

亮出风险“黄灯” 套上监督“紧箍” 南昌筑牢国企廉洁从业防线

本报讯(记者卢翔)由监委和企业联手,创建“廉洁从业监督管理平台”,加强对生产经营、工程建设、物资采购、资金使用、资产处置等重点环节和重要岗位管理人员的监督管理,这是日前江西省南昌市纪委监委开展企业共建活动的一项重要内容。据悉,这是该省各级监委成立以来首次开展的监企共建活动,意味着南昌市国有企业全面从严治党向纵深发展和监察职能向基层延伸迈出了关键一步。

近几年,江西省对国有企业开展巡视巡察的结果显示,部分国有企业存在执行财经纪律不到位、执行“三重一大”决策制度不严格、资金管理不规范、投资项目经营风险较大等问题。去年3月开始实施的《中华人民共和国监察法》,明确把“国有企业管理人员”纳入监察范围。如何在国有企业发展过程中充分发挥教育、监督、惩处等职能作用,成为摆在该省各级监委面前的课题。

该市监委为国有企业领导精准“画像”,建立廉政档案76份,定期进行更新,让监督做到有的放矢,令人信服。同时,抓住逢年过节等时间节点,采取不打招呼暗访、督查内容保密、督查人员随机等方式,对国有企业节日期间廉洁情况开展监督。近一年,共发现问题7起,对所发现问题要求立行立改见成效。监察法规定,监察机关可对监察对象所在单位廉政建设和履行职责存在的问题等提出监察建议。南昌市监委以监察建议书这个“小切口”,着力做好标本兼治这篇大文章,把各项预防工作做在前面,筑牢国有企业廉洁从业的坚固防线。

“五强五促”健全党建工作责任体系 宁夏提升非公企业和社会组织党建水平

本报讯(记者马学礼)记者近日获悉,在宁夏回族自治区党委组织部、非公有制经济组织和社会组织工委实施的“五强五促”行动中,党建工作责任落实不到位、“两个覆盖”质量不高、党务工作者能力不强、党组织和党员作用发挥不充分、党建工作基础保障薄弱等问题将得到有效解决,非公有制企业和社会组织党建工作质量将得到进一步提升。据介绍,“五强五促”行动的内容是:强化责任,促进党建工作落实;筑强组织,促进“两个覆盖”质量提升;建强队伍,促进能力素质提升;增强功能,促进党组织和党员作用发挥;加强投入,促进党建工作保障有力。

在行动中,宁夏将健全党建工作责任体系,园区综合党委、街道(乡镇)党委明确1名领导班子成员负责非公有制企业和社会组织党建工作。各级非公有制经济组织和社会组织工委每季度至少召开1次书记办公会,研究部署党建工作;行业(综合)党委每季度至少召开1次党委班子会议,研究解决实际问题;非公企业和社会组织党组织要及时传达贯彻落实上级党组织的决议、指示和工作任务。

宁夏将着力抓好重点领域党组织建设工作。对于职工100人以上的非公有制企业、从业人员30人以上的实体性社会组织,要求党组织覆盖达到100%。对暂不具备党组织建设条件、没有党员的非公有制企业和社会组织,将选派党建工作指导员,确定一些非公有制企业和社会组织作为机关党员干部“下基层”和“结对共建”的联系点。

“互联网+党建”成为党员教育新窗口 青海都兰为基层党建智慧“扩容”

本报讯(记者邢生祥)“党的政策手指轻轻一点全知道,还能与支部党员进行实时语音交流。”近日,家住青海省都兰县和平街社区的老党员杨发荣,通过手机“都兰党员之家”APP客户端,在线观看党课视频等。

该县凭借“互联网+党建”的新模式,把全县232个基层党组织、4272名党员全部纳入在线动态管理,使党组织活动的物理空间延伸至虚拟空间,并结合“党员教育”“党员交流”“干部监督”“便民服务”等内容,将“互联网”进一步融入党员干部现代生活,为基层党建智慧“扩容”。

2018年8月份正式运营的“都兰党员之家”APP客户端,是都兰县为提升基层党组织动态管理、加强基层党员干部交流学习能力、提高基层党员党性素质等各方面能力,面向基层党员干部打造的“智慧党建”工程之一。如今,“都兰党员之家”被当地党员群众亲切地称为“口袋里的书包、指尖上的阵地”,成为从严治党的新平台、党员教育的新窗口、服务群众的新纽带。

