

菏泽市水务集团自来水有限公司：

## 多措并举保供水 精准助力开学季

记者 马璐璐

暑期即将结束,各校园迎来开学季。为确保假期过后学校师生用水安全,菏泽市水务集团自来水有限公司志愿服务队积极开展“精准服务 助力开学季”活动,将供水服务端口前移,切实做好城区内大、中、小学供水安全保障工作。

假期期间,校内供水设施长时间不启用,使得校内管网水处于相对静止或空管状态,为确保开学后用水安全,菏泽市水务集团自来水有限公司全面梳理开学季可能出现的用水突发情况,加强对学校周边管网的巡查力度,重点查看

供水管网是否畅通、水压是否稳定。主动对接城区内各学校,上门走访,就水质、水压、用水需求、用水常识等进行沟通交流,义务为学校供水设施进行排查,切实保障从“源头”到“龙头”供水安全。同时与城区内各学校建立长效沟通联络机制,建立供水服务“绿色通道”,为学校师生用水安全提供坚实保障。

一直以来,菏泽市水务集团自来水有限公司始终秉承“安全供水、优质服务”的宗旨,严格执行供水服务热线24小时值班制度,制定专项应急预案,将应急供水车、抢修设备部署到位,为广大群众送上放心水、安全水、满意水。

单县北城市场监管所  
扎实推进四星市场监督管理所建设

记者 张虹 通讯员 马博

2023年以来,单县北城市场监管所在县局、北城街道办事处的坚强领导下,以提振队伍精神、实现监管目标为引领,凝心聚力,奋楫扬帆,积极打造基层所特色文化,各项市场监管工作取得优异成绩,先后被评为单县市场监管局先进集体、单县2021年疫情防控先进集体、北城街道办事处先进集体等。2023年8月15日,被山东省市场监督管理局授予“四星市场监督管理所”荣誉称号。

一是强化政治引领,不断夯实党建根基。自2023年以来,分管局领导到所开展理论中心组宣讲2

次,所长为全体职工上党课3次,开展党员活动日8次,行风教育暨纪律整顿会议4次,进一步坚定全所员工的理想信念,营造了忠诚履职、干事创业的良好氛围;将党建工作融入市场监管所建设各环节,设立党员模范先锋岗,积极开展帮扶活动,通过党建带动,充分发挥组织引擎作用,不断增强市场监管工作新动能。

二是强化业务引领,守牢市场监管安全底线。北城市场监管所现有工作人员15名,辖区内注册企业2103家、个体工商户10998户,有以湖西王轴承集团为代表的规模以上企业18家。北城市场监管所始终坚持“为百姓干实事,为群众守安全”工作理念,

不断规范日常监管,强化食品药品、特种设备、产品质量安全监管、消费维权、知识产权保护和计量监管等工作,严格落实“四个最严”的要求,守护群众切身利益。

三是强化文化引领,积极打造基层所特色文化。持续加强对全所干部职工的教育、培训,传播新知识,宣传新政策,吸收新元素,学习新技能,经常性组织劳动竞赛、岗位练兵、技能培训等活动,注重树立典型,发挥榜样的力量,要求全体工作人员树立“有先进就争、有红旗就扛”的积极向上的精神,树立“从细微处见精神”良好品格和习惯,不断提高干部职工科学文化素质,为市场监管事业发展提供智力支持。

## 做好新时代国企思想政治工作的几点思考

山东能源兖矿能源赵楼煤矿 赵楠

在中国共产党成立100周年之际,中共中央、国务院印发了新时代加强和改进思想政治工作的意见,立意高远、着眼大局、思想深邃、内涵丰富,深入分析了思想政治工作面临的新形势,系统阐明了思想政治工作的指导思想、方针原则、重点任务、目标要求等,具有鲜明的政治性、思想性、针对性和可操作性,是我们做好新时代思想政治工作的重要遵循。企业思想政治工作的成功与否,直接关系到企业的稳定与发展,直接影响企业的长远利益。落实好上级政策,对于更好发挥思想政治工作传家宝和生命线作用,在改革力度不断加大,各种矛盾相对集中的情况下,加强企业思想政治工作具有特别重要的意义。结合实际,归纳了几点做好新时代国企思想政治工作的切身体会。仅供商榷。

## 一、充分认识思想政治工作重大而又深远的意义

思想政治工作是党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势,是一切工作的生命线。作为一名国有企业基层思想政治工作人员,深刻理解思想政治工作的意义,是干好本职工作的前提。兵马还未到,思想政治打头炮。作

