张威:以创新求发展 守护大众健康

近年来,新冠肺炎疫情肆虐全球,连花清瘟用于新冠肺炎防治在国内抗疫中发挥了重要作用,而且在全球近30个国家和地区获批上市,为海外抗疫提供了有效中药,获得了海外的一致赞誉。衡水以岭药业总经理张威向记者表示,作为连花清瘟的生产企业,以岭药业自疫情以来,充分发挥企业研发生产优势,加大科技攻关,加快企业产能提升,保障市场供应,确保产品质量,以大爱抗击疫情。

持续创新,打造品牌药企

以岭药业作为国家重点高新技术企业,先后承担了国家973、国家“十二五”重大新药创制课题40余项,研发治疗冠心病、脑梗塞的通心络胶囊,快慢兼治心律失常的参松养心胶囊,治感冒抗流感的连花清瘟胶囊等专利新药10余个,荣获国家科技进步奖等国家级、省部级科技奖励三十余项。一项项荣誉的背后,离不开一个个“以岭人”的默默付出。

作为以岭药业30周年功勋人物奖的获得者张威先生,以丰富的企业管理经验,持续坚持创新,推动了企业的飞速发展。在扩大产能方面,他提前完成扩产能建设目标,在衡水建设面积约55万平方米的生产基地,现代化生产车间先后通过了美国、欧盟、加拿大、新西兰等多个国家和地区的国际认证,大规模提高了集团的生产能力,保障了连花清瘟等中药的市场供应;产品推广方面,他曾荣获过全国销售冠军,开发数十家二级以上医院终端,打造了全国TOP终端销售的样板市场,建立了强大的营销网络与营销队伍,成功打造了以岭药业通心络产品、参松养心、连花清瘟三大主打产品的销量;经营管理方面,以人为本,完善了公司的经营管理体系,大大提升了公司的自主创新能力和市场竞争力,为企业的可持续发展提供了重要的支撑。

点石成金,推动行业进步

面对市场的不断变化,同行的协同作业能够不断加强彼此在技术、管理上的创新。作为业内专家,张威经常被邀请作为评审专家参与同行的医药项目规划,如对并购四川蓉锦医药项目、《上药山东控股有限公司WMS仓储管理系统建设》等项目,他都能提出专业的管理策略,对于提升同行企业的管理水平发挥了重要作用。

不忘初心,匠心成就梦想

在多年的药企经营中,张威紧跟时代发展,不断融合国内外先进的管理理念,坚持以品质为本,优化品牌建设,为以岭药业的发展壮大做出了杰出的贡献。在他看来,对于一家企业、一个企业家而言,只有不忘初心,不断发挥自己的特色优势,持续优化创新,才能不断地前行,最终将梦想变为现实,切实为守护民众健康,为医药产业的高质量发展贡献力量。 (刘子墨)

▶▶▶[上接P1]

累计生产 原油逾24亿吨! 大庆油田 “三变”端牢能源饭碗

金秋九月,在城市湿地芦苇的掩映中,数万台“磕头机”分散在大庆各个角落,有节律地“摇摆”。举目远眺,蓝天、白云、水系环绕,几代石油人在建设一座石油城的同时,也保护住这里的生态环境,为城市和油田可持续发展筑牢根基。

在大庆油田,二氧化碳驱动采油等技术也不断成熟,超百万吨二氧化碳被注入地下,减少了碳排放,实现生产效益与生态效益的统一。

在隶属于大庆油田的榆树林油田,工作人员正在中控室监控二氧化碳驱油设备。场院内,数个大型二氧化碳储液罐耸立在支架上,这些二氧化碳原本是工厂的尾气,现在可用于助力采油、减少污染。

“工厂产生的许多二氧化碳,在别人看来是废气,在我们看来是‘宝贝’。”大庆油田新能源项目经理部经理庞志庆说。

大庆油田以“绿色低碳可持续发展示范基地”建设为重点,正大力推动风、光、气、电融合发展,开发工业余热及地热利用等新能源技术。计划到2025年,新能源装机规模达到200万千瓦以上,清洁能源替代率20%以上。

“绿”赢未来,“智”造油田。

在大庆油田第三采油厂第八作业区生产管理中心,操作员通过油井回传的实时数据,发现10公里外一口井的数据异常,立即下达洗井指令。

“过去我们洗井,洗多长时间、洗到什么程度,这些都通过经验来判断。现在通过参数变化,就知道什么时候该洗哪口井,工作效率提高了。”维修班热洗工李国欣说。

全球能源产业正面临全方位、颠覆性深刻变革。近年来,大庆油田大力推进“数字油田、智能油田、智慧油田”三步走战略,目前数字油田初具规模。

“今天的大庆油田,已步入高质量发展新阶段,正在努力建设百年油田。”中国石油天然气股份有限公司副总裁、大庆油田党委书记朱国文说。 (据新华网)

