

居民小事不出楼栋,大事不出社区,难事不出街道——

“五员共治”破解基层治理“空心化”

阅读提示

如何将矛盾化解在基层,精准回应群众诉求?重庆一街道由党小组长、居民小组长、网格员、业委会成员、楼栋物管员组成“五员”,从各司其职变为共管共治,实现基层治理重心下沉到小区、楼栋,解决基层大量“看得见的管不着、管得着的看不见”问题,切实增强了社区凝聚力,推动社区和谐发展。

建议,希望多些运动空间。”居民周应没想到自己的诉求这么快就达成了。五人制足球场改造涉及多方面,“五员”将此事报到社会治理综合信息平台。平台精准派单到街道业务部门,“五员”组织部门、社区、物业、业委会、群众代表协商达成一致意见,跑腿、协调、帮忙,3个工作日就办妥了改造手续。

记者在采访中了解到,“九点半课堂”是圣泉街道“一小时服务品牌”之一。街道党委激活在职党员动能,发挥在职党员特长,每周末9时30分在小区党群之家为有需求的孩子带来免费的科普、艺术等课程。

为解决人员不足难题,圣泉街道还联结辖区机关、高校、社会组织,结成党建联建对子38个。每个党员联系5-10户家庭,结成帮扶对子1.1万余个。街道22名“两代表一委员”、900余名在职党员和1000余名党员干部认领志愿服务岗位3100余个,开展志愿服务时长超过4万小时。

“邻里议事”带动共治共享

“墙那边再添置两个靠背椅,就按照这套八仙桌椅大小买,大家说要得不得?”“要得!”近日,在海惠社区开展的邻里议事会上,居民对

小区建设各抒己见,很快达成共识。

为充分发挥网格自治作用,圣泉街道推动“五员共治”向“多员议事”延伸,将“议事平台”建在小区,把“有事好商量”搬进楼栋中,形成楼栋协商微议事模式,进一步做实楼栋共治“微循环”。

记者在海惠社区了解到,该社区通过组建“楼栋长+楼层长+家长”、邻里自治互助、安全宣传应急等三支队伍,进一步深化邻里议事平台,探索出一条“家事互帮、共事共商、公事智办”的小区自治新路子,有效提升居民群众的获得感、幸福感、安全感、认同感。

社区负责人告诉记者,对于居民提出的“急难愁盼”问题,按照“一事一议、急事急议”的原则,共同协商解决,对网格内能解决的,由小区网格自己解决;不能解决的,由社区协调解决;对特别疑难问题,形成意见建议上报街道协调相关部门处理,推进议事工作制度化、规范化、质效化。

据统计,今年以来圣泉街道已召开“邻里议事会”22场,解决小区电梯维修、下水管道疏通、小区休息椅增设、独居残疾人帮扶、丝袜花兴趣班开设、气排球兴趣班开设等大事小情,居民由小区自治的“旁观者”转向了积极主动的“参与者”“推动者”,透明、公开、有效的协商议事氛围初步形成。

引导居民向上向善

据悉,圣泉街道“五员共治”基层治理方案2022年入选全国基层思想政治优秀案例。自“五员共治”工作机制实施以来,圣泉街道共解决群众问题1600余件,惠及群众5万余人,居民幸福指数达98%。

“基层治理没有完成时,只有进行时!在基层治理上再深化细化实化。”王贞横说,今年以来,街道大力实施“以党建引领、网格化为依托、民主协商为主”的基层治理新模式,全面深化“五员共治”,深入推进“六项行动”,扎实推进基层组织建设。

据了解,通过持续优化营商环境,分级分层推行以“愉快办”为核心的智慧政务,街道公共服务中心累计受理“一窗综办”业务2万余件,村(社区)帮办代办300余件,按期办结率100%,窗口业务办理实现零差评。

今年以来,圣泉街道以“菜单式、订餐式、流动式”服务模式保障公共文化服务,开展各类公共文化服务进基层活动50余场,读书活动30余场。

目前,圣泉街道全面启动总投资2000万元的金梅湖富硒休闲产业园建设,将以三河村的金梅湖为核心,打造一条乡村旅游休闲带,包括众多旅游景观、重庆最长的儿童滑梯等游乐设施。

王贞横表示,街道将继续强化精神文明创建和先进典型引领示范作用,居民自治项目以运用积分结果为手段,以新时代文明实践家庭评选为载体,家庭成员的一言一行和个人荣誉称号通过积分呈现,形成全链条参与、激励的闭环,引导居民见贤思齐、向上向善。

