

# 打造“人社”特色党建品牌

## ——湖北襄阳市人社局创新“三化”工作法推进党建工作纪实

田伯翰 汪剑

“没想到,局机关党建氛围这么浓,党建工作这么实,在这样的单位工作感到很温馨,也更有干劲。”近日,新安置到湖北襄阳市人社局工作的正营职军转干部包瑜刚报到,对该局浓厚的党建氛围由衷赞叹!这也是该局把“抓党建作为最大政治责任”的真实写照。近年来,该局坚持以党建工作为牵引,创新“三化”工作法,推进党建工作和人社业务相互促进、共同提高,局机关连续8年被襄阳市委评为“党建工作先进单位”。

### 建好阵地,硬软件建设标准化

今年七一前夕,局机关第一党支部准备利用建党纪念时机,组织一次以“回顾发展历程,不忘党员初心”为主题的学习讨论活动。正当支部党员兴致勃勃来到会议室,却被告知会议室正在使用,致使支部活动不得不延期进行。

支部组织活动连场所都无法保证,还如何保证效果?问题迅速被反映到局直属机关党委。“建强堡垒,首先党支部活动场所要得到保障。”局直属机关党委副书记魏玮讲话掷地有声。

该局根据党组织划分和实际需求,从办公用房中腾出3-4间作为党支部活动场所,从党建工作经费中拿出30余万元,重点打造“党建文化长廊”,进行支部活动室、党员议事室、健身减压室、谈心谈心室、图书阅览室、荣誉展示室、道德讲堂“六室一堂”建设,统一各类场所展板、标识,在党员活动室统一悬挂党旗党徽,制定各类(室)管理制度,安排专人负责,实现规范化管理。借助信息化平台,推进“互联网+党建”平台建设,要求每名党员关注“汉江创客”“向党看齐”等微信公众号,以支部为单位,建立QQ群和微信群,定期上传



●局党组书记走访慰问贫困户



●局系统举办党建知识竞赛

各类党的政策法规、党组织生活等信息,方便党员学习,实现了线下学和线上学的同频共振,硬件硬和软件全的相得益彰。

### 建强支部,组织生活规范化

学习有阵地,还要行为有规范。该局通过改选、调整等方式配齐建强支部班子,选配能力素质强、品学兼优的青年党员补充进支委班子,实现党务干部梯次配置。年内,先后3次组织党务骨干培训,提高党务干部的业务水平。围绕“牢记使命”“敬业奉献”等主题,开展庆祝“七一”和改革开放40周年暨人社政策法规知识竞赛、“担当有为,狠抓落实”主题演讲、千名党员重温入党誓词等活动,增强党



●局机关党支部与扶贫村党支部开展主题党日活动

员向心力和党组织凝聚力。

按照务实管用、合理合规的原则,修订完善《基层党组织议事规则》《党务工作行为规范手册》《党风廉政建设责任制》等制度规范,建立健全基层党建责任制,严格落实党组(委)班子成员过双重组织生活,规范“三会一课”、谈心谈话、廉政专题党课等党内生活制度。坚持建章立制,统一制式工作台账,支部班子通过查阅学习笔记、谈心谈话等方式,定期检查党员学习教育情况,采取交叉互查等方式,对人社系统42个党支部进行检查督导,发现问题及时整改,让基层党组织按规范运行。

如今,走进该局及所属单位机关支部

# 发扬工匠精神 成就人生“梦想”

## ——记“梅安森杯”第四届全国煤炭行业职业技能竞赛第一名徐国利、李明

谢腾飞

12月7日上午,皖北煤电集团公司党委委员、工会主席汪永茂走进任楼煤矿,为“梅安森杯”第四届全国煤炭行业(智能安全监测)职业技能竞赛中级工组第一名获得者——通防部职工徐国利、李明颁发了奖金和证书。

这对“黄金搭档”成绩的取得,离不开他俩多年在一起工作学习、钻研业务、团结协作,形成的默契。

### 沉着默契夺桂冠

“四号台的选手是来自皖北煤电的两名选手,你看他们的操作多流畅,准确!”大赛同步直播的解说员说。“你的手指口述是我见到的选手里最好的,真棒!”现场的裁判兴奋地说。

两人2009年以来共同从事智能安全监测九年,长期的磨合,两人配合十分默契,一个眼神,一个动作,另一人就知道是啥意思。在比赛现场,徐国利每一次沉着冷静的操作和发出的指令,李明都能心领神会,做到准确无误。他俩的协作配合,让人钦佩。在用时最短的情况下,以99的高分,一举夺冠,为企业赢得荣誉。

