推行“三权重构”体制改革的实践与思考

■ 杨克万

为持续优化营商环境,根本提升政务服务质效,湖北省襄阳市人社局始终坚持问题导向,从转变行政思维、改革行政体制、创新行政方式、完善行政保障入手,通过“赋权、削权、控权”的方式,重构行政管理权、经办权和监督权,切实解决当前政务服务工作中存在的“四多四少”问题(机制创新研究的多,体制改革研究的少;环节加加减减的多,流程革命性再造的少;以个体需求加强信息化建设的多,围绕根本治理统筹设计的少;一人能办一件事的多,一人能办所有事的少)。目前,进驻市人社服务大厅的255项政务服务事项全部实现“一窗通办”,获得市场主体和人民群众广泛赞誉,受到国家人社部和省人社厅高度肯定。经验做法已在全国推广,并被人民网、《中国组织人事报》《中国劳动保障报》《企业家日报》等多家新闻媒体报道100余次,人社部于7月份在云南昆明举办的全国人社系统行风建设专题培训班上,襄阳市人社做了专题报告,擦亮了襄阳政务服务优质品牌。

实施“三权重构”的主要做法

(一)重构管理权。核心在于“赋权”。襄阳市人社局于2020年关闭了市直8个分散的单一职能办事大厅,成立市人社服务大厅,统一进驻新市民服务中心,将分属于19个单位(科室)的“人、财、物”等管理权限统一赋予大厅,彻底拆除“部门”利益藩篱,实现“管理一体化”。一是赋予人员管理权。成立大厅临时党支部,实行实体化运作,出台《大厅人员管理办法》,所有工作人员与原单位脱钩,只保留人事身份。二是赋予经费使用权。出台《财务资金分担管理使用方案》和《财务报销管理办法》,按照各单位派驻人员数量、公用经费标准和具体事项需求,从各单位统一调配经费数额,由大厅统筹使用。三是赋予设施配置权。制定《固定资产管理制度》,由大厅统一配置、统一管理、统一使用办公设备,所需经费由派驻单位按比例分担,产权属出资方。四是赋予业绩考核权。把政务服务“好差评”评价结果作为评先选优、晋职晋级等工作的重要依据,按照日常考评和年度考评相结合的方式,由大厅确定干部职工年终考核结果等次,并直接占用原单位指标。通过科学构建体制机制新格局,有效破除了“管理权难集中、部门壁垒难打通、资源难共享、信息难互通”等体制弊端,大厅与各单位、科室的管理权责更加明晰,各项工作衔接运转更为顺畅。

(二)重构经办权。核心在于“削权”。一是削经办环节,再造流程。坚持以“减”促“简”,以“简”促“优”,以“优”促“效”,在确保业务经办科学化的基础上,通过科室减、专班压、群众提、会议定等方式,极限精减环节,极限压缩时限,对业务流程进行革命性重塑,实现308个政务服务事项减环节71个、减时限5003个工作日。170个即办件事项位列全省第一,98个“掌上办”事项全国领先。二是削证明材料,再树标准。本着“非必要一律减,能共享的一律减,能事后追溯的不预先设置门槛,能用信用承诺的不作为必要条件”等基本原则,对所有人社政务服务事项进行梳理、固化,形成统一服务标准,制定了《“一窗通办”受办分离操作指南》,削减证明材料176个,切实以材料清单的“最小颗粒度”换取群众“最大满意度”。三是削部门壁垒,再建体系。通过大数据、信息化等手段,共享部门资源,创新稳岗返还、“静默认证”等“无申享”服务改革10项,做到“群众免申报、服务不见面、政策自动享”,经验做法全省推广;大力推进“一事联办”,与医保部门梳理联办事项13个,互派工作人员联合办公;大力实施“人社服务网点便民计划”,在市区58个建行营业厅开通11项高频事项查询经办服务,对11个社区和2个街道办事处委托下放32项高频事项受理权和23项高频事项经办权,切实建立以市人社服务大厅为中心、4个城区社保办事处为分支,多个社区、银行为网点的“1+N”服务体系,实现人社业务“一城通办”,方便群众“就近办”。四是削审批层级,再创模式。打破传统纵向科层制,削减中间管理层审批环节,实行扁平化管理,按照“前台综合受理、后台分类审批、统一窗口出件”的模式经办所有事项,原单位(科室)只负责政策指导和重要事项审批,从而提高信息流的传递速度和缺策的效率;制定一件事申请表、经办指南,统一业务流程,完成10个“打包办”事项;精简规范业务用印,原则上只使用“襄阳市人力资源和社会保障局业务专用章”,实行“统一管理、统一登记、统一用印”。人社政务服务实现了从“找单位”“找熟人”到无差别“受理”、一站式服务的转变,使“只进一扇门”“最多跑一次”成为常态。

