

“家里的人是否已全部报备”“请出示核酸检测结果”“还有没有什么需要帮助的”……上周末,514名市、区直机关党员干部与江海区外海街道全体党员干部、网格员准时上岗,穿上熟悉的红马甲,下沉基层网格,入户、入企,开展“三询问一完善”。“三询问”即询问人口报备、核酸检测、询问家居安全、安全生产、询问困难诉求;“一完善”即团结群众,依靠群众,完善群防群控自治机制;“高速路口,志愿者迎着细雨,提醒过往车主扫码、报备。大家拼尽全力守护的,是一个特殊的家园——外海街道,地处中心城区,扼守江门东大门。这里工业园区、城中村遍布,出租屋密集,人口结构复杂,居住近17万常住人口,流动人口超半数,防控压力持续增大。

面对严峻考验,外海街道扎实落实上级部署,做出诸多探索,运用“人防+技防”综合举措构建精准疫情防控体系,运用大数据建立跨区域通勤人员台账,干群一家,彼此鼓励,汇聚起浓浓暖意,共同守好城中村这道关键防线。 文/图 李雨溪 陈敏(除署名外)

「一网格一报备码」、园区分类分级管理、充分发动群众

外海街道的城中村防疫战



1、网格员到社区向居民宣传防疫政策。
2、外海街道在核酸小屋设置报备码,方便市民快速完成报备、核酸采样。邱昱 摄
3、每一个网格、每一个工作环节,都有党员干部的身影。
4、网格员协助企业做好防疫方案制定、实施。

“一网格一报备码”

落实疫情防控过程中,外海街道打出“技防”组合拳,以“一网格一报备码”、50秒“指尖报备”等做法既夯实了数据基础,又获得出租屋房东的好评。

今年以来,外海街道所在的江海区自主开发了一款“离、返江海报备”小程序,并进行不断升级和优化。外海街道以此为契机,率先以麻三村、中东村为试点,在村子出入口设置“报备点+核酸采样点”,在城中村逐门逐户推广该小程序,呼吁群众主动报备。

目前,报备码已升级为3.0版,形成“一网格一报备码”流程,仅需三步,群众可在50秒内完成“指尖报备”、后台自动信息识别,并根据人员涉疫情况自动推送核酸检测及防疫要求,同时将人员信息反馈给后台对应的网格员,做好精准服务。11月28日,居住在麻三村第8网格的居民蔡仔就在家门口完成报备,扫描第8网格报备码后,他依次填写姓名、电话、目的地,输入短信验证码,50秒轻松完成报备。

第8网格专职网格员李铮昶告诉记者,在推广中,出租屋是重点,村委会会通过房东、微信群等渠道将操作指引发给住户,以便住户提前报备。结合目前正在开展的“三询问一完善”工作,网格员在敲门入户的同时,向群众宣传最新的报备码和政策,现场演示操作。“经常有群众问,信息会不会泄露、为什么要扫这么多码,我们做好解释工作,让大家放心将这份专属码用起来。”李铮昶说,现在群众隐私意识很强,升级后的报备码流程简单清晰,后台“一对一”跟进联系,群众更信服。

在实际工作中,外海街道还发现,有个别城中村存在频繁的流动,例如中东村与彩虹社区。中东村周边散布着崇达线路板、优美新材料等大型企业,归属彩虹社区网格,但员工大多居住在麻三村。对此,外海街道再次利用好报备程序,倡导企业员工在所属企业网格主动报备,再由彩虹社区将人员数据同步推送给中东村网格员进行落地排查,实现人员流动可视化,防控风险可控化。

建立跨两地人员“白名单”

掌握跨区域居住人员详细信息,实现信息共享互认。当跨两地人员核酸检测结果出现阳性时,两地可以立即根据人员行动轨迹,迅速展开流调工作,降低传播风险,统一调度区域抗疫应急资源,同时合力给予两地群众充分的人文关怀。

到目前为止,通过报备码、“场所码”打卡、网格员摸排,外海街道已经精准整理出一份10460人的往返人员“白名单”,并根据人员不同情况对其实行分类管理,将其中6137名城中村人员纳入各自网格管理,由网格员一对一精准服务;将474名企业员工纳入工业网格管理,由专职网格员邀请企业员工加入粤省事APP团体码,实时掌握其涉疫、核酸采样情况。

为了避免“白名单”人员隐私数据泄露,两地还建立了大数据泄露事件应急响应机制,对

新流人员及时登记注册,对流出人员及时销号,及时梳理住址、工作地、联系方式等信息变动。

据外海街道党工委书记、新冠肺炎防控指挥部总指挥熊伟光介绍,区域联防联控既要守住“大门”、守护家园,又要智慧、聪明,减少群众负担,经过多轮核酸筛查和持续观察,那些能够配合工作人员、按规定做好核酸检测、遵守各类防疫政策的群众,便会进入“白名单”。有“白名单”就有“灰名单”,网格员会重点关注数次核酸检测未参加的、不配合防疫政策的人员,并进行重点劝导。

