

一汽研发总院打造“擎旗”党建品牌,以自主技术赋能民族汽车

汇聚全员创新智慧 激发“旗心共创”热情

党旗在基层一线高高飘扬

本报记者 彭冰 柳姗姗 本报通讯员 杨萌

飞驰的红旗汽车上方,鲜艳的党旗高高飘扬,这是中国第一汽车集团有限公司研发总院(以下简称一汽研发总院)“擎旗”党建品牌的Logo。

近日,红旗品牌发布天工纯电平台、九章智能平台两大创新成果,同时推出全新豪华纯电SUV——天工08。硬核技术和硬核产品的背后,饱含一汽研发人员的无数心血。

“作为一汽的科研主体,我们把‘实现科技自立自强,做强做大民族汽车品牌’确定为党建工作的出发点和落脚点,创新打造‘擎旗’党建品牌,着力实施旗帜领航、旗基固本、旗聚争先、旗心共创、旗势传播等八大工程,持续提升党建工作效能,助力锻造新质生产力,推动红旗品牌在转型创新中不断跃迁发展。”一汽研发总院党委书记、院长王德平说。

实施“党员领航计划”,打造“一支部一品牌”

连日来,在一汽研发总院试制部,高级技师杨永修带领班组紧锣密鼓地开发新刀具,以攻克新款电驱壳体的试制难题。

“这款电驱壳体直径大、型腔深、外层侧壁薄、外圈角度多,导致加工难度大增,需尝试改制刀具,还要在加工工艺上有所突破。”杨永修告诉记者,党支部协调了工艺人员、设计人员、技能操作人员共同攻坚,使得这一在

研项目顺畅推进。

作为党员骨干,今年37岁的杨永修可谓创新攻关“急先锋”。入职14年,他攻克行业技术难题130多项,取得专利30余项,斩获全国机械行业创新一等奖等30多个创新成果奖,为企业节约价值8000余万元。

一汽研发总院共有党员2305名,院党委制定“担当多一点、攻关高一格、成长快一步”的党员标准,常态化开展党内立功竞赛,实施“党员领航计划”,广大党员先行做表率,积极在创新创造中挑大梁、担重任,成为一面面醒目旗帜。

与此同时,为充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用,院党委坚持推进“旗基固本”工程,深入开展“一支部一品牌”行动,构建起1+10+N党建品牌矩阵。

电机电驱开发部党总支,就是该院十大党建亮点IP之一。这个党总支聚焦打造红旗新能源“第一”动力目标,搭建党员创新工作室、党员攻坚团队等攻坚平台,深入开展“书记领航”“全员立项”活动,建立包括业绩、作风、奉献等在内的多维评价机制,每季度评优,年中、年底进行表彰。在这样的氛围中,大家你追我赶争上游,突破了多项关键技术,被评为一汽集团先进党(总)支部。

构建三大众创平台,汇聚全员创新智慧

走进一汽研发总院整车试验室,智能驾驶机器人吸引了记者的目光。“它的诞生,源

于我在线上提出的创新提案。”电钳工高级技师刘富强说。

在线开展全员创新提案活动,是一汽研发总院搭建的众创平台之一。对于员工提出的创新“金点子”,平台经过评估,择优立项实施,并会匹配所需资源、跟踪创新进度,年底进行评选表彰,优秀案例还会被集集成册,供大家学习借鉴。

今年初,刘富强针对“整车性能测试环境复杂严苛,依靠人工驾驶测试易疲劳,难免出现误差,且存在人身安全隐患”问题,提出自主开发多工况智能驾驶试验装备的创新提案。平台迅速协调相关专业领域人员与刘富强组成研发团队,成功研制出了这款工业机器人。

“员工们每年提交的创新提案达到4万多条,人均每年8条。”一汽研发总院党群管理部(两办)党建高级主任吴海云介绍,院党委还着力建设红旗工匠创新工作室集群,坚持开展科技创新课题征集立项活动,通过这三大众创平台,党建赋能科技创新的作用进一步凸显。