为高校思政工作创新搭建平台 教育部公布创新发展及培训中心名单

本报讯(记者尹晓燕)教育部思政司日前公布20所高校思想政治工作创新发展中心和40所高校思想政治工作队伍培训研修中心名单,为高校思政工作创新搭建平台。根据要求,建设高校思想政治工作创新发展中心要构建有效的管理体制,加强日常建设与管理。围绕高校思政工作实际和热点难点问题,加强与思政司相关处室工作对接,承担相关研究与实践任务,提供咨询服务,搭建协作平台,促进互动交流。坚持目标管理和过程管理相结合,各承建单位应按建设标准、管理办法、申报书等确定的计划与目标,有序推进建设工作。建设高校思想政治工作队伍培训研修中心则要提升培训质量,完善课程体系,优化师资队伍,加强工作研究,推动共建共享,改进评价管理规范,构建新时代高校思想政治工作队伍建设的平台。坚持目标管理和过程管理相结合,建设单位应按建设标准、管理办法、申报书确定的计划与目标,有序推进。

据了解,高校思想政治工作队伍培训研修中心首轮建设周期为3年,自2019年1月至2022年1月;高校思政工作创新发展中心首轮建设周期为4年,自2018年至2021年。



2018年12月31日,在位于安徽省亳州市的中铁电气化局集团铁路工程公司商合杭项目部梁场分部,员工和家属欢聚一堂,开开心心过新年。倪树斌 摄

政工视界

改变看似夺走了一种习惯,却又在不经意间爆发出另一种力量。或许连“王恩秀们”也没想到,参加工作几十年后,他们新的岗位上又一次寻找到价值

“温暖转身”,遇见外面的精彩

本报记者 丛民 本报通讯员 朱向前 于佳

如果不是这段经历,王恩秀绝对不会想到自己还有另外的精彩。清晨6点30分,位于山东省东营市海通路的胜大超市金伯爵店,一辆送货车此时已经停在店门前。和往常一样,王恩秀和店员正一趟接一趟往店里搬运着货品。验货、清点、搬运、分类、修剪、包装,然后再摆上货架。这一连串工作他们要在两个小时内完成,以确保超市8点开门后能够正常营业。

这两年在胜利油田,像她这样离开原岗位被输送到外部市场的员工,仅2018年就有2万多人,年创收超过4亿元。

随着信息技术密集应用于油田生产,大量人员富余下来。困难面前油田强力支撑员工闯市场,不仅筛选安全可靠、收入有保障的合作项目,还实行岗位轮换制,要求基层班站的干部带头闯,也由此探索实践着“温暖转身”。

从采油工到超市课长

蔬菜切段、酱油腌制、放进大料和花椒,再把烧好的热油泼到腌好的蔬菜上。随着“刺啦”一声响,一股香气迎面扑鼻,一坛子咸菜又做好了。每隔两天,王恩秀就会用前一天没出售完的蔬菜腌制这么一坛子咸菜,颇受顾客们欢迎。“都是跟网上学的,没办法必须得自己琢磨。”她一边说着,一边端着包好保鲜膜的坛子走向货架。

几个月前,她从一名售货员提拔为这家超市门店的生鲜课课长。为了减少商品损耗,她和同事研究对生鲜进行精品加工,把蔬菜清洗干净包装好,把剩余的果蔬做成凉拌菜和水果沙拉。一改一变之后,生鲜商品的损耗数量不仅大大降低,就连销售价格也随之提高,她所在的生鲜课连续两个月成为这家门店的销售冠军。

不过却很少有人知道,王恩秀曾是中石化胜利油田胜利采油厂采油管理六区的一名采油女工。1989年走出校门的王恩秀,一参加工作就来到胜利采油厂管理六区的前身——胜采三矿,在那里一待就是30年。前几年随着油公司改革调整的推进,老三矿更名为采油管理六区。名字变了,她在单位依然按部就班地干好每天工作。

原以为这样的生活会一直持续下去,仿佛一眼就能望到自己退休时的样子。

2016年胜利油田推行新型采油管理区建设,信息技术大量运用到油田生产中。信息化给生产和管理带来方便快捷的同时,也带来传统组

让内心积聚无限能量

尹晓燕

推动供给侧结构性改革的一个重要任务就是化解钢铁、煤炭行业的过剩和落后产能,去产能既是重大的结构性改革,也是空前浩大的人工工程。去产能不是简单地做减法,减人减产减薪酬;更要做好加法,创业创效创出路。