### 勤学苦练成大咖

台上一分钟,台下十年功。成功的背后,离不开数十年辛勤的付出。2009年刚入监测队,他俩对于监测操作技术,一知半解,是“门外汉”。为了提升自己,他们不断学习。李明说:“我经常向老工人请教学习,向工友学习,



向领导学习,向厂家技术人员学习。并查阅大量资料,学懂弄通做实,不断提升自己的技能。”徐国利说:“我在学习上有着钻劲,带着问题学,在工作中发现不会的问题,不能解决的问题,升井后就向技术人员请教,向领导请教,与同事一起研究,利用测试平台自己进行操练,提升实操水平。”他们先后啃完了《安全仪器监测工》《煤矿安全规程专家解读井工煤矿》《数字化矿山整体解决方案》《井通风仪器仪表》《煤矿安全规程》等书本,并在工作运用所学知识。理论与实践相结合,知行合一,让他们练就了排查故障“火眼金睛”,掌握了扎实的瓦斯治理本领。徐国利先后在集团公司青工比武中夺得亚军;在安徽省青工比武中,

获得了三等奖的好成绩,成为行业中的佼佼者。李明先后获得青工比武第一名,集团公司青工比武第四名,安徽省智能安全监测第七名好成绩,成为技术大拿。

### 百尺竿头再冲锋

具有了较高的安全监测技能后,他俩没止步,向着更高水平发起了冲锋。今年10月,徐国利和李明被集团公司选中,参加“梅安森杯”第四届全国煤炭行业(智能安全监测)职业技能竞赛。备战比赛的40多天里,两人每天从早上6点开始练习,一直练到晚上,有一次更是练到第二天的凌晨2点。他们反复地练手指口述、剥监控线、连接,故障排除,查找

活动室、党员之家等党组织活动场所,一排排党建工作制度规范挂放有序,一幅幅党员活动图片映入眼帘,一叠叠党员学习心得整齐放置,客观真实地反映了党建工作规范化成果。

### 建优行风,党员作用模范化

“党建工作好不好,群众对我们工作的满意度就是最好的衡量标尺。”局党组书记、局长朱守疆告诉记者。

今年以来,该局把党建工作融入行业规范和便民服务之中,把党日活动前推至工厂社区、田间地头和服务柜台,让每一面“支部党旗”、每一块“党员先锋岗”成为组织放心、群众满意的“金字招牌”。针对就业创业、医保社保等民生工程进行政策咨询,帮助社区研究编制发展规划,制定“23℃人社服务”标准,全面实行“五制、四公开、三亮明”制度,推行“前台综合受理、后台分类审批、综合窗口出件”的综合柜员制经办。一项项实实在在的惠民举措,让群众得到满满的获得感,人民群众对人社部门的满意度由年初的85%提升到96%。11月份,受理“12345市长热线”有关人社政策咨询764件,满意率达97.43%,排名市直单位第一名。

该局结合工作实际,研究制定人社系统党建工作考核办法,把考核的落脚点放在行风政风改善和群众满意度上。结合“不忘初心、牢记使命”主题教育,扎实开展“大反思、大讨论、大排查、大整顿”专项活动,定期对人社系统行风建设及窗口单位作风建设情况进行检查,邀请市纪委监委纪检组对人事考试、职业技能鉴定、公务员招录、职称评审等工作进行监督。对工作不达标、群众不满意、行风出问题的单位和个人实行党建考核和年终评优一票否决,实现了行风政风与党建工作双促进双提升。

# 贵州中烟投资公司认真贯彻《中国共产党支部工作条例》

近日,贵州中烟投资公司党委理论学习中心组召开集中学习(扩大)会,传达学习了《中国共产党支部工作条例(试行)》(以下简称《条例》),参加学习的公司党委成员和各党支部书记等还就下一步如何深入学习贯彻《条例》进行了认真讨论。

会议要求,公司党建办和各党支部要结合实际,重点抓好四个方面的工作:一是把学习贯彻《条例》与深入学习贯彻党的十九大精神相结合。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,把《条例》纳入党委中心组理论学习和党务工作人员年度培训计划,以上率下带动好学习宣贯。各党支部要充分利用“三会一课”主题党日活动集中学习《条例》,做到学习原汁原味、解读深刻准确,真正把《条例》内容学深悟透、入脑入心。

二是以党章为根本遵循,突出党支部的主体作用和领导作用。各党支部学习领会《条例》,要着眼提升组织力,强化政治功能,明确党支部职责任务,准确把握组织设置、基本任务、工作机制、组织生活、党支部委员会建设等具体规定,全面对标看齐、自查自纠,严格按照《条例》规定开展党支部工作。