“岭上西薯”独领风骚

2022年第二届中国(伊川)甘薯产业创新发展大会召开

■ 本报记者 罗红耀

2022年9月25日-26日,第二届中国(伊川)甘薯产业创新发展大会在洛阳市伊川县龙凤古镇隆重召开。国家甘薯产业技术体系首席科学家、徐州市农业科学院院长李强、中国作物学会甘薯专业委员会理事长马代夫、国家甘薯产业技术体系岗位专家、综合试验站站长、业务骨干及科研院所相关专家教授、餐饮界知名专家等出席会议。

伊川县地处豫西浅山丘陵地区,自然环境和地质条件非常适宜红薯种植。近年来,该县高度重视红薯产业发展,国家甘薯产业体系新技术新成果转移转化中心落户,与河科大共建甘薯研究院,建立育苗组培中心,推广茎尖分离脱毒技术,建设新品种选育和良种扩繁基地。连续四年召开全国红薯产业发展大会,落地新技术、新成果10余项,50万亩富硒土地连片开发、规模种植,使“岭上西薯”品牌越来越响。

据该县县委副书记、县长王智朋介绍,2022年,该县建设红薯种植千亩示范方20个,百亩示范方180个,培育合作社、家庭农场等经营主体261户,带动2万余名群众参与红薯产业,鲜食红薯种植突破10万亩,年产优质红薯40余万吨,带动农民增收3.5亿元。

该县高度重视岭上硒薯产业发展,制定了优质富硒红薯产业发展规划,积极申报洛阳市优质红薯现代农业产业园。依托华中农大、河南科技大学、河南农科院、徐州农科院、洛阳农林科学院等科研院所,成立“洛阳薯香薯业科创园”,制定优质红薯种植标准,在鸦岭等乡镇建立6个优质红薯示范园区,引导合作社、种植大户种植优质红薯,鼓励红薯种植大户按照种植技术规范科学生产红薯。

去年来,该县与河南省水投集团、洛阳农发集团合作,投资4亿余元,在鸦岭镇高标准打造万亩岭上硒薯数字化农业示范方,配套建设红薯博物馆、科技研发中心、农业主题公园、红薯产业小镇等一系列产业融合项目,打造红薯产业全产业链。

该县依托富硒资源禀赋和种植基础,规划实施了以富硒谷子和富硒红薯为重点的“2+2+N”富硒产业体系。2021年4月份,“岭上西薯”被农业农村部纳入“名特优新”农产品名录。2022年,该县利用统筹整合资金8000万元和高标准农田补贴资金1500万元和其他涉农资金,重点支持现代农业产业园、农业产业强镇、优势特色产业集群基础设施和农产品仓储分拣、保鲜冷链设施建设,打造了“田成方、路成网、水相连、物联网配套”产业基本体系。

该县县委书记仝宇鹏表示,将进一步落实好红薯产业发展规划,建好管好红薯新品种展示区、新技术示范区,并逐步扩大展示面积,提高建设标准,为红薯产业健康可持续发展打下坚实的种业和科技基础,优选适宜种植品种,大力推进耕种收全程机械化,让伊川红薯进入更多家庭,为县域经济发展、群众增收、乡村振兴做出贡献!

以创新性解决方案, 为金融场景智慧化全面赋能

◎深圳华云信息系统有限公司董事长兼总经理 郭国峰

近年来,随着大数据技术的广泛普及和发展成熟,金融大数据应用已经成为行业热点趋势,而对于大数据的应用分析能力及相关技术,也正在成为金融机构未来发展的核心竞争要素。金融大数据信息系统领域资深专家郭国峰领导的深圳华云信息系统有限公司,多年来一直以专业的服务助力金融机构不断地深化数字化战略和变革举措,完成向平台化战略的转身,为中国金融机构业务提质增效做出了重大贡献。而郭国峰作为华云信息的领导者和决策者,可以说是中国金融行业数字化转型的推动者。

