

## 信仰的光芒照亮奋斗之路 厦门互联网企业兴起党建热

本报讯(记者吴锋忠)福建省厦门市筓筓街道有18家互联网企业集中在软件园二期,其中有11家企业党员人数不足三人或无党员。街道以党组织工作开展得比较好的厦门斯坦道科学仪器股份有限公司党支部为“种子”,联合8家人数较少、规模较小的互联网企业成立党总支,成为中小企业发展党员的“孵化器”。

当党建成为看得见的生产力,厦门越来越多的互联网创业者积极向党组织靠拢,参与党建活动的热情同他们的创业激情一样高涨。“网络发展到哪里,党建工作就要覆盖到哪里。”坚持“条块结合+网络覆盖”,理顺互联网企业党建工作领导体系,制定出关于加强互联网企业党建的制度文件,健全领导挂钩等制度,为互联网企业党建工作架梁立柱。

厦门市利用全国率先创办的厦门城市党建学院平台优势,先后聘任2批35名互联网企业党建客座教授(讲师),确认27个互联网企业党建工作实训基地,编印互联网企业党建工作培训菜单和实用教材,分期分批组织全市互联网企业党组织书记、出资人和“厦门党建e家”管理员进行全员轮训,打造成为立足厦门、辐射全国的互联网企业党务工作者“专业党校”。

要让建立起来的党组织切实发挥作用,就必须找到党务与网务的契合点。厦门市一方面积极推行互联网企业党组织班子成员与企业中高级管理层“双向进入”,持续提升组织力;另一方面把抓党建与抓发展结合起来,持续发挥正能量。2017年,全市互联网企业党组织举办或参与各类慈善活动超过300场,组建112支3000多人的党员志愿者队伍。

## 破除工作落实中的“梗阻病” 青岛李沧开展便民利民行动

本报讯(记者杨明清 通讯员许梦婷)“不花一分钱,也不用挂号排队,医院的专家每月都会来家里给我查体和指导用药。感觉医院的医生和社区的工作人员都像亲人一样,很感谢他们。”近日,青岛市李沧区楼山街道翠湖社区78岁的张衍臣大爷,在接受完李沧区中心医院的“义诊”服务后说道。

张衍臣患有心脑血管疾病和关节积液疾病,行动十分不便。在日常入户走访得知这一情况后,街道、社区将其列入“服务清单”,并联系李沧区中心医院和青岛市胸科医院提供“老年家庭病房”和义诊服务。

这样的“服务清单”,楼山街道共列出了28项,涵盖扶贫救困、便民服务等多方面。依托街道1+N+X区域化党建工作体系,根据老百姓的需求进行充分调研、走访、摸底,清单里的很多内容在居民反映之前就已在列。以前都是居民到居委会反映问题,现在是社区干部常态化往老百姓家中跑,切实增强工作的针对性。“干部多跑腿,老百姓自然就少跑腿,目的就是多给老百姓办实事。”楼山街道党工委副书记刘炳昌介绍道。

在李沧区委近日印发的《关于开展“治官治吏便民利民”专项行动的实施方案》中,提出了重点整治的10个方面问题和配套推行的10项制度化措施,以破除工作落实和密切联系群众中的“梗阻病”为“一个中心目标”,以治官治吏、便民利民为“两个基本点”,以上架天线、下顺民意、中合具体为“三个立足点”,最大限度防止干部出问题,最大限度激发干部队伍积极性,最大限度提升群众满意度,最大限度营造优质发展环境。

## 一县一基地,一县一特色 青海建成43个党员教育基地

本报讯(记者邢生祥)2017年以来,青海在全省开展了“一县一基地,一县一特色”党员教育基地建设工作,截至目前,全省已建成43个功能各异、特色鲜明、管用实用的党员教育基地,为每一名党员特别是无职党员都能在家门口接受教育培训。

青海各县(市、区)在原有的革命历史教育、爱国主义教育、警示教育、廉政教育等现场教育基地和党校、农牧民培训学校、干部学院等培训基地基础上,立足本地实际,整合现有教学资源,打造“一县一基地,一县一特色”党员教育基地。