在面临企业重大改革和职工重大利益调整时,企业要做好职工困难中的支撑,转型路上的航标,坚持不把一名富余人员推向社会,不让一名职工受下岗和失业之苦。不能因为去产能就否认职工的历史贡献,不能把富余人员看成企业去产能的包袱,伴随去产能一去不返,切断多年形成的对企业的感情。也不能脱离人员分流安置、转岗就业、技能培训等实际问题去空谈大道理,把职工诉求搁置一边。

实际上,大部分职工,尤其是老职工,对企业有着很强的归属感。就像胜利油田的王恩秀说的,不管在哪里他们都代表着企业的形象,不能丢人。对他们而言,生活很艰难,幸福很简单,当老领导出现在新的单位,看一眼,握个手,寒暄几句,内心就积聚了无限能量。

很多人回忆一生时都会谈到,坎坷的时候,有家人的关心和支持才能渡过难关。好的企业,就像家一样,在职工遇到困难的时候,既是港湾又是加油站。作为家长,扶上马,送一程,让他们在温暖中实现转身。

织结构的调整与转变,很多过去需要人力完成的工作逐步被智能化取代,大量人员富余下来。

听到大会小会都在宣贯改革政策和精神,王恩秀渐渐意识到,从前觉得闯市场这种非常遥远的事情,从来没有像现在这样离自己这么近。

富余下来的人员,都进入了管理区项目组,期间,只拿基本薪酬,没有绩效。管理区筛选到好的项目,再由采油厂出面,与用人单位签订业务承揽合同。王恩秀和其他十多个项目组同事,就这样被输送到了超市。

“出去以后单位还管吗?”

在距离这家超市所在城市5000公里外的南疆轮台县轮南镇,五个月前,张海轮被采油厂输出到科瑞集团山东恒业石油新技术应用有限公司设备维修项目部,主要负责塔里木和塔河两个项目部注氮设备的维修与养护。

长期在胜利采油厂采油管理七区注采707站负责设备与生产管理的张海轮,和王恩秀一样,去年8月份跟随单位外闯项目来到这里。

除了环境气候与远在山东的家不同之外,这项工作对之前就接触过这些设备的张海轮来说没有太多困难,很快他就适应了这里的工作。两个月后他成为岗位骨干,多次深入沙漠承担上井检修设备的重任。

与过去的工作环境相比,张海轮明显感到这里的工作压力要大很多,因为除了要保质保量完成设备检修任务外,公司对每名员工的综合素质要求也很高。仅仅一年时间,他就在项目部学会了电焊、气焊、电工等多项专业技术。

改变看似夺走了一种习惯,却又在不经意间爆发出另一种力量。或许连王恩秀和张海轮自己也没有想到,参加工作几十年后,他们新的岗位上又一次寻找到价值。

王恩秀和张海伦的经历在胜利油田并非孤例。这两年在胜利油田,像他们这样离开原岗位被单位输送到外部市场的,仅2018年就有2万多人,年创收超过4亿元。

和王恩秀一样,赵国辉也是每天早晨6点出门赶到单位,6点半出工,晚上回到家经常是10点以后。

1989年,16岁的赵国辉来到胜利采油厂采油管理五区注采502站的前身老11队。这么多年,他不仅跟着师父学会了维修技能,还从一个小学徒成长为队上的维修大拿。

做抉择的那一天,他犹豫了。对他和将要一起外闯的妻子来说,改革不仅意味着离开熟悉的环境和同事,未来的生活会在他心里也变得一片迷茫。

注采502站管理着100多口油水井,改革前站上有员工50多人。作为胜利油田一家老牌采油厂,胜采厂管辖下的油井含水率和开采成本一直很高,赵国

职工“走出去”有“两怕”,一怕政策“一阵风”,二怕别人“看笑话”。山西焦煤集团多措并举力保职工转岗分流不失业 从“要我走”到“我要走”

本报实习生 张天宇 本报记者 刘建林

“无论工龄长短,我们可以无后顾之忧地出来创收了,矿上承诺,派出人员的人事关系还保留在原单位,并对派出人员支付最低工资标准和交通、通讯补助。”山西焦煤集团西山煤电西铭矿职工刘海平高兴地对记者说,“现在我领到的工资比原来高多了。”