郭国峰于2018年加入华云信息,此前他已经在金融行业深耕长达15年,加入华云信息后,他凭借着丰富的行业经验,以高瞻远瞩的商业眼光积极对公司业务进行了战略转型,组织建立了FPGA超低延时产品研发中心,开启基于FPGA芯片的低延时产品的研发,并在2019年第一款产品HQM(极速证券行情系统)率先在行业内落地投入商用,是国内首次把FPGA芯片应用于金融交易领域的产品。它颠覆了传统的软件交易系统,实现数据的并行和流水的并行,达到极低的系统时延和极高的系统容量。华云信息因此率先成为证券行业超低时交易业务领先服务提供商,成为行业的跑者。

郭国峰带领华云信息始终坚持顺应潮流,不断创新发展,2019年,他组织成立了AI大数据事业部,把前沿的人工智能技术很好地应用到具体业务场景上,成功帮助客户企业构建了AI应用的全流程人工智能平台。此外,他持续投入研发,将基于FPGA的极速方案、云计算、大数据、人工智能技术充分应用于业务流程处理、渠道建设、人机交互、分析决策等关键业务领域,形成“平台+SaaS+应用+解决方案”,持续为客户的业务质量提质增效,同时也极大地巩固了华云信息在行业中的领先地位。

在他的带领下,华云信息在金融、计算机、AI大数据等细分领域拥有丰富的研究与实践经验,具备过硬的研发能力与完备的综合服务体系,持续为招商证券、安信证券、光大银行、等众多优质金融机构提供可靠的技术开发及产品服务,并与第四范式、竹间、鸿翼股份等AI厂商,以及CDH、华为、Kyligence等大数据厂商开展紧密的战略合作,形成了具有华云特色的AI+大数据业务服务能力,帮助广大机构客户实现有效的AI应用场景落地。

3年间,依托郭国峰的果敢决策,公司规模迅速扩张。除了深圳总部,公司分别在全国各地7个主要城市成立了分公司;员工规模从几十人扩充到近千人;经营业绩从千万提升至数亿元,年均增长率达40%。

毋庸置疑,这些与郭国峰的领导密不可分,是他以前瞻性眼光捕捉机遇,以创新性思维为企业发展赢得了先机,相信在他的带领下,华云信息的未来会有更好的发展。 (陈弘)

河南仲韶酒业集团党委副书记、仲韶营销公司总经理郝惠锋(左一)出席活动

强强联手:仲韶携手龙湖书院、茅五剑 打造酒业新高地

■ 本报记者 李代广 李葳

9月23日,由龙湖书院主办、河南仲韶酒业集团、河南省茅五剑贸易有限公司承办的“龙湖大讲堂第三讲”在郑州开讲。河南仲韶酒业集团党委副书记、仲韶营销公司总经理郝惠锋应邀出席。

此次活动是龙湖书院打造的面向企业家的一次公开课,为企业家传道、授业、解惑,旨在为各商界精英提供交流共享的平台,演讲嘉宾谷建全老师为大家进行了《当前经济形势与未来经济走向》的主题演讲。

现场,仲韶酒业、龙湖书院与河南省茅五剑贸易有限公司共同签署战略合作协议,三方强强联手,将充分发挥各自优势资源,在资源共享、文化传播、市场渠道多方面进行经验交流,讲好中原故事,推进可持续发展共同愿景。

郝惠锋表示,仲韶酒业的底气来自对中华文化的自信,对民族文化的自信,而“文化自信”也是我们在龙湖书院长期所期待与坚持的,传承千年优秀传统文化,助力中华民族伟大复兴,让中国的形象更鲜明、中国的故事更生动、中国的声音更响亮、中华文脉更加绵长,这是仲韶酒业与龙湖书院的共同期望。

多措并举 打造实干型项目党支部

中国二十二冶集团一公司承德南站站前综合枢纽广场及地下停车场项目党支部聚焦集团公司“强基提质、效益再提升”主题主线,倾力打造“四型”项目党支部。

项目党支部重点以创建“实干型项目”党支部为契机,持续推进党建工作深度融入生产经营。持续打造党建特色品牌。深入开展“党旗飘扬、党徽闪光”专项行动,按期完成项目主体结构封顶的工程节点,全力打赢“保履约百日攻坚战”。 (王悦)

山东能源鲁西矿业梁家煤矿 “精益”快掘练就过硬本领

“事争一流,唯崩是夺!快掘9队定将不负所望,真抓实干、克难攻坚,锚定目标向前冲,坚决完成全年目标任务……”这是山东能源鲁西矿业快掘9队梁家煤矿掘进工区“领头人”侯吉杰在100多名矿工兄弟面前作出的庄严承诺。