G 心路

新入职为何总觉得格格不入? 专注提升,快速融入

读者来信

您好,我是今年刚毕业的大学生,作为新入职的菜鸟,觉得单位的氛围和学校完全不同,自己说话做事不到位,总是格格不入。我都有点害怕上班了,不知道怎样才能进入状态呢? 广西 陆文

专家心解

陆文您好:

大学生步入社会,面对校园与职场完全不同的氛围,入职新公司后,确实需要及时调整自己,适应公司的制度,融入新的人际圈子。根据经验,新入职员工的磨合时间大概需要6个月,可分为3个不同关键磨合阶段:适应期、过渡期和发展期,其中快速融合团队关键在适应期。那应该如何快速融入呢?

首先要谦虚有礼,虚心向老员工学习。一般来说,正规的公司对新人会有相应入职培训,如企业文化、基本业务流程等。人力资源部会介绍公司的规章制度、企业文化、薪酬福利等。部门则会安排工作介绍、讲解业务流程。这些对新人来说都是陌生的,对老员工的帮助,要保持谦虚的学习态度,尽快熟悉。切忌表现出藐视规章制度、漫不经心的态度。如果是入职小企业,未必有老员工带着,可能直接就要进入实际工作,需要边工作边学习。

其次,快速熟悉职责范畴,工作要积极主动。完成自己的工作后,你可以主动问问有没有其他的安排,或是认真学习一下其他跟工作相关的业务。有时候领导忙着,可能忘记了跟你交代工作或是有意观察你的主动性,这时候,你一定要主动沟通,不要坐等。快速熟悉公司的管理和自己的业务基本情况,认真遵守规章制度,不仅认真阅读员工守则,还通过观察和询问,了解不成文的规矩。

此外,处理好与同事的关系,要注意不说闲话、打小报告。静坐当思己过,闲谈莫论人非。要学会“守住自己的嘴”,不要对同事说三道四,在领导面前打小报告。不在同事面前说领导的坏话,切记越级汇报。领导安排的事情,应在规定时间内完成,如不能如期完成,就必须及时汇报,说明原因。

在职场,宜保持一颗谦逊宽容勤奋的心。不必事事斤斤计较、太过在意得失,应该关注能不能学习及成长,让自身更有价值。作为新人,首先要改掉学生心态,提升对职场的认知,让自己变得专业、成熟和稳重。专注提升自身工作能力,为企业和团队带来实实在在的在价值,祝你快速融入新集体。 蔡娟

党员传帮带助力职工提素

本报讯 近年来,荆门石化坚持党支部牵头搭建培训、竞赛、传帮带三大平台,党员带头,在学习培训上下足功夫,持续提升职工队伍素质,为企业高质量发展奠定坚实基础。

该企业定期召开支委会,分析员工岗位素质能力,识别短板,针对重点关键岗位员工素质能力适应性和匹配度,研究提出针对性的工作目标和措施。按照“干什么练什么”原则,认真开展实操训练、“师带徒”、业务竞赛、应急演练、仿真训练、在线学习等六项训练。党支部围绕安全环保、提质增效、装置大负荷生产,开展全员劳动竞赛,比操作调整最准、比装置运行最佳、比经济效益最优,使“我为企业增效益”成为广大职工的自觉行动。坚持党支部牵头搭台,党员带头“唱戏”,建立党员“传帮带”工作机制,把党员带教与劳模创新工作室、技师工作室等载体平台结合起来,深化“双培养”“导师制”“师徒带”活动,着力提高职工岗位适应能力、系统操作能力和突发事件处置能力。大力推动大师工作室建设,发挥劳模工匠和高技能人才在创新中的示范引领作用,发挥“一个党员一面旗”的示范推动作用,围绕生产经营实际开展攻关创效,提高职工的创新创新能力。(邹明强 蔡清泉)