不只是与古城镇联动,依托这一“外海经验”,接下来外海街道还将与更多周边城市展开联防联控,实现通勤人员流动信息互通和共享,真正摸清底数、精准施策。

分类分级管理企业

2000多家工业企业与城中村交错分布,企业疫情防控成为外海街道面临的重要场景之一,既要防得住,又不能给企业添堵。

分类分级管理企业是外海街道在企业防疫中的关键。外海街道党工委书记、办事处主任、新冠肺炎防控指挥部常务副总指挥吴健强介绍,为进一步落实落细疫情防控工作,外海街道将企业分为200人以上企业、规模以上企业和小微企业三类,并采取相应管理措施。200人以上企业由区和街道联合管理;规模以上企业分为16个板块,由街道重点管理;小微企业采取分区分块的模式,分为东西两大片区五大板块,由安全督查员和企业网格员共同负责管理。

在外海街道直冲村第19网格,3个村级工业园内分布着92家企业,小微企业居多。根据企业的不同情况,园区网格员陈燕婷与同事协助企业制定了疫情防控应急预案,督促大家成立企业工作专班,完善职工名册,提供企业建筑分布图、楼层平面图等,压实园区疫情防控工作。在近期的“三询问一完善”工作中,陈燕婷实地走访企业,了解各家企业团体码的使用情况,保证工作人员健康管理智慧化、信息化、高效化。

为了更好地与企业沟通,零距离贴心服务企业,外海街道根据企业规模分片区设立了企业防疫群,涵盖辖区内2000多家工业企业。通过该渠道,工作人员会发送疫情防控措施、普及疫情防控知识,收集疫情防控相关资料,科学、高效、准确、便捷地确保疫情防控期间企业正常生产经营。外海街道党工委书记、办事处副主任、新冠肺炎防控指挥部办公室主任林国志告诉记者:“无论是查阅资料,还是对接相关部门解决问题。只要企业有问题,我们会马上回复。”

“在发生本土疫情后,外海街道工作人员不仅每天第一时间在群里转发相关通知。同时,也会24小时在线解答企业所担心的问题。”广东粤湾云谷科技投资有限公司行政人事经理周媚表示,“疫情发生之初,我们曾担心本土疫情会对我们孵化器以及孵化企业带来不小影响,但外海街道企业防疫群里工作人员的解答让大家都安心了。”

考虑到工业园区来返江人员较多的实际情况,本周外海街道增设曙光物流核酸小屋、安波福核酸小屋,满足工业园区工作人员的核酸采样需求,方便企业员工随时检测。目前,外海街道已设置了17个核酸小屋,构建起15分钟核酸检测圈。

既是好邻居又是宣传员

“每一个网格、村(社区)的主要入口,每一个工作的环节,我们都安排党员干部、专职网格员和兼职网格员落实跟进。他们全天候在岗,全天候冲在一线,也把村里的一些村民代表、热心群众给带动了起来。”外海街道党工委书记、新冠肺炎防控指挥部副总指挥马岸宇说。

连日来,外海街道充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用和党员先锋模范作用,党群同心、群防群控,切实将组织优势转化为疫情防控硬核力量;77个网格内的156名网格员更利用好熟人、地熟优势,与下沉到一线的党员干部默契配合,巧用报备码、单兵装备,通过电话询问、走访入户摸排核实居民情况、宣传最新防疫措施。

开展“三询问一完善”工作的同时,麻二村第6网格的专职网格员汤健华每天都会到群里回应群众的问题,并向群众宣传最新的政策:“目前从外地来(返)江的人员都要报备,途经高、低风险区域的人员还要做好‘落地检’。另外告诉大家一个好消息,现在按照推送指引报备并落实好核酸检测要求就能抽奖,发动群众报备的人员也有奖品,欢迎大家积极转发,鼓励身边的家人朋友及时报备。”

联防联控,群防群治,才能打赢这场疫情防控战。本轮疫情防控工作中,外海街道充分发动热心群众参与其中,宣传防疫知识,号召街坊邻里配合防控工作。他们既是群众的好邻居,又是有力的宣传员。

今年64岁、已经退休的陈兆南是外海街道直冲村一名退役老兵,听说近期防疫压力大、人手紧缺,街坊们对报备码还很疑惑,陈兆南又站了出来,主动参与到入户宣传、核酸采样等工作中。

做政策宣传时,陈兆南亲切中带着几分严肃,劝导大家用好报备码,按照要求做核酸,不厌其烦地提醒着、详细耐心地解答帮助大家。外海街道将发动更多这样的好邻居、有力度的宣传员,共同打赢防疫战。

