中国石化首个陆上风电项目开工建设

记者13日从中国石油化工集团有限公司获悉，中国石化新星石油公司开发的大荔分散式风电项目，近日在陕西渭南开工建设，项目总装机容量20兆瓦。这是中国石化首个陆上风电项目。

中国石化有关负责人说，大荔分散式风电项目将设计安装8台风力发电机组，建成后年上网电量为4286万千瓦时，年节约标准煤1.32万吨，年减排二氧化碳达3.96万吨，预计今年10月底建成投产。

据业内人士介绍，分散式风电是一种小规模分散式、布置在用户附近、高效可靠的发电模式，虽然其总容量较小、但可利用已建成的电网进行输送，更加灵活，可实现风能资源的有效利用和就地消纳。

此外，记者从中国石化了解到，中国石化2020年明确提出打造世界领先洁净能源化工公司，着力建设以风光热氢为引领的多能互补新能源供应体系。太阳能方面，积极布局建设光伏发电站点，已在海南、广西、云南等地布局建设160座光伏发电站点。地热能方面，地热供暖面积达8000万平方米，占全国地热供暖面积的30%以上。氢能方面，已在加氢站、制氢技术、氢燃料电池等多个领域取得突破，目前氢气产量占全国14%左右，在燕山石化、广州石化等地建有高纯氢生产装置，在广东、上海等13个省市建成投运加氢站20座。 （安娜）

改造放空管施工更安全

“看，这个就是改造后的放空管，亲测有效，能够降低20多个分贝。”7月7日，中国石化河南油建公司封堵机组机组长杨建雷指着地上一根细长的管子介绍。

再过不久，他们将带着这组“神器”出征澳门建设当地首例带压封堵工程。其实，改造放空管，杨建雷已经盘算很久了。

在带压封堵施工中，泄压放空是其中的一道关键工序，在管道氮气置换、天然气管道放空作业时，需要对管道内高压气体进行放空作业，以满足后续施工时的空气隔绝与常压施工的要求。放空管在放空时，管口内气体高速流动不仅会产生刺耳噪音，而且会产生静电，尤其在高压天然气管道放空时，可能会由于静电原因发生天然气自燃，存在一定的安全隐患。

“以前每到放空作业时都要清场，噪音已经超过120分贝了，震的人耳膜疼，如果不采取措施甚至会导致人的短暂失聪。”回想起以往的施工场景，操作工张航记忆犹新，如果遇到不清楚状况的人，还会误以为发生事故容易造成心理恐慌。

为了消除安全隐患，确保安全生产，杨建雷和机组人员前量看给放空管边个“小手术”。他们查阅资料，借鉴先进经验，结合工程特点，先是在放空管顶端增加了一个不锈钢消声器，经过试验发现，放空时的噪音已经降低到了100分贝以下。考虑到天然气放空时易燃易爆的实际情况，他们又在原有管件的基础上，增加了一个阻火器，进一步增加了放空管在放空作业时的安全系数。

有了这两件“秘密武器”的加持，改造后的放空管不仅有效降低了噪音污染，而且提高了项目施工安全。这下，杨建雷和他的队员们可以放心施工了。

（马兰兰 吕锐坤）

煤基可降解新材料向“白色污染”宣战

7月12日，山西省属企业华阳新材料科技集团有限公司(下称“华阳集团”)集中发布全生物降解的塑料袋、一次性餐具、快递塑料包装及地膜等系列产品。这些全生物降解材料由煤基和生物基两种材料共同制成。

近年来，随着网络服务业发展，外卖餐饮包装及速递用一次性包装制品如餐盘、吸管、袋子等需求量大增，但由于当前不完善的垃圾处理，由其造成的环境污染严重。

华阳集团基于现有电石、BDO等化工产业基础，布局生物降解材料全产业链，于2021年6月建成年产2000吨的生物降解改性材料和制品生产线。

产品经理李伟斌介绍，目前已开发出零售快递包装领域的膜袋制品，餐盒、杯子、刀叉勺等一次性生物降解餐具以及农业领域的地膜等；正在开发的新的生物降解材料产品包括工业缠绕膜专用材料、海水降解专用材料、纺织纤维专用材料、缓冲发泡专用材料。

针对不可降解塑料治理这一世界性难题，全球已有127个国家实施全面“禁塑令”或专门针对塑料的征税。2020年1月以来，中国也密集出台关于塑料污染治理的相关意见和通知。

“回收是比较合理的途径，但不能保证垃圾不会被释放到自然界。”中国塑料加工工业协会降解塑料专业委员会秘书侯冠一介绍，生物降解塑料成为研发热点。

全生物降解材料由煤基和生物基两种材料共同制成。“这实现了煤的绿色发展、增值发展，希望华阳集团坚持创新驱动，持续布局科技含量高、效益良好的转型项目，研发生产出更多更好的高附加值煤基产品。”山西省副省长王一新说，目前，全生物降解材料产品处于推广阶段，各地市、各单位要加大推广力度，助力产品规模化应用。