(三)重构监督权。核心在于“控权”。深入推进政务公开,全面削减自由裁量权,切实消除监管“灰色地带”,最大限度压缩“微腐败”生存空间,彻底实现市场主体和人民群众办事“不求人”。一是实行业务受审分离。设置受理岗24个、审(核)批岗44个,出件岗18个,并规范各自工作岗位权限,各业务环节互不关联、互相监督、相互制约,做到受理不审批、审批不出件、出件不办理、群众不见面,有效防控廉政风险。二是实施办件结果比对。出台《人社服务大厅业务办理结果比对制度》,通过提取政务服务经办信息,采取系统和人工相结合的方式,对政务服务事项的办件数量、时间、效果等进行比对,有效核查业务办结量和按时办理率。三是实现操作全程留痕。出台《全程留痕管理制度》,所有政务服务事项通过综合平台受理、业务系统经办,对于暂无系统支撑的4项业务,由工作人员对经办服务“受理、接收、审核、出件”进行人工操作全程记载,确保所有政务服务做到“可查、可溯、可比对、可追究”,最大限度减少人为因素抽延办事效率。四是实时接受群众监督评价。制定《作风建设“七不准”》《政务服务“零拒绝”》《政务服务评价结果运用办法》等制度,主动公开业务事项对外服务指南,公示监督电话和“好差评”二维码,邀请服务对象为每一次办事体验评价打分,并逐月对工作人员进行量化考核,倒逼服务质效不断提升。截至目前,市人社服务大厅无一件超时办件,无一起群众投诉,连续4个季度被评为全市“文明窗口”,“12345”政府公共服务热线月考核始终位居全市前列,12次排名第一。

推行“三权重构”的几点思考

经过一年多的强力推进,“三权重构”体制改革基本完成,其间经历过困难、遇到过阻碍,但通过我们的坚持和不懈努力,最终取得了不错的效果。

(一)思想破冰是关键。工作中,许多同志思想站位还停留在“要我做”的阶段,“被动接受”而不是“主动作为”的现象还普遍存在。尤其是各个部门责任不同、分工不同,为规避风险,就制定各式各样的政策规定,形成“制度”套“制度”、“锁”上加“锁”的局面。如果,我们本着为人民服务的宗旨去思考问题,就能为打破思想桎梏,追溯问题本源,找到新的思路。比如,加强信息化建设是解决政务服务质效的重要抓手,但不是唯一途径,只有从体制机制改革入手,创新行政方式,才能根本解决政务服务领域“一事联办”难推进、“一窗通办”难实现、服务质效难提升、人民群众难满意等问题。

(二)决心毅力是核心。“三权重构”改革涉及体制机制调整、更涉及权力再分配,是动了一些人“奶酪”,且“得罪人”的工作,必然阻力重重,必须坚持“不破楼兰终不还”“不达目标不罢休”的必成信念。比如,流程革命性再造,削减部分经办审批环节,触及了一般干部利益;重构管理权,将分属于各单位(科室)的“人、财、物”等管理权统一赋予大厅,触及了领导干部利益;主动公开、规范办事标准,加强“一事联办”,推行政务服务“零拒绝”,触及了人社部门利益。因此,只有树立以人民为中心的服务理念,才能统一思想;只有站在优化营商环境大局上作为,才能刀刃向内;只有从襄阳长远发展去谋划,才能破除部门局限。

(三)流程再造是基础。再造并不是简单地“减时限、减环节、减材料”,而是从理念上根本性转变,站在市场主体和人民群众角度,怎么方便有利,怎么设计流程,是颠覆性、革命性的重塑。只有科学合理的经办流程,才能确保高效便捷的政务服务,才能得到市场主体和人民群众的认可,对树立政府良好形象具有极大促进作用。目前,通过数据比对,我市人社政务服务领域与深圳市相同的80个事项,有79个达到或优于其承诺时限;与杭州市相同的51个事项,有44个达到或优于其承诺时限;与广州市相同的69个事项,以及与南京市相同的17个事项,我们均达到或优于他们的承诺时限。

(四)制度创新是保障。全面深化改革更多面对的是深层次体制机制问题,对改革顶层设计的要求更高,对改革的系统性、整体性、协同性要求更强,相应地建章立制、构建体系的任务就更重,需要运用制度威力来应对各种风险挑战的冲击。因此,只有坚持制度创新,把要解决的问题、困难、症结,和好的想法、做法、经验,用制度来规范化、标准化,并形成长效机制,才能为推进政务服务领域深层次改革保驾护航。截至目前,已创新制定各类制度机制21个。

(作者为湖北省襄阳市人力资源和社会保障局党组书记、局长)

