐，符合职工的“胃口”，针对性强；三是多样化、个性化的心理健康“营养餐”，既不断帮助广大职工稳固了“心理”防线，又弥补了企业缺乏心理疏导人才和技能的不足。□韦华

■长话短说

## 遏制“末位淘汰”滥用需套牢“法律辔头”

刘某于2018年同武汉一家设计公司签订了为期两年的劳动合同。当年底，刘某在年终考评中倒数第一，公司遂以“末位淘汰”制度写入《员工手册》为由，对其予以劝退，未果后将其降级并降低月薪标准。次年3月，刘某因拒绝公司安排的3个月轮训而自行在原工作地点上班，被公司认定为旷工。随后，公司以年终考评为最后一名、且拒不参与培训累计旷工15天为由，强行与刘某解除了劳动合同关系。刘某庚即申请劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金，得到支持。设计公司不服，诉至法院。法院一二审均支持了刘某的请求。（6月17日 《工人日报》）

不可否认，企业有单方解除劳动合同的权利，但该权利的行使，必须于法有据。尽管劳动合同法第39条和第40条第2项规定了企业可以单方解除劳动合同的相关情形，但并没有规定其可以通过“末位淘汰”的名义单方解除劳动合同。也就是说，这种将“末位淘汰”与解除劳动合同直接等同的做法是没有法律依据的，必须为其套牢法律的“辔头”。

不少企业之所以敢于滥用“末位淘汰”，主要在于劳动合同法的相关规定过于原则，让其通过“末位淘汰”单方解除劳动合同有机可乘。鉴于此，最高法在2016年12月发布的《第八次全国法院民事商事审判工作会议（民事部分）纪要》中，明确指出用人单位通过“末位淘汰”形式单方解除劳动合同的行为违法。

遏制企业任性滥用“末位淘汰”的违法行为，劳动仲裁部门和法院应为其套牢法律辔头，理直气壮地为劳动者撑腰；劳动者也不能甘当“沉默的羔羊”，而应果断拿起法律武器讨说法，倒逼其面对法律的高压威慑不越雷池。

□张智全