

孙兴远：一生只为追求善

□ 石长荣

在山东能源肥矿集团，有个衣着简朴，精神矍铄的老人。几十年来，他走到哪里把好事做到哪里，被人尊称为“好事做了千千万，没有得过一分钱”的草根“英雄”。他就是77岁的退休教师、共产党员、泰安市“百佳市民”和去年9月荣获泰安市“十大模范老人”称号的孙兴远。

孙兴远出生在著名史学家左丘明的故乡——肥城市石横镇衡鱼村。“有两个人对我影响最大。”孙兴远说，一是解放前曾任肥城高等小学校长的父亲，因倡导并带头出资在村里建学堂，将孔子“有教无类”理念落到实处，同时号召父老乡亲出资出工，打通通往济南的道路，并结合实际提出“公看义坡”的主张，备受当地群众怀念；二是他的四叔，很早就向他提出做人“三原则”，即：立德、立功、立言，希望他即使在立功不成、立言不能的情况下，一定要坚持“立德”，从而在他心中留下了深刻记忆。

孙兴远行善积德的义举，主要集中在1993年以后。这一年，在党的教育战线上摸爬滚打30多个春秋的他到了退休年龄。在学校为他们召开的

欢送大会上，孙兴远向校领导出了一个“难题”：“我愿继续留校工作，任何报酬都不要。”从此，他开始了长达8年的“义教”生涯。他像上了发条的闹钟一样，天天早来晚走，默默奉献着自己的知识与德行。深入班级采访好人好事，写成文章在黑板报、宣传栏上刊登，累计更换黑板报、宣传栏270多期；应聘担任《当代中学生报》和校园广播站辅导员，以及心理健康咨询师等职务，紧密结合学生的思想实际，帮助他们树立正确的世界观、人生观和价值观。2003年，学校党总支鉴于他的突出表现，做出了《关于向孙兴远同志学习的决定》。2006年，孙兴远光荣地加入了中国共产党。

孙兴远说，每天晚上睡觉前，他都梳理一下当天做了哪些好人好事，明天还有哪些要做，总感觉一天不做好事心里就空荡荡的。孙兴远是当地有名的“书法家”，机关、学校、居民和企业事业单位经常请他挥毫泼墨，可谁要是提钱，他就会急，因此大家对他非常尊重。赋闲的生活，外出散步是他的“必修课”。为此他走一路，好事做一路。大雨过后见树倒了，他赶紧一棵棵扶起来用土培实；人行道上花砖里长出了草，他弯腰就拔；见公厕旁厕脏

了，他主动打扫；遇到群众拉车上坡时，他默默助力；碰到商贩车带被轧，他主动帮忙……

孙兴远不仅做好事，还爱“操闲心”。1998年，他到泰安市中心医院陪护老伴时，发现偌大一个地市级医院，门诊竟然缩在不足两米的门脸上。认为既不利于群众寻找，也不利于提高医院的知名度。于是便写了个建议书投到院长信箱里。院长看后，不仅接见了他，还让财务科拿出500元现金，对他贡献“金点子”的精神予以奖励，被他谢绝了。10多年来，他以书信形式积极向党委政府建言献策，每次都署上自己的真实姓名、家庭住址和联系电话。2004年，他曾向中央办公厅写了17条建议，后来还分别向中宣部宣教局、山东人民广播电台和肥城市委提建议，受到上级表扬。

年过古稀的孙兴远，一辈子“爱操心、爱管闲事、爱帮闲忙”，不仅没有得到任何报酬，反而穷得“叮当响”。例如：作为肥矿集团的第一批高级教师，公司机关兴建的高标准福利楼，他本来有资格购买，但由于一直很差钱，至今仍住在既窄又潮的老式居民楼里；学习成绩一直很好的孙女按说应该考大学，但因为交不起学费，只好放弃

