

持之以恒深化作风建设

编者按:新年伊始万象新,作风建设更有新气象新作为。

去年以来,集团公司以强化理论学习、严肃会风会纪、落实“马上就办”、强化监督执纪为抓手,持续深化作风建设,锤炼过硬作风,树立良好形象,形成集团公司总部示范带头、企业联动推进、全系统齐抓作风的良好氛围,为公司改革发展创新凝聚起强大正能量。近期,集团公司总部更是多次对会

风会纪情况进行通报,释放出“抓作风必须有更严要求、强作风必须有更高标准”的信号。

本期推出作风建设专题,围绕干部队伍作风建设、机关作风转变,展示部分企业的好做法,并结合基层反馈和建议,督促企业进一步改进工作,以更昂扬的精神风貌和更务实的工作作风开启新篇章。

镇海炼化:快速响应 有求必应

本报记者 卞江岐 通讯员 施乔

“乙烯精馏塔回流泵有泄漏,还没找到原因,急需支援。”1月2日,镇海炼化动设备团队副主任张弼的座机里传来烯烃二部技术员凌海亮的声音。张弼带领团队直奔现场,精准判断泄漏原因因为一级动环弹簧座安装偏斜引起,为后续更快更准处理提供了技术支持。

今年以来,镇海炼化认真贯彻落实集团公司总部作风建设“回头看”推进会精神,结合公司对标世界一流管理提升、镇海基地项目建设、安全生产管理等实际,要求机关人员主动响应“基层呼喊炮火”,在效率、合作、服务三方面下功夫,持续深化机关作风建设。公司党委把作风建设作为党建KPI考核的关键指标,梳理形成13项考核评价要点、32项评定标准。机关部室响应基层

呼声情况纳入党建工作KPI考核评价,全面深化作风建设。

管理提效率,为基层减负担。以提效减负为抓手,推动机关集智攻关精减管理流程、提升管理效能,12家非生产经营管理部门的制度精减率达44.4%,表单精减率达50%以上。通过数字化应用等手段,努力做到基层办事“最多跑一次”,为基层服务打通“最后一公里”。

合作攻难关,24小时驻现场。为基层提供及时的帮助,生产部、机动部、安环部等与生产经营有关部室,安排骨干人员为基地建设和装置开工提供现场服务、驻点咨询,协调落实施工、试车、工艺、安全等保障措施,全力保障基地建设和装置开工任务顺利完成。其中,机动部在乙烯裂解装置开工前深入现场查找遗留问题,累计发现问题484项。机关党委将机关部室

党员干部响应基层呼声情况作为“机关先行”主题竞赛内容,要求机关部室真抓实干、有问必答、言出必行,做到事事有响应,件件有结果,力戒形式主义。

服务解难题,特事加急办理。2021年12月6日,镇海区突发新冠肺炎疫情,宁波市启动1级应急响应。基层员工逆行返岗,吃穿住等成为难题。公司相关部门24小时加班加点,通过想方设法多批次紧急采购行军床、板床、帐篷等寝具,整合单身公寓资源,租赁周边宾馆等措施,解决3000多个床位,确保干部员工住有所居、居有所安。为减少员工群众聚集流动,主管部门优化线上订餐系统,实现手机点餐、送餐到岗,每日送餐站点近200个。各级工会广泛开展慰问,累计将2000余箱速食面、牛奶等物资送至一线。

【基层反馈】

碰到技术难题,我们会第一时间联系专业部门。有求必应,就像冲锋陷阵的时候前面有个碉堡,一个电话就给扫清了。大家一起在现场,查问题、攻难题、联系服务商,和以前相比,机关和基层联系更紧密了。

——烯烃二部压缩设备技术主办 凌海亮

宁波疫情突发时,镇海区封闭管理,我们部里就有72人需要安排住宿。公司当天晚上就将行军床、被褥等物品送到中控室门口,此后又帮我们解决了夜班员工的住宿问题,享受到“雪中送炭”的感觉真好。

——炼油一部党总支副书记 王强

【多想一步】

镇海炼化机关干部员工积极响应基层需求,了解基层真实情况,及时为基层一线提供支援,用自己的专业能力切实解决基层实际困难。建议进一步建立健全主动服务基层的机制,将寓管理于服务之中的理念融入专业管理和岗位工作,变响应“基层呼唤”为主动向基层提供支援。