产品推广会现场，华阳集团党委书记、董事长崔红介绍，目前，该集团的2000吨/年PBAT改性及制品生产线已投产，可向山西市场供应一次性可生物降解塑料制品；正在实施的6万吨/年PBAT项目，预计2022年3月建成投产，可解决山西区域及周边省市可降解塑料制品企业的原料供应问题。 （范丽芳 李昊）

全球首台抗台风型漂浮式海上风电机组在阳江安装成功

7月13日，交通运输部广州打捞局在广东阳江海域成功安装全球首台抗台风型漂浮式海上风电机组。该风电机组的成功安装，标志着我国漂浮式海上风机安装取得零的突破，为未来深远海风电规模化开发奠定了良好基础。同时也为广东省加快能源结构转型，实现“双碳”目标，助力交通强国、海洋强国和粤港澳大湾区建设贡献了广州打捞力量。

该项目是经广东省自然资源厅立项批准的2018年广东省促进海洋经济高质量发展海上风电专项重点科研项目，依托三峡广东海上风电工程开展浮式风电试验样机设计研发和示范应用工作

该项目位于三峡广东阳江阳西沙扒三期400MW海上风电场项目A1区场址内，水深28米至32米，场址中心离岸距离30公里。

该平台所搭载的风电机组，是全球第一台抗台风型海上漂浮式风机，最高可抗17级台风。该座浮式风电机组单机容量5500千瓦，每小时满发电量可达5500度，每年可为3万户家庭提供绿色清洁能源电能。

该项目于今年6月开工，已相继完成系泊系统铺设、半潜平台拖航及码头风机安装、半潜式平台与风机一体化拖航等关键环节。其中，系泊系统铺设包含吸力锚安装及系泊链铺设。广州打捞局派遣专业团队研发了多项施工创新，确保了吸力锚精准沉贯，系泊链铺设及拉力测试均满足设计要求，为后续漂浮式风电机组海上施工打下坚实基础。

据悉，半潜平台在浙江舟山建造完成后，由拖轮拖航至广东茂名广港码头进行风机安装。由于半潜平台体型较大，拖航距离远，广州打捞局配备了大马力拖轮以及护航拖轮，有效确保在台风季节中拖带平台890海里的航行安全。码头风机安装在1250吨履带吊的配合下，通过平台动态监测，压舱水精确调载，解决了漂浮式风机安装中叶轮对接“静对动”的难题。

“半潜平台与风机一体化拖航以及海上安装是漂浮式风机海上施工的重点及难点所在”，项目经理张文鑫介绍说，“在完成风机安装后，一体化平台拖航阻力大，平台海上就位难，特别是在台风多发季节，海上施工风险成倍增加。”为此，广州打捞局投入了大量人力及物力资源，包括由“德惠”(13000千瓦)和“德钜”(5200千瓦)等拖轮组成的大型拖带船队，以及由“华天龙”“南天龙”组成的海上联合安装船组，作业场面宏大，施工配合繁复。与此同时，广州打捞局配备了充足的深远海施工经验丰富的作业人员，确保了整个海上安装的安全及高效。 （郭军 陈静 纪海升）

欧阳长远:“三镜”管理降成本

谁说煤矿成本管理难？中煤三建三十处阳湾煤矿项目部经理欧阳长远通过用好“里远镜”、“放大镜”和“后视镜”，找准管理盲点，种好“责任田”，封实“跑冒点”，调动职工人人参与管理，让成本轻松降下来，经济运行质量持续提升。

望远镜，看清方位行动快。欧阳长远做为一名“老煤矿”，管成本有自己的理解。他认为成本管理是一盘大棋，真正的“棋手”，需要“放眼量”，不能“头痛医头,脚痛医脚”。在材料管理上，他首先构建指标量化分解体系，指标细分之后，推行量化考核，每个岗各有各的“定额”，管理有铁定的目标。在分解指标后，把指标应用到具体工作中，实行预算管理。

“预算超支是100%自己买单。现在材料费就是一道红线，谁漏的洞，用谁的工资来补。”该矿综采队长李伟说。过去因为现场情况的变化出现材料费超支时，只要找到分管领导签字平衡。实行预算管理后，领导不再批条子,成本管理实打实。欧阳长远出台了适度从紧的考试细则,从材料询价、采购、验收、领用、使用、报废全程覆盖监管,对材料的浪费行为坚决叫停。相继制定下发《阴湾煤矿生产材料管理制度》等十余项节支回收制度,让职工人人知道家底,自觉算细账,查找漏洞降成本,对基层单位的人员、费用支出、库存以及材料消耗定额情况进行细查,利用材料考核系统,按环节、流程进行预算核算，将修旧利废和职工个人收入直接挂钩,对修复设备、配件明码标价，一目一考核一兑现,充分调动了大家参与修旧利废的积极性和热情;机厂推行“包推标到人”,明确修旧任务,完成结果与收入直接挂钩。一改过去吃“大锅饭”,谁节约多,谁的腰包鼓。