今年以来,梁家煤矿掘进工区作为鲁西矿业快掘9队的“精益”品牌,不用扬鞭自奋蹄,秉承“安全、标准、高效”工作理念,以精益快掘为目标,持续优化特殊“三软”地质条件下工艺工序,创新实施“三掘三喷”作业法,持续提升掘进效率,累计完成进尺1841米,刷新“三软”地质条件下快掘最好水平。特别是在1610材料巷掘进施工过程中,树立了全矿掘进施工安全最稳、质量最优、工效最高的“三最”新标杆。

“顶板维护难度较大,施打超前钻杆往往成为常态,容易影响正常掘进施工。”

“部分后备综掘机司机现场经验不足,操作不熟练。”

大家你一言,我一语,像这样极具个性特点的“诊断把脉”“问题分析”和“专题剖析”会,在掘进工区的施工现场已司空见惯。面对施工作业过程中可能出现的难题和结症,他们着力将问题发现在现场、解决在现场,从区队长、工程技术人员到班组长、人人练就了“现场写实、要素分析、流程反馈、闭合整改”的过硬本领。

为提高“三软”特殊地质条件下的高质量安全快掘水平,该工区成立由区长和工程技术人员等12名成员组成的“快速掘进智囊团”,按照“安全、高效、科学、规律”的原则,将安全生产、质量标准、快速掘进和效率效益进行“精益衔接”,快速掘进的系统化思维、精益化理念和项目化作业法,全面渗透到掘进施工作业流程的“神经末梢”。

区队班组长、跟班人员在现场的统筹协调作用尤为关键,他们以提高施工质量和效率为目标,合理优化配备岗位工种,准确把握各个作业环节和生产节奏,坚持正确的选人用人导向,推行综掘机司机岗位选优培强、系统沿线人岗相适的配置模式。随着设备动态维护保养、规范操作长效机制建立健全,他们向机电“零事故”目标进军,规范操作、超前预防,从源头“零泄障”为快速掘进提供可靠保障。

他们根据巷道用途和施工层位特点,结合围岩条件,参考日常巷道收敛变形观测数据,进行综合分析研判,合理调整优化巷道支护参数,找准支护强度与掘进效率的最大公约数。在1610材料巷施工过程中,区队优化调整喷浆工序,正常层位段巷道初喷在综掘机二运后方进行,首次实现初喷与迎头切割的平行作业,不仅提高了开机率,掘进施工效率也得到了较大提升。

在1610两巷施工期间,面对巷道开口、大断面硐室、地质构造施工等“硬骨头”,该区队充分发挥快掘工匠们的“智慧”潜能,淘汰了调度绞车,装载喷浆料的集装箱统一使用3×1.2×1m的集装箱,采用蓄电池和气动单轨吊配合接力运输。他们还加工了“优选器具”小型多功能物料集装箱,利用集中装运的方式,将当班所需的支护材料及其他物资一次性装运至迎头。通过优化运输环节综合施策,区队运输效率提高了2.18倍,工效提升3倍以上。

“我们根据矿井‘三软’岩层特点,优化实施连续‘掘、喷’施工工艺,每日提高1.5m进尺,效率提升20%。同时,加强回弹料管控,科学优化配比,回弹率降至18%以内。”掘进工区区长侯吉杰介绍。目前,“快掘”在该矿已不再是一句口号,而是一场实实在在的智慧和模式的变革、交锋。下一步,他们将致力于进一步优化快速掘进作业线工作法,努力提高安全高效、精益掘进和单进水平。 (嵇维林)

以工厂制度建设稳定产业工人队伍

■ 王晋

中共中央、国务院印发的《新时期产业工人队伍建设改革方案》强调,产业工人是工人阶级中发挥支撑作用的主体力量,是创造社会财富的中坚力量,是创新驱动发展的骨干力量,是实施制造强国战略的有生力量。而产业工人的稳定是新时期产业工人队伍建设的前提和基础,是保持制造业高质量可持续发展的重要保障。

近年来,产业工人空心化的问题日趋严峻,尤其是制造业产业工人流失问题日益突出。根据国家统计局的数据,全国制造业城镇单位就业人员数自2013年开始,总体呈稳定下降的趋势,从2013年的5257.9万人下降到2020年的3805.5万人,七年间减少1452.4万人,平均每年减少207.5万人。而同期,租赁和商务服务业就业人数则呈稳定增长态势,全国租赁和商务服务业单位就业人员从2013年的421.9万增加到2020年的643.6万,七年间增加221.7万,平均每年增加31.7万。“年青人宁愿送外卖也不想进工厂”成为全社会普遍关注的话题。如何稳定产业工人队伍,让工厂留住年轻人成为新时代我国产业发展面临的重大课题。

