

用“条”“块”联动机制形成基层党建合力

北京海淀发布非公企业党建改革新举措

本报讯(记者尹晓燕)在近日举行的北京中关村科学城管理机构揭牌仪式暨海淀区非公企业党建大会上,发布了《关于海淀区非公科技企业党建改革的若干措施》等三项党建工作和人才工作政策。

此次出台的《关于海淀区非公科技企业党建改革的若干措施》发布了海淀区非公科技企业党建改革16条计划,即非公科技党建改革16条,是对创新的深化,也是对全国非公企业党建前沿探索的一个推进。非公科技党建改革16条提出了党建工作与科技创新服务工作的融合办法,让党建工作互促互通,解决非公企业党建工作容易边缘化的问题,使非公企业党建工作由被动开展向争相开展转变。

海淀区非公科技企业党建改革16条提出,初步解决基层党建“条”与“块”工作体系交叉的办法,用区域化党建合作者的思维激活“条”的资源,建立“块”的共建体系,用“条”与“块”的联动机制,解决信息的不对称,形成基层党建工作相促进的合力。

会议提出党组织工作机制优化的6条计划,突出党的政治功能,逐步推进党建进入企业的章程,让党建工作渐渐成为企业各类主体的法定意志,加强服务党员成长、企业出资人引导和科技党建应用,让党建工作有地位和旺盛生命力。最后,非公科技党建改革16条提出了非公科技企业党建工作的一些保障措施,使这一领域党建工作通过党组织带头人激励计划“有人干”,通过党建指导员支持计划“愿意干”、通过经费统筹使用计划“干出效果”。

山东莱西开展“双报到”活动

5300余名在职党员社区当义工

本报讯(记者杨明清 通讯员李焕青 崔伟)山东莱西市水集街道翡翠城居民任乐平是低保户,因病逝儿子的房贷问题与银行产生纠纷,一筹莫展之际,济南路社区居委会协调社区内法律专业的党员刘晓艳,免费为他提供法律援助,成功化解纠纷。

在职党员进社区义务服务群众,这是莱西市开展“双报到”带来的可喜变化。近年来,莱西在全市开展了机关企事业单位党组织,在在职党员到社区报到的“双报到”工作,组织党员根据个人专长采取承诺践诺、志愿服务等方式参与社区治理,有效服务群众。每个党组织至少组建一支党员志愿服务队,每月到社区开展为民服务活动,拉近了干群关系,壮大了社区党组织的力量,有效提升了城市基层社会治理水平。据悉,目前共有400余个党组织的5300多名党员到社区报到,成为社区服务群众的义工。

在水集街道海山路社区居委会,工作人员点开党组织、在职党员“双报到”表格,民事调解、法律援助、电脑维修、医疗康复等在职党员根据自身职业特点和个人特长所填报的信息赫然在列。“群众有急难需求,我们一键就能查找到居委会紧缺的专业人员,‘双报到’真是我们社区服务群众的‘及时雨’。”居委会主任谭洪台高兴地说。

该市不搞“一报”了之,为确保“双报到”实效,对在职党员进社区工作建立了考评机制。社区党组织对在职党员进社区工作情况进行记录、评议;各单位党组织将在职党员进社区工作情况纳入年度民主评议党员内容,作为评选优秀重要依据之一。

开放诚信企业绿色通道

银川守信企业可享便捷服务

据新华社电(记者任玮)在银川市民大厅的不动产登记大厅,有一处“绿色诚信企业客户服务室”。在这里,诚信企业办理不动产登记可享受专人指导、自助申请、专人审核等全程便捷服务。

“我们结合企业信用记录和信用评分,对符合信用等级要求的企业提供VIP式的服务体验和更快的登记效率,从而引导和激励更多企业规范社会信用行为。”银川市不动产登记服务中心办公室主任邹德全说。

据了解,银川市于2018年7月推出不动产“信易登”惠民便企服务,通过开放诚信企业绿色通道进一步提升办事效率,降低企业办事成本。目前,全市已有90多家企业被列入“信易登”名录。

“信易登”只是守信企业可享受的诸多便捷服务之一。银川市推动信用信息在市场准入、公共服务等领域的广泛应用,在行政审批和政务服务过程中,守信主体还可享受容缺受理等便捷服务。

另据了解,银川市对工商注册系统中提示信用异常或被法院纳入失信被执行人的500余名失信主体,在审批过程中按照相关法律、法规及措施清单给予冻结股权转让、关闭绿色通道、取消容缺受理等惩戒或必要的限制。

田陈矿探索党建与中心工作“六个同”