了。为此有人评论说：“孙老师精神可嘉，可惜思想太落伍了。”但孙兴远却不这么认为。

“其实我挣钱的路子很广。”孙兴远说，几十年来，他教过的学生成千上万，其中光县团以上干部就有10多个，千万富翁、百万富翁更是数不胜数。凭着自己的老面子，只要张口，让他们帮助销点煤是不成问题的。但孙兴远恪守“君子喻于义，小人喻于利”的古训，立志不当金钱的俘虏！一次，有个人听说他在济南军区担任重要领导职务的学生前来看望他，想通过他的关系让女儿当兵，一次性便给他送来8000块钱，被孙兴远当面愤然谢绝了。

孙兴远这样做看似“愚”，但他自己却感到很满足。他说，他现在每月有3000多元的养老金，不缺吃，不缺穿，没必要一天到晚算计钱。特别是每次体检时，一听到医生夸他是“70多岁的人，50多岁的脏心”，他便认为这是行善积德的结果。所以他常常教育年轻人，要坚信“高官不如高薪，高薪不如高寿，高寿不如高兴”的道理，认为只要老老实实做人，勤勤恳恳做事，上天是不会亏待的。

解黎明：永生的承诺



解老每天坚持读书看报，掌握更多的扶贫捐助对象的信息。



山西省电力公司总经理张建坤专程看望解老并送去慰问品，祝解老早日康复、健康长寿。



解老在北京开会时与老摄影家侯波、徐肖冰，航天英雄杨利伟的合影。

□ 田进/摄影报道

山西省临汾供电公司有一位离休老干部，在13年的时间里为150名山区孩子圆了上学梦。这位长者是国家电网公司山西临汾供电公司离休干部、原山西省临汾地区电业局工会副主席解黎明。今年86岁，在13年的退

休时间里，坚持不懈地用自己省吃俭用攒下来的离休费，资助了150名贫困家庭子女上学，累计资助金额10万多元。2011年，在每年捐助贫困家庭大学生1万元的基础上，再拿出1万元捐助贫困家庭，每年捐助的金额达到了她养老金的40%以上。

同时，解老积极参加社会捐助活

动。先后为吕梁地区洪灾、抗击非典、湖南冰灾、汶川地震等捐款捐物，为此，解老先后获得“全国老干部先进个人”、“山西省优秀共产党员”、“山西省十大公益事业功臣”等荣誉称号。她信念坚定、对党忠诚、淡泊名利、心系群众、乐于助人的高尚品德激励着更多的人，实现了自己入党的誓言。组织

上以解老名字成立了“解黎明帮困助学基金会”，使更多的有识之士加入这个行列之中，就像一首“爱的奉献”歌曲中的“只要人人献出一点爱，世界将变成美好的人间”。解老以实际行动彰显了共产党员的先进性，被评为2011年“山西记忆”十大新闻人物。

通宝印刷厂构筑价值平台打造班组英才

什么样的岗位才能实现自己的价值？什么样的员工才算人才？最近这个问题的答案在山西大同铁路通宝实业有限责任公司印刷厂班组职工中得到了诠释。

通宝公司印刷厂现有100多名职工，分布在6个班组12个工作岗位上。长期以来，大家对工作岗位也形成了一种偏见，轻松、干净、收入高的岗位愿意去，工作环境差、任务繁重、收入低的岗位却少有人问津。而正是这

些没人愿意去的岗位成为影响印刷厂质量和工艺水平提升的“瓶颈”。让这些岗位的员工认识到自身工作的内在价值，并激发其工作的积极性、主动性和创造性，成为该厂班组人力资源开发的主要课题。因此，今年初，该厂工会提出要在各班组打破人才的岗位界限，以“岗位能手”、“十佳标兵”、“五小成果”奖项等为载体，以岗位创造价值为天平，以个人贡献大小为杠杆，全面选拔人才。