为党的喉舌就要唱响主旋律,就要大力思想政治党的路线方针政策,并且要坚持与时俱进,常讲常新,这是思想政治工作的政治责任。党的二十大对加强和改进新形势下党的建设做出了全面部署,也为做好思想政治工作进一步指明了方向。当前,广大干部职工充分感受着科技、信息时代的巨大变化,从各种传媒渠道获取的信息量日趋加大,潜移默化地影响着每个人的人生观、价值观、道德观。这就要求思想政治工作必须坚持正确的,批判错误的。大力营造聚精会神搞建设、一心一意谋发展的良好氛围,大力营造倍加顾全大局、倍加珍惜团结、倍加维护稳定的良好氛围,为社会主义现代事业提供强大的精神动力和思想保证。

## 二、思想政治工作的内容要因人施教

马克思主义是我们立党立国的根本指导思想,是我们党的灵魂和旗帜。我们党始终坚持马克思主义的指导地位,坚持把马克思主义基本原理同中国具体实际相结合、同中华优秀传统文化相结合,推进马克思主义中国化时代化,形成了毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科

学发展观和习近平新时代中国特色社会主义思想,为党和人民事业发展提供了科学理论指导。习近平新时代中国特色社会主义思想,是马克思主义中国化最新成果,是当代中国马克思主义、21世纪马克思主义,是统揽推进“四个伟大”、实现中华民族伟大复兴的思想旗帜和行动指南。习近平总书记就加强和改进思想政治工作作出一系列重要论述,深刻阐明了新时代思想政治工作的重大意义、根本任务、方针原则、基本要求等,丰富和发展了我们党对思想政治工作的规律性认识,为我们做好思想政治工作提供了根本遵循。如何使思想政治的内容更加通俗易懂、具体实用,实现由抽象空泛到通俗实用的转变,最根本的办法是加强调查研究,及时了解职工群众的所想、所思、所期、所盼。要主动听取职工群众对思想政治工作的意见和建议,针对不同人员的思想状况、心理特点和理解能力,确定不同的工作内容和目标,对症下药,因人施教,思想政治工作肯定能起到事半功倍的效果。

## 三、思想政治工作的形式要灵活多样

生硬呆板的思想政治形式,如开

不完的会议、看不完的文件、听不完的官话套话等都不可能获得好的思想政治效果,而活泼有趣的文艺思想政治、关怀体贴的送温暖活动、贴近职工生活和工作的主题教育等大受职工群众的欢迎,思想政治效果也十分明显。思想政治工作者必须研究、创新思想政治形式,融入人文关怀,真正从尊重职工、理解职工、融入职工的角度出发,灵活地选择合适的思想政治形式,力求思想政治形式的灵活多样,避免形式的单一呆板。

## 四、思想政治工作的载体要有所选择

目前,基层思想政治载体运用传统形式较多,而对时兴的网络、手机等运用较少。现在的职工普遍对网络、手机有浓厚的兴趣,尤其是微信公众号、内部网站等媒介已成为主要手段,思想政治教育工作者要及时转变思想,运用新手段、新课题。思想政治载体必须实现有传统向现代的转变。当然,某些传统的好思想政治载体如矿区广播、宣传栏一直在发挥着作用,职工也比较喜欢这种传统的思想政治渠道,在思想政治载体上最好做到新旧并举,多管齐下。

## 五、思想政治工作的目标要注重

## 效果

衡量思想政治工作效果好坏的标准不在于开了多少会,发了多少文件,投入了多少钱,参加的有多少人,而在于思想政治达到了什么目的,为职工群众解决了什么思想问题或实际问题。因此,应始终把思想政治效果放在首位,实现由注重过程到更重实效的转变。

## 六、思想政治工作的队伍要不断扩展

要努力改变思想政治工作党委思想政治部门唱独角戏的局面。应发挥矿区各方面的作用,力争形成广泛参与思想政治工作育的新格局。要充分发挥基层支部、基层领导在思想政治工作中的作用,他们生活在职工之中,能时刻真实地感受到职工群众的思想变化、喜怒哀乐,因此他们对职工群众进行思想政治教育也最具体最直接最有效。

做好新时代国企思想政治工作,任重而道远,这需要我们思想政治工作者付出艰辛的努力。只有树立科学的理念,不断丰富内涵和拓展外延;只有深深地喜爱这项工作,把思想政治工作当作实现自己人生价值的舞台。

创新培育新模式 打造培养新示范  
——浅论煤矿高校毕业生培养新探索

山东李楼煤业有限公司 桂成宁

创新是第一动力,人才是第一资源。近年来,随着矿井智能化建设水平的持续提升,如何引进高质量人才,为企业长远发展培养源源不断的后备力量,确保人才引得准、留得住、用得好,成为国有煤矿企业实现“人才强企”高质量发展的重要课题。我们以李楼煤业为例,探索实施“1234·培育人才”新模式,为高校毕业生搭建快速成长成才的广阔舞台,形成人才培养标准示范工程,为煤矿企业高质量发展提供了坚强的人才保证和智力支撑。