实施“三权重构”的主要做法

(一)重构管理权。核心在于“赋权”。襄阳市人社局于2020年关闭了市直8个分散的单一职能办事大厅,成立市人社服务大厅,统一进驻新市民服务中心,将分属于19个单位(科室)的“人、财、物”等管理权限统一赋予大厅,彻底拆除“部门”利益藩篱,实现“管理一体化”。一是赋予人员管理权。成立大厅临时党支部,实行实体化运作,出台《大厅人员管理办法》,所有工作人员与原单位脱钩,只保留人事身份。二是赋予经费使用权。出台《财务资金分担管理使用方案》和《财务报销管理办法》,按照各单位派驻人员数量、公用经费标准和具体事项需求,从各单位统一调配经费数额,由大厅统筹使用。三是赋予设施配置权。制定《固定资产管理制度》,由大厅统一配置、统一管理、统一使用办公设备,所需经费由派驻单位按比例分担,产权属出资方。四是赋予业绩考核权。把政务服务“好差评”评价结果作为评先选优、晋职晋级等工作的重要依据,按照日常考评和年度考评相结合的方式,由大厅确定干部职工年终考核结果等次,并直接占用原单位指标。通过科学构建体制机制新格局,有效破除了“管理权难集中、部门壁垒难打通、资源难共享、信息难互通”等体制弊端,大厅与各单位、科室的管理权责更加明晰,各项工作衔接运转更为顺畅。

(二)重构经办权。核心在于“削权”。一是削经办环节,再造流程。坚持以“减”促“简”,以“简”促“优”,以“优”促“效”,在确保业务经办科学化的基础上,通过科室减、专班压、群众提、会议定等方式,极限精减环节,极限压缩时限,对业务流程进行革命性重塑,实现308个政务服务事项减环节71个、减时限5003个工作日。170个即办件事项位列全省第一,98个“掌上办”事项全国领先。二是削证明材料,再树标准。本着“非必要一律减,能共享的一律减,能事后追溯的不预先设置门槛,能用信用承诺的不作为必要条件”等基本原则,对所有人社政务服务事项进行梳理、固化,形成统一服务标准,制定了《“一窗通办”受办分离操作指南》,削减证明材料176个,切实以材料清单的“最小颗粒度”换取群众“最大满意度”。三是削部门壁垒,再建体系。通过大数据、信息化等手段,共享部门资源,创新稳岗返还、“静默认证”等“无申享”服务改革10项,做到“群众免申报、服务不见面、政策自动享”,经验做法全省推广;大力推进“一事联办”,与医保部门梳理联办事项13个,互派工作人员联合办公;大力实施“人社服务网点便民计划”,在市区58个建行营业厅开通11项高频事项查询经办服务,对11个社区和2个街道办事处委托下放32项高频事项受理权和23项高频事项经办权,切实建立以市人社服务大厅为中心、4个城区社保办事处为分支,多个社区、银行为网点的“1+N”服务体系,实现人社业务“一城通办”,方便群众“就近办”。四是削审批层级,再创模式。打破传统纵向科层制,削减中间管理层审批环节,实行扁平化管理,按照“前台综合受理、后台分类审批、统一窗口出件”的模式经办所有事项,原单位(科室)只负责政策指导和重要事项审批,从而提高信息流的传递速度和缺策的效率;制定一件事申请表、经办指南,统一业务流程,完成10个“打包办”事项;精简规范业务用印,原则上只使用“襄阳市人力资源和社会保障局业务专用章”,实行“统一管理、统一登记、统一用印”。人社政务服务实现了从“找单位”“找熟人”到无差别“受理”、一站式服务的转变,使“只进一扇门”“最多跑一次”成为常态。

(三)重构监督权。核心在于“控权”。深入推进政务公开,全面削减自由裁量权,切实消除监管“灰色地带”,最大限度压缩“微腐败”生存空间,彻底实现市场主体和人民群众办事“不求人”。一是实行业务受审分离。设置受理岗24个、审(核)批岗44个,出件岗18个,并规范各自工作岗位权限,各业务环节互不关联、互相监督、相互制约,做到受理不审批、审批不出件、出件不办理、群众不见面,有效防控廉政风险。二是实施办件结果比对。出台《人社服务大厅业务办理结果比对制度》,通过提取政务服务经办信息,采取系统和人工相结合的方式,对政务服务事项的办件数量、时间、效果等进行比对,有效核查业务办结量和按时办理率。三是实现操作全程留痕。出台《全程留痕管理制度》,所有政务服务事项通过综合平台受理、业务系统经办,对于暂无系统支撑的4项业务,由工作人员对经办服务“受理、接收、审核、出件”进行人工操作全程记载,确保所有政务服务做到“可查、可溯、可比对、可追究”,最大限度减少人为因素抽延办事效率。四是实时接受群众监督评价。制定《作风建设“七不准”》《政务服务“零拒绝”》《政务服务评价结果运用办法》等制度,主动公开业务事项对外服务指南,公示监督电话和“好差评”二维码,邀请服务对象为每一次办事体验评价打分,并逐月对工作人员进行量化考核,倒逼服务质效不断提升。截至目前,市人社服务大厅无一件超时办件,无一起群众投诉,连续4个季度被评为全市“文明窗口”,“12345”政府公共服务热线月考核始终位居全市前列,12次排名第一。

