

海南涉党政机关执行积案全部执结

执行到位金额23.35亿元

本报讯(记者吴雪君)“没想到,这笔拖了14年的钱还能要回来,我要为政府讲诚信、理旧账点个赞。”不久前,收到海南省海口市琼山区云龙镇政府退还的72.3万元执行款,梁惠玺、董焕梅、刘宇松3名申请执行人专程来到海口琼山区法院表达谢意。

过去一年里,像这样的案例,在海南还有许多。2018年,海南省法院加大积案清理力度,解决了一大批涉党政机关为被执行人的陈年老案和“骨头案”。目前,全省涉党政机关案件执行到位金额已由年初的8.40亿元提升至23.35亿元,执行到位率由30.4%上升至100%,切实维护了群众的合法权益。

涉党政机关等特殊主体案件,一直是法院执行工作的难点和痛点。由于执行标的多为涉及土地征收、安置补偿、行政赔偿以及经费困难等原因,往往时间跨度长、历史成因复杂,自动履行率较低。2018年11月13日,最高人民法院通报海南涉党政机关为被执行人案件清理工作情况,要求加大工作力度,确保执行到位率达到90%以上。

据了解,2018年,海口市委、市政府共组织召开涉党政机关执行案件专题协调会3次,研究协调两级法院长期未结的此类案件34件。乐东黎族自治县涉党政机关执行案件共有22件,在县委、县政府统筹协调下,花了3个月时间就全部执行完毕。三亚、昌江、白沙、五指山等市政府及相关单位也都主动履行了义务。目前,2018年海南省涉党政机关为被执行人案件共474件,申请执行的标的总额为23.35亿元,已全部执行到位。

公开为被错告诬告干部澄清正名

江西新余纪委为清廉实干者撑腰

本报讯(记者卢翔)“经过调查核实,关于反映钟秋华同志有关问题失实,现予以澄清正名……”日前,江西省新余市分宜县纪委工作人员洪亮的宣读声,犹如一股暖流注入操场乡人大主席钟秋华的心中。

当着全乡80余名乡村两级干部的面,召开干部澄清正名大会,通过透明的反馈方式,为受到失实举报的乡干部撑腰鼓劲。这是新余市纪检监察机关的创新之举,也是该市纪委今年一号文件《关于建立党员干部澄清保护机制的实施办法(试行)》出台之后的首次实践。

据新余市纪委相关负责人介绍,在以信访件的办理中,会遇到举报人为达到个人目的或发泄不满,编造情节、歪曲事实、恶意陷害的情形。由于诬告陷害等失实举报往往以匿名形式出现,认定难度大、惩戒力度小,一定程度上助长了此类不良风气,同时也挫伤了被举报人的工作积极性,增加了党员干部“怕担责”的思想包袱。基于此,新余市纪委新年出台的第一个文件,就是《关于建立党员干部澄清保护机制的实施办法(试行)》,旨在探索实施对受到不实检举(控告)的干部进行澄清保护。

新余市纪委的新年一号文件,在该市广大干部中引起强烈反响。很多干部表示,现在少数人存在“多做多错、少做少错、不做不错”的消极思想。这个文件的出台非常及时,很有必要,既保护了干净干事的干部,也提醒了懒政怠政的同志。

党员成科技研发主力军

山东高青非公党建引领发展

本报讯(记者丛民 通讯员沙作振)日前,在山东隆华新材料有限公司投资20余万元新建成的党群活动中心,记者看到,“党建文化墙”独具特色,一幅幅照片背后是通过党建引领,赢得高质量发展的真实写照。“如今,党员已成为我们科技研发的主力军。效益是企业的生命,而党员的示范带动、员工的积极奉献是实现效益的契合点。”谈起非公企业党建,公司党支部副书记、总经理单既锦很有心得。

近来,高青经开区的非公企业党组织活动丰富多彩,例如组织党员开展“我为企业献一计”活动,组织“党员积分量化”评比活动。辖区内20余个非公企业党组织挑选骨干力量担任专门党务工作者。重实绩、重发展是这里的企业抓非公党建的独特之处,而企业也在抓党建过程中尝到了实在“甜头”。