放大镜；瞅准细节管理严。欧阳长远认为,看清浪费源在哪里,才能堵住浪费“口子”。通过无处不在的考核兑现,引导职工从小处着手,把日常工作中没有引起重视的小浪费、小问题、小松懈放大,查找根源,采取相应措施整改落实。矿成立成本排查治理工作小组,按照全方位、全覆盖、拉网式原则。严查因事物多而放松成本管理、严查因工序头绪多而导致管理弱化、严查因生产条件复杂而产生的措施执行不到位等现象。各检查组、小分队间相互配合、相互制约、相互监督,形成科学、有效的成本监督机制。

树标杆,找差距。在实施中,欧阳长远先后在成本控制好的综采、掘进等单位,召开现场会,交流管理经验,让别的单位前来学习,借鉴其好做法,通过“放大镜”,让好的做法的更好,管理的漏洞越来越小。

后视镜,考核倒逼责任明。欧阳长远成本管理“回头看”，节奖超罚严兑现。和安全生产一样,这个矿每月召开月度经济分析会,各单位认真对照定额分析,查找差距,与上月度对比,及时采取实质性的降耗措施，细化考核办法，节奖超罚。每月围绕煤炭产量、安全生产、物料使用、废料回收等,进行对标考核,让每个职工都成为成本主体,每项工作都有一个投入产出账可算,确保最大限度挖潜增效;深入开展“对标挖潜找差距,降本增效建新功”活动,有序开展好班组之间、工序之间、岗位之间的对标挖潜活动，在各班组职工中树标杆,找差距。

此外，欧阳长远坚持把降成本节约下来的费用，用于增加职工收入上，让职工成为成本管理的最大受益者。职工收入持续增加,就会更加理解支持成本管控的政策,“油瓶倒了，职工抢着扶”,这样的企业,还有发展不好的吗？

（李继峰）

闫龙龙:大学生班组长的“精炼”人生

“一个人只有精明干练,才能从事精炼。”这是流传在北重集团特钢事业部一0一车间精炼乙班里一句打趣的话,记者来到这里,发现大家听言非虚。闫龙龙作为精炼乙班班长,更是把这句话体现得淋漓尽致。

闫龙龙2012年本科毕业后就一直扎根炼钢一线,以大学生班组长的身份带领班组成员攻坚克难,创新工艺,提升冶炼钢水质量，不断解决工作中的窄口和短板。

功夫不负有心人。2021年,闫龙龙获得北重集团劳动模范称号。

“象牙塔”里出来的班组长

炼钢一线,工作强度大,苦、脏、累是“象牙塔”里出来的大学生无法体会的。作为一名冶金专业毕业的大学生,闫龙龙在面对艰苦的环境没有退缩,用他的话说:“干什么事都要从一而终,坚持到底,虽然这里的工作环境‘面朝钢水背朝灰’,但是我自己选择的事业,我会一直坚持下去。”

通过近三年的工作,他磨砺出了不怕苦、不怕累、敢于迎难而上的意志和毅力,成为了一名合格的精炼操作工,以过硬的冶炼技能和高超的操作水平得到大家的认可,2015年闫龙龙被任命为精炼班大学生班组长。

成为班长后，闫龙龙将专业知识运用到工作中，针对冶炼过程中的瓶颈问题,他与工人师傅们寻找突破的办法。LF炉冶炼时熔渣扩散脱氧时间是影响LF炉冶炼周期的关键因素之一,闫龙龙与大家在LF炉熔渣扩散脱氧的机理上进行研究,总结出钢中自由氧含量与熔渣扩散脱氧速率成正比关系,并基于此制定出铝粉一次加入量的最合理标准,达到缩短白渣形成时间的目的,从而使LF炉冶炼时间平均缩短11分钟,年节创效益30万元左右。

“大劳模”带出“小劳模”

闫龙龙的师傅是“鼎鼎大名”的自治区劳动模范刘邦华,师徒第一次见面就有种相见恨晚的感觉。刘邦华回忆说:“当时见到闫龙龙,就觉得他聪明,在工作中,这小子一点就通,是个好苗子。”

受到刘邦华这个“大劳模”的影响,闫龙龙有了对标的榜样和目标,在师傅的帮助下,闫龙龙成长很快。他没有辜负师傅的期望,2019年被评为北重集团优秀共产党员,先后3次被评为事业部优秀共青团员，精炼乙班也获评北重集团先锋导班组、班组创新大赛三等奖,实至名归的荣誉没有让闫龙龙放慢脚步,他继续在岗位上建功立业。