2018年以来,面对大集体改制等新形势,西铭矿大力开展对外合作创收工作,在转岗分流过程中,鼓励职工“走出去”。然而实际操作却并非易事,刘海平说,职工“走出去”主要有“两怕”,一怕政策“一阵风”,二怕别人“看笑话”,不敢付诸行动。为了打消职工顾虑,西铭矿对有意向“走出去”的职工进行一对一交流指导并且多次带领职工到合作单位、山西宏特煤化工有限公司进行实地考察。

“半年间,面对控制台几十个操控按钮,我从不不会不懂到熟练。”刘海平说,尤其感到欣慰的是,他对工作的认真负责换来了工友的认可和赞许。在刘海平的带动下,越来越多的职工转变老观念,从被动“要我走”到主动“我要走”。

“年轻哩,就想出来多学学,给将来打一份基础。”当西铭矿青年职工王晓艳得知矿上组织对外合作创



东辛采油厂一采油管理区的10名员工,来到东营齐盛汽车销售公司做起了汽车销售员。丛民 摄

辉夫妻俩每人每月的绩效工资只有一二百块钱。“如果不走出去,管理区根本养活不了这么多人。都守在家里肯定不行,改革必须得迈出这一步。”赵国辉回忆着当时面临的纠结和窘境。对早已习惯了油田安逸生活的王恩秀及赵国辉夫妇来说,无论外出“打工”的日子多么艰难,总能想办法克服,但唯独一个最现实的问题和顾虑却始终困扰着他们。“出去以后单位还管吗?”

“管理区就是你们的家”

改革没有回头路,在建立一个新世界的同时必然要推翻一个旧世界。员工报名的那段日子,管理五区经理张克禄的压力特别大,接连好几天晚上没有睡好。他一方面对外闯市场这个政策也感到迷茫,另一方面又不得不做好员工的思想工作。

作为采油厂首家外闯市场的管理五区,员工们有着更多不解与顾虑。他能做的就是讲政策、摆道理、化矛盾,帮助员工从老观念里走出来,让大家明白绩效不是靠等就能出来,而要靠挣出来。油少人多,只有去创造价值单位才能有效益;只有单位有效益,员工才能多发绩效。

张海轮和同事李志强刚到新疆没多久就赶上中秋节。虽然不能与家人团聚,他却感受到另一种温暖与感动。原来,这一天采油厂和管理区领导专程来看望大家,还从5000公里外的家乡特意为他们带来了月饼和家书。

王恩秀也经常能在岗位上与专程看望自己的领导相遇。每次见到领导,她都能开心好几天。“单位没抛弃自己,领导没让我们下岗,而是想方设法带着大家一起抱团闯市场,困难面前照样把咱装

收时,她毫不犹豫报了名。2018年上半年,派出人员在宏特公司每人每月可获得5000元左右的工资。2018年,山西焦煤共转岗分流16131人,其中组织化外出创收创业的共1672人,实现了企业职工总数、在岗人数、干部职数连续五年“三下降”。原山西焦煤霍州煤电丰峪煤业党委宣传部长吕琨也成为职工外出创业大军中的一员。

2016年4月,山西焦煤集团双创中心成立,吕琨牵头成立的文化传媒中心第一批入驻。同年,山西焦煤出台了《关于鼓励职工开展创业创新的通知》和《关于山西焦煤“双创”基地运营服务的通知》等保障措施。“这些措施不仅让我免除了后顾之忧,公司也享受到了两年免房租、免物业费等一系列优惠。”吕琨说。2017年5月,山西凯硕文化传媒有限公司作为山西首个国有混改企业正式挂牌,年销售收入上千万元。目前,该公司共接收50名企业转岗分流职工,2018年1月至9月创造产值640.1万元,实现利润101万元。

90后小伙子梁芮铭原来是西山煤电官地矿的一线矿工,是一名地地道道的“煤亮子”。2016年,西山煤电双创中心成立,他毅然加入双创队伍。

长沙实施“千户计划” 为特困老人家居装上“安全带”

新华社长沙1月10日电(记者谢樱)家住长沙市雨花区酃阳小区61岁的低保户龙新建患有高血压、冠心病,曾几次滑倒在厕所。如今他家焕然一新,不仅免费安装了防滑垫、墙壁扶手,还有可移动的坐便椅和稳当的浴凳。“过去只能扶墙走,现在墙上有扶手,抓得更紧,走得也更稳了,洗澡、上厕所也不怕滑倒!”龙新建说。

记者10日从长沙市民政局获悉,2018年度帮助1000户城区特困老人家庭的“千户计划”,已全部实施到位。

截至2018年底,长沙市有60岁以上老年人口约140万人,其中空巢老人约占老龄人口总数一半。调查显示,长沙市九成以上老人为居家养老,多居住在建设于20世纪70年代至90年代的老旧住宅,分布在中心城区,独居现象很普遍。

“老人们日常生活中普遍出现爬楼费劲、地面太滑跌倒,如厕后起身困难、站立洗澡时间稍长易晕倒

在心里。还有什么不足的呢?”