目前,一汽研发总院已建成集团级创新工作室15个,这些工作室“旗聚争先”,仅2024年就开展立项攻关150余项,节约价值954万元。

三大众创平台及配套的考核激励制度,有效汇集了全员创新智慧。如今,一汽研发总院关键技术的专利申请量从年393件跃升至年4200件,其中发明专利占比接近90%。

践行“双关心、双成长”,激发“旗心共创”热情

“人住员工公寓,要办理哪些手续”“办公室空调制热慢,能派人来维修吗”……在一汽

研发总院,员工们无论遇到什么大事小情,首先会登录“员工心声吧”寻求帮助。

设立“员工心声吧”,及时解决员工急难愁盼,是一汽研发总院党委贯彻“惠员工”战略,践行“双关心、双成长”理念的举措之一。对于员工合理诉求,相关职能部门会在1小时内回复,24小时内予以解决或拿出处理方案。

为提高员工的幸福感、归属感,院党委还创立了红旗爱心互助基金、红旗爱心吧、红旗暖心吧,建设了职工健身中心、科创生活馆等,使组织的向心力、凝聚力不断增强。

与此同时,该院党委坚持人才引领发展,多措并举助力员工成长,制定并发布了“菁·才”青年人才培养工程,全力构建事业发展和职工成长命运共同体,杨永修、王斯博等一大批青年才俊脱颖而出。

硕士研究生毕业的王斯博,入职后院党委委他任担子、铺路子,使他迅速成长为中央企业青年岗位能手、长春市特等劳动模范。为回报组织,王斯博坚持“极致创新,我在行动”:“技术日新月异,不变的,是我们科研人员始终保持的冲刺姿态。”

“双关心、双成长”,充分激发出“旗心共创”热情。员工们在不断提升科研效率和质量的同时,以各种方式用心擦亮红旗品牌。

自主组建“青年突击队”,到45店为客户讲解技术难点;借助视频社交平台,主动对外宣传展示红旗最新研发成果……一汽研发总院党群管理部(两办)党建主任慕慧告诉记者,目前该院已涌现“宣传达人”1000多个,掀起了全员参与的“旗势传播”热潮,有力提升了“红旗”的科技形象、品牌声誉。

国务院食安办联合教育部、市场监管总局 约谈辽宁省本溪市人民政府主要负责人

新华社北京12月29日电 针对“辽宁本溪一学校食堂被指疑似给学生吃垃圾桶剩菜”事件,国务院食安办27日联合教育部、市场监管总局约谈辽宁省本溪市人民政府主要负责人。

约谈指出,食品安全事关人民群众身体健康和生命安全,校园食品安全更是重中之重,是各级党委、政府义不容辞的职责所在。辽宁本溪发生的学校食堂舆情事件,暴露出学校主体责任落实不到位、陪餐制度流于形式、食堂管理存在明显漏洞等问题,性质极为恶劣,严重影响了人民群众对学校管理水平和食品安全工作的信心。

约谈要求,本溪市务必要提高政治站位,时刻绷紧食品安全这根弦,切实增强做好本地区工作的责任感、紧迫感和使命感;要采取有力有效措施,对校园食品安全各方责任再压实,风险隐患再排查,执法办案再攻坚,抓好问题整改落实;要坚持举一反三,既要“当下改”,更要“长久立”,推动完善校园食品安全制度,切实保障在校学生饮食安全。

国务院食安办将对本溪市整改落实情况进行现场检查、全程督办。

带着问题出发 追着结果而去

(上接第1版)

虽然曾参加过一些工会组织的业务培训,但收获并不多。有感而发的她写下此次的策论题目《提高工作本领 锤炼优良作风——浅谈加强工会干部队伍建设的必要性》。

淮南市总工会组织部相关负责人告诉记者:“能说、能写、能干”是此次比赛对选手的要求。从策论的写作,到上台演讲答辩,都需要选手亲力亲为,在这过程中,工会干部的业务水平 and 综合能力也得到了大大提升。