稳定产业工人队伍,提高工人薪酬待遇、改善劳动条件等“硬指标”建设固然重要,但工作场所的制度性建设也不容忽视。毋庸置疑,通过提升薪酬福利、改善工厂硬件设施等对调动员工积极性、稳定职工队伍有立竿见影的效果,但受市场环境和企业经济绩效的制约,工人工资福利的改善提升不是无限度的,而是在一定时期是受限的、有条件的,甚至在某些时期还会出现停滞或倒退。而工厂内的制度环境建设则是可以持续挖掘的资源,是可以长期开发利用的“红利”。总体而言,以下三项制度在调动员工工作积极性、稳定员工队伍中具有最为显著的作用。

一、建立完善员工沟通机制

现代企业管理重在沟通,沟通是企业管理的核心和灵魂。员工沟通指企业管理方为实现管理目标,运用各种沟通工具和渠道,对员工进行信息、情感、思想等的交流与反馈的活动。加强员工沟通是提高人力资源管理效果的重要手段。有资料表明,企业中70%的问题是由于沟通障碍引起的,如领导力不高、工作效率低、执行不力等都与沟通有关。反之,良好的员工沟通能有助于消除职工的不满情绪,提高工作效率,减少人员流失。尤其是疫情期间,人们比正常时期压力更大或更为不安,内部沟通不畅会导致效率低下、紧张和焦虑,从而对公司的业务产生负面影响。当前,在企业中员工沟通存在的问题主要表现为:企业缺乏民主作风,与员工进行主动沟通的意识不强;沟通机制不系统不全面,未将员工沟通纳入公司的正式管理内容,没有专门的部门负责,沟通的随意性较大;沟通渠道不畅通,沟通管道单一,互联网等信息技术没有充分应用。对此,一些全球知名的企业在实践中形成了不少成功的经验,某些经验做法还具备一定的推广价值,值得其他公司学习借鉴。

英特尔产品(成都)有限公司为了应对沟通问题,专门成立以一个部门——员工沟通部,由专人负责,通过对各种问题进行汇集总结,对沟通效果进行反馈评估。同时拓宽沟通渠道,通过新闻周刊、BBS、微信平台等多种途径进行各种沟通,及时发现问题,并积极为员工解决问题。在总经理的倡导下建立的“卡哥信箱”(时任成都工厂的总经理姓卡),成为了英特尔成都工厂一个集沟通、娱乐为一体的交流平台。这个公开的信箱由“卡哥”创建,以匿名、开放的形式由员工自由参与,不限于任何样式的问题,并明确规定无论任何问题,两周内必须回答。于是各种搞笑的问题来了,比如“卡哥,这么大了还没有找到女朋友怎么办?”“卡哥,脚上长冻疮了怎么办?”这时的“卡哥”则用幽默诙谐的语言应对各种各样的问题,并选取典型的案例发布在英特尔内部报纸“新闻周刊”上,成为全体员工用来消遣或讨论的内容。当然对于一些比较敏感和严肃的话题,“卡哥信箱”规定了一个原则,不打太极,必须明确回答“是”或“不是”。

博世汽车部件(成都)有限公司注重通过定期会议向员工传递重要信息。公司每个月召开月度员工大会,定期更新公司战略、市场环境等重要信息,充分尊重员工的知情权,让员工知道自己处于一种什么样的内外部环境,增加员工的自主意识。公司还实施跨上级直接对话,让员工了解公司发展的任何信息,从最上面的管理层拿到很多信息。公司还建立了建议系统,鼓励员工向公司提出各种与生产和生活相关的建议,如优化流程或提高产品质量等的建议。并且设立建议奖金,一条一百元,月度最佳二百元,年度最佳上千,最高可达十五万欧元。

二、推行岗位轮换制度

“工作轮换”或叫“岗位轮换”概念在20世纪50年代被提出,是指管理方旨在提高员工的灵活性、积极性,并使员工保持对所在公司的兴趣和忠诚,而在整个工作过程中轮换雇员分配的工作的管理制度。岗位轮换制度能增加员工工作的灵活性,使员工对公司业务有更广泛的了解,减少对工作的枯燥感,缓解职业倦怠。对于管理方而言,通过岗位轮换也可以增加对员工职业技能和劳动优势的全面了解,有助于发掘灵活而知识渊博的劳动者。随着岗位轮换在日本企业大规模的应用和成功,此方式在欧美发达国家的组织管理中也得到了广泛应用。很多全球知名的公司如IBM、摩托罗拉、西门子、爱立信、华为等都已经在公司内部或跨国分公司之间建立了岗位轮换制度。