在评选中，该厂工会将评比定位在“培养、挖掘、推广”上。首先，在全厂班组的管理、生产、技术等各不同岗位推荐选拔候选人；然后将初步筛选的候选人分期分批在厂内各班组广泛宣传，营造浓厚人才氛围，使很多平时默默无闻的员工走到大家面前；然后，再经全厂员工投票选举产生“岗位能手”、“十佳标兵”，通过评选，每一名入选者和未入选者在岗位上的表现都得到了一次“检阅”，也激起了他们更大

的工作热情。

对于被评选上的“岗位能手”、“十佳标兵”，该厂工会将其纳入班组人才库，作为升迁晋级的考核依据，并给予物质奖励；对差的员工实施“帮、扶、送”，为其发展创造机遇。现在，这项制度在员工中引起较大响应，一种浓厚的岗位练兵，创新成才的氛围在企业中铺展开来。

(刘守林 刘雅芳)

红豆：破解“用工荒”的前提是解决“技工荒”

年年招工，年年喊“荒”，几乎已经成为沿海中小企业节后开工的“第一关”。据报道，受国内外经济形势、省域产业步入新格局、务工人员产生新诉求等多重影响，东部沿海地区实体经济今春“招工难”呈现出“三碰头”现象：一方面务工人员强烈要求提高待遇而雇主自身仍陷生存困境；另一方面，中西部崛起快与东部产业转型慢并存，导致一线劳工供需矛盾扩大。与此同时，劳动力向三产服务业流动而导致二产制造业“招工难”加剧……多重压力积聚交织，用工难题亟待理性化解。

“三碰头”现象交织，使今年“用工荒”呈现的难度较往年复杂，也给企业化解“用工荒”带来了更为严峻的挑战。一名长期在制造业生产一线工作的普通员工告诉记者，他在外打工多年，亲身经历了企业的“用工荒”，他清晰记得2002年到一家企业应聘操作

工，企业只招收30人，结果去了300多人。而今，他所在的长三角打工地，几乎每个企业都在年后为“老工人是否返厂”发愁。因为，相较技术含量低的普工，熟练技工非常“紧俏”，就他所在的工厂，开年要招收50名熟练缝纫工，可现在只招收到10人，而且还是与其他工厂“竞争”招来的。

熟练技工难招是造成“用工荒”的重要原因，熟练技工短缺不仅成为制约一些企业发展的一大瓶颈，而且使我国制造业转型升级面临严峻的现实挑战。可见，如何解决这一问题，不仅直接关乎“用工荒”能否从根本上得到缓解，也攸关整个制造行业的健康、可持续发展。换言之，企业最缺的是技能型工人，故而破解“用工荒”的前提是解决“技工荒”。

对此，江苏红豆集团深有“感触”，红豆集团是中国服装行业知名企业，集团现有2万多名员工，其中一线员

工超半数。如此庞大的用工量，在“用工荒”一年胜似一年的市场大背景下，红豆不但“不慌”，而且老员工稳定，新员工纷纷“慕名”而来。

红豆能有今天的良性用工局面，得益于企业长年坚持对员工的技能培训，每一个员工，进入红豆的第一项工作就是接受企业文化、岗位技能的培训。培训不仅有理论知识的讲解，更注重与实践相结合，员工在对理论知识了解的基础上，还需在岗位上实习一个月，经考试合格才能正式上岗。系统严格的培训为企业输送了大量的一线技能型员工，此举不仅有效提高了员工本身的收入，更为企业发展夯实了人才基础。

众所周知，现实中，许多没有考取大学的学生，尤其是农村学生，初中毕业后，直接外出打工，而未能进入职业学校接受职业教育。这些学生进入企业后，由于刚从学校下来，对所从

事的工作非常陌生，许多人连操作设备也没有见过。企业操作工一般都是按件记工，多劳多得，这样，这些新入职工，不仅收入难以提高，工作积极性也会越来越低。挣不到钱，对工作又没热情，便难以在企业稳定。

