

## 小卡片夯实大责任 青海祁连县推行党建温馨提示卡

本报讯(记者邢生祥 通讯员马文福)今年以来,青海省海北藏族自治州祁连县扭住党建责任落实关键点,抓住关键人,推行党建温馨提示卡制度,压实抓党建主责主业,建立谋划、提醒、督查、落实的闭环管理体系,有效促进党组织晋位、书记归位、党建上位。

该县针对基层党组织、党组织书记和班子成员不会抓、抓不实、抓不细等基层党建的问题,用好督查这个指挥棒,实行党建季度督查+随时抽查机制。

对基层党建开展情况每季度进行专项督查,定期不定期进行抽查,存在的问题以党建温馨提示卡的形式,按主次责任定期送达,点对点压实抓党建的主体责任、第一责任人责任和具体责任,使抓党建软任务变成硬指标。党建温馨提示卡重点围绕党组织、党组织书记、班子成员落实党建工作责任制和推进基层示范特色党建、支部统一党日、机关党建联盟等重点工作,以党建+扶贫、党建+旅游、党建生态、党建+社会治理等任务建立问题清单,对标精准施策。

通过面对面查问题、手把手教方法,使抓党建各责任人方向更明确、责任更清晰,解决问题更有效,着力补齐弱项短板。该县把温馨提示卡作为强化党建整改成效的助推器,全面落实动态建账、及时晒账、限时结账的三账工作法,硬化通报问责这个撒手锏,适时通报办理或整改情况。

## 共抓共管促发展 莱州非公企业创新“党工共建”

本报讯(记者杨明清 通讯员宋洁 吕浩)“只有坚持‘党工共建’构建和谐企业,才能树立起自己的品牌,始终在市场经济中立于不败之地。”山东莱州格力工贸有限公司工会主席李峰国对记者说,作为一家创立24年的非公企业,格力工贸一直非常重视党组织和工会组织建设,始终以“共”为前提,以“建”为关键,以“效”为目的,做到目标一致、平台合格、载体共享、活动联搞、成效惠企,打造形成“党工共建”的新格局。

共抓、共管、共建是记者采访中最大的感受,公司工会争取党支部的支持,一方面积极参加党支部倡导的各项活动。公司党支部与工会联合开展“争先进、创能手、砸金蛋、赢大奖”活动,将岗位产值产量、单位耗能、安全事故率、材料利用率、产品合格率等作为标准,每月底对每个职工的考核数据张榜公布,优胜者参与“结力之星”争创,目前已涌现出“结力之星”500余人次,先后有16名先进职工向党支部递交入党申请书。另一方面把工会的各项活动融入党建活动中。党支部以工会小组为基础建立车间、部、室三个党员活动小组,建立党员示范岗,通过挂公开牌、宣传栏以及LED电子屏幕等多种形式,将党员的职务、责任范围、工作目标和服务承诺等进行公示,在广大职工中形成“向我看齐”的鲜明导向。

其次,由工会牵头定期召开工会小组会议,参与党建工作,宣传等工作,组织开展“我为企业增光、我为党旗添彩”主题活动,让党旗领航,同频共振,凝聚人心。

## “扣好人生第一粒扣子” 福州未成年人思想教育暑期“不打烊”

本报讯(记者吴锋思 通讯员莫思予)学校放假,育人不停。回放这两个月的暑期生活记录会发现,福州市“扣好人生第一粒扣子”主题教育实践活动热浪不断,为未成年人健康成长、欢度假保保驾护航。

这个暑假,一项项革命传统宣传教育活动在榕城遍地开花,都旨在传递革命精神,引导未成年人铭记革命历史,继承革命事业。7月,来自全市38所中小学的48名“新时代榕城好少年”,在市教育局的组织下踏上了红色追忆之旅。他们走进龙岩,吃红军饭、走长征路,在重温闽西革命老区的光荣历史、感受先辈们艰苦奋斗的历程后,少年们留下了“走长征路,做传承人”的铮铮誓言。在马尾区“研马江海战,学近代历史”夏令营活动中,营员们通过学习马江海战历史、为油纸伞“上妆”,制作软木画等活动,与优秀传统文化来了一次“亲密接触”。