三是牢牢把握《条例》基本原则和要求,扎实推进党支部的各项建设工作。要坚持问题导向和求解思维,针对党支部建设在功能定位、组织设置、工作运行等方面存在的问题,对照《条例》条款,认真梳理查摆,从制度规范层面补齐短板,列出清单,认真改进,形成规范,全面提升党支部的组织力、战斗力、凝聚力,规范推动党支部标准化建设工作。

四是把《条例》的新要求纳入2019年投资公司党委和党支部党建工作计划。要认真对照《条例》新要求,围绕2018年度党建和党风廉政建设工作计划,逐项对党建和党风廉政建设工作进行“回头看”,本着“缺什么补什么”的要求,抓紧做好未完成、未开展的工作。在此基础上认真总结2018年党建和党风廉政建设工作,认真思考和科学谋划2019年的党建和党风廉政建设工作。(吉令)

# 如何破解“肥矿之问”? 读书会活学著作寻答案

室外滴水成冰,室内热情似火。这是山东能源肥矿集团党委举办的《习近平谈治国理政》读书会与会者留下的切身感受。“在推进高质量发展的新形势下,企业如何生存发展?当前与长远如何有力衔接?如何让企业走向充满希望的道路,让职工群众过上更加美好的生活?……”为破解一系列“肥矿之问”,12月7-8日,肥矿集团党委举办了多年来规模最大的一次专题读书会,对关系企业发展的各项关键问题,作出集中探讨回答。

早在会议召开前一个月,该集团公司党委就下发通知,要求矿处级以上领导干部系统学习、深刻领会习近平新时代中国特色社会主义思想的基础上,开展工作调研,进行深度思考,结合企业实际,“敢想有新意的思路,敢说接地气的措施,敞开谈企业改革发展的重大问题、方法路径”。一个月后,大家拿着深度调研思考,参加“思想阅兵”。

为期两天的封闭式读书会,既集中听取专题辅导,又分4个组进行研讨。与会人员撰写高质量学习感悟体会43篇,进行互动交流点评。“从发展质量看,我们产量较低、产业结构相对单一,若煤价和产量稍有波动,将马上面临亏损局面,企业抵御市场变化的抗风险能力极差。”肥矿集团党委书记、董事长姚峰抛出的企业真实情况让每个人听了心里都感到沉甸甸的。肥矿在成功改革重组后,“脱贫但没有脱困”的状况始终萦绕在肥矿人的心头,且新问题新情况又不断涌现,形势容不得丝毫乐观。

问题就是奋斗的方向。肥矿集团党委以“时代是出卷人,我们是答卷人,职工群众是阅卷人”的定位,拿起解放思想的思想利器和勇气,向自我开刀,剖析根源。会上列举出了“七个看”即规模总量看、人均指标看、发展质量看、发展后劲看、内部管理看、安全压力看、新旧动能转换看,与兄弟单位纵横比较,实实在在看到了差距和问题所在,根源是思想观念、解放程度上的差距。怎么办?就是要解放思想,把心力集中到想硬招实招、谋肥矿发展上来。

“陈奎庄煤矿地质条件复杂,对设备适应性和人员操作性提出了更高要求。打造安全高效智能化工作面,是实现矿井高质量发展的必然之选。我们必须创新思维,突破传统,扬长避短,在‘保安、提质、提效、瘦身’上聚力攻坚。”肥矿集团陈奎庄煤矿矿长王连富谈了自己的学习感悟。

近年来,临矿集团坚持“惟才是举、惟才适用、不疼人、不疼钱”的人才理念,围绕培育人才、激活人才、应用人才和激励人才,大力实施了员工职业发展“三通道十二台阶”攀登工程,打通了管理、技术、技能三个人才成长晋升通道,打破了人才成长“天花板”,形成了“三通道”管理互通、“十二级台阶”能上能下的“人才”管理机制。同时,完善了人才培养、教育、选拔、使用、待遇相结合的成长激励机制,并建立了“人才库”大数据,实现了人才总量、结构、素质、贡献率“四个提升”。2017年至今,有近300人走上更高层次的管理、技术、技能岗位,“80后”副处级干部达到两位数,为临矿集团未来20年至30年发展的提供了强有力人才支撑和资源保障。

(丁悦)