据了解,淮南市总持续深化工会干部本领锤炼工程,积极打造由市总主导、县区工会配合、基层工会积极参与的分层次、分类型、多线条的工会干部培训模式。今年以来,淮南市总已经开展了“部门长大讲堂”云端授课等系列活动,有力促进了全市工会干部进一步解放思想、开阔眼界、增长才干,提升服务职工群众综合素质和业务能力的。

花俏迎新年

12月28日,在山东省青岛市城阳花木交易市场,商户为市民推荐鲜花。元旦临近,该交易市场内盛开的百余种鲜花带来新年气息,人们徜徉花市,选购鲜花。

本报通讯员 王海滨 摄

西安正式进入地铁“环线时代”

本报讯(记者毛浓曦 通讯员丁洋)12月26日,国内首条全自动运行环线——西安市地铁8号(环)线开通初期运营,陕西西安正式进入轨道交通“环线时代”。

作为西安市轨道交通网中最重要的骨干线路,也是线网规划中的唯一环线,西安地铁8号(环)线全长约50公里,均为地下线,全线共设37座车站,与既有线路形成换乘站13座,贯穿全市5个行政区、4个开发新区,是西安市二环至三环之间最主要的环形客运交通走廊。

该环线全线26次穿越地裂缝,11次穿越铁路线,12次下穿地铁线,18次穿越市桥桥梁,是西安市地铁线网中建设线路最长、地裂缝穿越次数最多、管线迁改难度最大的一条线路。

(上接第1版)

布局145家职工法律服务站。联合市司法局,依托镇街司法所设立镇街职工法律服务站,夯实“15分钟职工法律服务圈”实体基础。结合各类工会驿站建设,部分站点选址汽车城、商贸城、港口、平台企业等场所,密切联系辖区企业,及时解答职工咨询、调解矛盾纠纷,大量园区内的劳动争议得到灵活高效化解,实现劳动争议“不出厂”。

双向联动实现预防在先、化解在前

为将矛盾纠纷抑制在基层和萌芽状态,青岛市总探索“监督+体检”“预警+联动”双向联动模式,实现职工维权工作的预防在先、化解在前。

聚焦企业发展与职工权益维护,青岛市总将重心放到源头预防化解矛盾上,与市检察院协同推进“一函两书”工作,联合人社部

(上接第1版)

中交二航局十巫南项目地处山区,点多线长,过去纯人工统计的实名制管理方式在数据统计、信息传递和保存方面存在较多困难。2023年9月,该项目开发产业工人实名制系统并在开工时就投入使用,打通从工人进场、合同签订、安全教育培训、考勤打卡、工资发放至工人离场后信息保存等环节,以网格化管理体系为依托确保每个环节的高效衔接和信息的透明化,提高了施工效率和安全生产水平。

十巫南项目经理周范武介绍,目前这个系统还集成平安二航APP、班前喊话系统、安全积分兑换机等应用工具,实现“教育交底全覆盖、人员进退场掌控、工人考勤无虚假、工资发放零纠纷”。

产教融合育人才

“以前下班后大量时间浪费,现在跟着工友听课,讲师把施工的技术要点讲解得非常清楚,大家收获蛮多。”在中交集团广州南沙区横岗岛尖开发项目,横岗项目总承包部每周在安全教育培训基地举办一次工人夜校学习活动,吴汗是常客。

织密职工权益基层治理“维护网”

门建立劳动者维权双向联动机制,发现劳动保障违法行为的,工会可通过“一函两书”为职工维权。同时,联合市人社局将“劳动用工法治体检”纳入企业劳动保障守法诚信等级评价主要内容,对“体检”合格的企业,次年可以免于劳动保障监察部门书面审查。

2022年以来,累计发出“一函两书”375份,化解问题600余个;免费“体检”企业2524家,受检企业劳动争议大幅下降70%,有效遏制劳动争议案件增长过快态势。

2023年,青岛市总创新“大数据监测预警+跨部门联动处置”工作机制,对劳动争议风险隐患进行超前预警和联动化解。“该机制由大数据信息共享、预警信息联合排查、跨部门联动处置、反馈评价4个机制组成,取得预警先一步、排查早一步、处置快一步、研判