意气相投的师徒二人，在生产中搞起了“发明创造”,他们在实际冶炼过程中精确计算加入合金、降低合金消耗,实现了精炼作业区全年成分控制达标炉数达到90%以上，大幅降低了合金的消耗;又通过延长白渣保持时间解决了加压余后钢水纯净度的难题，实现了每年70万元的经济效益;二人联手对“降低钢水自由氧的合量”难题进行技术攻关,成功提高了钢水的纯净度。

“两千度”激撞出创新火花

闫龙龙出生于1989年，是公司的“年轻血液”，凡事几都会想着为没有可以再能改进的地方。

他在参与P91、P92钢纯净度提升工艺研究攻关项目时,大胆从精炼工序造白渣脱氧、脱硫及VD脱气等操作入手,提出钢液VD处理后白渣精炼过程增碳技术研究”技术攻关,降低了技术风险,实现年节创经济效益约250万元。

面对车间新的目标和挑战,闫龙龙带领精炼乙班班组成员持续优化冶炼工艺,通过创新提升了质量、降低了生产成本,确保了每一炉钢正常冶炼并合格下转。当一千度的钢水与闫龙龙“一千度”的工作热情“对撞”时,一朵朵创新的火花随之诞生。

从初出茅庐的大学生,到能独当一面的班组长,闫龙龙无怨无悔地把青春献给了精炼战线,而精炼战线也成就了闫龙龙“精炼”的人生。 （乔帅）

▶▶▶[上接P1]

牢记总书记嘱托,抓好党建引领 助推企业快速发展添动力

总书记视察企业,对党建文化和群团工作给予了肯定，并提出党建工作新要求。六年来,东北工业集团以党建为引领,拓市场、调结构、抓创新、强管理,为推动企业不断发展壮大提供了有力的政治、思想和组织保证。

开展“三基”建设,开展固本强基、固根聚魂和党员创新工程。精细化、体系化搭建党组织体系架构,实现体系化、可视化、品牌化的党支部标准化建设,深化党建与企业生产经营深度融合,不断提高党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范带头作用。通过开展“不忘初心、牢记使命”主题教育,使广大党员干部的理想信念更加坚定,于事创业担当的决心更加坚定。2020年,在疫情防控和复工复产工作中,广大党员身先士卒,组成突击队日夜奋战在疫情防控和复工复产第一线,跑赢了行业的发展速度。今年上半年,该公司党委以建党百年为契机,掀起党史学习教育的热潮,从党史中汲取前行的力量。今年上半年,产品销量大幅增长,销售收入和利润等主要经营指标均好于去年同期。

六年来,该公司在党建与生产经营深度融合的道路上不断探索,以“体系化让支部党建实起来,可视化让支部党建活起来,品牌化让支部党建亮起来”为内核的《“三步走”推进党支部标准化建设》成为兵器工业集团唯一被收录中央组织部党员教育中心、国务院国资委党建工作局组织编写的《基层党组织书记案例选编(国企版)》的案例。2020年承担的政研课题《从“实起来”到“活起来”到“亮起来”的“三步走”国有企业党支部标准化建设实践》被兵器工业集团政研会评为一等奖。通过推动党建+，破解企业党建工作与中心工作“两张皮”的问题。

六年来，该公司荣获“全国文明单位”“全国五一劳动奖状”“全国模范劳动关系和谐企业”“全国企业文化建设优秀单位”“全国模范职工之家”“全国工人先锋号”“全国青年文明号”“中央企业先进基层党组织”“中央企业先进集体”“中央企业五四红旗团委”“吉林省先进基层党组织”等荣誉称号。

面向“十四五”,东北工业集团新三年发展行动计划和高质量发展指标体系已经制定,进一步聚焦防务装备、汽车零部件和专用车三大主业,加快实施产业结构优化与区域布局调整，提升价值创造能力。系统抓好实现高质量发展的“28个维度、79项具体指标” 的改善提升工作,努力实现质量更高、效益更好、结构更优化的健康发展,力争在“十四五”期间各项经济指标再迈上一个新的台阶。

提升国企党建标准化建设质量的实践与思考

■ 潘志军

当前国企基层党组织党建标准化建设面临着许多亟待研究解决的新情况、新问题,新时期高质量党建目标对国企基层党组织提出了新要求、新课题。这就要求国企基层党组织要正视党建标准化建设中存在的问题，要直面挑战创新工作理念、改进工作方法，适应时代要求和发展需要。

一、当前党建标准化建设存在的突出问题

1、引领能力还不足。主要表现为企业党建工作与生产经营的深度融合做得还不够,少数企业基层党组织往往满足于研究表彰奖励、党员发展、经费开支等问题,未能将贯彻上级重大决策部署、年度经营工作计划、阶段性重大工作同党建工作齐抓共管，造成党建工作和经营工作的脱节。

2、学以致用还不够。一是对理论学习的理解不透。学习过程中还存在规定动作多、系统培训少、自选动作少的情况,导致对新时代中国特色社会主义思想研究不够深、理解不够透。有时存在把握不全面、理解不深刻、落实不到位的现象。二是结合实际不紧。学习内容上存在就学习而学习的问题。党员干部紧贴企业发展实际、发展趋势等方面的专题学习缺失,理论学习不能结合企业发展趋势和创新工作的要求,导致学以致用不够。