华为公司通过战略预备队制度实现员工和干部的有序流动。华为的战略预备队面向公司战略与业务发展,帮助公司快速构建战略能力,根据战略发展与业务变化主动调整队伍结构、应对业务波动进行人员战略储备。通过机制的运作,激发入队人员精气神,对准各部门业务需求,从实战出发使能入队员工的技能转换和能力提升,实现组织变革、业务调整、技能转型、人员梳理等各种场景下的“转入蘑菇”和内部员工与干部的有序流动。尤其是,公司缩减的人员通过战略预备队的训战后,经过学习考试后,可以再从事新的工作岗位,从而避免大规模裁员,保障员工的就业稳定,保证公司的平稳过渡,起到了稳定器的作用。

成都伊藤洋华堂于2015年4月起推行通过员工自荐实现岗位轮换的制度。该公司为培养富有挑战精神的员工,鼓励员工不断去挑战、创新,为员工提供自我展示的平台。公司规定入社满一年以上、无年度记过的员工可以通过投递自荐信的方式参加竞聘,经过公司审核合格者,通过实习和公司任命就可以到新的自荐岗位工作,从而实现岗位轮换。例如,该公司史某某就是通过自荐由建设店店长室担当,轮换到商品本部食品商品小菜DB,得到了全面发展的机会。

三、打造完善的培训与晋升机制

岗位晋升机制关系到员工在一个企业的发展路线,良好的晋升机制可以激发职工的工作热情,调动其工作积极性,创造努力向上的组织氛围。而现实中,员工流失的重要因素就是企业缺乏晋升的通道,使其看不到未来的职业前景。而各类职业培训是提升员工职业技能素养,提高员工竞争力、促进职业发展的重要手段。

格力电器根据不同类别的岗位设置了不同的职业发展路径。公司为技术管理类员工设计了“专业、管理、综合发展”的职业发展路径,为一线员工设计了技能等级评定机制,并将评定结果应用于薪酬等重要的人事决策中,不断激发提升员工的专业技能素养。公司基于员工的决心、能力和业绩,营造公平公正的发展环境,建立了较为完善的职业发展通道。

东方电气深入贯彻中央人才工作会议精神,扎实推进总部及子公司人才队伍建设。公司开展各类培训,畅通员工职业发展通道,拓宽员工发展空间。2021年,公司开展员工培训65项,参与员工达122,777人次。下属东方电机建立核心技术岗位“学习地图”,搭建青年训练营、技能人才训练队等练兵平台,技能人才技能水平快速提升;东方武核首次开展TTT内训师专项培训,选拔公司内部讲师;东方锅炉实施“业务、职业”双导师制度,构建新型人才培养模式,促进新员工快速成长和全面发展。

总之,新时期稳定产业工人队伍,需要待遇留人,也要制度稳心,通过认真学习借鉴国内外先进企业的经验做法,深入挖掘制度资源,真正建立起用人、留人的长效机制。 **(作者系四川省社会科学院经济研究所副研究员)**

煤矿一站式立体化综合服务中心的探索与实践

■ 袁连义

当前,国有企业改革进入深水区和攻坚阶段,在推进改革过程中,员工队伍的各种思想问题及其倾向是一个不容忽视的重要内容,在很大程度上影响着改革的成败。山东能源枣矿集团田陈煤矿坚持和发展新时代“枫桥经验”,通过打造一站式立体化综合服务中心,全面落实“党政同责、一岗双责,分级负责,谁主管、谁负责”信访工作责任,努力把矛盾化解基层,切实保障和维护了职工群众合法权益,为推进企业深化改革和高质量发展夯实了坚固的群众基础。

一、实施背景

1. 打造一站式立体化综合服务中心,是维护职工群众合法权益的必然要求

信访工作是了解民情、集中民智、维护民利、凝聚民心的一项重要工作,坚持以职工群众为中心,是信访工作群众性的鲜明体现。随着煤炭行业高质量发展步伐不断加快,矿区信访工作面临着许多新情况新问题,通过解决问题、化解矛盾、维护职工群众合法权益、化解信访突出问题、促进矿区和谐稳定的职责使命,是“为职工群众办实事”的根本宗旨在新时代的凝练和升华。