融合型党建助推高质量发展

本报讯(记者丛民 通讯员梁晓明)融合型党建怎么“融”、怎么“合”?近年来,山东能源枣矿集团田陈煤矿立足“引领、融合、聚焦、过硬”的定位,发挥党委政治核心作用,突出“把方向、管大局、保落实”,积极探索党的建设与中心工作“同规划、同部署、同落实、同考核”的融合型党建路径,推动各级党组织在服务发展中凝聚合力、在改革创新中整体提升,确保党始终总揽全局、协调各方。

该矿党委坚持探索融合型党建的新思路、新理念,从“围绕型”向“融入型”转变,做到六个“同”。同规划,即将党建工作与中心工作统筹考虑、同步谋划;同部署,即同步确定年度目标、同步分解责任清单、同步明晰序时进度、同步细化工作内容、同步明确主要任务;同落实,即完善并执行好定点联系、定人帮带、定期研究、定期指导等制度;同检查,即突出问题导向,通过现场督查点评、下发整改清单等方法,做到中心工作和党的建设同步推进、同步落实;同考核,即坚持党建工作和中心工作“同时考核、同等权重、双向影响”,用好考核结果;同问责,即对党建与中心工作重视不够、措施不实、成效不好的,及时提醒、约谈、通报,做到严抓、共抓同步,明责、问责并举。

该矿党委从抓活动、抓载体、抓落实向把握规律、讲究科学、体现实效转变,出台了一系列实施办法,将党建工作同矿井高质量发展、同职工群众的迫切期盼结合起来,实现党建与促发展相融互动,让党建工作化虚为实。

银光集团连续7年打造榜样主题文化长廊,每年展出的榜样人物均来自基层一线,他们使企业的核心价值理念“人格化”,并在广大员工的传颂中,凝聚起推动企业发展的精神力量

230余名一线员工登上“星光大道”

本报记者 康劲 本报通讯员 贾敏

让普通一线员工登上“星光大道”,这家企业坚持了7年——让企业门前的迎宾大道成为劳动榜样主题文化长廊,让230余名职工共享荣光。

初秋的9月,漫步在中国兵器工业集团北化研究院集团甘肃银光化学工业集团有限公司,一排排林木葱翠浓郁,一团团花卉竞相绽放,当新一批入厂的大学生朝气蓬勃地走来时,被主干道那一幅幅赫然醒目的榜样人物“明星照”深深地吸引着,成为他们正式成为“银光人”的第一印象。

榜样人物更接地气了

从2013年开始,银光集团连续7年打造榜样主题文化长廊,每年组织拍摄“劳动模范”、“最美银光人”等先进人物,融入企业文化理念,制作成巨幅宣传展板,让榜样人物集体“亮相”主干道,实现“榜样”点亮“一条路”,“一路”带动“全集团”的良性效应。

“突破传统的广播、报纸、橱窗宣传模式,‘榜样主题文化长廊’的建设大胆突破了常规的宣传空间,使榜样人物成规模、接地气,在这种破与立之间,让更多的人第一时间感受到我们的企业文化。”银光集团企业文化负责人、党群工作部部长谭伟介绍道。

银光集团是国家“一五”期间156个重点项

目之一。自1954年建厂以来,经过65多年的发展,现在是国家重点保军和军民结合的国防特种化工骨干企业,全国含能材料生产研发基地及聚氨酯产业的摇篮。

近年来,银光集团持续让一线员工唱主角,逐年加大对先进人物的评选力度,在以往的“优秀党员”、“劳动模范”、“十佳青年岗位能手”的基础上,结合新时代劳动者的标准,拓展了各个层面、专业领域的评选范围,加入了“银光工匠”、“创新能手”等评选项目,其中,一线职工和专业技术人员的评优比例占到60%以上。

从学习榜样到成为榜样

如何将平凡岗位的一线员工成功打造为家喻户晓的企业明星?这一切都离不开银光集团宣传团队别具匠心的精心打磨。

“每个人都有一个明星梦,特别是常年在一线上工作的员工。在连续七年拍摄榜样人物时我发现:他们多年来养成的良好工作习惯,让他们在各自岗位上散发着明星般的光环。”该公司摄影工作人员王潇回忆道。在打造榜样主题文化长廊的过程中,银光集团为每一名“明星”量身定制了人物名片及工作格言,便于大家第一时间了解先进人物的人格魅力及精神内涵。

“每天看到自己照片被挂在这这么显眼的位置,便感到特别荣耀,同时也激励我更加努力,积极践行工匠精神。”去年入选甘肃“陇原工匠”的赵洪刚表示。工作33年间,他只专注于一件事——含能材料的安全生产。

他所在的生产线在国内独一无二,他们生产的产品广泛应用于国防建设领域。赵洪刚不仅自己练就了一身硬本领,还成立了“赵洪刚工作室”,带领工作室成员先后完成了国家级科研项目4项、兵器工业集团级项目11项、银光集团级项目20多项。以他个人名义编写的“赵洪刚缓慢结晶岗位操作法”,有效填补了国际领域该项技术空白。