推行“三权重构”的几点思考

经过一年多的强力推进,“三权重构”体制改革基本完成,其间经历过困难、遇到过阻碍,但通过我们的坚持和不懈努力,最终取得了不错的效果。

(一)思想破冰是关键。工作中,许多同志思想站位还停留在“要我做”的阶段,“被动接受”而不是“主动作为”的现象还普遍存在。尤其是各个部门责任不同、分工不同,为规避风险,就制定各式各样的政策规定,形成“制度”套“制度”、“锁”上加“锁”的局面。如果,我们本着为人民服务的宗旨去思考问题,就能为打破思想桎梏,追溯问题本源,找到新的思路。比如,加强信息化建设是解决政务服务质效的重要抓手,但不是唯一途径,只有从体制机制改革入手,创新行政方式,才能根本解决政务服务领域“一事联办”难推进、“一窗通办”难实现、服务质效难提升、人民群众难满意等问题。

(二)决心毅力是核心。“三权重构”改革涉及体制机制调整、更涉及权力再分配,是动了一些人“奶酪”,且“得罪人”的工作,必然阻力重重,必须坚持“不破楼兰终不还”“不达目标不罢休”的必成信念。比如,流程革命性再造,削减部分经办审批环节,触及了一般干部利益;重构管理权,将分属于各单位(科室)的“人、财、物”等管理权统一赋予大厅,触及了领导干部利益;主动公开、规范办事标准,加强“一事联办”,推行政务服务“零拒绝”,触及了人社部门利益。因此,只有树立以人民为中心的服务理念,才能统一思想;只有站在优化营商环境大局上作为,才能刀刃向内;只有从襄阳长远发展去谋划,才能破除部门局限。

(三)流程再造是基础。再造并不是简单地“减时限、减环节、减材料”,而是从理念上根本性转变,站在市场主体和人民群众角度,怎么方便有利,怎么设计流程,是颠覆性、革命性的重塑。只有科学合理的经办流程,才能确保高效便捷的政务服务,才能得到市场主体和人民群众的认可,对树立政府良好形象具有极大促进作用。目前,通过数据比对,我市人社政务服务领域与深圳市相同的80个事项,有79个达到或优于其承诺时限;与杭州市相同的51个事项,有44个达到或优于其承诺时限;与广州市相同的69个事项,以及与南京市相同的17个事项,我们均达到或优于他们的承诺时限。

(四)制度创新是保障。全面深化改革更多面对的是深层次体制机制问题,对改革顶层设计的要求更高,对改革的系统性、整体性、协同性要求更强,相应地建章立制、构建体系的任务就更重,需要运用制度威力来应对各种风险挑战的冲击。因此,只有坚持制度创新,把要解决的问题、困难、症结,和好的想法、做法、经验,用制度来规范化、标准化,并形成长效机制,才能为推进政务服务领域深层次改革保驾护航。截至目前,已创新制定各类制度机制21个。

(作者为湖北省襄阳市人力资源和社会保障局党组书记、局长)

重庆气矿汽车服务中心筑牢疫情防控纪律防线

“密切关注疫情动态,深入疫情防控一线,全面开展监督检查,确保疫情防控工作部署到哪里,监督检查就跟进到哪里。”近日,根据国内和公司疫情防控紧急会议部署要求,重庆气矿汽车服务中心闻令而动,进一步强化一线监督、跟进监督、精准监督、全程监督,严明纪律要求,压实主体责任,推动落实落细中心疫情防控各项工作措施。

聚焦摸底排查 深入一线监督

“你们班组排查到从离开驻地的驾驶员有多少人?对他们采取了哪些措施?”这是该中心疫情防控工作人员深入一线开展疫情防控专项监督问得最多的问题。

面对当前国内和公司疫情防控的严峻形势及“外防输入”所面临的巨大压力,深入摸排把好关口是关键。该中心将监督重点放在境外及国内中高风险地区来(返)渝人员摸底排查及管控工作上,督促中心各部门、驾驶班组深入细致做好摸底排查,按“一人一策”要求,建立工作台账,精确掌握底数,全面做好跟踪管理,从严抓紧抓实各项管控措施。结合运用科技手段,通过“渝康码”精准掌握重点人员的时间轨迹、活动轨迹,确保排查无遗漏、全覆盖。

跟进疫苗接种 实施精准监督

“今天有多少人接种了新冠病毒疫苗?”8月3日,该中心主要领导来到安全技术组负责人办公室,对中心员工疫苗接种工作落实情况开展监督检查。通过实地查看、调阅资料等方式,对疫苗接种数量、人员物资保障、应急处置预案等情况检查监督。在接种记录簿上,检查人员发现,部门员工疫苗接种率逐日上升,驾驶班组驾驶员也在回场后自觉接种,进一步压实属地责任。