南方电网广东江门供电局落实“劳动、人事、分配”三项制度改革重点任务 深化改革激发企业内生动力

开展竞争上岗 推进干部能上能下

“在公开透明的选拔机制下,大家凭业绩、靠能力竞聘,激发出比学赶超的热情!”6月25日,江门供电局开展了新一期干部竞聘上岗选拔,刚参加完面试的赖奎深有感触地说道。

人才是第一资源,创新是第一动力。“劳动、人事、分配”三项制度改革工作开展以来,江门供电局强化竞争上岗,纵深推进干部能上能下,通过全面梳理干部空缺岗位,充分盘点整合全局干部资源,统筹规划、层层发力,以公开竞聘为主,竞争性评价为辅,全面加大竞争上岗力度,着力为优秀人才搭建施展才能的平台和通道。

方振鹏在江门台山供电局工作了近10年,从供电所的普通员工到县局业务部门的专责,在师傅的带领下,方振鹏成长迅速。2022年6月,他通过江门供电局内部人才市场参加了江门台山供电局五级副干部岗位公开竞聘。“在我看来,这是一个展示自我的平台,当时我是抱着学习的心态去试一下,如果有幸成功了,那就好好表现,如果没有成功,也没遗憾。”在顺利通过岗位匹配度分析及笔试测评后,方振鹏进入了面试环节,凭借扎实的专业基础以及丰富的生产经验,在竞聘中脱颖而出,成功竞聘江门台山供电所副所长一职。

同时,江门供电局还创新开展优秀年轻人才

习近平总书记强调,国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。

自2020年国企改革三年行动启动以来,南方电网广东江门供电局乘借改革东风,落实“劳动、人事、分配”三项制度改革重点任务,坚持以完善市场化经营机制为抓手,以优化选人用人和建立激励约束机制为重点,蹄疾步稳深化改革,全力强统筹、建机制、抓协同、保落实,着力激发企业内生动力。

文/张浩洋 叶慧雯 王坤明

强化队伍建设 推动员工能进能出

江门恩平供电局横陂供电所“90后”员工孔礼明在2021年7月因不满足岗位持证要求,从副班长降岗降级到班组高级作业员。“当时心情有点失落,但也说明一个道理——打铁还需自身硬。”回想起曾经的经历,孔礼明说犹如当头一棒。

自“劳动、人事、分配”三项制度改革开展以来,江门供电局着力强化班站所队伍建设,推

动员工能进能出。该局通过强化持证结果应用,2021—2022年间,对100多名未满足持证上岗要求的班站长进行降岗降级或转岗处理,同时制定了《江门供电局班站长聘任制实施方案》,明确聘任周期以及任期届满后相关考核评价程序,优化班站长考核机制,提升班站长责任意识,完善员工退出通道。此外,该局还持续提升班站长公开选聘比例,让更多有能力的人员走上合适的工作岗位。

岗位聘任制管理是深化三项制度改革的重要举措,是加强劳动用工契约化管理的有效途径,是激发干部员工担当作为的有力抓手,为解决岗位“终身制”“能上不能下”等深层次矛盾提供了基础工具和方法。

“我相信机会是留给有准备的人的。”得益于内部人才市场公开选聘机制,原来已经降岗

要充分调动“人”的积极性。近年来,江门供电局结合实际,制定了《江门供电局即时奖励清单》,清单内容包括了员工荣誉、员工持证、劳动竞赛、工作表现优异及科技创新等类别,明确奖励的标准明细,通过构建即时奖励机制,激活员工工作热情。该局下属各单位还可结合本单位实际情况制定即时奖励项目的具体标准。

以江门新会供电局为例,该局增设了优质服务即时奖励、支援施工奖励等机制,大大提升了人员的责任意识,各项工作指标有了明显的提升,更是激发了广大员工立足岗位解决问题和开展创新的热情。今年该局QC小组成果在国内外评选活动中取得一系列丰硕的成绩,进一步促进了基层工作效率的提升。

同时,江门供电局还以划小核算单位为切入点,充分授予各层级组织(直线经理)考核与分配自主权,将即时奖励总额预算分季度书面下达至各供电所、班组,由各供电所、班组直线经理分配至团体和个人。如当季度未产生即时奖励或奖励额度有剩余,可滚存至年末分配。

“以前是干多干少一个样,员工主动性不强,只满足于完成上级交付的工作。”江门新会供电局党建人事部相关负责人说,即时奖励机制实施以来,员工拿成绩说话,直接与收入挂钩,干得好奖得多,干得不好就只能“让贤”,全面做深做实员工平时考核工作,让员工干多干少、干好干坏不一样,现在员工你追我赶,干事创业热情也越来越高。

构建激励机制 赋能员工干事创业

激励机制是提升企业活力和效率的动力源泉,提升企业活力、效率的关键之举,其根本就是