——机动部综管部主任 孙欣

广东石油:按下服务基层“提速键”

本报记者 黄嘉莉 通讯员 张凤娇

2022年元旦,广东江门石油白沙加油站一大早就迎来了自驾出游的高峰。中午12点,一群身着红马甲的江门石油机关管理人员准时来到加油站。“你们吃饭,我们上岗!”机关管理人员梁符庆接过员工手中的油枪,让忙活了整个上午的加油站员工得以“按时吃饭”。

机关人员到加油站开展换岗帮扶,既能解决加油站员工吃饭难的问题,又能在高峰期确保加油站人手充足,保障现场效率,深受基层员工欢迎。

寻找基层一线的痛点难点,打通渠道,及时解决,正是广东石油转变作风、助力经营管理的重要举措。结合“我为群众办实事”实践活动,广东石油锁定渠道和效率两个关键点,构建服务基层高效益平台,探索问题解决有效路径,解决了基层一线“找得到人”“帮得上忙”的问题,让服务“见得到成效”。

主动调研,构建机关服务基层高效平台。秉着“问题在一线,解决在一线”的思路,从2020年底开始,广东石油以样板工程建设为抓手,省市区、经营部三级动员,从领导干部,到机关管理人员划分责任区,围绕管理痛点、增量瓶颈、精神状态、机关响应效率、解决问题成效等困扰基层的12个维度开展综合调研,累计梳理了18大项2200多条整改建议。每条都列出督办责任人、整改期限和预期效果,完善闭环整改机制。与此同时,通过搭建“员工心声”网上平台,开通“一线声音”热线电话等,省市区25名“聆听者”轮值坐班,收集基层问题,打破专业线条界限,整体纳入“我为群众办实事”跟进整改体系,确保每名员

工的困难、建议都能“被听到”。2021年,广东石油通过各类平台收到员工建议和寻求帮助超过280次,问题解决率100%。

专家赋能,全面提升问题解决效率和效果。加油站的日常管理工作与现场效率、客户满意密切相关。为提高基层问题的解决效率,省市区组建了60多支由零售、非油品、安全、发展等专业线条骨干人员的专家团队,对基层反映集中、突出的问题进行“把脉”“会诊”“开方”“施药”,从机制、技术层面彻底解决基层难题。如针对加油车辆停放凌乱、引导不及时的问题,专家团队为市区汽油大站、柴油重点站等4类油站总结出错位停车、斜位停车等9种智能划线方案模板,油站因地制宜选择合适的方案,重新划线的站场更整洁,加油效率提升超过30%。

有效帮扶,探索问题解决“快车道”。从党员干部到机关管理人员,广东石油成立了190个志愿帮扶队,在节假日、急危险关键时刻到达一线,开展加油、引车、卫生清理、秩序维护等支援服务。除了常态化开展志愿帮扶,广东石油还创新思路,发动有特长、有奉献精神的员工组建帮扶小分队,快速响应基层一线的问题,提供了一条常规解决路径之外的问题解决“快车道”。

广州石油城北经营部的设备维修小分队,由经营部经理谌文光联合8名在设备设施维修维护上有经验的技师,采取“零秒”响应的方式为周边3个经营部超过50座加油站提供设备维修支援服务,一些不需要专业维修队的小维修在两小时内即可得到解决,大幅提升了现场管理效率,帮扶工作取得了看得见的成效。

【基层反馈】

以前修油枪需要层层报修,不仅现场效率慢了,客户不满意,还会影响到油站的销量。现在,有了“办实事”快速通道,每座油站都对应省市公司的挂点责任人,我们还可以“呼叫”志愿服务队到场支援。总之,有问题总能找得到人,问题很快就会得到解决,不会晾着、耗着。

——广州石油土华东加油站员工 曾志勇

我们站在市区中心,车流量大,而且现场很嘈杂,员工很难兼顾所有客户的需求。市公司专家组调研后,给我们提出“口哨法”的建议。员工可以通过长短哨声,提示安全风险、注意事项等。采用后效果很明显。大家都说,专业视角解决问题就是不一样。