2. 打造一站式立体化综合服务中心,是提升信访工作水平的重要举措

当前,经济社会面临许多新的风险挑战,各类风险的跨界性、关联性、穿透性、放大性显著增强,制约信访工作科学发展的“瓶颈”问题仍然存在。坚持问题导向和目标导向,积极推进信访工作质量变革和效率变革,全面提升信访工作能力和水平,是践行党的群众路线、做好职工群众思想工作的重要举措。

3. 打造一站式立体化综合服务中心,是提升矿井治理能力的现实需要

信访工作是社会主义民主政治建设的一个重要方面,与政治文明建设密切相关。党的十九届五中全会把“完善信访制度”放到“统筹发展和安全,建设更高水平的平安中国”中作出安排部署,通过进一步理顺体制机制、优化业务流程、强化法治保障,能够使民情民意更加有效汇集、解决问题更加快捷高效、服务决策更加及时精准。

二、主要做法

田陈煤矿紧扣“民心”这个最大的政治,以信访标准化创建为契机,以一站式立体化综合服务中心为抓手,以“我为职工群众办实事”为主线,不断夯实综合服务阵地,构建了联动、互动、开放、共享的综合服务体系,畅通了职工群众诉求表达、权益保障通道。

1.强化“三治”融合,铸就矛盾化解“压舱石”

田陈煤矿牢固树立“稳定压倒一切”的思想,坚持党建统领,提高政治站位,创新实施“三治”融合,让新时代“枫桥经验”落地生根。

*一是筑牢自治之基。*牢固树立“信访不上行、矛盾不上交、化解在一线、解决在基层”的基本导向,建立健全职工代表大会、党政联席会、三重一大决策制度、“双十”领导干部接访制度等各种制度,严格按照议事程序办事,确保决策程序化、科学化。把基层治理的一项重要工作,田陈煤矿按照“布局合理、环境友好、安全有序”要求,健全完善综合服务中心接访机制,全力打造“职工群众满意窗口”。

*二是畅通接访通道。*按照公开透明、规范有序,方便群众、解决问题的原则,畅通信、访、网、电、视频“五位一体”的信访诉求表达渠道。规范执行“双十”联合接访日制度,严格落实接访领导、范围、时间、地点、程序“五公开”,对群众反映的问题进行受理、转办、交办、办理、回复、督查和答复情况,通过网络实施全覆盖,网上信访工作实现快速、公开、透明、便捷、规范,健全多元化、立体式信访诉求表达渠道。

*三是严格接访程序。*领导干部接待职工群众来访期间按三级顺序接访,信访办公室形成书面材料,按信访流程将信访事项转交有关单位或部门办理。各单位、各部门在接到交办的信访事项后,在规定期限内认真办理,处理意见报接访领导审核,并向综合服务中心反馈书面答复意见。综合服务中心落实责任人做好相关稳控工作,并将办理情况及时报告分管领导以及接访领导。

*三是实施接访文明。*规范“接访、登记、转(交)办、包案、报结、归档”等工作流程,实施“一张笑脸相迎、一声问候暖心、一张椅子让座、一杯热茶招待、一颗诚心办事、一流工作服务”“六个一”接访工作法,规范接访人员行为,在处理信访问题时做到“四个心”,触角前移、靠近基层、贴近职工、“零距离”为职工服务,提升职工获得感、认可度。

4.强化措施落实,打造解决问题“新模式”

坚持分类处理信访问题,依法维护信访秩序,强化舆论引导,树立正确工作导向,解决信访领域突出问题,减存量、控增量、防变量,不断推动信访工作高质量发展。

*一是实施源头控制。*坚持“三个原则”,严格三个基本程序,不符合法律法规和上级政策文件精神的政策不出台、没有兼顾各方面利益的政策不出台、得不到大多数群众支持的政策不出台、与民争利的政策不出台、配套措施跟不上的政策不出台,防止因政策措施制定不当而引发群众上访。围绕职工群众关注的热点、难点问题,变职工群众“上访”为党员干部公开接访、主动约访、带案下访,深入到基层区队开展集中排查活动,及时搜集苗头性、倾向性信息,做到抓早抓小、就地化解。

*二是化解信访积案。*坚持高位推动,对各种历史遗留问题和信访积案认真排查梳理分析,对摸底情况逐一登记建档,做到底清、事准、案明,做到诉求合理的解决到位、诉求无理的思想教育到位、生活困难的帮扶救助到位,使职工群众合法正当的部分得到解决,合理欠合法的部分,通过平衡思维找到平衡点,妥善解决。按照教育、协商、引导、疏导等化解处理方法,认真妥善处理好每一件积案,做到办一件、结一件、了一件,真正实现“案结事了”。