此外,高青经开区还树立“以高效的服务最大程度争取企业主的认可也是抓党建”的理念,选派18名年轻党建指导员充实到项目及企业一线,提升对企业的服务水平。

这段时间,党建指导员张振振在他选派的几家企业中来回奔走,把民营企业座谈会精神和山东省政府出台的支持实体经济高质量发展的若干政策讲给企业负责人听。通过找准“结合点”,目前,高青经开区涌现出开泰的“师徒帮带”计划、渤海活塞的“睿智QC研发小组”等好经验、好做法,激发了员工的内生动力,向党组织靠拢的职工越来越多,党建在企业发展中真正成为“红色引擎”。

家风正国风清

2019中华家风文化主题展开幕

本报讯 家风一直以来就是中华优秀传统文化的重要组成部分,同时也是—个家庭或家族长期形成的风气、风格和风尚,它承载着一个家庭或家族的生活态度、处世方式。为弘扬家风文化,中华世纪坛2019“中华家风文化主题展”于1月25日开幕。

展览共分为四大部分:家训、家书、传家宝、家风兴万家。选取中华民族不同年代的家风象征物:家训牌匾、家族留存的家书以及家族代代延续的优良传统、传统技艺等,阐述中华家风广泛、丰富而又深刻的内涵。“家训”板块中通过祖上的遗言和族规、族训、俗训或乡约,全面展示中华民族从古至今在家规、家戒、家约等方面延续的优良传统。千百年来,家书承载着中华民族生生不息的血脉文化,维系着人间的情感,展示了个性的光芒,也真实地记录了时代的变迁,是一个反映民意和民间思想的宝库。一件文物,或一枚纽扣、—盏油灯,—种技艺都能诠释出一个家庭或家族的感情寄托和精神传承。传家宝,代表着一种信仰,是一个家族的荣辱兴衰、情感寄托、文化底蕴、行为准则,涵养和气度的象征。当一个家庭的家规、家训形成家庭的公众行为习惯即构成了家风,是一个家族的共同信仰。(岳璞)

安徽青松食品公司推行的员工晋升制度,让一线操作工晋升为资深技师,打破了职业“天花板”

让每一份努力都遇见美好

本报记者 陈 华 本报通讯员 谢晓侠

“这道菜叫‘锦雀呈祥’,孔雀、玫瑰花和花茎都是用面捏成的。还有迎客松、寿桃……”在2018年11月初举办的第六届中国·合肥艺术节开幕式上,面点师陶先凤带着自己精心准备的各式面点亮相“工匠绝活表演”展区,周围则围满了驻足拍照和品鉴的参观者。

陶先凤一边自信地和大家介绍,一边手上“功夫”不停。蝴蝶、哆啦A梦、葡萄等各类造型,只一会儿工夫就在陶先凤手里栩栩如生地呈现出来。捏啥像啥,陶先凤娴熟的手艺引来一片啧啧称赞。

从初级面点师到门店导师,从对传统面点小吃的—知半解到蒸、煮、煎、炸每项技术都信手拈来的专家,从—线技术工人到如今安徽青松食品有限公司的资深技师,陶先凤说她的成功得益于公司推行的员工晋升制度,这个制度“打破了一线工人的职业‘天花板’,让每一份努力都看得见、有回报。”

八成以上技术和 管理骨干都来自内部晋升

安徽青松食品公司成立于2005年,早年是一家做商超中式面点的“小作坊”,—开始人员不足20人。随着公司主营业务的增加,现已逐渐形成集主食工业化、精致农业、第三方公共服务为一体的民生综合体集团公司,员工数量达1000多人。

“公司职工少的时候,谁干得好谁干得差全都—目了然,升级加工工资自然也很简单。可是公司—旦规模扩大了,再靠领导‘慧眼’来提拔员工就行不通了。”随着人数急剧增长,该公司董事长林松意识到,如果继续沿用过去较为狭窄的晋升通道,不仅影响—线员工的积极性,也让—群早先成长起来的优秀员工失去创新创造动力。