由此可见，红豆在培训员工上的做法与一些企业截然相反，所以，红豆一直不存在“用工荒”。红豆的现实提醒一些企业，在培训员工上要有长远眼光，不能只看到眼前的短期利益得失，而给企业长远发展埋下隐患。因为，企业越不愿意培训员工，员工在企业的稳定率就越低，反之，不仅能大幅提升劳动者职业技能和素养，提高其收入，增加其市场竞争力，也使企业自身得到有力人才支撑。困扰许多企业的“用工荒”、“技工荒”无疑将得到有效缓解。毕竟，中国劳动力总体供给还远没有到严重短缺的程度。(红轩)

中华全国总工会调研组考察稻花香



2月8日，中华全国总工会推进社会主义核心价值体系建设课题调研宜昌座谈会稻花香举行，全总宣传教育部副部长胡家康率调研组考察稻花香集团并与职工代表畅谈理想愿景、“四德”品质、荣辱观念和民族精神等话题。

湖北省总工会党组成员、副主席谭必元，宜昌市委常委、市总工会主席刘学甫，夷陵区委书记刘洪福等领导陪同参观并出席座谈会。

胡家康一行在稻花香集团党委副书记方丽华，党建指导员、工会主席王家福的陪同下参观了三峡科技包装工业园、关公坊酒业公司、稻花香“151”包装中心、稻花香商学院、酿造车间、党员活动室和职工书屋，观看了企业管理现场，查阅了员工思想

教育笔记和图书借阅记录。座谈会上，王家福就如何推进社会主义核心价值体系建设，促进企业快速健康发展作了汇报。胡家康对稻花香集团企业文化给予高度评价，称赞企业文化阵地建设独具特色。

近年来，稻花香集团党委、工会围绕企业发展发挥职能，以社会主义核心价值观体系为统领，以社会主义荣辱观和“四个道德”建设为载体，对企业的文化建设进行有效渗透和提升，增强企业软实力和竞争力，为企业营造出和谐的发展氛围，有效推动了企业快速健康发展。该集团旗下稻花香、关公坊、利民生化等公司职工代表纷纷表示在稻花香集团找到了实现梦想的平台，实现了个人与企业的双赢。

(李辉)

古城酒业召开职代会暨2011年总结表彰大会

本报讯 2月9日，新疆第一窖古城酒业有限公司第四届二次股东、三届二次职工暨2011年度总结表彰大会在奇台县奇台宾馆多功能会议厅隆重召开，古城酒业优秀员工在这里披红戴花受到隆重表彰。

上午10时，大会在雄壮激昂的国歌声中开始。周文贵、许秀莲、汤学源、郭刚、李斌、杨国华、蔡兴、富宏、邵文超等企业领导和奇台县闻奇石材产业园管委会主任盛红海、县总工会主席潘亮存出席会议并在主席台前排就座。项目总监富宏主持大会。

大会回顾总结了2011年的工作成绩，表彰各条战线上涌现出的先进集体和优秀员工。大会号召，全体干部员工进一步振奋精神，鼓足干劲，奋力实现“十二五”赶超目标，凝全公司之智，聚全公司之力，超越自我，勇攀高峰！古城酒业董事长、总经理周文贵代表董事会、全体干部员工，向受到表彰的先进集体和优秀员工表示衷心的祝贺！真诚地向长期关心和支持企业发展的各级领导、社会各界朋友、前辈们道一声“谢谢”！祝大家新年万事顺畅，健康幸福，如意吉祥！向辛勤工作在古城各条战线上的经销商、供应商、员工及其家人表示衷心的感谢！希望全体干部员工学先进、赶先进、超先进，切实在全公司、各分公司上下形成比学赶帮超的热潮；希望受到表彰的先进集体和优秀员工，珍惜荣誉，再接再厉，不断进取，在新的一年里取得更大的成绩；更希望没有受到表彰的集体和个人，以不气馁、不抱怨、不服输的胸怀和气魄，自动自发地干好本职工作，在新的一年里创佳绩、争先进。

(徐延华)