“为确保做到‘应接尽接’‘应快尽快’,我们中心通过‘微信转发、安全学习、张贴横幅、网格员排查讲解’等方式,全方位开展疫苗接种宣传工作,消除顾虑,切实提高员工主动接种意愿。”该中心分管疫情管控的负责人介绍说。

严肃防疫纪律 嵌入全程监督

该中心始终坚持把纪律挺在疫情防控第一线,要求各部门负责人、驾驶班组长强化监督排查职责,紧盯疫情防控工作中的形式主义、官僚主义问题,开展“嵌入式”监督,督促网格员始终紧绷疫情防控这根弦,全心全力投入到疫情防控中去。

“截至目前,我们召开了两次疫情防控专题会,对中心20名隔离人员的核酸检测情况进行了核查,对124名员工的疫苗接种情况进行了监督检查,对17名员工疫苗接种工作不及时进行电话约谈。”该中心副经理陈映说。 **(何超)**

抗洪一线 44名勇士奋战14个小时

“前几天,我矿44名同志参加公司救援队到涪县抗洪救灾,他们不怕苦累,顽强拼搏,连续奋战14个小时。这种精神和作风值得我们学习和点赞,他们不仅是咱矿的骄傲,而且更是抢险救灾最为靓丽的风景。”这是8月3日早上,河南能源集团鹤煤公司三矿矿长王维德在调度会上表扬44名勇士抢险救灾的场景。

连日来,河南各地连续强降雨,鹤壁浚县亦是如此,再加上游来水、水库泄洪,导致卫河和共产主义渠水位暴涨。7月30日深夜10点,浚县西陈村堤坝中段多处突发管涌和出现裂缝,严重危及周边民众的生命财产安全。在这紧要关头,根据鹤煤公司安排部署,该矿组织44名勇士在抗洪救灾一线连续奋战14个小时,为保卫浚县人民做出了积极的贡献。

当晚10点半左右,该矿调度室突然接到鹤煤公司紧急救援通知,该矿矿长王维德、党委书记柴天凯马上安排部署,立即成立抢险救援队,组织42名精兵强将和两名自发去的女同志。由该矿安全副矿长刘德来带队到浚县西陈村抢险救援,经过1个小时的奔波快速到达救援现场,一场无声的战斗即将打响。

又当战斗员,积极带领44名人员投入抢险工作中,以实际行动印证了“关键时刻,党员豁得出来冲得上去”,充分体现出了一名党员的先锋模范作用,为大家带了好头,做了榜样;矿劳模、该矿武保科科长马爱国充分发挥劳模的示范引领和带头作用,身先士卒,率先垂范,哪里关键他干哪里,哪里困难他在哪里;该矿党委工作部副部长杨建美巾帼不让须眉,发挥党员的先锋模范作用,在抢险现场她不仅忙着装运沙袋,而且她还用手机拍照、拍视频,留下这感人的瞬间和难忘的场景;退伍军人、该矿机运队女工孙丹退伍不退色,在抢险现场与男同志比着干、争着干、抢着干,为抢险救灾贡献出自己的力量;该矿采一队的张旭是个扛旗手,他不仅为大家鼓劲加油,呐喊助威,而且主动装运沙袋,积极投身到抢险队伍中,不怕苦累不怕脏,积极主动把活干;该矿准备队的何中军虽然年过半百,但他在抢险工作中不减当年勇,重活、累活、脏活抢着干,汗水、雨水湿透了他的衣服,他都全然不顾,成为大家学习的榜样。抢险救灾人员一敏、两敏、三敏,装着沙袋,衣服早已湿透,但装、搬、垒动作一刻也没有停歇过,大家拼尽全身力气,对河堤进行加固。救灾中,一个个鲜艳的橙色身影温暖着人心,该矿无私奉献,拼搏实干的举动和精神温暖着在场的每一个人。

该矿救援队员坚持以大局为重,听从指挥服从分配,众志成城,共克时艰,始终奋战在抗洪第一线。在武警部队和该矿救援队员及志愿者的共同努力下,一度要失去封堵希望的管涌,终于被成功封堵。该矿44名勇士在抢险抗洪第一线连续奋战了14个小时,虽然他们人晒黑了,人累瘦了,但他们的心里是甜的,是快乐的,因为他们干了一件终身难忘的事。

暴雨中,洪水里,该矿救援队员在一面鲜红的旗帜下挺身而出、冲锋在前,筑起了一道冲不垮的“红色堤坝”。他们,就是防汛救灾奋战在抗洪一线的44名勇士。 **(许宏勋 杨建美)**

革命文物保护“昌邑模式”

昌邑市委、市政府一直重视文物保护工作,尤其是近几年来,在革命文物保护利用方面,以党的十九大精神为引领,围绕“保护革命文物、传承红色基因”主题,加大研究和挖掘力度,完善多方参与和多元投入机制,修缮保护了一大批革命文物点,串连打造了东、西、南三条党史党性教育与红色旅游线路,使革命文物的保护利用成为实现新时代乡村振兴、区域发展、文旅融合的重要支撑,形成了革命文物保护与利用工作的“昌邑模式”。