这个夏天的福州大街小巷,多了不少“小红马甲”的身影。30名连江二附小的一年级学生就曾跟随社区团员青年、党员志愿者,把一份份慰问品送到环卫工手中,并对他们说句“辛苦了”。三坊七巷里,来自杨桥河南社区的小导游带领着贵州贫困地区的小朋友参观景点。台六小的学生们参加了义卖活动,并将所得换成生活物资,给福州市社会福利院的困难儿童送去关怀……

广泛组织的志愿服务活动,让未成年人在服务他人、奉献社会的过程中培育美好心灵,强化责任意识,提高实践能力。

## “小候鸟”体验工地夏令营 “反探亲假”让职工实现团圆

本报讯“瞧,我爸爸像超人,他指挥的大吊车太厉害了,好几吨的钢筋轻轻一抓就起来!”“妈妈在工地像女汉子,晒得好黑呀,我好心疼,以后要好好用功,才不辜负她的辛苦!”不久前,中铁十八局集团大都公司运河城、富田城项目部来了一群特殊“反探亲”的“小候鸟”,他们体验工地夏令营后,在暑假日记里写道。

暑假里,一批批“小候鸟”从各个地方“迁徙”到集团分布在各地的工程项目部,与爸爸妈妈们度过一个愉快的假期,这是该公司建立“反探亲假”制度为职工带来的福利。由于施工企业的特殊性,探亲假在推行时往往“理想很丰满,现实很骨感”。

去年,集团公司工会在职工代表巡视质询中收到职工提案,项目一线由于工程任务繁忙、人员紧缺等原因,职工休假与工作需要之间存在矛盾,建议公司建立职工“反探亲假”制度。这一制度一经推行,获得职工点赞。大都公司运河城、富田城、天津宝坻、包头保利心语、河北工程管理部等项目党工委特意安排职工家属带着孩子到工地开展“工地小候鸟幸福一家亲”和“走进中铁建,传承铁建精神”夏令营活动。

活动期间,项目部通过举办道德讲堂活动,让孩子们感受道德的力量;通过组织“铁建建生营”活动,让孩子们感受军人精神风貌。他们还通过给父母写一封信、为父母包顿饺子等细节设计,增进了孩子们对父母的理解。

(伍振)

# 通过“千金经营法式”,企业和员工真正意义上的利益共享、共同富裕有了现实的可能性。 用市场手段实现“利益共享”

本报记者 尹晓燕

2017年度的千金集团员工“甜蜜指数”调查问卷显示,90%的员工对企业“感情深厚”,92%的员工对企业氛围表示“满意”,99.7%的员工对企业发展“有信心”,98%的员工表示要“努力工作,和企业同舟共济”。

如此“高糖”是有底气支撑的。作为一家成立于1966年的老牌国企,拥有7000多名员工的上市公司,2017年度实现营业收入同比增长11.09%,净利润同比增长超四成。集团党委书记、董事长江端预对记者说,在艰难的市场竞争中业绩出现爆发式增长,得益于以利润为导向,将员工视作事业合伙人的“千金经营法式”。

破茧成蝶的“经营法式”

政工干部出身的江端预身上有一股浓浓的书卷气,坐在台上讲课时,让人感觉更像是学者。他创立的“千金经营法式”在行业和当地很有名气,已经有超过百家企业来学习取经。

“法式”这个有点玄学意味的词出自《管子·明法解》:“案法式而验得失,非法度不留意焉”。释义为“法度、制度,标准的范式”。“简言之,法式就是行业内的标准和示范样板,但又不是固定的模式,而是基于现实情况动态完善。”江端预这样解释命名的初衷。

“千金经营法式”核心内容体现在四个方面:一是创立经营形制。将营销、生产系统由执行组织变为经营主体,并进一步细化经营单元使之成为

享有自身利益、相应职权、自负盈亏的组织;二是坚持利润导向。摒弃按年度任务目标考核的模式,使利润成为资源运筹的航标、业绩评价的尺度,薪酬设计的依据;三是运用市场方式。将集团内部视为一个市场体系,用市场之“手”代替行政手段,使公司与下属机构的行政管理关系变成市场交换关系;四是实行利益共享。按照公司、团队、个人“均衡一体、三者兼顾”的原则,经营单元的利益由所在团队全体员工享有。

