

央企扶贫基金取得阶段性成果

本报讯 (记者尹晓燕)9月5日,中央企业贫困地区产业投资基金战略指导委员会第一次会议在京召开。据了解,截至目前,央企扶贫基金已完成投资决策及立项项目50个,金额近100亿元,分布在23个省(市、自治区),覆盖了全部14个集中连片特殊困难地区,以及部分国家扶贫工作重点县、革命老区县。其中,在深度贫困地区投资决策及立项项目6个,金额12.5亿元,取得了阶段性成果。

央企扶贫基金自2016年设立以来,始终坚持服务国家脱贫攻坚战略。规范运作,积极探索市场化的产业扶贫路子;深化沟通,促进央企扶贫基金和地方的合作共赢;培育龙头,激活贫困地区产业发展的内生动力;主动作为,积极推动二期募资工作,筹备组建基金联盟。

会议强调,要认真总结央企扶贫基金成立以来的成功经验,改进不足,进一步完善制度建设,加强社会监督,提高管理水平,确保可持续发展;紧密结合央企主业和产业布局,依托地方特色资源,投资一批有影响、有示范意义的重大项目,进一步探索和完善产业扶贫模式,打造央企扶贫品牌,真正探索出一条以工补农的新路子,为坚决打赢脱贫攻坚战做出贡献。

与会委员围绕央企扶贫基金在脱贫攻坚中如何更好地发挥作用进行了深入沟通交流,提出了建设性意见建议。大家一致认为,设立央企扶贫基金是贯彻落实党中央、国务院脱贫攻坚战略的具体举措,是推进产业化、市场化扶贫的有力行动,是集合央企力量,树立央企扶贫品牌的有益实践。与会委员表示,将严格按照央企扶贫基金战略指导委员会的职责定位,为央企扶贫基金的健康发展出谋划策,尽职履责,共同为打赢脱贫攻坚战贡献智慧和力量。

青海油田“大党建”助企业增效

本报讯 (记者邢生祥 通讯员吉海坚)记者从青海油田获悉,由该油田勘探开发研究院开发第二党支部立项攻关的扎哈泉油田科研项目技术,两年建成产能21.42万吨,产能到位率高于国内陆上油田5%,相当于新增1000万吨低渗储量。目前,青海油田共有503个党支部,在职党员8028人。党支部已成为勘探开发、油气生产、工程技术保障的“领头雁”,增储上产的“火车头”。

该油田以“大党建”工作为格局,做强基层党支部,提升战斗堡垒作用。党建精力向基层延伸、党建力量向基层倾斜、党建工作向基层贴近,深化党员责任区、示范岗和内立项攻关等活动,教育党员心系高原油田发展、做干事创业的先锋模范。

为锤炼党员干部队伍,提高整体能力素质。油田党委根据生产需要,开展以劳动竞赛为主要内容的党员技术创新、党员“开源节流在岗位,降本增效我先行”等主题教育实践活动,以党的建设凝聚党员智慧,激发党支部和党员创造力。今年前6个月,为油田创造经济效益近1000万元。

该油田井下作业公司通过“一讲、二评、三公示”的方式,通过选树党员集体示范岗、党员标兵示范岗、党员示范岗活动,用先进典型促党建带队伍,提升党支部的战斗堡垒作用。其中,党员吴正银充分发挥工作室技改、研发作用,带领工作室成员用近3年时间,取得技术革新成果96项,获国家专利25项,为井下作业公司扭亏增效做出突出贡献。

第二党支部对《涩北气田耐冲蚀砂水排放器短接的设计》等3个攻关项目进行张贴,公开纳贤,5名党员勇敢“揭榜”,用半年时间优质高效完成作业,解决了涩北气田生产技术难题。

■身边故事

挂职政工干部后的苦恼事

李东,大庆油田采油五厂的基层采油队队长,年轻为,有一套管理办法和经验,被称为年轻的“老队长”。然而,他也有“短板”——缺少思政工作经验。

原先,他不太理解政工人员的辛苦,总认为他们的工作简单好做,多是写写画画,动动嘴巴,或跑跑腿。通过“双向挂职”,他看到了自己的不足:“原来对政工工作不太重视,认为只要抓好生产管理,就什么问题都解决了。其实,生产管理离不开政工工作,它不仅是生产发展的‘助推器’,也是企业健康发展的‘稳定器’。”