湟源县以小高陵精神红色教育为主体打造了“全市党性教育特色基地”,格尔木市以慕生忠将军楼为主体打造了“将军楼主题公园党员教育基地”,贵德县以河阴镇大史家村党员教育基地为主体打造了“全州党员干部党性教育培训实践基地”,海晏县以杂布龙故居、杂布龙纪念馆为主体打造了“杂布龙同志·赤子·精神党员教育培训基地”。

另外,青海各县(市区)还充分发挥特色资源优势,深入挖掘精神内涵,提出“党校+”“多位一体”“课内到课外”等建设思路,不断培育教育品牌,打造基地特色,探索出具有本地特色的教学模式。玉树市“隆宝镇红色感恩”基地实景还原了弋兴元等革命先烈将延安精神转化为红色高原精神的艰难岁月,记录了全市遭遇地震、抗震救灾、灾后重建的感动画面,通过组织党员干部到基地现场进行革命传统教学活动,让学员实地感受延安精神转化为红色高原精神。

## 江西41家政府网站存在突出问题被通报

据新华社电(记者林浩)政府网站建设管理不够规范、办事指南要素缺失、存在高风险安全漏洞……日前,江西省人民政府办公厅通报了2018年第一季度全省政府网站抽查情况,41家政府网站在内容及安全保障等方面存在突出问题,抽查合格率为85.3%。

被通报的41家政府网站主要存在栏目更新滞后、服务功能缺失、互动回应较差等问题。根据通报,有34家政府网站因空白栏目问题被单项否决,其中,29家政府网站在各级政府信息公开专栏方面存在问题;18家政府网站存在办事指南要素缺失问题;9家政府网站长期无有效互动信息。

通报显示,部分网站申请永久下线后,未严格按照关停程序进行操作,未有效整合至相关网站,有的甚至出现随意下线,只关停不迁移等问题。还有部分政府网站运行管理不规范,缺乏基本的安全防护措施,一些政府网站存在高风险安全漏洞,容易被网络黑客攻击,安全隐患问题比较突出。

据了解,江西一季度共抽查政府网站279家,其中,省直部门政府网站抽查合格率为88.9%,设区市及直部门政府网站抽查合格率为94.3%,县(市、区)及县级以上政府网站抽查合格率为54.2%。一季度政府网站安全扫描监测显示,98.2%的政府网站安全状况良好,未发生安全事件。

# 千元工服,为何得到的不全是赞扬?

## 专家建议,要提升员工认同感,并不能仅依靠工资和福利激励,还要降低劳动的枯燥感,适当开展一些业余活动等

本报记者 刘 洋

近来,有关顺丰花1亿元为员工定制某知名品牌工服的新闻刷爆了网络。据了解,有望率先在四个一线城市试点使用的顺丰工服,非常适合快递小哥在日晒雨淋的工作环境中穿着。虽然目前的价格已经下跌,但1469元的报价,仍能引发围观者的惊叹,也可看出企业对待员工的诚意。

然而记者调查发现,千元工服,诚意背后仍有纠结,基层快递员更倾向于收入提高,面对企业派发新式工服,他们认为,这种为员工考虑的举措虽然很好,但除此之外,对于体力劳动者集中的行业,还应多想办法提升员工更多的获得感、幸福感。

纠结来自利益落差

“还没换,快换了,具体时间不知道。”由于网传华东及上海地区将率先更换新工服,记者电话采访上海静安区宝山路街道的快递员李要波时,他表示,对换工作服没有特别感觉,并反问记者说:“有啥可期待的呢?”面对新工服具备的反光贴条、防风、防泼水、透气等性能,李要波表示,衣服是不错,但不如发红包来得实惠。

此后,记者又联系了北京丰台区右外街道的顺丰小哥卢金宁,他也表示,发新工服可能要等到今年10月,“工服肯定穿着舒服,看着也高大上,不过我觉得还是去年公司上市时发红包更实惠”。

记者调查发现,相对于福利来说,快递小哥更期待“多发件、多赚钱”。而一味追求派件量,容易造成员工间过度竞争及与客户沟通不畅的问题,影响企业进一步发展。因此,个人利益追求与企业发展之间,往往容易出现一些摩擦和落差。