做到保得住、用得好,产业化加强革命文物保护

整合资金,加强对革命文物点的修缮保护,做到保得住。三年来,争取上级文物专项保护资金和利用社会资金2000余万元,先后完成昌邑县抗日殉国烈士祠、胶河战役烈士陵园、中共胶北特委旧址、董书香故居、王滨故居、李福泽故居、中共昌南县委旧址、陈干氣国寺2000余处革命文物点的修缮保护,确保了文物安全。

依托革命文物和相关资源,打造了一批红色展馆,做到用得好。三年来,先后由市财政投资2000余万建成了以“信仰”为主题的“渤海走廊革命斗争陈列馆”1个,利用社会资金2000余万,建成李福泽将军事迹陈列馆、徐迈事迹陈列馆、峻青文学馆等专题展馆10个,姜沼村史馆、瓦东村史馆等各具特色的红色村史馆近百个,柳疃镇72个村实现了村村都有村史馆。

依托革命文物与相关展馆,打造了三条党史党性教育与红色旅游线路,做到产业化。东线主要串连市党史馆、中共胶北特委旧址、西海军分区后方医院旧址、峻青文学馆、王滨电影艺术馆、陆升勋事迹展览馆和李福泽将军事迹展览馆,西线主要串连昌邑县抗日殉国烈士祠、红色马渠、齐氏家风家训馆、徐迈事迹展览馆,南线主要串连胶河战役烈士陵园、昌南县委旧址、朱楮屏事迹展览馆等。

做好结合文章实现互促共进加强革命文物保护

革命文物保护利用与党性廉政教育初步实现互促共进。构建起融党史党性、政德政风、家风家训“三位一体”文化旅游综合体,现已接待参观学习培训的各级党校、机关事业单位500多个,累计培训学员10万余人。

革命文物保护利用与乡村振兴、文旅融合发展初步实现互促共进。龙池、卜庄、饮马等红色文化资源丰富的乡镇推出一批“红色旅游+乡村旅游+党性教育”的红色文旅综合体,走出一条“以农促旅、以旅兴农”的乡村振兴之路。

革命文物保护利用与文艺精品创作初步实现互促共进。在山东省文学艺术界联合会和山东省电影家协会等9月的“第十一届山东青年微电影大赛”中,昌邑拍摄的公益微电影《你的选择》获社会单元公益片一等奖,《渤海英魂》获社会单元故事片三等奖,《爱在潍水》获社会单元故事片优秀奖。身边的榜样系列微视频《听老革命讲那过去的事情》获山东省委组织部举办的2018年度全省优秀党员教育电视片评选活动一等奖。

革命文物保护利用与对外文化交流初步实现互促共进。2018年12月成立了潍坊市红色文化研究会昌邑分会,与中国收藏家协会红色收藏委员会联合举办了“昌邑市首届红色文化研讨会”,特别邀请了毛小青、蒋自华等红色文化研究专家现场指导。2019年6月与中国现代史学会联合举行了“渤海走廊革命斗争史”理论研讨会。

通过创新理念、方式、手段、机制加强革命文物保护

互促并进,全方位融入的理念创新。改变过去为了保护而保护的工作理念,牢固树立保用并重、全方位融入、互动式发展的理念,积极推动革命文物保护利用与文化品牌打造、文艺精品创作、文化载体培育、党性廉政教育、对外文化交流、乡村文化振兴有机结合,合作多赢,促使革命文物资源释放更新的时代价值,更好的社会效益,更优的经济效益。

共建共享,因地制宜的建设方式创新。共建共享,群众参与,让镇村红色展馆的建设成为群众“自己”的工程,在展品征集过程中,采取了“众筹”的模式,由群众提供展品,所有权归群众所有,展馆拥有展示权,有效解决了革命文物展品征集难的问题。每一处镇村展馆的建设,做到因地制宜,言之有物,追求内在美,不是在豪华程度上做文章,让革命文物保护利用在乡村也易于推广。

聚点成线,打造特色旅游路线的手段创新。串连起东、西、南三条红色旅游路线,构建起全市红色文化旅游新格局。全力打造“红色生命线—渤海走廊”党史党性教育基地,建设了34处现场教学点,弘扬传承革命主义精神,做强做大红色文化旅游资源。

共同参与,协同作战的良性工作机制创新。破解了少数部门单打独斗的局面,逐步形成了开展红色旅游、市委宣传部、市文化和旅游局、市博物馆、市退役军人事务局等多部门与各乡镇共同参与,协同作战的良性工作机制,激发了保护利用革命文物的强大合力,无限活力。 **(匙明建)**

