

扎根社区20载,郑树丽以实干聚民心

把“百家心”凝聚成“一条心”

党旗在基层一线高高飘扬

本报记者 赖志凯 本报通讯员 王慧珏

“以前下班回家,为了找个车位总要在小区里绕好几圈,如今新增了不少车位,停车方便多了。”3月31日,在北京市朝阳区垡头街道双合家园社区,居民李女士开心地对记者说。

规划车位仅1594个,居民车辆却超一倍。过去,邻里因停车引发的纠纷频发。2024年,社区党委书记、居委会主任郑树丽带领社工、物业工作人员,连续半个月日夜摸排,摸清车辆供需底数。她创新推出“移动议事厅”模式,把议事会开到楼门院、开到居民身边,通过“聚民意、商对策、治难题”三步法,巧妙“挤”出203个新车位,有效缓解停车压力。

方寸车位之间,照见的是治理的温度与精度,更是郑树丽——这位居民口中的“贴心人”,用20年如一日的扎根与奔波,把“百家心”凝聚成共建家园的“一条心”。

事关百姓福祉迎难而上

拧开家里的水龙头,清澈的自来水哗哗流出,居民王桂兰忍不住捧起一捧。这个看似平常的瞬间,背后是一场长达8年的“硬仗”。

双合家园社区居民长期饮用自备井水,

喝上市政自来水是大家最迫切的期盼。可这件事在哪儿?管线铺设涉及多个部门,协调难度大。

“不能再等了。”郑树丽迎难而上,依托“吹哨报到”机制,在街道工委带领下,先后13次“吹哨”联动市区两级水务、住建、交通等多部门会商攻坚。施工关键阶段,她组建应急分队逐户动员、四方协同推进。

“有时候晚上十一二点还能看见郑书记在现场。”社区志愿者李师傅回忆说。

2022年1月,小区近两万居民终于用上市政自来水。通水当天,张大爷特意沏上热茶,邢阿姨包好热腾腾的饺子送到居委会,两人笑着竖起大拇指,连连称赞:“这水真甜!”

“群众的‘真甜’就是对我们最大的肯定。”郑树丽说。

王化路建设过程中,一座占路17年的“钉子楼”成了横亘在工程面前的“硬骨头”。郑树丽带领党员干部逐户上门走访倾听诉求,把一场场协调会开在项目一线,最终顺利实现全部滞留户平稳腾退。2026年2月,王化路(化工路—大柳树沟段)正式通车,沿线商户的人流和商机也旺了起来。

面对居民的称赞,郑树丽总是诚恳地说:“是咱们党员群众齐心协力干出来的,众人的力量托起了社区的今天。”

社区治理的力量来自大家

“社区是个大家庭,治理的力量也应来自大家。”这是郑树丽常挂在嘴边的一句话。

她带领社区党委精心打造了党建“合引擎”工作品牌,核心秘诀便是一个“融”字:打破资源壁垒,依托党建工作协调委员会、门店自治联盟等平台共商共治,让各类资源在社区这个大家庭里深度融合。

双合北街商业街曾经道路坑洼、占道经营严重。郑树丽没有简单地“管”,而是引导52家社区门店从“被动管理”转向“主动自治”。她带着社工一家家走访商户,征集意见、反馈方案,让物业和商户都参与到改造的每一个环节,街道和建地产投入200余万元对商业街进行了整体改造。

如今,“焕颜”后的商业街成了城市更新的样板,商户们笑着说:“自己的街自己管,干着有劲。”

对在区内两个站点工作的、早出晚归的新就业群体,郑树丽整合空间打造“堡宝驿站”“友好空间”服务阵地,深化“空中党建花园”党群服务站功能,推出子女成长夏令营等便民服务,让双合家园成为垡头街道首个“新就业群体友好社区”,并在2025年被评为新就业群体友好场景市级示范点。

更让郑树丽欣慰的是,这种温暖正在“双向奔赴”。20余名新就业群体化身社区“移动探头”,在送餐路上顺手拍下井盖破损、路灯

故障等问题,成为社区治理的“新帮手”。

带领更多好书记成长起来

因工作表现出色,郑树丽获评“北京市劳动模范”“北京市优秀社区党组织书记”等荣誉。但她没有把经验藏着掖着,而是一心想着让更多社区工作者成长起来。

依托市研社书记工作室,她精心设计“融合为民”研修计划,提出“三融三促”工作法。不仅亲自上台授课,更带领学员走进其他优秀社区实地学习。

“郑书记带我们到现场看怎么和居民沟通,怎么协调资源,这些都是书本上学不到的。”一名参加研修的年轻社区干部感慨道。

如今,这个工作室已先后培养出9名社区书记、4名社区副书记,成为垡头街道“堡宝向阳”党建品牌的重要支撑。

“一个人的力量是有限的,只有更多的好书记成长起来,才能让更多社区成为幸福家园。”郑树丽说。

从解决一桩桩具体的民生难题,到构建一套有效的治理机制,再到培养一群有活力的社区骨干,郑树丽将初心融入为居民奔波的每一个身影,把使命落在让社区变得更美好的每一件实事中。