然而,就在2013年的“最美银光人”颁奖仪式上,这个刚毅的七尺男儿却露出了最柔情的一面,他搀扶着年迈的老母亲激动得说不出话来……自母亲患病后,赵洪刚无论再苦再累,都要回家给母亲做一顿可口的饭菜。这一坚持,就是整整15年……他用自己的故事讲述着一个军工男儿的担当。

“从前看到榜样人物被展出,很敬佩,很羡慕,总想让自己学习他们的品格。真没想到今年,自己的岗位照片也被挂在主干道上了,这是一次新的使命。”获得中央企业技术能手的青年女工杨蓉蓉感叹。从学习榜样到成为榜样,并非化工专业出身的她凭着勤奋,苦练实际操作,学习理论知识,带领她的团队备战行业顶级大赛——化工总控比赛,取得了兵器集团化工总控第五名的好成绩。

入职10年,她成为同龄人的佼佼者,先后荣获甘肃省“技术标兵”、兵器工业“技术能手”、中央企业技术能手等多个荣誉……成为新时代知识型、技能型、创新型的劳动者,她用自己的故事把奋斗变成了青春的底色。

和赵洪刚、杨蓉蓉一样,每年展出的榜样人物均来自基层一线,如今却成了企业明星,他们将企业的核心价值理念“人格化”,他们的故事在银光大地传颂着,凝聚起推动企业改革发展的强大合力。

改变,在潜移默化间发生着

从企业到员工,再从员工到企业。连续7年间,银光集团累计展出“企业明星”230余人次,在增强榜样人物的荣誉感和归属感的同时,不断放大榜样人物的影响力,让广大员工在教育中改变,在实践中塑造,在环境中熏陶。

7年来,榜样主题文化长廊在广大员工中和当地产生了广泛的社会影响和宣传效应。2018年,慕名来参观的白银市精神文明创建测评人员,驻足银光主干道榜样人物的宣传牌前,边端详、边讨论:“银光的这些公益广告很独特,通过劳模、工匠等醒目的巨幅人物照片,让外来人员在欣赏中对企业精神有了生动认识。”

与此同时,银光集团还组织策划“最美银光人”主题评选,“银光人访谈系列专题”“道德讲堂”“劳模事迹报告会”等形式多样的榜样主题活动,不断传播榜样人物的先进事迹和感人精神,用普通员工身边的先进典型,教育典型身边的普通员工,使企业核心价值观逐渐成为全体员工的思想共识和行动指南。

“走进银光大门,抬头便可以看到悬挂的人物‘明星照’,那些劳动模范认真工作的画面感染着、激励着我们,是我们今后学习的榜样。”今年毕业于湖南大学的新入职大学生李远兮表示。

相信在不久后的将来,她将和其他45名新入职的大学生们,在感知银光浓厚的文化氛围中,实现身份的转变,续写属于新一代银光人的岗位成长故事。

主题教育对标对表找差距

本报讯“不忘初心、牢记使命”主题教育开展以来,中铁五局党委为了摸准问题,找准差距,该局班子成员在线进行专题调研,形成12篇调研报告,就解决企业当前面临的盈利能力不强、资产质量不高、体制机制不完善等问题,提出在提升企业发展质量、深化企业改革、推进依法治企,增强员工获得感、发挥表率作用等方面出实招、使使劲的具体措施。

调研中,这个局坚持问题导向,采取召开座谈会、个别访谈、设立意见箱,发放征求意见表、新媒体留言等方式,收集员工的意见建议,并原汁原味地反馈给领导班子和班子成员。对征求到的意见建议,深入分析问题症结。梳理查找9个方面的具体问题81项,坚持“当下改”和“长久立”相结合,制定了专项整治工作方案,提出针对性、操作性强的213条整治整改措施,明确责任人、时间表,实行“对账销号”,确保逐条兑现。(谢永彬 仲玉兴)

陌陌党支部平台直播献礼祖国

本报讯为庆祝新中国成立70周年,陌陌党支部充分发挥平台的直播优势,于近期推出了“我和我的祖国”主题音乐季直播活动。

为了呈现最佳演出效果,陌陌党支部组建了由支部委员、党员和业务骨干组成的临时筹备小组,邀请到多名国家级艺术院团的音乐家们驻场演出,将在3个月的时间里,为网友呈现6场丰富专业的系列主题演出。

现场舞台以中国红为主色调,将网友带入一片红色海洋。演出过程中,艺术家们带来了《绒花》《祖国万岁》《情深意长》等多首广为传唱的经典音乐作品,表现出对伟大祖国的衷心祝愿和热情歌颂。在精心策划下,首场演出吸引6万余名用户在线观看,网友们用“爱我中华”的弹幕排队刷屏,表达对祖国的美好祝愿。陌陌党支部通过这次实践活,持续发挥党组织的政治引领作用,凸显企业特色,用歌声献礼新中国成立70周年,唱响爱国情怀。