## “1”个战略引领人才培养

坚持以“31789”人才强企战略为统领,认真落实《高校毕业生管理考核办法》等系列文件精神,全力践行“打造煤炭人才培养基地,输送高质量优秀人才”工作要求,全面压紧压实党管人才政治责任,持续在真心引才、悉心育才、精心用才上下功夫,为企业长远发展提供了高素质人才支撑。

## “2”个规划明确发展方向

深推“人才强企”战略,进一步明确了高校毕业生职业发展路径。

——制定了“23510”高校毕业生培养目标。即,每年招聘20名左右的大学生,力争3年内具备选拔副科级、5年内选拔正科级、10年内选拔中层副职的基础条件,每年高校毕业生流失率保持在10%以下。从招聘签约到考核转正定级,再到成长成才,细化制定15个步骤28项具体措施,形成高校毕业生职业规划成长路线图。

——配套形成了“十年三步走”培养规划,即,第一步基层历练3年,入职1-3年内完成区队及科室2至3个岗位的基层锻炼,明确区队、科室见习时长,对符合要求的及时纳入人才库进行跟踪培养;第二步专业提升3年,入职后第4-6年实行专业内基层单位与机关部室双向多岗交流任职,由所在专业副总师开展“结对”培养,确保尽快成长为懂业务、会管理、善经营的复合型人才;第三步综合拓展4年,入职后第7-10年打破专业壁垒,促进年轻干部跨单位、跨专业交流,

加快培养和造就一支“数量充足、素质优良、结构合理、专业匹配、战斗力强”的专业人才队伍。

## “3”条通道促进成长成才

强化大学生成长全路径考核结果运用,根据月度、季度以及见习期满考核情况,实施“三通道”分级、分层次跟踪培养。

在技术管理路径,及时对见习期满达到称职的7名大学生转岗定级,并纳入一般技术管理岗位。其中,考核结果为优秀、专业口碑较好的2名高校毕业生,直接跨过见习周期晋升为技术员进行加快培养。

在生产管理路径,对自愿扎根基层锻炼的,经组织推荐选聘、任命为大学生班组(副班)长,并执行相应待遇。在往后的选拔竞聘副科级时,有一年以上大学生班组(副班)长经历的,给予优先考虑。目前,共任命大学生班组(副班)长15个,建成大学生班组2个。

在技能管理路径,开展综掘机司机、采煤机司机、采掘电钳工等全工

种“三级工匠”考核晋升,有效畅通技校毕业生技能晋升通道。形成了“千里马”同台竞技“优者胜、劣者汰”的良好局面。

## “4”项机制初建聚才新模式

坚持在遵循人才成长规律中完善人才选、育、用、留机制,确保人才引得进、用得好、留得住。

——完善“项目聚智”机制选人用人。坚持以项目撬动人才培养,按照专业特长,有计划的压担子、递梯子、铺路子,让优秀青年人才在急难险重任务中锻炼成长,依托地面“矿井灾害综合治理中心”,汇集各专业高学历、高技能人才,通过定期发布课题悬赏、揭榜挂帅等方式,先后完成“喷浆自动升降系统改造”“卸压煤粉自动收集输送”等课题攻关,一年来共征集实用新型专利2项,技术管理成果270项,青年“五小创新”项目105项,发放奖励115万元,成果全面落地年直接创效1500万元以上。

——完善“赛场选马”机制育人才。持续加大人才培育力度,进一步

优化青年人才占比,今年累计招入高校毕业生23人,培养见习管理37人,转岗定级为一般管理15人,培养副科级以上管理干部45人,公司副科级管理人员年龄平均降低3.78岁,形成人才梯次发展新格局。

——完善“举贤荐能”机制用人才。坚持“不拘一格、举贤荐能”,妥善解决原计划转高校毕业生历史遗留问题,通过公平公正、公开透明竞聘上岗方式给予转岗定级。同时,积极畅通人才培养晋升渠道,打破煤矿企业女职工“职场成长天花板”,为女职工同场竞技、进一步发挥“半边天”作用起到了良好激励作用。

——完善“建家关怀”机制留人才。持之以恒给予大学生关心关怀,规划设置了高校毕业生专属宿舍,标准化配备洗浴、空调、Wi-Fi等基础设施,功能配套健身房、篮球场、乒乓球室等娱乐设施,先后开展了大学生生日会、适婚青年联谊会等集体活动,进一步强化了高校毕业生集体荣誉感,为企业长远发展奠定坚实基础。