# 临矿集团:职业技能竞赛奏响技能强企最强音

“对程立群等10名在各竞赛工种中荣获第1名的选手评为一等奖,授予临矿集团‘技术标兵’荣誉称号,颁发荣誉证书,奖励10000元。”11月20日在山东能源临矿集团第五届职业技能竞赛总结表彰会议上,古城煤矿综掘机司机程立群不仅收获了成绩和喜悦,更是代表优秀获奖选手登台发言。

光鲜亮丽,万众瞩目,羡慕崇拜的背后,有着崎岖蜿蜒的坎坷成长路。“十年磨一剑,不敢试锋芒;再磨十年剑,泰山不敢当”,一直是我的人生座右铭,希望我们年青人能耐住性子,摒弃浮躁,俯下身,努力修行,争做临矿最美青年人。”程立群这位在生产一线摸爬滚打了十余年的老兵,用自己立足一线、扎根煤海、奉献青春的成长经历在场选手发起倡议。就在9月份,他被聘任为古城煤矿技师,因其优异的工作成绩,日前他正式被提拔为所在工区副区长。

围绕“凝聚核心人才、培育领军人物、塑造核心竞争力”的人才培养价值导向,临矿集团充分发挥职业技能竞赛在培养和选拔优秀技能人才中的引领示范作用,积极落实《新时期产业工人队伍建设改革方案》,依托临沂

市“劳动之星”职业技能竞赛品牌,每两年定期举办职业技能竞赛,不断完善职业技能竞赛制度,加快推动高技能人才队伍建设和创新型临矿建设,营造了“学习技能人才、尊重技能人才、争当技能人才”的良好氛围。

临矿集团第五届职业技能竞赛活动,群英荟萃,强手云集,是历届规模最大,参赛人数最多,项目涉及面最广,组织规格最高的一次竞赛活动。参赛选手大多来自于一线的岗位职工,他们高度重视、精心准备、主动学习和训练,努力提升个人的理论知识和技术水平。人力资源处等相关处室及古城煤矿、菏泽煤电公司等九个承办单位精心组织、密切配合、通力协作,竞赛准备有条不紊,活动组织科学细致。

经过紧张激烈的初赛选拔,共有321名选手从1000多名预赛选手中脱颖而出,参加综掘机司机、机电设备操作工、玻璃纤维拉丝工、起重吊车工、矿山救护工、大数据操作员、电气维修工、洗选设备维修工、矿井测风工、经济民警工10个工种的竞赛项目。

当成了岗位练兵、技术比武的“练兵场”,当成了切磋技艺、提升能力的“工作室”,充分发扬了临矿集团职工“不懂就问、不熟就练”的优良传统,展示了广大职工精神饱满、技艺精湛、素质全面、追求卓越的良好形象。

此次职业技能竞赛决赛阶段,从6月1日至9月11日,历时三个多月,对临矿集团各岗位职工进行了一次大练兵、对职工技术水平进行了一次大检验,达到了以赛促训、以赛促学、以赛促练的目的。“竞赛中涌现出了大批优秀选手,在有效激发广大职工学练技能、提高本领、奋发成才的同时,也为各参赛单位、组织单位间相互交流、借鉴技能人才队伍建设好经验、好做法搭建了一个良好的平台。”临矿集团人力资源处处长贾自富说。

据了解,此次竞赛共表彰119人次,发放奖励460000元,对于被评为一、二、三等奖的选手,纳入临矿集团高技能人才库,在技能等级晋升中优先考虑。同时,对获奖选手执行技能补贴,补贴标准为一等奖800元/月,二等奖600元/月,三等奖400元/月,补贴时间为两年。

党的十九大报告提出:建设知识型、技能

型、创新型劳动者大军,弘扬劳模精神和工匠精神,营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。“这道出了所有产业工人的心声,也更加坚定了我们广大技术工人立足岗位做出一番事业的信心,让技能强企、技能报国成为时代强音。”机电设备操作工一等奖获得者彭利军信心百倍、期待满满。

近年来,临矿集团坚持“惟才是举、惟才适用、不疼人、不疼钱”的人才理念,围绕培育人才、激活人才、应用人才和激励人才,大力实施了员工职业发展“三通道十二台阶”攀登工程,打通了管理、技术、技能三个人才成长晋升通道,打破了人才成长“天花板”,形成了“三通道”管理互通、“十二级台阶”能上能下的“人才”管理机制。同时,完善了人才培养、教育、选拔、使用、待遇相结合的成长激励机制,并建立了“人才库”大数据,实现了人才总量、结构、素质、贡献率“四个提升”。2017年至今,有近300人走上更高层次的管理、技术、技能岗位,“80后”副处级干部达到两位数,为临矿集团未来20年至30年发展的提供了强有力人才支撑和资源保障。

(丁悦)