昔日的“融合洼地”,如今已成为居民由衷认可的“幸福家园”。郑树丽用实际行动诠释了新时代社区优秀党员的“头雁”担当——以心换心、以行践诺,在平凡岗位上书写不凡坚守。

5部门开展行政指导

规范网络平台招聘类信息发布

本报北京4月2日电(记者张菁)记者今天从人力资源社会保障部获悉,近日,人力资源社会保障部会同中央网信办、工业和信息化部、公安部、金融监管总局,就规范网络平台招聘类信息发布,对智联招聘、BOSS直聘、58同城、脉脉、抖音、快手、新浪微博、百度贴吧等网络平台开展行政指导。

有关部门要求,网络平台进一步压实信息内容管理主体责任,做到资质审核到位、信息明示到位、内容审核到位、风险防范到位、处置管控到位,不断提升合规经营、技防算法、权益保障水平,加强网络招聘空间治理,维护求职者就业合法权益。

久久为功,敢把沙漠变绿洲

(上接第1版)

2019年,总书记走进林场时,昔日的荒漠已是绿意点点。郭万刚清楚地记得当总书记弯腰栽苗时,裤脚沾满沙土;记得总书记问起苗木成活率时,眼神里的关切如春风化雪。

如今,八步沙的故事早已不只是6个老人的誓言,而是一场跨越40载的接力。

第二代治沙人接过铁锹,第三代青年主动返乡。郭万刚的侄子郭玺——“六老汉”郭朝明的孙子——放弃城市打工生活,于2016年回到林场,成为新一代治沙骨干;林场职工平均年龄从50多岁降至35岁,大学生、退伍军人纷纷加入。

“叔,滴灌带接口有点漏水,我重新接一下!”郭玺推门进来,叔侄俩相视一笑——一个鬓角斑白,一个青春勃发,却有着同样晒黑的脸庞和坚定的眼神。

从“六老汉”到“三代人”,治沙的火种,在八步沙越燃越旺。

铁锹传三代,精神不褪色

在林场,有三把铁锹并排挂在墙上——父亲郭朝明用过的锈迹斑斑,他自己用的磨得发亮,侄子郭玺的那把崭新却已沾满沙土。

2021年,在武威市和古浪县总工会支持下,郭万刚劳模创新工作室成立,从此林场多了一处“治沙技术创新的孵化器”。

“以前成活率只有40%,现在75%以上!”技术员小李拿起一块“网格状双眉式”沙障模型介绍,“这是郭场长带着我们做了上百次试验才定型的。”这种结构能有效减缓风速、锁住水分,已在河西走廊多个治沙区推广。

今年新春前夕,郭万刚带着这群青年职工刚完成沙障铺设。寒风刺骨,他示范如何深挖坑、浅理土、围水圈。“记住,树根要舒展,心也要踏实。”年轻人点头应和,铁锹起落间,新绿悄然萌发。

不远处,是新建成的八步沙“两山”实践创新基地,由教育基地、瞭望塔、服务用房、餐厅、集散广场、热泉泵房、跨路人行天桥、停车场等主体设施构成,设有眼窝子沙治沙点(习近平总书记治沙点)、5·5风暴警示亭、一代厂部(场景还原)、回音壁、党窝子等户外体验场所。

如今,这里已成为生态文明教育课堂,“六老汉”三代人治沙的故事从这里传递。

“我们要让更多人知道,绿色不是等来的,是干出来的。”郭万刚说。

翻开笔记本,上面密密麻麻记着每日巡查记录、技术参数、青年培训计划。“自获评全国劳动模范,我就知道,这不仅是一份荣誉,更是一份责任。”他说,“我要让劳模精神成为治沙队伍的‘精神引擎’。”

沙窝窝里蹿出幸福路

如今的八步沙,早已不只是防风固沙的屏障。沿着总书记指引的“绿水青山就是金山银山”之路,郭万刚带领林场探索出一条“以农促林、以副养林、农林并举、科学发展”的新路子。

在黄花滩移民区,1.25万亩经济林连片铺展。每年秋季,枸杞枝头挂满干果,文冠果树挺拔成行。村民们说:“以前一刮风就关门堵窗,现在春天开花、秋天结果,土地不闲,人也不闲!”