多一步的效果。”青岛市总有关负责人介绍,该机制推进以来,累计预警企业809家,覆盖职工65.7万人,协同处置重大风险隐患340件,直接减少仲裁立案660件,实现劳动争议隐患由被动响应向主动预见转变。

整合资源“串珠成链”

聚焦劳动争议纠纷多元化解,青岛市总主动“穿针引线”,链接司法、人社、法院等部门,构建起全周期全链条劳动争议多元化解体系。

发挥调解“第一道防线”作用,在青岛市劳动仲裁立案大厅设立劳动争议联合调解工作站,在立案前调解劳动争议;依托仲裁机构工会法律援助岗、新就业形态劳动者法律服务站,为职工提供法律咨询、代写法律文书、代理仲裁等服务;对接人民法院调解平台工

员培训档案,实现培训信息的动态管理。

当前,中交集团正在探索产业工人技能提升机制并适时颁发相关证书,打通集团内部互认通道,即产业工人在本项目参加劳动竞赛、技能比武、学习培训及工作成绩等方面获得的荣誉证书、职业技能等级证书,在其他单位项目也被认可。目前已培养2名大国工匠,3人纳入央企“大国工匠”培养支持计划。

“技能饭”越吃越香

“这个月工资多了,是不是公司发奖金了?”近日,中交三航局桂19机工丁超仁发现工资有变化,询问船长才知道原来是他的中高级技能考核通过了,每月工资增加600元。

中交集团工会负责人介绍,集团建立了基于岗位价值、能力素质和业绩贡献的产业工人和技能人才的薪酬分配制度,设置从初级工到首席技能专家的9个职级,职工年度薪酬水平依据企业效益、业务类型、个人业绩贡献等因素确定,确保多劳者多得、智劳者多得、创新者多得、技高者多得。同时,集团工会对取得高级工、技师、高级技师并在相关技能操作类岗位工作的技能人才发放技能津贴。

作,在线调解劳动争议。

2020年以来,累计办理法律援助案件2.07万件、诉调对接案件6340件,解答法律咨询6.51万件,帮助职工挽回损失3.69亿元。

值得一提的是,青岛市总将工会参与立法摆在重要位置,通过市政府与市总工会联席会议,将职工法律维权体系纳入全市公共法律服务体系,并且推动法治工会建设。其中,有两家工会组织被市人大常委会确定为基层立法联系点。

同时,建立领导接访、领导包案等制度,在法治轨道上办好“送上门来的群众工作”;联合市民政局防范化解社会组织领域风险,购买社会组织参与劳动争议调解,引导劳动领域社会组织规范运行、有序参与社会治理。

2022年以来,青岛全市总工会受理12531职工热线诉求2710起,涉及金额4956.42万元,为职工回拖欠工资等2617.97万元。

中交集团鼓励产业工人参与项目科技创新成果、发明专利、施工工法申报,开发“惠创新”平台,实现岗位创新动态管理、拓展岗位创新共享空间,激励创新要素参与分配的功能,搭建一线职工、各层级专家共同参与的创新管理体系,并通过季度评优、年底排行、积分商城兑现等方式,形成创新成果按要素参与分配的机制。

中交一公局集团二公司立足“惠创新”平台,结合企业实际开发人才梯APP,通过人员履历、职业能力、专业素养、创新能力、个人荣誉5个方面对技术干部进行画像,按照科学积分机制进行月度、季度、年度排名,评价效果在发放专项奖励、纳入创新工作室成员、干部选拔任用等多方面进行应用,催生发明专利8项,其中2项获中国专利奖,省部级科技奖10项。

此外,中交集团完善技能人才稳岗留企机制,鼓励所属单位转变用工合作模式,从劳务公司合作转向优先与专业作业企业合作。目前,正在探索将长期与中交合作的产业工人整合为专业作业班组纳入一体化管理,鼓励所属单位吸收业务水平高的劳务工人纳入自身产业工人队伍体系。