前不久,他挂职了政工干部,曾遇到这样一件事:有位员工因提一建议,被一管理者无视。因此,这名员工觉得不被重视而与这名管理者产生了矛盾。他指责有的管理者高高在上,不肯倾听群众意见和建议,独断专横,一人说了算,“为企业发展的好心好意,竟然不被重视,这样干还有啥意思?”

当初,李东接触这件事时,感到很苦恼,不知如何下手。若是生产管理上事,很好安排。可是,这件事要做思想工作,还要将不利情绪变成积极因素,就有些棘手了。经过反复思考,李东首先指出了这名管理者的缺点。多番沟通后,也终于让这名员工脸上露出笑容,让管理者悟透了其中的道理。李东也从中学到了很多东西:“我们必须重视一线员工的合理化建议,还要发挥他们的作用,让他们多为企业出谋划策。”

如今,他眼中的政工干部很“高大上”;“政工人员很苦很难,说白了,做人的思想工作是最难做的,没有条条框框,就凭一颗良心和公心。”挂职后的李东不仅是位优秀的生产管理者,也成了一位很好的思政工作者。

(陶海彦)

激活“末端”换新颜

班组是企业的末端,也是企业的前沿阵地,建设直接关系到企业的盛衰成败,推进标准化班组建设至关重要。近年来,国网泗洪县供电公司不断强化考核、监督机制,有序推进班组6S管理,班组标准化创建活动,着力提升班组管理水平,使班组建设亮点纷呈。

狠抓末端,贵在实践。为强化班组建设工作,该公司先后召开班组建设工作动员会、推进会,开展“无违章班组”和“零投诉供电所”劳动竞赛活动,组织公司领导班子、有班组建制的部门党政工负责人、各单位班组建设专职、相关班长对班组、供电所进行巡视检查,现场组织考评打分,确定考评名次、评定优劣,现场确定交流和表态单位,并随即召开会议进行

考评通报,组织交流和表态,针对观摩检查中发现的问题,进行分析、督办。通过这些有效载体,进一步促进了员工积极性和创造性。

注重特色,典型引路。该公司坚持“立足实际、文化引领、优势互补、资源共享”的原则,按照专业分工,组织各专业组对各班组状况进行调研,确定特色典型,按照专业组负责指导协调、部门配合主抓,班组自主打造的工作原则,从班组的基础管理和服务管理入手,以电力调控班、营业班组为基础,着力打造特色班组,通过分析探讨,分别提炼了班组基础管理方面的誓词台、瞭工台、打擂台、创新台、包公台和交流台“六台工作法”,广泛借鉴特色典型经验,在优质服务方面推广省心、舒心、称心、贴心、放心

“五心工作法”,积极引导各班组结合工作实际和特点,打造具有本岗位特点和特色的班组品牌,推进班组建设精益化管理进程。

创新管理,挖掘潜力。近年来,该公司在推进班组建设中,还从细节管理入手,以“小”字做文章,积极倡导“五小工作法”。即注重“小培训”,创造“新”效果,挖掘“小点子”,钻研“新”技术,评选“小楷模”,确立“新”标杆,采取“小考核”,探索“新”模式,举办“小竞赛”,激发“新”活力;鼓励一线班组员工开动脑筋搞小革新、小发明、小创造。通过各种类型的竞赛来促进实际水平共同提高,形成互帮互助、人人争先的良好氛围。

年初以来,该公司共有31名一线班组员工在市县公司各类技能竞赛中获得佳绩,并且先后已获得国家知识产权发明、实用新型等创新成果专利15项。

(尤洪波 陶其海)

近600名党员干部被问责,9000余件信访积案被有效化解

安徽信访大数据成民意“晴雨表”决策“情报部”