——东莞石油四环中加油站站长 卢新丰

【多想一步】

广东石油通过转变作风,下沉一线,依托科学调研、专家赋能等方式,有效解决了基层问题“发现难”“解决慢”“不专业”等问题。对于点多、线长、面广的销售企业而言,加油站每分每秒所遇到的问题层出不穷,如果能够通过培训,提高基层员工发现问题的能力,能更快发现点上的病症,辅以专家“会诊”等手段,还可以从点上的问题延伸拓展到面上共性问题,从而在机制上系统解决。

——广东石油零售中心经理 徐敏



齐鲁石化党校(培训中心)注重发挥周边红色资源优势,锤炼学员作风,提升培训效果。图为中国石化第十一期青年干部培训二班学员在临淄齐文化廉政教育基地接受廉洁教育。

河南油田:为干部“画像”营造实干氛围

本报记者 常换芳

“所在单位(部门)的党委负责人在实干担当、勤政廉洁等方面的具体表现是什么?请为他们画像。”2021年12月30日,河南油田各级党员、干部都拿到了这样的“画像”表,并被要求如实填写。

为领导干部“画像”是河南油田转变干部队伍作风、打造实干担当干部队伍的主要措施。

当前,河南油田正面临着全力寻找资源接替阵地、全力扭扭扭亏脱困局面,是全力深化改革、全力打造“小而优”新型油田的关键时期。要完成这些艰巨的任务,需要一支敢担当、善作为的干部队伍。

河南油田领导班子成员以上率下,带头为自己“画像”,深入基层听取干部员工意见建议,并根据意见如实整改。同时,领导班子成员之间互相监督,切实把“关键少数”管住、管好、管到位,为各级领导干部

作表率。

河南油田坚持按照国有企业领导人员“20”字好干部标准,从机关部门入手,为“不担当、不作为、乱作为”的干部“画像”,并通过纪委、审计、党委巡察等,揭露不作为现象,列出不作为清单,指出机关干部在作风建设上存在的理想信念弱化、奋斗精神减退、责任心缺失等10个方面的问题,并通过向不作为说“不”,机关干部下基层解难题、改善基层一线员工工作环境、为基层办实事等活动,打造“引领型、学习型、服务型”机关干部,引领机关干部向“好干部”看齐。

一年来,河南油田机关600多名干部按照要求,全部完成每年抽出20%的时间下基层的任务,形成了人心思进、风清气正的氛围,也带动了基层干部作风的转变。

除组织基层党员、干部“画像”外,河南油田还在媒体上对担当、不作为干部“画像”,主动揭短亮丑。一年来,30多篇评论员文章的

深入“画像”,在上千名干部中引起强烈反响。各级领导干部纷纷对照问题,认真查摆,并自觉整改,积极做攻坚克难、干事创业等“三头六避”式干部(即带头干、打头阵、争头名;事不避急、事不避难、事不避重、事不避繁、事不避细),向“有怨气、没朝气”和“习惯躺平”的干部说“不”。

对“画像”后依旧屡查屡犯的选人用人程序不规范、基层组织生活落实到位等问题,河南油田下发专项治理方案,对屡查屡犯且性质严重、影响较大的突出问题,既严肃追究当事人责任,又严查管理责任。对认真整改并如实上报的单位,不再追究单位和个人责任;对问题整改不到位或有问题隐瞒不报的,在油田干部作风警示教育大会上通报批评。

河南油田根据干部“画像”情况,对干部进行四级分档评价,并把结果和干部绩效考核挂钩,全力为奋斗者搭台,为奋斗者喝彩。

【多想一步】

打造“小而优”新型油田,推进可持续高质量发展,党员干部必须锤炼敢闯敢试的精神,带领员工在激烈的市场竞争中闯出一片新天地。领导干部还要敢于打破常规,对内闯新路,建立新机制,闯出一条精益管理的新路子。

——江河采油管理区经理 郭文卿

相关链接

1. 新时代加强党的作风建设的内涵

作风建设是党的建设的永恒主题,中国共产党的发展历程中,领导革命、建设和改革取得胜利和成就的经验中都贯穿着加强党的作风建设的实践,都把建设党的事业与建设良好的作风紧紧地联系在一起。

2. 作风建设的核心

作风建设的核心是保持党同人民群众的血肉联系,是以人民为中心价值取向对党自身提出的道德要求。以习近平同志为核心的党中央把中央八项规定作为加强作风建设的切入点、全面从严治党的突破口,率先垂范、身体力行,较真碰硬,善做善成,开创了全面从严治党新局面,推进中国特色社会主义进入新时代。

3. 党的作风建设中谁处于首要位置?