“在大部分快递企业中,业务员的工资里提成所占的比重最大,这虽然激励了业务员从而提高了公司的业务量,但后期的管理不善和企业文化的缺失,最后却会激起员工与员工之间,甚至员工与公司之间的矛盾。”早在2014年,就职于大连申通快递有限公司的任晓琳就曾在“中国快递行业(国际)发展大会”上敏锐地指出了这一问题。

快递小哥的需求与企业长远发展之间的利益落差,造成了工服背后的纠结,而要解决快递行业可能存在的诸如“管理不善和企业文化的缺失”,仅靠发工服是不够的,但此举毕竟在满足员工舒适度,增强员工归属感上,比单纯发钱要更有意义,也是企业为缩小这种落差做出的努力。

前不久,曾说出“员工比客户更重要”的马云就在其工业园区派发了一项针对女员工的贴心福利。由于阿里巴巴园区员工大多是80后90后,

■基层声音

## “好心情”也是生产力

岳 瑛

近日有报载称,汕头某企业公布福利信息,员工二胎小孩上幼儿园,公司每年发放5000元幼儿园学费补贴,对于二胎家庭实为一大助力。采访中,企业老总说,我们的福利致力于给员工一个好心情。

生活节奏的加快,特别是工作压力过大是影响上班族心理健康的主要原因。有调查显示,目前我国有20%的员工感到压力过大。近年来的研究发现,我国抑郁症患者的发病率也相当高,尤其在一些高焦虑、高压力的工作岗位上。

作为企业的管理者,应该思考这样一个问题:为什么有些员工精神萎靡,工作积极性不高?

本报记者 丛民 本报通讯员 梁晓彤

“3月20日,有职工反映,王庆斌近期班中经常走神,注意力不集中,比较反常,应查明原因。”

“3月21日,王庆斌的班长刘光灿找他谈话,询问原因,其避而不谈。”

“3月21日晚,我和矛盾纠纷调解员王腾到王庆斌家进行走访,得知:王庆斌因与妻子吵架,班中注意力不集中,存在安全隐患。经过与其家人谈心沟通,化解了其不稳定情绪。目前,王庆斌已正常上班。”

……

这是山东能源枣矿集团田陈煤矿综采二区党支部书记张健的“民情日记”中记录的一段。这样的日记该矿每一个管理干部都有一本,上面记录了一桩桩党员干部深入基层、走访员工家庭、化解矛盾、帮助员工解决困难的实事。

近年来,田陈煤矿坚持把以人为本的党建思想政治工作贯穿始终,全面推行“民情日记”,以“记”为手段,以“办”为目的,组织党员干部深入基层与职工心贴心、面对面,以民情沟通“零距离”,民意收集“零障碍”,设身处地帮助职工解决实际困难和问题,畅通了一条知民情、解民忧、顺民意的便捷通道,为矿井和谐发展注入了新动力。

为防止“民情日记”流于形式,该矿配套建立了

6000多人的园区每年能出生700~800个孩子,为防止怀孕员工被辐射,企业花高价采购了一批防辐射服。刚开始,公司规定,领取防辐射服需要出示医院开出的怀孕证明。经过一段时间的尝试后,管理层为简化流程,取消了出示证明的规定。这一决定立刻获得了员工的一致好评,他们纷纷认为,发福利发出了“信任”,这家公司“值得留下来”。

“不断发钱肯定是最有效的激励机制,但是任何企业都无法负担使之转化为一种机制。”曾在深圳观澜高尔夫度假酒店担任HR的张晓琼告诉记者,星级酒店会设计一些独特的福利措施,例如在酒店客房全满后,为所有员工准备丰盛的“宴席”级别餐饮福利,让员工们体验到客人享受的美食。“这样,大家都会对酒店的经营情况有所关注,时间久了,自然会有一种行业荣誉感。因此,酒店的品牌文化会留住很多员工。”