3、先锋意识还不强。主要表现为少数基层党组织不注重党员先锋模范作用发挥，致使个别党员放松了对自己的要求。个别党员党性淡薄,日常工作中把自己等同于普通群众,缺乏全局观念;有的党员工作进取意识不强,这些问题的存在影响党员先锋形像,影响党建工作的高质量开展。对此,必须认真加以改进和解决。

4、服务基层还不细。主要表现为:一是对基层压任务多、派指标多,帮助出主意、解难题不够;与普通员工交流不够,对员工的实际需求及时掌握和处置上做得不够。二是了解基层还不深。对基层存在的重点问题和难点问题,深入实际了解情况不够,调查研究比较肤浅,导致解决问题针对性、实效性还不强。征求和听取意见的面不广,这样对掌握全体员工的思想状况和需求就不够全面。三是服务能力还不强。主要表现为:一线员工的诉求渠道比较单一,为职工服务体系不完善,主动服务下道工序用户的意识不强,对一些基层部门反映的问题答复处置不及时。

5、工作效果还不实。民主生活会、专题组织生活会问题排查不准、措施不力、团环不够、质量不高。少数党员干部对整改工作只是应付、被动地去做,个别基层党组织就党建而党建,往往导致党建工作与中心工作的两张皮现象，出现重措施、轻效果;重数量、轻质量的现象,造成有些基层党组织满足于重形式、图热闹,从而影响党建工作的实效。

二、存在问题的主要原因

1、综合素质不强。一是围绕发展抓党建能力不强。对基层党组织服务发展“把方向、管大局、保落实”职责理解不透,工作浮在面上,把握不住全局和根本,有的凭主观相像和经验。二是对推进党建与经营深度融合的能力还不高。特别是对生产经营发展存在的主要矛盾和矛盾的主要方面研究思考还不深,导致在党建与经营深度融合的切入点上找得还不准,有时会忙于一些应时应景的日常事务中。

2、标准把握不高。对党员比一般群众高一格的标准把握不严,工作推进中存在党员等同于一般群众要求的倾向。基层组织的组织力还不强,发挥党员先锋作用的载体运用不够。对党员先锋示范作用重视不够,缺乏相应的措施和对策。

3、管理机制不全。基层党建制度还不健全,有针对性、可操作性强的基层组织制度尚有缺失,一些工作无章可循。另外管理制度还有不配套情况,如上级对不履行职责和存在问题的基层党组织、党员有问责制度,但基层党组织对那些经教育不改却又达不到党纪国法处理的没有配套处置制度。

4、宗旨意识还不牢。党员干部全心全意为基层服务的观念有待进一步牢固树立,服务基层、服务群众的意识有待强化,在紧密联系群众、激励群众,尊重群众的首创精神方面,在充分调动好群众的积极性、主动性和创造性上意识还须进一步强化。

5、考核导向不明。对“以企业改革发展成果检验党组织工作成效”思想上认识不深、考核上导向不明,“企业改革发展成果”在党建考核中没有体现应有的权重,导致基层组织在党建工作中把过程措施当结果来追求,“两张皮”问题仍未得到有效解决。

三、解决问题的针对性措施

1、创新党建工作理念。一是深刻认识基层党建服务中心工作的重要作用。要树立发展为第一要务的观念,切实发挥基层党组织政治引领、思想引领、战略引领、作风引领作用,把基层党建工作做到有关企业发展的热点上、难点上,充分发挥好党建工作的保障和促进作用。二是牢牢树立以生产经营成果检验党建效果的理念。考评是工作顺利推进、精准落地的重要保障,必须坚持做到党建工作与经营发展的目标同量化、考核同进行、结果同运用,建立起一套科学合理的考评机制。要通过常态化开展党建考评和述职评议,促进党建工作与经营管理有机融合，做到两手抓、两手硬，切实解决“两张皮”问题。

2、加强创新理论武装。一是强化专题研究型学习。要强化党员干部集中培训学习,要以党员干部轮训形式,组织到党校或红色教育基地,深入学习领会好习近平新时代中国特色社会主义思想。要精心组织党委中心组专题学习、开展“理论研究型学习”和“问题导向式学习”。二是严格遵守党的政治纪律。坚决贯彻执行党校的路线方针政策和上级重大决策部署,把党的政治建设融入企业重大决策部署的制定和落实全过程,使全体党员干部做到政治思想或更加纯粹,政治定力更加坚强,政治纪律更加严明,树牢“四个意识”、坚定“四个自信”,做到“两个维护”。