考核奖罚挂钩筑牢安全防线

本报讯 为了筑牢安全防线,大同新通实业有限责任公司坚持全员上阵、一岗双责原则,严守安全红线,加强事故超前预防。

该公司党委选准切入点和着力点,在抓好主营业务的同时,整合系统力量,定期了解掌握职工的思想状况,补齐安全管理短板,加大安全齐抓共管力度。为把安全管理落到实处,该公司要求管理人员落实安全主体责任、分管责任,落实各级干部安全生产第一人的责任,落实职能部门业务保安责任,落实职工岗位操作安全责任。在安全体系建设方面,重点抓好体系系统,把各项安全工作部署融入各要素建设中,把各类安全检查纳入体系考核,把安全体系作为支部考核评优的必备条件,实行“一票否决”。进一步明确各要素的推进目标、推进重点,将要素推进目标任务及要求分解到领导、机关部门、班组,明确谁牵头、谁负责、谁落实、谁考核责任。突出工作重点,按照“固化、深化、完善、融入、创新”的思路,对各要素统筹规划、优化完善,明确重点、有序推进。此外,严格检查考核,将安全体系各要素落实到具体部门,切实发挥好督促、检查、指导作用,每月对安全工作进行考核评比,奖罚挂钩。(郑晴霞)



开心“农场”

火红的辣椒隐藏在绿色的枝叶下,沉甸甸的芒果挂满枝头……中铁十八局集团乌干达公司职工一下班,就来到托罗罗营地的“开心农场”给蔬菜浇水、施肥、除草,这里成为职工在异国他乡的乐土。由于当地蔬菜、水果供应较少,职工就尝试自己种植。职工们彼此分享传授种菜经验,不断丰富自己的餐桌。 赵才智何潇摄

青海西宁

党建联盟提升新就业群体归属感

本报讯(记者那生祥)近日,青海省西宁市“夏都红骑手”党建联盟启动,这是西宁市首个新业态新就业群体党建联盟。

据介绍,西宁市“夏都红骑手”党建联盟由西宁市委组织部、市委两新工委牵头成立,汇集西宁市直行业主管部门、群团组织和新业态平台企业,主要聚焦化解新业态新就业群体党建工作的难点、痛点问题。通过构建“工作事项联议、组织体系联建、行业规范联育、服务平台联搭、志愿队伍联建”的“五联”工作模式,聚力推动新就业群体融入“工作合力圈”“区域党建圈”“融合发展圈”“资源共享圈”“基层治理圈”,着力在新就业群体中推动形成“社会为我服务,我为社会尽责”的良性互动。

该党建联盟推出《西宁市服务新业态新就业群体事项清单》,内容涵盖子女教育、住房保障、困难救助、职业培训等16个方面,用心用情解决新业态企业、新就业群体的后顾之忧。西宁市总工会为新就业群体发放爱心礼包,让新就业群体在家门口就能找到组织,享受“冷可取暖、热可纳凉、渴能喝水、累能歇脚”的便利服务,切实把最暖心的服务送到新就业群体心坎上。今后,西宁市将积极探索新就业群体参与社区治理服务的有效途径,有效引导新就业群体通过“随手拍”等形式,参与做好平安建设、文明创建、社区治理、志愿服务等工作,切实增强新就业群体职业荣誉感、组织归属感、社会责任感。

江苏昆山

“极速先锋”为新就业群体注入红色力量

本报讯 江苏省昆山高新区聚焦新业态新就业群体党建工作,持续在创优服务、完善功能、搭建载体、理顺机制上下功夫、出实招,打造“极速先锋”党建品牌,提升“两个覆盖”工作质量,不断增强党在新业态新就业群体中的号召力、凝聚力和影响力,为新业态新就业群体健康发展注入“红色力量”。

该区打造“小哥讲堂”“夏日暖蜂”“717骑士节”等特色项目,联合昆山市法律援助中心开展“出行安全 守法用法”法律宣讲,引导新业态新就业群体带头遵守道路交通安全法规,塑造良好群体职业形象。聚焦企业集宿区人员多、外卖小哥聚集的特点,向优秀骑手发放“新”礼包,开展安全教育课堂,提升群体归属感和职业荣誉感,推动暖“新”服务向企业集宿区延伸覆盖。

打造外卖小哥“红黄蓝”驿站,提供歇歇脚、缓缓劲、充充电等保障服务。发挥苏州云霆网络平台型企业引领带动作用,沿娄江两岸打造辐射苏州、联动周边的红色“新”阵地,开展党性教育、职业培训。坚持先锋引领和激励保障,常态化开展“先锋骑手”和“服务之星”评选。打通新业态新就业群体服务治理通道,围绕环境卫生、安全隐患等重点领域,发挥新业态新就业群体走街串巷、机动性强等优势,选聘一批政治过硬、热心公益的外卖骑手,担任企业集宿区“楼栋长”、社区治理“观察员”,引导他们立足岗位当先锋、服务发展走在前、融入基层做贡献。(岳瑛)