“让员工更体面、更安全地工作,其目标是集体观念的加强和公共形象的提升,这与简单地给员工发福利其实还是有所区别。”对于给顺丰快递员发高档工装一事,中国劳动关系学院行政管理教研室主任刘文军这样对记者说,“发工装其实是介于提升员工个人效用和单纯的企业文化建设之间的一个兼顾,可以算是企业管理者在实际工作中通过丰富的经验找到的一种中间状态。”刘文军还指出,工会的建设对提升基层员工荣誉感具有重要作用。“全国总工会下发了《关于加强基层工会经费收支管理的通知》的补充通知,对全国各级工会组织使用工会经费为职工发放福利的具体操作进行了明确,其中允许基层工会组织市内当日往返春秋游,这一政策其实非常有利于基层员工的团队建设。要提升员工认同感,我觉得并不能仅依靠工资和福利激励,还要降

据了解,进入2018年,快递行业员工工资每月平均上涨了1000元左右,涨幅达到20%。在“按件取酬”的收入方式下,通过“派红包、涨薪水”等方式取得员工“肯定”,对企业来说,显然不是一种合理且良性的激励方式,而派发福利对于赢得员工“肯定”,或许成为一种更具操作性的办法。

前不久,曾说出“员工比客户更重要”的马云就在其工业园区派发了一项针对女员工的贴心福利。由于阿里巴巴园区员工大多是80后90后,

文化大餐下基层

4月11日,大厂回族自治县评剧歌舞团团长赵德平(前排右二)在指导农村文化社团成员排练舞蹈。

近年来,河北省大厂回族自治县发挥该县评剧歌舞团的示范带动作用,选派优秀文艺工作者将文化大餐送到百姓家门口,助力乡村振兴。

新华社记者 李晓果 摄

求的,好心情是员工行动力、执行力的重要资源。员工不只是企业成本,更是资本,员工是财富而不是包袱。多让员工心情好,能快乐地工作,不断提升员工的幸福指数,是最大的“精神福利”。

研究表明,如果一个企业能将员工的满意度提升20%,那么,财务绩效会增长42%。“快乐是人类普遍的愿望,一个社会越发展,对快乐的追求就越细致”,这句话同样适用于职场。近几年的最佳雇主排名数据显示,能否在企业“快乐工作”已成为吸引人才的重要条件。

除了二胎幼儿园学费补贴,如果能在员工的生日、结婚纪念日为员工送去祝福,甚至在节日为员工父母送出“关怀金”“孝顺奖”等温馨福利,员工就能多一些好心情,企业也真正实现了以人为本。

在运搬工区,党支部书记李莹的一篇“民情日记”引发了一场爱心接力。

该工区职工刘振宇的儿子发生了车祸,伤势严重,需要赶紧治疗,可是由于费用高,刘振宇一时拿不出这么多钱,一边是重病在身的骨肉,一边是高额的手术费用,一下子让他陷入了绝望。李莹了解这一情况后,立即向矿工会递交救助申请,同时动员单位干部职工为他捐款,很快,1.7万元的捐款和2.3万元大病救助金送到了刘振宇的手中,孩子也顺利进行了手术。

低劳动的枯燥感,适当开展一些业余活动等。”

最优的状态是形成共振

“现在每年公司都有很多人进进出出。为什么有些员工满怀憧憬地进入公司,过一段时间却走掉了?原因很简单,要么是受到了不公平待遇,要么是不能满足他的需求,其中既包括物质的,也包括职业发展的。”谈到企业文化的建设,顺丰总裁王卫曾表示:“人留在公司,才可以做企业文化,才能有针对性地培养,人来了两三个月就走了,再对一个新来的人讲企业文化,如此恶性循环,是没有用的。”

可以说,快递行业是体力劳动加短期打工的典型行业,员工往往有“辛苦换快钱”的想法,这也使得快递业难以留住员工,员工对自己的职业发展没有期待,企业文化也就往往无从谈起了。

对于基层员工、短期工及体力劳动者来说,长远的职业规划常常显得“前景不佳”,自身降低预期,企业若再无引导,那么,整个行业生态就容易被无形的“天花板”限制,从而使从业者无法获得社会认可,更难找到可靠的上升通道。