3、健全党建工作机制。一是要层层压实从严治党责任。各级党组织书记要认真履行“党建第一责任人”职责,党员领导干部要根据分工履行好“一岗双责”,要进一步压紧压实党风廉政建设“主体责任”和“监督责任”。二是全面落实党员教育管理制度。要把对党员的管理与实行目标管理有机结合起来,努力提高党员的综合素质和能力水平；要广泛实行党员示范窗口、党员示范岗等典型示范激励机制,更好地激发党员的参与热情和创造活力。

4、创新党建工作方法。一是机制度的持续完善。建立健全基层党支部的组织生活制度、工作制度、向责制度等,切实提高“三会一课”特别是民主生活会的质量,严格执行民主生活会的程序和要求,扎扎实实地开展好批评与自我批评,对民主生活会、专题组织生活会问题整改等质量情况,上级党组织要加强指导、强化监督,严格考核。二是抓党员日常管理的持续优化。要以增强党性、提高素质、发挥作用为目标试行党员积分管理制度,要引导党员干部发挥好带头作用、骨干作用、桥梁作用。要抓党员的能力建设,要着力提高党员的业务技能,开展“岗位练兵”“传、帮、带”活动,把岗位能手、革新能手培养成党员和后备干部，营造党员干部争当学习型、服务型、创新型党员的氛围。

5、强化基层服务。一是落实各级领导干部联系点制度。领导干部带头蹲点基层进行现场办公,每年至少为基层解决一个痛点问题,要对员工反映较为强烈的重点难点问题重点调查研究,一抓到底,确保问题解决落到实处。二是各级领导班子每年办一批惠及员工的实事好事,重点解决员工反映的突出问题。三是夯实关爱工程,要在落实困难员工、困难党员关爱机制的同时,进一步拓展党内关爱的内涵。

6、加强党务干部建设。要着力打造党务工作“三支队伍”。一是配优基层党支部书记队伍。要把选优配强党支部书记作为抓好基层党建工作的首要任务,坚持把最优秀的党员干部选拔到党支部书记岗位,使党支部书记岗位成为干部成长的平台。把党支部书记岗位作为选拔企业领导人员的重要台阶,充分发挥党支部在干部选任中的把关作用。二是培育专家型党务干部队伍。提升专职党务干部的专业水平,建立党务干部专家库,着力培养一批懂理论、懂政策、专业能力强、综合素质优的党务干部,注重选拔吸引优秀骨干人才从事党务工作。关心党务干部成长进步,畅通党务工作人员职业发展通道,建立双向交流机制,把党务工作岗位作为培养企业复合型人才、选拔领导干部的重要平台,对于有双向交流任职、轮岗锻炼经验且表现优秀的人员,在评先评优、职级晋升、干部选拔时予以优先考虑。三是打造复合型支部委员队伍。造就一批既会抓党建又会抓生产经营的复合型管理人才。关怀基层党务干部队伍,为优秀基层党务工作人员提供相关激励,综合运用政治关怀、精神鼓励、物质激励等方式,全面激发党务工作人员的积极性和主动性。

（作者单位:无锡成孚高科技集团股份有限公司）

在“接诉即办”中践行以人民为中心思想

■ 陆婧媛

坚持以人民为中心,是习近平新时代中国特色社会主义思想的核心内容,是马克思主义唯物史观的历史传承和创新发展,是中国共产党领导中国革命、建设和改革发展实践的经验总结,是中国共产党人不忘初心和使命的时代要求。“接诉即办”是践行初心和使命的实际行动。

一、坚持“以人民为中心”思想

1. 集中体现了中国共产党服务人民的根本宗旨

以人民为中心,彰显了中国共产党的人民性特质,集中体现了党全心全意为人民服务的根本宗旨。特别是党的十八大以来,中国共产党统筹推进“五位一体”总体布局,协调推进“四个全面”战略布局,深入贯彻以人民为中心的发展思想,改革开放和社会主义现代化建设取得新的历史性成就,广大群众生活更加美好,实现了中国人民从站起来到富起来,再到强起来的伟大飞跃。

2.集中体现了中国共产党坚持人民主体地位的唯物史观

党的十八大以来,习近平总书记站在新的历史起点上进一步强调人民的主体地位。他指出:“人民是创造历史的动力,我们共产党人任何时候都不要忘记这个历史唯物主义最基本的道理。”在党的十九大报告中又强调,必须坚持人民主体地位,依靠人民创造历史伟业。

3.集中体现了中国共产党坚持人民共享的价值追求

坚持人民共享,是以人民为中心的应有之义。人民群众既是社会革命、建设和改革发展成果的创造者，也是社会革命、建设和改革发展成果的享有者。带领广大人民群众谋求民族独立和人民解放,让人民共享革命成果;带领广大人民群众建设中国特色社会主义,让人民共享建设和改革发展成果,是中国共产党始终不渝的奋斗目标和价值追求。