战高温、迎“高烤”,赵矿人坚守在岗位

入夏以来持续的高温天气,对川煤集团广旺公司赵家坝煤矿地面运输线、加工房、车间等处加工的生产工作带来了严峻挑战。地面员工坚守工作岗位,战高温、迎“高烤”,全力保证井下供电、供水、供风、供矿车工作,为矿井安全生产发挥了积极作用。

●煤坪热浪多,人机受考验

●坐进驾驶室,像进了“烤箱”

坐进驾驶室,像进了“烤箱”

“驾驶室车顶上铺点树枝,再盖两只斗笠,就可以起到一定的防晒作用。”8月2日上午10点过,运输二队司机杨新华指着机车顶上的“伪装”这样解释道,这是她和工友今年想出来的新招。

2004年7月杨新华在该矿运输二队参加工作,成为了一名机车司机。十几年来,杨新华在3.8公里长的轻便道上寒来暑往,将一列列煤车、矸车拉到了外煤仓,又将一列列空车拉到主井车场。

“今年夏天格外地热,持续时间又特别长,架线式机车外壳铜板传热快,驾驶室空间小,高温散不出去,坐在里面就像进了‘桑拿房’。有时真怕坐进去,但没办法,我们必须保证井下的供车,大不了,就喝一支藿香正气水了哦。”杨光华身跑一趟下来,浑身上下全是汗,衣服被浸透,像刚从水里捞出来一样,她每次出门总会多带几件衣服,将湿透的衣服换下晒在车场院坝,但常遇到工作忙起来没空换,一件衣服穿一个班,换下来时印满了汗渍。

该矿的轻便道位于半山腰,弯道多、坡度大,周围农户多,对机车驾驶人员的技术有着较高的要求。“夏季开机车我们不仅要忍受高温,还要打起十二分的精神,观察道路安全,防止暴雨或雨后太阳暴晒,沿线山体出现滑坡、垮塌,树枝挂在架空线上等问题,杜绝发生运输事故。”杨新华说道。

身前迎太阳,身后烤炉火

8月3日上午,机电队金工房员工赵松林正站在操作台前,右手抡着铁锤,敲打放在工作台上烧得通红的钢筋,发出清脆地声响,火星四溅。随着铁锤的快速而用力地举起、落下,脸颊渗出的豆大汗珠还没滑落,就被狠狠甩到了空中。他背后一旁堆码着煤炭,另一旁的炉膛里燃烧着熊熊火焰,显得格外刺眼,空气中弥漫着一股热浪。

“外面的温度高,室内还有这么大一个火炉烤着,不要说做事,就是在加工房一站,全身的汗水就滋滋地往外冒。”赵松林取下手套,用手捏住胸口处的衣服,使劲地扇动着,给自己降温。“由于工作性质,这里没法安装空调或是风扇,每一次上班都是一场不小的考验。”

赵松林的小伙子,特别干练,多年的加工房工作经历,积累了丰富的工作经验,拿张图纸或是简单比划一下,再高的难度他总会加工出来,被称为“赵铁匠”。他所在的加工房,承担了矿上钢轩、錾子、铁镐等小型工具和配件的加工。加工房每周二开放,赵松林日常就从事其他材料的焊接、加工等任务。赵松林说道:“煤矿企业三班倒,常常遇到急需加工的工具或配件,我接到任务后,不管是星期几,或是天气温度高低,我都会立即生炉加工,保证井下安全生产所需。”

煤坪热浪多,人机受考验

天空瓦蓝,阳光普照,昨晚还没来得急退去的热度,伴随升起来的太阳,不断增加着空气的温度,让人有些喘不过气来。远远望向该矿煤坪,一辆结黄色的装载机正紧张有序地忙碌着,伴随着一阵阵怒吼,将煤炭装入一旁的汽车。装载机往返的运行,轮胎附近扬起一股股煤尘。

装载机的驾驶员刘智是一名80后,体型偏瘦,个头近1.7米,那黝黑的皮肤,如似十余年从事煤炭装运工作的印证。刘智聪明好学,注重工作总结,练就了高超的装载机驾驶技术,每一铲铲多少、最后一铲补多少,心里计算清楚,操作也很到位。“天气热,温度高,我要精准操作,让每辆车拉的吨位刚刚好,既不少拉脱吨,也不多拉超限。”刘智在完成本轮装运任务,短暂小憩时说道。

煤坪地处凹处,吸收的热能散不出去,给装载机司机带来了不小的挑战,让机器也饱受“煎熬”。刘智遇到机器油温、水温过高时,就停下来息速降温。为了不影响煤炭发运,他只好冒着高温开动另一辆装载机,继续工作。他说道:“我们的煤炭全是通过汽车发往洗选厂加工,装载机、铲车是我们装运的重要工具,使用频率高,高温环境下常遇到这样或那样的问题,但我们总会全力克服,保发运。” **(姚荣华)**