三打击违法涉访。按照“坚持法治,讲究政策,保护合法,制止非法,打击犯罪”的原则,对缠访闹访、择机非访,谋求个人利益最大化、触及法律底线的违法上访人员,和对策划、煽动、串联、胁迫、诱使他人采取过激方式表达诉求等扰乱信访工作秩序的违法犯罪行为,严格按照法律法规进行依法处置和打击,起到“打击个别,震慑一片,稳定一方”的作用,形成“合理诉求得到妥善解决,不合理诉求得不到支持,违法行为将受到追究”的正确导向。

5.强化应急处置,确保信访事件“全覆盖”

加强源头治理,将矛盾纠纷化解在基层、化解在萌芽状态。制定综合服务中心工作预案,组建处置工作队伍,对突发性、群体性问题事件,稳妥处置,确保“场面不失控、人员不滞留、事态不扩大”。

*一是领导应急处置。*按照“统一指挥、协作配合、高效便利”治理原则,成立应急指挥小组,总指挥由矿长、党委书记担任,副总指挥由分管信访和稳定工作的分领导担任,成员由分有关部门主要负责人组成。建立了综合服务中心枢纽指挥、区队联动处置、网格员实战的“三级治理”平台。在处置大规模群体性上访事件时,明确牵头部门,各司其职,各负其责,为职工群众提供全覆盖、全领域、全过程的信访服务。

*二是分类应急处置。*建立危机管理手册,充分利用“示强、示弱”心理手段,灵活运用“切割”“五度”理论,加强对信访件反映出的重点领域信访态势、特点、成因的分析,并对可能引发的大规模集体上访及集体性事件进行进行分类,建立四级响应机制,为早发现、早报告提供先机,确保危机及时有效化解。

*三是群访应急处置。*实行领导包案制度,建立问题解决专班,制定切实可行的化解方案。通过与上访代表面对面交流,协商问题解决办法,及时回答和解决职工群众提出的合理要求和实际问题,并一一做好登记,为接访创造平和的氛围。

三、成效与启示

(一)提升了矿井自治化水平

通过建立健全“党政同责、一岗双责、专业负责”信访责任体系,建立了联席接访长效机制,利用“双十接访日”,把工资、工农关系、宣传科、法律中心、物业站等多个职能部门融合为“联席接访”团队,使来访职工接待由一人接变为大家接,切实听民声、察民情、解民忧,确保接访一件、落实一件,切实解决职工群众的合理诉求,超前化解信访稳定风险苗子。加强了基层自治管理,建立健全了民主议事制度,提高了职工群众办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾常法的意识和能力,形成了崇德向善的社会风气,推动了矿井和谐稳定发展。

(二)提升了矿井网格化水平

本着“界线清晰、覆盖到位、便于管理、合理编配”的原则,构建五级网格组织体系,形成以“网格化定位、责任化分工、精细化管理、多元化参与、规范化运行、信息化支撑”为基本构架的管理体系。通过强化网络舆情管控,听民声察民意、解民忧护民难、维民权护民利,打造了网格上的“人文关怀”,推动了和谐稳定工作关口前移、防范未然,确保了职工群众反映的问题,件件有回音、事事有着落,密切了干群关系,提高了矛盾化解率,增强了职工满意度。

(三)提升了矿井法治化水平

遵循法律法规的主体地位,以法治理念进行规范和约束,对《民法典》《信访工作条例》《公民上访三十二条禁令》等法律法规进行深入学习,把法治教育贯穿信访事项接待处理全过程,引导群众依法行使权利、理性表达诉求。做到了工作人员在对信访事项和矛盾问题处理时做到有法可依,有章可循,规避法律风险,依法处置邀事扯皮、缠访闹访等违法行为,在全矿营造了尊法、学法、守法、用法的良好氛围。

(四)提升了矿井规范化水平

建立健全了党委领导、部门联动、信访协调、单位落实的信访工作格局,明确了领导责任和目标任务,严格落实工作责任制,推动了信访稳定工作有力有序开展,实现了100%信访事项均按照规定进行了及时办结,实现职工满意率100%。整体信访形势平稳可控,完成了能源集团、集团公司对矿井稳定工作的总体要求,实现了信访稳定工作的逐年好转与持续稳定,为矿井高质量发展营造了良好环境。 **(作者系山东能源枣矿集团田陈煤矿党委书记)**