习近平总书记多次强调,“广大人民群众共享改革发展成果,是社会主义的本质要求”，并把共享作为发展的出发点和落脚点。这五年来,中国共产党在落实人民共享发展成果、促进人民共同富裕这一发展要求上,采取了一大批惠民举措,做了扎扎实实的工作,取得了实实在在的成就。特别是脱贫攻坚战取得决定性进展、就业状况持续改善、城乡居民收入快速增长、社会保障体系基本建立、医疗卫生和健康水平大幅提高,使广大人民群众有了更多更强的获得感。

4.集中体现了中国共产党密切联系群众的优良作风

十九大通过的新党章指出:“中国共产党的最大政治优势是密切联系群众,党执政后的最大危险是脱离群众。党风问题、党同人民群众联系问题是关系党生死存亡的问题。”而今,中国特色社会主义进入了新时代,在顺应人民群众对美好生活向往的前进道路上,中国共产党要始终坚持以人民为中心的执政理念,与人民心心相印,与人民同甘共苦,与人民团结奋斗,凝聚亿万人民的磅礴力量,决胜全面建成小康社会,夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利,实现中华民族伟大复兴的中国梦。

二、不断提升为民服务水平

习近平总书记多次深入北京考察,强调“北京要探索构建超大城市治理体系,这也是国家治理体系和治理能力现代化对北京提出的要求”、“城市管理要像绣花一样精细。越是超大城市，管理越要精细”。按照总书记的指示,北京市政单创新首都基层治理体系,深化“街乡吹哨、部门报到”改革,把12345市民热线作为增强人民群众获得感的重要抓手。从“民有所呼”的大数据积累中,梳理出高频问题、重点区域、未诉先办、主动治理,真抓实干,把群众的小事当大事,把群众的诉求当重点，有效解决了一大批困扰百姓的烦心事、操心事、揪心事,赢得了民心,促进了首都社会持续和谐稳定。

（一）北京市“接诉即办”工作机制

1. 责在树立民本导向,需厉风行解民忧

北京市实施“接诉即办”机制,以12345热线市民诉求为“哨声源”,承办者间风雨动、全时响应。“接诉”时,第一时间听到百姓“哨声”;“即办”时,到一线去、到群众身边去,下足“绣花功夫”,雷厉风行解民忧，并着力提高解决率和满意率,将“服务型政府”理念落到实处。

2.责在树立效果导向,求真务实抓落实

北京市委每月召开区委书记月度工作点评会,推行市委书记点名、区领导约谈、纪检介入、街乡镇内部监督、群众监督等一系列监督“接诉即办”高效落实的举措,将社会治理中最后一公里基层最后一米亟待解决的事情,一竿子插到基层部门去,形成了“群众一顶层—基层—群众”的实践闭环。

3.责在树立问题导向,未雨绸缪常先机

北京市以“接诉即办”机制为抓手,从大数据中梳理出高频问题、重点区域,以点带面,将同类问题隐患一并解决。并且,未诉先办、主动治理,努力把问题苗头解决在群众投诉之前,为社会治理趟出了一条新路。

（二）分公司制定“接诉即办”工作方案

为贯彻落实深化党建引领“街乡吹哨、部门报到”改革精神,结合集团重点工作要求,特制订疫情期间“接诉即办”管理制度,疫情期间“接诉即办”工作预案。通过严格执行分公司“接诉即办”工作方案,制定《分公司“接诉即办”工作周报》,并定期在分公司党总支会通报工作完成情况。为了不断提升服务效率与服务水平,加强分公司内部“接诉即办”微信工作群的沟通反馈力度，努力做到在按照职责分工、工作流程、处置机制,对派单做到立即响应的同时，不断提高“解决率”和“满意率”。做到切实将“接诉即办”工作落实到位,才能不断提高服务能力和水平,切实把群众的诉求解决到位。

（三）发挥党员先锋模范作用

12345绣花针穿起民生万家线，万家线勾勒出多元主体共建共治共享大格局，形成“百姓吹哨、全社会动员”的局面。广大党员干部深刻把握和生动践行“为人民服务”时代内涵,用“接诉即办”体现使命担当,用“绣花功夫”传递城市温度,书写“北京故事”新篇章。

为有效落实“接诉即办”工作,提高市政工单及时率、解决率、满意率,保障分公司工作的正常运行,党员积极配合认真履行监督责任,发挥专业优势,对反馈的与本系统相关的投诉问题,加大处务指导力度,推进工作落实。党员更是要带头坚守工作岗位,挺身做好楼梯,主动影响和带动身边同事,用实际行动践行党员的义务和责任,为全面落实“接诉即办”工作贡献自己的力量。

因为“接诉即办”机制，干部与群众,党员与群众，距离更近了，心贴得更紧了。“一切为了群众、一切依靠群众,从群众中来,到群众中去”的群众路线,在新的历史时期，在京华大地上有了新的实践形式。党员在集团分公司、分公司党总支的带领下,增强大局意识和底线思维,各负其责、守土有责、守土担责、守土尽责,不折不扣做好“接诉即办”工作,这也是践行“不忘初心,牢记使命”主题教育的生动体现。