在党的作风建设中,思想作风处于首要位置,对学风、工作作风、领导作风和生活作风等起着支配作用,是树立良好作风的根本。思想作风端正了,整个作风建设就有了良好的基础。

4. 新形势下,领导干部作风建设的主要内容有哪些?

一是在思想源头上加强领导干部作风建设。二是在服务基层群众上加强领导干部的作风建设。三是在提升能力素质上加强领导干部作风建设。四是在廉洁从政上加强领导干部作风建设。五是在艰苦奋斗上、勤俭节约上加强领导干部作风建设。六是在抓工作落实上加强领导干部作风建设。

(摘自求是网、共产党员网)



驰而不息正作风

肖乾

作风建设永远在路上,任何时候都不能松懈。元旦前夕召开的中共中央政治局党史学习教育专题民主生活会上,再次强调这一要求。

作风建设与企业发展密切相关。对一个企业来说,如果作风建设不力,管理生态不佳,“四风”问题及各种作风之弊得不到清除,就提不起精神,聚不起力量,再好的发展规划蓝图也难以实现。因此,作风建设必须“反复讲,反复抓”。

松口气、歇歇脚、虎头蛇尾、雨过地皮湿,为作风建设之大忌。为此,必须抓住制度化这一关键,在制度的建立健全、严格执行、落实落地上下功夫,靠长远性、适用性、针对性和可操作性的制度,确保作风建设不停步,抓在日常。

推动作风建设,须抓住重点,抓好节点。例如,元旦春节等重要节日,“四风”问题、廉洁问题多发易发,作风建设当聚焦于此,重申相关规定,细化监督约束,从细微之处抓起,敲响警钟,拉起“红线”,在风险点上用力发力。

作风建设没有休止符,也没有局外人。每个党员干部都应主动参与其中,眼睛向内、刀刃向内,敢于正视存在问题,勇于消除作风短板,扫除作风灰尘,驰而不息纠治“四风”、匡正作风,擦亮作风建设名片。

让“躺平式干部”躺不住

孙丽颜

近日,中国纪检监察杂志曝光了“躺平式干部”众生相。

何为“躺平式干部”?只喊口号唱空城,拈轻怕重做样子,不喊号子不拉纤,回避矛盾绕弯子……归结起来,“躺平式干部”的典型表现就是不担当、不作为、不落实。

使命在前、重任在肩,迫切需要领导干部始终保持“站排头、争第一”的精气神,讲责任、敢担当,讲实干、求实效,问题面前不推诿、矛盾面前不逃避、困难面前不畏惧、挑战面前不退缩,用实干坚守初心,以担当践行使命。

防止“躺平”,应追根溯源、对症下药,除了要补足精神之钙、把稳思想之舵,更要以深化三项制度改革为契机,直面干部能上不能下沉疴,着力在干部能上能下上求常态,形成“能者上、庸者下、劣者汰”的鲜明导向和制度约束,让“躺平式干部”躺不住。

严格选人用人。通过开展政治、业务、能力、履历等全方位考察,把忠诚干净担当的干部及时选出来、用起来,让更多想干事、干成事的干部有奔头,激励更多想为、能为、善为的干部大显身手,真正激活干部队伍这“一池春水”。

严格契约管理。积极探索实施任期制和契约化管理改革,通过科学确定契约目标,构建不同维度的考核体系,让领导人员立下军令状,明确责权利,干得好就激励,干得不好就调整。

严格“能下”执行。明确“下”的标准,规范“下”的方式,疏通“下”的渠道,加强精准科学考评,抓实领导人员末等调整,不胜任退出等制度,对不担当、不作为、慢作为、假作为干部,该免则免、该降则降,打掉“混”的空间。

严格监督检查。强化选人用人和干部担当作为监督,用红红脸、出出汗的方式对躺平式干部把把扶起来,及时掐灭问题苗头,以容错纠错保护机制为敢拼愿干的干部撑起“保护伞”。