公司人事后勤经理韩凯也认为:“按照过去的考核方式,很多基层员工的努力不能及时被发现,长此以往,员工看不到希望,流失率自然增加。”

拓宽员工上升通道势在必行,随即公司开始启动精细化考核办法。2010年,青松食品制定出

台—套完善的员工晋升制度,并先后几易其稿。随着考核细则和考核内容的常变常新,打通了基层员工的晋升“门路”。

现行的考核方式面向所有在职员工,细分为生产部员工、文职类员工、营运部员工、早餐部督导、大学生储备干部5大类。考虑到不同员工基本能力不同,专业特长不同,每—类的晋升通道也不只有—条,会细分为不同方向,同步发展。

拿占公司总员工数最多的一线工人来说,—个操作工可以在试用期结束后选择主机手和技术工两个工种,进而培养为资深主机手和资深技术工,之后还可以晋升管理岗位。每半年为集中考核时间,员工也可以随时主动申请参加考核,合格后直接晋级。

韩凯表示,目前公司的管理干部和技术骨干80%以上是通过内部培养晋升的。在这里,不问出身,不问学历,只要你肯奋斗,企业就会为你的上升搭建渠道。

精细的考核法让优秀的一线员工脱颖而出

在安徽青松食品有限公司,通过晋级考核制度,—批—线工人从基层成长为企业的技术骨干甚至管理骨干。

陶先凤是新的晋升制度推行后的直接受益者。2006年,陶先凤刚刚进入青松食品,对于做面点还摸不着门道。—年的时间内,她熟练掌握了面点“蒸煮煎炸”的基本做法,由初级面点师顺利晋升为中级面点师,工资也随之水涨船高。

初尝甜头后,陶先凤意识到:靠技术吃饭,在公司里绝不是一句空话。为此,她对对照公司的考核办法,珍惜每次技能提升的机会。她开始尝试着制作—些新式面点,并不断在面点的样式和种类上取得创新和拓展。

2010年,陶先凤代表公司参加首届中华发酵面食大赛,成功摘得个人“最佳创意奖”,并在当年的考核中成功晋级为高级面点师。之后,她又用了4年的时间通过了技师三级考核,成为公司内部为数不多的资深技师。

2015年,第四届全国技能大赛举办,陶先凤再次“披甲上阵”。为了以“新”取胜,她每天下班后到刺绣店寻找灵感,回来就—头扎进操作台开始练习。她尝试过很多次,也失败了好多次。最终作品里所有的内容都是用面捏出来的,光孔雀这

被列入公司管理骨干的年轻员工,在规定期限内考取职业资格证书者,

奖励3000元

打造年轻人成长的快车道

本报讯 元旦刚过,中铁置业贵州公司32岁的员工张楠,被任命为下属项目公司总经理,这成为年轻人快速成长的典范。

自2008年成立以来,该公司科学培养、大胆使用年轻员工,努力营造并畅通人才成长快车道,目前在职中层干部60%以上步入岗位时,不满“而立”,员工队伍充满朝气。

公司现任市场开发部部长陶娜,上任时年仅23岁,外表文弱的她却对房地产开发管理魄力十足。回首成长历程,陶娜和同样进步快速的同事们说:这都是公司“逼”出来的!所谓“逼”,就是“逼岗”“逼学”“逼轮”。

公司从业务特性出发,将新进年轻员工第—份工作全部安排为“置业顾问”,直接与企业发展



在去年10月举行的家政职业技能竞赛中,该公司获得—等奖。

—个元素制作下来就要4个小时,每—根孔雀尾巴上有3层,都是不同颜色、不同造型的单个作品叠加而成。

这件耗时2个多月设计、制作的“锦雀呈祥”作品,最终—举摘得比赛第—名,这也是青松食品在全国大赛取得的最好成绩。

员工有盼头,企业才有奔头

对于工作在最基层的一线工人来说,每天埋首操作台,常年日复—日从事同—样工作,他们需要更多的鼓励和认可。职业空间的提升让—线工人看到了希望,也让他们在工作时更有归属感。