本报讯 (记者陈华)日前,在安徽和县,由综合运用企业运行管理大数据分析,通过拖欠职工工资风险评估和预判,该县成功化解一起尚处于萌芽状态的拖欠职工工资风险。据了解,今年以来,安徽省充分利用信访举报“大数据”资源,强化信访数据分析研判,让信访大数据成为民意的“晴雨表”和领导决策的“情报部”。

安徽省是第一批与国家信访信息系统成功对接的省份之一。群众来信、来访、来电、网上投诉、领导信箱等信访事项,全部纳入信访

信息系统,办理过程和结果全部在网上公开。同时,全省开通省、市、县三级网上信访平台、微信公众号投诉入口、手机APP。2016年,全省网上信访占信访总量的70.5%,网上信访已经成为群众反映诉求的主要渠道。

对于通过各种渠道收集来的信访大数据,各有关部门认真做好数据资源的分析和研判工作,形成常态化、制度化、科学化、精准化的风险评估机制。同时,大数据分析瞄准重点热点问题展开。一些地方每季度组织开展对潜在拖欠职工工资的问题企业不少于一次的风险评估活动,并于每季度最后一个月底前上报评估结果。通过定期风险评估和预

判,加强矛盾的事前监控和管理,力争抓早、抓小、抓苗头。

收集来的数据在分析研判后,有些问题需要协调多部门共同化解。安徽和县即在县信访联席会议召集人牵头下,组织县政法委、信访局、人力资源和社会保障局等相关部门实行部门联动发力。他们将“拖欠全体劳动者6个月以上工资或发生讨薪类重大群体性事件的企业”作为三级预警处置,由县清欠办会同人社、住建、信访、公安等部门和所属镇或开发(园)区共同控制事态。“若企业法人代表逃跑或有意拖欠的,人社部门迅速调查取证并尽快移送公安机关,由公安机关依法打击,构成犯罪的要依法追

究刑事责任。”该县信访办有关负责人说。

此外,该省制定出台了《安徽省信访工作责任制实施细则》,市县乡层层签订信访工作责任书,进一步压实责任。对因工作不力、失职渎职等原因,伤害群众感情、损害群众利益的近600名党员干部进行了问责。五年来,9000余件信访积案得到有效化解,年化解率、年息访率分别达98%、85%以上。

据了解,下一步安徽将建立全方位的信访信息汇集和统筹工作机制,把群众通过来信、来访、网上投诉、视频信访、领导信箱等渠道提出的信访事项,全部纳入信访信息系统运转。

武汉信访积案马上办、网上办、现场办

“网上群众工作部”解百姓急难

本报讯 (记者邹明强)截至8月31日,武汉市多年积累的1872件信访积案已办结1787件,通过采取马上办、网上办、现场办的方式,办结率达到95.5%;其中“网上群众工作部”共受理投诉、建议、咨询类信访问题43.5万件,按期办结率高达99.25%。

今年以来,武汉市对未实现案结事了的信访积案,采取倒排时间、挂图作战、逐一销号的办法,强化矛盾排查和源头治理;通过开展“万名警察进社区”基层作风巡查等活动,落实“马上办”,把矛盾化解在基层,解决在萌芽状态。

“网上群众工作部”集网上民情收集、网民

诉求办理为一体,实行“虚拟机构、实体运作”,通过“网上群众工作部”的运作,较好地实现了设立

“一个平台一种入口”,“网上办”及时快速了解社情民意,提高解决问题服务群众的效率。“红色引擎工程”完善了基层的“德治、法治、自治”工作方案,通过现场办化矛盾,为社会和谐奠定了基础。

武汉市委领导提出,做好信访稳定工作,既是各级党委政府义不容辞的政治责任,也是对“四个意识”和执政能力的集中检验。全市上下务必提高政治站位,把做好信访稳定工作作为一项重大的紧迫的政治责任,清醒认识当前信访稳定形势的严峻性、复杂性和敏感性,主动提前集中时间、集中精力,标本兼治将矛盾化解在基层、管控在当地,坚决维护社会大局稳定,确保万无一失。