9月11日,外国友人跟着小浦镇当地幼儿园“京京迷”表演队的孩子们学演京剧。当日,浙江省长兴县小浦镇邀请在长兴县工作的外国友人们一起感受中国传统特色文化。

暖心驿站

传递爱心

9月6日,爱心人士看望慰问老人。

当日,全国“暖心驿站”公益捐赠首站活动在北京朝阳区福寿苑养老照料中心举行。“暖心驿站”公益捐赠活动旨在动员各界爱心人士,为全国养老机构提供暖心服务,无偿赠送各类养老服务具及康复医疗器械等。

新华社记者 金良快 摄

基层声音

员工的心理资本不容忽视

徐培武

归属性。企业员工的发展、成功和幸福不仅需要良好的内外部环境,更需要企业文化熏陶滋养。要通过多种形式载体,大力宣贯传播企业文化,增强员工对企业文化的认同感和归属感,在认同实践中不断认识和发掘内在的积极心理品质,增强责任感、荣誉感和集体感,以积极的情绪投入工作,从而激发个体和团队的最大活力与激情。

二是强化素质培训,实现价值最大化。企业发展的关键是人才,新的时代,培训教育已经成为员工最大的福利。要统筹规划,以入职三年来的新人为重点群体,抓好政治素质、文化理论和岗位技能的阶梯式培训,特别是针对个体的不同,规划好个人职业发展通道,强化持续技能培训,提供更多转岗空间,让员工个人成长的速度超过企业发展的速度,更大激发潜能,提升工作效能。

三是强化沟通交流,情绪化解常态化。随着企业竞争压力、转型发展的日益加快,员工因工

作岗位、家庭生活、地域流动等原因,普遍存在工作压力和思想负担。要重视员工心理问题疏导,采取座谈会、思想回访、定期分析和个别谈话等多种方式,拓宽管理视野,强化心理辅导,帮助员工提升心理素质,切实解决员工面临的思想问题和工作生活困难,引导员工培育韧劲和乐观,以积极的情绪投入工作,促进工作绩效进一步提升。

四是强化人文关怀,实现幸福针对性。企业的初心和使命,是为员工谋幸福、为客户创价值、为企业谋发展、为社会做贡献。幸福企业建设要向“组织建设、管理提升和更多关注相关者的需求”转移,做到有温度、有亲情,突出更多人文关怀。针对企业特点,要注重幸福建设的针对性,切实关心解决员工休假、婚恋、教育、成长等实际问题,提供“菜单式”的关怀和服务,增强对所在企业的满意度。

同一岗位间收入差距不大、冗员低效导致职工学技练功的热情不高

星级职工评定机制激发创新活力

湛、遵章守纪、勤奋向上”的职工队伍。

该段星级职工评定以车间为单位每月进行一次评定,业务技能成绩中的理论、实作考试成绩连贯适用6个月,每半年统一组织一次业务考试。星级职工共设三个等级,三星级为最高等级,三星级职工按照车间符合评定条件参评职工人数的30%、二星级40%、一星级30%评定。车间根据生产组织模式,按照从事不同工作岗位的班组长、维修工区、检查工区三个类别小组评定。对发现和防止突出安全隐患受到通报表扬,获得各级技能竞赛名次,超额完成工作任务的给予相应加分。业务技能、遵章守纪、安全绩效、完成工作量四项成绩

中,任一项为零分和综合成绩低于60分为失格,当月不予奖励。

为放大“星级职工”评定效果,合理拉开各星级间的差距,各车间将星级评定结果作为职工二次分配的平台,每月将除了安全、防洪等方面针对个人的奖罚以外的,各业务科室对车间、班组整体考核发放的生产奖罚全部依据星级职工评定结果,按照各工种人员的奖励基数、级差,确定各星级职工的分配基数,二星级职工分配基数为本工种的奖励基数,三星级职工的分配基数为奖励基数加级差,一星级职工的分配基数为奖励基数减级差,再对每月实际兑现的奖励金额与车间奖励基数的差额,根据各工区的生产情况进行二次分配。

该段还将星级职工评定结果与职工职业生涯发展相结合,对年度内五次达不到本工种二星级及以上的职工,取消其参加技师、高级技师的职业技能鉴定考试资格;已经聘任的技师、高级技师,在年度内五次达不到本工种二星级及以上的职工,停发相应技术津贴;在开展管理岗位聘选、班组长选拔、评先选优时将星级职工评定结果作为重要条件。

星级职工评定工作实施办法在该段实施一年来,充分显示出按劳分配的杠杆激励功效,呈现出“职工增收、企业提效”的新气象。

(陈诚)