在胶囊生产车间,包装班班长张颖告诉记者,过去,班组吃的是“大锅饭”,员工指定在相应岗位,按部就班,收入全由公司说了算。执行经营法式后,班组被划分为独立的经营单元,大事小情班组自行决策,自负盈亏。每个人都主动担责。有员工经过观察,发现纸盒的纸张质量直接影响包装的出品率,经过比较,她写下重新选择供应商的建议,提交车间。

机器出故障,请人维修不仅耽误时间,还影响生产进度,员工自己动手,自己挣自己的维修基金。处理故障,还有奖励,大伙争着做多面手。河西制剂车间内务班班长刘晶对这些行为的总结就是“当家才知柴米油盐贵。”

“抓大控小,班组可支配的收入持续增加,做事更有激情。”张颖给记者算账,采用“千金经营法式”后,班组员工月收入增加上千元,并且越干越起劲。

人人当老板的“虚拟股权”

“‘千金经营法式’不只是简单意义上的机制创新,在实现员工与企业真正的利益共享这一点上,它的创新具有重要的社会意义,企业和员工真正意义上的利益共享、共同富裕有了现实的可能性。”集团副总裁谢爱维向记者阐述,“它向着解决‘不均衡’问

题迈出了实质性的一步,更重要的是,员工的‘主人翁’意识被彻底唤醒了。”

用市场的手段达到“共享”的目的,成为“千金经营法式”的一大亮点。

今年4月17日,千金大药房与98家直营门店店长代表,签署了持有虚拟股权协议,覆盖店员690人。千金大药房是该集团内部第一家实施虚拟股权方案的子公司,此项改革措施全面推行之后,员工将不需出钱就可成为“老板”。

大药房黄泥塘店店长许丹兴奋地对记者说,“我现在在家里地位都不一样了。”签约当天,许丹就迫不及待地把股权书拿给老公“嘚瑟”,“我现在可是老板了。”

大学毕业就来到千金药业的许丹,在企业已经工作16年了,作为基层管理者,她认为,现在总说90后不好管理,其实是没把他们激活。在她们药店,有一位1997年出生的女孩子,自“法式”推行以来,把自己当成药店的主人,怀着真诚之心把客户当亲人,不需要的药品她绝对不推荐,客户们都非常认同她,外出旅游还经常给她带礼品回来。

据介绍,所谓的虚拟股权,指门店一定数额虚拟的股份权益,持有者虽然没有门店法定意义上的所有权、表决权、转让权和继承权,但拥有所在门店的模拟利润分红权。签署协议之后,员工即可获得所在门店的虚拟股权,并于每年年底得到相应的利润分红。有恒产者有恒心,2018年上半年,千金大药房净利润和销售规模同比增长40%和21%,增长率达到行业先进水平。

经营之外的“七个行动”

在千金集团,墙壁上挂着的不是标语、口号,而是一张张员工的大幅笑脸照片。走廊两侧,则是每个



## “千户万灯” 让千余户受益

9月5日,志愿者在观海卫镇为一户行动不便的老人进行照明线路改造。

当日是中华慈善日,浙江省慈溪市钱海军志愿服务中心的志愿者们在全国劳模钱海军的带领下,为慈溪市观海卫镇的多户低保户家庭和行动不便的老人进行“千户万灯”免费室内照明线路改造。

新华社记者 徐显 摄

## ■基层声音

# 莫把督查当找茬

殷德标

近日,笔者下乡调研,在同乡镇干部座谈交流中了解到,不少人对上级机关、职能部门安排的督查检查颇有微词,甚至有一些基层干部认为上级安排督查是在故意找茬、找麻烦,把基层搞得疲于应付,很不耐烦。于是,面对上级督查检查存在消极应付现象,有的干部甚至阳奉阴违,不仅不重视,反而出歪主意,作假欺瞒上级。致使一些单位的工作始终浮在面上,完成任务质量不高,经不起查,甚至造成严重后果。