该市要求,“一把手”要把信访维稳作为当前“头等大事”抓实抓好,切实担负起第一责任人责任,对本辖区、本系统信访稳定工作负总责、负首责,要定期听取问题、定期研究解决;分管领导要担负直接责任,坚持深入一线,靠前指挥;班子成员要自觉履行“一岗双责”,包案处理信访突出问题。

由“模糊管理”转变为“客观评价”
“党员积分制”助力两学一做

本报讯 (记者张翀 通讯员马良兵 刘艳)近期,中铁武汉电气化局成都分公司启动党员积分制管理,探索健全“两学一做”学习教育长效机制的有效的途径。

党员积分制管理是公司党委结合“四讲四有”合格党员的基本要求,在充分调研的基础上,对“两学一做”学习教育活动的升华。通过将党员义务、工作职责分类量化,根据党员在参加组织生活、按时交纳党费、劳动纪律、工作业绩等十八个方面的现实表现按季度进行评分,对于表现突出、有特殊贡献的党员,给予加分奖励,并划定优秀、合格、基本合格、不合格的分数线,从而将传统评价模式由“模糊管理、主观评价”转变为“量化管理、客观评价”,既保证了党员考核评比的公正性和透明度,又鼓励和鞭策着广大党员时刻保持干事创业的热情。

党员积分制管理主要以党支部为主体,每季度由支部委员会根据组织委员提供的党员日常考勤,结合党员的现实表现,对党员“履行党员义务”部分进行评分,作业队(部门)负责人对党员“履行工作职责”部分进行评分,党员个人提交加分申请并由党支部统一汇总上报,经上一级党组织核定、公示评分后存档,作为次年“两优一先”评比表彰的主要依据。

发挥党员“传帮带”示范作用

“四个加法”夯实基层党建

本报讯 中国铁建电气化局五公司从“制度体系建设、班子队伍建设、基层基础建设、群团联动建设”的四维层面入手,探寻四个“+”模式,做好制度与落实、班子与队伍、基层与基础、党员与全员的系列加法,打造党建样板工程。

“建制度+抓落实”,坚持战略统领,确定“制度建设年”与“制度落实年”的梯次管理结构,将“顶层设计”理念融入企业的建设管理,注重“上游”引领“下游”,“顶层”引领“基层”,始终将正确的发展方向,“抓班子+带队伍”。充分发挥班子的集体领导与示范带头作用,严格履行党委中心组学习制度;培育人才成长环境,着力创造激励成才的工作条件,先后成立了试验检测中心、专家库,加强技术创新平台建设;“抓基层+打基础”。建立健全基层党组织,补充配备兼职支部书记,配齐配强各级党组织工作人员,针对党务干部稀缺的情况,探索“党务专员”制度,较好地缓解基层党务工作者紧缺局面,并择优发展项目支部副书记、书记;“抓示范+带全员”。注重公司广大党员干部先锋模范作用发挥,要求每个人做好自己的本职工作,在这个过程中发挥党员的“传帮带”示范作用。

(肖志微)

信用智能借书柜
亮相上海

9月13日,市民在上海杨浦区通过信用智能借书柜借阅图书。

近日,多个信用智能借书柜亮相上海街头,市民可凭借支付宝里的芝麻信用分免押金借书,操作方便简单。

新华社发(王颖 摄)

浙江吴兴以“小”见大、以“红”载道、以“砖”为鉴
乡音农谚的“小红砖”“砌”出宣讲主阵地

年1月1日吴兴区织里镇广播站的第一声开始,王金法一干就是49年。期间,王金法因退休,广播暂停了一段时间,但习惯了听广播的村民联名写信按红手印要求将他留了下来。

宣讲团成员孙涛说,十九大召开在即,想了解下听众的想法和需求,为宣讲素材“补充营养”。

2008年以来,湖州市吴兴区牢牢抓住“广播”这一载体,组建运行“吴兴区小红砖广播宣讲团”。目前宣讲团共有成员232人,主要由大学生村官、机关干部、村干部以及热心宣讲的普通群众组成。