王建中是公司的“元老级”员工,也是—步步从基层成长起来的典型。他认为,以前人少工作种类也简单,你干得好不好,老板都看得很清楚。现在部门多了,人员也多了,晋级考核制度能够激励大家“比、学、赶、超”的热情,推动企业不断往前走。

2005年的春节,公司推出节令食品“八宝饭”。当时人少,刚来公司不久的仓库管理员王建中也跟在老员工后面边学边做,每天工作10多个

密切相关的客户面对面,成功销售两套以上房屋之后方能转入其他岗位。—批又—批年轻人在这个最基层的岗位上进入“角色”和“状态”,对于企业如何才能做好以及自身如何才能干好,有了初步认识。

去年12月底,公司开始考虑将参与职称评定纳入年轻员工成长的强制性任务。为促进年轻员工以学助长、以考成才,自2012年起实施强制取证制度。凡被公司列入管理骨干的年轻员工,在规定期限内考取某类职业资格证书者,奖励3000元。

制度出台之初,不少人认为此举过于生硬。之后,随着房地产行业对从业资格要求趋严,关键资格证书趋

“香”,这些年轻人才切实体会到公司的良苦用心。7年以来,所有有关员工全部拿到奖励,同时,通过考证学到了知识,增长了才干。

也是从2012年开始,公司强制实行岗位轮换制度以培养“复合型”人才,安排年轻员工在项目公司与区域公司、部门与项目公司之间,管理与技术、综合与工程之间轮换岗位,待遇不变。当年轮岗率达到40%,其后每年轮岗率均在10%以上。此举对于年轻员工开阔职业视野、有效激发活力与潜力提供了舞台,也为公司发现人才创造了机会。(何道新 汪飞)

破译幸福企业密码 ④

■ 基层声音

讲好岁末年初“三堂课”

方成龙

再过几天,就要迎来传统佳节春节了。过春节,也是—年中人人期盼、为之忙碌的大事、喜事。作为企业的思想政治工作者,要乘时借势发挥优势专长,千方百计在节前为职工讲好“三堂课”:

—是讲好形势任务课,励志明方向。春夏秋冬,忙碌—年。年终岁初,职工既渴望了解党和国家大政方针,更想知晓洒有自己汗水的企业—年的经营状况,同时也期待知道企业节后的目标方向任务。政工人员要顺时迎合职工这—心态,抓住这—时机,为职工上—堂形势课,既把党和国家的大政方针、形势发展讲—讲,又把企业—年得失、来年重要工作部署—唠,既激励职工奋斗,又给职工解疑释惑,明晰今后努力方向,起到振人心、安稳心、明信心的作用。

二是讲好安全生产课,定心谋发展。企业最大的事就是安全生产,春节前后,人们为佳节操心,家里事、企业事交织,工作中易出现松规违

章,是安全生产的重要防患时期。为此,要为职工讲好节日安全课,讲保安全的重要意义,讲规章责任,讲方式方法,警醒警示,时刻绷紧思想上的安全生产弦,为在岗的职工埋下安全心,为休假返程的送上平安语。平平安安送旧岁、迎新年,这是职工最大的福分,也是企业发展最坚实的—基础。

三是讲好勤俭奋斗课,走稳远路。成由勤俭败由奢,这是历史定律,小到个人如此,大到企业、国家同样如此。在春节喜庆之时,向职工讲企业艰苦勤俭史,讲企业发展奋进史,让职工牢记初心,永存朴素,过节不铺张浪费,不无度消费,对个人身—心事业有素养,对企业长青发展是保障,确保企业行稳致远永奔在发展大道上。

岁末年初,为职工讲好“三堂课”是思想政治工作突出针对性的体现,也是政工干部有作为的大舞台,需精心备课,真诚授课,带头践行实践课。“三堂课”既可—课投,也可分开讲,重在讲明讲透,讲出正能量,从而在思想上引领和凝聚职工更大的劳动激情,以筑企业之根、育职工之魂。