按理说,督查检查是发现问题、纠正偏差的重要途径,是推进、督促、指导工作的有效手段,是常态化的工作措施,来不得半点含糊懈怠,必

“明天是工程部谢学锋24岁生日,别忘了让食堂给他煮碗生日面。”“中铁上海局一公司商合杭芜湖长江公铁大桥公路接线桥项目党支部书记陈龙,早上上班查看《员工访谈记录本》时,就把小谢过生日消息告诉了项目办公室。

该公司以“四必清、五必谈、六必访”员工思想政治工作方法为抓手,把解决员工思想问题与解决员工实际问题结合起来,营造了健康向上的氛围,稳定了员工队伍,密切了党群关系。

为了对员工情况“知根知底”,及时号准每一位员工的思想脉搏,公司对所有在建项目部发放了《员工访谈记录本》,要求党支部为每名员工建立个人档案,全面了解员工家庭成员、社会关系、家庭地址等家庭状况,脾气性格爱好和优缺点、业余生活和社会交往以及不同时期的思想变化和情绪波动情况,为有针对性地做好一人一事的思想工作提供依据。

“一本访谈记录本,不仅能了解员工的基本情况 and一段时期的心理状态,还能反映出项目部老中青员工比例,包括哪些人有什么特长,哪些人家庭有困难等,甚至能够反映一段时间员工士气和项目氛围,我们就能有针对性地开展思想政治工作和项目管理工

作。”说起这几年和员工谈心的收获,深圳前海市政V标项目党支部书记江雪松如数家珍。“以往书记办公室,员工没事很少主动上门,现在是‘门庭若市’,大家工作生活上开心、不开心的事都愿意来跟我说说,我这儿都成‘心灵驿站’了”,员工态度的巨大反差,让机械租赁中心党支部书记文金深有感触。

渝黔铁路项目位于云贵高原,被称为建在云上的项目部,施工条件恶劣、施工难度大、安全风险高,很多人不愿意去,去的人思想不稳定,总想着跳槽或离开。

“当时下定决心要辞职,临时时秦书记找我谈

话,真没想到他对我的情况了如指掌,从我的性格到工作能力再到家庭情况,一番分析以后,我就动摇了。”该项目部见习生谢伟与总工程师组小祥之间存在一些误解,渝黔铁路指挥部党工委副书记秦本云极力开导谢伟,并安排组小祥与谢伟推心置腹谈了一次,使谢伟打开了心结,放下了包袱,彻底打消了离开的念头。

思想工作很小,小到一次推心置腹的谈话,一盏茶的功夫便能化解诸多矛盾,为企业留住一个人才;思想政治工作作用大,它是促进领导干部与员工心灵沟通、干群关系融洽的桥梁与纽带,有了足够

员工的“名人名言”,有的是员工的座右铭,有的是人生感悟。

采访中,江端预笑言,他们总说我婆婆妈妈的。那是因为在职工公寓楼装修时,他几次跑到现场挑毛病,卫生间没装放洗漱用品的架子,淋浴房没搁置防滑垫,甚至阳台上晾晒衣物的杆子他都要重新换了,因为上面没有挂衣架的凹槽。

“‘法式’解决的是经营问题,解决不了心的问题,要实现职工的幸福感、认同感、成就感和归属感,就要靠企业文化。不过,企业文化不是口号,而是持续的行动,那就是爱。这种爱,水滴石穿,需要时间才看得出功力。”

这些爱,点点滴滴,确实有些婆婆妈妈。职工自己没想到的,企业都做到了。集团工会主席吕芳告诉记者,企业为员工量身打造了7个爱的行动,分别是学习行动、餐盘行动、乐居行动、靓车行动、旅游行动、健身行动和社团行动。

民以食为天,在每次民意测评中得分最高的,正是食堂。为了保证食品安全,企业专门建立了自己的绿色蔬菜基地。每顿两荤两素一汤以及饭后的水果,只需要3元钱,其余由企业补贴。

为了解决洗车难的问题,企业投资50万元打造了员工专属的洗车场,只需要打个电话把车钥匙交给物业,下班就可以开着焕然一新的爱车回家。普通员工每次10元,中层以上的领导15元。给员工每年洗车补贴9.6万元,每年服务1300余人次。