为什么选择广播作为基层宣讲的主阵地?那得从吴兴区一个家喻户晓的“网红主播”说起。从1969

年1月1日吴兴区投入资金800多万元,在5200多家童装企业安装调频广播10400只,打造起面向企业主、外来务工人员的“车间好声音”广播宣讲阵地。

为什么广播宣讲团要用“小红砖”来命名?吴兴区委书记、宣传部长陈建良说,“小”是以“小”见大,做到宣讲单位小而精,宣讲内容浅而优,宣讲时间短而活;“红”是以“红”载道,强化党的理论创新成果的宣传和宣讲;“砖”是以“砖”为鉴,取材于泥,是提醒广播宣讲员服务的是最基层的百姓。

党的十八大以来,“王金法广播”已宣讲11万余期、165万多分钟;“车间好声音”已宣讲2600余期、31.2万多分钟;受众达40多万人次。

“红黑榜”刚挂出来时,一些登上“黑榜”的老年居民十分不满。可是,当他们看到“红榜”上那么多“先进事迹”,这些居民开始自我反省,下决心改掉自己不文明行为。城东社区12号楼老李平日总是将家内的旧物放在楼道里,上了“黑榜”后,感到很羞愧,不仅很快改掉坏习惯,还主动清扫楼道内卫生。现在老李当上了单元的负责人,在“红榜”上进行了任用公示,并号召全体老年居民向他学习!

如今,城东社区的离退休人员,都从身边事、眼前事、平凡事做起,红榜上的人好事越来越多,黑榜上的不文明行为人和事逐渐减少,有力促进了“小区是我家,人人关心爱护它”的良好风气。

为社区“红黑榜”叫好

韩学政

报载,辽宁锦州城东社区,在离退休人员管理工作中实行“红黑榜”的办法,把社区老年居民的“正负”事公之于众,时刻提醒离退休居民率先弘扬社会公德,摒弃不文明陋习。如今,社区里好人好事明显

增多,老年居民的文明素质有了很大提高。

城东社区老年住户多,三年前,这个社区经过拆棚还绿活动,建立了花坛、绿地和休闲走廊,但个别居民乱扔垃圾、乱写乱画、乱堆乱放、踩踏草坪、邻里不和等不文明行为时有发生,为了彻底解决这些“脏、乱、差”,该社区在醒目的地方,设立了两块用白钢制作的“红黑榜”公告栏。

匠心铺就专家路

2016年11月20日,金华市中心医院。随着二女儿呱呱坠地,杜浩良终于请了年休假陪护妻子。但工作电话接二连三,让同室的产妇频多微词。“你还是上班去吧!”妻子撵他。

杜浩良,40岁,从事继电保护及自动化管理工作19年,现任金华供电公司调控中心继电保护室主任。因业绩突出,他相继荣获国家电网公司优秀专家人才、浙江省电力公司首席工程师等荣誉。19年,继电保护装置经历了电磁型、晶体管、整流型、微机型和数字化等发展阶段。但杜浩良的敬畏之心始终如一。

杜浩良说,第一个工作岗位,让他受益终身。1998年,他21岁。那时全班学员白天到变电站检修,晚上回办公室加班学习。一个个灯火通明的夜晚,前辈们忘我的敬业精神,无声中濡染了每位新进员工。

修试工区工作5年后,杜浩良对各电压等级的变电站回路已了然于心,因表现优秀,被调到调度控制中心,从事整定工作。既要熟悉不同厂家设备回路,又要熟记一次设备参数和各类公式,整个过程繁复而枯燥,杜浩良一干就是9年。

2012年7月,继电保护专业负责人的重担,交到杜浩良手里。他不敢丝毫懈怠,每当夜深人静时,都是他思考问题的黄金时间。多年下来,他养成一个生活习惯:每天凌晨3点醒来奋笔疾书后,再酣然入睡。时至今日,他的工作笔记本已经超过30本,因此也换来了各类荣誉证书、获奖证书,叠起来近1米高。

金华电网,历来引领时代风气;500千伏双龙变电站,是全国首座500千伏综合自动化变电站;500千伏芝堰变电站,是国内首座

500千伏智能