（作者单位:北京市自来水集团有限责任公司市区营销分公司）

浅议国企基层管理者的担当作为

■ 谢雁

习近平总书记多次在讲话中指出:“贯彻新时代党的组织路线,建设忠诚、干净、担当的高素质干部队伍是关键”。我认为作为一名党培养的企业基层管理干部,“对党忠诚,做事干净、勇于担当”是履职的基本要求。

说到“担当作为”,是干部作风建设中讲得非常多的几个字。在新时期,新形势、新格局下,一名干部的“担当作为”之心尤为重要。我在基层工作多年,与不同类型、不同文化程度、不同思想观念的员工打交道,遇到过种种现象与问题,也碰到过不少矛盾和困难。我和其他管理人员曾经聊过这些,想法非常一致。在基层工作,只要心放正、行放正,就应当理直壮、昂首挺胸地开展工作,成为一名“四大”管理者,即是拥有“大格局、大担当、大敬畏、大胸怀”的管理者。

“大格局”指的是作为一个管理者应当站得更高、看得更远、谋得更实,目光要长远,不争一日短长。古人说“不畏浮云遮望眼,只缘身在最高层”,就是这个道理。基层管理者的“大格局”表现在一是要正确看待和理解局部与整体、小集体和大集体,单位与企业之间的关系。有时会听到个别牢叨,“这个制度、那个方案哪个单位又占便宜了,我们单位又吃亏了”。这种思想的存在归根到底是因为跳不出小集体的利益“圈子”,谋的是少数人的利益。心里长期装的是自己的“一亩三分地”,就容易固守狭小的利益樊笼、患得患失,不会有大作为,更成不了大事业。二是要在总结经验的前提下，努力开创工作新局面。我们通常都在讲工作要创新，制度要创新,方法要创新。创新的基础是什么,就是一名管理者能对单位、企业未来的发展有一个正确的研判,能够不拘泥于当前的形式,敢于去接受新的挑战。而一个没大格局的领导干部是做不到这点的,有的只是“人云亦云”、“照葫芦画样”。有一句广告词,“心有多大,舞台就有多大”,而我要说“基层干部的思想格局有多大，单位的发展就有多远。”在机遇到来时,以只争朝夕、时不我待的精神,迅速应对,全力以赴。在实际的工作中有个别管理者不愿意碰新、不愿意碰难的工作,只求稳当,只求不出事就行。面对新的形势变化,面对新的机遇、新的挑战,没有足够的勇气去面对,工作一直止步不前,更不愿意去思考怎么解决问题。所以,我多次和车间管理层探讨,很多工作不要等着其他单位干好了,干出经验了,我们再去学习。我们要站得更高、看得更远,要去做经验的创造者,而不要总做经验的复制者。我们如果总是着眼于以前的工作，按部就班地工作,我们如何发展、前进？如果其他单位都是跑步前进,而我们却是走路前进,虽然都是进步,效果却有天壤之别,差距只会越来越大。

“大担当”显而易见是指领导干部不仅要坐位子,更要挑担子,能够做到不惧挑战,不畏艰难,心中有责、敢于担当。在公司的历次改革发展中,每一次的改革总会触动部份群体的利益，引起新旧观念、新旧思想的冲撞。此时作为决策者,领军者,必须能透过复杂的现象研判出未来的发展,正确看待公司的改革。在困难、矛盾、挫折面前,选择当“鸵鸟”是行不通的,只会更让自己束手束脚,越绑越紧,反受其乱。很多时候,需要处理紧急情况和突发事件。越是这种时候,越需要领导干部沉着冷静、临危不惧,勇于担当。比如笔者所所在单位在员工分流过程中,部份员工对政策不理解,情绪激动,甚至扬言采取过激行为。如果此时管理者为了息事宁人,借口“商量商量”“请示请示”来拖延时间,躲避风险,逃避责任,做事含含糊糊,模棱两可,不站出来主动工作,化解矛盾,只会使事件进一步恶化,影响公司整体改革进程。不是“以权活为着,以避事为趋”,怕担责、一心想做“顺风官”的领导注定不会是一个好干部。

“大敬畏”指的是身为一名管理者,心中应有戒惧之意,为人处世应有的一种清醒和自觉，自觉遵守一定的规矩和要求,不碰底线。在生产一线，部份员工包括管理者有一种认识:生产车间不是管钱、管人、管物的要害单位，没有滋生腐败的土壤,忘记了一句老话“不以善小而不为,不以恶小而为之”,规矩、纪律无时不刻存在于我们的周围。我曾在一次单位党风廉政建设会上讲过,我们每个岗位都应有自己的廉政风险点,比如:每个班组的骨干都管理着几十名员工，对于员工的工作安排、绩效评定、评先评优、甚至劳动纪律等是否做到公平、一视同仁,有没有优亲厚友。这些工作虽然和公司的大局来说,似乎是