赵国辉同样忘不了管理五区党委书记于洋当初的那句话,“管理区就是你们的家,我就是你们的兄长,无论在外面有任何的不适应可以随时回来,家里的大门永远向你们敞开。”也正是这句话,给了他外闯市场的动力和勇气。

在于洋看来,改革需要员工去推动,只有打消心中的顾虑让大家感到踏实、看到实惠,员工才能敞开心扉去接纳,改革才能往前走。

为了让外闯员工心里踏实,他们不仅帮助大家筛选安全可靠、收入又有保障的合作服务项目,还实行岗位轮换制,每隔三个月轮换一批人,要求基层班站的干部带头闯市场。

赵国辉说,走出来才会体会到社会竞争压力,他才深深感受到单位对员工的好。“无论遇到什么困难,只要说一声,单位都会帮助解决。”

有了关怀,有了温暖,“王恩秀们”变得不再像刚出来时那么焦虑,也让自己有了更多责任感。“出来是代表着油田的形象,所以不能让别人小瞧了我们。”赵国辉说。没有了后顾之忧的他们,开始逐渐适应并融入新岗位。

慢慢地赵国辉发现,自己的心态变了,工资收入也提高不少。以前一个月只拿三千多块钱的他,现在一个月能拿到六七千。不仅如此,那些留在原岗位的同事们,收入也比过去有了增加。

现在一说起闯市场,他不再觉得是件丢人的事,而变成一种暖心的事和自豪的事。在赵国辉看来,在人多事少的情况下,企业依然把大家当成“心里的宝”,鼓励大家走出去创造价值,兜底保障大家还是“自己家里的人”。出去既给单位创造效益,又让自己挣得多了,这有什么不好呢?

“太原西山生活网”购物网站的首告告捷并没有使梁芮铭停下前进的脚步,回报企业的念头始终萦绕在他心头。针对煤矿工作每日一题、每周一讲、每月一考的实际情况,为了方便职工学习、企业考核、大数据统筹,他和团队一起开发出微信考试系统。“我们这个系统不受时间地点的限制,方便了广大职工,降低了企业成本,减轻了出题人员、阅卷人员的工作强度,目前已经在山西焦煤西山煤电斜沟矿投入使用。”梁芮铭自豪地说。

目前,他的团队又整合了煤矿隐患排查和安全积分系统,实现了煤矿三违控制的数字化、信息化、网络化管理,提高了三违控制的工作效率,可以有效预防各类人为事故的发生。

普通职工创业如雨后春笋般不断涌现。山西焦煤党委宣传部职工王慧创办了“凯特瑞恩”儿童早教培训中心,西山煤电杜儿坪矿职工任佳创办了龙翔新视界科技公司,霍州煤电辛置矿职工范文馨创立了馨奇雕塑艺术工作室等。

与此同时,各子分公司也纷纷以团队的形式走上了“双创”之路。

破译幸福企业密码②

等现象,存在极大的安全隐患。”长沙市老龄办主任郭华说。

2018年7月初,长沙实施“千户计划”,免费为特困老人进行适老化居家环境改造,计划用5年时间分期分批推进,每年惠及1000户家庭。项目采取政府主导、慈善筹资、社会参与的模式,由长沙慈善会、市老龄办、各县市区老龄办共同组织实施,内容包括安装扶手或抓杆,加设防滑贴或防滑垫,提供拐杖、浴凳、坐便椅等。

长沙慈善会每年从慈善基金中安排200万元,兜底项目实施,每户改造标准不超过200元,专款专用,并及时公布项目进展和执行情况,接受社会监督。

“我们上门了解老人的自理能力,测量卫生间面积、门槛高度、地面湿滑度等,根据每个老人的需求来‘量身定制’空间改造,设计施工图纸。”中标服务单位湖南康乐年华养老服务有限公司项目经理何旭说。