对此,广东科技学院管理学系教师翟虎林表示,“对员工职业生涯规划的轻视,会使部分员工看不到未来发展的希望,而丧失了工作的积极性。”刘文军建议:“企业文化建设的一个重要目标是员工与企业目标相容,最优的状态是员工与企业步调一致,形成共振。在这方面,企业要多动脑筋,多想办法。既要满足员工眼前利益,也要考虑构建长远拴心留人的企业文化氛围。”

## 红棉志愿者关爱特殊儿童

本报讯(记者刘友婷 通讯员韦正)近日,中建三局深圳分公司红棉志愿服务队10余人来到深圳市特殊需要儿童早期干预中心开展主题活动,与该机构小朋友共度佳节。

活动中,志愿者教小朋友包汤圆,和小朋友一起制作玩具,与小朋友们玩游戏,倾听小朋友们的心声和愿望,为小朋友讲故事等。最后,志愿者们为小朋友送上小玩偶并一起合影留念。“与各位叔叔阿姨玩真的太高兴了!”一名小朋友高兴得手舞足蹈地说。据悉,该企业每年都会不定期地开展各类社会公益活动,关爱社会弱势群体。

## 多措并举培育巾帼英才

本报讯 为进一步激发女职工提升素质和技能,干事创业的积极性,中原油田开展了培育“中原巾帼英才”活动。

此项活动旨在油田技能操作、专业技术、经营管理这三支女职工人才队伍中,通过层层开展培育“中原巾帼英才”工作,在全油田打造一批叫得响、立得住、过得硬的巾帼能工巧匠、巾帼技术专家、巾帼管理专家,并以其先进的示范带头作用,实现由“精英”向“全员”延伸,力争到2019年,达到“9938”的目标,即组织90%以上女职工参与各类学习教育培训,90%以上女职工参加建功立业实践,30%以上女职工提升学历层次或技术等级,80%以上女职工持双证。(赵则阳 翟凤卿)

## 巾帼脱贫行动聚力“她”智慧

本报讯 今年以来,新疆生产建设兵团第七师代管一团妇联找准工作定位,强化责任担当,大力实施“巾帼脱贫行动”。

用心宣传,将调动贫困妇女积极性和主动性作为扶贫的关键环节,引导贫困妇女坚定战胜贫穷、改变落后面貌的信心和决心;用情帮扶,认真体察贫困妇女疾苦,积极解决生产生活困难,让贫困妇女没有后顾之忧,敢于参与到脱贫攻坚行动中来;用力带动,通过发挥巾帼现代农业科技示范基地、巾帼创新创业示范基地等负责人、女能人、女带头人的致富、帮富、带富能力,形成“一个女能人带动一批妇女”就业的矩阵效应。(王元芳)



中铁置业西安公司党委组织党员开展党的十九大精神研讨会,将政治理论学习和企业中心工作紧密结合,引导党员在学懂弄通做实上下功夫。 彭华 摄

111本“民情日记”、47650篇民生热点、99.2%办结率

## 一家煤矿的“暖心账本”

“民情日记”制度体系,切实用制度保障“民情日记”活动的开展,将“民情日记”作为党员干部调研走访、征求意见、记录职工需求的重要载体,在实际操作过程中,实行“进班到岗到点拉家常”主动发现问题,“民情日记”晒诉求“线上收集民意”,下基层现场办公“线下解难题”三同步,配套设立了“民情信箱”,向职工发放“民情连心卡”,分门别类制定解决措施,寻找解决问题切入点,形成了联系职工的“信息库”,对走访了解的职工家庭成员信息、生活状况、家庭收入、思想动态、现实困难等详细记录,为每位职工建立起“民情档案”。

根据家庭情况分为特别困难、困难、较困难,一般四个层次,对特困职工每月家访1次,困难职工每2个月家访1次,较困难职工1个季度家访1次,一般家庭及时掌握家庭动态情况。进一步完善和优化民情调处工作流程,配套建立了汇报、审阅、协办、督办、分析、督察、通报、问责、公示等九项日常管理机