织密群众监督网

7月21日,在位于锦南街道水岸阳光小区的阳光议事厅,街道纪检干部在听取居民们反映的问题及意见。近年来,浙江省杭州市临安区锦南街道创新实践路径,推动基层廉洁文化教育和浸润作用,将廉洁文化建设与基层监督、基层治理相结合,织密群众监督网,不断强化党员干部廉洁自律、廉洁从政意识。 新华社记者 徐昱摄

为新员工发放“励学”奖金,为女职工接送孩子调整下班时间,为两地分居夫妻制定调岗政策——

职工幸福指数是这样提升的

本报记者 尹晓燕 本报通讯员 何赞

一放暑假,6岁的米果就从湖北武汉来到北京轨道交通3号线5标项目部,爸爸史凯所在的中铁十一局城轨公司东坝“小候鸟”驿站再次开班。和米果一样的10余名“小候鸟”从全国各地飞到京城和父母团聚,开启七彩假期。

施工企业工作流动性大,环境相对艰苦。职工面临的婚恋、家庭问题比较突出。如何平衡职工的工作和生活,如何提升获得感、幸福感和安全感?该公司倡导“快乐工作、健康生活”,全力帮助职工提升幸福指数。据介绍,该公司创造条件为已生育女职工及其他有家庭责任的职工享有平等的就业机会、职业发展和福利待遇,并在力所能及的范围内为职工家属及子女工作、入学等提供帮助。该公司还开办“青年精神素养提升工程”,选拔培养年轻后备干部,为职工成长成才搭建职业发展通道;组织青年员工婚恋交友活动、团购买房,保证企业职工没有后顾之忧。

今年7月入职的李心阳是湖北工业大学建筑工程专业毕业的毕业生,刚入职就收到了一份来自企业的惊喜礼包。这是该公司为和李心阳一样刚来的100余名新员工发放的企业“励学”专项激励,每月1000-2000元,用以帮

助他们度过初入职场的特殊时期。仅这一项,公司每年增加支出300万元以上。感受着企业浓浓的关爱,李心阳在“建功立业在基层、成长锻炼在一线”理念的感召下,主动请缨要求去偏远的重难点项目工作,为企业做贡献。在城轨公司,像李心阳这样企业和职工双向奔赴的例子还有很多。该公司机关的一位女职工,下午五点半下班,而儿子就读的幼儿园5点钟就已经放学了,等她赶到幼儿园,儿子早已孤孤单单地在幼儿园等候多时。“妈妈,你以后能不能早点来接我?”每次看着儿子委屈巴巴的小脸,她都既自责又无奈。

在施工企业里,像她这样的女职工不在少数。很多女职工的丈夫都常年工程项目上,家庭重担大多落在这些女职工的肩上。上班时间内忙上忙下,下班后忙里忙外,一天下来,疲惫不堪。

为了方便职工上下班接送孩子,公司统筹考虑多方面的实际情况,专门调整了上下班时间,将下午的上班时间由原来的14点提前到13点30分,下班时间由17点30分提前到17点,这样一来,既照顾到女职工接送孩子,又保障了其他职工的权益,给大家更多“8小时”之外的休闲娱乐时间。

下班时间提前了,员工活动时间增多了,公司工会特地开设了职工活动室,台球、乒乓

球、健身车、跑步机、综合训练器等各种娱乐健身器材一应俱全,员工们可以在这里锻炼身体、娱乐身心。

张欢和娄芳是这家企业的一对双职工。张欢是甬舟铁路项目拌合站站长,娄芳是苏州项目资料员。两个月后,娄芳完成手头上的资料移交后将调至丈夫所在的甬舟项目,结束两地分居的状态。

作为施工企业,职工大多分布在全国各地。一些双职工为了工程建设的需要,不得不夫妻双方和孩子分居三地。该公司及时进行摸底调研,掌握第一手情况,在人员调配上尽量保证在岗位不冲突的情况下,夫妻双方能够在一个项目、同一个城市或者同一个片区。在基层工程项目部,根据实际情况安排专门的夫妻房。寒暑假组织开展“小候鸟”工地探亲、企业开放日等活动,既传承企业文化,也密切了企业与职工家庭之间的和谐关系。

“以职工需求为导向,让每位职工拥有幸福生活,不仅不会耽误企业创造社会和经济效益,反而极大地实现企业的可持续发展。”该公司党委书记、执行董事彭刚这样说。米果和其他“小候鸟”一起来到爸爸妈妈修建的东坝中街站,一股自豪感油然而生:“爸爸,你们很辛苦,也好了不起!我以后也要当一名地铁建设者!”