赤峰市元宝山区市场监管局开展知识产权保护专项执法检查

为加强商品市场监管,严厉打击侵犯知识产权和制售假冒伪劣商品违法行为,维护权利人合法权益,营造公平竞争的市场环境,内蒙古赤峰市元宝山区市场监管局组织开展了知识产权保护专项执法检查。

加大监管力度。该局在此次专项执法检查中,围绕“衣、食、住、行”领域,强化对驰名商标、老字号商标、涉外商标的保护,聚焦食品、药品、家用电器、日用品、环保产品、电子信息产品等重点产品,加大监管力度,严厉查处假冒注册商标、违反法律法规禁用规定使用商标、违规印制注册商标标识等违法行为。

确定检查重点。在检查中,执法人员先后对40余件与人民群众生活息息相关的食品、药品、家用电器、日用品等热点产品进行了重点检查,严格检查经营场所证照是否齐全、是否亮证经营,进货渠道是否正规,是否存在商标侵权、假冒专利、销售假冒伪劣商品等违法行为。

普及相关知识。执法人员在检查的同时,积极向经营户普及知识产权相关常识,督促经营户强化产权保护意识,严格把控进货渠道,引导他们尊重知识产权,维护市场秩序。

明确今后目标。下一步,元宝山区市场监管局将持续加大知识产权执法力度,深入开展知识产权保护专项执法行动,重点对涉及商标、专利、地理标志、官方标志、特殊标志等侵权假冒违法行为进行查处,有效净化全区市场环境。 **(巴图)**

临涣选煤厂安全精细化管理提升安全保障能力

淮北矿业集团临涣选煤厂以安全生产体系建设为统领,在抓实抓牢安全培训的基础上,超前预防控风险,综合施策治隐患,推深做实精细化安全管理,有效提升安全保障能力,确保实现安全生产。

该厂严格落实“培训不到位是最大的安全隐患”理念,统筹工作需要和职工需求,精准推进安全培训。针对选煤厂特点,自主开发常用设备原理、设备结构、工艺参数和常见故障处理“3+1”知识卡、安全精准培训“3+1”知识卡、主要工种实操教材及安全生产技术类教材微课,分层次、分专业、分工种建立机考题库。依托机修、电气、电钳、信控四大实训基地,创新开展选煤机电技能融合培训,大力推进机电合一、操检合一,积极适应智能化发展大才需求。

该厂坚持把风险管控挺在隐患前面,突出关口前移,强力推行“311”风险管控模式。围绕选煤厂“机械伤害、电气伤害、跌摔滑砸”三大伤害特点,每月组织安全风险管控培训,确保职工“知风险、知危害、知防范”。加强设备检修、用电安全、起重吊拉、高处作业等风险管控,做好作业前及收工后的安全确认。厂、车间每月召开一次风险分级管控专题会,制定风险管控清单,明责任、定措施,确保风险管控查找、研判、责任、防范、处置“五到位”。

该厂坚持将隐患排查治理挺在事故前面,综合运用“1511”管理手段,全方位、多层次排查治理隐患。建立完善厂隐患分级手册,梳理总结涵盖机械、电气、环境、设施、管理、作业、消防等七个方面的隐患分级标准308项,科学指导隐患排查治理。建立了领导带头走、部门专项查、车间全面查、班组重点查、职工主动查,纵到底、横到边的五级隐患排查治理体系。实施隐患“直通车”计划,现场识别重隐患排查二维码,职工发现隐患可随时反馈至安全监察部,安全监察部给予相应市场化收购,做到“隐患有治理、职工有收益”,有效调动全员抓安全的积极性和主动性。 **(石启元)**

小庄矿安全大讨论奔着问题发力

为扎实做好后五个多月安全生产工作,陕西彬长小庄矿以“牢固树立安全发展理念,强化规章尽责,坚决遏制各类事故,确保矿井安全生产”为主题,在全矿范围内开展安全大讨论,通过不避重就轻、不放过细微的分析讨论,进一步找准岗位风险作业点和高频次作业风险及管控措施,岗位不安全行为、已发生涉险事件及防范措施,防范安全事故的合理化建议”三方面进行分析讨论。在总结阶段,由安全部牵头对职工个人提出的有效风险管控措施、有效风险管控岗位风险点、安全管理合理化建议等进行统计认定,经认定合格的每条安勋个人50元。同时,活动期间对各部门、区队车间安全风险收购、管控措施持续改进、隐患收购整改,查“三违”每月进行个人和集体排名,对区队车间、部门以及个人第一名分别进行重奖。截至目前,共收集120余条管控措施和合理化建议。此次全员安全大讨论目标明确,在深思一层看问题、跟进一步抓落实的基础上,抓住薄弱点,找准突破口,触及思想,激发职工在各自岗位上发现安全风险、破解安全管理难题的积极性和主动性,保障个人及岗位安全的同时,助力矿井安全生产。 **(丁运华)**

职工健康是企业最大牵挂

7月30日,皖北煤电智能公司一年一度的职工职业健康体检如期进行。在接下来