林下经济也活了起来。八步沙“溜达鸡”散养在林间,吃虫啄草,肉质紧实。最多的一年出栏3万只,纯利60多万元。“一只鸡卖80块,城里人抢着要!”郭玺曾在网上卖鸡,笑着算账,“老百姓在守着绿色的同时,鼓起了钱袋子。”

更令人振奋的是,八步沙绿化有限公司已实现企业化转型,承接内蒙古、新疆等地治沙工程。“我们从‘要我治沙’变成‘我能治沙’,现在是‘我要帮别人治沙’。”郭玺说。

数据显示:八步沙林场累计完成治沙造林超30万亩,管护封沙育林草面积近45万亩,完成通道绿化近200公里,农田林网5000多亩。古浪全县239.3万亩沙化土地得到初步治理,风沙线后退30余公里——在河西走廊一塔克拉玛干沙漠边缘阻击战中,古浪县打赢全国首个以县域为单位的“歼灭战”。

然而,郭万刚深知,生态治理是持久战。“气候变化、人为干扰……新问题不断出现。”他说,“我们必须对已治理区域长期管护,一刻也不能松懈。”

在郭万刚心中,那把从父辈手中接过的铁锹,早已化作一副沉甸甸的“金扁担”——一头挑着绿水青山,一头挑着百姓富足,稳稳走在通往美丽中国的路上。

“让更多职工成长为技术多面手”

(上接第1版)

“薪酬绩效考核是配套措施。”该负责人表示,公司着重加大试验检测一线产业工人差异化激励,变主观评价考核为量化考核,用真金白银激励产业工人“收入能增能减、人员能进能出”。

目前,该公司试验系统累计培养出特级、高级技师16名,48.6%的产业工人拥有高级技师或高级工程师职称。除了队伍素质与行业竞争力提升,“副产出”也同样可观。在该公司郝利斌、张凯创新工作室联盟的带动下,依托试验检测系统产业工人队伍,已取得国家、省部级科技成果达50多项,累计转化效益5000万元以上。产业工人由“工”到“匠”的蜕变之路熠熠生辉。

“我们将结合国家、行业最新要求,将‘产改’推向企业一线施工全系统,不断丰富创新专项措施,锻造一流产业工人队伍,为企业高质量发展提供核心驱动力。”中铁六局太原公司工会主席鹿林表示。



春意漾花溪

4月1日拍摄的北京朝阳区亮马河国际风情水岸。

春意渐浓,北京的多条河岸,花开朵朵成溪,荡漾着春天的浪漫,吸引了众多市民游客前来观光休闲。

近年来,北京摸索出一条超大城市治理的“水之道”,水岸共治,河湖生态环境持续向好,水环境质量显著提升,多条河流变身繁花似锦的滨水画廊,越来越多的滨水空间向市民开放。北京以河道复兴带动城市更新,一条条河从“单一城市水道”蜕变为“多元生活水岸”,成为市民身边的“人水相亲”的“城市会客厅”。

新华社记者 鞠焕宗 摄

细化违法行为认定,医保监管新规4月起施行

重点打击诱导住院、倒卖回流药等骗保行为

本报讯(记者张菁)老百姓的“看病钱”“救命钱”迎来监管新规——《医疗保障基金使用监督管理条例实施细则》(下称《实施细则》)于4月1日起施行。

作为2021年发布的《医疗保障基金使用监督管理条例》的配套规章,《实施细则》对基金使用、监督管理、法律责任等内容进行了系统化细化。

在国家医保局日前召开的新闻发布会上,国家医保局副局长黄华波介绍,《医疗保障基金使用监督管理条例》实施5年来,监管工作取得了显著成效,共追回医保基金约1200亿元,智能监管挽回基金损失95亿元。

同时,破除回流药的历史顽疾,归集药品追溯码超1000亿条。

然而,监管工作仍然面临一些挑战,执法实践中的一些问题也有待解决。黄华波表示,《实施细则》的出台,正是为了打通监管的“最后一公里”,将框架性原则性规定转化为可执行可追责的操作标准,为基金监管工作提供操作性更强的法律制度依据。

《实施细则》明确划定了多类骗保行为。国家医保局基金监管司司长顾荣介绍说,医疗机构如果明知他人以骗保为目的冒名就医,仍协助开药,属于协助骗保行为;个人长期收购、销售医保药品,可认定存在骗保目