企业还为结婚办喜事的职工免费提供小车、大巴,每年为超过20对新入提供接送亲服务;专门为家远的职工开设“午休室”,两个人一个房间,确保中午职工都能得到充足的休息……

采访过程中,听着职工絮絮叨叨地讲述企业的好,再看看笑脸墙,感觉每一个笑脸都发自内心。

## ■身边故事

## 三宝乡“出山”向脱贫

新华社记者 施钱贵

“我有三个孙子,原来住在山里,孙子上学要走一个多小时的路,下雨天路不好走,小孙子走不了就哭。”现在,73岁的彝族老人高国云为了孙子上学,一家都从山里搬了出来。“政策好得很!搬到县城安置点,孩子上学只要五六分钟了。”

高国云口中的“山里”,指的是贵州省晴隆县三宝彝族乡。晴隆县是著名的“二十四道拐”所在地,境内山高、坡陡、谷深。作为我国目前唯一正在实施整乡搬迁的彝族乡,三宝乡被一条河流包围着,周围地势陡峭,只有一条公路与外界联通。

据三宝乡党委副书记柏杨介绍,三宝乡森林覆盖率达70%,而人均耕地面积却只有0.92亩。全乡1233户5853人,其中彝族占总人口的26.4%,苗族72.3%。千百年来,生活在这里的群众都难以斩断穷根,全乡建档立卡贫困户有485户2378人,贫困发生率达57.9%,是贵州省20个极贫乡镇之一。

为了帮助群众摆脱贫困,当地政府做出了一个艰难的决定:整乡搬迁。

“这里修一公里路的费用,平原地区能修三公里,产业和基础设施的投入比差,扶贫成本是搬迁成本的200%以上。”三宝乡三宝村第一书记张鸣浩说,由于交通不便,这里的建设成本很高,仅在乡里建一个卫生院就花了50万元。

由于特殊的民族文化、群众思想认识等原因,在搬迁的过程中遇到了很多困难。根据2016年9月的摸底数据,当时仅有9%的群众愿意搬迁。“有很大一部分群众是因为本领恐慌,这里45岁以上的人基本上都是文盲和半文盲,不知道搬出去怎么生活。”柏杨说。

“搬出去后土地、山林还属不属于我?”“搬出去吃什么?”“百年之后,能不能落叶归根?”……刚开始,群众顾虑重重。

土地确权、林地确权,农村低保转城市低保、推荐就业,引入企业解决就业、集中安置等,对于群众提出来的问题,政府一一“作答”。看到政府真心实意做工作,实实在在在解决大家的困难,愿意搬迁的群众越来越多。

“不搬迁,这里的人很难真正走出大山。”1993年出生的陈红珍深有感触,作为村里少数几个大学生,她深深地体会到走出去的艰辛。小学二年级时,家里连80元的学费都交不起,她只得去亲戚家借。为了供她上学,陈红珍的父母长期在外打工,一家人聚少离多,“以前吃了很多苦,不想我的后代和我一样。”

2018年春节后,三宝乡的第一批266户1182人陆续搬到了县城的集中安置点“阿妹威托小镇”,他们的很多人都是为了孩子上学方便搬出来的。2018年8月底,第二批161户802人也搬了出来,开始了他们的新生活。

“以往书记办公室,员工没事很少主动上门,现在是‘门庭若市’,大家工作生活

上开心、不开心的事都愿意来跟我说说,我这儿都成‘心灵驿站’了”——

## 访谈让新人职员员工零流失

的沟通,才能保证相互尊重和理解。

“当员工受到上级奖励、工作岗位发生变动、思想有波动、受到批评以及与他人发生矛盾时,我们通过召开座谈会、面对面谈话、微信、QQ聊天等方式,及时与员工谈心,找出原因,化解疑惑,达到稳定员工情绪的效果。”一公司党委副书记曹林生说,“推行该工作法以来,7个项目部实现了新入职员工零流失,特别是某些条件艰苦的项目部,一直是员工流失的重灾区,后来,员工流失也得到了控制,很多员工甚至在项目部收尾时,还要求跟随原来的项目部,不愿分流。”

(芦连宝 张刚)