生育津贴发放“提速”,期待打通“最后一公里”

(上接第1版)

2023年9月,福建省厦门市医保部门在全省首创生育津贴“免申即办”,参保职工在厦门市定点医疗机构分娩后,符合条件的只需等待接收短信提醒,线上核对并填写个人银行账号,即可领取生育津贴。

此外,上海、宁夏、湖南等地推行了生育津贴线上申请服务,职工通过登录相关社保网站或手机APP等途径,在线填写申请表、上传申请材料,省去填报纸质单据的环节。

申领时限模糊,一些职工缺乏了解

随着生育津贴发放方式的优化,政策执行过程中存在的“堵点”也逐渐显露,申领时限模糊、流程缺乏确定性是当前女职工申领生育津贴最常遇到的问题之一。

“9月底申请的生育津贴,12月了钱还没到账。”这是刘女士遇到的情况。在采访中,还有不少类似刘女士的情况:“我们单位的规定是生产后6个月才给职工发放”“给医保中心打电话,对方说今年生完孩子明年才能申请”……记者发现,虽然当前生育津贴发放流程大大简化,但各个地区和单位的发放时限标准不一,部分地区和用人单位甚至没有明确发放时限等现象不在少数。

记者梳理发现,《社会保险法》中虽然明确职工有享受生育津贴的权利,但并未明确规定发放时间。《女职工劳动保护特别规定》有规定生育津贴的支付主体和标准,对发放时间并未提及。法律规定中时限细节的模糊,导致各地对生育津贴的发放时限没有统一的标准,给职工及时享受生育津贴带来了更多不确定性。

除了“时限模糊”,职工的“认知壁垒”也是生育津贴发放优化过程中的一大难题。

不少女职工对生育津贴的领取方式缺乏了解,甚至有的人根本不知道生完孩子后还可以领生育津贴。“如果不是在网上刷到其他人领到了这笔钱,可能我到现在都不知道还有这项津贴。”南昌的蓝女士表示。

河南省某市医保局的工作人员告诉记者,平时接到的群众来电中,有很大一部分是在咨询生育津贴的领取方式。“大家普遍还是不太清楚领取流程,咨询的也大多是关于程序性的问题。”该工作人员表示。

“还是希望医院、社区、政府以及用人单位能做好进一步宣传普及,让我们对具体操作有清晰的了解。”蓝女士认为。

规范发放标准与强化宣传并行

“享受生育津贴是国民的基本权利。生育津贴发放至职工本人,实质上是国民的这一基本权利和劳动关系解绑,其背后反映出的是‘全民社保’的改革理念。”相关专业人士告诉记者。

河南鼎鼎律师事务所执业律师路峰豪表示,申领流程的优化体现了对职工权益保障的及时性和有效性。“简化流程使津贴的发放更加确定和可预期,减少了执行过程中的模糊地带。”路峰豪说。

针对政策执行过程中存在的一些问题,专家提出了相应建议。针对对外经济贸易大学保险学院副院长孙洁提出,在生育津贴方面,全国层面的政策需要统一,包括确定生育津贴的标准,奖励假时长、支付生育津贴的资金来源等方面,都需要逐步规范和完善。

国家医保局也发文强调,当前正持续加强生育医疗费用待遇保障,推进生育医疗费用直接结算,鼓励有条件的地区将生育津贴按程序直接发放给参保女职工,生育津贴拨付业务在10个工作日内办结。

“对于截留、挪用、克扣生育津贴等侵害女职工权益的行为,要加大处罚力度,提高违法成本,形成有力的法律威慑。”路峰豪表示,应当加强对生育津贴申领及发放全过程的监督管理。

“用人单位与社区、医院等机构也应当加强对社会保险法及生育津贴政策的宣传普及力度。”路峰豪建议,“可以通过开展线上线下结合等多种方式,向广大女职工详细解读生育津贴的申领条件、流程、权益保障等内容,为大家提供更加便捷、高效的咨询和指导服务。”