的;参保人员将医保基金已支付的药品进行转卖,也属于转卖药品行为。

同时,《实施细则》严打诱导住院行为。顾荣介绍,针对以“车接车送”“减免费用”“给好处费”“赠送米面油”等方式骗保的问题,《实施细则》明确定点医药机构及其工作人员通过说服、虚假宣传、减免费用、提供额外财物(服务)等方式诱使诱导他人冒名或虚假就医、购药的,可以认定为条例规定的“诱导他人冒名或者虚假就医、购药”情形,被认定为欺诈骗保行为。

针对长期存在的倒卖医保药品问题,《实施细则》规定,个人长期或多次向不特定对象收购、销售医保药品,或参保人将医保基金已支付的药品进行转卖,均可认定存在骗保目的。同时明确,药品追溯码将成为医保部门执法取证的关键依据。此外,将本人医疗保障凭证长期交由他人使用并接受返现、实物等非法利益的,同样被划定为欺诈骗保行为。

“我们发现,有些药贩子同时拿着十几张医疗保障凭证去医院开药,一些医生不看对方的个人信息,也不看有没有委托证明,就直接开药了,这就属于‘协助他人冒名或者虚假就医、购药’。”顾荣说。

为发挥好医保经办机构的“守门人”作用,《实施细则》要求,医疗保障经办机构应当履行协议管理职责,对定点医药机构申报的费用采取日常审核、智能审核、抽查审核、核查抽查等医疗保障基金使用管理措施。

黄华波介绍,国家医保局将以《实施细则》颁布实施为契机,制定完善的相关配套行政规范性文件,进一步规范基金监管行为,坚决守好人民群众的“救命钱”。

供全流程、可落地的协商指导。

下沉指导:实现一企一策、精准破题

教材编好了,如何让企业真正“用起来、干到位”?宝山区总给出答案:手把手教、面对面带、一对一帮。

针对企业“有范本不会用、有思路不敢谈”的痛点,宝山区总启动“手把手教着干”行动,选取15家企业首批试点,组建劳动关系指导员团队,创新推出“范本指引+菜单选择+精准指导”三位一体服务体系:企业按自身特点“点单式”选议题,指导员“定制化”做方案,实现一企一策、精准破题。

上海研视信息科技有限公司便是15家企业中的典型样本。“此前,企业薪酬与技能脱节,技工成长路径模糊,想协商却毫无头绪。”企业工会主席迪丽胡玛坦言。

在企业一筹莫展之际,宝山区总指导员第一时间进驻,在技能人才薪酬激励集体协商标准本基础上,让企业根据自身特点对薪酬结构、激励机制、职级设置等多类菜单选项进行自主选择。对职工和企业

顾虑的问题,指导员帮助双方算账、找平衡,最终得到双方一致认可。

迪丽胡玛介绍,经多轮协商,凝聚着双方共识、贴合企业发展实际的《岗位技能绩效等级工资专项集体合同》《职工技术创新专项集体合同》顺利签订。合同明确技术岗位最高薪可比管理岗高出50%,同时设立职称津贴、学历津贴、创新成果奖等激励,让技术员工的技能水平、创新贡献都能在薪酬中体现。

扩面提质:推动协商走向“特色创新”

“试点实践证明,技能人才薪酬激励集体协商可行、管用、可复制。”宝山区总工会相关负责人表示。

以此为契,宝山区总启动“规模见效”行动,将协商范围扩大至65家企业,建立典型案例库,推动集体协商从“模板套用”走向“特色创新”,65家企业各展所长,走出劳动关系和谐共赢特色路径。

在宝山区总指导下,王师傅所在的超高温环保作为非公企业代表,启动技能人才

薪酬激励集体协商。工会组建调研小组,通过职代会、座谈会、一对一访谈,收集职工对技能薪酬的诉求;企业管理层与职工代表围坐一堂,围绕“技能等级如何定薪酬”“创新成果怎么奖励”等核心问题展开多轮协商,最终达成《专项培训协议》《师徒带教协议》,并签订《职工技术创新专项集体合同》,以制度形式将“技能与薪酬深度挂钩”固化下来。

根据合同,超高环保建立起“基础工资+技能津贴+创新奖励+股权激励”的三维薪酬体系。新体系实施后,企业内部掀起“学技能、搞创新”的热潮。“越来越多职工加入技术革新行列,多项成果实现产业化转化,为企业赢得更多市场订单。”企业工会主席张瑜说。

一场场接地气的集体协商,实现了劳动关系大和谐、职工企业发展大共赢。宝山区总把和谐劳动关系建在企业一线,让多劳者多得、技高者多得成为鲜明导向,以薪酬激励赋能匠心成长,为区域产业高质量发展注入持久动力。